



**PERBEDAAN *POST-POWER SYNDROME*
PADA PENSIUNAN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)
YANG PERNAH MENJABAT DAN TIDAK PERNAH
MENJABAT STRUKTURAL**

SKRIPSI

**disajikan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi**

Oleh

Muhammad Ikhsanul Fikri Haryono

1511414108

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2019

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi dengan judul “Perbedaan *Post-Power Syndrome* pada Pensiunan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Pernah Menjabat dan Tidak Pernah Menjabat Struktural” ini benar-benar hasil karya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 13 November 2019



Muhammad Ikhsanul Fikri Haryono

1511414108

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Perbedaan *Post-Power Syndrome* pada Pensiunan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Pernah Menjabat dan Tidak Pernah Menjabat Struktural” telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang pada hari Senin, 25 November 2019.

Panitia Uji Skripsi :



Dr. Achmad Rifai RC, M.Pd.

NIP. 195908211984031001

Sekretaris

Amri Hana Muhammad, S.Psi., M.A.

NIP. 197810072005011003

Penguji I

Rulita Hendriyani, S.Psi., M.Si.

NIP. 197202042000032001

Penguji II

Fatma Kusuma Mahanani, S.Psi., M.Psi

NIP. 198711052015042001

Penguji III

Dra. Tri Esti Budiningsih, S.Psi., M.A.

NIP. 195811251986012001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Keraguan menghilangkan lebih banyak kesempatan daripada kegagalan. Face your failures and start again.”

Maudy Ayunda

Persembahan :

Skripsi ini penulis persembahkan kepada kedua orang tua, keluarga besar dan teman-teman penulis yang selalu mendoakan dan memberi semangat.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT dengan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Perbedaan *Post-Power Syndrome* pada Pensiunan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Pernah Menjabat dan Tidak Pernah Menjabat Struktural. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dengan bantuan serta bimbingan berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Achmad Rifai RC, M.Pd, Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
2. Rahmawati Prihastuty, S.Psi, M.Si., Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan.
3. Andromeda, S.Psi., M.Psi., dosen wali atas bimbingan, saran, dan ilmu selama menjadi mahasiswa hingga penyelesaian skripsi ini.
4. Rulita Hendriyani, S.Psi., M.Si, dosen penguji utama yang telah memberikan saran dan masukan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Fatma Kusuma Mahanani, S.Psi., M.Psi., dosen penguji kedua yang telah memberikan perbaikan dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Dra. Tri Esti Budiningsih, S.Psi., M.A., dosen pembimbing dan juga selaku dosen penguji ketiga yang dengan sabar membimbing serta memberikan kritik dan saran yang membangun dalam proses penyusunan skripsi ini.

7. Civitas akademika Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNNES yang telah membimbing baik secara akademik maupun non-akademik selama kuliah.
8. Kepada keluarga kecil penulis, Bapak, Umi dan seorang adik laki-laki tersayang.
9. Seluruh pensiunan Universitas Negeri Semarang yang telah bersedia menjadi responden dan menyempatkan waktunya untuk membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.
10. Rekan-rekan di “Panti Sosial” dan “Rumah Dinas” serta Mbak Talita, Mas Reno, Amel, Rizka, Mifta, Vika, Angel yang senantiasa memberikan dukungan secara langsung dan kelompok Magang Perkembangan yang turut memberikan dukungan dan semangat dari jauh, serta seluruh rekan di Psikologi Unnes.
11. Semua pihak yang turut membantu penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.
12. Muhammad Ikhsanul Fikri Haryono selaku penulis, yang telah mencurahkan segala energi, pikiran dan usaha dalam penyelesaian skripsi ini. Karena tanpa dirimu, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak tidak akan berarti apa-apa.

Demikian besar harapan penulis, semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca pada umumnya.

Semarang, 13 November 2019

Muhammad Ikhsanul Fikri Haryono

1511414108

ABSTRAK

Ikhsanul Fikri Haryono, Muhammad. 2019. Perbedaan *Post-Power Syndrome* pada Pensiunan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Pernah Menjabat dan Tidak Pernah Menjabat Struktural. *Skripsi*. Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I Dra. Tri Esti Budiningsih, S.Psi., M.A.

Kata Kunci: *post-power syndrome*, pensiunan

Hilangnya rutinitas utama yang telah lama ditekuni merupakan salah satu pandangan mengenai dampak datangnya masa pensiun yang terkadang dipandang sebagai hilangnya aktivitas utama yang telah lama ditekuni Akibatnya, yang terjadi adalah tidak stabilnya kondisi mental, kurangnya percaya diri, dan bekerja secara berlebihan atas perasaan inferior tersebut. Kondisi ini dapat mengakibatkan kecemasan yang tinggi, *post power syndrome*, dan depresi. Sebagai salah satu akibat dari pensiun, *post-power syndrome* akan terjadi jika hal-hal negatif tersebut berlangsung berlarut larut, kronis berkepanjangan, dan menimbulkan kerusakan-kerusakan pada fungsi fungsi organis (alat/bagian tubuh) dan fungsi fungsi kejiwaan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif komparatif Populasi penelitian ini adalah Pensiunan Aparatur Sipil Negara (ASN) Universitas Negeri Semarang. Sampel dalam penelitian ini 50 pensiunan yang pensiun dari tahun 2015 sampai 2019. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala *post-power syndrome* yang berisi 47 item dengan koefisien reliabilitas $\alpha = 0,944$.

Hasil penghitungan dibantu dengan *software* pengolah data, diperoleh pensiunan Aparatur Sipil Negara (ASN) Universitas Negeri Semarang mengalami *post-power syndrome*. Uji hipotesis dilakukan dengan formula *Mann-Whitney U Test* menghasilkan nilai signifikansi 0,904 ($p > 0,05$). Dengan demikian, hipotesis yang berbunyi “ada perbedaan *post-power syndrome* pada pensiunan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang pernah menjabat dan tidak pernah menjabat struktural” ditolak.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN	ii
PENGESAHAN	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB	
1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	14
1.3 Tujuan Penelitian	15
1.4 Manfaat Penelitian	15
1.4.1 Manfaat teoritis	15
1.4.2 Manfaat praktis	16
2. LANDASAN TEORI	16
2.1 <i>Post-Power Syndrome</i>	16
2.1.1 Definisi <i>Post-Power Syndrome</i>	16
2.1.2 Gejala <i>Post-Power Syndrome</i>	20

2.1.3	Faktor-Faktor yang Menyebabkan <i>Post-Power Syndrome</i>	24
2.2	Pensiunan Aparatur Sipil Negara.....	26
2.3	Kerangka Berpikir	29
2.4	Hipotesis	33
3.	METODE PENELITIAN.....	34
3.1	Jenis Penelitian.....	34
3.2	Variabel Penelitian.....	35
3.2.1	Identifikasi Variabel Penelitian	35
3.2.2	Definisi Operasioanal Variabel	36
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	36
3.3.1	Populasi.....	36
3.3.2	Sampel.....	37
3.4	Metode Pengumpulan Data	37
3.4.1	Skala <i>Post-Power Syndrome</i>	38
3.4.2	Uji Coba Alat Ukur.....	39
3.5	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	40
3.5.1	Validitas.....	40
3.5.2	Reliabilitas.....	41
3.6	Metode Analisis Data	43
3.6.1	Teknik Analisis Deskriptif <i>Post-Power Syndrome</i> pada Pensiunan ASN Unnes yang Pernah Menjabat dan Tidak Pernah Menjabat	44
3.6.2	Teknik Analisis Inferensial <i>Post-Power Syndrome</i> pada Pensiunan ASN Unnes yang Pernah Menjabat dan Tidak Pernah Menjabat	45

4.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1	Persiapan Penelitian	46
4.1.1	Orientasi Kancan Penelitian.....	46
4.1.2	Penentuan Subjek.....	48
4.1.3	Penyusunan Instrumen.....	48
4.2	Pelaksanaan Penelitian.....	50
4.2.1	Pengumpulan Data	50
4.2.2	Pelaksanaan Skoring	51
4.3	Hasil Penelitian	52
4.3.1	Data Demografi.....	52
4.3.1.1	<i>Data Responden Berdasarkan Usia.....</i>	52
4.3.1.2	<i>Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin</i>	53
4.3.1.3	<i>Data Responden Berdasarkan Tahun Pensiun</i>	54
4.3.1.4	<i>Data Responden Berdasarkan Jabatan Terakhir</i>	55
4.3.2	Analisis Inferensial	56
4.3.3	Analisis Deskriptif	57
4.3.3.1	<i>Gambaran Umum Post-Power Syndrome</i>	59
4.3.3.1.1	<i>Gambaran Post-Power Syndrome Kelompok Pernah Menjabat.....</i>	60
4.3.3.1.2	<i>Gambaran Post-Power Syndrome Kelompok Tidak Pernah Menjabat</i>	62
4.3.3.2	<i>Ringkasan Perbandingan Post-Power Syndrome pada Kelompok Pernah Menjabat dan Tidak Pernah Menjabat</i>	63
4.3.4	Perbandingan Post-Power Syndrome berdasarkan Gejala yang Muncul pada Kelompok Pernah Menjabat dan Kelompok Tidak Pernah Menjabat	64

4.3.4.1	<i>Perbandingan Post-Power Syndrome berdasarkan Gejala Fisik.....</i>	64
4.3.4.2	<i>Perbandingan Post-Power Syndrome berdasarkan Gejala Psikis.....</i>	65
4.3.5	Analisis Tambahan.....	66
4.3.5.1	<i>Gambaran Post-Power Syndrome pada Pensiunan ASN Unnes Berdasarkan Jabatan Terakhir.....</i>	67
4.3.5.2	<i>Gambaran Post-Power Syndrome pada Pensiunan ASN Unnes Berdasarkan Jabatan Terakhir sebagai Tenaga Kependidikan.....</i>	68
4.3.5.3	<i>Gambaran Post-Power Syndrome pada Pensiunan ASN Unnes Berdasarkan Jenis Kelamin Laki-laki.....</i>	69
4.3.5.4	<i>Gambaran Post-Power Syndrome pada Pensiunan ASN Unnes Berdasarkan Jenis Kelamin Perempuan.....</i>	70
4.4	Pembahasan.....	71
4.4.1	Analisis Inferensial <i>Post-Power Syndrome</i> pada Pensiunan ASN Universitas Negeri Semarang.....	71
4.4.2	Analisis Deskriptif <i>Post-Power Syndrome</i> pada Pensiunan ASN Universitas Negeri Semarang.....	73
4.5	Keterbatasan Penelitian.....	78
5.	PENUTUP.....	79
5.1	Simpulan.....	79
5.2	Saran.....	79
	DAFTAR PUSTAKA.....	81
	LAMPIRAN.....	85

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Klasifikasi Skor Skala <i>Rating Likert</i> : <i>Favorable</i> dan <i>Unfavorable</i>	38
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala <i>Post-Power Syndrome</i>	39
Tabel 3.3 Hasil Uji Coba Skala <i>Post-Power Syndrome</i>	40
Tabel 3.4 Interpretasi Reliabilitas <i>Cronbach's Alpha</i>	42
Tabel 3.5 Uji Reliabilitas Skala <i>Post-Power Syndrome</i>	42
Tabel 3.6 Penggolongan Kriteria Analisis Berdasarkan <i>Median</i>	44
Tabel 4.1 Alternatif Jawaban dan Penskoran Aitem.....	51
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Tahun Pensiun.....	54
Tabel 4.5 Data Responden Berdasarkan Jabatan Terakhir	55
Tabel 4.6 Analisis Perbedaan <i>Post-Power Syndrome</i> pada Pensiunan ASN yang Pernah Menjabat dan Tidak Pernah Menjabat Struktural	56
Tabel 4.7 Penggolongan Kriteria Analisis Berdasarkan <i>Median</i>	58
Tabel 4.8 Statistik Deskriptif <i>Post-Power Syndrome</i>	59
Tabel 4.9 Gambaran <i>Post-Power Syndrome</i> pada Pensiunan ASN Unnes	60
Tabel 4.10 Gambaran <i>Post-Power Syndrome</i> pada Kelompok Pernah Menjabat	61

Tabel 4.11 Gambaran <i>Post-Power Syndrome</i> pada Kelompok Tidak Pernah Menjabat	62
Tabel 4.12 Ringkasan Perbandingan <i>Post-Power Syndrome</i> Secara Umum	64
Tabel 4.13 Gambaran <i>Post-Power Syndrome</i> berdasarkan Jabatan Terakhir sebagai Pendidik	67
Tabel 4.14 Gambaran <i>Post-Power Syndrome</i> berdasarkan Jabatan Terakhir sebagai Tenaga kependidikan	68
Tabel 4.15 Gambaran <i>Post-Power Syndrome</i> berdasarkan Jenis Kelamin Laki-laki	69
Tabel 4.16 Gambaran <i>Post-Power Syndrome</i> berdasarkan Jenis Kelamin Perempuan	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	32
Gambar 4.1 Data Responden Berdasarkan Usia	53
Gambar 4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Gambar 4.3 Data Responden Berdasarkan Tahun Pensiun	55
Gambar 4.4 Data Responden Berdasarkan Jabatan Terakhir	56
Gambar 4.5 Diagram Gambaran <i>Post-Power Syndrome</i>	60
Gambar 4.6 Diagram Gambaran <i>Post-Power Syndrome</i> pada Kelompok Pernah Menjabat.....	61
Gambar 4.7 Diagram Gambaran <i>Post-Power Syndrome</i> Kelompok Tidak Pernah Menjabat.....	63
Gambar 4.8 Gambar Perbandingan <i>Post-Power Syndrome</i> berdasarkan <i>Mean Rank</i>	63
Gambar 4.9 Grafik Perbandingan Gejala Fisik pada <i>Post-Power Syndrome</i>	65
Gambar 4.10 Grafik Perbandingan Gejala Psikis pada <i>Post-Power Syndrome</i>	66
Gambar 4.11 Diagram Gambaran <i>Post-Power Syndrome</i> Kelompok Pendidik	68
Gambar 4.12 Diagram Gambaran <i>Post-Power Syndrome</i> Kelompok Tenaga Kependidikan	69
Gambar 4.13 Diagram Gambaran <i>Post-Power Syndrome</i> Kelompok Laki-laki	70

Gambar 4.14 Diagram Gambaran *Post-Power Syndrome* Kelompok

Perempuan.....71

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Skala Penelitian.....	85
Lampiran 2. Tabulasi Data.....	97
Lampiran 3. Validitas Skala Penelitian	100
Lampiran 4. Surat Keterangan Ketentuan Jurnal	125

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pensiun adalah hal yang pasti akan dialami oleh para pegawai. Dengan pensiun, maka status dan tanggung jawab seorang individu akan berubah. Secara umum batas pensiun seseorang tidak hanya terkait dengan umur, namun juga yang dianggap lanjut sehingga tidak lagi produktif dan yang telah memenuhi aturan untuk memasuki masa pensiun (Hapsari dan Indriana, 2015). Lembaga pemerintah atau swasta memiliki aturan yang terkadang tidak sama mengenai aturan seorang pegawai atau karyawan harus berhenti dari pekerjaan karena telah mencapai umur tertentu yang selanjutnya disebut purna tugas atau pensiun (Suardiman, 2011:35).

Masa pensiun adalah masa ketika seseorang sudah berhenti untuk bekerja baik atas pilihan sendiri atau ketentuan instansi tempat kerja. Mereka berhenti untuk bekerja mengingat masa pensiun berada pada tahap perkembangan yang terakhir yaitu lanjut usia. Individu akan mengalami kemunduran fisik, mental dan sosial perlahan hingga berujung individu tersebut tidak lagi mampu menjalankan tugas-tugasnya pada masa tersebut (Wulandari, 2018).

Pensiun juga dapat diartikan sebagai pintu keluar satu arah dari bekerja secara penuh waktu menjadi memiliki waktu yang luang secara penuh (Atchley dalam Santrock, 2012:189). Individu diharapkan menerima kenyataan jika dirinya sudah tidak lagi memiliki tanggung jawab dan kuasa secara formal dalam suatu

lembaga atau organisasi karena terkait dengan usia yang telah memenuhi syarat untuk pensiun.

Secara umum usia pensiun seorang pegawai telah diatur pemerintah dan dimuat dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun yang lebih khusus mengatur mengenai batas usia untuk seorang pekerja pensiun. Lebih lanjut, dalam pasal 15 menjelaskan bahwa *(1) Untuk pertama kali Usia Pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun. (2) Mulai 1 Januari 2019, Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun. (3) Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai Usia Pensiun 65 (enam puluh lima) tahun.*

Pensiun dianggap sebagai tekanan oleh sebagian pegawai. Tekanan tersebut harus mampu diatasi sebagai usaha penyesuaian. Jika usaha tersebut berhasil maka tidak akan terjadi suatu masalah. Namun jika yang terjadi sebaliknya maka hal tersebut akan mengganggu kehidupannya (Rosanti dan Krisnansari, 2010). Para pegawai yang telah mempersiapkan masa pensiun dengan matang akan merasakan hari tua yang menyenangkan, karena secara psikologis pada tahap ini mereka akan menikmati hasil dari apa yang telah mereka kerjakan, dan menerima keadaan mereka dengan rasa tenang atas hilangnya beban tanggung jawab selama bekerja dan menjabat suatu jabatan. Hal tersebut dikarenakan setelah pensiun, individu telah terbebas dari rutinitas sebagai pegawai dimana tugas-tugas dan tuntutan yang dilaksanakan tiap hari akan berkurang sehingga masa pensiun juga dianggap

sebagai bulan madu kedua, dan membuat individu mampu lebih dekat bersama anak dan cucu (Suyanto, 2016).

Pegawai akan memiliki waktu lebih banyak untuk bersantai dan menikmati waktu bersama keluarga setelah pensiun. Hal tersebut dikarenakan para pegawai selama bekerja hanya memiliki waktu berkumpul bersama keluarga setelah pulang dari kantor dan juga ketika berakhir pekan, itu pun jika sedang tidak melaksanakan perjalanan dinas ke luar kota ataupun jika masih ada tugas yang belum terselesaikan. Dalam masa pensiun seharusnya para pensiunan mampu lebih leluasa dalam mengekspresikan hobi dan minat karena telah hilang tanggung jawab dan kewajibannya dalam bertugas.

Banyak jajaran PNS yang memang sudah mempersiapkan diri ketika memasuki masa pensiun, namun pada kenyataannya tidak sedikit pula yang belum siap bahkan tidak mempersiapkan diri baik secara mental maupun fisik (Rahman, 2019). Umumnya penolakan terhadap masa pensiun terjadi karena seseorang takut tidak dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan tertentu (Kholish, 2015). Selain itu, perubahan pola hidup, rutinitas, serta peran ketika pensiun mampu menimbulkan perasaan-perasaan kecemasan, sedih, takut, rendah diri, tidak berguna, putus asa dan bingung sehingga mengganggu proses kerja psikis dan psikis (Hapsari dan Indriana, 2015). Pendapat tersebut didukung oleh survei menyatakan jika 90 persen pekerja Indonesia mengaku jika belum siap menghadapi masa pensiun. Survei tersebut didukung oleh data dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) yaitu 93 persen pekerja formal di Indonesia belum memiliki bayangan mengenai apa yang akan mereka lakukan ketika memasuki masa pensiun

(www.republika.co.id). Ketidaksiapan dalam menghadapi masa pensiun akan menimbulkan perasaan-perasaan tidak nyaman ketika harus melepas semua wewenang dan tanggung jawab mereka selama di tempat kerja. Bahkan seorang pria paruh baya ditemukan meninggal di daerah Tumpak, Jakarta Selatan. Setelah diselidiki oleh kepolisian, korban yang ditemukan meninggal setelah melompat dari lantai 5 kantornya dengan dugaan belum siap untuk pensiun pada bulan ini (www.poskotanews.com). Studi lain yang dipaparkan Isnawati dan Suhariadi (2013). Mereka menemukan kasus seorang calon pensiunan karyawan PT. Pupuk Kaltim yang menjadi pasif untuk bersosialisasi menjelang masa pensiun. Subjek juga diketahui pura-pura tidak melihat ketika ada tetangga yang lewat selama masa persiapan pensiun tersebut. Dari hasil riset yang sama juga ditemukan karyawan yang sering keluar masuk rumah sakit selama masa persiapan pensiun tersebut.

Datangnya masa pensiun terkadang dipandang sebagai hilangnya aktivitas utama yang telah lama ditekuni (Mawarti dkk, 2014). Sebagian orang mempersepsikan pensiun sebagai akhir dari segalanya sehingga yang terjadi adalah tidak stabilnya kondisi mental, kurang percaya diri, dan bekerja secara berlebihan atas rasa inferior itu (Pusadan, 2014). Tanpa ada persiapan, ketidaksiapan tersebut muncul dalam bentuk berbagai emosi negatif. Emosi-emosi negatif tersebut antara lain berwujud pemberontakan dalam batin disertai dengan agresi, perasaan eksploif dan meledak-ledak, tidak mempunya menerima kondisi yang baru, kekecewaan yang mendalam hingga hati yang terluka, serta emosi-emosi tidak puas lainnya. Akibatnya, muncul berbagai permasalahan seperti stres, keresahan batin, berbagai konflik psikis, perasaan takut dan cemas dalam menghadapi masa depan,

perasaan inferior ketika berhadapan dengan orang lain, menjadi apatis terhadap lingkungan sosial, serta depresi yang diakibatkan oleh ketidakpuasan lainnya (Yunian, 2013).

Emosi atau perasaan-perasaan negatif dapat muncul karena berbagai konflik dalam diri yang bergejolak. Indriana (2012) menjabarkan perasaan-perasaan karena melemahnya kemampuan fisik, menurunnya kesehatan dan ingatan, penampilan fisik yang tidak menarik lagi, serta hambatan-hambatan lain yang membuat aktifitas semakin terbatas akan berdampak pada semakin meningkatnya persepsi negatif terhadap pensiun. Hal tersebut semakin dimaknai secara negatif karena adanya anggapan bahwa pensiun merupakan pertanda dirinya sudah tidak berguna dan tidak dibutuhkan lagi. Para pensiunan dianggap tidak lagi produktif sehingga tidak menguntungkan bagi perusahaan atau lembaga tempatnya bekerja. Konflik intrapersonal karena kondisi ini membuat para pekerja semakin takut dan tidak siap menghadapi pensiun, sehingga menjadi orang yang sangat sensitif dan subjektif sehingga menyebabkan para pekerja menjadi kurang realistis dalam menghadapi masa pensiun. Kondisi ini dapat mengakibatkan kecemasan yang tinggi, *post power syndrome*, dan depresi.

Fenomena *post-power syndrome* banyak dialami oleh pensiunan (Ariyanti dan Indriana, 2015). *Post-power syndrome* secara awam dimaknai sebagai sindrom yang terjadi akibat tiadanya kekuasaan dan kekuatan yang dimiliki selama bekerja. Dampaknya adalah terganggunya keseimbangan mental yang ditandai dengan munculnya keluhan fisik, kecemasan, dan depresi (Hawari dalam Prasetyanti dan Indriana, 2016). Zahra dkk (2014) menjelaskan jika individu yang sudah memasuki

masa pensiun maka akan mengalami beberapa perubahan dikarenakan pernah menduduki suatu jabatan atau pekerjaan formal, dan kemudian saat pensiun akan kehilangan hal-hal yang telah dimiliki, seperti jabatan, anak buah, hingga wewenang untuk mengatur dan mengontrol pegawai dengan jabatan yang lebih rendah beserta perlakuan-perlakuan yang dahulu diperoleh seperti penghormatan, perhatian dan tunjangan khusus. Hal tersebut dapat menimbulkan perubahan-perubahan kondisi fisik dan psikis bagi para pensiunan. Jika semua itu berlangsung berlarut-larut, kronis berkepanjangan, maka jelas akan menyebabkan proses dementia (kemunduran mental) yang pesat dengan menyandang kerusakan kerusakan pada fungsi fungsi organis (alat/bagian tubuh) dan fungsi fungsi kejiwaan yang saling berkaitan dan kita kenal sebagai gejala *post power syndrome* (Yunian, 2013).

Penyesuaian diri pada fase pensiun bukan hal mudah untuk dilakukan. Kesulitan dalam penyesuaian diri pada fase pensiun terutama dialami pekerja yang menduduki posisi atau jabatan yang tinggi karena pensiun akan “menghilangkan” posisi, identitas dan jabatan yang dimiliki selama ini baik bekerja sebagai pegawai swasta atau pegawai negeri (Indarwati dkk, 2017). Kecenderungan mengenai perasaan tidak nyaman terhadap penyesuaian fase pensiun mengarah pada pegawai pemerintahan atau saat ini disebut Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN cenderung mengalami kejutan mental (*mental shock*) ketika masa tugasnya telah selesai. *Mental shock* yang dialami para ASN secara umum berupa penurunan minat untuk beraktifitas dan lebih rentan dalam terserang penyakit (Dinsi dkk dalam Herani dan Indriana, 2015). Kejutan mental karena “kehilangan” pekerjaan yang dialami ASN

disebabkan karena karakteristik yang ASN miliki selama bekerja hanya cenderung mengikuti perintah, tidak dituntut untuk berinisiatif, mendapatkan jaminan hari tua, status sosial yang tinggi dimasyarakat, serta jaminan PHK yang kecil (Daryanto, 2007).

Kesehatan mental dan fisik merupakan kondisi yang mendukung keberhasilan seseorang beradaptasi terhadap perubahan hidup yang disebabkan oleh pensiun. Berhasil atau tidaknya, persepsi turut mempengaruhi tingkat kesehatan fisik dan mental ketika pensiun. Pensiunan yang menganggap bahwa kondisi fisik atau penyakit yang dideritanya itu sebagai hambatan besar dan bersikap pesimistik terhadap hidup, maka ia akan mengalami masa pensiun dengan penuh kesukaran (Santoso dan Lestari, 2008). Permasalahan fisik ketika masa pensiun dikarenakan adanya pikiran-pikiran dan perasaan negatif pada diri mereka seperti perasaan tersisih, perasaan tidak berguna, pesimis dalam melihat masa depan, dan perasaan-perasaan negatif lainnya (Nurhayati dan Idriana, 2015). *Mental shock* ini akan cenderung meningkat seiring dengan golongan atau pangkat pegawai dalam status ASN.

Pensiun secara umum mengakibatkan seseorang kehilangan sumber penghasilan, harga diri, kehilangan kontak sosial, makna pekerjaan, dan hilangnya rutinitas kerja (Eliana, 2003). Dampak tersebut semakin tinggi ketika dipandang dari sudut pandang pegawai negeri. Seperti kita ketahui, semakin tinggi jabatan seorang pegawai, maka semakin tinggi pula gaji serta tunjangan yang didapatkan. Selain itu, semakin tinggi jabatan maka akan semakin tinggi pula tanggung jawab serta wewenang hingga kehormatan yang diperoleh dari pegawai-pegawai lain.

Akibatnya, secara otomatis pensiun kehilangan jabatan, status sosial serta insentif. Pensiun juga akan mengalami pemotongan gaji hingga 25 % kepada para pensiunan terutama yang memiliki jabatan. Padahal, penyesuaian yang buruk mengenai datangnya masa pensiun akan menimbulkan kesehatan yang buruk, sikap-sikap negatif terhadap pensiun, dan kesulitan dalam melawan perasaan kehilangan pekerjaannya (Braithwaite dkk dalam Hoyer, 2003).

Reichard dkk (1963:426) membagi respon negatif individu dalam menghadapi masa pensiun menjadi 2 kelompok. Kelompok pertama adalah kelompok *angry man*, yaitu kelompok yang memandang pensiun sebagai penyebab kegetiran hidup, masa yang penuh dengan hal-hal yang tidak menyenangkan, membosankan, cenderung menyalahkan orang lain atas permasalahan-permasalahan psikis, dan yang terakhir kurang mampu menerima kenyataan jika mereka semakin renta. Kelompok lainnya adalah kelompok yang disebut *self-haters*. Kelompok ini menganggap sumber kekecewaan, ketidakbahagiaan dan kegagalan hidup disebabkan oleh dirinya sendiri. Pada kelompok ini, ada kecenderungan depresi dan perasaan kurang berarti seiring dengan penambahan usia.

Belum banyak pensiunan yang mampu mempersiapkan diri melalui *preretirement training*, sehingga masih sulit mengembangkan hobi-hobi yang memerlukan biaya. Akibatnya, timbul permasalahan psikologis seperti kecemasan dan kekhawatiran bagi individu yang tidak mampu menerima takdir/kenyataan untuk pensiun yang termanifestasi dalam perasaan kesepian, kecewa, bingung, ragu-ragu, putus asa, ketergantungan dan kekosongan. Permasalahan

yang sulit diterima oleh keluarga dan lingkungan sekitar penderita ini disebut dengan *post-power syndrome* (Munandar dan Supeno dalam Nafeesa, 2017).

Post-power syndrome muncul karena individu berpandangan bahwa bekerja dan melakukan pekerjaan adalah salah satu kebutuhan dasar yang harus dipenuhi. Kebutuhan dasar tersebut penting untuk dipenuhi manusia sebagai makhluk sosial karena pada masyarakat saat ini bekerja tidak hanya aktivitas untuk memenuhi kebutuhan secara ekonomi. Padahal sebenarnya bekerja adalah aktifitas netral yang dapat berdampak negatif dan positif pada masing-masing individu. Banyak literatur yang menyatakan jika bekerja bisa berdampak negatif dan positif pada kesehatan dan kesejahteraan individu tergantung pada kesehatan fisik dan mental serta fungsi kognitif (Herzog dkk, 1991).

Dampak-dampak bekerja juga dipengaruhi oleh pemaknaan bekerja menurut individu seperti yang dijabarkan Friedmann dan Havighurst (dalam Adi dkk, 2016) dalam lima tipologi makna pekerjaan, yaitu bekerja sebagai sumber penghasilan, penggunaan waktu yang terjadwal secara rutin, sebuah sumber status dan identitas personal, sebuah peluang untuk berinteraksi sosial, dan suatu pengalaman yang sangat bermakna yang dapat memberi rasa pencapaian. Aktivitas bekerja akan membuat individu mengatur jadwal dan rutinitas, penetapan rencana serta target, menjalin ikatan kasih sayang dengan lingkungan kerja, melatih kemandirian dan kreatifitas, hingga proses mengekspresikan produktifitas (Rodrigues dkk dalam Alvarenga dkk, 2009). Individu ini merasakan kesenangan dan pemaknaan yang khusus mengenai pekerjaan. Ketika lingkungan dianggap sebagai sentrum sosial, maka bekerja adalah aktifitas sosial yang memberikan penghargaan atau respek, status dan *prestige* sosial. Insentif

sosial tersebut yang menyebabkan individu begitu mencintai pekerjaannya di samping insentif material dalam bentuk gaji, kekayaan, dan fasilitas material lainnya (Yunian, 2013).

Post-power syndrome menurut Prayitno (1994:55) muncul karena kurangnya pasaran kerja sehingga tidak mampu bersaing dengan orang-orang yang lebih muda dan berpengalaman. *Post-power syndrome* yang timbul pada individu yang belum siap menghadapi masa pensiun, akan muncul dalam 3 gejala, yaitu gejala fisik yang biasanya nampak lesu, layu, dan menurunnya daya tahan tubuh terhadap penyakit. Selanjutnya adalah gejala emosi yang tampak dari mudah tersinggung, suka menarik diri dari lingkungan, tidak suka jika merasa disaingi, dan mudah marah dalam hal-hal kecil. Gejala ketiga merujuk pada hal perilaku, dimana individu yang merasa tidak siap dalam menghadapi masa pensiun adalah menjadi pendiam atau suka menceritakan pengalaman masa lalunya, suka mengkritik, dan tidak mau kalah dalam berpendapat.

Universitas Negeri Semarang (UNNES) adalah salah satu institusi pendidikan tinggi negeri di Indonesia. Hal tersebut membuat mayoritas pegawai berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara atau yang dulu lebih familiar disebut Pegawai Negeri Sipil Seperti yang telah dipaparkan pada paragraf sebelumnya, *post-power syndrome* lebih rentan dialami oleh pensiunan dari pegawai negeri (Nurhayati dan Indriana, 2015), termasuk pegawai di Universitas Negeri Semarang, yang lebih familiar disebut dengan UNNES. Aparatur Sipil Negara di lingkungan Universitas Negeri Semarang selama bekerja tidak hanya mendapatkan gaji pokok, namun juga bentuk remunerasi dalam wujud tunjangan seperti tukin (tunjangan kinerja), uang makan (Rp. 35.000,- s/d Rp. 41.000,- per

hari), tunjangan jabatan (Rp. 360.000,- s/d Rp. 5.500.000,-), tunjangan keluarga (5% dari gaji pokok), serta fasilitas materi ketika melaksanakan perjalanan dinas (www.detik.com). THR serta gaji ketigabelas juga rutin diberikan setiap tahunnya kepada tiap Aparatur Sipil Negara.

Masa kerja pegawai yang berkisar 30-40 tahun membuat ASN begitu mencintai pekerjaannya (Pawistri, 2018) termasuk di lingkungan Universitas Negeri Semarang. Berbagai aktifitas kerja serta lingkungan sosial yang telah terjalin, masa pensiun membuat kondisi berubah. Ketika masa pensiun datang, kebingungan peran akan mulai dirasakan sejak pegawai “melepaskan seragam” yang rutin digunakan ketika bekerja. Perubahan dramatis tersebut akhirnya dimaknai sebagai hilangnya status sosial yang telah disandang bertahun-tahun (McNeil dan Giffen, 1967:851). Munandar menambahkan, pegawai yang tidak memiliki jabatan tidak akan mengalami gangguan fisik dan mental ketika memasuki masa pensiun. Mereka juga tidak akan mengalami perubahan-perubahan terhadap lingkungannya. Hanya saja ketika mereka pensiun, tantangan mereka adalah mencari aktivitas pengganti untuk memenuhi kebutuhan keluarga (Nafeesa, 2017).

Pendapat berbeda diungkapkan Safitri (2013). Tidak hanya pensiunan yang pernah menduduki suatu jabatan tertentu yang akan merasakan berbagai gangguan fisik dan mental ketika memasuki masa pensiun. Karyawan biasa juga akan merasakan dan mengalami kenyataan yang tidak menyenangkan. Hal tersebut disebabkan karena mereka yang terbiasa untuk bekerja, lalu mengalami perubahan drastis seperti perubahan pendapatan secara ekonomi, perubahan aktivitas sehari-hari dan lingkungan pergaulan juga akan berubah. Bedanya, karyawan biasa

merasakan perasaan negatif ketika pensiun karena menganggap diri mereka menjadi tuna karya, sedangkan karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu akan merasakan kekecewaan karena besarnya ambisi dan keinginan untuk bertahan pada posisi yang tinggi tersebut (Zahrah dkk, 2014). Ketika pensiunan yang menduduki jabatan tertentu menganggap jabatan, kehormatan, dan sanjungan sebagai *prestige* dan insentif sosial, pensiunan yang tidak pernah menjabat suatu posisi atau dapat dikatakan karyawan biasa menganggap jika bekerja adalah kebutuhan dasar dan menjadi bagian penting bagi proses kehidupan. Bekerja memberikan arti khusus karena memberikan berbagai ganjaran dalam aktivitas sosial (Yunian, 2013).

Studi pendahuluan telah dilakukan dengan mewawancarai beberapa pihak, salah satunya ketua Perhimpunan Wredhatama Universitas Negeri Semarang, Zoedindarto. Beberapa kasus yang pernah ditemui yaitu adanya pegawai yang menderita penyakit *stroke* beberapa tahun sebelum mengalami pensiun karena diduga terlalu banyak memikirkan mengenai hal negatif mengenai pensiun. Sumber lain yang tidak ingin disebutkan identitasnya juga menyatakan jika ayahnya mengalami perubahan setelah pensiun sebagai ASN. Subjek mengalami perasaan rendah diri ketika masa pensiun sehingga cenderung menarik diri dari kegiatan kemasyarakatan. Di dalam rumah, subjek menjadi lebih mudah marah pada hal-hal kecil yang terjadi di rumah seperti waktu sarapan yang mundur dan penempatan peralatan makan yang tidak sesuai tempatnya. Selain itu subjek juga lebih sering menceritakan kesuksesan masa lalunya dan mendominasi pembicaraan ketika membahas tentang pengalaman dengan orang lain.

Kasus-kasus terkait dengan sindrom purna kuasa atau *post-power syndrome* beberapa kali telah dikaji secara ilmiah. Rahmat dan Suyanto (2016) dalam penelitiannya, *post-power syndrome* timbul karena kehilangan jabatan, kehilangan rekan kerja, kehilangan wibawa, hingga kehilangan sebagian besar penghasilan. Nurhayati dan Indriyana (2015) juga meneliti tentang *post-power syndrome* yang dihubungkan dengan harga diri. Hasilnya, semakin tinggi harga diri, maka kecenderungan mengalami *post power-syndrome* akan rendah, begitu pula sebaliknya. Sementara Herani dan Indriana (2015) mengungkapkan jika regulasi diri yang rendah menyebabkan *post-power syndrome* pada pensiunan ASN berlatar belakang kependidikan di Kabupaten Tegal. Selain harga diri dan regulasi yang rendah dapat menyebabkan timbulnya *post-power syndrome*, dukungan sosial yang rendah juga turut berpengaruh dalam munculnya sindrom purna kuasa (Lailan dan Indriana, 2015). Namun, *post-power syndrome* dapat diatasi dengan meningkatnya rasa syukur dalam menghadapi masa pensiun (Pawistri, 2018). Tidak semua pensiunan akan mengalami *post-power syndrome*, karena juga dipengaruhi bagaimana seorang pensiunan memahami dan menghadapi permasalahan-permasalahan kehidupan selanjutnya (S. Krisna, 2017).

Banyak penelitian terdahulu yang berhubungan dengan *post power syndrome*. Namun sepertinya diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai gambaran serta perbandingan kasus *post power syndrome* pada paragraf-paragraf sebelumnya terkait dengan posisi atau jabatan. Hal ini dikarenakan peneliti baru mampu menemukan 2 penelitian yang membahas mengenai *post-power syndrome* ditinjau berdasarkan jabatan ketika bekerja. Dalam penelitian Nafeesa (2012) mengenai

post-power syndrome yang ditinjau dari perbedaan jabatan pada pensiunan Pertamina. Hasilnya adanya perbedaan signifikan, yaitu semakin tinggi jabatan maka semakin tinggi tingkat *post-power syndrome*. Hasil berbeda muncul dari penelitian Sasono (2019) mengenai *post-power syndrome* pada pensiunan PT. Petrokimia Gresik ditinjau dari perbedaan jabatan. Hasilnya tidak ada perbedaan *post-power syndrome* yang ditinjau dari perbedaan jabatan.

Perencanaan yang matang sebelum pensiun sebaiknya dilakukan untuk memberikan kepuasan dan rasa percaya diri pada individu yang bersangkutan seperti mempersiapkan keuangan, kesehatan, spiritualitas, serta kehidupan sosial yang menjauhkan individu dari kecemasan dan depresi saat pensiun sehingga timbullah *post-power syndrome* (Berk, 2012). Namun hal tersebut tidaklah mudah bagi seseorang menerima kondisi pensiun karena banyaknya dampak negatif yang dialami seperti keputusasaan hidup, sakit, *mood swing*, sensitif, dan merasa tidak berharga karena kehilangan kehormatan serta pujian yang diperoleh ketika sedang bekerja (Indarwati dkk, 2017:251). Hal-hal tersebut semakin dianggap negatif karena dampaknya dirasakan oleh lingkungan dan juga diri sendiri. Melihat permasalahan tersebut, penelitian komparatif mengenai *post power syndrome* pada pensiunan Aparatur Sipil Negara di Universitas Negeri Semarang penting untuk diteliti untuk keperluan pengembangan studi ilmiah yang berhubungan dengan pensiunan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, muncul pertanyaan penelitian atau yang sering disebut dengan rumusan masalah. Rumusan masalah

dalam penelitian ini adalah adakah perbedaan *post-power syndrome* pada pensiunan Aparatur Sipil Negara yang pernah menjabat dan tidak pernah menjabat struktural serta bagaimana gambaran *post-power syndrome* pada pensiunan Aparatur Sipil Negara yang pernah menjabat dan tidak pernah menjabat struktural.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan *post-power syndrome* pada pensiunan Aparatur Sipil Negara yang pernah menjabat dan tidak pernah menjabat struktural serta bagaimana gambaran *post power syndrome* pada pensiunan Aparatur Sipil Negara yang pernah menjabat dan tidak pernah menjabat struktural.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran, referensi ataupun masukan dalam memperkaya wawasan terutama mengenai *post-power syndrome* pada pensiunan Aparatur Sipil Negara.

1.4.2 Manfaat praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran mengenai upaya preventif terhadap persiapan pegawai sebelum pensiun serta pemecahan masalah berkaitan dengan masalah pensiunan terutama masalah *post-power syndrome*.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 *Post-Power Syndrome*

2.1.1 Definisi *Post-Power Syndrome*

Post-power syndrome dianggap sebagai sindrom yang cukup populer saat ini. Sindrom ini bahkan dapat dikatakan hampir menyerang semua pensiunan. Sebelum membahas lebih jauh, pensiun merupakan suatu hal yang pasti dialami oleh semua pegawai. Proses pensiun dimaknai secara berbeda oleh tiap pegawai. Secara positif pensiun dianggap sebagai lepasnya tanggung jawab dan rutinitas dalam pekerjaan, namun di sisi negatif dimaknai individu sebagai perasaan negatif, ketakutan dan kecemasan, serta dipandang sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan. Pegawai yang mengalami pensiun dari suatu jabatan atau kekuasaan lalu tidak mampu berfikir realistis, tidak bisa menerima kenyataan jika tidak memiliki jabatan lagi disebut mengalami *post-power syndrome* (Suardiman, 2011). Timbulnya perasaan rendah diri terhadap apa yang dimiliki, keinginan untuk malas bekerja, merasa cemas terhadap kehidupan selanjutnya setelah berhenti bekerja hingga menderita sakit-sakitan pada masa pensiun juga disebut sebagai *post-power syndrome* atau sindrom pasca kekuasaan (Helmi, 2000).

Maslow (dalam Schultz, 1991:98) mengartikan *post-power syndrome* sebagai manifestasi sebuah metapatologi. Secara harfiah, metapatologi merupakan suatu hambatan atau pengurangan pada proses perkembangan manusia yang penuh. Maslow menambahkan, metapatologi yang dimaksud adalah suatu perasaan tidak

enak, perasaan sendiri, tidak berdaya, tidak berarti dan tertekan. *Post-power syndrome* utamanya terjadi pada orang yang mendasarkan harga dirinya pada kekuasaan, artinya semakin tinggi jabatan seseorang dalam lingkungan kerja, maka orang tersebut menganggap semakin tinggi pula harga diri yang dimilikinya. Maslow mengemukakan jika *post-power syndrome* bersumber dari kenyataan bahwa penderita tersingkir dari posisi, dari lingkungan kerja dan dari kebermaknaan diri sebagaimana teori hierarki kebutuhan manusia yang dikemukakan oleh Abraham Maslow.

Kartono (2000:233) memberikan penjelasan jika *post-power syndrome* adalah sebuah reaksi somatis karena seseorang mengalami pensiun atau kehilangan jabatan sehingga memunculkan simptom-simptom penyakit, luka, dan kerusakan fungsi fisik dan psikis yang bersifat progresif. Seperti keinginan anak-anak untuk bermain, di usia ini para orang dewasa terutama dewasa akhir juga menganggap bekerja sebagai aktivitas dasar yang esensial. Bekerja tidak hanya sekedar mencari materi, namun juga *respect*, status sosial dan *prestige* sosial.

Semium (2006:501) dalam bukunya mendefinisikan *post-power syndrome* sebagai reaksi somatis yang berbentuk kumpulan simptom penyakit, luka, serta kerusakan fungsi jasmani serta rohani dan sifatnya progresif. Semium menambahkan, sindrom ini disebabkan karena pensiun atau sudah tidak memiliki jabatan dan kekuasaan lagi.

Munandar dan Supeno (Nafeesa, 2012:78) menjelaskan *post-power syndrome* merupakan suatu kondisi psikis yang ditandai dengan munculnya sekelompok ciri atau perilaku yang menyimpang yang merupakan wujud atau

bentuk dari kekuasaan setelah seseorang tidak lagi memiliki jabatan tertentu. Tambahnya, penderita *post-power syndrome* sering mengalami atau merasakan kembali hal-hal yang menyenangkan terkait dengan kekuasaan di masa lalunya.

Sedangkan Dinsi (Zahrah dkk, 2014) menyebut jika *post-power syndrome* adalah kekhawatiran menghadapi masa pensiun yang menimbulkan permasalahan secara kejiwaan dan fisik terutama mereka yang memiliki ambisi untuk meraih suatu jabatan yang tinggi dalam pekerjaannya. Hal ini mengakibatkan mereka tidak mampu menikmati masa pensiun karena pensiun akan membuat mereka kehilangan segalanya.

Rahmat dan Suyanto (2016) mendefinisikan *post-power syndrome* adalah suatu ketidakstabilan psikis seseorang yang muncul pada individu setelah hilangnya suatu jabatan atau kekuasaan. Gangguan ini terjadi pada orang yang merasa dirinya sudah tidak dianggap dan tidak dihormati lagi. Sedangkan menurut Pawistri (2018), *post-power syndrome* adalah sebuah gejala penyakit setelah seseorang memiliki kuasa dalam jabatan yang dihayati dan dirasakan oleh individu pada keadaan baru yaitu masa pensiun. Akibatnya terjadi ketidakstabilan psikis dan hilangnya fungsi jasmani, sehingga memunculkan pikiran tidak realistis dan tidak menerima kenyataan setelah terlepas dari jabatan.

Banyak ahli berpendapat mengenai *post-power syndrome* menyerang pensiunan yang memiliki kekuasaan atau jabatan ketika bekerja. Hal tersebut berbeda dengan pendapat beberapa ahli. Rahayu dkk (2017) mendefinisikan *post-power syndrome* atau sindrom purna kuasa sebagai reaksi somatis atas munculnya kumpulan gejala-gejala seperti penyakit atau kerusakan-kerusakan pada fisik

ataupun psikis yang sifatnya progresif. Sindrom ini biasanya akan dialami oleh individu yang tidak bekerja atau tidak lagi menduduki suatu jabatan. Utamanya, hal ini disebabkan karena individu menganggap jika pekerjaannya tersebut sebagai bagian yang sangat penting dalam kehidupannya. Rahayu dkk juga menambahkan, mereka menganggap jika bekerja memberikan kesenangan serta arti tersendiri karena memberikan ganjaran material dan sosial seperti gaji, status sosial, respek, serta *social prestige*. Sehingga ketika sudah tidak lagi bekerja, mereka merasakan kerugian yang cukup besar yang menyebabkan timbulnya perasaan-perasaan negatif.

Sejalan dengan pendapat Rahayu dkk yang menjelaskan jika *post-power syndrome* tidak hanya dialami pensiunan yang pernah menduduki jabatan tertentu. *Post-power syndrome* juga dialami siapapun individu yang sudah tidak lagi bekerja, Yunian (2013) menjelaskan *post-power syndrome* adalah gejala-gejala yang muncul berupa gejala-gejala kejiwaan atau emosi yang kurang stabil dan gejala itu biasanya bersifat negatif, sehingga menimbulkan reaksi somatis dalam bentuk sekumpulan simptom penyakit ataupun luka dan kerusakan fungsi tubuh baik itu jasmani dan rohani yang di sebabkan karena individu tersebut sudah tidak bekerja atau tidak menjabat lagi.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, pernyataan yang dapat digunakan sebagai kesimpulan mengenai *post-power syndrome* adalah suatu gejala atau simptom-simpptom yang timbul ketika seseorang memasuki masa pensiun yang menyerang fisik dan psikis dari penderita sindrom tersebut.

2.1.2 Gejala *Post-Power Syndrome*

Post-power syndrome muncul pada individu yang merasakan gejala-gejala seperti penyakit fisik maupun psikis dan biasanya dialami oleh individu yang memasuki masa pensiun (Rahayu, 2017). Terdapat beberapa ahli yang merumuskan tentang bagaimana gejala yang muncul pada *post-power syndrome*. Seperti gejala-gejala *post-power syndrome* menurut Kartono (2000:234) yaitu gejala fisik dan gejala psikis.

a.) Gejala Fisik

Gejala fisik pada *post-power syndrome* menurut Kartono merupakan gejala yang dapat dirasakan langsung oleh tubuh kita. Gejala-gejala fisik dari *post-power syndrome* adalah mata yang terlihat sayu, badan yang layu dan merasa tidak bergairah dalam melakukan suatu aktifitas, lebih mudah lemas dalam beraktifitas, dan kesehatan fisik yang menurun sehingga sering menimbulkan penderita *post-power syndrome* terserang penyakit.

b.) Gejala Psikis

Gejala-gejala psikis biasanya termanifestasi dalam masalah perasaan dan pemikiran. Dalam *post-power syndrome*, gejala psikis yang muncul dapat berupa apatis dalam berbagai kegiatan, perasaan depresi, anggapan jika orang-orang di sekitar selalu salah, serta tidak pernah merasa puas dan berputus asa. Bahkan, gejala-gejala psikis juga dapat muncul dalam bentuk lain. Gejala-gejala tersebut berupa lebih mudah tersinggung sehingga rentan untuk terjadi keributan, lebih agresif dan emosi mudah meledak, serta lebih frontal dalam menyerang secara kata-kata ataupun dengan benda-benda yang ada.

Mcneil dan Giffen (1967) menyebutkan 2 gejala yang dialami oleh individu yang tidak siap untuk pensiun sehingga meningkatkan kecenderungan terjadinya *post-power syndrome*. Gejala tersebut meliputi gejala psikis dan gejala fisik.

a.) Gejala Psikis

Gejala psikis sangat rentan muncul pada individu yang merasa belum siap untuk memasuki masa pensiun. Simptom-simpptom gejala ini yang paling umum adalah timbulnya kecemasan hingga depresi. Simptom-simpptom psikis tersebut termanifestasi dalam bentuk hilangnya energi dan stamina serta perasaan yang lebih mudah tersinggung dibandingkan ketika sebelum memasuki masa pensiun. Simptom-simpptom psikis ini juga biasanya berdampak pada kehilangan minat untuk melakukan aktifitas sehari-hari, berkurangnya efektifitas kerja dan juga peningkatan konsumsi alkohol.

b.) Gejala Fisik.

Gejala fisik muncul sebagai psikosomatis. Sebagai salah satu dampak dari gejala psikis, organ-organ fisik yang mengalami permasalahan yaitu sekitar lambung dan sistem kardiovaskuler.

Yunian (2013) menyebutkan gejala-gejala yang umum dialami oleh penderita *post-power syndrome*. Gejala-gejala tersebut muncul dalam wujud rasa kecewa, bingung, kesepian, ragu-ragu, khawatir, takut, putus asa, ketergantungan, kekosongan, dan kerinduan. Selain itu, gejala lain yang muncul yaitu menurunnya harga diri individu setelah pensiun. Individu merasa tidak lagi dihormati dan terpisah dari kelompok. Meskipun perubahan tersebut sering

dirasakan orang sekitar, individu yang mengalami *post-power syndrome* jarang merasakan gejala tersebut.

Suardiman (2012) membagi gejala-gejala *post-power syndrome* menjadi 2, yaitu ketidakmampuan berpikir realistis dan ketidakmampuan menerima kenyataan.

a.) Ketidakmampuan Berpikir Realistis

Gejala yang muncul pada penderita *post-power syndrome* adalah ketidakmampuan berpikir realistis. Masih banyak pensiunan yang memandang pensiun sebagai suatu hal negatif untuk diterima. Hal tersebut sejatinya wajar dialami karena pensiunan saat ini identik dengan ketidakmampuan individu dalam berkegiatan lagi, menurunnya kesehatan, serta dianggap sebagai individu yang tidak lagi produktif. Pensiun juga dipandang sebagai masa yang menakutkan dan tidak menyenangkan. Akibatnya, pemikiran-pemikiran negatif tersebut menimbulkan stres dan perasaan rendah diri bagi para pensiunan sehingga muncul *post-power syndrome*.

b.) Ketidakmampuan Menerima Kenyataan

Gejala selanjutnya dari *post-power syndrome* adalah tidak mampu menerima kenyataan. Pensiunan yang mengeluh dan tidak menerima dengan lapang dada merupakan suatu bentuk ketidakmampuan dalam menyadari arti kehidupan. Pensiun adalah suatu proses yang wajar, namun masih banyak yang sulit menerima hal tersebut dalam kehidupan selanjutnya.

Pendapat lain menyatakan gejala-gejala yang timbul pada penderita sindrom purna kuasa yang biasanya dialami oleh pegawai pemerintah ini

beragam bentuknya. Murwani dan Priyantari (dalam Rahayu dkk, 2017) membagi gejala *post-power syndrome* ke dalam tiga tipe, yaitu

a.) Gejala Fisik

Gejala fisik penderita *post-power syndrome* terlihat dari tampilan yang tampak lebih tua, rambut semakin banyak yang memutih, kulit yang semakin berkeriput, sakit-sakitan, lemah, serta tidak bergairah.

b.) Gejala Emosi

Gejala emosi terlihat dari individu lebih cepat tersinggung dibandingkan sebelum pensiun, adanya perasaan tidak berharga, ingin menarik diri dari lingkungan, ingin bersembunyi, dan lain sebagainya.

c.) Gejala Perilaku

Gejala lain dari *post-power syndrome* adalah gejala perilaku. Gejala perilaku/ meliputi mengurangi intensitas untuk bertemu individu lain, lebih mudah melakukan pola-pola kekerasan, atau menunjukkan intensitas agresi yang meningkat.

Supeno dalam Suyanto (2016) menyederhanakan gejala pada *post-power syndrome* menjadi gejala sikap dan perilaku. Hal itu muncul sebagai bentuk reaksi kejiwaan individu terutama setelah pensiun. Kombinasi dari permasalahan sikap dan perilaku tersebut berwujud :

- 1.) Reaksi eksplosif. Reaksi yang muncul berupa emosi yang meledak dan impulsif, intensitas marah-marah yang meningkat, bahkan munculnya agresi verbal seperti mengeluarkan kata-kata kasar serta agresi fisik kepada orang sekitar.

- 2.) Timbulnya gejala frustrasi, yang lama berawal dari cemas hingga berakhir depresi.
- 3.) Munculnya reaksi mekanisme pertahanan ego berupa substitusi, dimana penderita mengadakan penggantian atas apa yang dulu didapatkan selama menjabat seperti rasa hormat dan bawahan.
- 4.) Seringnya pengulangan cerita atau kisah tentang hal-hal menyenangkan terkait dengan kekuasaan dan keberhasilan, yang terkadang tidak bisa diterima keluarga.

Dari berbagai gejala yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, penelitian ini menggunakan gejala-gejala *post-power syndrome* berupa gejala fisik dan gejala psikis. 2 gejala ini digunakan karena mampu mencakup gejala-gejala lain yang telah disebutkan di atas seperti gejala sikap dan gejala perilaku yang dapat berasal dari gejala fisik atau gejala psikis.

2.1.3 Faktor-faktor yang Menyebabkan *Post-Power Syndrome*

Kartono (2000: 234) menyebutkan 3 penyebab *post-power syndrome* yaitu:

- a.) Individu merasa terpotong / tersisih dari orbit resmi. Orbit resmi yang dimaksud disini adalah lingkungan tempat kerja dengan segala rutinitas, baik tugas-tugas harian ataupun interaksi bersama pekerja-pekerja lain dalam satu lingkup. Perasaan tersisih ini timbul karena sebenarnya individu ingin selalu memiliki dan menguasai apapun yang ada terkait dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
- b.) Individu merasa sangat kecewa, sedih, sengsara berkepanjangan, seolah olah dunianya lorong lorong buntu yang tidak bisa ditembus lagi.

c.) Emosi-emosi negatif yang sangat kuat. Emosi muncul dari kecemasan kecemasan hebat yang berkelanjutan itu sehingga menjadi reaksi *somatisme* yang mengenai sistem peredaran darah, jantung dan sistem syaraf yang sifatnya serius, bahkan dapat menyebabkan kematian.

Rini menjabarkan faktor-faktor penyebab timbulnya sindrom purna kuasa atau *post-power syndrome* (Suyanto, 2016) yaitu :

a.) Kepuasan Kerja

Individu yang masih memiliki suatu ambisi dalam pekerjaannya terkait dengan jabatan akan merasakan jika pensiun akan membuat harapannya pupus karena tidak tercapainya ambisi tersebut sehingga menimbulkan ketidakpuasan dan berdampak pada kecenderungan timbulnya *post-power syndrome*.

b.) Usia

Faktor selanjutnya adalah usia. Semakin bertambahnya usia akan menurunkan kemampuan berpikir dan juga perilaku. Penurunan kemampuan berfikir individu terkadang mampu mengubah pandangan mengenai realita jika pensiun bukanlah akhir dari segalanya.

c.) Kesehatan

Kesehatan secara umum akan berdampak pada kondisi fisik individu. Kesehatan yang kurang bagus akan cenderung memunculkan gejala fisik pada penderita *post-power syndrome*. Menurunnya kesehatan individu pasca pensiun semakin membuat individu merasa tidak berharga dan tidak produktif, bahkan mampu memengaruhi kondisi psikis individu.

d.) Status Sosial

Individu yang begitu memerhatikan status sosial akan cenderung mengalami *post-power syndrome*. Penghormatan, sanjungan, serta kebanggaan akan status yang dimiliki ketika bekerja akan hilang. Hal ini menyebabkan pensiunan akan menjadi orang biasa yang tidak memiliki jabatan atau posisi lagi di tempat kerja.

2.2 Pensiunan Aparatur Sipil Negara

Manusia memiliki batas kondisi untuk bekerja. Semakin bertambah tua usia, maka semakin menurun kondisi fisik individu tersebut. Penurunan tersebut juga sejalan dengan penurunan produktivitas individu dalam bekerja. Maka dari itu, setiap pegawai yang bekerja secara formal harus menjalani pensiun atau berhenti bekerja terkait dengan usia (Rufaida dkk, 2013). Pensiun melibatkan pelepasan peran yang menjadi bagian penting dari identitas dan penghargaan diri, yang biasanya diasumsikan sebagai proses yang menimbulkan stres yang berkontribusi pada menurunnya kesehatan fisik serta mental (Berk, 2012).

Pensiun adalah akhir dari masa karir yang akan dihadapi oleh semua orang yang bekerja dan berkarir (Trisusanti & Satiningsih, 2012). Sejalan dengan Trisusanti dan Satiningsih, Schwartz menjelaskan jika pensiun adalah akhir pola hidup atau masa transisi menuju ke kehidupan yang baru. Kehidupan baru ini yang akan menyangkut perubahan peran dalam lingkungan sosial, perubahan keinginan dan nilai-nilai kehidupan, serta perubahan menyeluruh pada pola khusus tiap individu (Hurlock, 1980:417). Menurut Hakim (2007), pensiun adalah suatu akhir dari tugas yang bersifat formal. Formal dalam konteks ini adalah berada pada ikatan

instansi atau lembaga yang memberikan tugas serta wewenang pada karyawannya. Pensiun hanya akhir dari rutinitas formal dan harus dilanjutkan ke tugas-tugas berikutnya yang sifatnya non formal. Artinya, pensiun hanya sebatas berhenti dari pekerjaan formal dan rutin pada perusahaan milik orang lain atau atasan anda, bukan berhenti berusaha dan bekerja pada bidang atau kegiatan lain (Sina, 2015).

Serupa dengan Hurlock, Phillips dkk (2010:186) mendefinisikan pensiun sebagai transisi atau proses yang disertai perubahan status atau aktivitas dari seorang individu. Sebagai contoh, perubahan status dari pekerja penuh menjadi pekerja paruh waktu dan adanya penarikan diri dari kegiatan yang dibayar (bekerja). Pensiun secara umum diasosiasikan sebagai “kehidupan di kemudian hari”. Hal ini ditandai dengan beberapa bentuk kehadiran, seperti adanya dana pensiun, perubahan gaya hidup secara objektif, serta menurunnya keterlibatan individu dalam aktivitas bekerja sebagai angkatan kerja (Setyarini & Atamimi, 2011).

Berdasarkan beberapa definisi mengenai pensiun, dapat ditemukan beberapa kata kunci mengenai pensiun. Pensiun berkaitan dengan berakhirnya tugas, tidak bekerja lagi, dan terjadi dalam lingkup instansi, baik negeri maupun swasta. Seperti yang dinyatakan oleh Dinsi dkk (dalam Herani & Indriana, 2015), masa pensiun lebih ditakuti oleh para ASN dibandingkan para pegawai yang bekerja di instansi swasta. Sebagai Aparatur Sipil Negara, mereka mendapatkan berbagai tunjangan dan fasilitas dari negara. Tunjangan dan fasilitas tersebut tidak sama satu dengan yang lain karena perbedaan golongan.

Perbedaan tunjangan ASN yang dirangkum Detik Finance menampilkan nominal yang berbeda-beda terkait dengan golongan ASN tersebut. Selain mendapatkan gaji pokok dan tunjangan kinerja, tunjangan yang pertama adalah uang makan. Uang makan ini diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 72 /PMK.05/2016 tentang Uang Makan Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara. Besarnya uang makan ASN dibedakan berdasarkan golongan yang diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan R.I. Nomor 32/PMK.02/2018 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2019 yang diterbitkan Menteri Keuangan pada tanggal 29 Maret 2018 yaitu sejumlah Rp. 35.000,- per hari untuk golongan I dan II. Untuk ASN golongan III maka akan mendapatkan uang makan sebesar Rp. 37.000,- per hari, dan yang tertinggi diperoleh ASN golongan IV sejumlah Rp. 41.000,- per hari. Selanjutnya setelah uang makan, ASN mendapatkan tunjangan jabatan. Tunjangan jabatan diatur dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2007 tentang Tunjangan Jabatan Struktural dengan rincian dari golongan VA adalah Rp. 360.000,-, IV B Rp. 490.000,-, IV A Rp. 540.000,-, III B sebesar Rp. 980.000,-, III A Rp. 1.260.000,-, golongan II B sebesar Rp. 2.025.000,-, II A sebesar Rp. 3.250.000,- serta golongan I B dan I A masing-masing sebesar Rp. 4.375.000,- dan Rp. 5.500.000,- tiap bulannya.

Tunjangan berikutnya adalah tunjangan keluarga. Tunjangan ini diatur dalam Pasal 16 PP Nomor 7 Tahun 1977 yang berisi tentang pemberian tunjangan isteri/suami sebesar 5% dari jumlah gaji pokok. Jika dalam 1 keluarga memiliki suami/isteri yang sama-sama berkedudukan sebagai PNS, maka tunjangan keluarga ini hanya akan diberikan kepada yang memiliki gaji pokok lebih tinggi. Tidak hanya

itu, PNS yang melakukan perjalanan dinas juga akan mendapatkan beberapa fasilitas seperti uang perjalanan, transportasi serta hotel yang diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 07/PMK.05/2008 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 45/PMK.05/2007 tentang Perjalanan Dinas Jabatan Dalam Negeri Bagi Pejabat Negara, Pegawai Negeri, Dan Pegawai Tidak Tetap.

Golongan tidak hanya memengaruhi perbedaan tunjangan pada ASN. ASN dengan golongan “tinggi” cenderung mendapatkan hal lain di samping sesuatu yang berwujud materi. Hal-hal tersebut berupa sanjungan dan pujian dari anak buah dan orang lain yang memiliki kepentingan, kekuasaan untuk memerintah orang lain, pengakuan dari orang lain, penghargaan, status sosial dan *prestige* yang sangat berarti bagi harkat diri individu (Nafeesa, 2017; Wulandari, 2018; Suryanto, 2016)

2.3 Kerangka Berpikir

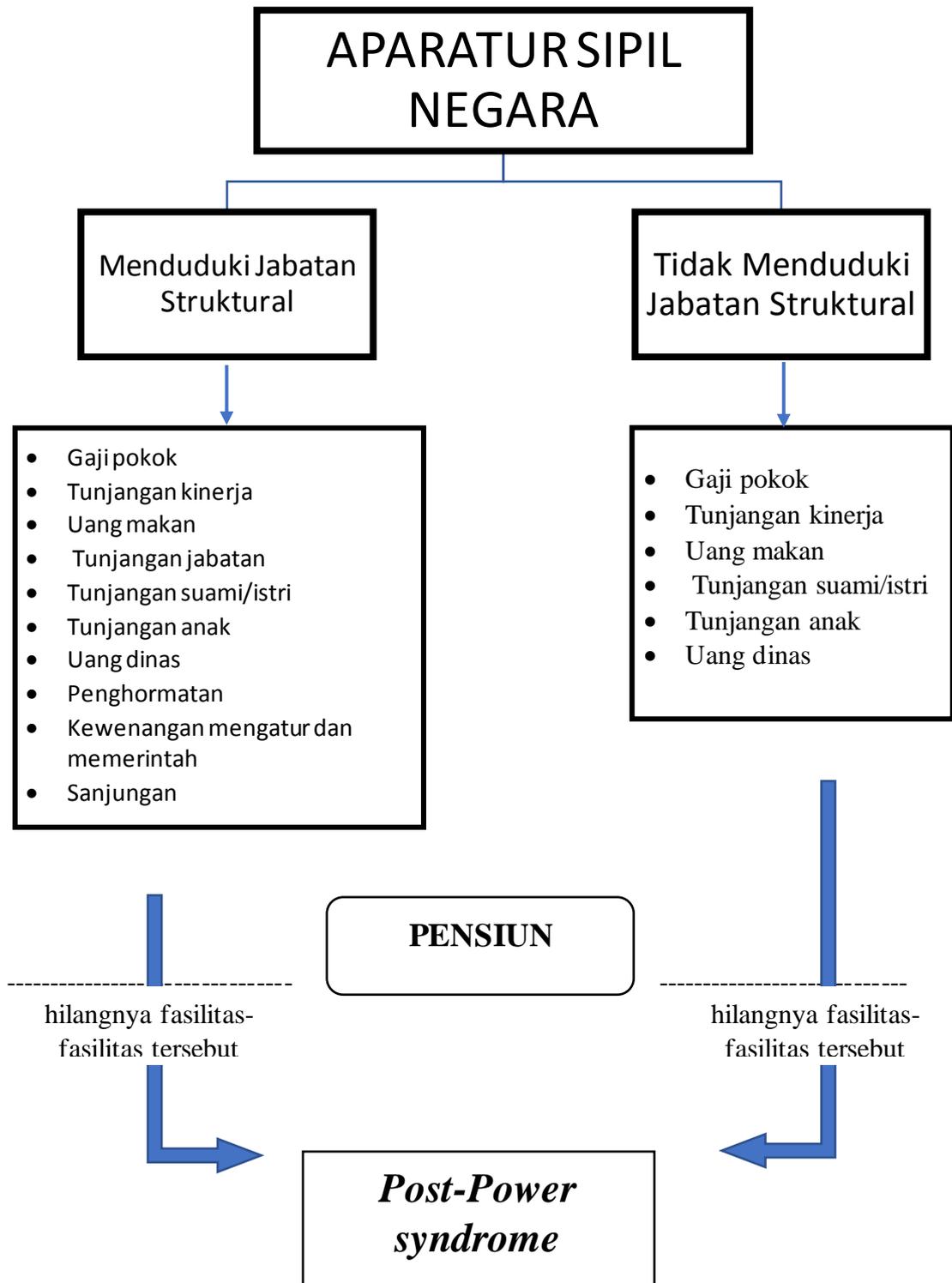
Pensiun adalah suatu keharusan yang pasti dialami individu yang bekerja di suatu institusi atau tempat tertentu. Masa pensiun bukanlah masa yang tiba-tiba datang, sehingga banyak waktu yang digunakan untuk mempersiapkan datangnya masa pensiun. Persiapan dalam masa pensiun dapat berupa persiapan fisik dan juga psikis. Individu yang memasuki masa pensiun tanpa persiapan tersebut akan cenderung mengalami ketidaksiapan mental karena adanya perubahan signifikan antara masa bekerja dan masa pensiun. Salah satu akibat dari kurangnya persiapan adalah munculnya *post-power syndrome*. *Post-power syndrome* terjadi pada pensiunan yang tidak mempersiapkan masa pensiun dengan baik, sehingga dampak

dari sindrom tersebut akan membuat individu merasa seakan-akan masih dalam dunia kerja ataupun sebaliknya, individu merasa tidak berharga lagi.

Post-power syndrome dapat terjadi pada segala pensiunan, termasuk pensiunan Aparatur Sipil Negara (ASN). Aparatur Sipil Negara berperan sebagai abdi negara. Sehingga semua fasilitas yang diperoleh menjadi tanggung jawab negara. Sebagai pelayan publik, ASN memiliki peran yang sangat vital bagi sektor-sektor layanan pemerintah. Maka dari itu negara begitu menjamin kesejahteraan bagi para ASN. Dengan berbagai fasilitas yang diberikan negara kepada para ASN tersebut selama bekerja, cenderung membuat ASN begitu mencintai pekerjaannya. Akibatnya pensiun menjadi hal yang cukup dikhawatirkan dan ditakuti oleh para ASN termasuk ASN yang bertugas di Universitas Negeri Semarang.

Tugas dan wewenang tiap ASN pastilah berbeda-beda sesuai dengan posisi dan jabatan. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menduduki suatu jabatan pasti memiliki tugas dan wewenang yang lebih berat dibandingkan dengan mereka yang tidak. Sehingga secara gaji dan tunjangan terdapat perbedaan, dimana pegawai yang memiliki jabatan akan mendapatkan gaji dan tunjangan yang lebih tinggi secara materi dibandingkan dengan pegawai dengan status staff atau pegawai biasa. Aparatur Sipil Negara dengan suatu jabatan tidak hanya memperoleh fasilitas material lebih banyak dibandingkan ASN biasa, melainkan juga cenderung mendapatkan kehormatan, sanjungan, serta kewenangan untuk mengatur dan memerintah ASN dengan posisi yang lebih rendah. Ketika sama-sama pensiun, ASN dengan jabatan tidak hanya menerima pemotongan gaji ketika pensiun dan kehilangan fasilitas material berupa berbagai macam tunjangan seperti ASN biasa,

namun juga kehilangan kewenangan untuk mengatur dan memerintah, serta kehilangan sanjungan serta penghormatan yang biasa diperoleh ketika bekerja. Kehilangan yang dialami oleh ASN yang menduduki jabatan struktural pensiun lebih besar daripada kehilangan yang dialami oleh pegawai biasa. Hal ini menunjukkan adanya kemungkinan kekhawatiran dan kecemasan menghadapi pensiun yang lebih besar sehingga kemungkinan untuk mengalami *post-power syndrome* juga lebih besar dialami pensiunan ASN yang menduduki jabatan tertentu di Universitas Negeri Semarang daripada pensiunan ASN yang tidak menduduki jabatan tertentu.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah “ada perbedaan *post-power syndrome* pada pensiunan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang pernah menjabat dan yang tidak pernah menjabat struktural”.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai perbedaan *post-power syndrome* pada pensiunan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang pernah menjabat dan tidak pernah menjabat struktural, dapat disimpulkan bahwa:

1. Tidak terdapat perbedaan *post-power syndrome* pada pensiunan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang pernah menjabat dan tidak pernah menjabat struktural .
2. Secara deskriptif, pensiunan ASN Universitas Negeri Semarang relatif mengalami *post-power syndrome* baik yang pernah menjabat ataupun yang tidak pernah menjabat.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah disimpulkan dari hasil penemuan penelitian maka peneliti memberikan saran untuk beberapa pihak sebagai berikut

1. Bagi Bidang Kepegawaian Unnes

Perlunya diadakan program-program persiapan masa pensiun secara periodik supaya tingkat penerimaan terhadap masa pensiun mampu meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya masih perlu banyak dilakukan, terutama menyangkut istilah *power* dalam "*post-power syndrome*" dan meneliti lebih dalam mengenai hal-hal yang menyebabkan *post-power syndrome*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adji. (2019). *Polisi Sebut Pria di Jalan Kuningan Persada Tewas Bunuh Diri*. Diakses dari Poskota News: <http://poskotanews.com/2019/04/08/periksa-cctv-polisi-sebut-pria-di-jalan-kuningan-persada-tewas-bunuh-diri/>
- Alvarenga, L.N. (2009). The Impact of Retirement on the Quality of Life of the Elderly. *The University of São Paulo Nursing School Journal*, 43(4), 794-800.
- Archer, J., & Llyod, B. (2002). *Sex and gender (2nd ed.)*. United Kingdom: Cambridge University Press.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariyanti, M. & Indriana, Y. (2015). Hardiness dan Kecenderungan Post-Power Syndrome pada Lanjut Usia Pensiunan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Anggota Persatuan Wredatama Republik Indonesia (PWRI) Kecamatan Gajahmungkur Semarang. *Jurnal Empati*. 4(1), 100-105.
- Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2016). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2017). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Berk, E.L. (2012). *Development Through The Lifespan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Daryanto, A. (2007). Merit System dalam Managemen Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 1(2), 1-10.
- Eliana, R. (2003). Konsep Diri Pensiunan. *USU Digital Library* 2, 158-162.
- Fahrudin, A. dkk. (2016). Dimensi Psikososial Persaraan. *Asian Social Work Journal*. 1(1), 1-8.
- Hamdani, T. (21 Agustus 2018). *Sudah Dapat Gaji dan Tukin, PNS Dapat Apa Lagi*. Diakses dari Detik Finance: <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4390318/sudah-dapat-gaji-dan-tukin-pns-dapat-apa-lagi>
- Handayani Y. (2012). Post Power Syndrome pada Pegawai Negeri Sipil yang Mengalami Masa Pensiun. *Skripsi*. Universitas Gunadarma.
- Hapsari, E. & Indriana, Y. (2015). Hubungan antara Kepuasan Pernikahan dengan Kecenderungan Post Power Syndrome pada Pensiunan Pria Pegawai Negeri Sipil Anggota Persatuan Wredatama Republik Indonesia (PWRI) Kecamatan Purwareja Klampok, Banjarnegara. *Jurnal Empati*. 4(2), 187-192.
- Helmi, A.F. (2000) Pengelolaan Stres Pra-Purna Bakti. *Jurnal Psikologika*, 9(5), 42-55
- Herani, U. & Indriana, Y. (2015). Hubungan Antara Regulasi Diri dengan Kecenderungan Post Power Syndrome pada Pensiunan Pegawai Negeri Sipil Anggota Paguyuban Pensiunan Pendidikan Kabupaten Tegal. *Jurnal Empati*, 4(2), 139-145.
- Herzog, A.R. dkk. (1991). Relation of Work and Retirement to Health and Well-Being in Older Age. *Psychology and Aging*. 6(2), 202-211.
- Hoyer, W. J. (2003). *Adult Development and Aging*. New York. Mc. Graw-Hill.inc.

- Hurlock, E.B. (1980). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan. Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Gramedia.
- Indarwati, R. dkk. (2017). Analysis of Factor Affecting Post-Power Syndrome and Quality of Life in the Elderly. *Belitung Nursing Journal*, 3(5), 450-461.
- Indriana, Y. (2012). *Gerontologi dan Progeria*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Ingarianti, T.M & Andardini, R. (2012). Hubungan self efficacy dan post power syndrome pada masa pensiun. *Proceeding National Conference Promoting Harmony in Urban Community: a Multi-percpective Approoch*. Surabaya : 4 Oktober. 525-542.
- Isnawati, D. & Suhariadi, F. (2013). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Penyesuaian Diri Masa Persiapan Pensiun pada Karyawan PT Pupuk Kaltim. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 2(1), 1-6.
- Kartono. K. (2000). *Hygiene Mental*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Kholish, M.U. (2015). Masa Pensiun Usia Lanjut dengan Tingkat Depresi. *The Sun*. 2(3), 25-29.
- Kubicek, B. dkk (2011). Psychological Well-Being in Retirement: The Effects of Personal and Gendered Contextual Resources. *Journal of Occupational Health Psychology*. 16(2), 230-246.
- Lailan, L.L. & Indriana, Y. (2015). Dukungan Sosial dan Kecenderungan Post Power Syndrome pada Pensiunan TNI dan POLRI Anggota Persatuan Purnawirawan dan Warakawuri TNI dan POLRI DPC Pepabri Kabupaten Banyumas. *Jurnal Empati*, 4(4), 113-117.
- Mawarti dkk. (2012). Post Power Syndrome Pensiunan POLRI. *Jurnal Mamasa*, 1(2), 151-156.
- Mcneil, J.S. & Giffen, M.B. (1967). Military Retirement: The Retirement Syndrome. *Journal of Psychiatry*, 123(7), 848 – 854
- Nafeesa. (2012). Perbedaan Post Power Syndrome Ditinjau dari Perbedaan Jabatan pada Pensiunan. *Jurnal Analitika*, 4(2), 78-82.
- Nurhayati, I. & Indriana, Y. (2015). Harga Diri dan Kecenderungan Post Power Syndrome pada Pensiunan Pegawai Negeri Sipil Anggota PWRI Cabang Kota Cirebon. *Jurnal Empati*, 4(1), 94-99.
- Pawistri, D.N.D. (2018). Hubungan Kebersyukuran dengan Post Power Syndrome pada Pensiunan Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Prasetyanti, A & Indriana, Y. (2016). Hubungan antara Religiusitas dengan Kecenderungan Post Power Syndrome. *Jurnal Empati*. 5(2), 241-245.
- Prayitno, A. (1994). *MANULA (Manusia Usia Lanjut)*. Jakarta: Haji Masagung.
- Pusadan, F.R.S. (2014). Hubungan Religiusitas dan Regulasi Emosi dengan Kecenderungan Post-Power Syndrome pada Guru Menjelang Pensiun. *Naskah Publikasi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rahayu, dkk. (2017). Hubungan Optimisme Masa Persiapan Pensiun dengan Sindrom Purna Kuasa pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Guru di Kota Makassar. *Jurnal Administrasi Negara*. 23(3), 115 – 123.

- Rahman, F. (2019). Perilaku Pegawai Negeri Sipil Menjelang Pensiun (Kajian Fenomenologi Pegawai yang Menduduki Jabatan Struktural Eselon II dan III di Lingkungan Pemerintah Kota Palangka Raya). *Jurnal FISHUM*. 2(1), 44-82.
- Rahmat, A. & Suryanto. (2016). Post Power Syndrome dan Perubahan Perilaku Sosial Pensiunan Guru. *Jurnal Ilmiah Psikologi Psymphatic*, 3(1), 77-94.
- Reichard, S, dkk. (1963). Aging and Personality: A Study of Eighty-Seven Older Men. *Oxford Journals*, 41(4), 425-426.
- Rosanti, T.I. & Krisnansari, D. (2010). Kejadian Depresi pada Pegawai Menjelang Pensiun, Studi pada Kepala Desa di Lima Kecamatan, Kabupaten Demak. *Jurnal Keperawatan Soedirman*. 5(1), 8-12.
- Rufaida, dkk. (2013). Hubungan antara Penyesuaian Diri dengan Depresi pada Pensiunan Pegawai di Desa Sidoarum Kecamatan Godean Kabupaten Sleman. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajawa*. 2(3), 1-12
- S, R.S. (2017). Lansia Pensiunan dalam Menghadapi Masalah Post-Power Syndrome (Kasus Lansia Pensiunan di Kota Surabaya). *Tugas Akhir*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Safitri, B.R. (2013). Kesiapan Menghadapi Masa Pensiun ditinjau dari Peran Gender Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Universitas Muhammadiyah Malang*, 2(1), 191-204.
- Santoso, A & Lestari, N.B. (2008). Peran Serta Keluarga pada Lansia yang Mengalami Post Power Syndrome. *Media Ners*, 2 (1), 1 – 44.
- Santrock, J.W. (2012). *Perkembangan Masa Hidup Edisi Ketigabelas Jilid 2*. Erlangga: Jakarta.
- Sasono, R.F. (2019), Perbedaan Tingkat Post Power Syndrome pada Pensiunan PT Petrokimia Gresik Ditinjau dari Tingkat Jabatan. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Schultz, D. (1991). *Psikologi Pertumbuhan: Model-model Kepribadian Sehat*. Yogyakarta: Kanisius.
- Semium, Y. (2006). *Kesehatan Mental 2*. Yogyakarta: Kanisius.
- Setyarini, R & Atamimi, N. (2011). Self-Esteem dan Makna Hidup pada Pensiunan Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Jurnal Psikologi*. 38(2), 176-184.
- Sina, P.G. (2015). Wealth Management untuk Pensiun yang Sejahtera. *Jurnal Economia*. 11(2), 186-199.
- Stull, D.E. & Hatch, L.R. (1984). Unravelling the Effects of Multiple Life Changes. *Research on Aging*. 6 (4), 560-571.
- Suardiman, S. P. (2011). *Psikologi Usia Lanjut*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Suyanto, A. R. (2016). Post Power Syndrome dan Perubahan Perilaku Sosial Pensiunan Guru. *Psympatic Jurnal*. 3(1), 77-94.
- Trisusanti, R. & Satiningsih (2012). Gambaran Psychological Well-Being pada Pria Pensiunan Pegawai Negeri Sipil Struktural yang Menjadi Tulang Punggung Keluarga. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*. 3(1), 28-41.
- Wulandari, D. (2018). Bimbingan Konseling pada Lansia Post Power Syndrome (Studi Kasus 3 Orang) di Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS) Welas Asih Yayasan Sinar Jati Lampung. *Skripsi*. UIN Raden Intan Lampung.
- Yunian, F.A. (2013). Pengaruh Optimisme Menghadapi Masa Pensiun terhadap Post-Power Syndrome pada Anggota Badan Pembina Pensiunan Pegawai (BP3) Pelindo Semarang. *Jurnal Develompental and Clinical Psychology*, 2(2), 23-28.
- Zahra, S.F.A, dkk. (2014). Salat Berjamaah dan Penurunan Post Power Syndrome pada Pensiun. *Intuisi Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(1), 55-59.
- Zuraya, N. (2000). *90 Persen Pekerja di Indonesia Tak Siap Hadapi Masa Pensiun*.
 Diakses dari Republika:
<https://www.republika.co.id/berita/ekonomi/keuangan/17/04/20/00p765383-90-persen-pekerja-di-indonesia-tak-siap-hadapi-masa-pensiun>