p-ISSN 2798-0499
e-ISSN 2798-0502
Penerbit ADM RUMAH PENGETAHUAN
JURNAL EMAK
Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi dan Keuangan

Stress Study on Retirement of Secretariat Employees of South Bengkulu Regency

Kajian Stres Terhadap Pensiun Pegawai Sekretariat Kabupaten Bengkulu Selatan

Mulyadi
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bengkulu
Email: mulyadiyurid@yahoo.com

How to Cite :
Mulyadi. (2022). Stress Study on Retirement of Secretariat Employees of South Bengkulu Regency. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, *3*(1). DOI: https://doi.org/10.53697/emak.v3i1

ARTICLE HISTORY
Received [22 Desember 2021]
Revised [29 Desember 2021]
Accepted [05 Januari 2022]

KEYWORDS
Stress, Pension, and Psychologically

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mempelajari stres yang biasa terjadi menghadapi masa pensiun. Metode penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dan wawancara langsung. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis stres yang dihadapi pensiunan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang memasuki pensiun mengalami kondisi perubahan hidup secara psikologis.

ABSTRACT

The purpose of this research is to study the stress that usually occurs in facing retirement. This research method is a qualitative descriptive method and direct interviews. The purpose of this study was to analyze the stress faced by retirees. The results of this study indicate that employees who enter retirement experience changes in life psychologically..

PENDAHULUAN

Pensiun merupakan suatu kenyataan yang dapat mengakibatkan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan menghadapi berbagai persepsi baik positif maupun negatif dalam menghadapi batas usia pensiun tersebut. Hal ini dapat ditunjukan ketika pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan dalam mengantarkan berkas pengusulan pensiun banyak menimbulkan persepsi – persepsi baik negatif atau positif tentang pensiun tersebut.

Kroeger (1982) mengatakan bahwa pensiun adalah salah satu titik balik yang signifikan dalam karier seseorang selama hidupnya atau setidak-tidaknya untuk mayoritas orang dewasa yang telah menghabiskan seluruh atau sebagian besar hidup mereka dalam bekerja. Stres adalah sebuah respon alami dari tubuh dan jiwa kita ketika mengalami tekanan dari lingkungan. Dampak dari stres pun beraneka ragam, dapat mempengaruhi kesehatan mental maupun fisik namun juga ada dampak positifnya (eustress) seperti lebih bersemangat dalam mengerjakan tugas, lebih berorientasi pada pencapaian dan lainnya.

Bagi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan persepsi dalam menghadapi pensiun beranekaragam mulai dari menunjukan reaksi stres positif seperti pegawai yang mulai mencari/membuka usaha sampingan untuk mengisi masa pensiunnya nanti guna sebagai mata pencaharian baru. Sedangkan pegawai yang menunjukkan perilaku stres yang negatif di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan diantaranya pegawai lebih banyak mengeluh, sering datang terlambat dan pulang lebih awal, lebih banyak merokok, lebih mudah marah, mudah tersinggung, tidak konsentrasi dalam berkerja dan sebagainya.

LANDASAN TEORI

Stres

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang. Kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut stressor. T. Hani Handoko (2001). Quick dan Quick (1984) mengkategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu *Eustress* dan *Distres.*

Pensiun

Pemberhentian *(separation*) adalah putusnya hubungan kerja seorang karyawan dengan suatu perusahaan, pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan perusahaan, keinginan karyawan, peraturan, pensiun, dan atau

Pensiun adalah jaminan hari tua dan sebagai balas jasa terhadap Pegawai Negeri Sipil yang bertahun-tahun mengabdikan dirinya kepada negara. Dengan demikian salah satu tujuan diadakannya pensiun adalah sebagai jaminan hari tua, sebagai balas jasa terhadap Pegawai Negeri Sipil beserta keluarganya, yang dapat juga disebut juga sebagai sifat pensiun. Dalam Undang-undang tersebut ditentukan pula 3 (tiga) syarat pokok untuk memperoleh hak pensiun pegawai. (Undang-undang Nomor 11 Tahun 1969).

Perubahan-perubahan Menghadapi Pensiun.

Menurut Turner dan Helms (1982) ada beberapa hal yang mengalami perubahan dan menuntut penyesuaian diri yang baik ketika menghadapi masa pensiun yaitu: a) Masalah Keuangan; b) Berkurangnya harga diri (*Self Esteem*); c) Berkurangnya kontak sosial yang berorientasi pada pekerjaan; d) Hilangnya makna suatu tugas; e) Hilangnya kelompok referensi yang bisa mempengaruhi *self image*; f) Hilangnya rutinitas.

Ketentuan Pensiun

Menurut Miftah Thoha (2005), Pegawai Negeri yang mendapat hak pensiun adalah :

1. Pegawai Negeri yang diberhentikan dengan hormat berhak menerima pensiun jika pada saat pemberhentiannya :
   a. Telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 tahun dan mempunyai masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 20 tahun.
   b. Oleh badan / pejabat yang ditunjuk oleh Depkes berdasarkan peraturan tentang pengujian kesehatan Pegawai Negeri, dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga karena keadaan jasmani atau rokhani yang disebabkan oleh dan karena ia menjalankan kewajiban jabatannya di atas.
   c. Mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya empat tahun dan oleh pejabat / badan yang ditunjuk Depkes berdasarkan peraturan tentang pengujian kesehatan Pegawai Negeri, dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga karena keadaan jasmani atau rokhani yang tidak disebabkan oleh dan karena ia menjalankan kewajiban jabatannya.
2. Pegawai Negeri yang setelah menjalankan suatu tugas negara tidak dipekerjakan kembali sebagai Pegawai Negeri, berhak menerima pensiun pegawai apabila ia diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri itu telah berusia sekurang-kurangnya 50 tahun dan memiliki masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 10 tahun. Jika Pegawai Negeri pada butir (b) dan (c) yang saat pemberhentiannya belum mencapai usia 50 tahun, maka pemberian pensiun kepadanya ditetapkan pada saat ia mencapai usia 50 tahun.

p-ISSN 2798-0499
e-ISSN 2798-0502
Penerbit ADM RUMAH PENGETAHUAN
JURNAL EMAK
Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi dan Keuangan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Berdasarkan penelitian tersebut diketahui bahwa penelitian kualitatif mengisyaratkan perspektif yang naturalistik dan interpretif terhadap apa yang diteliti, dan dalam jenis penelitian ini secara eksplisit diperbolehkan adanya interaksi yang dekat antara si peneliti dan yang diteliti.

Metode Analisis

Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam dan dilakukan terus menerus sampai datanya jenuh. Dimana yang paling serius dan sulit dalam analisis data kualitatif adalah karena metode analisis belum dirumuskan dengan baik. Sugiyono (2009).

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain, Sugiyono (2009). Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa , menyusun ke dalaam pola memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Berdasarkan hal tersebut dapat dikemukakan bahwa, anlisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakuakan sintesa, menyususn ke dalam pola, memilih mana yang penting dan akan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehinggan mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Analisis data dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung. Pada saat penelitian telah dilakukan analisis terhadap jawaban yang objek peneliitian. Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Sugiyono (2009), Aktivitas dalam analisis data yaitu :

1. Data Reduction (Reduksi Data). Reduksi data merupakan proses berpikir sensitif yang memerlukan kecerdasan, keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi. Jumlah data yang diperoleh untuk dicatat secara teliti dan rinci.
2. Data Display (Penyajian Data). Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bias dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya.
3. Conclusion Drawing / Verification. Langkah ke tiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Wawancara

Untuk mengetahui tingkat stress pegawai dalam menghadapi pensiun pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan, peneliti menggunakan wawancara yang terdiri dari 27 pertanyaan. Berdasarkan pada batasan masalah dan rumusan masalah pada bab terdahulu maka terdapat indikator yang berkaitan dengan stres.

Pertanyaan untuk masing-masing responden peneliti susun sedemikian rupa sehingga memudahkan responden untuk menangkap maksud pertanyaan peneliti.

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai tanggapan responden terhadap indikator penelitian yang kemudian akan dideskripsikan secara kualitatif. Pertanyaan-pertanyaan akan peneliti olah menjadi sebuah rangkuman yang berakhir pada kesimpulan akhir. Hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Rata-rata kesehatan para pegawai yang menjelang masa pensiun tidak sebaik pegawai yang belum memasuki usia pensiun dan masih sangat aktif dalam memperjuangkan prestasi dalam bekerja. Sumber yang membuat kesehatan pegawai menurun salah satunya kecemasan akan berkurangnya sumber penghasilan keluarga. Walaupun tidak semua mengakuinya tetapi dari laporan izin keluar yang ada, kebanyakan pegawai tersebut sering tidak berada ditempat karena mau berobat (3 responden dari 5 responden menyatakan sering sakit)
2. Pegawai yang menghadapi pensiun sering absen pada saat jam kerja. Hal ini dianggap wajar oleh pegawai yang merasa penghasilannya kurang mencukupi kebutuhan sehari-hari dan mendekati masa pensiun sedangkan sumber lain mereka tidak ada. Malas dan tidak berada ditempat pada saat jam kerja juga diakibatkan oleh rasa kecewa karena tidak dibutuhkan lagi untuk menjalani tugas-tugas seperti biasanya, Pegawai tersebut telah berusaha agar masa pensiun mereka dapat diperpanjang dengan membuat prestasi-prestasi yang bisa dibanggakan (4 dari 5 menjawab sering tidak berada ditempat)
3. Untuk tingkat kesalahan dalam pekerjaan memang sering terjadi dalam bekerja hal ini disebabkan faktor usia yang mempengaruhi kinerja pegawai menjelang masa pensiun. Tetapi kesalahan yang diperbuat tidak sampai mengakibatkan kecelakaan kerja. Untuk kebingungan yang dirasakan akibat rasa cemas yang berlebihan karena akan segera pensiun dan belum mempunyai pandangan untuk kehidupan setelah pensiun.
4. Kebanyakan pegawai yang memasuki atau akan menghadapi masa pensiun akan berpandangan negative terhadap lingkungan sekitar, walaupun tidak semua. timbulnya pandangan negatif terhadap pegawai yang lebih muda umurnya, misalnya beranggapan bahwa pegawai yang masa kerjanya masih panjang (usia muda) dinilai akan menggeser kedudukannya dan mengambil semua fasilitas yang ada. Hal ini mengakibatkan pegawai tersebut menyimpan rasa rendah diri dan tidak dihargai atau tidak dibutuhkan lagi. Hal ini yang juga ikut mendorong tingkat stress pegawai yang akan memasuki masa pensiun.
5. Keuangan memang menjadi masalah utama yang membuat pusing kepala, anak yang masih butuh biaya sekolah, tetapi dari segi umur tidak memungkinkan untuk bekerja lagi seperti biasa ditambah lagi sakit-sakitan yang membuat biaya hidup semakin membengkak. Berbeda dengan mereka yang memiliki sumber mata pencaharian selain pegawai negeri.
6. Hampir semua pegawai yang akan memasuki masa pensiun sering melampiaskan stres mereka pada kemarahan baik teman sekantor maupun keluarga. Hal ini terjadi akibat sensitivitas yang berada diatas normal sehingga lebih mudah tersinggung karena merasa menurunnya harga diri dan hilangnya kelompok refrensi.
7. Cara pandang pegawai yang akan memasuki masa pensiun tergantung pada kesiapan mereka dalam menjalani hari-hari mereka dilingkungan kerja (3 dari 5 responden menyatakan bahwa mereka mamiliki cara pandang yang positif)
8. Batas umur untuk pegawai yang memasuki masa pensiun adalah 55 tahun. Dan yang mendapat perpanjangan masa kerja adalah mereka yang sesuai dengan peraturan yang ada.

Kesimpulannya : Perasaan cemas yang berujung pada stress yang dialami oleh pegawai yang akan memasuki masa pensiun berawal dari ketidaksiapan mereka untuk menerima keadaan dan kondisi yang bebeda setelah pensiun sehingga menimbulkan perilaku-perilaku yang negative seperti sabotase dan menjauhi pergaulan di lingkungan kerja. Biaya hidup, jabatan, prestise, serta rutinitas yang menurun dari biasanya membuat mereka tidak stabil dalam emosi dan sering melampiaskan kemarahan pada kesehariannya. Hal ini berdampak pada kesehatan pegawai yang akan memasuki masa pensiun yang semakin lama semakin menurun dan penyakitan.

Pembahasan

Pensiun adalah suatu keadaan dimana pegawai tidak bekerja lagi, karena masa kerjanya telah selesai atau karena sebab lain, tetapi tetap mendapatkan uang tunjangan yang diterima setiap bulan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh data bahwa para pegawai mengalami

p-ISSN 2798-0499
e-ISSN 2798-0502
Penerbit ADM RUMAH PENGETAHUAN
JURNAL EMAK
Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi dan Keuangan

perubahan-perubahan seperti yang disebutkan oleh Turner dan Helms (1982) ada beberapa hal yang mengalami perubahan dan menuntut penyesuaian diri yang baik ketika menghadapi masa pensiun diantaranya : masalah Keuangan, berkurangnya harga diri (*Self Esteem*), berkurangnya kontak sosial yang berorientasi pada pekerjaan, hilangnya makna suatu tugas, hilangnya kelompok referensi yang bisa mempengaruhi *self image*, hilangnya rutinitas.

Dari mayoritas responden menyatakan mengalami masalah keuangan. Masalah keuangan muncul akibat pendapatan yang diterima berkurang seperti saat masih bekerja dimana nominalnya lebih kecil dari biasanya. Hal ini menimbulkan konflik tersendiri dalam diri pegawai tersebut, sehingga berusaha mencari solusi atau jalan keluar dari masalah yang akan dihadapinya nanti. Seperti membuka peluang usaha peternakan atau berkebun bagi yang faham akan hal itu.

Rata-rata responden menyatakan menurunya harga diri ketika memasuki usia pensiun. Harga diri akan mengalami penurunan secara otomatis apabila seseorang tidak lagi menjabat posisi yang selama ini didudukinya. Mengapa demikian, karena pegawai-pegawai yang biasanya memiliki tingkat keseganan/kekuasaan yang lebih dari normal ketika tidak memiliki kekuasaan lagi akan merasa minder, merasa disepelekan, tidak dipedulikan karena sudah beranggapan pegawai tersebut sudah tidak penting lagi. Rasa itu akan timbul dengan sendirinya.

Kontak sosial juga ikut mempengaruhi pada saat tidak menjabat posisi tertentu. Hal itu dikarenakan yang timbul pegawai-pegawai akan bergaul lebih sering frekuensinya dengan yang memiliki jabatan atau posisi penting sebab dapat menjadi jalan untuk kepentingan-kepentingan pribadi seperti : promosi jabatan dikemudian hari. Dan sebaliknya pegawai-pegawai tersebut akan menjauh apabila pegawai yang selama ini berkuasa tidak lagi memegang jabatan tersebut.

Hilangnya makna suatu tugas berimbas pada kehidupan pegawai dilingkungan kerjanya. Pegawai yang menganggap pekerjaan atau tugas sebagai sesuatu yang penting, berupa pengabdian dan tanggung jawab bahkan sumber mata pencarian akan lebih baik dalam menjalankan tugasnya berbeda dengan orang yang merasa tidak lagi memiliki tanggung jawab penuh terhadap tugas yang dimilikinya (merasa tidak dihargai atau disepelekan bahkan rendah diri).

Hilangnya kelompok refrensi akibat berkurangnya pergaulan dalam sosialisasi di lingkungan kerja, dimana pegawai yang selama ini mendekat mulai menjauh dari kehidupan sehari-hari. Orang mulai beranggapan tidak ada gunanya bergaul dengan orang yang akan pensiun. Tidak ada nilai tambah, merasa rendah diri, selalu berpikiran negative mengakibatkan munculnya rasa permusuhan dan munculnya perilaku negative bahkan sabotase di lingkungan kerja.

Rutinitas seseorang semakin lama semakin menurun apabila memasuki masa pensiun. Hal ini akan dialami setiap pegawai yang tidak akan diperpanjang masa pensiunnya. Akibat berkurangnya rutinitas ini pegawai yang tadinya sibuk dan tidak sempat memikirkan hal-hal lain menjadi sering kebingungan dan berujung pada kebosanan. Sehingga pegawai biasanya mencari alasan keluar untuk sekedar menghilangkan kebosanan hal ini berdampak tidak efektifnya waktu kerja sebagiannya memilih diam dirumah dari pada berada dikantor menghabiskan waktu yang tak berguna. Mereka lebih merasa waktunya lebih berharga jika berada dirumah setidaknya rumah bias lebih terurus. Bagi yang memiliki ternak atau kebun (hasil panen) akan lebih berasa waktunya lebih bermanfaat dari pada melamun atau berbicara omong kosong dikantor.

Menurut Bambang Tarupolo (2002), tenaga kerja yang tidak mampu bereaksi secara baik terhadap stres yang dialami, kesehatan jiwanya akan tergangu dan karenanya kualitas hidup dan produktivitasnya menjadi rendah. Nah, inilah yang terjadi pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan, pegawai tersebut telah menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Sering mengeluh sakit dan berobat. Salah satu dari Pengaruh reaksi pegawai terhadap stres adalah pengaruh fisik meliputi : sakit kepala, sakit leher, sesak di sekitar dada, jantung berdebar, jantung terbakar, kelelahan, hilangnya selera, pusing, sakit punggung, sesak napas, berkeringat, tidak dapat mencerna, kecapaian, tidak dapat tidur, diare, selera meningkat, migraine, gatal – gatal, gagap, gemetar, perut sakit. Dari 5 responden 2 diantaranya menyatakan sering mengeluh sakit dan kesehatan menurun. Kalau ditelusuri responden ini

selain sudah tua juga mengalami banyak masalah keuangan dan mengalami kecemasan yang berlebihan (sering bingung sendiri)

2. Malas dan sering mangkir. 4 dari 5 responden menyatakan pegawai Sekretariat Daerah Rejang Lebong sering malas dan mangkir pada saat jam kerja. Alasan mereka melakukan hal tersebut karena rasa bosan dan mencari sumber penghasilan dibidang yang lain.
3. Sering membuat kesalahan dalam pekerjaan dan cenderung mengalami kecelakaan kerja. Kesalahan dalam pekerjaan hampir dilakukan oleh setiap responden, manusia tidak luput dari kesalahan sehingga kesalahan yang dibuat dianggap manusiawi.
4. Tidak peduli dengan lingkungan, bingung dan pelupa. Pengaruh mental meliputi : iritasi, kesulitan mengambil keputusan, kehilangan selera humor, kesulitan berkonsentrasi, depresi, perilaku tidak bersahabat, takut sendirian, kurang memperhatikan kehadiran, merasa tidak mampu mengatasi, pasif, agresif, merasa gagal, menarik diri, cemas, aktivitas berlebihan, ketakutan, kurang minat terhadap kehidupan, kehilangan libido, paranoid, cengeng. Tidak pedulinya responden terhadap lingkungan sekitar akibat dari ketidakinginan untuk mengetahui lingkungan (masa bodoh), selain itu ada rasa rendah diri yang mengakibatkan pegawai yang akan memasuki masa pensiun menarik diri dari pergaulan. Kebingungan dirasakan oleh mereka yang terlalu cemas akan masa pensiun yang suram. Sedangkan pelupa hampir dialami oleh semua responden (sudah sifat manusia semakin tua semakin pelupa).
5. Cara pandang yang negatif dan rasa permusuhan. Cara pandang negative tidak dirasakan oleh semua responden, karena masih ada pegawai yang memiliki cara pandang yang positif (kembali ke individu masing-masing). Cara pandang yang negative timbul akibat perasaan tidak nyaman, malu karena merasa terabaikan, tidak berguna, tidak dikehendaki, dilupakan rendah diri menimbulkan rasa permusuhan bagi pegawai yang akan memasuki masa pensiun.
6. Terlibat penyalahgunaan narkoba. Untuk penyalahgunaan obat-obatan pereda stress ataupun narkoba hampir tidak dilakukan oleh pegawai yang akan memasuki masa pensiun. Buat makan saja susah bagaimana untuk membeli obat-obatan seperti itu.
7. Terlibat tindak sabotase di lingkungan kerja. Walaupun ada beberapa yang pernah melakukan sabotase dalam lingkungan kerja, tetapi tidak sampai mencelakakan orang lain baru sebatas terror. Hal ini dilakukan akibat perasaan kecewa terhadap penghargaan diri dilingkungan kerja (tidak tercapainya keinginan)

Quick dan Quick (1984) mengkategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu: *Eustress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Ada perasaan puas karena sudah berhasil menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Hal ini masih ditemukan di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan, buktinya masih ada pegawai yang dapat memperpanjang masa pensiunnya akibat prestasi yang telah dicapai sehingga masih merasa dibutuhkan dan dihargai bahkan cara pandangnya pun masih positif dan tidak membesar-besarkan masalah yang ada (2 dari 5 responden masih beranggapan positif tentang keberlangsungan pekerjaan mereka).

Sedangkan *Distress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Untuk stress yang berdampak negative ini banyak dirasakan oleh pegawai yang akan memasuki masa pensiun, terlebih lagi bagi mereka yang tidak dapat memperpanjang masa pensiun ditambah lagi tidak memiliki pemasukan selain dari gaji bulanan pegawai tersebut.

Walaupun reaksi seseorang terhadap masa pensiun bisa berbeda-beda, tetapi dampak yang paling nyata dalam kehidupan sehari-hari adalah berkurangnya jumlah pendapatan keluarga.

Menurut Lesley Towner dalam bukunya Managing Employee Stress (2002) area kunci tempat munculnya stres adalah pada budaya organisasi tersebut. Budaya organisasi memancar dari atas dan tersaring ke dalam organisasi dalam bentuk struktur manajemen, metode komunikasi, gaya manajemen yang dominan, kebijaksanaan dan praktek kerjanya. Budaya tersebut memiliki kekuatan

p-ISSN 2798-0499
e-ISSN 2798-0502
Penerbit ADM RUMAH PENGETAHUAN
JURNAL EMAK
Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi dan Keuangan

dan akan dirasakan serta dimengerti oleh pegawai di setiap tingkatan baik secara positif maupun negatif.

Hal ini juga ditemukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan dimana para pegawai yang akan memasuki masa pensiun akan memisahkan diri dari pergaulan yang biasanya mereka lakukan. Ada kelompok pegawai junior, senior dan ada juga kelompok yang merasa akan tersingkirkan.

Munculnya masalah stres pada pegawai banyak berakar dari masalah budaya organisasi, dapat disebutkan antara lain :

1. Kurangnya komunikasi. Hal ini terjadi karena rasa rendah diri dan menganggap dirinya tak mampu memberikan yang terbaik bagi Sekretariat daerah Kabupaten Bengkulu Selatan.
2. Kurangnya konsultasi. Tidak adanya sarana untuk melakukan konsultasi, sharing antar pegawai mengakibatkan adanya kekakuan di dalam lingkungan kerja.
3. Kurangnya kepercayaan. Perasaan kurang mempercayai teman sekerja berdampak pada seringnya timbul prasangka buruk tentang pegawai yang lain. Hal ini yang sering sekali menimbulkan rasa permusuhan antar sesama pekerja.
4. Kurangnya partisipasi. Karena merasa rendah diri dan menjauhkan diri lingkungan social mengakibatkan pegawai yang akan memasuki masa pensiun tidak ingin ikut andil atau berpartisipasi pada acara-acara tertentu.
5. Sikap terhadap absensi, kemampuan dan disiplin. Kebiasaan tidak berada ditempat pada saat jam kerja meninbulkan efek yang buruk terhadap kemampuan dan disiplin. Dengan tingkat absensi yang baik diharapakan pegawai Sekretariat Daerah mampu untuk mengasah keterampilan baru yang dapat menimbulkan manfaat serta menjadi lebih disiplin.

Hal tersebut di atas merupakan area yang sangat mungkin menimbulkan stres, sehingga perlu direspon secara baik oleh para pimpinan kerja, dengan cara antara lain: a) Melaksanakan rapat tim secara berkala; b) Menerima komentar dari semua staf; c) Mengikutsertakan tim dalam organisasi kerja; d) Mengembangkan garis komunikasi informal;e) Memiliki kebijakan pintu terbuka; f) Menggunakan kebijakan serta prosedur yang ada secara sensitif dan adil.

Implikasi Strategis

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif, artinya penelitian ini berusaha menggambarkan kondisi dan fenomena yang aktual pada saat penelitian berlangsung. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sesuatu yang berguna bagi pimpinan dimana penelitian ini dilakukan. Beberapa hal yang dapat diaplikasikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

Masalah Keuangan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian terhadap pegawai termasuk dalam kualifikasi tergolong kurang baik walaupun ada beberapa yang telah mempersiapkan masa depan keuangan mereka secara baik. Masalah yang timbul disini adalah pergeseran hasil mata pencarian dimana gaji yang mereka terima setiap bulannya akan berkurang. Sedangkan kebutuhan akan terus bertambah.

Solusi yang dapat diberikan yaitu berupa diadakannya forum diskusi untuk bertukar fikiran dan menambah wawasan serta (presentasi motivasi). Hal ini bertujuan untuk mengurangi rasa bosan dan membuka pikiran untuk mencari peluang usaha yang nantinya aka dijalani setelah pensiun serta mengurangi tingkat absensi ataupun malas dan mangkir pada saat jam kerja.

Harga Diri, Kontak Sosial

Kesimpulan yang dapat diambil untuk masalah ini adalah terjadinya penurunan dalam hal harga diri dan kontak social yang akan mempengaruhi cara pandang pegawai yang dari hasil wawancara diketahui negatif atau kurang baik. Permasalahannya yaitu mereka selalu memandang teman sekerja sebagai musuh akibat menurunnya harga diri sehingga mereka enggan untuk

bergabung dalam kontak social sehari-harinya. Parahnya lagi kalau stress tersebut tidak terbendung lagi dapat terjadi tindakan-tindakan seperti sabotase.

Solusi yang dapat diberiakan kepada bagian Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan untuk dapat menjaga hubungan baik dengan pegawai yang akan memasuki masa pensiun, mempererat tali silaturahmi, meningkatkan perasaan saling menghargai dan toleransi. Karena dengan demikian mereka akan lebih nyaman dengan lingkungan kerja dan tidak merasa terabaikan atau disepelekan. Bahkan dapat mengurangi rasa permusuhan yang ditimbulkan oleh pikiran-pikiran negative dari pegawai yang akan memasuki masa pensiun. Dapat juga dilakukan kegiatan olahraga bersama dimana dari sinilah nantinya diharapkan timbul rasa membutuhkan satu sama lain, selain itu akan mengurangi tingkat stress (adanya penyegaran baik dari fisik maupun psikologis).

Hilangnya Makna Suatu Tugas

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa mereka yang akan memasuki masa pensiun akan mengalami penurunan dari tugas dan tanggung jawab yang diemban dari biasanya. Hal ini akan semakin membuat mereka merasa tidak dihargai seolah-olah tidak mampu menjalankan tugas lagi. Sehingga akan memepengaruhi cara mereka bersosialisasi dilingkungan kerja

Solusi yang dapat diberikan dalam hal ini adalah pendekatan secara psikologi dimana mereka tetap diberikan tugas tetapi tidak terlalu berat dalam artian tugas rutin bukan tugas penting. Walaupun tidak penting tetapi tugas-tugas seperti ini tetap membutuhkan perhatian khusus.

Hilangnya Kelompok Referensi

Dari hasil wawancara didapat kenyataan bahwa mereka yang akan memasuki masa pensiun akan kehilangan kelompok referensi, karena mereka dianggap tidak akan memberikan keuntungan seperti promosi jabatan dan sebagainya. Kenyataan seperti ini akan mempengaruhi tingkat emosi dan membuat pegawai tersebut mudah tersinggung dan sering marah.

Saran yang dapat penulis berikan adalah tetap menjalin silaturahmi (menghindari diskriminasi) antara pegawai baik pegawai baru ataupun pegawai yang akan memasuki masa pensiun, dengan cara diadakannya forum diskusi dan mengadakan hal-hal yang dapat menimbulkan rasa kebersamaan.

Hilangnya Rutinitas

Kesimpulan yang didapat untuk masalah rutinitas dinilai kurang baik akibat penurunan kegiatan yang akan dijalani tidak sama seperti sebelumnya. Ada tugas-tugas yang dihapuskan untuk pegawai yang akan pensiun. Sehingga mereka lebih memilih untuk pulang kerumah pada saat jam kerja berlangsung.

Saran untuk masalah rutinitas ini adalah menjaga toleransi diantara pegawai dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk turut serta dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dianggap penting tapi mereka tidak bertanggung jawab untuk hasil akhir. Hal ini merupakan penghormatan bagi mereka yang pernah bekerja di Sekretariat Daerah Rejang Lebong, karena pikiran dan tenaga mereka masih bermanfaat untuk kemajuan Sekretariat Daerah Rejang Lebong.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian yang dilakukan pada lima responden yang masa kerjanya akan memasuki usia pensiun maka dapat diperoleh data bahwa pegawai yang akan menghadapi pensiun dari lima responden tersebut hanya satu yang mengalami stres. Sedangkan empat responden lainnya biasa-biasa saja dalam menghadapi pensiun. Faktor yang mempengaruhi stres pada pegawai Sekretariat

p-ISSN 2798-0499
e-ISSN 2798-0502
Penerbit ADM
JURNAL EMAK
Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi dan Keuangan

Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan disebabkan masalah keuangan hal itu terjadi karena pegawai yang menghadapi pensiun belum mempunyai perencanaan untuk menjalani kehidupan setelah pensiun. Kesimpulan yang dapat ditarik dari studi tentang stress menghadapi pensiun bagi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan, bahwa para pegawai tidak mengalami stres dalam menghadapi pensiun dan pegawai akan stress apabila belum memiliki perencanaan setelah pensiun seperti membuka usaha, berkebun dan lain sebagainya. Hal ini dilihat dari penelitian yang dilakukan dari lima responden hanya satu yang mengalami stres menghadapi pensiun.

Saran

1. Solusi yang dapat diberikan yaitu disarankan kepada Sekretaris Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan Khususnya dan Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan pada umumnya. Untuk melakukan diklat – diklat atau pelatihan-pelatihan seperti diklat keterampilan, motivasi dan lain sebagainya. Hal itu ditujukan bagi Pegawai yang menghadapi masa pensiun (1 tahun sebelum batas usia pensiun). Sehingga dengan adanya penambahan pengetahuan melalui kegiatan tersebut pegawai dapat membuat perencanaan setelah pensiun dalam menjalani kehidupan sehari-harinya.
2. Saran yang dapat berikan adalah tetap menjalin silaturahmi antara pegawai baik pegawai baru ataupun pegawai yang akan memasuki masa pensiun dengan cara diadakannya forum diskusi dan mengadakan hal-hal yang dapat menimbulkan rasa kebersamaan.

DAFTAR PUSTAKA

Burish, T. G. (1984). Health Locus Of Control and Chronic Disease: An External

Fink G. Stress: Concepts, definition, and history. Neuroscience and Biobehavioral Psychology. 2017: 1-9.

Handoko, T.Hani. 2008. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Edisi ke 2. Yogyakarta: BPFE

Orientation May Be Advantageous. Journal of Social and Clinical Psychology, Vol. 2 (4): 326-332.

Stockburger SJ, Omar H. Stress in adolescents. Dynamics of Human Health. 2015; 2(1): 766.

Sugiyono. 2009. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta : Penerbit alfa Beta.

Tarupolo,B. 2002. Warta Kesehatan Kerja Media Komunikasi Kesehatan Kerja, edisi 2

Thoha,M. 2005. Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia. Jakarta : Kencana.

Turner dan Helms. 1982. Digitized by USU digital library.