

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Pensiunan Purnawirawan

Beberapa batasan akan dikemukakan dibawah ini, dan secara garis besar dapat dibagi berdasarkan pandangan mengenai peran pekerjaan itu sendiri dan tinjauan definisi dari sudut psikologi perkembangan. Berikut definisi pensiun berdasarkan peran pekerjaan bagi seseorang.

Parnes dan nessel (dalam Elian, 2003) mengatakan bahwa pensiun adalah suatu kondisi dimana individu tersebut telah berhenti bekerja pada suatu pekerjaan yang biasa dilakukan. Batasan yang lebih jelas dan lengkap oleh Corsini (dalam Eliana, 2003) mengatakan bahawa pensiun adalah proses pemisahan seorang individu dari pekerjaannya, dimana dalam menjalankan perannya seseorang digaji. Dengan kata lain masa pensiun mempengaruhi aktivitas seseorang, dari situasi kerja ke situasi diluar pekerjaan.

Vaillant (dalam suhardiman, 2011) menyebutkan adanya empat keadaan yang menyebabkan para pensiunan mengalami stress:

- a. Jika datangnya pensiun diluar kemauan dan tidak direncanakan.
- b. Jika yang bersangkutan tidak memiliki dukungan atau sumber lain selain gaji.
- c. pensiunan akan stress jika kehidupan dirumah tidak bahagia dan bekerja memberikan magna sebagai tempat pelarian dari rumah.
- d. bila pensiun telah menimbulkan atau mempercepat hadirnya kondisi kesehatan yang buruk.

Namun, pensiun bukanlah menjadi penyebab, hanya sebagai hasil dari kejadian-kejadian stress. Oleh karena faktor ini hanya mempengaruhi kepada sebagian kecil para pensiunan maka Vaillant tetap berpegang kepada pendapatnya terdahulu yaitu bahwa pensiun dinilai terlalu tinggi sebagai masalah hidup yang besar. Artinya, pensiun bukanlah masalah hidup yang besar. Tidak ada bukti cukup layak yang menunjukkan bahwa pensiun berakibat pada buruknya kondisi kesehatan seseorang. Sebaliknya, seseorang merasa lebih sehat karena tiadanya stress terkait dengan perasaan hilangnya pekerjaan. Orang ini justru merasa bebas dari pekerjaan, dan menerima dengan lapang dada hadirnya masa pensiun.

Pada pensiunan purnawirawan sesuai undang-undang RI no 2 tahun 2002 tentang kepolisian negara Republik Indonesia pasal 30 ayat (2) disebutkan bahwa usia pensiun maksimum anggota kepolisian negara republik indonesia adalah 58 tahun dan bagi anggota yang memiliki keahlian khusus dan sangat dibutuhkan dalam tugas kepolisian dapat dipertahankan sampai usia 50 tahun. Sedangkan sesuai dengan pasal 75 undang-undang no.34 tahun 2004 tentang Tentara Nasional indonesia disebutkan bahwa usia pensiun maksimum anggota Tentara Nasional Indonesia adalah 58 tahun untuk perwira TNI, sedangkan bintara dan tamtama usia maksimumnya 53 tahun.

2. Kondisi Psikologis Pensiun Purnawirawan

Masa usia lanjut merupakan masa mempertahankan kehidupan (*deventisif strategy*) dalam arti secara fisik berusaha menjaga kesehatan agar tidak tua sakit-sakitan dan menyulitkan atau membebani orang lain. Pada saat itu memang terjadi

berbagai penurunan status yang disebabkan oleh penurunan berbagai aspek seperti; psikologis, psikis, dan fungsi-fungsi sensorik- motorik yang diikuti oleh penurunan fungsi fisik kognitif, emosi, minat, sosial, ekonomi dan keagamaan. Pensiun menyebabkan berkurangnya atau hilang peran seseorang yang menjadi bagian dari harga dirinya, biasanya diasumsikan sebagai proses menimbulkan stress yang berkontribusi pada menurunnya kesehatan fisik dan mental. Kondisi ini memerlukan penyesuaian yang tidak mudah.

3. Jenis-Jenis Pensiunan Purnawirawan TNI-POLRI

Setiap tahun Tentara Nasional Republik Indonesia maupun Polisi Republik Indonesia membuka kesempatan kepada pemuda-pemudi Indonesia untuk bergabung. Penerimaan anggota prajurit pada lingkungan TNI dibagi menjadi tiga kelompok sebagai berikut.

A. PERWIRA

Perwira merupakan pimpinan prajurit dan konseptor dalam tatanan organisasi TNI yang mempunyai nilai kejuangan dan kemampuan profesi yang tinggi. urutan kepangkatan TNI sebagai berikut:

a. PERWIRA TINGGI

Jenderal besar, Jenderal, Letnan Jenderal (Letjen), Mayor Jenderal (Mayjen), Brigadir Jenderal (Brigjen)

b. PERWIRA MENENGAH

Kolonel (Kol), Letnan Kolonel (Letkol), Mayor

c. PERWIRA PERTAMA

Kapten, Letnan Satu (Lettu), Letnan dua (Letda)

B. BINTARA

Bintara merupakan pimpinan prajurit unit kecil dalam tatanan organisasi TNI, pelatih, pengawas, serta tulang punggung pelaksanaan tugas TNI. Urutan kepangkatan TNI sebagai berikut:

a. BINTARA TINGGI

Pembantu Letnan satu (Peltu), Pembantu Letnan dua (Pelda).

b. BINTARA

Sersan mayor (Serma), Sersan kepala (Serka), Sersan satu (Sertu), Sersan dua (Serda).

C. TAMTAMA

Tamtama merupakan prajurit pelaksana dalam tatanan organisasi TNI yang terpercaya dan dengan keterampilan yang tinggi. Urutan kepangkatan TNI sebagai berikut:

Kopral kepala (Kopka), Kopral satu (Koptu), Kopral dua (Kopda), Prajurit kepala (Praka), Prajurit satu (Pratu), Prajurit dua (Prada).

Adapun perbedaan istilah kepangkatan antara TNI AD, TNI AL, dan TNI AU sebagai berikut.

TNI AD	TNI AL	TNI AU
Jenderal Besar	Laksamana Besar	Marsekal Besar
Jenderal	Laksamana Laut	Marsekal
Letnan Jenderal	Laksamana Madya	Marsekal Madya
Mayor Jenderal	Laksamana Muda	Marsekal Muda
Brigadir Jenderal	Laksamana Pertama	Marsekal Pertama

Urutan kepangkatan POLRI juga dibagi 3 kelompok, yaitu, Bintara dan Tamtam.

a. PERWIRA TINGGI

Jenderal polisi (Jend.Pol), Komisaris Jenderal Polisi (Komijen Pol), Inspektur Jenderal Polisi (Irjen Pol), Brigadir Jenderal Polisi (Brigjen Pol).

b. PERWIRA MENENGAH

Komisaris Besar Polisi (Kombes Pol), Ajun Komisaris Besar Polisi (AKBP), Komisaris Polisi (Kopol).

c. PERWIRA PERTAMA

Ajun komisaris Polisi (AKP), Inspektur Polisi Satu (Iptu), Inspektur Polisi dua (Ipda)

d. BINTARA TINGGI

Ajun Inspektur Polisi satu (Aiptu), Ajun Inspektur Polisi dua (Aipda).

e. BINTARA

Brigadir Polisi kepala (Bripka), Brigadir Polisi (Brippo), Brigadir Polisi satu (Briptu), Brigadir Polisi dua (Bripda).

f. TAMTAMA

Ajun Brigadir Polisi (Abrippo), Ajun Brigadir Polisi satu (Abriptu), Ajun Brigadir Polisi dua (Abripda), Bhayangkara Kepala (Bharaka), Bhayangkara satu (Bharatu), Bhayangkara dua (Bharada).

B.Post Power Syndrome Pada Purnawirawan

1. Pengertian *Post Power Syndrome*

Individu yang bermental lemah dan belum siap secara jiwa menghadapi pensiun biasanya akan mengalami *simptom-simptom* seperti perasaan sedih, takut,

cemas, rasa *inferiori* atau rendah diri, tidak berguna, putus asa, bingung, yang semuanya jelas mengganggu fungsi fungsi kejiwaan dan organiknya. *Simptom* itu akan berkembang menjadi satu kumpulan penyakit dan kerusakan-kerusakan fungsional. Individu yang bersangkutan menjadi sakit secara berkepanjangan dengan macam macam komplikasi yaitu menderita penyakit *post power syndrome* (*sindrome* purna kuasa atau *sindrome* pensiun).

Syndrome adalah sekumpulan simptom yang saling berkaitan berupa reaksi *somatisasi* (tubuh) dalam bentuk tanda tanda penyakit, luka-luka atau kerusakan kerusakan. Definisi *post power syndrome* adalah reaksi *somatisasi* dalam bentuk sekumpulan *simptom* penyakit, luka luka dan kerusakan-kerusakan fungsi fungsi jasmani dan mental yang progresif, karena orang yang bersangkutan sudah tidak bekerja, pensiun, tidak menjabat atau tidak berkuasa lagi (Kartono, 1989). *Post power syndrome* atau sindrom purna kuasa ialah reaksi *somatisasi* dalam bentuk sekumpulan *simptom* penyakit, luka-luka dan kerusakan fungsi fungsi jasmaniah dan rohaniah yang progresif sifatnya, disebabkan oleh karena pasien sudah pensiun, atau sudah tidak mempunyai jabatan dan kekuasaan lagi (Kartono, 1989).

Dinsi (dalam Handayani, 2010) *syndrome* artinya kumpulan gejala sedangkan *power* adalah kekuasaan, jika diartikan maka *post power syndrome* adalah gejala gejala pasca kekuasaan yang muncul berupa gejala gejala kejiwaan atau emosi yang kurang stabil dan gejala itu biasanya bersifat negatif.

Semium (2010) *post power syndrome* adalah reaksi *somatis* dalam bentuk sekumpulan *simptom* penyakit, luka luka, serta kerusakan fungsi fungsi jasmaniah

dan rohaniah yang bersifat progresif dan penyebabnya ialah pensiun atau karena sudah tidak mempunyai jabatan dan kekuasaan lagi. Individu yang mengalami gangguan *post power syndrome* berpandangan bahwa pekerjaan dan bekerja itu merupakan kebutuhan dasar dan merupakan bagian yang sangat penting dari kehidupan manusia. Pekerjaan dan bekerja itu memberikan kesenangan dan arti tersendiri bagi kehidupan manusia. Lingkungan kerja itu sebagai sentrum sosial, sedangkan bekerja merupakan aktivitas sosial yang memberikan kepada individu penghargaan atau respek, status sosial dan prestise sosial. Bekerja itu selain memberikan ganjaran material dalam bentuk gaji, kekayaan dan bermacam macam fasilitas material, juga memberikan ganjaran sosial yang non material, yaitu berupa status sosial dan prestise sosial. Dengan demikian kebanggaan dan minat besar terhadap pekerjaan dengan segala pangkat jabatan dan simbol kebesaran berupa intensif yang kuat untuk mencintai suatu pekerjaan.

Simptom-simptom penyakit ini pada intinya disebabkan oleh banyaknya *stress* (ketegangan, tekanan batin), rasa kecewa dan ketakutan yang mengganggu fungsi fungsi organik dan psikis, sehingga mengakibatkan macam-macam penyakit, luka luka dan kerusakan yang progresif (terus berkembang atau meluas). Sindrom purna kuasa tersebut banyak diidap oleh para pensiunan, mantan purnawirawan, ex-karyawan. Kemudian mereka tidak mampu melakukan adaptasi yang sehat terhadap tuntutan kondisi hidup baru.

Menurut Hartanti (2002) menyatakan bahwa individu yang menolak masa pensiun, akan mengalami ketakutan, cemas dan rendah diri. Apabila dibiarkan

berlarut larut, maka akan terjadi proses demensia yang pesat sekali sehingga merusak fungsi organ.

Berdasarkan berbagai definisi *post power syndrome* di atas maka dapat disimpulkan bahwa *post power syndrome* adalah gejala-gejala pasca kekuasaan yang muncul berupa gejala-gejala kejiwaan atau emosi yang kurang stabil dan gejala itu biasanya bersifat negatif, yang menimbulkan reaksi somatis dalam bentuk sekumpulan simptom penyakit ataupun luka dan kerusakan fungsi tubuh baik itu jasmani dan rohani yang disebabkan karena individu tersebut sudah tidak bekerja atau tidak menjabat lagi.

2. Penyebab *Post Power Syndrome*

Turner & Helms (dalam Prabowo, dkk 2013) menggambarkan penyebab terjadinya *Post Power Syndrome* dalam kasus kehilangan pekerjaan, yaitu:

- a. Kehilangan harga diri : Hilangnya jabatan menyebabkan hilangnya perasaan atas pengakuan diri.
- b. Kehilangan fungsi eksekutif : Fungsi yang memberikan kebanggaan diri.
- c. Kehilangan perasaan sebagai orang yang memiliki arti dalam kelompok tertentu.
- d. Kehilangan orientasi kerja.
- e. Kehilangan sumber penghasilan terkait dengan jabatan terdahulu.

Biasanya *Post Power Syndrome* banyak menyerang seseorang yang baru pensiun, terkena PHK, seseorang yang pernah mengalami kecacatan karena kecelakaan, menjelang tua atau orang yang turun jabatan, dsb. Hal ini semakin diperparah dengan kondisi mindset individu yang mengatasnamakan jabatan

sebagai sesuatu yang sangat membanggakan pada dirinya. Semua ini bisa membuat individu pada frustrasi dan menggiring pada gangguan psikologis, fisik serta sosial.

3. Gejala-gejala *Post Power Syndrome*

Dalam hal ini Kartono(2000), membagi gejala-gejala *post power syndrome* ke dalam tiga tipe, yaitu:

a. Gejala Fisik.

Yaitu menjadi jauh lebih cepat tua tampaknya dibandingkan pada waktu dia menjabat. Rambutnya menjadi putih semua, berkeriput, menjadi pemurung, sakit-sakitan, dan tubuhnya menjadi lemah, tidak bergairah.

b. Gejala Emosi.

Yaitu cepat tersinggung, merasa tidak berharga, ingin menarik diri dari lingkungan pergaulan, ingin bersembunyi, dan lain sebagainya.

c. Gejala Perilaku.

Yaitu umumnya malu bertemu orang lain, lebih mudah melakukan pola-pola kekerasan atau menunjukkan kemarahan baik di rumah atau di tempat yang lain.

Selanjutnya menurut Soepomo (1995) perilaku yang sering diperlihatkan oleh pensiun yang mengalami *post power syndrome* adalah:

- a. Reaksi-reaksi eksplosif misalnya, memarahi anak, istri dan orang lain dilingkungan keluarga karena hal-hal kecil, agresif dalam kata-kata maupun tindakannya yang ditunjukkan oleh lingkungan keluarga.

- b. Memerlihatkan gejala-gejala frustrasi yang ditandai dengan adanya kecemasan dan depresi atau keduanya.
- c. Selalu mengenal hal-hal yang menyenangkan dimasa lalunya, misalnya dengan menceritakan kepada orang lain mengenai kebesaran dan kehebatannya semasa ia masih berkuasa.
- d. Reaksi substitusi, misalnya mencari pekerjaan lain sebagai pengganti pekerjaan yang telah terlepas.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gejala-gejala yang dialami dari individu yang mengalami *post power syndrome* adalah:

Reaksi eksplosif memperlihatkan gejala-gejala frustrasi, selalu mengenang hal-hal yang menyenangkan dimasa lalu, reaksi substitusi, adanya gejala fisik, gejala emosi dan gejala perilaku.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Post Power Syndrome*

Turner & Helms (dalam Handayani, 2010), terdapat beberapa faktor penyebab berkembangnya *Post Power Syndrome* pada diri seseorang yaitu :

- a. Kehilangan jabatan yaitu kehilangan harga diri karena hilangnya jabatan individu merasa kehilangan perasaan memiliki dan atau dimiliki, artinya dengan jabatan pula individu merasa menjadi bagian penting dari institusi. Dengan jabatan pula individu merasa lebih yakin atas dirinya, karena mendapat pengakuan atas kemampuannya. Selain itu, individu tersebut merasa puas akan kepemilikan kekuasaan yang terkait dengan jabatan yang dimilikinya.

- b. Hasil-hasil penelitian menunjukkan bahwa individu yang masih bekerja memiliki derajat *self-esteem* yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu yang sudah tidak bekerja lagi. Individu yang pensiun akan mengalami penurunan harga diri yang meliputi kehilangan perasaan diterima, diakui dan dihargai oleh keluarga, masyarakat, dan rekan sekerja. Selain itu juga muncul perasaan tidak berdaya atau tidak mampu lagi melakukan segala sesuatu seperti pekerjaannya yang membuat tampak tidak berguna dan dibutuhkan lagi. Untuk itu dibutuhkan cara yang tepat agar individu tidak selalu merasakan kehilangan harga diri, misalnya dengan menyibukkan diri melalui aktifitas-aktifitas seperti terlibat dalam kegiatan sosial sebagai *volunter* (Papalia, 2002), atau memperdalam ibadah dan pengetahuannya dalam hal keagamaan untuk menjadi pemuka agama yang dihormati di daerahnya.
- c. Kehilangan hubungan dengan kelompok eksklusif, misalnya kelompok Perwira Tinggi, kelompok Komandan, kelompok Manager, dan lain-lain yang semula memberikan kebanggaan tersendiri. Individu kadangkala mengidentifikasi dirinya dengan kelompok sosial yang berarti bagi dirinya atau dibanggakannya. Dalam hal ini kelompok sosial bisa kelompok bisnis atau kelompok seprofesinya. Dengan terjadinya pensiun, maka individu kehilangan identitasnya tersebut sehingga individu harus mengkonstruksi dan mengevaluasi identitas dirinya menjadi identitas diri yang baru yang lebih rendah arti dan kebanggaan.
- d. Kehilangan kewibawaan atau kehilangan perasaan berarti dalam satu kelompok tertentu. Jabatan memberikan perasaan berarti yang menunjang peningkatan kepercayaan diri seseorang. Misalnya saja, kehilangan kewibawaan di depan anak buah atau lingkungan sekitar karena sudah tidak menjabat lagi. Pekerjaan yang

dilakukan individu sebelum pensiun mungkin merupakan pekerjaan yang dapat menimbulkan kepuasan dan keberartian diri bagi individu. Dengan datangnya pensiun, berarti segala atribut yang dimilikinya harus di tanggalkan termasuk pekerjaan yang menimbulkan kepuasan tersebut, maka individu perlu menyiapkan kegiatan pengganti agar kehilangan tersebut tidak menjadi masalah.

- e. Kehilangan kontak sosial yang berorientasi pada pekerjaan, dengan jabatan yang jelas, maka seseorang memiliki kerangka pelaksanaan tugas yang jelas, yang berpengaruh terhadap kontak sosial pula. Pensiun tentunya menyebabkan individu kehilangan sebagian besar kelompok sosialnya.
- f. Pada individu sebagian besar waktunya habis di lingkungan pekerjaan maka kelompok sosial yang paling besar dimilikinya adalah teman-teman sejawatnya, bawahan, atasan, maupun klien-kliennya. Untuk mengatasi kehilangan kontak sosial yang berorientasi pada pekerjaannya ini, maka individu harus mencari aktivitas-aktivitas dan orang-orang di lingkungannya yang baru sebagai sumber dukungan sosial baginya.
- g. Kehilangan sebagian sumber penghasilan yang terkait dengan jabatan yang pernah dipegang. Bagi sejumlah individu, tidak bekerja lagi berarti hilangnya sumber keuangan. Hal ini mengakibatkan berubahnya cara atau pola hidup individu dan keluarganya, yang sebelumnya hidup dengan berlebihan atau berkecukupan, kini harus bisa lebih hemat.

Dalam hal ini Sadarjoen (2005) mengungkapkan faktor penyebab dari timbulnya *post power syndrome* terdiri dari dua faktor, yaitu: faktor eksternal dan faktor internal.

a. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang disebutkan Sadarjone (2005) disini adalah restrukturisasi institusi atau timbulnya masa pensiun yang akan dijalani oleh individu bersangkutan.

b. Faktor Internal

Turner dan Helms (dalam Sadarjone 2005) menyatakan bahwa terdapat beberapa penyebab faktor internal bagi berkembangnya *post power syndrome* pada diri seseorang yang kehilangan jabatannya yaitu:

- 1) Kehilangan harga diri karena hilangnya jabatan seseorang, merasa kehilangan perasaan memiliki atau tidak memiliki, artinya dengan jabatan seseorang akan merasa menjadi bagian penting dari institusi, sehingga merasa di miliki oleh institusi. Dengan jabatan pula seseorang lebih yakin diri, karena diakui kemampuannya. Kecuali oarang tersebut juga merasa puas akan kepemilikan kekuasaan yang terkait dengan jabatan yang ia emban.
- 2) Kehilangan latar belakang kelompok eksklusif, misalnya kelompok manajer, kelompok kepala seksi. Dan lain-lain yang memberikan perasaan kebanggaan tersendiri.
- 3) Kehilanga perasaan berarti dalam satu kelompok tertentu. Jabatan memberikan perasaan berarti yang menunjang peningkatan kepercayaan diri seseorang.
- 4) Kehilangan orientasi kerja. Dengan jabatan yang jelas, seseorang memiliki kerangka pelaksanaan tugas yang jelas dan *powerfull*, yang berpengaruh terhadap kontak sosial pula.

- 5) Kehilangan sebagian sumber penghasilan yang terkait dengan jabatan yang dipegang.

Penyebab internal tersebut tentu saja akan mengakibatkan berkembangnya reaksi frustrasi yang akan mengembangkan sekumpulan gejala psikofisiksosial yang antara lain ditandai oleh sensitif secara emosional seperti cepat marah, cepat tersinggung, uring-uringan tanpa sebab yang jelas, gelisah dan diliputi kecemasan berlanjut.

Berdasarkan uraian diatas faktor penyebab *post power syndrome* antara lain: faktor eksternal adalah restrukturisasi atau tibanya masa pensiun, sedangkan faktor internal adalah kehilangan harga diri, kehilangan latar belakang kelompok eksklusif, kehilangan perasaan berarti dalam satu kelompok, kehilangan orientasi kerja, kehilangan sebagian sumber penghasilan.

C. Konsep Diri

Konsep diri diartikan sebagai gambaran seseorang mengenai diri sendiri yang merupakan gabungan dari keyakinan fisik, psikologis, sosial, emosional aspiratif, dan prestasi yang mereka capai. Konsep diri merupakan salah satu aspek yang cukup penting bagi individu dalam perilaku.

1. Pengertian Konsep Diri

Konsep diri dapat didefinisikan secara umum sebagai keyakinan, pandangan atau penilaian seseorang terhadap dirinya. Seseorang dikatakan mempunyai konsep diri negatif jika ia meyakini dan memandang bahwa dirinya lemah, tidak berdaya, tidak dapat berbuat apa-apa, tidak kompeten, gagal, malang, tidak menarik, tidak disukai dan kehilangan daya tarik terhadap hidup. Orang dengan

konsep diri negatif akan cenderung bersikap pesimistik terhadap kehidupan dan kesempatan yang dihadapinya. Ia tidak melihat tantangan sebagai kesempatan, namun lebih sebagai halangan. Orang dengan konsep diri negatif, akan mudah menyerah sebelum berperang dan jika gagal, akan ada dua pihak yang disalahkan, entah itu menyalahkan diri sendiri (secara negatif) atau menyalahkan orang lain.

Sebaliknya seseorang dengan konsep diri yang positif akan terlihat lebih optimis, penuh percaya diri dan selalu bersikap positif terhadap segala sesuatu, juga terhadap kegagalan yang dialaminya. Kegagalan bukan dipandang sebagai kematian, namun lebih menjadikannya sebagai penemuan dan pelajaran berharga untuk melangkah ke depan. Orang dengan konsep diri yang positif akan mampu menghargai dirinya dan melihat hal-hal yang positif yang dapat dilakukan demi keberhasilan di masa yang akan datang.

Menurut Calhaoun dan Acocella (dalam Ghufon dan Risnawita, 2010) mendefinisikan konsep diri sebagai gambaran mental diri seseorang. Hurlock (1980) mengatakan bahwa konsep diri merupakan gambaran seseorang mengenai diri sendiri yang merupakan gabungan dari keyakinan fisik, psikologis, sosial, emosional aspiratif, dan prestasi yang mereka capai. Burn (dalam Ghufon dan Risnawita, 2010) mendefinisikan konsep diri sebagai kesan terhadap diri sendiri secara keseluruhan yang mencakup pendapatnya terhadap diri sendiri, pendapat tentang gambaran diri di mata orang lain, dan pendapatnya tentang hal-hal yang dicapai. Definisi lain dikemukakan oleh Rahmat. Konsep diri

bukan hanya gambaran deskriptif, melainkan juga penilaian individu mengenai diri sendiri.

Konsep diri adalah apa yang dipikirkan dan dirasakan tentang dirinya sendiri. Ada dua konsep diri, yaitu konsep diri komponen kognitif dan konsep diri komponen efektif. Komponen kognitif disebut *self image* dan komponen efektif disebut *self esteem*. Komponen kognitif adalah pengetahuan individu tentang dirinya mencakup pengetahuan “siapa saya” yang akan memberikan gambaran tentang diri saya. Gambaran ini disebut citra diri. Sementara itu, komponen efektif merupakan penilaian individu terhadap dirinya sendiri yang akan membentuk bagaimana penerimaan terhadap diri dan harga diri individu.

Jadi, dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa konsep diri adalah apa yang dirasakan dan dipikirkan oleh seseorang mengenai dirinya sendiri.

2. Aspek-aspek Konsep Diri

Calhoun dan Acocella (dalam Ghufroon dan Risnawita, 2010) mengatakan konsep diri terdiri dari tiga aspek:

a. Pengetahuan

Pengetahuan adalah apa yang individu ketahui tentang dirinya. Individu didalam benaknya terdapat satu daftar yang menggambarkan dirinya, kelengkapan dan kekurangan fisik, usia, jenis kelamin, kebangsaan, suku, pekerjaan, agama, dan lain-lain. Misalnya, seseorang akan menganggap dirinya sebagai orang yang sempurna karena telah dikarunia fisik yang berfungsi dengan lengkap, berusia 20 tahun, wanita, WNI, Jawa, mahasiswi, Islam, dan lain-lain. Pengetahuan tentang diri

juga berasal dari kelompok sosial yang didefinisikan oleh individu tersebut. Julukan ini juga dapat berganti setiap saat sepanjang individu mengidentifikasi diri terhadap suatu kelompok tertentu, maka kelompok tersebut memberikan informasi lain yang dimasukkan ke dalam potret dari mental individu.

b. Harapan

Pada saat-saat tertentu, seseorang mempunyai suatu aspek pandangan tentang dirinya. Individu juga mempunyai satu aspek pandangan tentang kemungkinan dirinya menjadi apa di masa depan. Pendeknya, individu mempunyai harapan bagi dirinya sendiri untuk menjadi diri yang ideal. Diri yang ideal sangat berbeda pada masing-masing individu. Seseorang mungkin akan lebih ideal jika dia berdiri di atas podium berorasi dengan penuh semangat. Dihadapannya banyak orang antusias mendengarkan setiap kata yang diucapkannya sambil sesekali meneriakkan semacam yel-yel. Sementara itu, bagi yang lain merasa sebagai diri yang ideal jika dia merenung dan menulis di rumah dengan menghasilkan suatu karya tulis yang dapat dibaca setiap orang.

c. Penilaian

Di dalam penilaian, individu berkedudukan sebagai penilai tentang dirinya sendiri. Apakah bertentangan dengan (1) “siapakah saya”, pengharapan bagi individu; (2) “seharusnya saya menjadi apa”, standar bagi individu. Hasil penilaian tersebut disebut harga diri. Semakin tidak sesuai antara harapan dan standar diri, maka akan semakin rendah harga diri seseorang.

Sedangkan menurut Rini (dalam purwanti 2009) mengemukakan bahwa konsep diri dapat dibentuk melalui beberapa aspek, meliputi:

a. Bersikap obyektif dalam mengenali diri sendiri

Individu yang berkonsep diri positif jarang mengabaikan pengalaman positif atau pun keberhasilan sekecil apapun yang pernah dicapai. Individu tersebut mampu melihat talenta, bakat dan potensi diri dan mencari cara dan kesempatan untuk mengembangkannya.

b. Menghargai diri sendiri

Individu yang berkonsep diri positif dapat melihat kebaikan yang ada pada diri sendiri, mampu memandang hal-hal baik dan positif terhadap diri, serta mampu menghargai orang lain dan melihat hal-hal baik yang ada dalam diri orang lain secara positif. Dengan bias menghargai orang lain, orang lain bias menghargai diri individu tersebut.

c. Tidak memusuhi diri sendiri

Peperangan terbesar dan paling melelahkan adalah peperangan yang terjadi dalam diri sendiri. Sikap menyalahkan diri sendiri secara berlebihan merupakan pertanda bahwa ada permusuhan dan peperangan antara harapan ideal dengan kenyataan diri sejati (*real self*). Akibatnya, akan timbul kelelahan mental dan rasa frustrasi yang dalam serta semakin lemah dan negatif konsep dirinya.

d. Berpikir positif dan rasional

Individu dengan konsep diri positif akan mampu berpikir positif dan rasional terhadap permasalahan yang dihadapi, termasuk dalam menghadapi masa pensiun.

e. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan aspek-aspek konsep diri meliputi bersikap obyektif dalam mengenali diri sendiri, menghargai diri sendiri, tidak memusuhi diri sendiri serta berpikir positif dan rasional.

Sedangkan menurut Fitts (dalam Agustiani, 2006), untuk mengerti konsep diri individu dapat dilihat melalui penilaian terhadap dirinya. Ada beberapa aspek yaitu :

a. Aspek diri fisik (*physicall self*)

Pandangan terhadap aspek fisik, kesehatan, penampilan diri keluar dan gerak motorik.

b. Aspek diri keluarga(*family self*)

Pandangan dan penilaian individu sebagai anggota keluarga serta harga dirinya itu menilai anggota keluarga.

c. Aspek diri pribadi (*personal self*)

Yaitu bagaimana individu menggambarkan identitas dirinya dan bagaimana individu itu menilai dirinya sendiri.

d. Aspek diri etik-moral (*moral-ethical self*)

Bagaimana perasaan individu mengenai hubungannya dengan tuhan dan penilaiannya mengenai hal yang dianggap baik atau tidak.

e. Aspek diri sosial

Bagaimana rasa nilai diri individu dalam melakukan interaksi sosial.

Jadi, definisi dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa aspek konsip diri yaitu: Aspek diri fisik, aspek diri keluarga, aspek diri pribadi, aspek diri etik-moral, aspek diri sosial.

3. Faktor-faktor Konsep Diri

William D. Brooks (dalam Musbikin, 2012) menyebutkan empat faktor yang mempengaruhi perkembangan konsep diri seseorang, yaitu: pertama, *self appraisal-viewing self as an object*. Istilah ini berkaitan dengan pandangan seseorang terhadap dirinya sendiri mencakup kesan-kesan yang diberikan kepada dirinya. Ia menjadikan dirinya sebagai penilaian terhadap dirinya. *kedua, reaction and response of others*. seseorang memandang dirinya juga tidak hanya dipengaruhi oleh pandangan dirinya terhadap diri sendiri, namun juga dipengaruhi reaksi dan respon dari orang lain melalui interaksi yang berkesinambungan. Penilaian dilakukan seseorang berdasarkan pandangan orang lain terhadap dirinya.

Ketiga, *roles you play-role taking*. Seseorang memandang dirinya berdasarkan suatu keharusan dalam memainkan peran tertentu yang harus dilakukan. Peran ini berkaitan dengan system nilai yang diakui dan dilaksanakan oleh kelompok di peran tersebut. *Keempat, reference groups* kelompok rujukan merupakan kelompok yang individu menjadi anggota didalamnya. Jika kelompok ini dianggap penting, dalam arti mereka dapat menilai dan beraksi pada individu, hal ini akan menjadi kekuatan untuk menentukan konsep diri seseorang.

Selanjutnya, konsep diri menurut perkembangannya menurut Harlock ada dua, yaitu *konsep diri primer* dan *konsep diri sekunder*. Konsep diri primer adalah konsep diri yang terbentuk berdasarkan pengalaman anak di rumah, berhubungan dengan anggota keluarga seperti orangtua dan saudara. Sedangkan konsep diri sekunder adalah konsep diri yang terbentuk oleh lingkungan luar rumah seperti teman sebaya atau bermain.

D. Hubungan antara Konsep Diri dan *Post Power Syndrome* pada Purnawirawan

Masalah-masalah rumit yang dialami manusia, seringkali dan bahkan hampir semua, sebenarnya berasal dari dalam diri. Mereka tanpa sadar menciptakan mata rantai masalah yang berakar dari problem konsep diri. Dengan kemampuan berpikir dan menilai, manusia malah suka menilai yang macam-macam terhadap diri sendiri maupun sesuatu atau orang lain bahkan meyakini presepsinya yang belum tentu objektif. Dari situlah muncul problem seperti inferioritas, kurang percaya diri, dan hobi mengkritik diri sendiri.

Post power syndrom merupakan salah satu permasalahan yang dihadapi para pensiunan. Masa pensiun ini dapat menimbulkan masalah karena tidak semua orang siap untuk menghadapinya. Pensiun akan memutuskan seseorang dari aktivitas rutin yang telah dilakukan selama bertahun-tahun, selain itu akan memutuskan rantai sosial yang sudah terbina dengan rekan kerja, dan yang paling vital adalah menghilangnya identitas diri seseorang yang sudah melekat begitu lama (Agustina 2008). Oleh karena itu dibutuhkan adanya persepsi positif pada diri individu terhadap dirinya dalam beradaptasi dengan lingkungan sekitar.

Gilmer (1984) berpendapat bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap pensiun adalah konsep diri. Konsep diri adalah persepsi seseorang terhadap dirinya sendiri baik karena fisik, psikis, sosial, maupun moral. Masa pensiun muncul pada masa dewasa akhir, sedangkan konsep diri pada masa dewasa akhir tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu penerimaan atau penolakan terhadap stereotipe pada usia lanjut, keberhasilan atau kegagalan dalam

hidup dan bagaimana seseorang menghabiskan waktu luangnya. Jika seseorang mempunyai konsep diri yang positif ketika akan menghadapi pensiun ia akan lebih mampu mengontrol kecemasan yang dialaminya, karena dapat ahwa menyesuaikan diri dengan situasi dan lingkungan yang baru ketika pensiun.

Begitu pentingnya arti bekerja pada individu, sehingga bagi seseorang yang memasuki masa pensiun akan membutuhkan waktu untuk merubah orientasi kehidupannya dari suasana bekerja ke suasana waktu luang yang panjang, namun secara psikologis ia tetap merasa dirinya penting. Pekerjaan berkaitan dengan diri seseorang. Dengan memasuki masa pensiun, ada perasaan tidak bernilai. Pensiunan akan kehilangan prestasi, kekuasaan, kehilangan aktivitas rutin, dan kontak sosial yang kesemuanya berperan dalam pengurangan harga diri seseorang. Michael Longhurst (2001) mengatakan bahwa harga diri yang rendah terjadi karena orang pensiun kehilangan beberapa aspek penting dalam kehidupannya. Orang yang mempunyai harga diri yang rendah mempunyai ciri antara lain, mudah merasa bersalah, tidak bisa menerima pujian dari orang lain, merasa bahwa orang lain tidak menyukai mereka, takut untuk ditolak, tidak bisa mengatakan tidak pada orang lain.

Jika faktor-faktor di atas mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menyesuaikan diri pada waktu memasuki masa pensiun, maka intervensi psikologis cukup diperlukan oleh karyawan pra pensiun, sebagai bentuk tanggung jawab moral pada pekerja yang sudah memberikan tenaga selama ini. Konsep diri yang negatif akan mempengaruhi kesehatan mental seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh Nuryanto (2006), mengenai *post power syndrome* kecemasan dan

persiapan dalam menghadapi masa pensiun diperoleh hasil bahwa konsep diri berpengaruh negatif terhadap *post power syndrome* pada pensiunan pejabat struktural Pegawai Negeri Sipil dan Purnawirawan perwira menengah TNI.

Menurut Dinsi dkk, (2006) *syndrome* artinya kumpulan gejala sedangkan *power* adalah kekuasaan, jika diartikan maka *post power syndrome* adalah gejala gejala pasca kekuasaan yang muncul berupa gejala gejala kejiwaan atau emosi yang kurang stabil dan gejala itu biasanya bersifat negatif.

Menurut Fitts (dalam Agustiani, 2006), untuk mengerti konsep diri individu dapat dilihat melalui penilaian terhadap dirinya. Ada beberapa aspek yaitu :

a. Aspek diri fisik (*physicall self*)

Pandangan terhadap aspek fisik, kesehatan, penampilan diri keluar dan gerak motorik.

b. Aspek diri keluarga (*family self*)

Pandangan dan penilaian individu sebagai anggota keluarga serta harga dirinya itu menilai anggota keluarga.

c. Aspek diri pribadi (*personal self*)

Yaitu bagaimana individu menggambarkan identitas dirinya dan bagaimana individu itu menilai dirinya sendiri.

d. Aspek diri etik-moral (*moral-ethical self*)

Bagaimana perasaan individu mengenai hubungannya dengan tuhan dan penilaiannya mengenai hal yang dianggap baik atau tidak.

e. Aspek diri sosial

Bagaimana rasa nilai diri individu dalam melakukan interaksi sosial.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuryanto (2008), mengenai *post power syndrome* keceemasan dan persiapan dalam menghadapi masa pensiun diperoleh hasil bahwa konsep diri berpengaruh negatif terhadap *post power syndrome* pada pensiunan pejabat struktural Pegawai Negeri Sipil dan Purnawirawan perwira menengah TNI.

E. Kerangka Konseptual

