

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Efikasi Diri**

##### **1. Pengertian Efikasi Diri**

Luthans (2008: 202) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan individu atau kepercayaan tentang kemampuannya untuk menggerakkan motivasi, sumber daya kognitif dan cara bertindak yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu, di sini juga dibutuhkan keterampilan kepemimpinan dan kematangan mental.

Selain itu, Alwisol (2009: 287) mendefinisikan efikasi diri sebagai penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Efikasi ini berbeda dengan aspirasi (cita-cita) karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya dapat dicapai, sedangkan efikasi menggambarkan penilaian akan kemampuan diri.

Bandura (1998: 3) menyebutkan “*Perceived self efficacy refer to beliefs in one’s capabilities to organize and execute of action required to produce given attainments*”. Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya bahwa setiap orang mempunyai kemampuan untuk mengatur dan menyelesaikan tugas tertentu. Setiap orang telah dibekali

potensi, oleh karena itu setiap individu harus yakin bahwa setiap individu memiliki kemampuan. Selain itu, Davis dan Newtorm (1996:107) mengatakan bahwa salah satu faktor internal yang sangat mempengaruhi motivasi (usaha) individu pada waktu melaksanakan pekerjaan dalam upaya menghasilkan serta mengembangkan prestasi adalah keyakinan, kemantapan dan perkiraan individu terhadap kemampuan yang dimiliki sebagai faktor efikasi diri.

Lebih lanjut Bandura (1986: 309) mengatakan bahwa efikasi diri adalah salah satu komponen dari pengetahuan tentang diri (*self knowledge*) yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari. Bandura juga menegaskan bahwa semua proses perubahan psikologis dipengaruhi oleh efikasi diri. Wood dan Bandura (dalam Calvin S.Hill dan Linsey, 1993: 290), mengatakan bahwa efikasi diri merupakan kepercayaan tentang kemampuan seseorang dalam mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif dan menentukan tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai suatu situasi yang diinginkan.

Schunk juga mengatakan bahwa *self efficacy* sangat penting perannya dalam mempengaruhi usaha yang dilakukan, seberapa kuat usahanya dan memprediksi keberhasilan yang akan dicapai (Anwar, 2009: 23)

Robbins (2007: 180) menyebutkan bahwa efikasi diri yang juga dikenal dengan teori kognitif sosial, atau teori penalaran sosial, merujuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas. Semakin

tinggi efikasi diri maka semakin yakin pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau mengerjakan sesuatu. Jadi dalam situasi sulit, orang dengan efikasi diri rendah lebih mungkin mengurangi usaha atau melepaskannya sama sekali, sementara orang dengan efikasi diri tinggi semakin giat mencoba untuk mengatasi tantangan tersebut.

Berdasarkan dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya, serta kemantapan diri dalam menentukan tindakan-tindakan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas tertentu.

## **2. Klasifikasi Efikasi Diri**

Secara garis besar, efikasi diri terbagi atas 2 bentuk yaitu:

### **a) Efikasi Diri Tinggi**

Dalam mengerjakan suatu tugas, individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan cenderung memilih terlibat langsung. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung mengerjakan tugas tertentu sekalipun tugas tersebut adalah tugas yang sulit. Mereka tidak memandang tugas sebagai suatu ancaman yang harus mereka hindari. Selain itu, mereka mengembangkan minat intrinsik dan ketertarikan yang mendalam terhadap suatu aktifitas, mengembangkan tujuan dan berkomitmen dalam mencapai tujuan tersebut. Mereka juga meningkatkan usaha mereka dalam

mencegah kegagalan yang mungkin timbul. Mereka yang gagal dalam melaksanakan sesuatu biasanya cepat mendapatkan kembali efikasi diri mereka setelah mengalami kegagalan tersebut

Menurut Bandura (1997: 29) individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi menganggap kegagalan sebagai akibat dari kurangnya usaha yang keras, pengetahuan dan ketrampilan. Mereka yang mempunyai efikasi diri yang tinggi menyukai tantangan, mampu menangani masalah yang mereka hadapi, gigih dalam menyelesaikan masalah, percaya akan kemampuan yang dimiliki, mudah bangkit dari kegagalan yang dialami, memandang masalah sebagai sesuatu yang harus dihadapi bukan dihindari.

b) Efikasi Diri Rendah

Bandura (1997: 30), individu yang memiliki efikasi diri rendah akan menjauhi tugas-tugas yang sulit karena dianggap sebagai ancaman bagi mereka. Mereka disibukkan dengan memikirkan kekekuran-kekuran yang ada pada diri mereka, gangguan-gangguan yang mereka hadapi dan semua hasil yang dapat merugikan mereka.

Individu yang ragu akan kemampuannya, tidak berfikir tentang bagaimana cara yang baik dalam menghadapi tugas-tugas yang sulit. Saat menghadapi yang sulit, mereka juga lamban dalam membenahi ataupun mendapatkan kembali rasa efikasi diri mereka ketika menghadapi

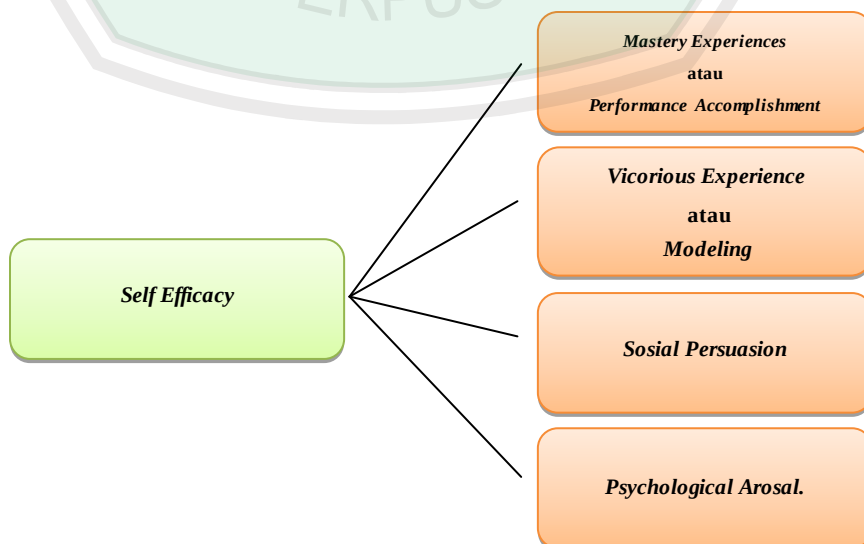
kegagalan. Dalam mengerjakan suatu tugas, individu yang memiliki efikasi diri cenderung menghindari tugas-tugas yang ada. Dalam hal ini mereka dituntut untuk mencobapun tidak biasa, tidak peduli betapa baiknya kemampuan yang mereka miliki. Rasa percaya diri meningkatkan hasrat untuk berprestasi, sedangkan keraguan akan menurunkan hasil tersebut.

### 3. Sumber Efikasi Diri

Bandura (1998: 79), efikasi diri memiliki empat hal yang menjadi sumber informasi dalam mekanisme pembentukan efikasi diri dalam diri individu yakni *mastery experiences* atau *performance accomplishment*, *Vicorious Experience* atau *modeling*, *sosial persuasion* and *psychological arosal*.

#### BAGAN 1

#### Sumber-sumber Informasi Utama Efikasi Diri



a) *Performance Accomplishment* (Pencapaian Prestasi)

Keberhasilan akan membangun kepercayaan diri seseorang dan sebaliknya kegagalan akan merusak rasa kepercayaan diri seseorang, terlebih bila rasa kegagalan terjadi sebelum rasa keberhasilan itu tertanam kokoh pada dirinya. Orang yang mengalami keberhasilan akan mudah mengharapkan hasil yang cepat dan mudah berkecil hati bila mengalami kegagalan. Sementara itu untuk mencapai keberhasilan seseorang membutuhkan berbagai pengalaman dalam mengatasi hambatan. Beberapa kesulitan dan kegagalan akan bermanfaat bagi seseorang untuk mencapai keberhasilan yang biasanya memerlukan usaha berkelanjutan.

b) *Vicarious Experience* atau *modeling* (Pengalaman Orang lain atau meniru)

Efikasi diri dapat diperkuat melalui pengalaman orang lain atau biasa disebut model sosial. Melihat orang lain yang mirip dengan diri seseorang dan sukses melakukan suatu kegiatan dengan upaya yang terus menerus akan menimbulkan keyakinan bagi pengamat. Hal ini akan menanamkan keyakinan bahwa mereka juga mempunyai kemampuan yang sama untuk melakukan kegiatan tersebut. Begitupun sebaliknya ketika seseorang mengamati orang lain mengalami kegagalan, meskipun dengan upaya yang tinggi, hal ini akan menurunkan keyakinan terhadap keberhasilan mereka sendiri dan melemahkan usaha mereka. Dampak dari model

efikasi diri sangat dipengaruhi oleh persamaan persepsi terhadap model yang diamati. Semakin besar kesamaan terhadap pemodelan dianggap semakin persuasif keyakinan terhadap keberhasilan atau kegagalan

c) *Verbal Persuasion* (Persuasi Verbal)

Persuasi verbal adalah cara lain untuk memperkuat keyakinan seseorang terhadap efikasi diri. Verbal persuasi termasuk kalimat verbal yang memotivasi seseorang untuk melakukan suatu perilaku (Peterson, 1994). Seseorang yang mendapatkan persuasi verbal berupa sugesti dari luar bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk melakukan kegiatan, maka mereka akan lebih mampu bertahan ketika berada dalam kesulitan. Dan sebaliknya akan sulit menanamkan efikasi diri pada seseorang ketika persuasi verbal tidak mendukung dengan baik. Orang-orang yang memiliki keyakinan bahwa dirinya kurang mampu melakukan sesuatu maka akan cenderung menghindari potensi melakukan aktifitas yang ada dan akan lebih cepat menyerah dalam menghadapi tantang.

d) *Physiological feedback and Emotional Arousal* (Umpan balik fisiologi dan kondisi emosional)

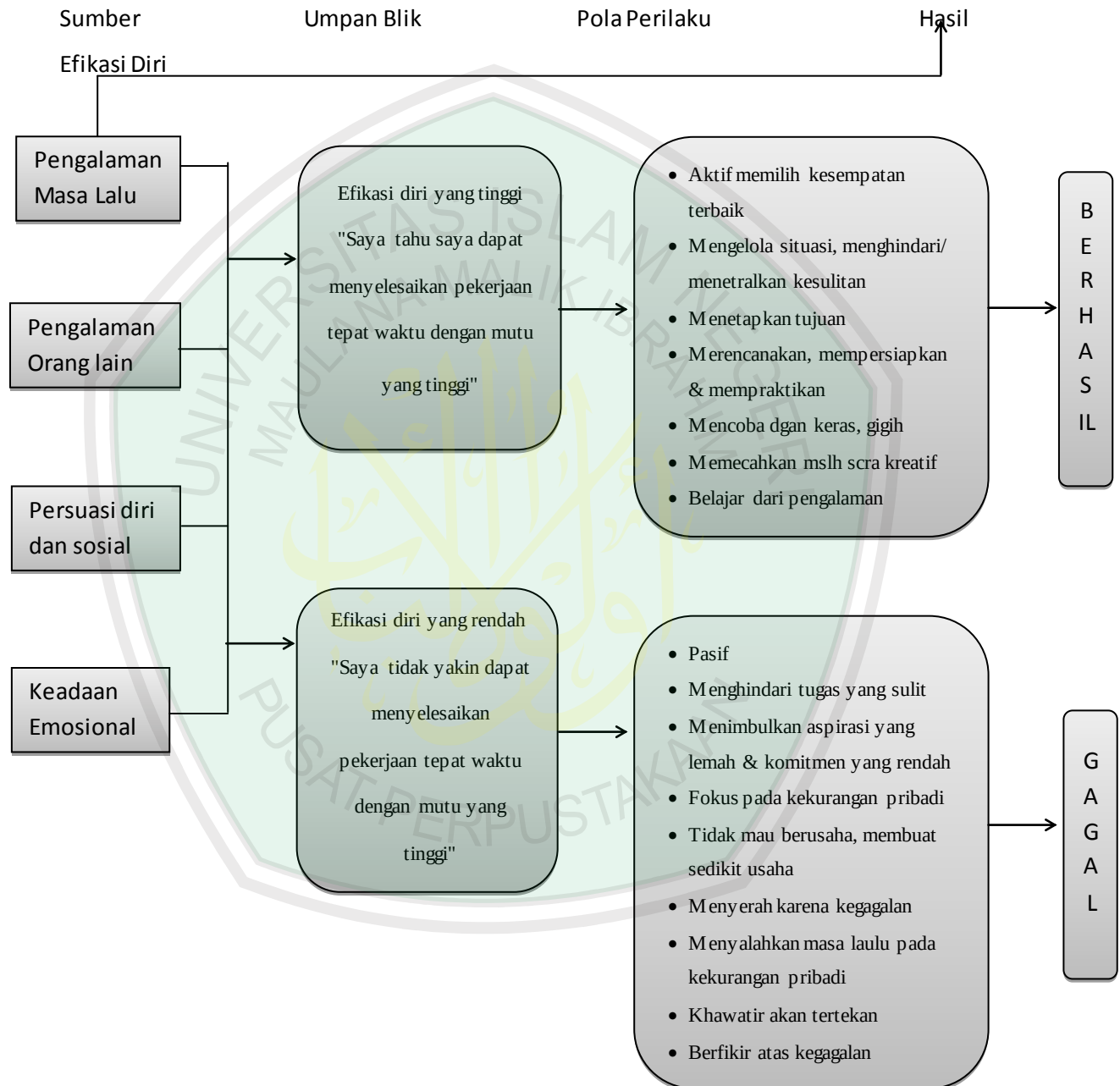
Seseorang sering menunjukkan gejala somatik dan respon emosional dalam menginterpretasikan sebuah ketidakmampuan. Gejala somatik dan kondisi emosional berupa kecemasan, ketegangan, aerosal, mood yang dapat mempengaruhi keyakinan efikasi seseorang. Mereka akan terlihat

stres dan tegang sebagai tanda kerentanan terhadap ketidakmampuan melakukan suatu tindakan. Dalam sebuah kegiatan yang melibatkan kekuatan stamina orang akan mengalami kelelahan, sakit dan nyeri sebagai tanda-tanda kelemahan fisik. Mood juga akan mempengaruhi keberhasilan seseorang. Mood yang positif akan meningkatkan keberhasilan seseorang begitupun sebaliknya keputusaan akan menyebabkan kegagalan. Orang yang mempunyai keyakinan keberhasilan yang tinggi akan mempunyai kemauan yang efektif sebagai fasilitator dalam melakukan kegiatan, dan begitupun sebaliknya seseorang yang penuh dengan keraguan akan menganggap kemauan yang mereka miliki sebagai penghambat dalam melakukan kegiatan.



## BAGAN 2

### PENERAPAN EFIKASI DIRI MENURUT BANDURA



Sumber: Diadaptasi dari Albert Bandura (dalam Gibson, 1996: 166)

#### 4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri menurut Bandura (1986) mengemukakan bahwa efikasi diri dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

- a) Sifat tugas yang dihadapi. Situasi-situasi atau jenis tugas tertentu menuntut kinerja yang lebih sulit dan berat daripada situasi tugas yang lain.
- b) Insentif eksternal. Insentif berupa hadiah (*reward*) yang diberikan oleh orang lain untuk merefleksikan keberhasilan seseorang dalam menguasai atau melaksanakan suatu tugas (*competence contingen insentif*). Misalnya pemberian pujian, materi, dan lainnya.
- c) Status atau peran individu dalam lingkungan. Derajat status sosial seseorang mempengaruhi penghargaan dari orang lain dan rasa percaya dirinya.
- d) Informasi tentang kemampuan diri. Efikasi diri seseorang akan meningkat atau menurun jika ia mendapat informasi yang positif atau negatif tentang dirinya.

Selain faktor-faktor tersebut di atas, Atkinson (1995) mengatakan bahwa efikasi diri dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

- 1) Keterlibatan individu dalam peristiwa yang dialami oleh orang lain, dimana hal tersebut membuat individu merasa ia memiliki kemampuan

yang sama atau lebih dari orang lain. Hal ini kemudian akan meningkatkan motivasi individu untuk mencapai suatu prestasi.

- 2) Persuasi verbal yang dialami individu yang berisi nasehat dan bimbingan yang realistis dapat membuat individu merasa semakin yakin bahwa ia memiliki kemampuan yang dapat membantunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan cara seperti ini sering digunakan untuk meningkatkan efikasi diri seseorang.
- 3) Situasi-situasi psikologis dimana seseorang harus menilai kemampuan, kekuatan, dan ketentraman terhadap kegagalan atau kelebihan individu masing-masing. Individu mungkin akan lebih berhasil bila dihadapkan pada situasi sebelumnya yang penuh dengan tekanan, ia berhasil melaksanakan suatu tugas dengan baik.

## **5. Aspek-aspek efikasi diri**

Tingkat efikasi diri yang dimiliki individu dapat dilihat dari aspek efikasi dirinya Lauster (1988) mengemukakan bahwa orang yang memiliki efikasi diri yang positif dapat diketahui dari beberapa aspek berikut ini:

- a) Keyakinan akan kemampuan diri yaitu sikap positif seseorang tentang dirinya bahwa ia mengerti sungguh-sungguh akan apa yang dilakukan.
- b) Optimis yaitu sikap positif seseorang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal tentang diri, harapan dan kemampuannya.

- c) Objektif yaitu orang yang percaya diri memandang permasalahan atau sesuatu sesuai dengan kebenaran yang semestinya, bukan menurut kebenaran pribadi atau yang menurut dirinya sendiri.
- d) Bertanggung jawab yaitu kesediaan orang untuk menanggung segala sesuatu yang telah menjadi konsekuensinya.
- e) Rasional dan realistis yaitu analisa terhadap suatu masalah, sesuatu hal, sesuatu kejadian dengan menggunakan pemikiran yang dapat diterima oleh akal dan sesuai dengan kenyataan.

Dalam efikasi diri terdapat beberapa aspek yang berkaitan dengan harapan individu. Rizvi (1998) mengklasifikasikan aspek tersebut menjadi tiga, yaitu:

- 1) Pengharapan hasil (*outcome expectancy*), yaitu harapan terhadap kemungkinan hasil dari suatu perilaku. Dengan kata lain, *outcome expectancy* merupakan hasil pikiran atau keyakinan individu bahwa perilaku tertentu akan mengarah pada hasil tertentu.
- 2) Pengharapan efikasi (*efficacy expectancy*), yaitu keyakinan seseorang bahwa dirinya akan mampu melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil. Aspek ini menunjukkan bahwa harapan individu berkaitan dengan kesanggupan melakukan suatu perilaku yang dikehendaki.
- 3) Nilai hasil (*outcome value*), yaitu nilai kebermaknaan atas hasil yang diperoleh individu. Nilai hasil (*outcome value*) sangat berarti

mempengaruhi secara kuat motif individu untuk memperolehnya kembali. Individu harus mempunyai *outcome value* yang tinggi untuk mendukung *outcome expectancy* dan *efficacy expectancy* yang dimiliki.

## **6. Proses Pembentukan Efikasi Diri**

### **a) Proses kognitif**

Keyakinan efikasi diri terbentuk melalui proses kognitif, misalnya melalui perilaku manusia dan tujuan. Penentuan tujuan dipengaruhi oleh penilaian atas kemampuan diri sendiri. Semakin kuat efikasi diri seseorang maka semakin tinggi seseorang untuk berkomitmen untuk mencapai tujuan yang ditentukannya. Beberapa tindakan pada awalnya diatur dalam bentuk pemikiran. Keyakinan tentang keberhasilan akan membentuk sebuah skenario dimana seseorang akan berusaha dan berlatih untuk mewujudkan keyakinannya. Mereka yang mempunyai efikasi diri yang tinggi akan memvisualisasikan skenario keberhasilannya sebagai panduan positif dalam mencapai tujuan, sedangkan orang yang meragukan keberhasilan mereka akan memvisualisasikan skenario kegagalan dan banyak melakukan kesalahan. Fungsi utama dari pemikiran adalah untuk memungkinkan seseorang memprediksi kejadian dan mengembangkan cara untuk mengendalikan hidupnya (Bandura, 1994).

b) Proses motivasional

Tingkat motivasi seseorang tercermin pada seberapa banyak upaya yang dilakukan dan seberapa lama bertahan menghadapi hambatan. Semakin kuat keyakinan akan kemampuan seseorang maka akan lebih besar upaya yang dilakukannya. Keyakinan dalam proses berfikir sangat penting bagi pembentukan motivasi, karena sebagian besar motivasi dihasilkan melalui proses berfikir. Mereka mengantisipasi tindakan dengan menetapkan tujuan dan rencana program untuk mencapai tujuannya. Proses motivasi tersebut dibentuk oleh 3 teori pemikiran yaitu *causal attributions*, *outcome expectancies*, *value theory* dan *cognized goal*. Keyakinan akan mempengaruhi atribusi kausal seseorang, ketika menganggap dirinya mempunyai atribut kausal kegagalan maka ia akan mempunyai kemampuan yang rendah dan begitupun sebaliknya, sedangkan motivasi diatur oleh harapan seseorang dan nilai dari tujuan yang ditentukan (Bandura, 1994).

c) Proses afektif

Keyakinan seseorang tentang seberapa kuat mengatasi stres dan depresi melalui berbagai pengalaman yang dialaminya akan sangat berpengaruh pada motivasi seseorang. Efikasi diri dapat mengendalikan depresi yaitu dengan mengontrol stres. Seseorang yang dapat mengontrol depresi maka pikirannya tidak akan terganggu tetapi bagi orang-orang yang tidak bias

mengontrol berbagai ancaman maka akan mengalami kecemasan yang tinggi. Kecemasan tidak hanya dipengaruhi oleh koping mekanisme seseorang tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan untuk mengendalikan pemikiran yang mengganggu (Bandura, 1994).

d) Proses seleksi

Tujuan akhir dari proses efikasi adalah untuk membentuk lingkungan yang menguntungkan dan dapat dipertahankannya. Sebagian besar orang adalah produk dari lingkungan. Oleh karena itu keyakinan efikasi dipengaruhi dari tipe aktifitas dan lingkungan yang dipilihnya seseorang akan menghindari sebuah aktifitas dan lingkungannya bila orang tersebut merasa tidak mampu untuk melakukannya. Tetapi mereka akan siap dengan berbagai tantangan dan situasi yang dipilihnya bila mereka menilai dirinya mampu untuk melakukannya (Bandura, 1994).

## **7. Efikasi Diri Sebagai Prediktor Tingkah Laku**

Menurut Bandura (dalam Alwisol, 2004: 289-290) sumber pengontrol tingkah laku adalah resiprokal antara lingkungan, tingkah laku, dan pribadi. Efikasi diri merupakan variabel pribadi yang penting, yang kalau digabung dengan tujuan-tujuan spesifik dan pemahaman mengenai prestasi, akan menjadi penentu tingkah laku mendatang yang penting. Berbeda dengan konsep diri (Roger) yaitu bersifat kesatuan umum, efikasi diri bersifat

fragmental. setiap individu mempunyai efikasi diri yang berbeda-beda pada situasi yang berbeda pula tergantung pada:

- c) Kemampuan yang dituntut oleh situasi yang berbeda itu
- d) Kehadiran orang lain, khususnya saingan dalam situasi itu
- e) Keadaan fisiologis dan emosional; kelelahan, kecemasan, apatis, murung.

Efikasi yang tinggi atau rendah, dikombinasikan dengan lingkungan responsive atau tidak responsive, akan menghasilkan empat kemungkinan prediksi tingkah laku

**TABEL 1**  
**Kombinasi Efikasi dengan Lingkungan sebagai Prediktor Tingkah Laku**

| <b>Efikasi</b> | <b>Lingkungan</b> | <b>Prediksi Hasil Tingkah Laku</b>                                                                                      |
|----------------|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tinggi         | Responsif         | Sukses, melaksanakan tugas yang sesuai dengan kemampuannya.                                                             |
| Rendah         | Tidak Responsif   | Depresi, melihat orang lain sukses pada tugas yang dianggapnya sulit                                                    |
| Tinggi         | Tidak Responsif   | Berusaha keras mengubah lingkungan menjadi responsif, melakukan protes, aktivitas sosial, bahkan melaksanakan perubahan |
| Rendah         | Responsif         | Orang menjadi apatis, pasrah, merasa tidak mampu.                                                                       |



## 8. Dimensi Efikasi Diri

Bandura (1997: 42-43) mengatakan bahwa efikasi diri seseorang dapat dibedakan atas dasar beberapa dimensi yang memiliki manfaat penting terhadap prestasi, yaitu:

### a) Tingkat Kesulitan Tugas (*Mognitude* atau *Level*)

Dimensi magnitude berfokus pada tingkat kesulitan yang setiap orang tidak akan sama. Seseorang bisa mengalami tingkat kesulitan yang tinggi terkait dengan usaha yang dilakukan, sedikit agak berat atau ada juga yang melakukan usaha terkait dengan sangat mudah dan sederhana. Semakin tinggi keyakinan efikasi diri yang dimiliki maka semakin mudah usaha terkait yang dapat dilakukan.

### b) Luas Bidang Perialku (*Generality*)

Dimensi generalisasi berfokus pada harapan penguasaan terhadap pengalaman dari usaha terkait yang telah dilakukan. Seseorang akan mengeneralisasikan keyakinan akan keberhasilan yang diperolehnya tidak hanya pada hal tersebut tetapi akan digunakan pada usaha yang lainnya.

### c) Kekuatan Keyakinan (*Strength*)

Dimensi ini berfokus pada kekuatan atau keyakinan dalam melakukan sebuah usaha. Harapan yang lemah biasa disebabkan oleh pengalaman yang buruk. Tetapi bila seseorang mempunyai harapan yang kuat mereka akan tetap berusaha walaupun mengalami sebuah kegagalan.

## 9. Dampak Efikasi Diri

Efikasi diri secara langsung mempengaruhi (Luthans, 2007: 340):

- a) Pemilihan perilaku, misalnya keputusan dibuat berdasarkan bagaimana efikasi yang dirasakan seseorang terhadap pilihan, misalnya tugas kerja atau bidang karir.
- b) Usaha motivasi, misalnya orang mencoba lebih keras dan berusaha melakukan tugas dimana efikasi diri mereka lebih tinggi daripada mereka yang memiliki efikasi diri yang rendah.
- c) Daya tahan. misalnya orang dengan efikasi diri tinggi akan bangkit dan bertahan saat menghadapi masalah atau kegagalan, sementara orang dengan efikasi diri rendah cenderung menyerah saat muncul rintangan.
- d) Pola pemikiran fasilitatif, misalnya penilaian efikasi mempengaruhi perkataan pada diri sendiri (self-talk) seperti orang dengan efikasi diri tinggi mungkin mengatakan pada diri sendiri, “Saya tahu saya dapat menemukan cara untuk memecahkan masalah ini”, sementara orang dengan efikasi diri yang rendah mungkin berkata pada diri sendiri, “Saya tahu saya tidak bias melakukan hal ini, saya tidak mempunyai kemampuan”.
- e) Daya tahan terhadap stres, misalnya orang dengan efikasi diri rendah cenderung mengalami stres dan kalah karena mereka gagal, sementara orang dengan efikasi diri tinggi memasuki situasi penuh tekanan dengan

percaya diri dan kepastian dan dengan demikian dapat menahan reaksi stres.

## 10. Perkembangan Efikasi Diri Selama Masa Kehidupan

Menurut (Bandura, 1994 dalam Rini 2011: 42-44) adapun perkembangan efikasi diri selama masa kehidupannya, yaitu:

a) *Origins of a sense of personal agency* (bersumber dari diri sendiri)

Bayi yang baru dilahirkan akan mengembangkan rasa keberhasilannya melalui eksplorasi bagaimana pengalaman yang memberikan efek terhadap lingkungan sekitarnya. Getaran pada box bayi atau tangisan akan membawa orang dewasa mendekatinya sehingga bayi belajar bahwa tindakan akan menghasilkan efek. Bayi yang berhasil mengendalikan peristiwa lingkungannya akan menjadi lebih perhatian terhadap perilakunya sendiri dan merasa berbeda dengan bayi yang lainnya.

b) *Familial sources of self efficacy* (Efikasi diri bersumber dari keluarga)

Bayi dan anak-anak harus terus belajar untuk mengembangkan kemampuan kognitif dan keterampilan fisik untuk mengetahui dan mengelola berbagai situasi sosial. Perkembangan kemampuan sensorimotorik akan memperluas lingkungan kemampuan eksplorasi bayi dan anak-anak dalam bermain. Tersedianya peluang ini akan memperbesar keterampilan dasar dan rasa keberhasilan. Pengalaman akan kesuksesan

dalam menjalankan kontrol pribadi adalah pengembangan awal kompetensi sosial dan kognitif yang berpusat di dalam keluarga.

- c) *Broadening of self efficacy trough peer influences* (Memperluas efikasi diri melalui pengaruh kelompok)

Seseorang yang masuk dalam sebuah kelompok akan memperluas kemampuan pengetahuannya. Sebagian besar pembelajaran sosial akan terjadi diantara anggota kelompok. Perbedaan usia juga akan mempengaruhi efikasi diri seseorang. Anggota kelompok dalam peer akan memberikan pengaruh yang besar pada efikasi diri anggotanya. Pengaruh rasa efikasi diri rendah kepada anggota kelompok akan mempengaruhi efikasi diri anggota kelompok lainnya, begitupun sebaliknya.

- d) *School of a agency for cultivating cognitive self efficacy* (Sekolah sebagai pembentukan kognitif efikasi diri)

Sekolah adalah tempat untuk mengembangkan kompetensi kognitif. Anak-anak mengembangkan kompetensi kognitif dan pengetahuannya dalam memecahkan masalah dengan berpartisipasi aktif di masyarakat. Kemampuan kognisi dan pengetahuan yang dimiliki akan menjadi dasar bagi pembentukan keyakinan akan keberhasilan. Sehingga pengalaman keberhasilan dan kegagalan yang dialami akan membentuk efikasi diri bagi anak-anak.

e) *Growth of self efficacy through transitional experience of adolescenec*

(Pertumbuhan efikasi diri melalui pengalaman transmisi masa remaja)

Remaja belajar memikul penuh tanggungjawab pribadi disemua dimensi kehidupan. Kompetensi baru dan keyakinan akan sebuah keberhasilan perlu terus dikembangkan. remaja memperluas dan memperkuat rasa keberhasilannya dengan mencoba menghadapi berbagai peristiwa kehidupan. Keyakinan akan efikasi diri dibangun melalui penguasaan pengalaman sebelumnya.

f) *Self efficacy concerns of adulthoold* (Efikasi diri masa dewasa)

Dewasa muda adalah masa ketika orang harus belajar memenuhi kebutuhan baru yang timbul karena kemitraan, hubungan perkawinan, orang tua ataupun pekerjaan. Pemenuhan kebutuhan baru tersebut dapat terpenuhi dengan efikasi diri yang tinggi. Mereka yang memasuki usia dewasa muda dengan keterampilan yang kurang akan merasa tidak yakin dengan diri sendiri dalam menghadapi berbagai aspek kehidupan yang menimbulkan stres dan tekanan. Pengalaman kemampuan dan keterampilan dalam mengelola motivasi, emosional dan proses berfikir akan meningkatkan pengaturan efikasi diri seseorang.

g) *Reappraisals of self efficacy with advancing age* (menilai kembali efikasi diri melalui bertambahnya usia)

Banyak kapasitas fisik dan kognitif yang menurun pada orang lanjut usia. Keterlibatan mereka dalam pemeliharaan sosial, fisik dan intelektual selama rentang kehidupannya dapat membantu mempertahankan efikasi diri para lanjut usia. Penurunan efikasi diri ini disebabkan karena tidak digunakannya kemampuan kognitif dan adanya persepsi negative terhadap harapan yang dimilikinya. Para lanjut usia merasa tidak yakin akan kemampuannya sehingga cenderung untuk mengurangi keterlibatannya dalam kegiatan sosial dan menurunkan aktifitas kegiatan lainnya. Persepsi sosial ini akan meningkatkan kerentanan lanjut usia terhadap stress dan depresi baik secara langsung maupun tidak langsung. Para lanjut usia membutuhkan keyakinan akan keberhasilan yang kuat untuk membentuk kembali dan mempertahankan kehidupan yang produktif.

## **11. Strategi Penanggulangan Masalah (*Coping*)**

Efikasi diri yang dimiliki individu mempengaruhi bagaimana coping yang dilakukan individu ketika menghadapi masalah. Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi lebih mampu untuk mengatasi stres dan ketidakpuasan

dalam dirinya daripada individu dengan tingkat efikasi diri yang rendah (Bandura, 1986: 396).

Selain itu Bandura (1997: 216) mengemukakan bahwa efikasi diri akan akademik berpengaruh terhadap pencapaian prestasi akademik. Individu yang memiliki efikasi diri akademik yang tinggi mau menerima tugas-tugas akademik yang diberikan kepadanya, mengerahkan usaha untuk mengerjakan tugas dan lebih tekun sehingga individu dapat mencapai prestasi akademik yang tinggi. Berbagai penelitian memberikan bukti yang mendukung pernyataan tersebut yakni penelitian Shell, Murphy dan Burning (1989: 91-100) yang dilakukan pada 153 subyek di Midwestern State University menunjukkan bahwa efikasi diri merupakan prediktor yang kuat bagi prestasi siswa dalam menulis dan membaca.

## **12. Efikasi Diri dalam Perspektif Islam**

Setiap muslim harus memiliki efikasi diri yang baik, yaitu keinginan yang kuat untuk sukses, yang muncul dari keyakinan diri. Dalam belajar, efikasi diri penting karena dapat mendorong seseorang untuk mendayakan potensi yang dimilikinya. Rasulullah saw bersabda : “ *Mukmin yang kuat itu lebih baik dan lebih dicintai Allah daripada mukmin yang lemah. Dan, setiap diri pastilah memiliki potensinya masing-masing. Bersemangatlah kalian*

*dalam melakukan sesuatu yang bermanfaat, mintalah pertolongan kepada Allah, dan janganlah kalian merasa tidak mampu” (H.R Bukhari).*

Adapun dalam Al Qur'an, Allah telah menegaskan bahwa setiap orang akan mampu menghadapi peristiwa apapun yang terjadi karena Allah berjanji dalam Al Qur'an bahwa Allah tidak akan membebani seseorang melainkan dengan sesuatu yang sesuai dengan kemampuannya. Seperti firman Allah dalam QS. Al-Baqarah ayat 286 sebagai berikut:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُمْ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya:

”Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): ”Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebankan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri maaafilah kami, ampunilah



kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir.”(Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya, QS. Al-Baqarah 286)

Dari ayat diatas dapat dipahami bahwa sebenarnya manusia sudah mempunyai kompetensi yang besar dan mendasar bahwa untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapinya. Manusia akan mampu menyesuaikan segala macam cobaan atau permasalahan melebihi kemampuan kita, oleh karenanya manusia harus yakin akan hal itu.

Pemahaman dari Al Qur'an dan Hadist di atas sesuai dengan pengertian efikasi diri yang berarti keyakinan seseorang akan kemampuannya dalam menghadapi masalah, sehingga mencapai kesuksesan.

Manusia harus mempunyai keyakinan akan kemampuannya, karena Allah telah memberikan berbagai potensi pada manusia dan telah menyempurnakan penciptaannya. Sebagaimana dalam firman Allah QS. An-Nahl ayat 78 sbagai berikut:

وَاللَّهُ أَخْرَجَكُم مِّن بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ  
وَالْأَبْصَرَ وَالْأَفْئِدَةَ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ ﴿٧٨﴾

Artinya:

“Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatupun, dan Dia memberi kamu pendengaran, penglihatan

dan hati, agar kamu bersyukur” (Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya, QS. An Nahl 78).

Janganlah kita mengeluh atas permasalahan yang sedang dihadapi bahkan membandingkan dengan permasalahan yang dihadapi orang lain karena Allah menganggap kita sama.

Dalam kehidupan sehari-hari kita wajib berusaha menggapai keinginan kita, pantang menyerah dan tetap optimis sebelum takdir Allah membatasinya. Manusia wajib berusaha dengan segenap kemampuan yang dimiliki disertai ingat kepada Allah. Sebagaimana Allah berfirman dalam surat Al-Mu'min ayat 45-46:

فَوَقَدَهُ اللَّهُ سَيِّئَاتٍ مَا مَكَرُوا وَحَاقَ بِآلِ فِرْعَوْنَ سُوءُ الْعَذَابِ ﴿٤٥﴾  
النَّارُ يُعْرَضُونَ عَلَيْهَا غُدُوًّا وَعَشِيًّا وَيَوْمَ تَقُومُ السَّاعَةُ أَدْخِلُوا آلَ  
فِرْعَوْنَ أَشَدَّ الْعَذَابِ ﴿٤٦﴾

Artinya:

"Maka Allah memeliharanya dari kejahatan tipu daya mereka, dan Fir'aun beserta kaumnya dikepung oleh azab yang amat buruk. Kepada mereka dinampakkan neraka pada pagi dan petang dan pada hari terjadinya Kiamat. (Dikatakan kepada malaikat): "Masukkanlah Fir'aun dan kaumnya ke dalam azab yang sangat keras". (QS. Al Mu'min 45-46)

Pemaparan di atas merupakan salah satu ayat tentang keutamaan optimis dalam Al-Qur'an dimana Allah akan mengikuti sesuai dengan prasangka hambanya. Berprasangka baik pada Allah merupakan salah satu yang menentukan nasib seseorang di akhirat. Oleh karenanya dalam menjalankan aktivitas apapun kita wajib berusaha semaksimal mungkin tanpa putus asa, setelah itu barulah kita menyerahkan semua keputusan dan hasilnya kita serahkan kepada Allah. Kita hanya tetap optimis dengan memohon hasil yang terbaik.

## **B. Stres**

### **1. Pengertian Stres**

Stres menurut Gibson, dkk (1996: 336) didefinisikan sebagai suatu tanggapan penyesuaian yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi atau peristiwa di lingkungan luarnya yang menetapkan tuntutan berlebih pada seseorang.

Selain itu, Luthans (1992) juga mendefinisikan stres sebagai respon adaptif pada situasi eksternal yang menghasilkan deviasi-deviasi fisik, psikologis, dan perilaku untuk anggota organisasi (Muchlas, 2008: 495)

Stres dapat juga berarti respon fisiologis, psikologis, maupun perilaku dari seseorang dalam upaya menyesuaikan diri dengan tekanan, baik secara internal maupun eksternal (Panggabean, 2003)

Selain itu, Agus M Hadjana (1994: 14) mengartikan stres sebagai keadaan atau kondisi yang dianggap mendatangkan konsekuensi dari setiap tindakan yang dikaitkan dengan apa yang dilihat (*perception*), tuntutan (*demand*), dan sumber daya (*resource*).

Dari pengertian di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa stres adalah suatu respon yang terjadi akibat dari banyaknya tuntutan, baik secara internal maupun eksternal.

## 2. Fase Stres

Menurut Hans Selye (dalam Gibson, 1996: 340-341) menyatakan bahwa fase stres itu tercantum dalam teori GAS (*General Adaptation Syndrom*), yaitu:

### a) Fase pertama/ fase peringatan (*Alarm Stage*)

Dimana muncul respon awal yang diberikan badan menemui tantangan sebagai penyebab stres. Ketika penyebab stres ditemukan, otak mengirimkan suatu pesan biokimia kepada semua sistem tubuh. Tanda-tanda bahaya akibat hadirnya sumber stres, yaitu: tekanan darah naik, otot terasa sakit, meningkatnya detak jantung, dan sebagainya.

b) Fase kedua/ fase perlawanan (*Resistent*)

Jika penyebab stres terus aktif, GAS beralih ke tahap perlawanan. Dimana tubuh mampu beradaptasi dengan stres yang berkepanjangan. Tanda-tanda masuknya tahap perlawanan yaitu: kelelahan, ketakutan dan ketegangan.

c) Fase terakhir adalah kelelahan/per (*Exhaustion*)

Penghadapan pada penyebab stres yang sama dalam jangka panjang dan terus menerus yang pada akhirnya menambah penggunaan energi yang dipakai sehingga menyebabkan individu jatuh sakit, atau menjadi tergoncang jiwanya.

Dari ketiga fase tersebut dapat dilihat dengan penggambaran seperti berikut ini:

**TABEL 2**

**Fase Stres**

| Stage 1<br>Resistensi tingkat normal                                                                                                          | Stage 2                                                                                                                                    | Stage 3                                                                                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Reaksi Sinyal                                                                                                                                 | Perlawanan                                                                                                                                 | Peredaaan                                                                                                                                        |
| Tubuh menunjukkan perubahan karakteristik terhadap kesan pertama yang dia peroleh dari pemicu stres. Pada saat yang sama resistensi berkurang | Tingkat ke dua terjadi jika tanggapan terhadap faktor pemicu stres tidak sesuai dengan proses adaptasi. Ketahanan meningkat di atas normal | Tingkat ketiga mengikuti proses berhadapan dengan stresor yang sama di mana tubuh telah menyesuaikan diri. Akhirnya energi untuk adaptasi habis. |

Sumber: Hans Selye (dalam Gibson, 1996: 342)

### **3. Gejala Stres**

Sedangkan menurut Agus M Hardjana (1994: 24-26) indikator-indikator stres sebagai berikut: a) Gejala fisik, seperti: sakit kepala, pusing, insomnia (susah tidur), urat tegang- tegang terutama pada leher dan bahu, mudah lelah atau kehilangan daya energi, bertambah banyak melakukan kekeliruan atau kesalahan dalam hidup, b) Gejala Emosional, seperti: gelisah atau cemas, sedih, mudah marah, gugup, mudah jenuh, menjadi beban bagi orang lain, c) Gejala Intelektual, seperti: susah berkonsentrasi, sulit membuat keputusan, pikiran kacau, dalam kerja bertambah jumlah kekeliruan, d) Gejala Interpersonal, seperti: kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah mempersalahkan orang lain

### **4. Sumber-Sumber Stres**

Permasalahan yang terjadi dalam kehidupan memang ada yang berat dan ada yang ringan. Berat ringan permasalahan tergantung pada cara pandang seseorang dalam menghadapi permasalahan tersebut. Oleh karena itu, seorang perlu mengetahui sumber-sumber stres untuk dapat mengantisipasi dan mengolah stres secara positif.

Ada lima macam sumber yang dapat menimbulkan stres, yaitu:

- a) Frustrasi yaitu situasi yang terjadi karena kegagalan individu mencapai apa yang menjadi tujuannya

- b) Konflik yaitu adanya pertentangan baik dalam dirinya sendiri maupun dengan hal-hal di luar dirinya seperti pertentangan kepentingan, pertentangan dengan pihak lain dan sebagainya.
- c) Desakan yaitu suatu keadaan yang mendesak individu dalam situasi tertentu, misalnya persaingan dengan orang lain.
- d) Perubahan yaitu berbagai perubahan yang terjadi di dalam atau di luar dirinya, misalnya pindah rumah.
- e) Kekeliruan dalam berfikir yaitu cara berpikir yang salah atau keliru tentang diri sendiri atau orang lain, misalnya merasa bahwa dirinya paling sial. (Surya, 2001:197).

Menurut Charlesworth & Nathan (1996), ada 13 macam sumber stres, antara lain:

1. Sumber stres kejiwaan meliputi: ketakutan dan kecemasan.
2. Sumber stres keluarga: hubungan dengan anggota keluarga dapat menyebabkan stres.
3. Sumber stres sosial meliputi: interaksi kita dengan orang lain.
4. Sumber stres akibat perubahan: pindah rumah
5. Sumber stres karena bahan kimia meliputi alkohol, obat bius.
6. Sumber stres pekerjaan misal buruh
7. Sumber stres membuat keputusan
8. Sumber stres pulang pergi ke tempat kerja

9. Sumber stres phobia
10. Sumber stres fisik
11. Sumber stres penyakit
12. Sumber stres nyeri
13. Sumber stres lingkungan.

Stres bersumber dari frustrasi dan konflik yang dialami individu yang dapat berasal dari berbagai bidang kehidupan manusia. (Ardani, Rahayu, Solichatun, 2006: 37). Stres juga dapat disebabkan oleh peristiwa atau kejadian tertentu (meninggalnya orang terdekat kita), oleh ketegangan pada kehidupan sehari-hari (misalnya tekanan karena mengasuh anak) atau karena ketegangan kronis (sakit parah).

Menurut Anoraga (2005) ada dua faktor utama yang berkaitan langsung dengan 'stres', yaitu perubahan dalam lingkungan dan diri manusianya sendiri. Apabila perubahan dalam lingkungannya sudah menjadi sedemikian cepat dan ganas, sehingga seseorang sudah merasa kewalahan untuk menghadapi atau menyesuaikan dirinya terhadap perubahan tersebut, maka ambang ketahanannya terhadap 'stres' mulai terlampaui. Kondisi inilah yang harus dihindarkan atau ditanggulangi.

Banyak sekali sumber stres yang menyebabkan manusia mengalami kecemasan dan ketertekanan jiwanya. Secara umum sumber-sumber stres itu berasal dari diri sendiri dan dari lingkungannya.



## 5. Reaksi Dan Akibat Stres

Seperti telah dikemukakan di atas, reaksi terhadap stres dapat berdampak positif dan dapat berdampak negatif, bergantung bagaimana individu menghadapinya. Ada empat kemungkinan reaksi yang timbul. Antara lain:

- a) Reaksi yang bersifat jasmaniah seperti perubahan dalam tekanan darah, pencernaan, pernafasan, syaraf-syaraf tertentu, alergi, munculnya penyakit tertentu dan fungsi-fungsi fisik lainnya.
  - b) Reaksi emosional seperti kecemasan, ketakutan, marah, rasa bersalah, depresi, rasa terpencil, rendah diri dan sebagainya.
  - c) Dalam bentuk perilaku pertahanan diri misalnya menyalahkan orang lain, kompensasi, berkhayal, diam tak berdaya, penekanan diri sendiri, mengganti aktivitas dan sebagainya.
  - d) Dalam bentuk perubahan dalam cara berfikir seperti menjadi kurang percaya, selalu berhati-hati, berusaha mencari bukti dan sebagainya.
- (Surya, 2001:197).

Akibat-akibat 'stres' terhadap seseorang dapat bermacam-macam dan hal ini tergantung pada kekuatan konsep dirinya yang akhirnya menentukan besar kecilnya toleransi orang tersebut terhadap stres. Tetapi meskipun demikian fleksibilitas dan adaptabilitas juga diperlukan agar seseorang dapat menghadapi 'stres'nya dengan baik. Orang-orang yang kaku atau fanatik

terhadap ambisi-ambisi dan norma-norma yang dipegangnya cenderung mengalami keadaan yang lebih buruk apabila ia tidak berhasil mengatasi stresnya. Reaksi-reaksi yang muncul apabila seseorang menerima stres dapat digolongkan sebagai reaksi-reaksi yang jasmaniah (biologis atau lebih tepatnya reaksi fisiologis) dan reaksi yang rohaniyah (psikologis) yang meliputi kelakuan sikap menarik diri, bertingkah laku agresif dan tingkah laku yang tak terorganisasi (Anoraga, 2005:108).

Efek buruk stres pada spiritualitas seseorang antara lain:

- a. Mulai meragukan keberadaan Tuhan
- b. Cenderung melakukan penghinaan terhadap praktik keagamaan
- c. Berhenti melakukan kebiasaan spiritual, seperti berdoa atau pergi ke tempat ibadah.
- d. Mencari seseorang atau semua orang untuk meminta bantuan spiritual.

(Walia, 2005:7)

## **6. Tahapan-Tahapan Stres**

Gejala-gejala stres pada diri seseorang seringkali tidak disadari karena perjalanan awal tahapan stres timbul secara lambat dan baru dirasakan bilamana tahapan gejala sudah lanjut dan mengganggu fungsi kehidupannya sehari-hari baik di rumah, di tempat kerja ataupun di pergaulan lingkungan

sosialnya. Dr. Robert J. Van Amberg (1979) dalam penelitiannya membagi tahapan-tahapan stres dengan kategori sebagai berikut (Sapuri, 2009: 421):

**a. Stres Tahap I**

Tahapan ini merupakan tahapan stres yang paling ringan dan biasanya disertai dengan perasaan-perasaan sebagai berikut: semangat bekerja keras, berlebihan (*over acting*), penglihatan tajam tidak sebagaimana biasanya, merasa mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari biasanya, namun tanpa disadari cadangan energi dihabiskan (*all out*) disertai rasa gugup yang berlebihan pula, merasa senang dengan pekerjaannya itu dan semakin bertambah semangat, namun tanpa disadari cadangan energy semakin menipis (Sapuri, 2009: 421-422).

**b. Stres Tahap II**

Dalam tahapan ini dampak stres yang semula “menyenangkan” sebagaimana diuraikan pada tahap I, di atas mulai menghilang dan timbul keluhan-keluhan yang disebabkan karena cadangan energi tidak lagi cukup sepanjang hari karena tidak cukup waktu untuk beristirahat. Istirahat antara lain dengan tidur yang cukup, bermanfaat untuk mengisi atau memulihkan cadangan energi yang mengalami defisit. Keluhan-keluhan yang sering dikemukakan oleh seseorang yang berada pada stres tahap II ini adalah sebagai berikut : merasa letih sewaktu bangun pagi yang seharusnya merasa segar, merasa mudah lelah sesudah makan siang,

sering mengeluh lambung atau perut tidak nyaman (*bowei discomfort*), detakan jantung lebih keras dari biasanya (berdebar-debar), lekas merasa capai menjelang sore hari, otot-otot punggung dan tengkuk terasa tegang serta tidak bisa santai (Sapuri: 422).

**c. Stres Tahap III**

Bila seseorang itu tetap memaksakan diri dalam pekerjaannya tanpa menghiraukan keluhan-keluhan sebagaimana diuraikan pada stres tahap II tersebut di atas, maka yang bersangkutan akan menunjukkan keluhan-keluhan yang semakin nyata, antara lain : gangguan lambung dan usus; misalnya keluhan maag, buang air besar tidak teratur (diare), ketegangan otot-otot semakin terasa, perasaan ketidaktenangan dan ketegangan emosional semakin meningkat, gangguan pola tidur atau misalnya terbangun tengah malam dan sukar tidur kembali atau bangun terlalu pagi dan tidak dapat tidur kembali, koordinasi tubuh terganggu (badan terasa doyong dan serasa mau pingsan). Pada tahapan ini orang sudah harus berkonsultasi pada dokter untuk memperoleh terapi, atau bisa juga beban stres hendaknya dikurangi dan tubuh memperoleh kesempatan untuk beristirahat guna menambah suplai energi yang mengalami *deficit* (Sapuri, 2009: 423).

#### **d. Stres Tahap IV**

Tidak jarang seseorang yang pada waktu memeriksakan diri ke dokter sehubungan dengan keluhan-keluhan stres tahap III di atas, oleh dokter dinyatakan tidak sakit karena tidak ditemukan kelainan-kelainan fisik pada organ tubuhnya. Bila hal ini terjadi dan yang bersangkutan terus serta memaksakan diri untuk bekerja tanpa mengenal istirahat, maka gejala stres tahap IV akan menanti yang ditandai dengan ciri-ciri sebagai berikut: untuk bertahan sepanjang hari saja sudah terasa amat sulit, aktivitas pekerjaan yang semula menyenangkan dan mudah diselesaikan menjadi membosankan dan terasa sulit, yang semula tanggap terhadap situasi menjadi kehilangan kemampuan untuk merespons secara memadai, ketidakmampuan untuk melaksanakan kegiatan rutin sehari-hari, gangguan pola tidur disertai dengan mimpi-mimpi yang menegangkan, seringkali menolak ajakan karena tiada semangat dan kegairahan menurun, daya konsentrasi dan daya ingat menurun, serta timbul perasaan ketakutan dan kecemasan yang tidak dapat dijelaskan apa penyebabnya (Sapuri, 2009: 423-424).

#### **e. Stres Tahap V**

Bila keadaan di atas berlanjut, maka seseorang akan jatuh dalam stres tahap V yang ditandai dengan hal-hal berikut : kelelahan fisik dan mental yang semakin mendalam, ketidakmampuan untuk menyelesaikan

pekerjaan sehari-hari yang ringan dan sederhana, gangguan sistem pencernaan semakin berat, timbul perasaan ketakutan dan kecemasan yang semakin meningkat, mudah bingung dan panik (Sapuri, 2009: 424).

**f. Stres Tahap VI**

Tahapan ini merupakan tahapan klimaks seseorang mengalami serangan panik dan perasaan takut mati. Tidak jarang orang yang mengalami stres tahap VI ini berulang-kali dibawa ke Unit Gawat Darurat bahkan ke *ICU*, meskipun pada akhirnya dipulangkan karena tidak ditemukan kelainan fisik organ tubuh. Gambaran stres tahap ini adalah sebagai berikut :  
-debaran jantung teramat keras, susah bernafas (sesak dan *megap-megap*),  
seujur badan terasa gemetar, dingin dan keringat bercucuran, serta  
ketiadaan tenaga untuk hal-hal yang ringan dan pingsan atau kolaps  
(Sapuri, 2009: 425).

Dari deskripsi di atas, bila dicermati lebih jauh maka keluhan atau gejala-gejala sebagaimana digambarkan di atas lebih didominasi oleh keluhan-keluhan fisik yang disebabkan oleh gangguan faal (fungsional) organ tubuh sebagai akibat dari stressor psikososial yang melebihi kemampuan seseorang untuk mengatasinya.

## 7. Stres Dalam Perspektif Islam

Dalam prespektif Islam, pengertian stres adalah setiap permasalahan yang menimpa pada diri seseorang dan mengakibatkan reaksi lingkungan. Inilah yang dalam perspektif Islam dinamakan stres kerja, menurut Nawawi (1999: 44).

2) Firman Allah dalam surat Al-Baqarah ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا  
تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِكْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ  
عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۖ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ  
لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya:

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebankan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri maafilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah

Kami terhadap kaum yang kafir.”(Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya, QS. Al-Baqarah 286)

*Khamala* berarti beban, bagi semua umat islam untuk menjalankan ibadah. Hal ini merupakan beban yang harus dilakukan dan tidak boleh ditinggalkan, berkaitan dengan ini beban yang harus dilakukan akan menimbulkan stres karena adanya tekanan.

3) Allah juga berfirman dalam surat Al-Baqarah ayat 155:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ  
وَالْأَنْفُسِ وَالْثَّمَرَاتِ ۚ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ ﴿١٥٥﴾

Artinya:

“Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar “(Q.S. Al-Baqarah).

Dalam ayat ini dijelaskan bahwa dalam menghadapi problem-problem kehidupan, yang harus dimiliki manusia adalah kesabaran. Orang yang sabar adalah orang yang akan menang dalam menghadapi problem itu ia akan diberikan rahmat, keberkatan dan petunjuk dari Allah SWT. Stres merupakan tanggapan atau reaksi tubuh terhadap berbagai tuntutan atau beban atasnya yang bersifat non-spesifik.



Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa stres disini adalah suatu beban yang dirasakan oleh seseorang yang telah pensiun yang membuatnya mengalami stres.

Sebagai hamba Allah, dalam kehidupan di dunia manusia tidak akan luput dari berbagai cobaan, baik kesusahan maupun kesenangan, sebagai sunnatullah yang berlaku bagi setiap insan, yang beriman maupun kafir. Allah Ta'ala berfirman:

كُلُّ نَفْسٍ ذَائِقَةُ الْمَوْتِ وَنَبْلُوكُم بِالشَّرِّ وَالْخَيْرِ فِتْنَةً وَإِلَيْنَا تُرْجَعُونَ



Artinya :

*Tiap-tiap yang berjiwa akan merasakan mati. Kami akan menguji kamu dengan keburukan dan kebaikan sebagai cobaan (yang sebenar-benarnya). dan hanya kepada Kamilah kamu dikembalikan.*

Ibnu Katsir berkata, “Makna ayat ini yaitu: Kami menguji kamu (wahai manusia), terkadang dengan bencana dan terkadang dengan kesenangan, agar Kami melihat siapa yang bersyukur dan siapa yang ingkar, serta siapa yang bersabar dan siapa yang beputus asa.” (*Tafsir Ibnu Katsir*, 5/342, Cet DaruThayyibah)

## **C. Pensiun**

### **1. Definisi Pensiun**

Beberapa batasan akan dikemukakan di bawah 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 Eliana, 2003: 3) 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 (1987) mengatakan bahwa 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 di luar pekerjaan.

Secara umum, arti kata pensiun adalah seseorang yang sudah tidak bekerja lagi karena usianya yang sudah lanjut dan harus diberhentikan. Seseorang yang pensiun biasanya mendapat uang pensiun atau pesangon. Jika mendapat pensiun, maka ia tetap mendapatkan semacam gaji sampai meninggal dunia ([www.wikipedia.org/wiki/Pensiun](http://www.wikipedia.org/wiki/Pensiun)).

Schwartz mengatakan, “pensiun merupakan akhir pola hidup atau masa transisi ke pola hidup baru. Pensiun selalu menyangkut perubahan peran, perubahan keinginan dan nilai, dan perubahan secara keseluruhan

terhadap pola hidup setiap individu”. Setiap individu pensiun pada usia yang berbeda dan untuk alasan yang berbeda, tidak ada waktu khusus atau urutan waktu untuk ketujuh fase tersebut, meskipun demikian ketujuh fase tersebut membantu untuk berpikir mengenai cara-cara yang berbeda yang dapat dialami saat pensiun dan penyesuaian yang terlibat didalamnya (Hurlock, 1999: 417).

Pensiun bermakna purnabakti, tugas selesai, atau berhenti (*retire*). Pensiun adalah berhenti bekerja dari pekerjaan formal dan rutin. Sedangkan menurut Schwart, pensiun dapat dijelaskan sebagai suatu masa transisi ke pola hidup baru, ataupun merupakan akhir pola hidup. Transisi ini meliputi perubahan peran dalam lingkungan sosial, perubahan minat, nilai dan perubahan dalam segenap aspek kehidupan seseorang. Jadi seseorang yang memasuki masa pensiun, bisa merubah arah hidupnya dengan mengerjakan aktivitas lain, tetapi bisa juga tidak mengerjakan aktivitas tertentu lagi. (Hurlock, 1999: 417)

Bagi hampir semua orang yang normal dan sehat, bekerja menyajikan; 1) kehidupan sosial yang mengasyikkan, dan 2) persahabatan, yaitu dua hal yang menjadi sumber pokok kebahagiaan, kesejahteraan, status sosial dan jaminan sosial. Karena itu, lembaga, perusahaan, organisasi dan jawatan adalah sentra sosial yang memberikan makna bagi kehidupan individu (Kartono, 1989: 231). Sebab lembaga-lembaga tadi memberikan:

- a. Ganjaran materiil berupa uang, fasilitas, gaji, dan materi lainnya
- b. Ganjaran non materiil berupa penghargaan, status sosial, dan prestise yang sangat berarti bagi harkat dirinya (Kartono, 1989: 232).

Dapat dipahami bahwa pada masa ini sebetulnya masa yang penuh tantangan khususnya untuk pensiunan di Indonesia. Terlebih jika pensiunan yang masih harus membiayai kuliah anak-anak mereka, padahal dengan status pensiun keadaan keuangan mulai menurun. Jika kita meninjau siklus dunia pekerjaan dari sudut psikologi perkembangan maka kita harus peka dengan istilah *turning points* (titik balik) ataupun *crisis point* (titik krisis). Masa ini ditandai dengan adanya suatu periode dimana ada saat untuk melakukan proses penyesuaian diri kembali dan juga melakukan proses sosialisasi kembali sejalan dengan tuntutan dari pekerjaan yang baru. Pensiun dapat dikatakan masa titik balik karena masa ini adalah masa peralihan dari seseorang memasuki dewasa akhir atau manula. Pensiun juga merupakan titik krisis karena terjadi akibat ketidakmampuan seseorang untuk mencari pekerjaan atau merupakan langkah akhir dalam perjalanan karir seseorang (Elina, 2003: 4).

## 2. Usia Pensiun

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I Nomor: PER.02/MEN/1995 Tentang Usia Pensiun Normal Dan Batas Usia Pensiun Maksimum Bagi Peserta Peraturan Dana Pensiun. Disebutkan dalam Pasal 2 ayat (i) Usia pensiun normal bagi peserta ditetapkan 55 (lima puluh lima) tahun. Dan ayat (ii) Dalam hal pekerja tetap dipekerjakan oleh Pengusaha setelah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, maka batas usia pensiun maksimum ditetapkan 60 (enam puluh) tahun.

Berdasarkan Peraturan Menteri tersebut dapat disimpulkan bahwa usia pensiun pekerja di Indonesia berkisar antara 55 – 60 tahun. Namun kebijakan mengenai batas usia pensiun pekerja ini dapat disesuaikan oleh masing-masing perusahaan dengan kondisi di dalam perusahaan itu sendiri. Ini berarti perusahaan memiliki kewenangan untuk mengatur batas usia pensiun pekerja sendiri, yang biasanya disepakati bersama dengan serikat pekerja perusahaan itu, dan dicantumkan di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara perusahaan dan serikat pekerja di perusahaan itu.

## 3. Jenis-Jenis Pensiun

Masa pensiun dapat dibagi atas 2 bagian besar, yaitu yang secara sukarela (*voluntary*) dan yang berdasarkan pada peraturan (*compulsory/mandatory retirement*). Ketika Indonesia memasuki masa krisis

moneter, banyak perusahaan goyah sehingga harus menciutkan sejumlah pegawai dengan diberikan sejumlah imbalan. Kepada karyawan diberikan kebebasan untuk memilih apakah ia akan tetap bekerja atau mengundurkan diri. Kondisi seperti ini termasuk pensiun yang dilakukan secara sukarela. Kondisi lain yang termasuk dalam pensiun secara sukarela adalah kondisi dimana seseorang ingin melakukan sesuatu yang lebih berarti dalam kehidupannya dibandingkan dengan pekerjaan sebelumnya. Pensiun yang dijalani berdasarkan aturan dari perusahaan adalah pensiun yang kerap kali dilakukan oleh satu perusahaan berdasarkan aturan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dalam hal ini kehendak individu diabaikan, apakah dia masih sanggup atau masih ingin bekerja kembali (Eliana, 2003: 4).

#### **4. Fase Penyesuaian Diri Pada Saat Pensiun**

Penyesuaian diri pada saat pensiun merupakan saat yang sulit, dan untuk mengetahui bagaimana penyesuaian seseorang ketika memasuki masa pensiun, Robert Atchley (dalam Eliana, 2003: 4-5) mengemukakan 3 fase proses pensiun. Adapun fase tersebut adalah:

##### **a) *Preretirement phase* (fase pra pensiun)**

Fase ini bisa dibagi pada 2 bagian lagi yaitu *remote* dan *near*. Pada *remotephase*, masa pensiun masih dipandang sebagai suatu masa yang jauh. Biasanya fase ini dimulai pada saat orang tersebut pertama kali

mendapat pekerjaan dan masa ini berakhir ketika orang tersebut mulai mendekati masa pensiun. Sedangkan pada *near phase*, biasanya orang mulai sadar bahwa mereka akan segera memasuki masa pensiun dan hal ini membutuhkan penyesuaian diri yang baik. Ada beberapa perusahaan yang mulai memberikan program persiapan masa pensiun.

b) *Retirement phase* (fase pensiun)

Masa pensiun ini sendiri terbagi dalam 4 fase besar, dan dimulai dengan tahapan pertama yakni *honeymoon phase*. Periode ini biasanya terjadi tidak lama setelah orang memasuki masa pensiun. Sesuai dengan istilah *honeymoon* (bulan madu), maka perasaan yang muncul ketika memasuki fase ini adalah perasaan gembira karena bebas dari pekerjaan dan rutinitas. Biasanya orang mulai mencari kegiatan pengganti lain seperti mengembangkan hobi. Kegiatan inipun tergantung pada kesehatan, keuangan, gaya hidup dan situasi keluarga. Lamanya fase ini tergantung pada kemampuan seseorang. Orang yang selama masa kegiatan aktifnya bekerja dan gaya hidupnya tidak bertumpu pada pekerjaan, biasanya akan mampu menyesuaikan diri dan mengembangkan kegiatan lain yang juga menyenangkan. Setelah fase ini berakhir maka akan masuk pada fase kedua yakni *disenchantment phase*. Pada fase ini pensiunan mulai merasa depresi, merasa kosong. Untuk beberapa orang pada fase ini, ada rasa kehilangan baik itu kehilangan kekuasaan, martabat, status, penghasilan,

teman kerja, aturan tertentu. Pensiunan yang terpukul pada fase ini akan memasuki *reorientation phase*, yaitu fase dimana seseorang mulai mengembangkan pandangan yang lebih realistis mengenai alternatif hidup. Mereka mulai mencari aktivitas baru. Setelah mencapai tahapan ini, para pensiunan akan masuk pada *stability phase* yaitu fase dimana mereka mulai mengembangkan suatu set kriteria mengenai pemilihan aktivitas, dimana mereka merasa dapat hidup tentram dengan pilihannya.

c) *End of retirement* (fase pasca masa pensiun)

Biasanya fase ini ditandai dengan penyakit yang mulai menggerogoti seseorang, ketidak-mampuan dalam mengurus diri sendiri dan keuangan yang sangat merosot. Peran saat seorang pensiun digantikan dengan peran orang sakit yang membutuhkan orang lain untuk tempat bergantung.

Menurut ahli gerontologi, Robert Atchley (dalam Santrock, 1999: 228-229) menggambarkan tujuh fase pensiun yang dilalui oleh orang dewasa, yaitu:

1. Fase jauh (*remote*), kebanyakan individu sedikit melakukan sesuatu untuk mempersiapkan fase pensiun.
2. Fase mendekat (*near*), individu mulai berpartisipasi didalam program prapensiun. Program ini untuk membantu orang-orang dewasa memutuskan kapan dan bagaimana seharusnya pensiun.



3. Fase bulan madu (*honeymoon*), merupakan fase terawal dari pensiun, banyak individu merasa bahagia dan menikmati aktivitas-aktivitas waktu luang yang lebih.
4. Fase kekecewaan (*disenchantment*), orang-orang dewasa lanjut menyadari bahwa bayangan pra-pensiun individu tersebut tentang pensiun ternyata tidak realistik.
5. Fase reorientasi (*re-orientation*), para pensiunan mencatat apa yang dimiliki, mengumpulkannya bersama-sama dan mengembangkan alternatif-alternatif kehidupan yang lebih realistik. Individu menjelajahi dan mengevaluasi jenis-jenis gaya hidup yang memungkinkan individu menikmati kepuasan hidup.
6. Fase stabil (*stability*), orang-orang dewasa telah memutuskan berdasarkan suatu kriteria tertentu untuk mengevaluasi pilihan-pilihan pada fase pensiun dan bagaimana individu akan menjalani salah satu pilihan yang telah dibuat.
7. Fase akhir (*termination*), peranan fase pensiun digantikan oleh peran orang yang sakit atau ketergantungan karena orang lanjut usia tidak dapat lagi menjalankan fungsinya secara mandiri dan mampu mencukupi kebutuhannya sendiri.

Setiap individu pensiun pada usia yang berbeda dan untuk alasan yang berbeda, tidak ada waktu khusus atau urutan waktu untuk ketujuh fase

tersebut, meskipun demikian ketujuh fase tersebut membantu untuk berpikir mengenai cara-cara yang berbeda yang dapat dialami saat pensiun dan penyesuaian yang terlibat didalamnya.

## **5. Perubahan-Perubahan akibat Pensiun**

Menurut Turner dan Helms (dalam Eliana, 2003: 5-6) ada beberapa hal yang mengalami perubahan dan menuntut penyesuaian diri yang baik ketika menghadapi masa pensiun:

### **a) Masalah Keuangan**

Pendapat keluarga akan menurun drastis, hal ini akan mempengaruhi kegiatan rumah tangga. Masa ini akan lebih sulit jika masih ada anak-anak yang harus dibiayai. Hal ini dapat menimbulkan kecemasan dan stress tersendiri bagi seorang suami karena merasa bahwa perannya sebagai kepala keluarga tertantang

### **b) Berkurangnya harga diri (*Self Esteem*).**

Harga diri seorang pria biasanya dipengaruhi oleh pensiunnya mereka dari pekerjaan. Untuk mempertahankan harga dirinya, harus ada aktivitas pengganti untuk meraih kembali keberadaan dirinya. Dalam hal ini berkurangnya harga diri dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti *feeling of belonging* (perasaan memiliki), *feeling of competence* (perasaan mampu), dan *feeling of worthwhile* (perasaan berharga). Ketiga hal yang

disebutkan di atas sangat mempengaruhi harga diri seseorang dalam lingkungan pekerjaan.

c) Berkurangnya kontak sosial yang berorientasi pada pekerjaan.

Kontak dengan orang lain membuat pekerjaan semakin menarik. Bahkan pekerjaan itu sendiri bisa menjadi *reward* sosial bagi beberapa pekerja misalnya seorang sales, resepsionis, *customer services* yang meraih kepuasan ketika berbicara dengan pelanggan. Selain dari kontak sosial, orang juga membutuhkan dukungan dari orang lain berupa perasaan ingin dinilai, dihargai, dan merasa penting. Sumber dukungan ini dapat diperoleh dari teman kerja, atasan, bawahan dan sebagainya. Tentunya ketika memasuki masa pensiun, waktu untuk bertemu dengan rekan seprofesi menjadi berkurang.

d) Hilangnya makna suatu tugas.

Pekerjaan yang dikerjakan seseorang mungkin sangat berarti bagi dirinya. Dan hal ini tidak bisa dikerjakan saat seseorang itu mulai memasuki masa pensiun.

e) Hilangnya kelompok referensi yang bisa mempengaruhi *self image*.

Biasanya seseorang menjadi anggota dari suatu kelompok bisnis tertentu ketika dia masih aktif bekerja. Tetapi ketika dia menjadi pensiun, secara langsung keanggotaan pada suatu kelompok akan hilang. Hal ini akan mempengaruhi seseorang untuk kembali menilai dirinya lagi.

f) Hilangnya rutinitas

Pada waktu bekerja, seseorang bekerja hampir 8 jam kerja. Tidak semua orang menikmati jam kerja yang panjang seperti ini, tapi tanpa disadari kegiatan panjang selama ini memberikan *sense of purpose*, memberikan rasa aman, dan pengertian bahwa kita ternyata berguna. Ketika menghadapi masa pensiun, waktu ini hilang, orang mulai merasakan diri tidak produktif lagi.

Bagi individu yang mengalami kesulitan dalam penyesuaian diri, perubahan yang terjadi pada fase ini akan menimbulkan gangguan psikologis dan juga gangguan fisiologis. Kondisi gangguan fisiologis bisa menyebabkan kematian yang lebih cepat atau *premature death*. Istilah lain dikemukakan para ahli adalah *retirement shock* atau *retirement syndrome*. Sedangkan gangguan psikologis yang diakibatkan oleh masa pensiun biasanya kecemasan yang berlebihan, stress, frustrasi, depresi.

## 6. Reaksi Terhadap Pensiun

Horenstein dan Warner, menyatakan bahwa ada cara-cara pandang yang berbebeda dalam mempersepsikan purna karya yaitu:

- a) Masa Transisi. Transisi menuju usia tua sehingga purna karya dianggap sebagai masa untuk melepaskan segala aktifitas dan kegiatan-kegiatan yang selama ini digelutinya.

- b) Permulaan yang baru. Masa ini dianggap sebagai kesempatan untuk mengubah kehidupan dan melakukan kegiatan terutama cita-cita atau hobi yang selama ini belum pernah atau belum sempat dilakukan.
- c) Karir lanjutan. Masa ini sebagai kelanjutan dari masa-masa aktif bekerja sehingga tidak ada perbedaan antara kegiatan sebelum dan sesudah pensiun. Dalam hal ini, biasanya mereka akan mencari pekerjaan di tempat yang lain.
- d) Kekacauan. Masa pensiun dipersepsikan sebagai suatu bentuk ancaman dan peristiwa yang tidak menyenangkan. Adanya perasaan kehilangan peran, kesempatan untuk maju dan berkarya. Makna kerja bagi mereka adalah suatu identitas diri, seolah-olah yang paling banyak muncul di masyarakat.

Studi klasik Purna karya yang dilakukan dengan cara mengamati para pensiunan oleh Reichard, Livson, dan Peterson (dalam Avin : 6) menyatakan ada lima kelompok reaksi terhadap pensiun. Tiga kelompok berikut menunjukkan reaksi positif terhadap purna karya yaitu:

- 1) Kelompok *mature*. Mereka tidak mengalami hambatan dalam penyesuaian dengan masa-masa purna karya, tampaknya mereka terbebas dari konflik dan dapat menerima kondisi purna karya dengan realistic. Biasanya mereka mendapatkan kepuasan mengenai aktivitas dan hubungan antar personal, sehingga hidup ini menyenangkan dan bermakna

- 2) Kelompok *rocking-chair men*. Pada umumnya mereka pasif, merasa gembira akan terlepas dari rasa tanggung jawab, dan memuaskan kebutuhan untuk bersikap pasif di masa tuanya
- 3) Kelompok *amored*. Kelompok ini mempertahankan sistem yang kompleks untuk melawan pasivitas dan perasaan tidak berdaya. Dengan melakukan kegiatan yang aktif, mereka pada dasarnya mengatasi perasaan cemas menurunnya kemampuan fisik dan semakin bertambahnya usia.

Dua kelompok selanjutnya menunjukkan reaksi-reaksi yang negatif dari pensiun yaitu:

- a) Kelompok *angry man*. Purna karya dianggap sebagai masa-masa yang menggetirkan, masa-masa yang tidak menyenangkan dan masa-masa pahit. Mereka merasa gagal tidak dapat mencapai tujuannya, menyalahkan orang lain dan kurang dapat menerima kenyataan bahwa usia mereka semakin bertambah
- b) Kelompok *self-haters*. Mereka merasa bahwa hidup ini mengecewakan dan gagal. Namun demikian, mereka lebih mengarahkan perasaan kecewa tersebut kepada diri sendiri, marah kepada diri sendiri, dan menyalahkan diri. Mereka rentan terhadap gejala depresi khususnya dengan semakin bertambahnya usia karena mereka merasa semakin kurang berarti dan tidak adekuat.

Ahli lain menyatakan pada dasarnya ada tiga golongan perilaku individu dalam menghadapi purna karya yaitu:

1. Perilaku Normal. Orang yang telah siap menghadapi masa pensiun tidak akan menunjukkan gejala yang berarti dan tidak menunjukkan adanya perubahan dalam perilakunya
2. Perilaku Goncang. Orang yang tergoncang mentalnya ketika menghadapi masa pensiun, hal ini disebabkan adanya kecemasan atau stres terhadap kehilangan apa yang telah dirasakan atau didapatkan selama ini, misalnya khawatir terhadap penurunan keuangan yang drastis, khawatir akan lingkungan sekitar atau bawahan yang tidak akan menghormatinya, ataupun khawatir melihat teman sekerja yang pensiun mengalami penderitaan.
3. Perilaku Kompensasi yang berlebihan pada golongan ini kekhawatiran dan ketakutan lebih intens sifatnya. Kekhawatiran yang negatif akan bersikap aji mumpung, mumpung masih mempunyai fasilitas kekuasaan. Sebaliknya kekhawatiran yang positif, tampak terlihat baik pada diri sendiri maupun keluarga telah dipersiapkan jauh-jauh hari, baik dari segi fisik maupun finansial.

**TABEL 3**

**Reaksi Positif dan Negatif Terhadap Pensiun**

| <b>Macam Reaksi</b> | <b>Hornstein &amp; Warner</b>                                                                                                  | <b>Reichard, Livson, dan Peterson</b>                                                                                                     | <b>Ahli Lain</b>                                                                                       |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Reaksi Positif      | Dianggap: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Masa transisi</li> <li>• Permulaan yang baru atau karir lanjutan</li> </ul> | Kelompok: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Mature</i></li> <li>• <i>Rocking-Chair men</i></li> <li>• <i>Armored</i></li> </ul> | Perilaku: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Normal</li> </ul>                                   |
| Reaksi Negatif      | Dianggap: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kekacauan</li> </ul>                                                        | Kelompok: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Angry men</i></li> <li>• <i>Self-haters</i></li> </ul>                              | Perilaku: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Goncang</li> <li>• Kompensasi berlebihan</li> </ul> |

**D. Hubungan Efikasi Diri dengan Stres Para Pensiun**

Setiap orang yang bekerja akan menjalani masa pensiun, karena pensiun adalah masa akhir dari aktivitas bekerja. Pensiun terjadi pada semua orang yang bekerja di suatu badan usaha, seperti pegawai swasta dan pegawai negeri, namun yang membedakannya hanya pada pemberian penghargaan selama aktif bekerja.

Seseorang dapat dikatakan memasuki masa pensiun sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I Nomor: PER.02/MEN/1995 disebutkan dalam Pasal 2 ayat (i) Usia pensiun normal bagi peserta ditetapkan 55 (lima puluh lima) tahun. Dan ayat (ii) Dalam hal pekerja tetap dipekerjakan oleh



Pengusaha setelah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, maka batas usia pensiun maksimum ditetapkan 60 (enam puluh) tahun.

Hal ini dipertegas oleh Havinghurst bahwa salah satu tugas-tugas perkembangan pada usia di atas adalah menyesuaikan kondisi dengan masa pensiun dan berkurangnya penghasilan sehingga individu telah memasuki masa pensiun harus dapat menyesuaikan diri pada masa pensiunnya dengan baik.

Tidak semua orang dapat menerima masa pensiun sebagai masa istirahat dari pekerjaannya atau jabatannya. Bagi sebagian orang, pensiun adalah sesuatu yang harus dihindari. Ketakutan ini muncul karena individu merasa bahwa pensiun berarti kehilangan apa yang dimiliki antara lain jabatan, status sosial, kekuasaan, penghasilan dan penghormatan, yang mengakibatkan banyak orang memandang pensiun sebagai hal yang negatif dan cenderung untuk menolak pensiun. Sejauh ini banyak kasus yang terjadi bahwa tidak semua orang mempunyai pandangan yang positif tentang pensiun hal tersebut terjadi karena ketidaksiapan seseorang menghadapi masa pensiun (Triratnasari, 2009: 17).

Menurut Fillenbaun (dalam Hartati, 2002) sikap dalam menghadapi masa pensiun sangat dipengaruhi oleh sosial ekonomi individu, seperti tabungan yang memadai dan pemilihan pekerjaan lain sebagai kelanjutan pekerjaan sebelumnya. Pendapat senada juga dikemukakan oleh Parkinson, dkk (1990: 47) bahwa sebagian besar individu menganggap masalah keuangan tidak dapat diabaikan begitu saja, karena uang merupakan kunci menuju masa pensiun yang nyaman.

Bagi seseorang yang belum mampu memenuhi tugas dan tuntutan terhadap kedewasaanya sering merasa stres. Persiapan diri yang kurang menghadapi keadaan-keadaan baru juga dapat membuat seseorang menjadi tertekan. Pada kenyataanya proses penyesuaian diri tidak selalu dapat dilalui dengan baik, sering seseorang akan mengalami hambatan dalam penyesuaian diri dengan lingkungannya, sehingga dapat menimbulkan stres dalam dirinya.

Perasaan stres sendiri merupakan keadaan psikologis yang tidak menyenangkan, sehingga pikiran menjadi terganggu dan akhirnya timbul perasaan kehilangan keseimbangan mental. Jika hal tersebut dibiarkan maka akan timbul stres yang akan mengganggu kehidupannya. Penilaian tergantung pada penilaian analisis seseorang tentang tuntutan situasi, strategi yang tersedia, dan kemampuan mengimplementasikan strategi yang dibutuhkan.

Penilaian terhadap situasi erat kaitannya dengan konsep efikasi diri, yang merupakan kepercayaan atau keyakinan bahwa seseorang dapat berperilaku sesuai kebutuhan untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan. Bandura (1998: 3) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya bahwa setiap orang mempunyai kemampuan untuk mengatur dan menyelesaikan tugas tertentu. Setiap orang telah dibekali potensi, oleh karena itu setiap individu harus yakin bahwa setiap individu memiliki kemampuan.

Efikasi diri yang dimiliki seseorang akan sangat menentukan seberapa besar usaha yang dikeluarkan dan seberapa besar individu bertahan dalam

menghadapi rintangan dan pengalaman yang menyakitkan. Semakin kuat efikasi dirinya maka semakin giat dan tekun usaha-usaha yang dilakukan. Ketika menghadapi kesulitan, individu mempunyai keraguan yang besar tentang kemampuannya yang akan mengurangi kadar usahanya atau menyerah sama sekali. Dengan kata lain, terdapat korelasi yang kuat antara efikasi diri dengan keberhasilan individu dalam melakukan tuntutan tugas atau mengatasi masalah

Individu yang memiliki sikap efikasi diri dalam menghadapi suatu tugas yang sulit akan merasa tertantang untuk menyelesaikannya, memiliki tanggung jawab yang kuat dan tekun dalam menyelesaikan suatu masalah, sehingga tidak mudah putus asa dan menganggap kegagalan sebagai motivasi untuk dapat bekerja lebih baik. Sedangkan individu dengan efikasi diri yang rendah cenderung merasa malu dan ragu terhadap kemampuan yang dimilikinya, menganggap suatu persoalan yang rumit sebagai ancaman terhadap diri mereka sendiri, akan berdiam diri dan menyerah dengan cepat apabila berhadapan dengan kesulitan (Bandura, 1994: 73-74).

#### **E. Hipotesis**

Menurut Hasan (2003: 140), hipotesis dapat diartikan sebagai suatu pernyataan yang masih lemah kebenarannya dan perlu dibuktikan atau dugaan yang sifatnya masih sementara.

Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan status hipotesis sebagai berikut:

Ada hubungan negatif antara efikasi diri dengan stres para pensiunan swasta di RW XIV Kelurahan Kebonsari Kulon Kecamatan Kanigaran Kota Probolinggo.

Semakin tinggi tingkat efikasi dirinya, maka semakin rendah tingkat stres yang dialami. Begitupun sebaliknya, semakin rendah efikasi dirinya maka semakin tinggi tingkat stres yang dialami.

