

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Shepherdson (1984) mendefinisikan pekerjaan sebagai serangkaian kegiatan yang memiliki tujuan, atau bentuk pengeluaran energi untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat, sedangkan individu yang melakukan suatu pekerjaan dapat disebut sebagai tenaga kerja. Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Wibowo (2012) menjelaskan tenaga kerja adalah mereka yang melakukan pekerjaan dan menerima upah atas hasil kerjanya. Setiap individu yang bekerja dipastikan akan memasuki masa yang mengharuskannya untuk berhenti bekerja. Berhentinya individu dalam melakukan pekerjaan disebabkan oleh beberapa faktor seperti halnya kondisi fisik dan mental yang memburuk, kinerja yang kurang baik, dan telah memasuki batas usia yang mengharuskan individu untuk pensiun.

Menurut Hurlock (2007), pensiun merupakan pengunduran diri individu dari pekerjaan yang dilakukan sehari-hari, maupun tidak lagi bekerja pada suatu institusi secara formal karena telah mencapai batas usia yang ditentukan. Sedangkan menurut Atchley (1982), pensiun merupakan penarikan seseorang dari pekerjaannya, bersama dengan hak-hak yang selama ini ia dapat ketika masih bekerja. Beberapa individu memandang masa pensiun sebagai masa kritis,

dikarenakan hilangnya rutinitas atau kegiatan yang sebelumnya dikerjakan. Sikap individu dalam menghadapi masa pensiun cenderung berbeda-beda, tergantung persepsi individu dalam memandang pensiun. Beberapa individu menanti masa pensiun dengan bahagia merasa sudah terbebas dari tanggung jawab yang sebelumnya dikerjakan, namun sebaliknya terdapat individu yang merasa cemas menjalani masa pensiun karena tidak siap melepas statusnya sebagai seorang karyawan, kehilangan pendapatan, dan kehilangan fungsinya dalam masyarakat.

Dinsi dkk. (2006) menjelaskan bahwa pekerja Indonesia yang rawan mengalami kecemasan menghadapi pensiun adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hal tersebut karena PNS merupakan pekerjaan yang dinilai terhormat dan terpuja di mata masyarakat Indonesia karena PNS merupakan seorang aparatur publik. Namun dari sekian banyak keuntungan menjadi seorang PNS, masih terdapat banyak permasalahan yang dihadapi PNS ketika pensiun. Penelitian Hermaningtyas, dkk. (dalam Windyaningrum & Hamidah, 2018) menunjukkan bahwa PNS memiliki kecenderungan mengalami depresi menjelang pensiun. Beberapa fenomena tersebut dapat disebabkan karena PNS merupakan suatu pekerjaan yang sedari dulu dipandang menjanjikan bagi kelangsungan hidup individu.

Berdasarkan pasal 1 Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Loso (2008)

menjelaskan bahwa menjadi seorang PNS memang sebuah hal yang membanggakan bagi sebagian masyarakat Indonesia, selain itu banyak keuntungan yang diperoleh seperti gaji tetap setiap bulan, terhindar dari resiko PHK, serta tersedianya jaminan pensiun.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) diketahui bekerja di berbagai instansi, salah satu diantaranya pada instansi pendidikan. PNS yang bekerja pada instansi pendidikan ialah guru. Guru yang menjadi bagian dari PNS merupakan pengajar yang kebutuhan hidupnya dijamin oleh negara, jaminan tersebut berupa gaji yang diberikan setiap bulan dan beberapa tunjangan lain. Guru bekerja pada instansi pendidikan atau sekolah di bawah arahan kepala sekolah sebagai atasan. Menurut KBBI, kepala sekolah merupakan seorang guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah. Sedangkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 28 Tahun 2010, kepala sekolah diartikan sebagai seorang guru yang diberikan tugas tambahan sebagai kepala sekolah atau madrasah untuk memimpin dan mengelola sekolah atau madrasah dalam upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan, sehingga kepala sekolah dapat diartikan sebagai pemegang jabatan tertinggi di instansi sekolah.

Alfiatun (2016) menjelaskan bahwa kepala sekolah yang juga berperan sebagai guru merupakan sosok yang disegani serta menjadi panutan bagi warga sekolah, dan beberapa peran lain yang tentu akan hilang saat pensiun nanti. Perubahan-perubahan yang terjadi akibat hilangnya suatu jabatan terlebih dengan pangkat dan status tinggi menuntut untuk dilakukannya penyesuaian, baik dari segi fisik, sosial, finansial, dan psikologis menjelang pensiun (Hamidah & Wrastari,

2012), sehingga individu yang memiliki jabatan atau kekuasaan yang cukup berpengaruh di masa kerjanya terhindar dari gangguan emosi saat memasuki masa pensiun (Widiana, 2015).

Pensiun menjadi hal yang menakutkan bagi sebagian PNS yang memiliki rutinitas kerja dan kecintaan pada pekerjaannya selama bertahun-tahun, terlebih bagi seorang kepala sekolah yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang diatur secara terjadwal dengan beban kerja yang lebih padat dibandingkan seorang guru, serta memiliki sebuah jabatan yang cukup dihormati oleh warga sekolah dan masyarakat. Menurut Barbaccia (1968), individu yang memiliki pekerjaan yang terstruktur dan terjadwal membutuhkan penyesuaian besar ketika harus dihadapkan dengan kehidupan tanpa jadwal kerja sebagai upaya untuk mencegah munculnya rasa tidak berguna ketika telah pensiun nanti. Rasa takut terhadap pensiun inilah yang berpotensi menimbulkan masalah kejiwaan pada individu, sehingga rentan mengalami *post power syndrome* ketika pensiun nanti (Dinsi, dkk., 2006). *Post power syndrome* adalah gejala yang dialami individu pada aspek fisik, emosi, dan perilaku sebagai akibat dari berhentinya individu dalam melakukan pekerjaan (Lailan & Indriana, 2015). Nurhayati & Indriana (2015) menjelaskan bahwa *post power syndrome* sindrom yang bersumber dari berakhirnya suatu jabatan atau kekuasaan, dan mengakibatkan penderita tidak lagi mampu berpikir realistis serta menerima kenyataan bahwa ia bukan pejabat maupun karyawan lagi, dan sudah pensiun. Dengan demikian *post power syndrome* dapat disebut sebagai bentuk respon negatif individu sebagai akibat dari hilangnya status dan pelepasan karir.

Menurut Turner & Helms (dalam Widian, 2015) terdapat 5 faktor yang menyebabkan seseorang mengalami *post power syndrome*, antara lain kurangnya persiapan individu dalam menghadapi masa pensiun, ketidakmampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan kondisi baru, kehilangan hubungan dengan kelompok eksklusif, hilangnya sumber pendapatan, dan kurangnya dukungan sosial. Selain itu, Turner & Helms (dalam Widian, 2015) menuturkan bahwa individu dengan *post power syndrome* sering kali merasa kehilangan harga diri, kehilangan perasaan memiliki dan dimiliki, serta terlepas dari hubungan dengan institusi tempatnya bekerja. Beberapa pemaparan tersebut menunjukkan pentingnya melakukan beberapa persiapan yang dibutuhkan ketika hendak memasuki masa pensiun, agar terhindar dari resiko terjadinya *post power syndrome*.

Ketidaksiapan individu untuk pensiun disebabkan oleh munculnya rasa cemas akibat mendekati masa pensiun. Menurut Alpaslan (2006, dalam Arogundade, 2016) beberapa individu mengalami rasa takut dan cemas ketika menghadapi masa transisi dari pra-pensiun menuju pensiun serta cenderung berefek terhadap kinerja dan produktivitasnya di tempat kerja. Beberapa program dilaksanakan sebagai upaya untuk mempersiapkan para calon pensiunan agar lebih siap secara finansial, fisik, dan psikologis, dalam menghadapi fase kehidupan baru (Olurankinse & Adetula, dalam Arogundade, 2016). Osborne (2012) menjelaskan bahwa pada masa transisi dari pra-pensiun menuju pensiun individu perlu mengembangkan pandangan positif mengenai gaya hidup di masa pensiun, terlebih jika pandangan hidup mereka saat ini adalah pesimis. Berdasarkan Hyde, dkk (2004) diketahui bahwa individu yang memiliki pandangan positif dan optimisme

yang kuat saat pra-pensiun cenderung lebih giat dalam melakukan persiapan pensiun yang matang sebagai upaya untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi saat pensiun nanti. Dengan demikian pandangan yang dimiliki individu pra-pensiun terhadap masa pensiun itulah yang memainkan peran penting dalam penyesuaian diri terhadap masa transisi (Osborne, 2012).

Beberapa usaha individu untuk mempersiapkan pensiun di masa pra-pensiun memang seringkali tidak berhasil dikarenakan adanya faktor internal individu yaitu penghayatan terhadap situasi yang sedang terjadi (Semiun, 2010, dalam Yunian, 2013), individu yang menghayati masa pensiun dengan pesimis akan cenderung kehilangan kepercayaan diri untuk dapat melewati masa pensiun dengan bahagia (Oktavia, 2017), sehingga individu seringkali tidak yakin mampu menghadapi perubahan-perubahan di masa pensiun. Hal inilah yang memicu timbulnya perasaan lemah, sering berfikir negatif, dan tidak mampu melakukan upaya lebih jauh untuk mengatasinya. Menurut Kartono (2000, dalam Yunian, 2013), salah satu penyebab dari *post power syndrome* adalah munculnya emosi negatif, sehingga individu yang akan menghadapi masa pensiun ataupun telah memasuki masa pensiun perlu melakukan regulasi emosi sebagai upaya untuk menekan kecemasan dan stress yang menjadi pemicu *post power syndrome* (Vingerhoets dkk., 2008).

Vingerhoets., dkk (2008) menyatakan bahwa dengan meregulasi emosi negatif menjadi emosi positif dapat mengurangi pemikiran negatif dan kecemasan sebagai akibat dari situasi yang tidak diinginkan. Menurut Seligman (2002) emosi positif diketahui mampu membuat individu lebih memaknai hidupnya, dan merasa

bahwa kehidupan yang ia jalani adalah suatu perjalanan yang menyenangkan.

Seligman (2002) menjelaskan bahwa emosi positif terbagi menjadi 3 yaitu:

- a. Emosi positif masa lalu: bangga, tenang, kebersyukuran, kesuksesan, kelegaan, puas
- b. Emosi positif masa depan: harapan, percaya diri, kepercayaan, optimisme, keyakinan
- c. Emosi positif masa kini: rasa senang, semangat, gratifikasi, kegembiraan, ekstase

Aspek emosi positif yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah optimisme, sebagai emosi positif yang berorientasi terhadap masa depan. Diketahui bahwa individu optimis memiliki pandangan yang positif terhadap masa depan, kontrol atas kepercayaan dirinya, serta dinilai lebih sehat dalam aspek fisik maupun psikologis. Individu optimis juga diketahui memandang suatu kegagalan sebagai bagian dari proses hidup dan yakin terhadap kemampuannya untuk mampu menyelesaikan permasalahan. Seligman (2002) menjelaskan bahwa optimisme dapat memberikan daya tahan yang baik untuk menghadapi stres terhadap permasalahan yang terjadi di masa depan, dalam hal ini adalah masa pensiun.

Penelitian Arofah (2015) menunjukkan optimisme dapat mengurangi kecemasan individu dalam menghadapi masa pensiun. Individu yang menghadapi masa pensiun dengan optimis lebih yakin untuk mengembangkan diri, serta percaya bahwa dirinya memiliki kekuatan untuk tetap menjadi individu produktif dan berguna, baik di lingkup keluarga maupun masyarakat. Optimisme juga diketahui berhubungan positif dengan kemampuan regulasi diri pada lansia di masa pensiun

(Sinaga & Karyono, 2014). Lansia dengan optimisme tinggi juga diketahui lebih percaya diri dalam menghadapi pensiun (Yunian, 2013), kepercayaan diri itulah yang mampu mendorong individu untuk dapat melakukan persiapan yang dibutuhkan untuk pensiun sebagai upaya untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi pada masa transisi dari pra-pensiun menuju pensiun (Meirahati, 2001). Dengan melakukan persiapan yang matang, individu yang hendak pensiun lebih mampu dalam melakukan penyesuaian diri (Hyde dkk, 2004).

Menurut Atrofiyati (1996), penerimaan diri memiliki hubungan positif dengan penyesuaian diri. Individu yang mampu menerima dirinya sendiri cenderung memiliki kemampuan penyesuaian diri yang tinggi. Oleh sebab itu, individu yang mampu menerima dirinya dengan baik cenderung lebih mampu menyesuaikan diri terhadap kondisi baru, dalam hal ini adalah pensiun. Penerimaan diri (*self acceptance*) dikonseptualisasikan sebagai afirmasi atau penerimaan terhadap diri sendiri, baik dari kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki (Bernard, 2013). Shepard (1979) menyatakan bahwa penerimaan diri dapat tercapai apabila individu berhenti mengkritik serta menyalahkan diri sendiri, menilai keadaan diri sendiri dengan sebenar-benarnya, dan memaklumi ketidaksempurnaan yang dimiliki. Penerimaan diri juga merupakan aspek yang krusial terhadap kesehatan mental, sehingga hilangnya kemampuan untuk menerima diri sendiri dapat memunculkan berbagai gangguan emosional, seperti amarah yang tidak terkendali serta depresi (Carson & Langer, 2006). Penelitian lain menunjukkan bahwa kurangnya penerimaan diri juga diasosiasikan dengan buruknya kesejahteraan pribadi (*personal well being*) (Flett dkk., 2003), sedangkan

Diponegoro & Mulyono (2016) menunjukkan bahwa penerimaan diri terbukti menjadi faktor yang dapat membantu individu untuk memperoleh kebahagiaan di masa penuaan. Individu dengan penerimaan diri terbukti lebih mampu menyadari serta menerima kondisi dan situasi hidup yang berubah kala ia menua. Selain itu, individu yang mampu mengembangkan penerimaan diri memiliki *subjective well-being* yang baik serta lebih bahagia dalam menjalani kehidupan sehari-hari (Priadana & Sukianti, 2019). Menurut Yudhistira (2014) dan Wulandari & Lestari (2018) penerimaan diri memberikan sumbangan efektif sebesar 34,5% terhadap kecemasan ketika menghadapi masa pensiun. Pensiun menyebabkan individu kehilangan pekerjaan, pendapatan, dan relasi dengan rekan kerja yang mengharuskannya untuk menerima segala keadaan tersebut tanpa penghakiman. Dengan demikian aspek penerimaan diri menjadi hal yang penting dimiliki oleh individu pra-pensiun agar nantinya mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi saat masa pensiun tiba. Individu yang menghadapi masa pra-pensiun tanpa persiapan dan usaha untuk menyesuaikan diri dengan perubahan berdampak pada akumulasi stres dan frustrasi.

Berdasarkan penjelasan beberapa hasil penelitian sebelumnya memunculkan dugaan bahwa optimisme dan penerimaan diri berhubungan dengan kecenderungan *post power syndrome*. Kepala Sekolah perlu menumbuhkan pandangan positif dan penerimaan diri di masa pra-pensiun untuk melakukan penyesuaian diri dalam menghadapi masa pensiun, sehingga peneliti bermaksud melakukan penelitian mengenai pengaruh optimisme dan penerimaan diri terhadap kecenderungan *post*

power syndrome pada Kepala Sekolah Negeri di Surabaya yang sedang berada pada masa pra-pensiun atau menjelang pensiun.

1.2 Identifikasi Masalah

Pegawai negeri sipil merupakan sebuah pekerjaan yang cukup terhormat di masyarakat. Banyaknya keuntungan yang didapat menyebabkan pekerjaan tersebut diminati oleh masyarakat Indonesia (Loso, 2008). Namun terdapat banyak permasalahan yang dihadapi oleh beberapa PNS ketika menghadapi masa pensiun. Pensiun menyebabkan perubahan pada beberapa aspek kehidupan individu, contohnya ialah hilangnya identitas sosial yang sebelumnya melekat pada PNS tersebut dan putusnya hubungan dengan rekan kerja. Menurut Dinsi, dkk. (2006), beberapa PNS mengalami *mental shock* sebagai akibat dari pensiun.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dinsi, dkk. (2006), PNS adalah pihak yang paling cemas dalam menghadapi masa pensiun, karena status yang dipandang terhormat di masyarakat serta beberapa keuntungan lain yang didapat ketika menjabat akan hilang saat pensiun. Pada bidang pendidikan, PNS yang berprofesi sebagai guru juga mendapatkan jaminan dari pemerintah sama seperti PNS lainnya. Jaminan tersebut berupa gaji rutin setiap bulan (gaji fungsional) dan gaji tunjangan ketika sudah pensiun. Sedangkan pada kepala sekolah yang menjabat sebagai pimpinan di instansi sekolah mendapatkan tunjangan struktural (sebagai pimpinan) dan tunjangan fungsional (sebagai pelaksana/guru) dan tunjangan pensiun. Kepala sekolah diduga memiliki kecenderungan untuk mengalami stres dan depresi ketika menjelang pensiun akibat jabatan dan kekuasaan yang cukup

berpengaruh di instansinya, serta fasilitas khusus yang diberikan sebagai seorang pemimpin di instansi sekolah.

Ketika individu meninggalkan pekerjaannya dan memasuki kehidupan yang tidak diatur oleh jadwal pekerjaan, memerlukan penyesuaian yang proporsional. Selama ini individu menganggap bahwa persiapan penting yang dilakukan saat pra-pensiun adalah dalam hal finansial, namun sesungguhnya aspek psikologis menjadi hal yang penting dalam penyesuaian individu dalam upaya menghadapi masa pensiun (Victor, 1994). Osborne (2012) menjelaskan bahwa pada masa transisi dari pra-pensiun menuju pensiun individu perlu mengembangkan pandangan positif mengenai masa pensiunnya di masa depan, mengganti pola pikir pesimis menjadi optimis. Pandangan positif yang dimiliki individu pra-pensiun terhadap masa pensiun itulah yang memainkan peran penting dalam penyesuaian diri terhadap masa transisi yang penuh dengan perubahan-perubahan yang nantinya dialami oleh individu. Dengan demikian, persiapan psikologis dan mental di masa pra-pensiun memainkan peran penting dalam penyesuaian individu dalam menghadapi masa pensiun.

Namun beberapa persiapan individu dalam menghadapi pensiun cenderung tidak berhasil ketika individu menghayati pensiun dengan emosi negatif. Individu yang tidak mampu menghayati secara positif terkait situasi baru selama pensiun, cenderung rentan mengalami *post power syndrome* (Yunian, 2013). Menurut Nurhayati & Indriana (2015), *post power syndrome* adalah sindrom yang mengganggu aspek fisik dan psikologis, bersumber dari berakhirnya suatu jabatan atau kekuasaan, dan mengakibatkan penderita tidak bisa lagi berpikir realistis serta

tidak mampu menerima kenyataan bahwa ia bukanlah seorang pejabat maupun karyawan lagi. Kartono (2000, dalam Yunian, 2013), menyatakan bahwa salah satu penyebab dari *post power syndrome* adalah munculnya emosi negatif berupa kecemasan yang dapat memunculkan reaksi somatis, seperti gangguan pada peredaran darah, jantung, dan sistem saraf. Semiun (2010, dalam Yunian, 2013) menjelaskan bahwa *post power syndrome* disebabkan oleh adanya penghayatan individu terhadap kondisi pensiunnya, sehingga *post power syndrome* bukan disebabkan oleh kondisi dan situasi pensiun seseorang, melainkan dari adanya penghayatan individu terkait situasi baru yang ia alami. Individu yang menghayati kondisi pensiunnya perasaan negatif cenderung rentan mengalami *post power syndrome*, sehingga individu perlu memiliki penghayatan serta meregulasi emosinya menjadi emosi positif terhadap masa pensiun yang akan datang, sebagai upaya untuk mencegah terjadinya *post power syndrome*. Salah satu aspek emosi positif yang berorientasi pada masa depan adalah optimisme (Seligman, 2002).

Carver & Scheier (2017) mendefinisikan optimisme sebagai sikap individu yang mempertahankan harapan positif terhadap masa depan yang juga berhubungan dengan motivasi. Individu optimis cenderung menghayati kejadian secara positif dan yakin mampu mengatasi permasalahan dan peristiwa buruk yang sedang terjadi. Sebaliknya seseorang yang pesimis berkaitan dengan rendahnya kepercayaan diri dan pandangan negatif terhadap masa depan. Oleh sebab itu, individu yang memiliki sikap optimis di masa pra-pensiun akan selalu berfikir positif terhadap masa pensiunnya kelak, sehingga mereka terhindar dari stres, perasaan cemas, dan

gangguan psikologis lain yang sangat mungkin mempengaruhi kondisi fisik dan produktivitas individu ketika bekerja. Penelitian oleh Arofah (2015) menunjukkan bahwa optimisme mampu mengurangi kecemasan individu dalam menghadapi masa pensiun. Individu yang memandang masa pensiun dengan optimis lebih yakin untuk mempersiapkan serta mengembangkan diri untuk menghadapi pensiun. Yunian (2013) menyatakan bahwa individu dengan optimisme tinggi lebih mampu menerima kondisi baru, serta mengontrol emosi negatif yang merupakan penyebab dari *post power syndrome*.

Pensiunan yang optimis diketahui lebih mampu mengembangkan rasa percaya diri, sehingga lebih memudahkan mereka untuk mempersiapkan dan menyesuaikan diri ketika akan menghadapi masa pensiun (Meirahati, 2001). Individu yang mampu menyesuaikan diri adalah mereka yang memiliki penerimaan diri yang baik (Choirudin, 2016). Penerimaan diri (*self acceptance*) artinya menerima diri seutuhnya, baik kelebihan dan kekurangan yang dimiliki. Menurut Yusfina (2016) salah satu faktor yang menyebabkan kecemasan pegawai dalam menghadapi pensiun adalah rendahnya penerimaan diri. Akibatnya, Individu yang mengalami kecemasan ketika pra-pensiun cenderung tidak mampu menerima keadaan dirinya yang akan berubah, mulai dari hilangnya status sosial, kekuasaan, finansial, dan relasi. Penelitian Wulandari & Lestari (2018) menunjukkan adanya hubungan penerimaan diri dan dukungan sosial terhadap kecemasan menghadapi masa pensiun. Berdasarkan riset Yusfina (2016) diketahui bahwa terdapat pengaruh penerimaan diri dan kecerdasan emosi dengan *post power syndrome* pada pegawai yang akan menghadapi pensiun. Individu yang memiliki penerimaan diri yang

tinggi cenderung lebih mampu untuk melewati masa transisi dari bekerja menuju pensiun dengan baik, serta cenderung memiliki persiapan diri yang matang untuk memasuki masa pensiun (Wulandari & Lestari, 2018).

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini membahas mengenai permasalahan *post power syndrome* yang diharapkan mampu dijawab oleh aspek optimisme dan penerimaan diri pada kepala sekolah negeri di Surabaya dengan beberapa asumsi yang telah dijelaskan sebelumnya. Berdasarkan penjelasan penelitian sebelumnya yang ada pada latar belakang, peneliti berniat melakukan penelitian subjek penelitian ini menjadi lebih spesifik yaitu PNS khususnya kepala sekolah yang merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dalam suatu instansi sekolah. Sejauh ini belum ada penelitian yang mengkaji mengenai pengaruh kecenderungan *post power syndrome* pada kepala sekolah yang dipengaruhi oleh variabel optimisme dan penerimaan diri.

1.3 Batasan Masalah

Masalah dalam penelitian memiliki batasan agar penelitian lebih fokus untuk menjawab permasalahan penelitian. Penulis menetapkan batasan masalah yang akan diteliti agar tidak terlalu luas ruang lingkup yang hendak diteliti. Penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat pengaruh optimisme dan penerimaan diri (*self-acceptance*) terhadap kecenderungan *post power syndrome* pada kepala sekolah negeri di Kota Surabaya yang menjelang pensiun, dengan demikian penulis memberikan batasan masalah dalam penelitian ini terkait dengan beberapa konsep yang akan digunakan sebagai berikut:

1.3.1 Kepala Sekolah Negeri Kota Surabaya yang Menjelang Pensiun

Subyek yang akan dilibatkan adalah individu yang menjadi kepala sekolah negeri di Kota Surabaya, dengan usia 58-59 tahun atau berada pada masa pra-pensiun. Kepala sekolah negeri adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin sebuah sekolah yang dioperasikan oleh pemerintah.

1.3.2 Optimisme

Optimisme didefinisikan sebagai bentuk emosi dan keyakinan positif individu terhadap masa depan. Optimisme dijelaskan dengan *explanatory style* yang terdiri dari *permanence*, *pervasiveness*, dan *personalization* (Seligman, 2006).

1.3.3 Penerimaan Diri (*Self-Acceptance*)

Penerimaan diri adalah sikap menilai keadaan diri secara objektif serta menerima kekurangan dan kelebihan diri sendiri dengan sebenar-benarnya (Shereer, 1949 dalam Bernard, 2013).

1.3.4 *Post Power Syndrome*

Post power syndrome adalah sindrom yang dialami individu pada aspek fisik, emosi, dan perilaku sebagai bentuk respon negatif dari berakhirnya suatu jabatan atau kekuasaan (Lailan & Indriana, 2015).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ditulis sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah: “Apakah ada pengaruh optimisme dan penerimaan diri terhadap kecenderungan *post power syndrome* pada kepala sekolah negeri di Kota Surabaya menjelang pensiun?”

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris adanya pengaruh optimisme dan penerimaan diri terhadap kecenderungan *post power syndrome* pada kepala sekolah negeri di Kota Surabaya menjelang pensiun.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Memberikan informasi yang komprehensif dalam kajian keilmuan psikologi klinis dan kesehatan mental terkait tentang pengaruh optimisme dan penerimaan diri terhadap kecenderungan *post power syndrome*.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Meningkatkan upaya untuk menerapkan praktik sehat mental khususnya bagi para pensiunan khususnya Kepala Sekolah maupun pekerja yang hendak memasuki masa pensiun
2. Menambah kajian pengetahuan bagi para tenaga kesehatan khususnya yang menangani dewasa dan lansia untuk menumbuhkan inovasi dalam mengatasi *post power syndrome* baik secara preventif, kuratif, maupun rehabilitatif.
3. Sebagai bahan referensi, kajian, maupun perbandingan untuk penelitian selanjutnya mengenai optimisme, penerimaan diri, maupun *post power syndrome*.