

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Guru adalah salah satu tenaga pendidik profesional yang memiliki kewajiban untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik mulai dari jenjang pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah (UU RI No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dalam pasal 1 ayat (1)). Menurut peraturan pemerintah no. 49 tahun 2005 pasal 1(1) disebutkan bahwa guru terdiri dari guru pegawai negeri sipil (PNS) dan guru honorer. Guru PNS adalah guru yang digaji tetap oleh pemerintah, guru memiliki status minimal calon pegawai negeri sipil dan telah ditugaskan di sekolah tertentu. Sedangkan guru honorer adalah guru yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintah untuk melaksanakan tugas tertentu, dimana penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran dan Pendapatan Belanja Daerah. Terdapat perbedaan antara guru PNS dan guru honorer diantaranya guru PNS mendapatkan gaji tetap per bulannya sesuai peraturan presiden no. 98 tahun 2020, memiliki tunjangan melekat, jaminan perlindungan, serifikasi, tunjangan profesi, jenjang karir, penghargaan, dan peningkatan kompetensi. Sedangkan untuk guru honorer memiliki gaji tidak tetap tiap bulan dan disesuaikan dengan kemampuan dari sekolah tempat bekerja, tidak memiliki tunjangan yang melekat, tidak ada jaminan perlindungan, tidak mendapatkan sertifikasi, tunjangan profesi,

tidak ada jenjang karir, dan dapat mendapatkan penghargaan serta peningkatan kompetensi (Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam pasal 40 ayat (1)).

Guru dapat diangkat menjadi pegawai negeri sipil oleh pemerintah menurut peraturan perundang-undangan sebagai pendidik tetap di sebuah lembaga pendidikan setelah melakukan rangkaian proses yang diselenggarakan oleh pemerintah berdasarkan peraturan perundang-undangan. Disebutkan dalam UU RI No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 25 ayat (1 dan 2) bahwa pengangkatan dan penempatan guru di satuan pendidikan dilakukan dengan cara objektif, transparan, dan diselenggarakan pemerintah atau pemerintah daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam pasal 40 ayat (1) menyebutkan selama masa kerja guru memperoleh penghasilan tetap, jaminan sosial, penghargaan, pembinaan, perlindungan hukum, serta sarana prasarana dan fasilitas yang menunjang kelancaran pelaksanaan tugas yang dijalankan.

Akan tetapi, dalam bekerja individu pasti akan mengalami fase dimana ia harus berhenti bekerja karena peraturan yang telah ditetapkan, salah satunya yaitu karena adanya pensiun (UU RI No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 30 ayat (1b)). Pada saatnya, setiap pegawai yang bekerja secara formal harus menjalani pensiun atau berhenti bekerja karena terkait dengan usia (Rufaida dkk, 2013). Menurut Hurlock (2006), menyebutkan pensiun suatu bentuk perubahan peran, perubahan keinginan dan nilai, dan perubahan secara menyeluruh terhadap pola hidup tiap individu. Perubahan yang terjadi yaitu ketika individu yang

awalnya bekerja menjadi tidak bekerja lagi dan mengalami pola hidup baru selama pensiun. Semua manusia yang bekerja akan berhenti pada saatnya terlebih karena usia lanjut, hal ini yang dinamakan pensiun (Arini, 2018).

Guru dapat diberhentikan secara hormat salah satunya yaitu apabila guru telah memasuki usia pensiun (UU RI No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 30 ayat(1b)). Dalam undang-undang tersebut, disebutkan pula dalam pasal 30 ayat (4) bahwa pemberhentian guru dilakukan apabila individu telah memasuki usia enam puluh tahun. Berdasarkan dari data statistik Dashboard Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK), Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan disebutkan bahwa proyeksi pensiunan guru di Indonesia pada tahun 2020 sebanyak 36.064 guru. Sedangkan untuk proyeksi pensiunan guru dari tahun 2020 sampai tahun 2024, tercatat terdapat 316.353 guru.

Guru yang telah diangkat menjadi PNS mendapatkan gaji tetap, jaminan sosial, komitmen kerja dan disiplin kerja tinggi, fasilitas memadai (UU No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 30 ayat 4). Hal tersebut dapat memicu kecemasan saat guru menghadapi pensiun, sesuai dengan yang disampaikan oleh Ashari (2010) bahwa karakteristik bekerja bekerja menjadi PNS seperti mendapat imbalan, hidup layak, disiplin tinggi, integritas tinggi, dapat memicu seseorang mengalami kecemasan menjelang masa pensiun karena hal tersebut tidak didapatkan lagi setelah pensiun oleh individu. Ketika bekerja, individu mendapatkan fasilitas material yang memadai dimana hal itu tidak mereka dapatkan semasa pensiun. Oleh karena itu, individu yang memasuki masa pensiun mengalami kekosongan, sedih, merasa tidak berarti dan tidak bermanfaat, dan

tidak berguna lagi sehingga individu akan mengalami kecemasan yang disebabkan oleh khayalannya sendiri tentang kehidupan yang terjadi di masa pensiun. Dampak yang terjadi ketika individu memasuki masa pensiun antara lain mengalami gangguan psikologis, seperti kecemasan, stress, bahkan depresi (Ashari, 2010). Akan tetapi tidak sedikit individu yang memasuki masa pensiun memiliki kondisi sehat baik secara jasmani ataupun rohaninya (Kadarisman, 2011).

Sudirman (2011) menyebutkan bahwa kehadiran masa pensiun sering di pandang sebagai masalah, bahkan musibah. Sebagian dari PNS merasa pesimis dan merasa tidak berguna karena kehilangan pekerjaan. Pensiun dipandang sebagai suatu kehilangan dibandingkan dengan suatu kesempatan baru atau kebebasan. Pensiun terjadi di usia lanjut, hal ini semakin menyulitkan karena pensiun selalu menyangkut perubahan peran, keinginan, nilai, dan perubahan secara keseluruhan terhadap pola hidup seseorang (Hurlock (2006). Individu yang dahulu memiliki pola hidup mewah setelah pensiun tidak lagi mendapat gaji sama seperti belum pensiun, sehingga hidupnya berubah ke pola hidup yang lebih sederhana. Perubahan yang terjadi dapat disebabkan oleh proses internal, fisiologis maupun eksternal yaitu perubahan perubahan nilai kehidupan di masyarakat sehingga memunculkan krisis pada individu usia lanjut. Ketika perubahan-perubahan terjadi maka kebutuhan yang sebelumnya bisa dipenuhi menjadi tidak biasa dipenuhi karena individu kehilangan sumber pendapatan, status sosial, perasaan berarti, karir, dan kesempatan interaksi sosial. Individu yang memasuki masa pensiun terjebak dalam ketidaktahuan karena kurangnya

perencanaan dalam menghadapi masa depannya (Ghufron & Risnawati 2010). Kurangnya keyakinan individu untuk meakukan kegiatan yang akan menunjang masa tuanya nanti, mereka merasa khawatir ketika setelah pensiun mereka sudah tidak produktif lagi. Hal ini yang menimbulkan rasa cemas saat menghadapi masa pensiun, karena individu berpikir tentang situasi yang tidak pasti dan tidak menentu bagi kehidupan mereka yang akan datang, selain itu individu merasa tidak mampu menghadapi masa pensiun tersebut (Ghufron & Risnawati 2010).

Nevid, Rathus, dan Grene (2005) mendefinisikan kecemasan sebagai keadaan emosional yang mempunyai ciri keterangsangan fisiologis, perasaan tegang yang tidak menyenangkan atau keadaan khawatir mengeluhkan bahwa sesuatu yang baru akan terjadi. Kecemasan diartikan sebagai perasaan yang tidak menentu, panik, takut tanpa mengetahui apa yang ditakutkan dan tidak dapat melupakan perasaan gelisah yang menjadi penyebab rasa cemas itu (Daradjat, 2006). Kecemasan merupakan kekhawatiran yang menimbulkan gejala fisiologis kecemasan dan 3 menimbulkan gejala psikologis seperti panik, tegang, bingung, dan tidak dapat berkonsentrasi (Sandjaja, Sarjana & Jusup, 2017).

Yuliarti dan Mulyana (2014) mendefinisikan kecemasan menghadapi pensiun adalah perasaan yang muncul karena rasa khawatir akan kondisi yang tidak menentu, tidak pasti, tidak dapat diprediksi, dan gangguan-gangguan yang berpotensi sebagai akibat karena akan memasuki masa pensiun. Individu mempersepsikan pensiun sebagai ancaman terhadap pemenuhan kebutuhan untuk hidup dirinya dan keluarganya yang tidak terpenuhi (Pieter dan Lubis, 2010). Dapat disimpulkan kecemasan menghadapi pensiun adalah kondisi emosional

dimana individu merasa takut, khawatir, hingga merasa tidak senang menghadapi pensiun disertai dengan meningkatnya ketegangan fisiologis. Ramaiah (2003) menyebutkan bahwa kecemasan dapat muncul beberapa tahun menjelang masa pensiun tiba hingga akhirnya memuncak beberapa saat menjelang pensiun hingga tibanya masa pensiun. Pada situasi tersebut pekerjaan dan karir individu sudah melalui titik klimaksnya dan akan mulai menurun seiring dengan menurunnya produktivitas individu. Penurunan produktivitas ini akan mempengaruhi efisiensi kerjanya.

Aspek-aspek kecemasan menurut Menurut Nevid, Rathus, dan Grene (2005), yaitu: 1) Fisik, dimana individu memperlihatkan gejala fisik yang menyertai kecemasan seperti muntah-muntah, sakit, dan lain-lain, 2) Kognitif, dimana individu memperlihatkan gejala kognitif seperti sulit konsentrasi, merasa terganggu, dan lain-lain, dan 3) *Behavioral* adalah aspek dimana yang ditunjukkan berupa tindakan seperti perilaku menghindar. Aspek-aspek kecemasan menurut Daradjat (2006), yaitu: 1) Fisiologis merupakan aspek-aspek yang memperlihatkan gejala fisik saat mengalami kecemasan, seperti berkeringat, jantung berdebar, dan lain-lain, dan 2) Psikologis merupakan aspek-aspek yang memperlihatkan gejala psikologis saat mengalami kecemasan, seperti khawatir, was-was, cepat marah, dan lain-lain.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Salsabila (2019) mengenai kecemasan menghadapi pensiun pada guru menyebutkan bahwa dari 78 responden, terdapat 16 responden dengan persentase 20,5% yang memiliki tingkat kecemasan yang sangat tinggi dalam menghadapi masa pensiun, 16

responden pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 20,5%, 17 responden dalam kategori sedang dengan presentase 21,8%, 14 responden dalam kategori rendah dengan persentase sebesar 18% dan kategori sangat rendah terdapat 15 responden dengan persentase sebesar 19,2%.

Wawancara dilakukan pada tiga guru PNS, yaitu WS (50 tahun), UB (45 tahun), dan SR (51 tahun) di Kabupaten Kebumen yang dilakukan pada hari Sabtu, 17 Oktober 2020, dengan panduan wawancara dari aspek-aspek yang dikemukakan Nevid, Rathus, dan Grene (2005), yakni aspek fisik, kognitif, dan behavioral. Berdasarkan wawancara tersebut, hasil yang didapatkan yaitu semua mengatakan bahwa mereka harus siap menghadapi masa pensiun karena itu sudah saatnya. Dua diantara responden, yaitu UB dan SR memiliki kondisi fisik yang cukup baik dan tidak terlihat adanya penyakit serta tanda-tanda fisik yang kurang baik. Akan tetapi pada responden WS terlihat gejala fisik dimana selama mendekati masa pensiun sering sakit meskipun hanya sekadar pusing dan lemas. Dua di antara mereka, WS dan SR merasa khawatir akan biaya hidup kedepan, terutama untuk anak sekolah dan keperluan sehari-hari mereka. Disamping itu mereka juga belum mengetahui apa yang harus dilakukan saat pensiun nanti dan hal itu yang membuat mereka kurang tenang saat menghadapi pensiun.

Dari hasil penelitian terdahulu dan wawancara yang dilakukan peneliti membuktikan bahwa terdapat beberapa guru yang mengalami kecemasan saat menghadapi pensiun. Hal tersebut dikarenakan individu belum siap akan masa pensiun, mereka mengkhawatirkan kehidupan setelah pensiun, ketakutan tidak

mampu mencukupi kebutuhan, serta belum memiliki rencana yang akan dilakukan saat pensiun nanti.

Kecemasan merupakan suatu hal yang normal jika terjadi secara proposional, akan tetapi apabila kecemasan tersebut terus berlarut dapat menyebabkan individu sakit. Jika dilihat dari respon maka individu berada pada *state anxiety* yaitu kecemasan yang muncul jika dihadapkan pada situasi tertentu yang menyebabkan individu merasa cemas (Mubarak & Umi 2017). Situasi yang disebutkan disini adalah menghadapi pensiun. Kecemasan menghadapi pensiun biasa terjadi karena individu merasa bahwa tunjangan pensiunnya tidak dapat mencukupi hidup mereka di kemudian hari (Hurlock, 2006). Ariandani (2016) menyatakan bahwa dengan adanya dana pensiun, kesejahteraan para pegawai bisa terjamin di masa tuanya dan mereka juga dapat bekerja dengan tenang. Dari pernyataan tersebut, maka individu yang akan memasuki masa pensiun diharapkan dapat lebih tenang dan menikmati masa pensiun mereka. Individu dapat lebih dekat dengan keluarga, memiliki waktu luang untuk berkumpul dan dapat menyalurkan hobi yang masih dapat dilakukan sehingga lebih produktif selama pensiun. Lesmana (2014) menyebutkan bahwa pada masa pensiun idealnya seseorang dapat merasakan ketenangan karena telah mencapai titik puncak karirnya dalam bekerja, individu tidak lagi memiliki tanggung jawab dan kewajiban terkait pekerjaan yang diberikan oleh instansi atau tempat individu bekerja. Dengan demikian seharusnya individu dapat merasakan perasaan yang tenang, damai, lega, rileks serta emosi-emosi positif lainnya



Pentingnya penelitian terhadap kecemasan menghadapi masa pensiun dapat dilihat dari penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kecemasan menghadapi masa pensiun bagi seorang pegawai dapat berdampak negatif bagi pegawai itu sendiri. Dampak negatif seperti depresi diungkapkan dalam penelitian Kim dan Moen (dalam Rini, 2008). Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Rosnanti dan Krisnansari (2010) menyebutkan bahwa kelompok orang yang akan mengalami pensiun mempunyai risiko 2,25 kali lebih besar untuk menderita depresi dibandingkan kelompok orang yang masih aktif bekerja. Penelitian terhadap kecemasan menghadapi masa pensiun penting agar terhindar dari dampak negatif tersebut. Penelitian ini juga dilakukan dengan harapan individu yang menghadapi masa pensiun tidak mengalami kecemasan tinggi sehingga dapat menikmati masa menjelang pensiun serta masa setelah pensiun dengan lebih baik.

Menurut Horney (dalam Safitri, 2003) faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya kecemasan menghadapi masa pensiun terdiri dari dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal diantaranya yaitu: 1) Penolakan sosial, 2) Kritik dari orang lain, dan 3) Situasi atau kondisi lingkungan. Faktor internal diantaranya yaitu: 1) Perasaan tidak mampu seperti merasa rendah, meremehkan diri sendiri dan merasa tidak mampu memenuhi harapannya, 2) Tidak percaya diri. 3) Perasaan bersalah seperti merasa bersalah terhadap keluarga dan orang terdekatnya, 4) Rendahnya kecerdasan emosi seperti individu tidak mampu bersikap dengan tepat di berbagai situasi sehingga tidak dapat mengatasi kecemasan yang dirasakan, dan 5) Penerimaan terhadap diri sendiri seperti

individu dapat menerima semua perubahan yang ada dalam dirinya dengan senang hati.

Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan kajiannya pada faktor kecerdasan emosi dan penerimaan diri sebagai faktor prediktor yang mempengaruhi kecemasan dalam menghadapi pensiun. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuraini (2013), yang menyatakan bahwa kecerdasan emosi diperlukan oleh seseorang ketika menghadapi suatu masalah yang dapat menimbulkan tekanan atau kecemasan bagi orang tersebut. Semakin tinggi kecerdasan emosi seseorang, maka kecemasan yang dihadapi semakin menurun (Saragih, 2019). Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Yudistira (2014) menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara penerimaan diri dengan kecemasan menghadapi pensiun, serta Wulandari dan Lestari (2018), menyatakan bahwa penerimaan diri pada kondisi pensiun dan dukungan sosial secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap kecemasan menghadapi masa pensiun.

Menurut Goleman (2007), kecerdasan emosi adalah suatu kondisi yang merujuk pada kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, mengelola emosi pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (empati). Kecerdasan emosi merupakan kemampuan individu untuk beradaptasi secara efektif (Indrariyani & Supriyadi, 2013). Kecerdasan emosi adalah situasi dimana individu mampu mengenali dan mengendalikan perasaan diri sendiri dan orang lain, serta mampu mengelola emosi yang dialami atau yang dirasakan dalam menghadapi stressor atau tuntutan (Yunia, Liyanovitasari, & Saparwati, 2019). Dapat disimpulkan kecerdasan

emosi adalah suatu kemampuan dimana individu dapat mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain disekitarnya sehingga dapat menggunakan dan mengatur emosi tersebut dengan tepat dan produktif sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Menurut Goleman (2007), terdapat berapa aspek dari kecerdasan emosi, yaitu mengenali emosi diri, mengelola emosi (pengelolaan emosi), memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati), dan membina hubungan dengan orang lain (ketrampilan sosial).

Kecerdasan emosi diperlukan oleh individu dalam menunjang kebahagiaan dan kesuksesan individu yang memiliki kecerdasan emosi, baik di tempat kerja, pergaulan hingga kehidupan keluarga. Individu yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi bukan berarti mereka terhindar dari berbagai macam emosi yang kurang menyenangkan untuk dirinya. Individu dengan kecerdasan emosi tinggi dapat mengontrol emosi mereka sehingga dapat memecahkan permasalahan yang mereka hadapi dengan memilih strategi yang tepat untuk mengatasi permasalahan tersebut. Dengan demikian, individu dengan kecerdasan emosi yang baik tidak merasa cemas ketika menghadapi masa pensiun. Individu dengan kecerdasan emosi yang baik mengetahui strategi dan langkah apa yang harus mereka lakukan saat menyikapi hal tersebut. Hal ini didukung Esnaola, Revuelta, Ros, dan Sarasa, (2017), yang mengemukakan kecerdasan emosi merupakan dasar yang menunjukkan kemampuan seseorang untuk berfikir secara logis, memecahkan masalah, dan menjalin hubungan baik dengan orang lain. Disebutkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Nuraini (2013), yang menyatakan bahwa kecerdasan emosi diperlukan oleh seseorang ketika menghadapi suatu masalah

yang dapat menimbulkan tekanan atau kecemasan bagi orang tersebut. Semakin tinggi kecerdasan emosi seseorang, maka kecemasan yang dihadapi semakin menurun.

Menurut Hurlock (2006), penerimaan diri adalah tingkat kemampuan dan keinginan individu untuk hidup dengan segala karakteristik yang dimiliki. Individu yang dapat menerima dirinya diartikan sebagai individu yang tidak bermasalah dengan dirinya sendiri, tidak memiliki beban perasaan terhadap diri sendiri sehingga individu lebih mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan. Papalia, Olds, dan Feldman (2004) menyatakan bahwa individu yang memiliki penerimaan diri tidak menyukai kritikan, namun demikian individu mempunyai kemampuan untuk menerima kritikan bahkan dapat mengambil hikmah dari kritikan tersebut. Dapat disimpulkan penerimaan diri adalah suatu kemampuan yang dimiliki individu untuk menerima dirinya secara utuh dengan karakteristik yang dimiliki, tidak bermasalah dengan dirinya, tidak memiliki beban perasaan, tidak menyukai kritikan tetapi menerima kritikan tersebut untuk diambil hikmahnya sehingga dapat beradaptasi dengan lingkungannya. Menurut Hurlock (2006), terdapat berapa aspek dari penerimaan diri, yaitu 1) Sifat percaya diri dengan menghargai diri sendiri, 2) Kesiediaan menerima kritik dari orang lain, 3) Mampu menilai diri dan mengoreksi kesalahan, 4) Jujur terhadap diri sendiri dan orang lain, 5) Nyaman dengan diri sendiri, 6) Memanfaatkan kemampuan dengan efektif, 7) Mandiri dan berpendirian, dan 8) Bangga menjadi diri sendiri.

Penerimaan diri menjadi salah satu asas penting untuk membentuk diri yang baik sehingga individu dapat menerima kelebihan dan kekurangan yang ada

(Karlina, 2016). Dengan demikian apabila individu dengan penerimaan diri yang baik menerima semua kekurangan dan kelebihan pada dirinya. Yusfina (2016) menunjukkan bahwa penerimaan diri yang dimiliki setiap pegawai yang akan pensiun berpengaruh terhadap kecemasan. Hal tersebut membuktikan bahwa penerimaan diri penting dan berpengaruh terhadap kecemasan yang dialami individu saat menghadapi masa pensiun. Penelitian yang dilakukan oleh Yudistira (2014) menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara penerimaan diri dengan kecemasan menghadapi pensiun. Hal ini berarti individu dengan penerimaan diri rendah, maka tingkat kecemasan menghadapi pensiun semakin tinggi, serta Wulandari dan Lestari (2018), menyatakan bahwa penerimaan diri pada kondisi pensiun dan dukungan sosial secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap kecemasan dalam menghadapi masa pensiun.

Berdasarkan uraian di atas peneliti maka, maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini apakah ada hubungan antara kecerdasan emosi dan penerimaan diri dengan kecemasan dalam menghadapi pensiun pada guru?

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosi dan penerimaan diri dengan kecemasan dalam menghadapi pensiun pada guru PNS

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk menambah wawasan mengenai pengaruh kecerdasan emosi dan penerimaan diri dengan kecemasan menghadapi pensiun pada guru. Selain itu penelitian ini dapat dijadikan salah satu bahan rujukan atau referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan informasi kepada guru dan semua individu yang bekerja pentingnya kecerdasan emosi dan penerimaan diri dapat mempengaruhi kecemasan dalam menghadapi pensiun, sehingga pada akhirnya guru mampu mempersiapkan kondisi mental atau emosi serta menerima segala perubahan yang ada dalam diri saat menghadapi masa pensiun, dengan demikian guru dapat menghadapi masa pensiun dengan kondisi yang lebih baik dan stabil.