

Bab I Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Terpaut dengan penyusunan birokrasi, Kemenpan sudah menghasilkan tiga pesan edaran yang dalam penataan kembali birokrasi yang memuat 9 tahapan yang harus segera diupayakan oleh semua pionir kelembagaan. Kesembilan tahapan tersebut atas pesan Menteri PAN&RB No 384, 290, dan 391 Tahun 2019 tanggal 13 November 2019, yang diharapkan bagi para Menteri Kabinet Indonesia Maju, Gubernur, serta Walikota dan Bupati. Cara-cara tersebut dimulai dengan membedakan unit-unit kerja Eselon III, IV. Dengan menguraikan situasi di unit kerja yang terkena dampak kemajuan dan membedakan kesetaraan situasi yang mendasarinya dengan situasi yang terlibat. Selanjutnya, merencanakan tempat-tempat bermanfaat yang diharapkan dapat mendukung kemajuan Eselon III, IV, yang dipengaruhi oleh pendekatan kerja pada birokrasi. Tahap selanjutnya adalah menyesuaikan persyaratan kebijakan untuk posisi yang dipengaruhi oleh strategi penguraian administratif. (Trinanti Sulamit & Dyan Garneta Paramita Sari, 2019)

Pemangkasan di divisi tertentu dan birokrasi yang berbeda. Misalnya, Kementerian Agama dan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia memiliki unit kerja eselon III dan IV yang menangani rencana keuangan. Pada saat melakukan perampingan birokrasi eselon III dan IV ASN lebih berhati-hati. Dengan mempertimbangkan posisi jabatan yang akan dipindahkan, sehingga tidak menimbulkan kasus besar yang mungkin muncul dalam menyelesaikan perampingan birokrasi, sehingga pada saat pengalihan jabatan terdapat kesetaraan tunjangan.

Komisi II DPR telah menyuarakan keresahan yang dialami ASN. Dalam rapat dengan Komisi II DPR, Kementerian PAN & RB, Pegawai Negeri Sipil (BKN), dan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) pada 18 November. anggota Komisi II DPR dari kelompok

PDI-P, Hugua mengungkapkan: “Rencana perampingan birokrasi telah membuat pegawai pemerintah di Sulawesi Tenggara resah. Salah satunya dengan alasan mereka resah dengan perampingan birokrasi tersebut, membuat para ASN kehilangan jabatan. Hal ini perlu dimaklumi mengingat dapat menimbulkan kegaduhan. Departemen Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) sudah melaksanakan amanat Presiden RI Indonesia terkait pembenahan birokrasi, penempatan direksi (eselon III) dan (eselon IV) resmi diahlikan jabatan menjadi fungsional, (eselon III) dan administrasi (eselon IV). (MenPANRB, 2019)

Permen (Peraturan Menteri) PANRB No 28 Tahun 2019 mengenai Penyetaraan Jabatan kedalam Jabatan Fungsional, telah ditandatangani langsung oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara serta Reformasi Birokrasi yaitu Bapak Tjahjo Kumolo. birokrasi jadi 2 (2) tingkat eselon dilakukan melalui jabatan Administrator (eselon III), Supervisor (eselon IV), Jabatan Fungsional melihat kompetensi apakah sesuai kapasitas dan keterampilannya. Sebanyak 4,28 juta pegawai pemerintah Indonesia, 11% di antaranya adalah pejabat pelaksana (eselon IV), terdiri dari 98.658 Pengurus (eselon III), 327.058 Pengawas (eselon IV), dan 14.313.

Penyetaraan Jabatan :

- a. Administrator disetarakan Jabatan Fungsional jenjang Pakar Madya;
- b. Pengawas disetarakan Jabatan Fungsional jenjang Pakar Muda; dan
- c. Pelaksana (eselon V) disetarakan Jabatan Fungsional jenjang Pakar Awal. (Kemenpan, 2020)

Jabatan fungsional yang memiliki kewajiban, komitmen, untuk pemerintah Oleh karena itu ada lembaga memiliki kewajiban yang sama untuk menyelesaikan pengelolaan internal administrasi negara. Sebagaimana ditunjukkan oleh PP No. 16 Tahun 1994 jo. Undang-undang Nomor 40 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil

adalah jabatan yang menunjukkan komitmen, wewenang, sebagai seorang pegawai dalam suatu kesatuan sehingga dapat bertanggung jawab dalam komitmennya, kemampuan atau potensi yang bersifat mandiri.

Dalam ilmu psikologi, dikenal sebagai Post-Power Syndrome, sebuah tanda kegoyahan mental seseorang yang terjadi dalam dirinya setelah kehilangan jabatan. Kehilangan jabatan bukan sesuatu yang mudah dilakukan dengan alasan bahwa sampai saat ini jabatan struktural masih dianggap sebagai posisi yang berharga atau memiliki bawahan (staff).

Jabatan fungsional merupakan jabatan yang didasarkan pada keahlian dan kemampuan individu serta diwajibkan kerja mandiri, namun hal tersebut menjadi salah satu pemicu keresahan pejabat eselon III dan IV.

Setelah melakukan penelitian studi awal Pada Pejabat eselon III & eselon IV di Instansi Pemerintahan Gorontalo Utara, yang akan menghadapi pengalihan jabatan structural ke fungsional. Melalui kuesioner Googleform dengan sampel berjumlah 30 pejabat Eselon III & Eselon IV rata-rata jawaban :

- apakah merasa lebih dihargai dengan jabatan structural : 48,4% sangat setuju
- mengenai apakah merasa kehilangan kepemilikan kekuasaan , jawaban sangat setuju 41,9%
- merasa kehilangan fasilitas jawaban : setuju 45,2% .
- merasa cemas dengan pengalihan jabatan : setuju 35,5% .
- merasa lebih percaya diri dengan jabatan structural , rata-rata jawaban : 48,4% sangat setuju.
- serta lebih membutuhkan staff dalam bekerja , rata-rata jawaban : 67,7% sangat setuju.
- tidak bekerja sendiri ,rata-rata jawaban : 71% sangat setuju.
- merasa jabatan structural lebih efektif ,rata-rata jawaban : 61,3% sangat setuju.

- merasa kehilangan jabatan ,rata-rata jawaban : 41,9% sangat setuju
- merasa lebih senang dengan jabatan structural ,jawaban : 51,6% sangat setuju
- lebih rileks dengan jabatan struktural : 51,6% sangat setuju.

Hasil dari studi awal menunjukkan dari beberapa pejabat Eselon III & IV yang telah mengisi kuesioner , bahwa para pejabat Eselon III & IV merasa tidak percaya diri dengan pengalihan jabatan, rata-rata jawaban : 54,8% netral &, dengan hasil studi awal menunjukkan bahwa Pejabat Eselon III & Eselon IV belum siap dengan adanya pengalihan jabatan karena , lebih membutuhkan staff dalam bekerja & dan tidak dapat bekerja sendiri, sehingga lebih percaya diri dengan jabatan structural, pada saat studi awal peneliti mewawancarai pejabat Eselon III & IV yang mengalami pengalihan jabatan ke fungsional,sesuai dengan hasil wawancara dengan adanya pengalihan jabatan ke fungsional membuat cemas para pejabat Eselon III & IV terutama pada usia 50 > sebab jabatan fungsional merupakan jabatan yang yang didasarkan pada keahlian dan kemampuan individu serta diwajibkan kerja mandiri, Menurut psikologi dengan adanya ketidaksiapaan dalam menghadapi pengalihan jabatan dapat menimbulkan post power syndrome.

Menurut (Nurhayati & Indriana, 2015) Kehilangan jabatan akan berdampak pada perubahan status sosial dan ekonomi. Karena tidak yakin dengan kemampuan diri sendiri dalam menghadapi perpindahan jabatan.

Hasil studi awal menyebutkan bahwa “ Pejabat Eselon III & Eselon IV tidak percaya diri dengan adanya pengalihan jabatan, yang biasa dikenal “self efficacy”

Bandura (1997) dalam (Rachmayanie, 2013) Efikasi diri bermanfaat untuk mengontrol stres, sehingga berperan penting pada saat seseorang merasakan kecemasan, dan seseorang akan memiliki kendali pada saat mengalami kecemasan. Sebaliknya jika seseorang tidak memiliki efikasi diri maka tidak dapat mengendalikan kecemasan.(Ni Made, 2016)

Feist serta Feist(2002) dalam (Abdus, 2016) seseorang memiliki ketakutan, kegelisahan yang terus-menerus atau tingkat tekanan mental yang tinggi, sehingga mereka sebagian besar memiliki efikasi diri yang rendah. sedangkan individu yang memiliki efikasi diri tinggi merasa terampil dan percaya diri dalam kemajuan dalam mengalahkan rintangan dan melihat bahaya sebagai kesulitan yang tidak harus di jauhi. (Ni Made, 2016)

Dampak psikologis dari terjadinya kehilangan jabatan berpengaruh pada kepribadian seseorang dengan asumsi bahwa pekerjaan adalah sumber penting dari karakter individu tersebut. Sehingga seseorang yang mengalami kehilangan jabatan menjadi tidak percaya diri serta hubungan sosial menjadi tidak baik.

Penelitian sebelumnya mengenai *self efficacy* dengan kecemasan menghadapi mutasi pada Guru PNS KKG hasil penelitian dari (Agis, 2021) yang didorong oleh guru KKG PNS, Gugus muwardi salatiga, menunjukkan bahwa ada hubungan antara efikasi diri dan kecemasan membalikkan perubahan instruktur KKG PNS, Gugus Muwardi Salatiga, dengan akibat hubungan yang sangat besar dan negatif antara kemandirian dan ketakutan dalam menghadapi perubahan pada Guru KKG PNS Gugus Muwardi Salatiga. Menerima semakin tinggi kemandirian, semakin rendah tingkat tekanan menghadapi perubahan guru, dan semakin rendah daya tahan individu, semakin tinggi tingkat kegugupan dalam menghadapi mutasi.

Penelitian lainnya mengenai *Self efficacy* dengan anxiety dalam menghadapi peralihan mutasi pada aparatur sipil negara oleh (Anti, 2016) dan hipotesis dalam penelitian ini telah menunjukkan adanya hubungan negatif antara kecukupan diri dan perubahan dalam menghadapi ketegangan di ASN. yang memiliki efikasi diri yang tinggi dapat memahami kapasitas dirinya dalam menyelesaikan komitmennya dan tidak menghindari tugas, sehingga hal ini akan melibatkan individu untuk menghindari hasil tertentu yang dapat berdampak

menyebabkan ketegangan. Namun bagi ASN yang memiliki efikasi diri yang rendah, hal ini disebabkan oleh tidak adanya kepercayaan terhadap kemampuannya, yang membuat ketegangan di dalam dirinya sehingga menimbulkan kecemasan.

Penelitian oleh (Sihotang, 2019) Ada hubungan antara Efikasi diri dan *Anxiety* dalam Mutasi pada Personel Non-Sarjana Unit Brimob Polda Sumut dalam konsentrasi ini diketahui bahwa Rata-rata efikasi Diri adalah 60 dan Rata-Rata Hipotetik dari kegelisahan adalah 75 sedangkan Rata-rata Empiris dari variabel kelangsungan hidup adalah 98,3833 dan ketegangan adalah 103,7705. Hasilnya kecukupan diri berpengaruh 43,5% dan 0,660 koefisien rxy, sehingga terdapat hubungan yang positif pada efikasi diri dan *enxiety* mutasi.

Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu Penelitian ini mengenai pengalihan jabatan structural ke fungsional yang menimbulkan kehilangan efikasi diri, yang berpengaruh pada kepercayaan diri seseorang.

Bagi seseorang yang membutuhkan penerimaan diri atau menghadapi kondisi pasca kehilangan jabatan akan menghadapi kecemasan dan perasaan tertekan yang begitu berat, karena harus meninggalkan teman, atasan dan bawahan, serta status sosial dan keuangan yang diperoleh dari jabatan sebelumnya akan berbeda, ketegangan dan ketakutan akan mempengaruhi psikologis individu.

Anxiety sangat umum terjadi di ranah publik, kegugupan terjadi karena seseorang tidak bisa berubah sesuai dengan dirinya sendiri terhadap situasi secara keseluruhan. kegelisahan/ketegangan sering dialami oleh hampir semua orang. dengan perasaan ketakutan, ketidaknyamanan, dengan gejala, seperti migrain, berkeringat, jantung berdebar, gelisah, dll. (Edward, 2019) sebab jabatan fungsional dituntut untuk kerja mandiri sebaliknya, jabatan struktural dipindahkan jadi jabatan fungsional tidak memperoleh staff, dengan jabatan fungsional yang bekerja mandiri perihal ini ialah nilai plus dibanding dengan jabatan

struktural yang penerapannya senantiasa bersumber pada suatu perintah yang ber jenjang tetapi inilah menjadi salah satu keresahan sebab penerapannya senantiasa bersumber pada suatu perintah yang ber jenjang.

Demikian juga aktivitas dari pejabat fungsional, terukur dengan satuan nilai melalui pengukuran kinerja, kemandirian, mutu, serta watak setiap pejabat fungsional dalam menyelesaikan tugasnya. Berbagai posisi pada jabatan fungsional diisi secara objektif sesuai dengan kompetensi dan skill yang dimiliki individu, seorang junior dapat menduduki posisi yang lebih tinggi daripada seniornya apabila individu tersebut memang berkompeten dan tepat pada posisi tersebut. Berbeda dengan jabatan struktural yang dimana sebagian besar posisi diisi dengan faktor senioritas. Oleh karena itu, ini menjadi salah satu keresahan yang dirasakan oleh pejabat eselon III serta IV.

Menurut Spielberger dalam (auliani, 2010) Proses *anxiety* :

Stress → penilaian mental → *Anxiety* sesaat

Sikap ← pertahanan diri ← Penilaian ulang pada kondisi

Siklus ini terjadi karena pikiran yang memprediksi bahaya, memori dari keadaan yang pernah dialami.

Kecemasan merupakan suatu reaksi normal yang terjadi karena adanya stress dan pemikiran terhadap resiko yang akan terjadi. (Priyato, 2017) ketakutan dan kecemasan memiliki kesamaan. Namun, biasanya ketakutan hanyalah asumsi yang belum terjadi yang menyebabkan perasaan tidak nyaman. Hal ini dapat menyebabkan kepanikan tergantung dari tinggi dan rendahnya perasaan dan sumber ketakutan yang dibayangkan individu terhadap suatu keadaan.

Kecemasan merupakan reaksi yang diberikan seseorang terhadap suatu obyek yang belum jelas sebabnya, digambarkan dengan perasaan takut akan terjadi risiko atau ancaman

pada diri sendiri atau bagi orang lain, atau lingkungan tempat dimana ia berada (Annisa & Ifdil, 2016)

Fenomena pengalihan fungsi jabatan ke fungsional menarik untuk diteliti lebih mendalam dalam sebuah penelitian agar mendapatkan bukti empirik dan dapat dipertanggungjawabkan. Sehingga peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam mengenai fenomena ini dengan judul “Pengaruh Self Efficacy terhadap Kecemasan menghadapi study Pada Jabatan Eselon III & Eselon IV ke fungsional.

Rumusan Masalah

Pada penelitian ini, rumusan masalah yang diangkat yaitu “Apakah ada Pengaruh Self Efficacy terhadap kecemasan pada pengalihan jabatan Eselon III & Eselon IV ke fungsional?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh self efficacy terhadap kecemasan menghadapi pengalihan jabatan Eselon III & Eselon IV ke fungsional.

Kegunaan Teoretis

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan referensi, serta menambah wawasan psikologi klinis mengenai Self,efficacy dengan kecemasan menghadapi pengalihan jabatan Eselon III & Eselon IV ke fungsional, dalam memahami kondisi psikologis seseorang.

Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi pada pemerintah & referensi terhadap pengalihan jabatan ke fungsional yang telah diputuskan oleh kementerian untuk memperhatikan keadaan para pejabat Eselon III & Eselon IV dalam menghadapi pengalihan jabatan ke fungsional antara satu individu dengan individu lainnya. Kecemasan ini sudah terintegrasi dalam kepribadian sehingga seseorang yang memiliki kecemasan ini lebih mudah cemas bila menghadapi suatu situasi.