

Mereduksi Kecemasan Pra-Pensiun melalui Dukungan Sosial: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis pada Pegawai Sektor Publik

Muhammad Fikri Zachary¹, Dyah Rachman Kuswartanti²

^{1,2}Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia, Bandung, Indonesia

e-mail: ¹fzachary912@gmail.com, ²dyahrachman@unibi.ac.id

Abstract: *Public sector employees approaching retirement often carry a distinct burden of anxiety, yet prior studies rarely converge on which form of social support carries the most weight for this group specifically. Addressing that gap, the present study adopts a Systematic Literature Review approach guided by PRISMA principles, drawing on Google Scholar and Scopus searches for the terms "pre-retirement anxiety" and "social support" within the 2021–2026 publication window. Eleven articles ultimately satisfied the inclusion criteria for detailed analysis. The synthesis points to a consistent inverse relationship between social support and pre-retirement anxiety, though the nature of that support matters: instrumental and informational backing from institutions carries more weight against financial anxiety, whereas emotional and esteem-related support from family proves more capable of easing the existential unease tied to losing one's identity as a civil servant. Taken together, these findings offer a basis for government agencies designing retirement-preparation programs that draw on both support types, while also pointing toward a need for longitudinal work that treats the two anxiety dimensions as analytically distinct within public sector populations.*

Keywords: *Pre-Retirement Anxiety, Social Support, Public Sector Employees, Financial Anxiety, Existential Anxiety*

Abstrak: Kecemasan menjelang masa pensiun pada pegawai sektor publik hingga kini masih menjadi persoalan yang belum tertangani secara utuh, sebab kajian-kajian terdahulu cenderung berdiri sendiri-sendiri tanpa ada upaya memetakan secara spesifik jenis dukungan sosial mana yang paling berpengaruh bagi kelompok pegawai ini. Berangkat dari kesenjangan tersebut, kajian ini disusun dengan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) berpedoman pada PRISMA, menelusuri artikel melalui *Google Scholar* dan *Scopus* dengan kata kunci "*pre-retirement anxiety*" dan "*social support*" pada rentang publikasi 2021 hingga 2026. Dari proses penyaringan, terpilih 11 artikel yang layak dianalisis lebih lanjut. Temuan menunjukkan pola hubungan negatif yang konsisten antara dukungan sosial dan kecemasan pra-pensiun, namun dengan catatan penting: dukungan instrumental dan informatif dari instansi lebih berperan dalam meredakan kecemasan finansial, sementara dukungan emosional serta penghargaan dari keluarga justru lebih efektif menekan kecemasan eksistensial akibat hilangnya identitas sebagai abdi negara. Kajian ini diharapkan dapat memberi arah bagi instansi pemerintah dalam merancang program persiapan pensiun yang mengintegrasikan kedua bentuk dukungan tersebut, sekaligus membuka ruang bagi penelitian longitudinal yang secara tegas memisahkan kedua dimensi kecemasan ini di kalangan pegawai sektor publik.

Kata kunci: Kecemasan menghadapi masa pensiun, Dukungan Sosial, Pegawai Sektor Publik, Kecemasan Finansial, Kecemasan Eksistensial

1. Pendahuluan

Masa pensiun merupakan salah satu titik balik paling signifikan dalam fase perkembangan karier yang menandai berakhirnya masa kerja produktif secara formal. Bagi seorang karyawan, pekerjaan bukan sekadar sumber penghasilan materi, melainkan berfungsi sebagai "jangkar" penyesuaian diri yang membentuk struktur rutinitas harian, identitas diri, serta pusat jaringan sosial utama (Osborne, 2012). Melalui pekerjaan, individu memenuhi kebutuhan akan kompetensi, penghargaan, dan pengakuan sosial (Sutrisno, 2013). Transisi menuju pensiun membawa perubahan fundamental bagi individu, yaitu pergeseran drastis dari pola hidup yang aktif, terstruktur, dan memiliki otoritas profesional menuju kehidupan yang lebih pasif, tidak menentu, serta hilangnya rutinitas yang telah dijalani selama puluhan tahun (Faisal et al., 2025; Shittu & Atolagbe, 2025).

Secara psikologis, kecemasan muncul karena individu merasa akan kehilangan posisi, kekuasaan, dan harga diri yang selama ini melekat pada jabatan mereka (Sutrisno, 2013; Setyaningsih & Mu'in, 2013). Calon pensiunan, terutama yang pernah menduduki posisi pimpinan (bos) dan terbiasa diakui secara profesional, sering kali merasa tidak akan lagi dipedulikan atau merasa tidak berarti setelah kehilangan status formalnya (Handayani & Kuncoro, 2021). Hilangnya kontak sosial dengan rekan kerja dan perubahan peran ini menciptakan kekosongan identitas yang dapat memicu kondisi stres, *post-power syndrome*, hingga gangguan psikologis yang berat (Handayani & Kuncoro, 2021; Setyaningsih & Mu'in, 2013).

Tingkat kecemasan dalam menghadapi transisi ini terdokumentasi secara luas dalam lima tahun terakhir di berbagai negara. Di Amerika Serikat, hasil survei Zety pada tahun 2021 terhadap responden dunia kerja umum menunjukkan bahwa 47% orang menganggap pensiun lebih menakutkan daripada jatuh sakit, dan 40% merasa pensiun lebih menakutkan daripada kematian (Faisal et al., 2025; Buffett, 2025). Di India, kekhawatiran finansial menjadi isu dominan di mana sekitar 56% karyawan dari sektor swasta maupun umum merasa khawatir tidak akan memiliki dana yang cukup saat pensiun nanti (Fagbenro et al., 2026; Willis Towers Watson, 2016). Di Filipina, penelitian pada tahun 2022 menunjukkan tren peningkatan kecemasan pada kelompok orang dewasa madya terkait prospek masa depan mereka (Reyes et al., 2022). Kondisi serupa ditemukan di Nigeria pada tahun 2025 dan 2026, di mana para abdi negara (*public servants*), khususnya guru dan staf universitas, mengalami ketakutan akibat ketidaksiapan sistem pensiun dan tekanan sosial-budaya (Fagbenro et al., 2026; Shittu & Atolagbe, 2025; Ogunsemi et al., 2023). Di Slovakia, data tahun 2025 menunjukkan bahwa individu yang memandang pensiun sebagai gangguan yang dipaksakan (*imposed disruption*) memiliki tingkat kecemasan yang jauh lebih tinggi (Kočišová et al., 2025).

Di Indonesia, realitas kecemasan ini sering kali berdampak fatal pada kesehatan fisik, seperti laporan mengenai calon pensiunan ASN yang menderita stroke akibat guncangan psikologis terkait perbedaan pendapatan dan status (Handayani & Kuncoro, 2021). Kondisi ini terjadi karena pensiun merupakan sebuah "proses kehilangan" (*loss process*) yang melibatkan hilangnya rutinitas, otoritas profesional, dan kontak sosial secara mendadak (Handayani & Kuncoro, 2021). Ketika seorang individu merasa tidak rela melepaskan jabatannya atau kehilangan harga diri karena tidak lagi mampu memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga, stres yang masif ini memicu gangguan kesehatan fisik yang serius (Handayani & Kuncoro, 2021). Selain itu, ketidaksiapan finansial yang disertai rasa cemas membuat pensiunan rentan menjadi korban penipuan, seperti kasus nyata pada tahun 2023 di mana 76 guru kehilangan dana hari tua senilai miliaran rupiah akibat investasi bodong karena dorongan impulsif untuk mengamankan stabilitas ekonomi secara instan (Faisal et al., 2025; Wienanto, 2023).

Dari perspektif manajemen organisasi, kecemasan pra-pensiun bukan sekadar masalah psikologis individu, melainkan isu strategis yang merugikan instansi secara langsung. Pegawai yang mengalami kecemasan tinggi menjelang masa pensiun terbukti cenderung mengalami penurunan produktivitas, demotivasi, dan *disengagement* selama beberapa tahun terakhir masa dinas mereka. Sebuah kondisi yang dalam literatur manajemen SDM dikenal sebagai *presenteeism*, yakni kehadiran fisik tanpa kontribusi yang optimal (Shultz & Wang, 2011). Fenomena ini berdampak nyata pada kualitas output organisasi dan menambah beban kerja rekan-rekan yang harus mengambil alih tanggung jawab yang tidak terselesaikan. Oleh karena

itu, pengelolaan transisi pensiun bukan semata-mata tanggung jawab individu, melainkan merupakan bagian dari *Employee Wellness Program* dan kebijakan *offboarding* yang menjadi tanggung jawab etis departemen Manajemen SDM dalam menjaga kesejahteraan pegawai hingga hari terakhir masa baktinya (Armstrong-Stassen & Ursel, 2009).

Lebih jauh, kasus 76 guru yang menjadi korban investasi bodong senilai miliaran rupiah pada tahun 2023 tersebut bukan hanya menunjukkan lemahnya kesiapan finansial individu, melainkan juga mengungkap absennya program literasi finansial yang sistematis dari instansi sebagai bagian dari *HR development*. Dalam perspektif manajemen SDM, pemberian literasi finansial kepada pegawai pra-pensiun merupakan bentuk investasi organisasi yang terukur, bukan sekadar bantuan sosial karena pegawai yang memiliki kesiapan finansial akan memasuki masa pensiun dengan lebih tenang, mempertahankan produktivitas hingga hari terakhir dinas, dan meninggalkan organisasi tanpa meninggalkan beban psikologis yang menular ke lingkungan kerja (Lusardi & Mitchell, 2014).

Berbeda dengan karyawan sektor swasta, pegawai sektor publik (seperti ASN) memiliki karakteristik kerja yang sangat terstruktur dengan stabilitas pendapatan serta jenjang karier yang terjamin selama puluhan tahun (Faisal et al., 2025). Budaya birokrasi yang kuat menciptakan identitas sosial yang mendalam sebagai "abdi negara" (Obloh & Nwankwo, 2024). Ketika menghadapi pensiun, mereka mengalami guncangan psikologis yang lebih spesifik karena hilangnya status formal sebagai bagian dari otoritas negara dan adanya transisi dari lingkungan yang serba pasti menuju masa purna tugas yang penuh ketidakpastian (Faisal et al., 2025; Shittu & Atolagbe, 2025).

Oleh karena itu, pegawai sektor publik sangat membutuhkan dukungan sosial (*social support*) dalam menghadapi transisi ini (Ugwu et al., 2021). Dukungan sosial, baik yang bersumber dari keluarga, teman, maupun lingkungan instansi, berfungsi sebagai penyangga (*buffer*) yang melindungi individu dari efek negatif stres akibat transisi peran (Taylor et al., 2008; Setyaningsih & Mu'in, 2013). Kehadiran dukungan emosional, penghargaan, dan instrumental dapat membantu pegawai meningkatkan kembali harga diri mereka, menumbuhkan kepercayaan diri, dan meminimalkan tingkat kecemasan yang dirasakan (Weijaya & Rostiana, 2021; Syafitri, 2017). Secara empiris, penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan tingkat kecemasan; artinya, semakin tinggi dukungan sosial yang diterima, maka semakin rendah tingkat kecemasan yang dialami (Ugwu et al., 2021; Syafitri, 2017).

Meskipun penelitian mengenai dukungan sosial dan kecemasan pra-pensiun telah banyak dilakukan di berbagai negara, temuan-temuan tersebut masih tersebar pada konteks budaya dan organisasi yang berbeda-beda serta menunjukkan hasil yang tidak konsisten mengenai jenis dukungan mana yang paling efektif, sebagian studi menemukan dukungan keluarga lebih dominan, sementara studi lain menekankan peran dukungan instansi atau organisasi. Hingga saat ini, belum ditemukan sintesis sistematis yang secara khusus memetakan literatur satu dekade terakhir untuk mengidentifikasi pola dukungan sosial yang paling resilien (bertahan secara konsisten lintas konteks) bagi pegawai sektor publik secara khusus, yang notabene memiliki karakteristik psikologis dan struktural berbeda dari sektor swasta.

Mengingat beragamnya tantangan transisi pensiun tersebut, artikel ini bertujuan untuk melakukan *systematic literature review* mengenai kecemasan pra-pensiun dan peran dukungan sosial pada pegawai sektor publik. Penelitian ini tidak hanya merangkum literatur yang ada, tetapi juga melakukan pemetaan tematik terhadap sumber-sumber dukungan sosial yang paling efektif bagi pegawai sektor publik, serta mengidentifikasi celah dalam literatur yang dapat menjadi panduan bagi penelitian di masa depan. Dengan mensintesis temuan ilmiah terbaru, diharapkan kajian ini dapat mengidentifikasi sejauh mana faktor lingkungan mampu memitigasi dampak psikologis negatif dari transisi masa kerja menuju masa purna tugas.

2. Kajian Pustaka

2.1 Kecemasan Pra-Pensiun

Masa pensiun merupakan fase transisi yang membawa perubahan besar dalam kehidupan individu, mencakup hilangnya rutinitas kerja, peran profesional, dan interaksi sosial yang telah terbina selama puluhan tahun (Faisal et al., 2025). Kondisi ini sering kali memicu tekanan psikologis yang dikenal sebagai kecemasan menghadapi pensiun atau *pre-retirement anxiety*

(Ugwu et al., 2021). Istilah *pre-retirement anxiety* pertama kali didefinisikan oleh Dada dan Idowu (2010) sebagai kekhawatiran mengenai masa depan seorang pekerja sebagai akibat dari penghentian kehidupan kerja yang aktif. Menurut Jaworski, Reed, dan Vernon (2016), kecemasan ini merupakan perasaan takut yang intens, ketidaknyamanan, dan ketidakpastian yang secara konsisten mengganggu proses berpikir dan persiapan individu menuju masa pensiun. Selanjutnya, Syafitri (2017) menjelaskan bahwa kecemasan ini adalah keadaan emosi yang ditandai dengan kekhawatiran, ketakutan, dan kegelisahan sebagai reaksi terhadap kondisi masa mendatang yang dianggap mengancam. Sejalan dengan hal tersebut, Dewi et al. (2022) menyatakan bahwa kecemasan merupakan manifestasi dari berbagai proses emosi yang bercampur baur, yang terjadi ketika individu mengalami tekanan perasaan (frustasi) dan pertentangan batin atau konflik. Dalam konteks pegawai sektor publik, kecemasan ini muncul karena adanya perasaan tidak rela melepaskan jabatan, otoritas, serta identitas formal sebagai "abdi negara" yang selama ini melekat pada diri mereka (Handayani & Kuncoro, 2021; Sutrisno, 2013). Kondisi ini dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, gangguan kesehatan fisik seperti stroke, hingga munculnya post-power syndrome (Handayani & Kuncoro, 2021; Sutrisno, 2013). Menurut Ugwu et al. (2019, 2021), kecemasan pra-pensiun terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu:

- A. *Financial preparedness* berkaitan dengan kekhawatiran individu terhadap kecukupan tabungan dan investasi finansial untuk memenuhi kebutuhan gaya hidup setelah tidak lagi menerima penghasilan rutin.
- B. *Social obligation* merujuk pada perasaan cemas akibat kewajiban sosial yang belum terpenuhi atau merasa belum mampu menyediakan kebutuhan dasar bagi keluarga sebelum masa kerja berakhir.
- C. *Social alienation* mengacu pada ketakutan akan pengabaian, rasa kesepian, serta persepsi bahwa individu tidak lagi dianggap penting atau relevan di lingkungan keluarga maupun masyarakat luas

2.2 Dukungan Sosial

Ada beberapa cara pandang untuk memahami dukungan sosial, dan masing-masing menyoroti sisi yang sedikit berbeda. Amelia et al. (2022) menekankan aspek kehadiran orang lain sebagai sandaran, pihak yang bisa diandalkan saat seseorang kesulitan berinteraksi dengan lingkungannya, entah dalam bentuk bantuan, dorongan, maupun penerimaan. Sudut pandang yang agak berbeda ditawarkan King (2012), yang melihat dukungan sosial lebih sebagai arus informasi: sinyal dari lingkungan yang meyakinkan seseorang bahwa dirinya dicintai, dihargai, dan tetap menjadi bagian dari jaringan sosial yang saling mendukung. Setyaningsih dan Mu'in (2013) kemudian menariknya ke ranah relasi interpersonal, di mana dukungan itu terwujud lewat perhatian, keterlibatan emosi, bantuan konkret, serta pertukaran informasi antar individu. Sementara Sarafino (1990) memandangnya lebih dari sisi hasil yang dirasakan yaitu rasa nyaman, kepedulian, dan harga diri yang muncul karena kehadiran orang atau kelompok lain di sekitar individu. Dalam konteks organisasi, gagasan Sarafino ini kemudian dikembangkan melalui hipotesis penyangga (*buffering hypothesis*), yaitu bagaimana dukungan sosial melindungi individu dari dampak negatif stres transisi peran dengan cara mengubah persepsi terhadap sumber stres itu sendiri (Sarafino dalam Smet, 1994). Ketersediaan dukungan semacam ini pada akhirnya membantu pegawai membangun kembali harga diri, memperkuat rasa percaya diri, dan pada gilirannya menekan tingkat kecemasan yang dirasakan (Weijaya & Rostiana, 2021; Syafitri, 2017). Menurut Sarafino (1990) dan Syafitri (2017), dukungan sosial terdiri atas empat dimensi utama, yaitu:

- A. Dukungan emosional mencakup ungkapan empati, kepedulian, dan perhatian yang mendalam sehingga individu merasa nyaman, dicintai, dan dihargai oleh lingkungan terdekatnya.
- B. Dukungan penghargaan terjadi melalui ungkapan hormat yang positif, pemberian dorongan untuk maju, serta persetujuan terhadap gagasan atau perasaan individu yang sedang mengalami tekanan.
- C. Dukungan instrumental melibatkan pemberian bantuan secara langsung dan nyata sesuai dengan kebutuhan spesifik individu, seperti bantuan finansial, barang, jasa, atau pelayanan tertentu.

- D. Dukungan informatif mencakup pemberian nasihat, saran, petunjuk, atau umpan balik yang diperlukan individu agar dapat membatasi masalah dan menemukan jalan keluar yang efektif

2.3 Landasan Teori Psikologis

Pemahaman mengenai kecemasan pra-pensiun pada pegawai sektor publik dapat dijelaskan melalui dua kerangka teori psikologi. Pertama, *Continuity Theory* (Atchley, 1989) menjelaskan bahwa individu cenderung mempertahankan pola pikir, aktivitas, hubungan, dan peran yang konsisten sepanjang hidupnya; ketika pensiun memutuskan kontinuitas struktur kerja yang telah terbentuk puluhan tahun, individu mengalami disonansi psikologis yang memicu kecemasan. Kedua, *Role Theory* menjelaskan bahwa identitas individu sangat melekat pada peran sosial yang disandangnya termasuk peran sebagai “abdi negara” sehingga hilangnya peran formal ini menciptakan *role exit* yang berkontribusi terhadap kecemasan dan kehilangan harga diri (Walubengo & Kipchumba, 2022).

Selain itu, literatur yang ada sering kali menyamakan atau tumpang tindih antara kecemasan finansial dan kecemasan eksistensial, padahal keduanya secara konseptual berbeda. Kecemasan finansial merujuk pada kekhawatiran spesifik terkait kecukupan sumber daya material sejalan dengan dimensi *financial preparedness* (Ugwu et al., 2019) dan dapat dimitigasi melalui dukungan instrumental seperti pelatihan keuangan atau jaminan pensiun. Sebaliknya, kecemasan eksistensial berkaitan dengan hilangnya makna hidup, identitas, dan status sosial pasca-pensiun lebih dekat dengan dimensi *social alienation* dan cenderung lebih responsif terhadap dukungan emosional dan penghargaan dibandingkan dukungan finansial semata.

2.4 Perceived Organizational Support dan Social Exchange Theory

Selain landasan psikologis, peran dukungan sosial dari instansi dalam mereduksi kecemasan pra-pensiun dapat diperkuat melalui dua teori dari bidang perilaku organisasi. Pertama, *Perceived Organizational Support* (POS) yang dikembangkan oleh Eisenberger et al. (1986) menjelaskan bahwa pegawai cenderung membentuk keyakinan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Ketika pegawai merasakan dukungan organisasi yang tinggi termasuk dalam fase transisi menjelang pensiun mereka cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, komitmen afektif yang lebih kuat, dan kesiapan yang lebih matang dalam menghadapi perubahan peran (Rhoades & Eisenberger, 2002). Dalam konteks kecemasan pra-pensiun, POS memprediksi bahwa instansi yang secara aktif menyediakan program persiapan pensiun seperti pelatihan finansial, konseling transisi karier, dan seminar prabakti akan dipersepsikan pegawai sebagai organisasi yang menghargai mereka sebagai manusia seutuhnya, bukan sekadar sumber daya produktif.

Kedua, *Social Exchange Theory* (SET) yang diperkenalkan oleh Blau (1964) menjelaskan bahwa hubungan antara individu dan organisasi bersifat timbal balik: ketika organisasi memberikan dukungan nyata, pegawai akan merespons dengan meningkatkan komitmen, loyalitas, dan kinerja mereka. Cropanzano dan Mitchell (2005) mempertegas bahwa norma timbal balik ini beroperasi secara konsisten dalam konteks organisasi, investasi pada kesejahteraan pegawai akan kembali dalam bentuk peningkatan kinerja dan minimnya *disengagement*. Dalam konteks transisi pensiun, SET menjelaskan mengapa program persiapan pensiun yang diinisiasi instansi bukan tindakan karitatif, melainkan investasi strategis HR yang menciptakan hubungan timbal balik positif. Pegawai yang merasa didukung secara kelembagaan menjelang masa purna tugas cenderung mempertahankan performa kerja yang optimal hingga hari terakhir dinas, sekaligus mewariskan pengetahuan institusional (*knowledge transfer*) secara lebih efektif kepada generasi penerus.

3. Metode Penelitian

Studi ini menerapkan metode *Systematic Literature Review* (SLR) di mana peneliti akan mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis sejumlah karya-karya ilmiah yang dapat dipercaya dengan mengadopsi pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analysis* (PRISMA). Penelitian ini menggunakan prosedur identifikasi (*identification*), penyaringan (*screening*), kelayakan (*eligibility*), dan inklusi (*inclusion*) yang direkomendasikan

oleh pedoman PRISMA dalam proses pencarian literatur. Penelusuran dilakukan dengan menggunakan basis data Google Scholar dan Scopus dengan menggunakan kata kunci “*pre-retirement anxiety*”, “kecemasan menghadapi masa pensiun” dan “*social support*”. Kriteria kelayakan untuk artikel yang termasuk dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Perlu ditegaskan pula bahwa artikel-artikel yang bersumber dari bidang psikologi klinis, seperti studi tentang terapi Adlerian (Oyedele & Adeyemi, 2024) dan kecerdasan emosional (Dewi et al., 2022), ditinjau secara eksklusif dari perspektif penerapannya sebagai intervensi dalam konteks organisasi dan manajemen SDM bukan sebagai kajian klinis murni, sehingga relevansinya terhadap topik penelitian tetap terjaga dalam kerangka perilaku organisasi dan pengembangan SDM.

Tabel 1 Kriteria Pemilihan dan Penolakan

Kriteria	Inklusi	Eksklusi
Tahun Publikasi	Artikel yang dipublikasikan dalam 5 tahun terakhir (2021-2026).	Artikel yang dipublikasikan sebelum tahun 2021.
Bidang Ilmu	Psikologi Industri dan Organisasi, Manajemen SDM, Perilaku Organisasi, dan Psikologi Sosial.	Bidang ilmu yang tidak berkaitan dengan kecemasan pensiun dan dukungan sosial dalam konteks pekerjaan.
Jenis Publikasi	Artikel jurnal ilmiah yang telah melalui proses peer review.	Artikel berupa ulasan umum, editorial, prosiding, skripsi, tesis, dan disertasi.
Bahasa	Artikel berbahasa Indonesia dan Inggris.	Artikel yang ditulis dalam bahasa selain Indonesia dan Inggris.
Hasil Penelitian	Artikel yang membahas <i>pre-retirement anxiety</i> dan peran <i>social support</i> pada pegawai sektor publik.	Artikel yang tidak membahas variabel utama secara spesifik atau tidak menyajikan hasil penelitian yang relevan dengan teori kajian.
Aksebilitas	Artikel dengan akses terbuka dan tersedia dalam bentuk full text.	Artikel yang tidak tersedia secara full text atau memiliki akses terbatas.

Sumber: Diolah oleh Penulis (2026)

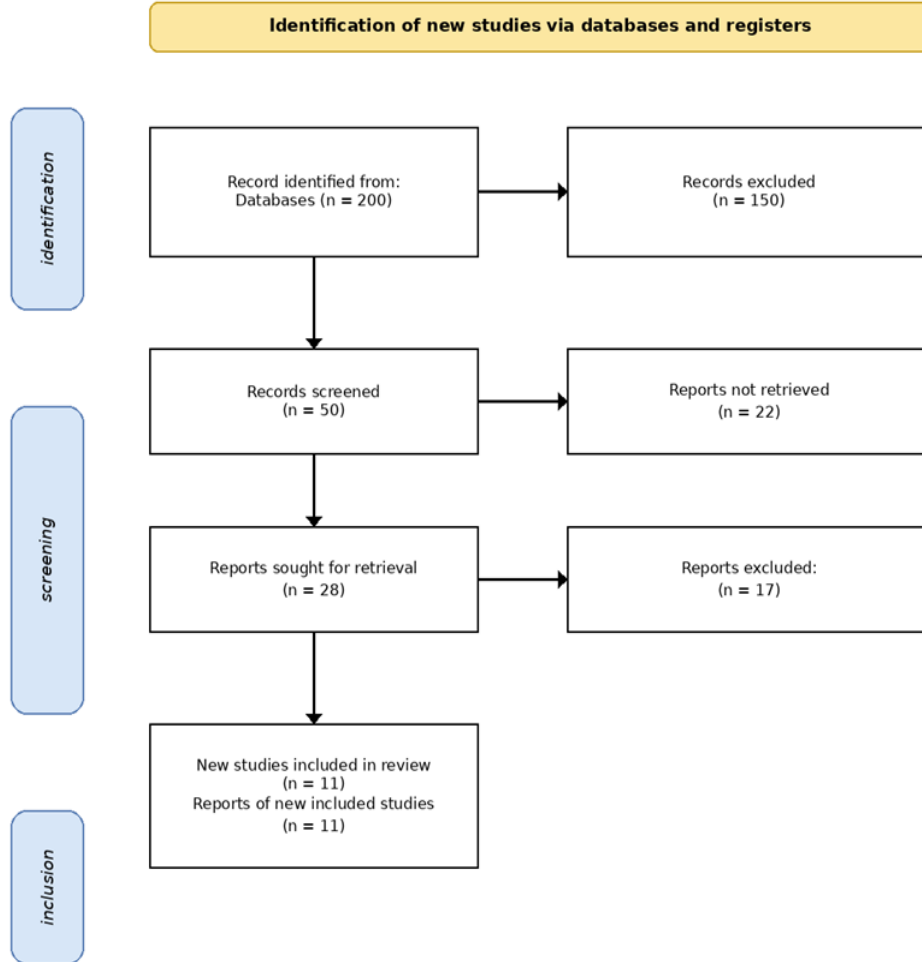
4. Hasil dan Pembahasan

Tahap awal eksplorasi dilakukan dengan menelusuri literatur melalui basis data Google Scholar dan Scopus menggunakan kata kunci yang relevan dengan topik penelitian, yaitu “*pre-retirement anxiety*”, “kecemasan menghadapi masa pensiun” dan “*social support*”. Hasil pencarian awal menghasilkan sebanyak 200 artikel yang teridentifikasi melalui basis data

Tahap pertama, yaitu identification, dilakukan dengan menghilangkan artikel duplikat dan melakukan penyaringan awal. Pada tahap ini, sebanyak 150 artikel dieliminasi karena tidak relevan dengan fokus kajian pada pegawai sektor publik. Selanjutnya, pada tahap *screening*, dilakukan seleksi lebih lanjut terhadap 50 artikel yang tersisa dengan menerapkan kriteria inklusi seperti tahun terbit (5 tahun terakhir), kesesuaian topik, dan ketersediaan full text. Sebanyak 22 artikel dihapus karena tidak memenuhi syarat, sehingga tersisa 28 artikel.

Pada tahap eligibility, dilakukan analisis teks penuh terhadap 28 artikel tersebut. Setelah ditinjau secara menyeluruh terkait metodologi dan kualitas konten, sebanyak 17 artikel dikeluarkan karena fokus yang terlalu umum atau tidak menyertakan variabel dukungan sosial secara spesifik. Dengan demikian, 11 artikel yang dinyatakan layak untuk dianalisis secara mendalam pada tahap inclusion. Seluruh proses ini divisualisasikan dalam diagram alir PRISMA pada Gambar 1.

Gambar 1 Diagram Alir PRISMA



Sumber: Diolah oleh Penulis (2026)

Beberapa artikel yang terpilih dipelajari secara menyeluruh untuk menjawab pertanyaan penelitian. Hasil penelitian dirangkum dalam Tabel 2 berikut:

Tabel 2 Hasil Penelitian

No	Nama Penulis	Metode	Sampel	Variabel	Hasil
1	(Ugwu et al., 2021)	Kuantitatif (Analisis Jalur)	624 Pegawai Sipil (Nigeria)	Kepribadian Proaktif, Dukungan Sosial, Kecemasan Pensiun	Dukungan sosial (keluarga & teman) berhubungan negatif signifikan dengan dimensi kewajiban sosial dan keterasingan sosial.
2	(Fagbenro et al., 2026)	Kuantitatif (SEM)	426 Pegawai Pemerintah (Nigeria)	Dukungan Organisasi, Kualitas Hidup Keluarga, Kecemasan Pensiun	Kualitas kehidupan keluarga memprediksi tingkat kecemasan yang lebih rendah,

					sementara dukungan organisasi tidak memiliki hubungan langsung yang signifikan.
3	(Handayani & Kuncoro, 2021)	Kuantitatif (Regresi)	97 Prajurit TNI (Indonesia)	Penyesuaian Diri, Dukungan Sosial, Usia, Kecemasan Pensiun	Dukungan sosial dan penyesuaian diri berkontribusi sebesar 50,7% terhadap penurunan kecemasan menghadapi pensiun.
4	(Faisal et al., 2025)	Kuantitatif (Regresi Linier)	60 ASN (Indonesia)	Intoleransi Ketidakpastian dan Kecemasan	Intoleransi terhadap ketidakpastian (masa depan ekonomi & rutinitas) menjadi pemicu utama kecemasan yang signifikan sebesar 10,6%.
5	(Dewi et al., 2022)	Kuantitatif (Regresi Linier)	38 Pegawai UIN (Indonesia)	Kecerdasan Emosional dan Kecemasan Pensiun	Kecerdasan emosional membantu menekan cemas hingga 97,4%; faktor eksternal seperti dukungan sosial tetap menjadi variabel pelengkap yang urgen.
6	(Ujoatuonu et al., 2024)	Kuantitatif (Analisis Jalur Mediasi)	236 Perawat (Nigeria)	Financial Self-Efficacy, Goal Clarity, Job Embeddedness, Kecemasan Pra-Pensiun	Kejelasan tujuan pensiun dan efikasi diri finansial berhubungan negatif kuat dengan kecemasan pra-pensiun; keterikatan kerja yang lebih tinggi juga berhubungan negatif dengan kecemasan tersebut.

7	(Ugwu & Idemudia, 2023)	Kuantitatif (Cross-sectional, Mediasi)	508 Pegawai Institusi Tersier Milik Pemerintah (Nigeria)	Kepribadian Proaktif, Perbandingan Sosial, Kecemasan Pensiun	Kepribadian proaktif memprediksi penurunan kecemasan pensiun; perbandingan sosial memediasi hubungan antara kepribadian proaktif dengan dimensi kesiapan finansial dan keterasingan sosial.
8	(Wilcox & Dimkpa, 2023)	Kuantitatif (Korelasional)	1.144 Pegawai Sipil (Nigeria)	Ketakutan Pensiun, Faktor Ekonomi, Faktor Sosial, Kecemasan Pensiun	Tidak ditemukan hubungan signifikan antara ketakutan pensiun maupun faktor ekonomi dengan kecemasan pra-pensiun pada pegawai sipil di dua negara bagian tersebut.
9	(Walubengo & Kipchumba, 2022)	Kuantitatif (Survei Cross-sectional)	116 Pegawai Pemerintah Daerah (Nakuru, Kenya)	Kesiapan Psikologis, Perilaku Perencanaan Pensiun	Kesiapan psikologis pra-pensiun berkontribusi signifikan terhadap perilaku perencanaan pensiun pegawai pemerintah daerah; aktivitas perencanaan finansial dan kejelasan tujuan menjadi dimensi paling berpengaruh.
10	(Akafa et al., 2022)	Kuantitatif (Korelasional)	397 Guru Sekolah Dasar Negeri Pra-Pensiun (Nigeria)	Kecemasan, Stres, Penyesuaian Finansial	Kecemasan dan stres berkorelasi negatif signifikan dengan penyesuaian finansial guru sekolah dasar negeri menjelang pensiun.

11	(Oyedele & Adeyemi, 2024)	Kuantitatif (Eksperimen/Intervensi)	Petugas Federal Road Safety (Edo, Nigeria)	Terapi Adlerian, Kecemasan Pra-Pensiun, Strategi Koping	Terapi Adlerian efektif menurunkan gejala kecemasan pra-pensiun serta meningkatkan strategi koping dan kesejahteraan psikologis petugas.
----	---------------------------	-------------------------------------	--	---	--

4.1 Pengaruh Dukungan Sosial terhadap *Pre-Retirement Anxiety*

Mayoritas penelitian yang dianalisis mengonfirmasi bahwa dukungan sosial memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *pre-retirement anxiety* pada pegawai sektor publik. Namun, temuan yang lebih krusial adalah bahwa efektivitas dukungan sosial tidak bersifat tunggal, ia bekerja secara berbeda tergantung pada jenis kecemasan yang dihadapi. Untuk kecemasan finansial yakni kekhawatiran terhadap kecukupan pendapatan dan ketidakpastian ekonomi pasca-pensiun, dukungan yang paling efektif cenderung bersifat instrumental dan informatif. Ujoatuonu et al. (2024) menemukan bahwa kejelasan tujuan pensiun dan efikasi diri finansial berhubungan negatif kuat dengan kecemasan, yang menunjukkan bahwa dukungan berupa akses informasi perencanaan keuangan dan kepastian skema tunjangan pensiun secara langsung meredam dimensi ini. Senada dengan itu, Faisal et al. (2025) menemukan bahwa intoleransi terhadap ketidakpastian ekonomi masa depan menjadi pemicu utama kecemasan pada ASN Indonesia, yang mengindikasikan bahwa semakin konkret informasi finansial yang diterima pegawai dari lingkungan sosial dan instansinya, semakin rendah tingkat keemasannya.

Sebaliknya, untuk kecemasan eksistensial yakni hilangnya makna hidup, identitas sebagai "abdi negara", dan status sosial setelah meninggalkan jabatan dukungan yang paling efektif adalah dukungan emosional dan penghargaan, terutama yang bersumber dari keluarga dan jaringan pertemanan. Ugwu et al. (2021) secara eksplisit menemukan bahwa dukungan sosial dari keluarga dan teman berhubungan negatif signifikan dengan dimensi *social alienation* yang mencerminkan kecemasan eksistensial sementara Fagbenro et al. (2026) menemukan bahwa kualitas kehidupan keluarga secara konsisten memprediksi kecemasan yang lebih rendah, sedangkan dukungan organisasi justru tidak menunjukkan hubungan langsung yang signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa untuk dimensi eksistensial, kehangatan relasi personal jauh lebih berpengaruh dibandingkan formalitas dukungan kelembagaan. Dengan demikian, intervensi yang efektif mensyaratkan diferensiasi strategi: dukungan instrumental dari instansi untuk menekan kecemasan finansial, serta dukungan emosional dari keluarga untuk menekan kecemasan eksistensial sebagaimana ditunjukkan Handayani & Kuncoro (2021) bahwa kombinasi keduanya berkontribusi hingga 50,7% dalam mereduksi kecemasan pada prajurit TNI.

4.2 Keunikan Sektor Publik dalam Transisi Pensiun

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa pegawai sektor publik (ASN, TNI, guru) memiliki karakteristik kecemasan yang spesifik akibat struktur kerja yang sangat stabil selama puluhan tahun. Transisi dari lingkungan yang serba pasti menuju masa purna tugas menciptakan guncangan identitas sebagai "abdi negara". Temuan pada prajurit TNI dan PNS di Indonesia bahkan menunjukkan bahwa ketidaksiapan menghadapi perbedaan status dan pendapatan pasca-kerja dapat bermanifestasi pada gangguan fisik serius seperti stroke.

4.3 Variasi Efektivitas Sumber Dukungan

Analisis menunjukkan adanya perbedaan efektivitas antara sumber dukungan formal dan informal. Studi pada pegawai pemerintah di Nigeria menemukan bahwa dukungan keluarga jauh lebih efektif dalam memitigasi kecemasan dibandingkan dukungan organisasi. Namun, studi pada PNS di Indonesia menekankan pentingnya integrasi antara dukungan instansi (melalui pelatihan persiapan pensiun) dengan dukungan keluarga untuk mencapai kesiapan mental dan finansial yang optimal.

4.4 Implikasi Manajerial: Desain Program HR yang Konkret

Temuan dari tinjauan ini memiliki implikasi substantif bagi departemen SDM di sektor publik untuk merancang program persiapan pensiun (*Masa Persiapan Pensiun/MPP*) yang holistik dan terukur. Berdasarkan bukti empiris bahwa kombinasi dukungan sosial dan penyesuaian diri berkontribusi hingga 50,7% terhadap penurunan kecemasan pra-pensiun (Handayani & Kuncoro, 2021), angka ini dapat dijadikan justifikasi *Return on Investment* (ROI) yang kuat bagi manajemen dalam mengalokasikan anggaran HR development secara spesifik bagi pegawai pra-pensiun.

Secara konkret, departemen SDM dapat mengadopsi pendekatan holistik berbasis tiga pilar. Pilar pertama: literasi finansial terstruktur. Alih-alih hanya memberikan sosialisasi pencairan dana pensiun yang bersifat administratif, instansi perlu menyelenggarakan program pelatihan manajemen keuangan pascakerja yang mencakup simulasi anggaran hidup, edukasi investasi aman, dan pendampingan perencanaan aset sebagai respons langsung terhadap temuan Faisal et al. (2025) bahwa intoleransi terhadap ketidakpastian finansial menjadi pemicu utama kecemasan ASN, sekaligus sebagai langkah pencegahan terhadap kasus penipuan investasi yang menyasar pegawai purnatugas (Wienanto, 2023; Lusardi & Mitchell, 2014). Pilar kedua: konseling transisi karier. Sejalan dengan prinsip POS (Eisenberger et al., 1986), instansi perlu menyediakan layanan konseling individual yang membantu pegawai merekonstruksi identitas dan menemukan makna hidup pasca-pensiun. Sebuah langkah yang secara langsung menyasar kecemasan eksistensial yang tidak dapat ditangani melalui dukungan finansial semata. Pilar ketiga: keterlibatan keluarga. Mengingat bukti bahwa dukungan emosional dari keluarga merupakan prediktor paling konsisten dalam mereduksi kecemasan eksistensial (Ugwu et al., 2021; Fagbenro et al., 2026), program MPP yang efektif perlu secara aktif melibatkan keluarga pegawai, misalnya melalui seminar prabakti yang mengundang pasangan dan anggota keluarga inti, sehingga jaringan dukungan emosional di lingkungan rumah tangga terbentuk secara terencana sebelum hari pensiun tiba.

Dalam perspektif SET (Blau, 1964; Cropanzano & Mitchell, 2005), investasi instansi dalam ketiga pilar tersebut tidak hanya bermanfaat bagi pegawai, tetapi secara strategis menguntungkan organisasi: pegawai yang memasuki pensiun dengan tenang dan terencana akan meminimalkan risiko *disengagement* di tahun-tahun terakhir dinas dan memastikan kesinambungan kinerja institusi melalui transfer pengetahuan yang lebih terstruktur.

5. Kesimpulan

Tinjauan sistematis terhadap 11 artikel yang terbit dalam periode 2021–2026 ini mengonfirmasi bahwa dukungan sosial memiliki peran penting dan secara konsisten berhubungan negatif dengan tingkat pre-retirement anxiety pada pegawai sektor publik. Dukungan emosional dan penghargaan, terutama yang bersumber dari keluarga, terbukti menjadi faktor pelindung yang paling resilien di berbagai konteks negara dan budaya, sementara dukungan instrumental (pelatihan keuangan, jaminan pensiun, dan program persiapan purna tugas dari instansi) berperan lebih spesifik dalam menekan dimensi kecemasan finansial. Sebagaimana dijelaskan melalui *Continuity Theory* dan *Role Theory*, kecemasan pra-pensiun pada pegawai sektor publik muncul terutama akibat terputusnya kontinuitas peran dan hilangnya identitas sebagai “abdi negara” yang telah melekat selama puluhan tahun masa kerja sebuah karakteristik yang relatif unik dibandingkan transisi pensiun pada sektor swasta.

Penelitian ini memberikan kontribusi berupa pemetaan tematik sumber-sumber dukungan sosial yang paling efektif bagi pegawai sektor publik serta penegasan bahwa kecemasan finansial dan kecemasan eksistensial merupakan dua konstruk yang secara konseptual berbeda dan memerlukan strategi manajemen SDM yang berbeda pula. Hasil sintesis juga mengindikasikan adanya gap penelitian: studi yang ada masih didominasi desain *cross-sectional* dan konteks geografis tertentu (mayoritas Indonesia dan Nigeria), sementara studi longitudinal maupun studi komparatif multi-negara yang membandingkan efektivitas dukungan emosional versus instrumental secara langsung masih sangat terbatas.

Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi bagi instansi pemerintah untuk merancang program persiapan pensiun yang mengintegrasikan literasi finansial, konseling transisi karier, dan pelibatan keluarga sebagai bagian dari strategi manajemen SDM yang

holistik. Bagi akademisi, penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan studi longitudinal guna menelusuri perubahan tingkat kecemasan dari masa pra-pensiun hingga pasca-pensiun, serta mengevaluasi secara empiris efektivitas program persiapan pensiun (MPP) yang diinisiasi oleh manajemen terhadap kinerja akhir pegawai sektor publik, sehingga dapat dibangun model berbasis bukti yang memandu kebijakan HR di lingkungan instansi pemerintah.

Daftar Pustaka

- Akafa, R. N., Egbe-Okpenge, E. G., & Amali, A. O. (2022). Anxiety and stress as correlates of financial adjustment among pre-retirement age public primary school teachers in North-East geo-political zone of Nigeria. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 6(3), 356–367.
- Armstrong-Stassen, M., & Ursel, N. D. (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 201–220. <https://doi.org/10.1348/096317908X288838>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Dewi, E. P., Jawasi, J., & Nur, D. M. (2022). Kecerdasan emosional terhadap kecemasan menghadapi masa pensiun pegawai. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(2), 441–447.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Fagbenro, D. A., Olasupo, M. O., Opatola, A. M., & Ajayi, E. O. (2026). Organisational support, quality of family life and pre-retirement anxiety among public service employees: Mediating role of entrepreneurial intention. *Análise Psicológica*, 44(1), e2214.
- Faisal, M., Ariani, L., & Fikrie. (2025). The effect of intolerance of uncertainty on anxiety among pre-retirement employees. *Jurnal Psikologi Prima*, 8(2), 256–263.
- Handayani, A., & Kuncoro, J. (2021). The anxiety in facing retirement for Indonesian National Army soldiers. *Sains Humanika*, 13(2-3), 1–6.
- Kočíšová, L., Bačová, V., & Halama, P. (2025). Retirement concepts predict retirement anxiety and expected retirement adjustment in Slovak pre-retirees. *Předběžná Sdělení*.
- Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2014). The economic importance of financial literacy: Theory and evidence. *Journal of Economic Literature*, 52(1), 5–44. <https://doi.org/10.1257/jel.52.1>.
- Osborne, J. W. (2012). Psychological effects of the transition to retirement. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 46(1), 45–58.
- Oyedele, M. D., & Adeyemi, A. O. (2024). Effect of Adlerian therapy in the management of pre-retirement anxiety among Federal Road Safety officers in Edo State, Nigeria. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 8(8), 77–83. <https://doi.org/10.47772/IJRISS.2024.808007>
- Permana, V. G., & Hendriati, A. (2016). Hubungan serious leisure dan tingkat kecemasan menghadapi masa pensiun. *Jurnal Perkotaan*, 8(1), 1–11.
- Reyes, M. E. S., Bueno, P. A. D., Fernandez, K. F. R., Lopez, G. J. A., & Cayubit, R. F. O. (2022). Psychological well-being and retirement anxiety of selected Filipino middle-aged adults: A brief research report. *Philippine Journal of Psychology*, 54(2), 31–42.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Setyaningsih, S., & Mu'in, M. (2013). Dukungan sosial dan tingkat kecemasan pada kelompok pekerja PNS yang menghadapi masa pensiun. *Jurnal Keperawatan Komunitas*, 1(2), 116–121.

- Shittu, S. A., & Atolagbe, S. O. (2025). Efficacy of cognitive behavior therapy and group therapy in alleviating pre-retirement anxiety of primary school teachers in Oyo State. *Journal of Theoretical and Empirical Studies in Education*, 10(3), 145–163.
- Shultz, K. S., & Wang, M. (2011). Psychological perspectives on the changing nature of retirement. *American Psychologist*, 66(3), 170–179. <https://doi.org/10.1037/a0022411>
- Sutrisno, E. (2013). Kematangan emosional, percaya diri dan kecemasan pegawai menghadapi masa pensiun. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(1), 1–11.
- Syafitri, A. (2017). *Pengaruh tingkat dukungan sosial keluarga terhadap tingkat kecemasan menjelang pensiun pada karyawan Perusahaan X di Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik* [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Gresik].
- Ugwu, L. E., Enwereuzor, I. K., Nwankwo, B. E., Ugwueze, S., Ogba, F. N., Nnadozie, E. E., Elom, C. O., Eze, A., & Ezeh, M. A. (2021). Proactive personality and social support with pre-retirement anxiety: Mediating role of subjective career success. *Frontiers in Psychology*, 12, 569065. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.569065>
- Ugwu, L. E., & Idemudia, E. S. (2023). Retirement planning and financial anxiety among Nigerian civil servants: Insights from social comparison theory. *Behavioral Sciences*, 13(5), 425. <https://doi.org/10.3390/bs13050425>
- Ujoatuonu, I. V. N., Ike, O. O., Amazue, L. O., & Kanu, G. C. (2024). Financial self-efficacy, retirement goal clarity, and preretirement anxiety among nurses in Southeast Nigeria: The mediating role of job embeddedness. *Innovation in Aging*, 8(4), igad067. <https://doi.org/10.1093/geroni/igad067>
- Walubengo, R., & Kipchumba, S. (2022). Effect of psychological preparedness on pre-retiree retirement planning behaviour: A case study of employees of the County Government of Nakuru, Kenya. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 6(5), 679–692.
- Weijaya, J., & Rostiana. (2021). The influence of social support and gratitude towards retirement readiness. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 655, 1408–1413.
- Wilcox, L. A., & Dimkpa, D. I. (2023). Correlates of pre-retirement anxiety among civil servants in Bayelsa and Rivers States, Nigeria. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 7(8), 1625–1635. <https://doi.org/10.47772/IJRISS.2023.7927>