

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Masa pensiun adalah masa dimana seseorang yang bekerja telah memasuki usia tertentu dan diharuskan untuk berhenti bekerja. Dalam, UU No.13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan, tidak mengatur kapan usia tepatnya atau Batas Usia Pensiun (BUP) untuk pekerja di sektor swasta. Penentuan mengenai batas usia pensiun menyesuaikan pada kebiasaan yang berlaku didalam perusahaan, atau berkaitan dengan UU yang berkaitan dengan masa pensiun seperti UU Jamsostek, Dana Pensiun, dan sebagainya. Umumnya ketentuan mengenai pensiun seperti pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No.2 Tahun 2022 tentang tata cara dan persyaratan pembayaran manfaat jaminan hari tua (JHT) dalam Pasal 3 bahwa JHT dibayarkan kepada tenaga kerja yang telah mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun. Dengan demikian, penentuan batas usia pensiun dalam perusahaan swasta dikembalikan lagi kepada kebijakan masing-masing perusahaan.

Individu usia pensiun berdasarkan Kemenaker RI merupakan individu yang memasuki usia rentan. Kelompok masyarakat yang rentan antara lain orang lanjut usia, anak-anak, wanita hamil dan sebagainya. Individu usia pensiun termasuk ke dalam kelompok usia lanjut usia. Menua atau menjadi tua merupakan sebuah keadaan yang terjadi dalam hidup manusia. Memasuki kelompok lansia, merupakan periode kemunduran, dimana ditandai dengan adanya penurunan fungsi fisik, dan psikologis (Kholifah, 2016). Kondisi-kondisi ini yang kemudian

mempengaruhi kehidupan, produktifitas, dan kesejahteraan dari seorang individu usia pensiun.

Memasuki usia pensiun dan mengalami penuaan, seorang individu akan berisiko mengalami masalah kesehatan. Hal ini dapat terjadi sebagai akibat dari adanya perubahan-perubahan individu memasuki usia pensiun (Agustiningsih, 2022). Masalah kesehatan yang kerap terjadi pada masa lansia ialah malnutrisi, gangguan keseimbangan, kebingungan mendadak, dan sebagainya (Kholifah, 2016). Selain itu, menurut data dari Kementerian Kesehatan RI (2022), penyakit yang berisiko dialami oleh kelompok lansia yakni diabetes, hipertensi, jantung, stroke, hingga obesitas. Hal ini disebabkan karena menurunnya fungsi sel-sel dan metabolisme yang terjadi dalam tubuh seiring bertambahnya usia. Dapat disimpulkan, bahwa individu yang memasuki usia pensiun akan cenderung lebih berpotensi untuk mengalami gangguan dalam kesehatan fisik.

Tidak hanya gangguan dalam segi fisik, individu lansia juga mengalami masalah pada psikososial. Munculnya masalah psikososial seperti kecemasan, stres, hingga depresi akan lebih berisiko terjadi pada individu lansia. Penelitian yang dilakukan oleh Uliyah dan Kholish (2015), mengenai hubungan masa pensiun dengan tingkat depresi seorang individu, didapatkan hasil bahwa responden pada masa usia awal pensiun akan cenderung mengalami depresi sebagai akibat dari terjadinya perubahan yang signifikan dalam kehidupan pekerjaannya. Sejalan dengan itu, Indrayani (2013), mengemukakan bahwa individu usia pensiun akan merasakan adanya ketakutan, perasaan kaget, serta khawatir dalam menghadapi pensiun sehingga membuat beban pikiran yang

kemudian mengakibatkan individu menjadi stres. Kondisi-kondisi inilah yang kemudian menjadi ketakutan para individu di usia pensiun.

Masa pensiun merupakan masa yang seringkali dianggap sebagai tahap yang mengkhawatirkan, karena pensiun bukan hanya menyangkut pada berubahnya rutinitas seorang individu dari bekerja menjadi tidak bekerja, namun seorang individu akan mengalami penurunan pendapatan, kehilangan status, dan merasa tua (Sutarto, 2013). Tak hanya itu, banyak orang menganggap bahwa masa pensiun berarti seseorang tersebut sudah tidak dapat bekerja secara produktif (Wulandari & Lestari, 2018). Karakteristik yang dimiliki oleh individu usia pensiun yang mengalami penurunan sering kali mendapatkan pandangan yang kurang baik dari masyarakat, seperti adanya anggapan, usia yang membutuhkan banyak pertolongan (Jane, & Abidin, 2020). Masih banyaknya anggapan bahwa usia pensiun merupakan usia dimana seseorang tidak mampu bekerja lagi secara produktif dan merupakan beban.

Memasuki masa pensiun tidak menutup kemungkinan bagi seorang individu untuk tetap bekerja dan mengembangkan karir (Pradasari, 2020). Penelitian oleh Idziha (2018), dimana terdapat kelompok lansia kreatif di Desa Wirokerten yang dimana membentuk kelompok dan mulai untuk berwirausaha secara mandiri. Penelitian oleh Illiyin (2020), ditemukan bahwa masih banyak tenaga kerja yang bekerja melampaui batas usia pensiun yang telah ditentukan perusahaan. Dalam penelitian ini disampaikan, dari 35 orang pegawai yang bekerja, terdapat 16 orang pegawai yang usianya telah melewati batas usia pensiun. Selain itu, studi kasus di negara Jepang, ditemukan bahwa banyak

perusahaan manufaktur yang mempekerjakan para pekerja senior yang melebihi usia pensiun (Suryadi,2019). Maka dapat disimpulkan, dengan banyaknya anggapan negatif mengenai individu usia pensiun, hal ini tidak menutup kemungkinan individu usia pensiun untuk tetap bekerja secara produktif dan terus berkarya.

Fenomena bekerja pada usia pensiun ini juga terjadi di PT.X , yang merupakan sebuah perusahaan yang bersifat manufaktur yang terletak di kawasan Padang Pariaman. Perusahaan ini bergerak dalam hal pengolahan kelapa terpadu yang sudah dirintis sejak tahun 1999. Berdasarkan survei awal ditemukan bahwa terdapat beberapa karyawan yang bekerja melebihi batas usia pensiun. Batas usia pensiun sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah ditetapkan PT.X ialah 56 tahun. Berdasarkan data yang telah peneliti dapatkan bahwa terdapat 9 orang pekerja yang bekerja dengan usia melebihi batas usia pensiun.

Tabel 1.1 *Rekap Usia Karyawan PT.X*

Rekap Usia Karyawan PT.X (Per Desember 2022)	
Kelompok Usia (Tahun)	Jumlah Karyawan
21-25	10
26-30	57
31-35	85
36-40	78
41-45	120
46-50	113
51-55	28

56-60	8
>60	1
Total	500

Sumber : Departmen HRD PT. X

Terdapat beberapa alasan mengapa individu yang telah melewati batas usia pensiun memutuskan untuk tetap bekerja. Faktor kesehatan pribadi, keluarga, keadaan keuangan, adalah hal penting karena sangat mempengaruhi pada pilihan individu pada niat mereka untuk terus bekerja (Waskito, 2015). Adioetomo, dkk dalam Jamalludin (2021) membagi lansia yang bekerja menjadi dua, yang pertama bekerja karena keharusan untuk memenuhi kebutuhan, dan yang kedua bekerja sebagai pilihan sendiri untuk aktualisasi diri mengisi waktu luang. Bekerja pada dasarnya banyak dianggap hanya sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, namun nyatanya tidak semua individu menganggap bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan perekonomian.

Membahas mengenai alasan masih bekerja pada usia pensiun, hal ini diungkapkan oleh salah satu responden dalam wawancara pra penelitian yakni:

“...kalau alasan dari pribadi mengapa masih melanjutkan, ya karena merasa masih mempunyai kompetensi dan kemampuan yang dibutuhkan perusahaan...”
(Komunikasi personal, November 2022)

Bagi pekerja lansia, bekerja bukan hanya dianggap sebagai sumber kebutuhan perekonomian. Bekerja bagi lanjut usia ingin mendatangkan perasaan bahwa dirinya masih mampu melakukan sesuatu, memiliki penghasilan dan tidak menggantungkan diri pada orang lain (Fitri & Basri, 2012) . Hal ini mendatangkan kepuasan, harga diri dan percaya diri. Alasan ini menjadi kekuatan lanjut usia

untuk tetap bertahan dan mandiri. Bekerja juga menjadi simbol kebebasan dari para lansia untuk keluar dari zona nyaman, semangat para lansia kemudian ditunjukkan melalui bekerja dan berkarya (Izdiha, 2018). Lansia yang masih bekerja terhadap kehidupan masa tua yang bermanfaat dan produktif sebagai upaya untuk mencapai *successful aging* (Laksana, 2022).

Sejalan dengan ini, pandangan mengenai pekerjaan pada pekerja usia pensiun juga disampaikan oleh responden dalam wawancara prapenelitian, yakni:

“pekerjaan sat ini ialah karena sebagai ibadah, dan juga dengan bekerja saat ini kita dapat memberikan apa yang kita punya saat ini baik pengalaman maupun pendidikan kepada perusahaan...” (Komunikasi personal, Desember 2022)

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pekerjaan bagi individu usia pensiun yang tetap bekerja tidak hanya karena sebatas tuntutan ekonomi, melainkan juga sebagai bentuk aktualisasi diri dan kemandirian.

Bagaimana seorang individu memandang secara luas pekerjaan, menilai manfaat dari pekerjaan ialah makna kerja. Makna kerja merupakan kumpulan terkait nilai, kepercayaan, sikap serta harapan yang dimiliki oleh seorang pekerja terhadap pekerjaannya. Makna kerja adalah jenis perasaan yang dimiliki oleh individu ketika bekerja maupun ketika individu memikirkan pekerjaannya (Ghufrani, 2020). Makna kerja menurut Wrzesniewski (1999) mencakup kepercayaan pekerja tentang peran pekerjaan dalam kehidupan pekerja, dan merefleksikan perasaan pekerja mengenai pekerjaan, perilaku pekerja pada saat bekerja, dan jenis tujuan akhir yang pekerja perjuangkan untuk dapatkan sesuatu melalui pekerjaan.

Makna kerja merupakan salah satu aspek penting yang berkaitan dengan pekerjaan. Salah satunya ialah komitmen organisasi. Makna kerja berkorelasi secara positif dengan komitmen organisasi, yakni semakin tinggi kebermaknaan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya (Irianto, & Prasetya, 2021). Makna kerja juga terkait dengan keterlibatan kerja, dimana adanya hubungan korelasi yang positif antara makna kerja dan keterlibatan kerja (Purnamasari, 2016). Maka dapat dikatakan bahwa, makna kerja memegang posisi penting mengenai kondisi psikologis terkait pekerjaan.

Menurut Steger (2012), makna kerja memiliki kaitan penting dengan kesejahteraan pekerja, kepuasan kerja, serta kepuasan terkait organisasi. Pekerja yang memiliki makna kerja akan cenderung memiliki karakteristik yang diinginkan di dalam organisasi, yakni risiko *turnover* yang lebih kecil, komitmen organisasi, dan keterlibatan yang lebih besar dalam pekerjaan. Seseorang yang mampu memaknai pekerjaan yang dilakukannya maka orang tersebut akan mendapatkan kebahagiaan dari pekerjaannya (Bastaman, 1996). Dengan demikian, adanya makna kerja pada seorang pekerja tidak hanya memberikan manfaat yang positif bagi individu yakni adanya kesejahteraan subjektif dan kepuasan namun, juga memberikan manfaat positif bagi perusahaan yakni adanya komitmen organisasi yang lebih baik, dan adanya keterlibatan pekerjaan yang lebih baik.

Banyak penelitian sebelumnya yang membahas mengenai makna kerja. Seperti penelitian oleh Ramadhani dan Nindyati (2022), mengenai makna kerja bagi generasi Z di Jakarta, didapatkan hasil bahwa sebagian besar pekerja generasi Z memaknai pekerjaan mereka sebagai *career*, yang dimana hal ini sesuai

dengan karakteristik generasi Z yakni merupakan generasi yang berorientasi pada pengembangan karir. Kemudian penelitian oleh Pamungkas (2020), yang membahas mengenai makna bekerja pada pelatih baseball dan softball di Jawa Timur, didapatkan hasil bahwa para pelatih ini memiliki makna kerja tidak untuk pemenuhan perekonomian saja namun, sebagai panggilan.

Penelitian terdahulu yang membahas makna kerja juga ada dilakukan pada generasi tua, atau kelompok lansia. Penelitian oleh Lestari (2019), membahas mengenai makna kerja bagi lansia perempuan yang bekerja sebagai pedagang, dimana para lansia ini memaknai pekerjaannya sebagai bentuk tanggung jawab kepada anak, sebagai bentuk kemandirian, dan sebagai bentuk eksistensi diri. Penelitian lainnya oleh Jane (2020), mengenai makna kerja pada lansia bekerja yang pernah menjalani mobilitas. Para lansia ini memaknai kerja sebagai bentuk tanggung jawab, dan upaya pembuktian diri. Beberapa penelitian ini menunjukkan bahwa lansia yang masih bekerja memaknai pekerjaannya mereka sebagai sesuatu hal yang positif dan bermanfaat bagi diri.

Meskipun telah terdapat beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai makna kerja pada usia lansia, namun beberapa penelitian ini banyak membahas para lansia yang bekerja di sektor non formal. Penelitian terdahulu membahas makna kerja pada lansia yang bekerja, seperti pedagang, petani dan sebagainya. Yang menjadi gap dalam penelitian ini ialah adanya fenomena para pekerja usia pensiun yang bekerja pada sektor formal yakni pekerja atau karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan. Adanya fenomena bekerja pada usia pensiun di PT. X, serta pentingnya makna kerja bagi individu dan perusahaan

membuat peneliti tertarik untuk melihat gambaran bagaimana proses pembentukan makna kerja pada pekerja usia pensiun di PT. X.

1.2. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang ingin peneliti ketahui ialah bagaimana gambaran makna bekerja pada pekerja usia pensiun pada PT. X.

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk menjawab rumusan masalah sebelumnya, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui gambaran makna kerja yang dimiliki oleh para pekerja usia pensiun di PT.X.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis.

- a) Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat:
 1. Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengembangan teori dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) dan Psikologi Positif dalam setting Gerontologi.
 2. Memberikan informasi, studi literatur serta acuan kepada peneliti yang akan melakukan penelitian dengan judul atau tema yang serupa, yaitu makna bekerja pada usia pensiun.
- b) Secara praktis
 1. Untuk Perusahaan;

- a. Menjadi bahan masukan dan evaluasi untuk pertimbangan mempekerjakan pekerja usia pensiun
2. Untuk Karyawan Generasi Muda;
 - a. Mengetahui bagaimana proses dalam pembentukan makna kerja
 - b. Menjadi motivasi untuk para generasi muda untuk bekerja dan memaknai pekerjaannya
3. Untuk Pekerja Usia Pensiun;
 - a. Membantu menemukan makna bekerja yang dimiliki
 - b. Menjadi motivasi dan semangat untuk terus produktif dan berkarya

1.5. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan uraian mengenai latar belakang, permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II : LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan ladasan teori dan berkaitan dengan variabel yang diteliti, serta kerangka pemikiran.

Bab III : METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup uraian tentang metode yang digunakan peneliti, responden penelitian, lokasi penelitian, sumber data penelitian dan alat bantu pengumpulan data serta prosedur penelitian.

Bab IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang uraian dari hasil penelitian, interpretasi data serta pembahasan.

Bab V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang penutup yang memuat kesimpulan dan saran untuk penyempurnaan pada penelitian selanjutnya.

