

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bekerja atau memiliki karier merupakan hal yang penting bagi individu. Dengan bekerja individu dapat memenuhi kesejahteraan hidupnya sehingga dapat memperoleh kehidupan yang lebih baik. Kartono (2003) mengemukakan bahwa bekerja memberikan beberapa manfaat dalam segi materiil dan non-materiil. Dari segi materiil individu memperoleh gaji, kekayaan dan macam-macam fasilitas materiil. Sementara dari segi non-materiil individu memperoleh hal-hal seperti status sosial dan prestis sosial. Secara non-materiil individu memiliki rasa kebanggaan dan minat besar terhadap pekerjaan dengan segala pangkat, jabatan, penghormatan, dan simbol-simbol kebesaran. Hal tersebut yang menjadi insentif kuat bagi individu untuk mencintai pekerjaan.

Dalam menjalani karir tersebut, terdapat tahapan-tahapan yang harus dilalui oleh individu. Cherington (dalam Isnaini, 2009) mengemukakan bahwa di dalam masa bekerja, individu mengikuti tahap-tahap perkembangan karirnya yang dimulai dari penentuan karir, pementapan karir, perawatan karir, sampai pada tahap kemunduran.

Saat usia produktif, individu akan mengeluarkan segala potensi yang dimilikinya dan memaksimalkan kemampuan-kemampuan yang ada dalam dirinya. Namun ketika memasuki batas usia tertentu individu akan mencapai ujung karirnya dan berhenti bekerja. Pada masa tersebut individu berada pada tahap kemunduran yang merupakan tahap terakhir dalam berkarir dimana individu menghadapi masa akhir kerjanya dan memasuki masa-masa pensiun.

Pensiun (*retirement*) merupakan suatu pemutusan hubungan kerja, bilamana individu mencapai batas usia maksimum dan masa kerja maksimum menurut batas-batas yang ditentukan perusahaan/instansi (Tulus, 1996). Saat mencapai batas usia dan masa kerja tersebut individu diharuskan berhenti dari pekerjaannya dan meninggalkan aktivitas yang dilakukan di tempat kerjanya.

Di Indonesia belum terdapat batasan yang sama mengenai usia individu yang akan pensiun. Hal ini dapat dilihat melalui adanya perbedaan pada penetapan usia pensiun pada berbagai perusahaan/instansi. Perbedaan penetapan usia pensiun tersebut akan berpengaruh terhadap jumlah waktu yang dibutuhkan individu dalam mempersiapkan masa pensiunnya, sehingga dapat mempengaruhi kualitas dari pensiun individu tersebut.

Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS), penetapan Batas Usia Pensiun (BUP) diatur berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Hal tersebut dapat dilihat pada Pasal 87 ayat (1) huruf c dan Pasal 90 UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ditentukan, bahwa PNS diberhentikan dengan hormat karena mencapai BUP, yaitu: 1) 58 (lima puluh delapan) tahun bagi Pejabat Administrasi; 2) 60 (enam puluh) tahun bagi Pejabat Pimpinan Tinggi; dan 3) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bagi Pejabat Fungsional (Suyono, 2014).

Berbeda dengan PNS, untuk pegawai BUMN dan pegawai swasta tidak memiliki acuan dalam dalam menentukan BUP. Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur kapan saatnya pensiun dan berapa BUP untuk pegawai BUMN dan pegawai swasta. Dalam pasal 167 ayat 1 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa salah satu alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah karena pegawai telah memasuki usia pensiun. Akan tetapi tidak diatur secara jelas dan tegas pada usia berapa BUP berlaku. Saat ini ketentuan mengenai BUP ditetapkan dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP)/ Perjanjian Kerja Bersama

(PKB) atau Peraturan Perundangan yang berkaitan dengan masa pensiun (Anonim, 2015).

Dalam menetapkan BUP bagi perusahaannya masing-masing, BUMN dan perusahaan swasta berpedoman pada beberapa UU yang mengatur hak-hak yang berkaitan dengan masa pensiun. Misalnya UU Jamsostek, UU mengenai Dana Pensiun atau UU Kepegawaian serta UU mengenai profesi tertentu. Sebagai contoh pada UU No. 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun yang menyebutkan bahwa hak atas manfaat pensiun dengan catatan batas usia pensiun normal adalah 55 tahun dan batas usia pensiun wajib maksimum 60 tahun. Rentang usia 55-60 tahun ini lah yang sering dianalogikan sebagai rentang usia pensiun yang digunakan BUMN dan perusahaan swasta sebagai dasar penetapan BUP (Anonim, 2015).

Berbeda dengan ketentuan pensiun di Indonesia, pada negara barat usia pensiun adalah berkisar 65 tahun. Pada usia 65 tahun, secara psikologi perkembangan seseorang memasuki usia manula atau usia lanjut (*late adulthood*). Keadaan ini cukup berlainan dengan situasi di Indonesia dimana seseorang sudah termasuk pensiun pada tahapan usia madya (*middle adulthood*). Masa usia madya ini masih dapat dikatakan cukup produktif. Meskipun kekuatan fisik maupun kekuatan mental seseorang pada masa ini mulai menurun, namun pada masa inilah seseorang mulai mencapai prestasi puncak baik itu karir, pendidikan dan hubungan interpersonal.

Schwartz (dalam Hurlock, 1991) menyatakan bahwa masa pensiun merupakan akhir dari pola hidup individu dalam bekerja atau dapat pula disebut sebagai masa transisi ke pola hidup yang baru. Pensiun selalu menyangkut perubahan peran, perubahan keinginan dan nilai, dan perubahan secara keseluruhan terhadap pola hidup setiap individu.

Pandangan individu mengenai pensiun menurut Unger dan Crawford (1992 dalam Kumala, 2011) ada dua, yakni pandangan positif dan negatif. Individu yang memiliki pandangan positif memaknai pensiun sebagai suatu kebebasan setelah sekian tahun bekerja, kesempatan yang cukup baik untuk

bepergian atau berlibur, melakukan hobi, dan memanfaatkan waktu luang. Sebaliknya, individu yang memiliki pandangan negatif memaknai pensiun sebagai keadaan yang membosankan, penarikan diri, dan kemungkinan besar munculnya perasaan tidak berguna.

Individu yang memiliki pandangan positif akan menilai datangnya masa pensiun sebagai kesempatan untuk meningkatkan kondisi fisik dan kesehatannya karena banyaknya waktu luang yang dapat dimanfaatkan untuk melakukan olahraga, beristirahat dengan cukup, serta dengan semakin berkurangnya beban dan tekanan pekerjaan yang harus dihadapi. Selain itu banyak kesempatan untuk melakukan hobi dan berkumpul bersama keluarga. Namun pada individu yang memiliki pandangan negatif, datangnya masa pensiun dianggap sebagai momen yang tidak diharapkan. Saat memasuki masa pensiun individu akan dihadapkan pada perubahan-perubahan pola hidup, individu akan kehilangan rutinitas pekerjaan dan menjadi pasif, kehilangan kedudukan atau jabatan yang selama ini menjadi kebanggaannya, munculnya keluhan fisik, ketakutan secara keuangan dimana individu tidak memiliki penghasilan sebanyak sebelumnya saat masih bekerja, serta masalah-masalah psikologis lainnya. Hal-hal tersebutlah yang menyebabkan individu merasakan tekanan dan kecemasan dalam menghadapi masa pensiun dan menimbulkan stres pada individu tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Holmes dan Rahe (dalam Nabari, 2009) mengungkapkan bahwa pensiun menempati ranking 10 besar untuk posisi stres. Dengan memasuki masa pensiun individu akan kehilangan peran sosialnya di masyarakat, prestise, kekuasaan, kontak sosial, bahkan harga diri akan berubah juga karena kehilangan peran. Banyak orang yang sebelum pensiun sudah jatuh sakit dan meninggal dunia karena tidak mampu menghadapi kenyataan bahwa dirinya akan meninggalkan pekerjaan untuk selamanya.

Pensiun merupakan berakhirnya masa kerja secara formal pada individu dan mulainya suatu peran yang baru dalam hidup individu dan

pendefinisian kembali dirinya. Ketika memasuki pensiun, individu akan berada pada masa transisi dan dihadapkan pada perubahan-perubahan yang terjadi pada pola hidupnya, yang artinya individu akan mendapatkan kebutuhan dan tuntutan-tuntutan baru pada kehidupan setelah pensiun. Dengan adanya kebutuhan dan juga tuntutan yang baru dalam hidup individu, maka individu dituntut untuk mampu melakukan penyesuaian diri yang baik.

Pernyataan mengenai penyesuaian diri di atas diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anita (2000) yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan negatif antara penyesuaian diri dengan kecemasan dalam menghadapi masa pensiun. Semakin baik penyesuaian diri yang dilakukan oleh individu akan semakin rendah kecemasan yang diperlihatkan pegawai dalam menghadapi masa pensiun, begitu pula sebaliknya.

Penyesuaian diri adalah proses yang melibatkan respon-respon mental dan tingkah laku dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan dan mengatasi ketegangan, frustrasi dan konflik secara sukses serta menghasilkan hubungan yang harmonis antara kebutuhan dirinya dengan norma atau tuntutan lingkungan dimana dia hidup. Penyesuaian diri juga dapat diartikan sebagai derajat keselarasan antara tuntutan dari dalam diri dengan apa yang dibebankan oleh lingkungan obyektif kepadanya. Hal ini berarti bahwa penyesuaian diri merupakan proses dan bukan kondisi yang statis (Schneiders, 1964).

Penyesuaian diri menurut Haber dan Runyon (1984) adalah kondisi ketika individu harus menerima hal-hal di mana ia tidak mempunyai kontrol akan keadaan yang akan berubah. Sehingga penyesuaian diri yang baik diukur dari seberapa baik individu mengatasi setiap perubahan yang terjadi dalam hidupnya.

Haber dan Runyon (1984) juga mengungkapkan bahwa saat menjelang pensiun atau saat masa persiapan pensiun dibutuhkan penyesuaian diri yang memadai agar tidak merasakan adanya guncangan yang hebat akibat berbagai perubahan yang terjadi yaitu; (1) Terhadap

keluarga sebagai pihak yang akan kena dampak langsung dengan adanya pensiun; (2) Lingkungan pekerjaan sebagai tempat yang akan ditinggalkannya yang telah memberikan kenangan atau arti bagi kehidupan individu; (3) Terhadap masyarakat dimana individu bertempat tinggal.

Ciri-ciri penyesuaian diri yang baik menurut Haber & Runyon (1984) adalah (1) persepsi yang akurat terhadap realita; (2) memiliki kemampuan mengatasi stress dan kecemasan; (3) mempunyai gambaran diri yang positif; (4) kemampuan mengungkapkan perasaan; (5) hubungan interpersonal yang baik.

Dalam mencapai penyesuaian diri yang baik, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi individu. Salah satu faktor tersebut adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosi yang dimaksud adalah kemampuan individu dalam mengenali emosi dirinya ataupun oranglain, mengendalikan emosi, dan mengekspresikan emosinya dengan tepat, dimana hal tersebut dapat membantu individu dalam memenuhi tuntutan yang dihadapi saat menyesuaikan diri dengan masa pensiun.

Salovey (dalam Goleman, 2002) menyebutkan bahwa kecerdasan emosi merupakan serangkaian keterampilan untuk menilai emosi secara tepat pada diri sendiri dan orang lain serta memakai perasaan untuk memotivasi, merencanakan, dan mencapai sesuatu dalam kehidupan individu. Individu yang mendapat skor tinggi dalam kecerdasan emosional akan lebih mampu untuk mengerti dan mengelola reaksi emosional mereka dan dapat membantu mereka untuk beradaptasi dengan tuntutan hidup yang ada. Hal tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dapat berpengaruh terhadap penyesuaian diri individu dalam menghadapi perubahan.

Pernyataan diatas sesuai dengan penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional terhadap penyesuaian diri. Salah satu nya adalah penelitian yang dilakukan Hapsariwati dan Taganing (2009) mengenai pasangan yang baru menikah

menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional individu maka penyesuaian dirinya semakin baik, dan sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional individu maka penyesuaian dirinya semakin buruk.

Menurut Bar-on (dalam Stein&Book, 2002) kecerdasan emosi mempengaruhi kemampuan individu untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan. Individu yang memiliki kecerdasan emosi membuat mereka mampu mengatasi kecemasan yang terjadi pada saat menghadapi pensiun.

Individu yang secara emosi cakap, yang mengetahui dan menangani perasaan mereka sendiri dengan baik, dan yang mampu membaca dan menghadapi perasaan orang lain dengan efektif memiliki keuntungan dalam setiap bidang kehidupan, entah itu dalam hubungan asmara dan persahabatan, hubungan kerja, ataupun ketika akan memasuki masa berhenti dari bekerja (Goleman, 2002).

Menurut Back (dalam Kumala, 2011) individu yang memiliki kecerdasan emosi yang baik, akan lebih mampu mengatur emosinya sehingga dapat meminimalisasi atau bahkan menghindari perasaan cemas dalam menghadapi masa pensiun. Goleman (2002) menyatakan bahwa individu yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi memiliki kemampuan yang berbeda dengan individu dengan kecerdasan emosi yang lebih rendah. Hal tersebut dikarenakan individu yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi memiliki pengalaman dan pengetahuan yang lebih luas karena lebih kritis dan rasional dalam menghadapi berbagai macam masalah. Dengan demikian, orang yang kecerdasan emosinya tinggi akan memikirkan pula akibat-akibat yang mungkin terjadi di masa yang akan datang bagi kelangsungan hidupnya termasuk saat melakukan penyesuaian diri saat menghadapi masa pensiun.

Berdasarkan fenomena dan penelitian-penelitian yang dipaparkan sebelumnya penulis ingin mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap penyesuaian diri pegawai dalam menghadapi masa persiapan

pensiun dan seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap penyesuaian diri tersebut.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka identifikasi masalah terhadap hal ini sebagai berikut :

1. Faktor apa saja yang mempengaruhi terbentuknya kecerdasan emosional menghadapi masa pensiun?
2. Faktor apa saja yang mempengaruhi terbentuknya penyesuaian diri menghadapi masa pensiun?
3. Bagaimana tingkat kecerdasan emosional menghadapi masa pensiun?
4. Bagaimana tingkat penyesuaian diri menghadapi masa pensiun?
5. Apakah ada pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap penyesuaian diri menghadapi masa pensiun?

1.3. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari kesalahan persepsi dan lebih terarahnya pembahasan, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti yaitu sebagai berikut:

- a. Kecerdasan emosional yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keterampilan untuk menilai emosi secara tepat pada diri sendiri dan orang lain serta memakai perasaan untuk memotivasi, merencanakan, dan mencapai sesuatu dalam kehidupan individu.
- b. Penyesuaian diri menghadapi masa pensiun yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan individu harus menerima hal-hal di mana ia tidak mempunyai kontrol akan keadaan yang akan berubah.

- c. Pegawai yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang berusia di atas 50 tahun dan berencana pensiun dalam kurun waktu 1 sampai 3 tahun lagi.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah, maka masalah ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

“Apakah terdapat Pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap penyesuaian diri dalam menghadapi masa pensiun?”

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap penyesuaian diri dalam menghadapi masa pensiun

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu psikologi, khususnya psikologi perkembangan dan psikologi industri organisasi

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian diharapkan dapat menyumbangkan hasil pemikiran bagi individu dalam penyesuaian diri saat menghadapi masa pensiun, dan melihat bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap penyesuaian diri saat menghadapi masa pensiun.