

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kehidupan manusia terdiri dari serangkaian tahap perkembangan, salah satunya adalah tahap perkembangan dewasa akhir atau yang sering disebut sebagai lanjut usia (lansia). Lansia merupakan periode penutup dalam rentang kehidupan. Santrock (2011:140) menyebut orang-orang yang memasuki umur 65 tahun ke atas ini sebagai dewasa akhir.

Di Indonesia sendiri seorang dikatakan lansia ketika mencapai 60 tahun keatas sesuai dengan UU No. 13 tahun 1998 tentang Kesejahteraan Lanjut Usia. Indonesia termasuk dalam lima besar negara dengan jumlah lanjut usia terbanyak di dunia. Berdasarkan sensus penduduk pada tahun 2010, jumlah lanjut usia di Indonesia yaitu 18,1 juta jiwa (7,6% dari total penduduk). Pada tahun 2014, jumlah penduduk lanjut usia di Indonesia menjadi 18,781 juta jiwa dan diperkirakan pada tahun 2025, jumlahnya akan mencapai 36 juta jiwa.

Menurut Erikson (dalam Santrock, 2011:207) tahap perkembangan pada lansia yaitu "*Integrity versus Despair*". Pada tahap ini memberikan kesempatan untuk menyimpulkan, melihat kembali perjalanan hidup yang telah dilalui. Baik itu pengalaman positif yang telah dicapai atau pengalaman negatif. Individu dengan pengalaman positif merasa lebih utuh dan puas, dapat menerima keadaan diri sendiri dan mensyukuri nasib (*integrity*), tetapi ada pula individu yang memandang kehidupan dengan negatif memandang keseluruhan hidupnya dengan ragu-ragu, suram, dan putus asa (*despair*).

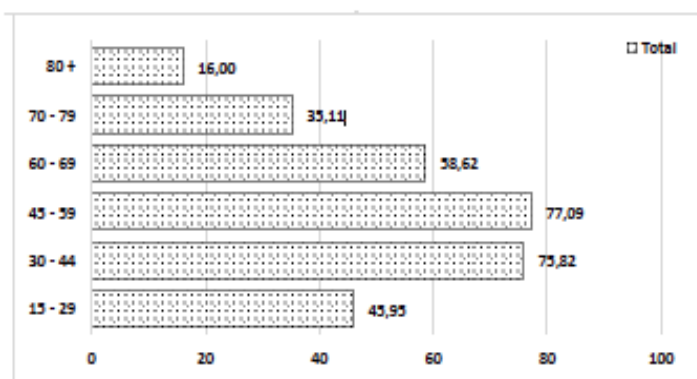
Tahap dewasa akhir juga ditandai dengan perubahan secara fisik, mental dan kognitif. Perubahan yang terjadi menyebabkan adanya pensiun pada usia tertentu seperti dalam Undang-Undang Republik Indonesia menyatakan orang-orang yang telah memasuki usia 50-65 tahunan diberhentikan dari pekerjaan mereka atau dengan kata lain pensiun. Meskipun begitu, pemerintah tetap memberi kesempatan pada lansia yang masih produktif untuk bekerja.

Pada UU No. 13 tahun 1998, tentang Kesejahteraan Lansia menyatakan lansia dibagi menjadi 2 kategori yaitu lansia yang mampu melakukan pekerjaan dan kegiatan yang dapat menghasilkan barang dan jasa (lansia potensial) dan lansia yang tidak berdaya mencari nafkah sehingga hidupnya bergantung pada bantuan orang lain (lansia tidak potensial).

Jika kita melihat realitas di lapangan, masih banyak orang-orang lansia yang bekerja. Menurut data nasional dari Direktur Pelayanan Sosial Lanjut Usia Kementerian Sosial, Tutiek Haryati, bahwa tahun 2014 di Indonesia terdapat sekitar 20 juta jiwa dari sekitar 23 juta jiwa kaum tua yang masih aktif bekerja.

Berdasarkan data hasil Sakernas Agustus 2014, sebesar 47,48 % lansia Indonesia masih bekerja, sebesar 30,19 % mengurus rumah tangga, sebesar 22,03 % lansia melakukan kegiatan lain seperti rekreasi, olahraga, hiburan, kegiatan sosial Lansia yang melakukan kegiatan mengurus rumah tangga, dan melakukan kegiatan lainnya sebesar 22,03%. Kegiatan lainnya yang dimaksud dalam hal ini adalah berbagai kegiatan selain kegiatan bekerja, mencari pekerjaan dan mengurus rumah tangga. Kegiatan lainnya mencakup kegiatan santai, rekreasi, olahraga, hiburan, kegiatan sosial, kegiatan keagamaan, dan kegiatan kemasyarakatan.. Sisanya sebesar 0,30 % lansia menganggur.

Hal ini diperkuat melalui data statistik penduduk lanjut usia Indonesia 2014 oleh Badan Pusat Statistik yang dapat dilihat pada Gambar 1.1. Usia bekerja yang paling banyak adalah antara usia 45-59 tahun, sebesar 77,09%, sedangkan lansia berumur 80 tahun ke atas yang bekerja merupakan yang paling sedikit, yaitu sebesar 16,00%, selanjutnya persentase lansia umur 70-79 tahun yang bekerja sebesar 35,11%, dan lansia peneliti umur 60-69 tahun yang bekerja sebesar 58,62%.



Gambar 1.1 Persentase Penduduk 15 Tahun ke Atas yang Bekerja, 2014

Sumber: BPS, Sakemas, 2014

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada 35 masyarakat yang tersebar mulai dari pelajar SMA, mahasiswa, guru SD, dosen hingga pebisnis, 69% dari mereka memiliki pandangan yang positif terhadap lansia yang masih bekerja, menurut mereka tidak masalah bekerja asal tidak terlalu berat, untuk menyalurkan kemampuan mereka, tidak mudah pikun, tidak tergantung dengan anak, dan meningkatkan *self esteem*, membuat dirinya menjadi berharga. Sedangkan, 41% responden

menyatakan tidak setuju jika ada lansia yang masih bekerja, mereka berpendapat bahwa seharusnya lansia sudah harus beristirahat, waktunya meluangkan waktu dengan anak cucu, sudah banyak penurunan fisik sehingga membuatnya kurang produktif, serta ada yang berpendapat tugas anak membiayai orangtua sehingga tidak perlu bekerja lagi.

Menurut penelitian kualitatif yang dilakukan Sulandar, Martyastanti, Mutaqwarohmah (2009) tentang bentuk-bentuk produktivitas orang lanjut usia (lansia) ditemukan alasan informan masih bekerja atau memiliki kegiatan diusianya yang seharusnya pensiun ialah karena lansia menggangap dengan bekerja akan membuat dirinya tetap sehat, dapat menyumbangkan pengalaman yang dimiliki untuk memotivasi generasi penerus, menggunakan usianya yang lanjut untuk dapat bermanfaat bagi orang lain.

Begitu pula dengan alasan informan bekerja pun bermacam-macam. Menurut informan M, yang berumur sekitar 90 tahun. Informan mengatakan suka bekerja sebagai dosen karena memang suka mengajar.

“Saya dari dulu sekolah terus mengajar, habis lulus psikiatri, dokter spesialis kedokteran jiwa mengajar terus di fakultas kedokteran bagian psikiatri Universitas Airlangga, gitu, saya lulus psikiatri tahun 1961. Saya memang suka mengajar. Namun, sejak beberapa tahun yang lalu saya sudah tidak menjadi dokter tetap lagi. Saya berhenti karena sadar akan menurunnya keadaan fisik, sebelum benar-benar tidak bisa praktek lebih baik saya berhenti terlebih dahulu. Sekarang saya mengajar saja. (Informan M, wawancara)”

Sama halnya dengan informan A juga dosen yang berumur sekitar 70 tahun, mengatakan selama masih produktif dan ia bekerja untuk membagikan ilmu kepada masyarakat.

“Selama masih bisa membagikan ilmu dan selama saya masih bisa bernafas, bisa berpikir saya tetap bekerja. Apakah ada larangan lansia untuk bekerja? Seharusnya lansia tetap diperdayakan untuk bekerja, karena pengalaman yang kita miliki lebih banyak. Bekerja tidak hanya butuh teori saja.(Informan a, wawancara)”

Demikian juga informan I yang merupakan salah satu dosen yang berumur sekitar 70 tahun, mengatakan jika ia bisa saja tidak bekerja diam di rumah menjaga cucu, informan mengatakan memang bisa saja belajar dengan membaca tetapi terdapat perbedaan. Ketika menjadi dosen informan bisa bertemu dan berinteraksi dengan mahasiswa, menambah wawasan serta relasi dan juga membuat dirinya menjadi lebih aktif. Informan juga menambahkan jika dunia kesehatan itu selalu berkembang, dengan menjadi dosen informan bisa lebih *update* dan mengenali jenis-jenis penyakit. Selain itu, informan menyakini jika dirinya menjadi lebih mandiri ketika di biarkan bekerja.

Bekerja sebagai dosen tidak hanya memerlukan kemampuan mengajar seperti pengelolaan kelas, evaluasi pembelajaran, cara menyampaikan ilmu. Seorang dosen juga berperan sebagai ilmuwan yang berkewajiban mengembangkan keilmuan yang ditekuni melalui penelitian, pengembangan gagasan dan ide ilmiah, publikasi ilmiah baik dalam bentuk buku maupun artikel (UU 12 tahun 2012, Tentang Pendidikan Tinggi pasal 12 ayat 2). Menurut survey yang dilakukan *SHRM research* (2003:17) pendidikan membuka kesempatan pada lansia yang bekerja sebanyak 90% lansia yang pensiun dari lembaga lain atau karir lain dibandingkan dengan bidang kesehatan 64%, teknologi 55%,manufaktur 65%

Hal inilah yang membedakan pekerjaan dosen dengan pekerjaan lainnya. Keluasan dan kedalaman pengetahuan terhadap bidang yang ditekuni membuat dosen dituntut untuk menggunakan kemampuan

kognitifnya secara lebih, seperti membuat penelitian diperlukan kemampuan untuk menganalisa masalah, menyimpulkan permasalahan.

Karena tuntutan yang ada meskipun lansia mengalami penurunan dalam berbagai aspek, fase ini merupakan titik puncak keahlian pada sebagian individu, khususnya orang-orang lansia yang mempunyai keahlian dalam suatu bidang, keahlian ini memberikan efek positif terhadap perhatian (atensi), cara mengorganisir, menyajikan dan menginterpretasikan informasi, sehingga seorang lansia ahli ini memiliki kemampuan mengingat, bernalar dan memecahkan masalah yang baik. Hal ini berdasarkan penelitian Chi (dalam Santrock 2011:332) tentang pengaruh keahlian terhadap ingatan. Individu yang memiliki kemampuan kognitif yang tinggi seperti para ahli tersebut dapat terus bekerja hingga usia lanjut. Pekerjaan yang kompleks seperti yang banyak dilakukan para ahli dapat meningkatkan kemampuan intelektual mereka (Schooler, dalam Santrock 2011: 188).

Menurut *Human Capital Initiative 1993*, (dalam Hoyer, 1999:465-466) bekerja di usia lanjut diidentifikasi mengalami kemunduran kognitif di luar bidang pekerjaannya, tetapi mampu mempertahankan kinerja di bidang kerjanya. Lansia mengalami kemunduran secara motorik dan kecepatan dalam memproses informasi namun lansia mampu mengatasinya dengan pengalaman yang didapat selama bekerja.

Pemerintah Indonesia juga memberi kebebasan bekerja pada Dosen selama masih bisa produktif. Dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi telah mengatur masa pensiun untuk seorang guru besar adalah 70 tahun. Untuk masa purna bakti mengajar, dapat disesuaikan dengan kemampuan dan produktivitas individu dalam mengajar. Dengan demikian, seseorang yang melebihi batas pensiun tetapi tetap produktif masih dapat melanjutkan jabatannya.

Ditemukan pada lansia yang tidak bekerja mengalami depresi lebih tinggi. Hal ini di dukung dengan penelitian yang dilakukan Manoppo, Wungouw, Kallo (2017) kepada 56 lansia di Minahasa Utara. Dari 26 responden yang tidak bekerja sebesar 41,1% mengalami depresi sedang, sebesar 5,4% mengalami depresi ringan. Sebaliknya dari 30 responden yang bekerja sebesar 25% mengalami depresi sedang, sebesar 28,6% mengalami depresi ringan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa responden yang tidak bekerja kemungkinan akan mengalmi depresi sedang sebanyak 8,8 kali lebih besar dibandingkan responden yang bekerja.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Beljouw (2010) menemukan adanya hubungan antara tidak bekerja dengan kejadian depresi. Hasil penelitian menunjukkan lansia yang tidak bekerja berpeluang mengalami depresi dibandingkan dengan yang bekerja. Menurut Human Capital Initiative (1993,dalam Hoyer, 1999:466).didapati bahwa pekerja lansia memiliki komitmen yang lebih dibanding pada pekerja yang muda, lansia juga memiliki performa 20% lebih baik dari pada pekerja muda khususnya perihal masuk kerja, lansia juga dapat diandalkan dan memiliki kepuasan akan pekerjaanya di bandingkan pekerja yang muda.

Di sisi lain walaupun bekerja membawa dampak positif pada namun lansia yang bekerja berpotensi memiliki resiko dalam hal keselamatan dan kecelakaan. Seperti penelitian yang dilakukan Harma, Haloka, dan Laitinen (1992) yang membandingkan pekerja usia 19-28 tahun, 30-44 tahun dan 53-59 tahun mengenai penyesuaian bekerja di shift malam. Ditemukan hasil dari penelitian bahwa pekerja lansia kesulitan dalam melakukan shift malam secara beruntut. Pekerja lansia juga mengalami kesulitan dalam belajar hal baru seperti sistem komputer yang baru dan hasil dari pembelajaran training. Pekerja senior juga mengalami kesulitan dalam menghadapi tekanan serta

laju kerja yang cepat. Lansia juga memiliki kebosanan untuk beradaptasi metode baru atau teknologi baru.

Selain itu adanya stereotipe tentang lansia yang bekerja seperti penelitian yang ditemukan Gringrat, Helmes, & Speelman (2005) menyatakan bahwa banyak masyarakat yang tidak setuju dengan lansia yang bekerja, dan membatasi jenis tugas, membatasi peluang karirnya serta memaksa lansia untuk pensiun. Stereotip negatif kerap kali berkaitan dengan kemampuan lansia dalam beradaptasi, ketrampilan yang dimiliki, kreativitas dan minat terhadap teknologi menurut penelitian Scilfa & Fernie tahun 2006 (dalam Santrock 2011:188).

Survey yang dilakukan Palmore (2001) pada 84 orang dengan usia 60 tahun keatas diketahui bahwa sekitar 80% lansia dilaporkan menerima *ageism* seperti anggapan jika lansia memiliki ingatan dan fisik yang melemah seiring usia. Bentuk-bentuk *ageism* yang terjadi ialah 58% responden dijadikan bahan candaan, 43% responden dikatakan terlalu tua untuk melakukan sesuatu, 32% responden diasumsikan tidak dapat mengerti karena faktor usia, 31% responden diabaikan atau tidak dianggap serius karena usia mereka. Berdasarkan survey yang dilakukan SHRM *research* (2003:5) ditemukan sebanyak 59% organisasi memilih tidak merekrut pekerja lansia

Dapat dikatakan bekerja diusia lanjut memiliki keuntungan dan kerugian tersendiri. Berdasarkan survey yang dilakukan SHRM *research* (2003: 3) kepada profesional HR ditemukan terdapat kekurangan pada lansia yang bekerja seperti kurang fleksibel, dapat menyebabkan biaya kesehatan meningkat, tidak memiliki persepsi yang sama dengan pekerja muda, tidak terbuka terhadap teknologi, pekerja yang lebih tua tidak bekerja dengan baik dengan karyawan yang lebih muda. Pekerja yang lebih tua menginginkan waktu kerja yang fleksibel, pekerja yang lebih tua

membutuhkan banyak pelatihan dibanding pekerja yang muda. Pekerja lansia menahan ide-ide kreatif dengan konsep lama mereka. selain itu ada isu-isu mengenai lansia yang bekerja yaitu

Diantara dua pendapat yang berbeda mengenai lansia bekerja ada yang berdampak positif dan berdampak negatif . Bekerja bagi lansia memiliki arti dan makna tersendiri seperti yang dikatakan Friedman & Havighurst (dalam Hoyer, 1999:469) ada lima fungsi dan arti pekerjaan menurut lansia, yaitu sebagai *income*, mengisi waktu luang dan tenaga, identitas dan status, sebagai sarana relasi sosial, untuk membagi pengalaman hidup. Berdasarkan hasil penelitian Suadirman (2011) menunjukkan dengan bekerja seseorang dapat mencapai aktualisasi diri. Dengan bekerja lansia dapat menunjukkan keberadaan dirinya dan menimbulkan perasaan percaya diri dan masih berguna

Menurut Maslow (dalam Wells, 2010: 79) aktualisasi diri ialah kesadaran seseorang akan potensi yang dimilikinya. Ketika seseorang memiliki bakat dia akan merasa tidak puas dan tidak bahagia ketika tidak dapat mengembangkannya. Aktualisasi yang ingin dicapai seseorang merupakan salah satu tujuan yang ada dalam dimensi PWB yaitu perkembangan pribadi, yang merupakan keinginan seseorang untuk tetap mengembangkan satu potensi untuk tumbuh dan berkembang menjadi seseorang yang berfungsi sempurna (Ryff 1989). Selain itu PWB diidentifikasi dengan adanya kesehatan mental menurut penelitian Hao (2008) lansia yang masih bekerja secara formal maupun sukarela menunjukkan dengan bekerja memberikan perlindungan terhadap penurunan kesehatan mental.

Seseorang dikatakan memiliki *Psychology wellbeing* (PWB) menurut Ryff, (1989, dalam Snyder & Lopez, 2007: 71) adalah ketika individu

merasa bahagia, menyadari potensi yang dimiliki, berusaha mencapai tujuan dalam hidupnya dan peduli pada orang lain.

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan melalui wawancara terhadap ketiga informan terdapat beberapa aspek PWB yang nampak yaitu penerimaan diri dengan dapat menerima kondisinya yang telah lanjut lanjut terbukti dari pemikiran informan jika sudah tua tetap harus bekerja. Hal ini juga ditunjukkan dengan sikap tidak merenung ataupun menyesali penuaan yang terjadi malah sebaliknya berpikir jika sudah tua banyak pengalaman yang dapat dibagikan. Penerimaan pada masa sekarang tidak lepas dari cara informan menghadapi perubahan yang ada dalam dirinya. Seperti yang ditunjukkan oleh informan M yang sempat merasa tidak suka ketika diharuskan memakai tongkat karena merasa malu. Tetapi kemudian informan tersadar jika hal ini merupakan fase penuaan yang harus dijalani.

Pada dimensi pengembangan pribadi ketiga informan tetap mau mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki serta terbuka pada pengalaman baru. Dengan bekerja informan merasa dapat menambah pengetahuan, terlebih ketiga informan M,L, dan I bekerja di bidang kesehatan yang selalu berkembang tiap saat. Bagi informan I bisa saja tidak bekerja dan menambah pengetahuan dengan membaca buku tidak membuat dirinya dapat berkembang karena tidak dapat di aplikasikan

Pada dimensi kemandirian informan tidak tergantung dalam mengerjakan sesuatu seperti pergi ke mana sendiri, tetap mengerjakan tugas ataupun penelitian, memang pada beberapa hal perlu bantuan dari orang lain, Seperti informan M yang memerlukan sekretaris untuk mengurus administrasi. Pada informan L yang dapat menyesuaikan diri dengan struktur kepemimpinan ketika seorang yang usianya lebih muda dari informan menjadi atasan informan. Informan L melawan tekanan sosial dengan berpikir dan berperilaku dalam cara tertentu yaitu dengan dengan membantu

atasannya dengan membagikan ilmu atau pengalaman yang ia dapat. Pada informan I kemandirian terlihat dari informan yang pergi ke suatu tempat sendiri, seperti pergi ke kampus informan menggunakan bemo, pergi ke luar kota menggunakan bus, saat di luar kota jalan-jalan seorang diri

Pada dimensi penguasaan lingkungan informan terdapat mengatur aktivitas eksteral dan mengambil peluang secara efektif pada informan M, informan dapat mengatur jadwal kegiatannya, informan juga menentukan kapan waktu untuk istirahat, bekerja sehingga tidak ada waktu yang terbuang.

Ketiga informan menunjukkan adanya dimensi PWB yang baik, namun dalam pencapaiannya masih terdapat proses yang melatarbelakangi tercapainya PWB. Karena adanya keuntungan dan kelebihan pada lansia yang bekerja dan bekerja memiliki pengaruh pada PWB seseorang, peneliti ingin meneliti dan melihat bagaimana dinamika tercapainya *psychological well-being* informan, serta manfaat apa yang didapat lansia dengan bekerja, dan hal apa saja yang menyebabkan narasumber memilih tetap bekerja.

1.2 Fokus Penelitian

Bagaimana dinamika *psychological well-being* pada lanjut usia yang masih bekerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana dinamika *psychological well-being* pada lanjut usia yang masih bekerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi perkembangan, mengenai dinamika *psychological well-being* pada lanjut usia yang masih bekerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian mengenai dinamika *psychological well-being* pada lanjut usia yang masih bekerja dapat memberi informasi yang bermanfaat kepada:

1. Informan penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat membuat informan mengerti mengenai *psychological well-being* pada diri sendiri sehingga informan dapat mengerti hal-hal apa saja yang mempengaruhi kesejahteraan psikologi dirinya di pekerjaan

2. Keluarga

Penelitian ini dapat memberi gambaran pada keluarga informan tentang hal apa saja yang dapat membentuk kesejahteraan psikologis lasia yang masih bekerja sehingga keluarga dapat lebih memahami kebutuhan informan.

3. Masyarakat luas

Penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai dinamika *psychological well-being* pada lanjut usia yang bekerja sehingga diharapkan masyarakat dapat memahami dan membuka kesempatan kerja bagi lansia.

4. Penelitian selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai dinamika *psychological well-being* pada lansia yang bekerja.

5. Organisasi yang terlibat dengan lansia

Diharapkan dengan adanya penelitian ini organisasi yang terlibat dengan lansia dapat mendukung atau membuat aktivitas sehingga kesejahteraan lansia lebih meningkat