

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Manusia sebagai makhluk sosial tidak bisa melepaskan diri dari kehidupan sekitarnya. Dari usia dini hingga menginjak usia dewasa, manusia membutuhkan manusia lainnya. Untuk memenuhi kebutuhan akan hidupnya, manusia secara sadar maupun tidak sadar dituntut untuk bekerja. Dari usia remaja ataupun beranjak dewasa, pekerjaan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari lambat laun akan terhenti. Salah satu penyebabnya adalah karena umur manusia itu sendiri. Manusia yang telah menginjak usia yang cukup tua tidak lagi bekerja pada usia 55 tahun dan batas usia pensiun wajib maksimum 60 tahun (UU No. 11 tahun 1992). Meskipun demikian, penentuan mengenai batas usia pensiun biasanya berbeda pada ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam perusahaan, atau berpedoman pada beberapa UU yang mengatur hak-hak yang berkaitan dengan masa pensiun. Seperti UU Jamsostek, UU mengenai Dana Pensiun atau UU Kepegawaian serta UU mengenai pekerjaan tertentu. Problem psikologis yang umumnya dialami oleh pensiunan yang baru saja berhenti dari pekerjaannya, karena usia, berupa *Post Power Syndrom*. *Post Power Syndrom* muncul ketika seseorang baru saja menjalani masa pension. Pada fase ini, pensiunan yang baru saja berhenti dari pekerjaannya yang menarik dikaji lebih dalam, atau dewasa akhir. Tekanan psikologis yang dapat menyerang berupa stress, depresi,

tidak bahagia, merasa kehilangan harga diri dan kehormatan. Tekanan ini muncul karena pensiunan yang baru saja berhenti dari pekerjaannya tidak mampu untuk menerima keadaan dirinya. Biasanya orang yang menaruh prestise, atau kekuasaan pada pekerjaannya rentan menderita *post power syndrome*. *Post power syndrome*, yaitu gejala kejiwaan yang kurang stabil dan muncul tatkala seseorang turun dari jabatan yang dimiliki sebelumnya, ditandai dengan wajah yang tampak jauh lebih tua, pemurung, sakit-sakitan, lemah mudah tersinggung, merasa tidak berharga, melakukan pola-pola kekerasan yang menunjukkan kemarahan, baik di rumah maupun tempat lain (Rini, 2001). Harga diri juga ikut serta mempengaruhi seseorang dalam menyikapi hari tuanya. Pada pensiunan yang menaruh harga diri dalam bekerja sebagai puncak kehidupannya, akan merasa kehilangan ketika berhenti pada pekerjaan tersebut.

Jika seseorang mampu untuk menerima kenyataan, bahkan mau menerima kenyataan bahwa dirinya sudah uzur, tidak akan berhenti pada keadaan dimana dia tidak akan melakukan suatu pekerjaan. Pekerjaan disini diartikan, bahwa pensiunan mencoba hal-hal baru yang dapat mengisi kekosongan pada hari tuanya. Banyak perusahaan yang menjamin hari tua karyawannya, melatih karyawan untuk bertahan hidup setelah berhenti bekerja. Beragam cara dilakukan untuk menikmati hari tuanya, banyak orang yang setelah pensiun mengembangkan bisnis sendiri, atau berwirausaha, seperti menjalankan bisnis yang berkaitan dengan pekerjaannya dulu, mencoba melakukan pekerjaan yang sama sekali baru, menjadi tokoh agama dalam suatu masyarakat. Ada fenomena menarik pensiunan yang berwirausaha, salah satu diantaranya adalah Sutadi,

pengusaha sukses. Beliau sempat menjabat sebagai Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) di Kalimantan Selatan. Berangkat dari kecintaannya membudidayakan ikan patin, Sutadi memiliki pabrik produksi ikan patin di Kabupaten Banjar. Usaha pembudidayaan ikan patin pertama dilakukannya sebagai sampingan, namun sekarang Sutadi bisa menghasilkan omzet Rp 500 juta per bulan. Belum lagi dari produksi pakan yang bisa memberi kontribusi pendapatan hingga mencapai Rp 60 juta per bulan (Nossar, 2015)

Motif seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga yang menggerakkan seseorang untuk bertingkah laku dalam perbuatannya. Menurut Wexley dan Yuki (As'ad, 1987) motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif, dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Sedangkan menurut Gray (Winardi, 2002) motivasi merupakan sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Hal ini senada dengan motivasi menurut Steers dan Porter (1983), yang menyatakan bahwa motivasi adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja suatu organisasi.

Menurut Maslow (Riyono, 2012) tidak mengingkari bahwa manusia memiliki kebutuhan biologis, namun ada yang lebih tinggi dari itu. Ada kebutuhan yang lebih bertingkat-tingkat, mulai dari yang bersifat biologis, psikologis, sosial, "*self esteem*", sampai dengan tingkat tertinggi, yaitu aktualisasi

diri. Lebih lanjut, Maslow berargumentasi bahwa manusia tidak pernah berhenti dari membutuhkan sesuatu. Seseorang tidak akan puas dalam arti sempurna, kecuali hanya dalam waktu yang singkat. Setelah itu manusia akan membutuhkan sesuatu yang lain yang lebih tinggi nilainya.

Dalam pemenuhan kebutuhannya, manusia secara sadar maupun tidak sadar menerapkan teori hierarki Maslow tersebut. Tidak terlepas dari pensiunan, juga akan selalu mencoba untuk memenuhinya. Ada bermacam-macam motif dalam setiap diri manusia, seperti menjalin relasi, mengaktualisasikan potensi diri, meraih finansial, memberi kontribusi pada masyarakat, atau mendapat pengakuan dari masyarakat. Motivasi inilah yang menarik untuk dikaji lebih dalam pada pensiunan yang berwirausaha.

B. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami motivasi berwirausaha pada Pensiunan.

C. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat yang diharapkan mampu diambil dari penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan yang lebih banyak mengenai motivasi berwirausaha pada pensiunan dan memperkaya ilmu pengetahuan bidang psikologi

2. Secara Praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan kesadaran untuk beberapa pihak terkait dengan pengelolaan calon pensiunan dan mendorong agar para pensiunan tersebut terjun ke dunia wirausaha.

D. KEASLIAN PENELITIAN

Penelitian mengenai pensiun telah banyak dilakukan sebelumnya. Di antaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Fandy Achmad Y pada tahun 2013 yang berjudul “Pengaruh optimisme menghadapi masa pensiun terhadap *post power syndrome* pada anggota badan Pembina pensiunan pegawai (BP3) Pelindo Semarang”. Teori yang dilakukan dalam penelitian ini mengambil dari Santrock (2002) yaitu, individu dewasa lanjut yang memiliki penyesuaian diri paling baik terhadap pensiun adalah yang sehat, memiliki pendapatan yang layak, aktif, berpendidikan baik, memiliki relasi social yang luas termasuk diantaranya teman-teman keluarga dan biasanya puas dengan kehidupan sebelum pensiun. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek dalam penelitian tersebut adalah seluruh anggota Badan Pembina Pensiunan Pegawai Pelindo yang berjumlah 62 orang. Alat ukur yang digunakan menggunakan skala psikologis yang berisikan seperangkat pernyataan yang merupakan pendapat dari subjek penelitian.

Penelitian lain juga dilakukan sebelumnya. Di antaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Bintang Rahmanissa Safitri, berjudul “Kesiapan Menghadapi Masa Pensiun Ditinjau dari Peran Gender Karyawan”. Teori yang dilakukan

dalam penelitian ini mengambil dari Turner dan Helms dalam Hidayat, *et al*(2006), dan Schwartz; Hurlock; Kimmel, dalam Ermayanti & Abdullah (2007) pensiun adalah suatu masa transisi ke pola hidup baru, sehingga pensiun selalu menyangkut perubahan peran, perubahan keinginan dan nilai, dan perubahan keseluruhan terhadap pola hidup individu. Perubahan yang terjadi merupakan perubahan yang penting dalam hidup seseorang, individu yang tadinya bekerja menjadi tidak bekerja, berkurangnya penghasilan berkurangnya interaksi dan relasi-relasi, dan meningkatnya waktu luang. Penelitian ini menggunakan penelitian *non-eksperimental* dengan jenis penelitian kuantitatif komparatif dengan menggunakan uji beda. Subjek dalam penelitian tersebut adalah 92 karyawan. Alat ukur yang digunakan menggunakan *analisis variance (ANOVA)* berupa *one-way ANOVA* yang dibantu dengan program *SPSS for windows*.

Penelitian berikutnya, dilakukan oleh Riris Setyarini dan Nuryati Atamimi pada tahun 2011, “*Self-Esteem* dan Makna Hidup pada Pensiunan Pegawai Negeri Sipil”. Teori yang dilakukan dalam penelitian ini mengambil dari Atchley (2007) Pensiun dapat menyebabkan kesulitan ekonomi, demoralisasi menurunnya self-esteem, berkurangnya aktivitas, meningkatkan isolasi dan kesepian menurunkan kondisi fisik dan mental. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Subjek dalam penelitian tersebut adalah 32 orang pensiunan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terdaftar sebagai anggota Persatuan Wredatama Republik Indonesia (PWRI) Ranting Srandakan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta.. Alat ukur yang digunakan, adalah teknik analisis statistik dengan cara menghitung skor hipotetik dan empirik kedua skala, serta kategorisasi. Kemudian dilakukan uji

normalitas, uji linearitas sebagai uji asumsi dan teknik korelasi *product moment* dari Pearson.

Penelitian tentang motivasi kerja juga telah banyak dilakukan, salah satunya oleh Purwati, berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Anindya Mitra Internasional Yogyakarta”. Teori yang dilakukan dalam penelitian ini mengambil dari Gibson (Suwanto, 1999), motivasi adalah suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek dalam penelitian tersebut karyawan PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta. Alat ukur yang digunakan, adalah skala Likert.

Penelitian yang lain dilakukan juga oleh Ekaningsih, pada tahun 2012 yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Persepsi Lingkungan Kerja sebagai Variabel Pemoderasi”. Teori yang dilakukan pada penelitian ini mengambil dari Terry (2006:328), motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Teori yang lain yaitu David Mc. Clelland (Owens, 1987) yang mengatakan bahwa motivasi kerja karyawan akan timbul bila ada pemuasan kebutuhan, yaitu: kebutuhan prestasi, kekuasaan, dan afiliasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek dalam penelitian tersebut adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Satuan Pamong Praja Kota Surakarta. Alat ukur yang digunakan adalah skala Likert.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Asrin, pada tahun 2012 yang berjudul "Motif Etnis Tionghoa Bekerja sebagai Pegawai Negeri". Teori yang digunakan adalah Siagian (2002) mengemukakan dalam pengembangan konsep-konsep motivasi, telah berkembang teori-teori motivasi yang dapat memberikan penjelasan mengenai motivasi kerja para anggota organisasi, mulai dari teori motivasi hierarki kebutuhan dari Maslow, teori X dan Y oleh Mc Gregor, teori motivasi 7 *Hygiene* oleh Herzberg, teori *Existence, relatedness, dan Growth* (ERG) dari Al defer, teori kebutuhan dari Mc Clelland yang kesemuanya bertitik tolak dari kebutuhan individu. Penelitian ini menggunakan pendekatan Kualitatif, subjek penelitian ini melibatkan dua orang responden warga Negara Indonesia etnis Tionghoa.

Unsur keaslian dalam penelitian ini antara lain terletak pada pengambilan judul dan melihat rumusan masalah yang belum digunakan pada penelitian sebelumnya. Desain penelitian menggunakan studi kasus, dan metode menggunakan pendekatan kualitatif yang belum digunakan pada penelitian sebelumnya.