

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Setiap individu memiliki kebutuhan yang tidak terbatas dan tidak akan pernah berhenti sampai mengalami kematian. Untuk bisa memenuhi kebutuhan yang beragam dan terus bertambah seiring dengan pertumbuhan manusia, individu dituntut untuk bekerja. Bekerja merupakan aktivitas yang dilakukan individu untuk meraih sesuatu yang ingin dicapainya, dan berharap dengan bekerja akan membawa individu pada keadaan yang lebih baik daripada keadaan sebelumnya. Dengan bekerja individu dapat memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan materi ataupun kebutuhan psikologis. Bekerja untuk memenuhi kebutuhan secara materi berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan sandang, pangan, dan papan, sedangkan bekerja untuk memenuhi kebutuhan psikologis berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan berupa identitas diri, status, dan fungsi sosialnya.

Individu harus bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, namun seiring dengan bertambahnya usia, tentunya kondisi fisik dan kognitif akan mengalami penurunan yang akhirnya dapat menurunkan produktivitas kerja individu. Pada waktunya individu akan diminta untuk berhenti bekerja, yang biasa dikenal dengan istilah pensiun. Individu yang pensiun biasanya adalah individu yang bekerja pada sebuah institusi formal.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia pensiun adalah suatu keadaan dimana seseorang tidak lagi bekerja karena habis masa kerjanya. Selain karena sudah selesainya masa dinas, peristiwa pensiun juga bisa terjadi karena individu memutuskan untuk pensiun dini. Individu yang mengalami masa pensiun disebut dengan pensiunan. Usia pensiun di Indonesia ditetapkan 55 tahun (RUU Ketenagakerjaan, 2010). Setelah pensiun, ada individu yang memilih untuk menikmati masa pensiun mereka dengan cara tidak bekerja, menjalani hobi-hobi mereka, atau membuka usaha baru namun ada pula yang mencari pekerjaan tetap seperti semasa mereka bekerja,

Pensiun seringkali dianggap sebagai kenyataan yang tidak menyenangkan sehingga menjelang masanya tiba, sebagian individu merasa cemas karena tidak tahu kehidupan seperti apa yang akan dihadapi kelak (Pensiun dan Pengaruhnya, 2011). Hal ini berkaitan dengan banyaknya perbedaan dan perubahan yang akan mereka hadapi pada masa pensiun. Perbedaan masa pensiun dengan masa kerja yang dialami oleh individu antara lain dalam hal finansial, fasilitas, penggunaan waktu, relasi sosial, dan status sosial. Pada saat bekerja individu mendapatkan penghasilan tetap, yang jumlahnya sebanding dengan jabatan yang mereka duduki saat bekerja. Ketika pensiun, penghasilan tetap yang selama ini mereka dapatkan akan hilang. Meskipun demikian, di awal pensiun mereka akan mendapatkan uang tunjangan pensiun yang jumlahnya sebanding dengan jabatan terakhir yang diduduki saat bekerja. Ada perusahaan yang memberikan uang tunjangan pensiun secara sekaligus pada karyawannya di awal pensiun, namun ada juga perusahaan yang memberikan uang tunjangannya secara berkala tiap bulannya.

Perbedaan lain antara masa kerja dan masa pensiun adalah masalah fasilitas yang selama ini diberikan oleh Bank kepada karyawannya. Setiap Bank memiliki kebijakan yang berbeda untuk fasilitas yang akan diberikan kepada karyawannya. Misalnya saja, ada Bank yang memberikan fasilitas kesehatan, seperti mengganti biaya perawatan rumah sakit baik perawatan jalan maupun inap. Lalu ada juga Bank yang memberikan fasilitas inventaris seperti rumah dan mobil dinas. Selain itu di beberapa Bank, para karyawannya juga difasilitasi untuk mengembangkan diri mereka, dengan mengikuti *training*. Pada masa pensiun semua fasilitas yang dulu diberikan tidak bisa mereka nikmati lagi. Selain itu penggunaan waktu juga terlihat berbeda antara masa pensiun dan masa kerja. Ketika bekerja, waktu individu setiap harinya lebih banyak dihabiskan di kantor, dari pagi hingga sore dan hal tersebut terjadi secara rutin selama bertahun-tahun selama mereka bekerja. Sedangkan ketika pensiun, kegiatan rutin yang selama ini mereka kerjakan tidak ada lagi.

Relasi sosial yang terjadi pada masa pensiun juga akan berbeda dengan masa bekerja, ketika bekerja individu memiliki banyak rekan kerja yang bisa diajak berdiskusi mengenai pekerjaan, sedangkan ketika individu memasuki masa pensiun rekan-rekan yang dulu setiap hari bertemu dan bersosialisasi akan jarang ditemui lagi. Walaupun mereka masih bisa berkomunikasi namun intensitasnya berkurang bila dibandingkan ketika bekerja. Ketika pensiun, individu juga akan lebih banyak berelasi dengan orang lain di luar rekan-rekannya ketika bekerja dulu.

Status sosial yang disandang individu ketika pensiun juga akan berbeda dengan saat mereka bekerja. Ketika bekerja, individu menduduki suatu jabatan di Bank tempat mereka bekerja. Jabatan tersebut menjadikan individu memiliki status sosial di masyarakat, misalnya saja seorang *manager*, di masyarakat individu tersebut akan dikenal sebagai *manager* yang dipandang masyarakat memiliki status sosial yang tinggi dibandingkan orang lain yang tidak memiliki jabatan. Berbeda dengan saat individu pensiun, jabatan yang selama ini melekat pada diri mereka akan terlepas, dan status sosial mereka di masyarakat pun akan menjadi sama dengan orang lain di masyarakat yang tidak memiliki jabatan apa pun.

Perbedaan dan perubahan yang dialami individu dari masa bekerja ke masa pensiun, menuntut individu melakukan penyesuaian diri dengan keadaan mereka. Mereka harus bisa menyesuaikan diri dalam pola hidup baru, misalnya saja mereka harus terbiasa untuk tidak memiliki aktivitas rutin yang selama ini mereka jalani ketika bekerja. Mereka juga harus membiasakan diri dan juga keluarga untuk belajar menyesuaikan gaya hidup dengan pendapatan sekarang yang jauh lebih kecil dibandingkan ketika bekerja, sedangkan biaya hidup semakin tinggi. Selain itu, individu juga harus belajar untuk rela melepaskan jabatan mereka selama bekerja. Kehilangan jabatan bisa berarti mereka kehilangan identitas diri yang selama bertahun-tahun mereka sandang. Dengan keadaan tersebut, mereka juga harus siap untuk kehilangan penghargaan yang selama bekerja, mereka dapatkan dari bawahan atau rekan-rekan kerja lainnya. Hal lain yang harus dibiasakan oleh para pensiunan adalah menerima bahwa

mereka kehilangan kelompok rekan kerja yang selama ini bergaul bersama, mereka juga harus siap untuk bergaul dengan masyarakat luas di lingkungan yang jauh berbeda dengan di tempat kerja.

Untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi pada masa pensiun, diperlukan persiapan yang matang oleh masing-masing individu. Namun pada kenyataannya sembilan dari sepuluh orang di Indonesia belum siap menghadapi pensiun (TRIBUN-Timur, 2011). Individu yang tidak siap menghadapi pensiun, akan sulit untuk menyesuaikan diri dengan keadaan dan situasi yang dihadapi pada masa pensiun, mereka juga dapat merasa tidak puas dengan hidupnya di masa itu. Sedangkan individu yang merasa siap dalam menghadapi pensiun, cenderung lebih mudah untuk menyesuaikan diri dengan semua perubahan yang terjadi pada masa itu, sehingga mereka pun merasa puas dengan hidup mereka dan dapat menjalani peran mereka dengan optimal.

Bank "X" adalah salah satu bank BUMN yang memiliki berbagai program bagi karyawannya untuk siap dalam menghadapi pensiun. Program itu antara lain adalah program pelatihan wirausaha. Program ini dilaksanakan saat seorang karyawan berusia antara 51 sampai 53 tahun. Setiap karyawan akan mendapatkan pelatihan ini pada waktu yang berbeda, karena program ini dilakukan secara bergantian. Dalam program pelatihan wirausaha ini, para karyawan akan mendapatkan materi mengenai kewirausahaan, dan berbagai usaha yang bisa dilakukan setelah mereka pensiun. Dalam program pelatihan ini para karyawan juga mendapatkan informasi mengenai apa saja yang akan mereka dapatkan setelah pensiun. Misalnya seperti, tunjangan yang akan didapatkan, gaji bulanan,

dan fasilitas yang masih bisa dinikmati. Sebelum masa pensiun, jika karyawan ingin mengetahui mengenai hal tersebut mereka bisa mencari tahu informasinya ke bagian personalia. Setelah individu mengetahui informasi mengenai hak apa saja yang akan mereka dapatkan saat pensiun diharapkan mereka dapat merencanakan hal apa saja yang akan mereka lakukan di masa yang akan datang setelah mereka pensiun, bahkan beberapa dari mereka sudah merealisasikan apa yang mereka rencanakan pada saat mereka masih bekerja. Namun sebagian besar dari mereka baru benar-benar merealisasikan apa yang mereka rencanakan setelah mereka benar-benar pensiun, misalnya baru memulai membuka usaha baru ketika mereka pensiun.

Selain program pelatihan wirausaha, sama dengan Bank lain, Bank “X” juga mengadakan suatu program yang dinamakan dengan Masa Persiapan Pensiun, yang biasa disingkat dengan MPP. MPP diberikan kepada karyawan satu tahun sebelum mereka pensiun. Pada saat MPP, karyawan dihadapkan pada situasi yang serupa dengan pensiun. MPP dimaksudkan agar mereka dapat menghayati masa pensiun yang akan mereka hadapi, sehingga mereka bisa menghayati apa yang dapat terjadi di masa pensiun, dan dapat menerima semua hal tersebut serta melakukan perencanaan untuk mendapatkan kehidupan yang layak di masa pensiun. Ketika MPP, karyawan bebas dari tugas dan tanggung jawab atas pekerjaan yang selama ini dilakukan, namun masih mendapatkan gaji yang penuh, hanya saja tidak mendapat tunjangan. Program MPP, akan didapatkan oleh seluruh karyawan di Bank “X”, hanya saja ada yang mengikuti program MPP tersebut, dan ada pula yang tidak mengikutinya. Hal ini dimungkinkan dengan

syarat, karyawan yang tidak ingin mengambil MPP harus mendapatkan surat izin dari kantor. Berdasarkan hasil wawancara, pensiunan Bank “X” lebih banyak yang tidak mengambil MPP. Walaupun ada juga yang mengambilnya. Karyawan yang tidak mengikuti MPP, dapat memiliki penghayatan yang kurang mengenai masa pensiun yang akan dihadapi.

Meskipun Bank “X” sudah melakukan berbagai upaya, seperti mengadakan program pelatihan wirausaha, MPP, dan juga memberikan Dana Pensiun untuk membuat para karyawannya siap dalam menghadapi pensiun, namun menurut hasil wawancara dengan salah satu pensiunan yang juga Pengurus dari organisasi Persatuan Pensiunan (PP) Bank “X”, dikatakan bahwa selayaknya diIndonesia, di bank “X” pun 9 dari 10 pensiunannya tidak siap untuk menghadapi masa pensiun. Ketidaksiapan ini berkaitan dengan masalah finansial. Hanya sedikit dari mereka yang mempersiapkan masalah finansial sebelum pensiun, misalnya seperti menabung atau membuka usaha baru sebelum mereka pensiun. Dengan keadaan seperti itu, sulit bagi mereka untuk beradaptasi dengan bermacam perubahan yang terjadi di masa pensiun. Misalnya saja banyak dari mereka yang mengeluhkan bahwa gaji bulanan setelah pensiun yang didapatkan dari Bank “X” sangat kecil, sehingga mereka harus tetap bekerja keras agar bisa memenuhi kebutuhan hidup mereka. Selain itu banyak juga dari mereka yang mengeluhkan mengenai pembatasan asuransi kesehatan yang diberikan oleh dana pensiun. Mereka mengeluh karena fasilitas asuransi yang disediakan dana pensiun hanya diperuntukkan bagi suami dan istri, sedangkan asuransi kesehatan untuk anak-anak para pensiunan tidak disediakan. Hal ini membuat para pensiunan

keberatan, meskipun sebelumnya kebijakan ini sudah diketahui oleh para pensiunan, namun mereka mengatakan bahwa dengan biaya hidup yang semakin hari semakin tinggi kebijakan-kebijakan tersebut dirasa kurang bisa membantu mereka dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya.

Banyaknya keluhan dan aspirasi dari para pensiunan, pada akhirnya membuat mereka membentuk suatu organisasi yang bertujuan untuk membantu mengusahakan peningkatan kesejahteraan anggotanya yaitu para pensiunan. Organisasi ini dinamakan Persatuan Pensiun yang disingkat dengan PP. Anggota dari organisasi ini adalah seluruh pensiunan Bank “X”, seluruh karyawan yang sudah memasuki masa pensiun secara otomatis menjadi anggota dari organisasi ini. Dengan dibentuknya PP ini diharapkan para pensiunan bisa menyalurkan aspirasi dan inspirasi bagi sesama anggota agar bisa saling membantu memecahkan berbagai macam permasalahan hidup sesama pensiunan. Misalnya saja, oraganisasi PP ini membentuk program koperasi PP yang bisa membantu para pensiunan yang bermasalah dengan keuangan. Selain itu, organisasi PP pun menggelar acara setiap bulannya untuk tetap menjaga hubungan baik antar pensiunan. Pensiunan yang hadir ke acara PP ini tidak menentu setiap bulannya, seluruh pensiunan boleh hadir ke acara tersebut, namun biasanya tidak seluruh pensiunan hadir. Dalam pertemuan tersebut, biasanya di gelar acara ceramah keagamaan atau *sharing* antar pensiunan. Dengan adanya PP, para pensiunan Bank “X” merasa banyak terbantu, mereka juga merasa memiliki tempat untuk mengadu berbagai masalah. Selain itu mereka juga merasa mendapat perhatian

dari sesama pensiunan, karena telah dibantu untuk meringankan beban masalah yang sedang dihadapi.

Meskipun individu banyak mengalami perubahan saat pensiun, namun setiap individu memiliki penghayatan yang berbeda-beda terhadap perubahan pada masa pensiun ini. Ada individu yang menilai perubahan pada masa pensiun sebagai sesuatu yang positif misalnya, tidak terbebani dengan status pensiun yang dimilikinya, menikmati kegiatan-kegiatan mereka setelah pensiun. Ada pula individu yang menilai perubahan pada masa pensiun sebagai sesuatu yang negatif, misalnya mereka merasa resah karena statusnya sebagai pensiun, atau merasa kebingungan untuk memilih kegiatan apa yang harus mereka kerjakan di masa pensiun. Penilaian Positif dan negatif ini berkaitan dengan hasil evaluasi individu terhadap kualitas diri dan hidupnya, yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis mereka, yang biasa disebut dengan *Psychological Well-Being* (PWB). *Psychological Well-Being* adalah keadaan di mana individu melihat dan mengevaluasi kualitas diri dan hidupnya (Ryff, 1989). Untuk bisa mencapai kesejahteraan psikologis, individu mengevaluasi keenam dimensi dari PWB yaitu, kemampuan individu dalam menerima diri apa adanya (*self acceptance*), membina hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), otonomi atau mampu mengarahkan dirinya sendiri (*autonomy*), mampu mengatur dan menguasai lingkungan (*environmental mastery*), mampu merumuskan tujuan hidup (*purpose in life*), dan mampu menumbuhkan serta mengembangkan potensi pribadi (*personal growth*). Faktor-faktor yang bisa mempengaruhi PWB setiap

individu antara lain adalah faktor usia, faktor gender, faktor budaya, faktor status sosial ekonomi. Dan faktor status marital.

PWB menjadi penting bagi pensiunan karena dengan memiliki PWB tinggi, pensiunan dapat menilai masa pensiun mereka sebagai sesuatu yang positif, hal ini membantu memudahkan mereka untuk menyesuaikan diri dengan keadaan pensiun yang sedang dihadapinya, sehingga dengan begitu individu bisa merasa puas dengan diri dan hidup mereka di masa pensiun serta dapat optimal dalam menjalani peran mereka di keluarga dan masyarakat. Mereka tidak akan merasa bahwa diri mereka tidak berarti setelah pensiun, karena masih banyak yang bisa mereka lakukan, berbeda dengan pensiunan yang memiliki PWB rendah, menilai pensiun secara negatif, mereka akan merasa tidak puas dengan hidup mereka dan sulit untuk menyesuaikan diri di masa pensiun.

Begitu juga dengan para pensiunan Bank "X", untuk memiliki kesejahteraan psikologis, mereka perlu melakukan evaluasi terhadap kualitas diri dan hidup mereka yang dilihat dari keenam dimensi PWB. Menurut hasil survei yang dilakukan dengan wawancara, didapatkan bahwa evaluasi yang dihasilkan oleh setiap pensiunan Bank "X" berbeda pada setiap dimensinya. Hasil survey yang didapatkan dari 10 orang pensiunan Bank "X", dalam dimensi *self acceptance* 6 orang (60%) mampu menerima keadaan mereka sebagai seorang pensiunan. Mereka mengatakan bahwa mereka mensyukuri berapa pun penghasilan mereka setelah pensiun, dan menerima status sosial mereka yang baru sebagai seorang pensiunan, bukan lagi sebagai seorang pegawai kantoran yang selama bertahun-tahun mereka sandang. Mereka juga tidak membandingkan diri

mereka dengan pensiunan yang lain atau rekan mereka yang masih bekerja, mereka lebih bersyukur apa yang mereka miliki saat ini. Sedangkan 4 orang (40%) lainnya kurang mampu menerima dirinya, mereka mengatakan sebagai seorang pensiunan, mereka seringkali membandingkan kondisi mereka saat ini dengan dengan pensiunan lain yang lebih sukses atau membandingkan diri mereka dengan teman yang masih bekerja. Mereka seringkali membandingkan apa yang dimiliki oleh diri mereka saat ini dengan apa yang didapatkan oleh orang lain, misalnya dalam hal finansial, atau status sosial.

Dalam dimensi *positive relations with others*, 7 orang (70%) mampu berelasi positif dengan orang lain. Mereka mengatakan bahwa setelah pensiun, mereka mampu menjalin hubungan yang hangat dengan orang-orang di sekitar mereka, seperti keluarga, lebih banyak waktu yang tersedia untuk berkumpul bersama keluarga, karena banyaknya waktu luang yang dimiliki. Mereka tidak canggung untuk bergaul dengan teman-teman lama mereka, juga tidak merasa terganggu dengan status mereka sebagai seorang pensiunan. Selain itu, mereka tetap bersedia untuk menghadiri pertemuan-pertemuan yang digelar di kantor mereka dulu, tanpa merasa canggung untuk bertemu kembali dengan teman-teman lamanya. Sedangkan 3 orang (30%) pensiunan lainnya kurang mampu berelasi positif dengan orang lain. Mereka mengatakan kurang mampu menjalin hubungan yang hangat dengan orang-orang di sekitarnya, mereka merasa bahwa terkadang lingkungan menjauhi mereka karena keadaan mereka setelah pensiun. Mereka merasa minder dengan kondisi mereka setelah pensiun, mereka juga merasa tidak dihargai lagi karena status sosial mereka yang berubah dari pekerja kantoran

menjadi seorang pensiunan. Hal ini membuat lingkup pergaulan mereka lebih sempit, karena mereka terkesan menarik diri dari lingkungan sekitarnya.

Dalam dimensi *Autonomy*, 8 orang (80%) pensiunan bank “X” memiliki kemandirian. Mereka mengatakan bahwa setelah pensiun, mereka mampu menyelesaikan masalah mereka sendiri, tanpa harus bergantung pada pendapat orang lain. Walaupun ketika menyelesaikan masalah mereka mendapat masukan dari orang-orang terdekatnya, namun dalam mengambil keputusan mereka tetap memilih keputusan yang mereka anggap paling baik, selain itu mereka juga bisa terus mandiri secara finansial, walaupun pendapatan yang didapatkan setelah pensiun jauh lebih kecil dibanding ketika mereka bekerja. Sedangkan 2 orang (20%) lainnya, kurang memiliki kemandirian. Mereka mengatakan dalam menyelesaikan masalah lebih banyak tergantung pada orang-orang terdekat mereka. Mereka seringkali merasa tidak yakin dengan keputusan mereka sehingga memerlukan pendapat orang lain untuk bisa lebih memantapkan mereka dalam mengambil keputusan.

Dalam dimensi *environmental mastery*, 8 orang (80%) pensiunan mampu untuk mengatur jadwal kegiatan. Mereka mengatakan setelah pensiun mereka mampu membagi waktu antara mengerjakan hobi dan menjalankan pekerjaan mereka setelah pensiun. Sedangkan 2 orang (20%) kurang mampu mengatur lingkungannya. Mereka mengatakan bahwa setelah pensiun mereka tidak terlalu memperhatikan jadwal-jadwal kegiatan yang akan mereka lakukan, sehingga mereka lebih menjalani kegiatan tanpa jadwal dan apa adanya.

Dalam dimensi *purpose in life*, 7 orang (70%) pensiunan mampu menentukan tujuan hidup mereka setelah pensiun. Mereka mengatakan setelah mereka pensiun mereka lebih menginginkan untuk menikmati masa pensiun mereka dengan melakukan kegiatan yang mereka sukai dan memiliki usaha yang bisa mereka jalani di rumah. Sedangkan 3 orang (30%) kurang mampu menentukan tujuan hidup. Mereka mengatakan setelah pensiun mereka masih mencari-cari apa yang ingin mereka capai dalam hidup.

Dalam dimensi *personal growth*, 4 orang (40%) pensiunan mampu mengembangkan dirinya. Mereka mengatakan masih sering membaca buku atau mengikuti seminar yang bisa memberikan mereka pengetahuan mengenai usaha yang sedang mereka geluti. Sedangkan 6 (60%) orang lainnya kurang mampu mengembangkan diri. Mereka mengatakan bahwa setelah pensiun mereka hanya mengandalkan pengetahuan yang sudah mereka miliki untuk mengembangkan usaha yang sedang mereka geluti.

Dari pemaparan di atas terlihat penilaian mengenai penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi di masa pensiun pada pensiunan Bank “X” dapat berbeda, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai gambaran *Psychological well-Being* pada pensiunan Bank “X” di kota Bandung.

I.2. Identifikasi Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran mengenai derajat *Psychological Well-Being* pada pensiunan bank “X” dikota Bandung.

I.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Memperoleh gambaran mengenai *Psychological Well-Being* pada pensiunan Bank “X” dikota Bandung.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Memperoleh gambaran lebih jauh mengenai derajat *Psychological Well-Being* dan dimensi serta faktor yang terkait pada pensiunan Bank “X” dikota Bandung.

I.4. Kegunaan Penelitian

I.4.1. Kegunaan Teoretis

- Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai *Psychological Well-Being* bagi ilmu Psikologi khususnya Psikologi Positif.
- Sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan *Psychological Well-Being*.

I.4.2. Kegunaan Praktis

- Memberikan masukan kepada Bank “X”, mengenai gambaran PWB para pensiunannya, sehingga untuk kedepannya dapat membuat suatu kegiatan atau program yang bisa membantu pensiunan untuk menyesuaikan diri pada masa pensiunnya.
- Memberikan gambaran PWB dan juga dimensinya kepada pensiunan Bank “X”, sehingga mereka mengetahui, hal apa saja yang dapat mereka tingkatkan agar bisa menyesuaikan diri dimasa pensiun.

- Memberikan gambaran PWB pensiunan Bank “X” terhadap organisasi Persatuan Pensiunan di Bank “X”, agar untuk ke depannya dapat dibuat program dan pelayanan yang bisa membantu para pensiunan menyesuaikan diri pada masa pensiun.

I.5. Kerangka Pemikiran

Pensiun adalah suatu keadaan di mana seseorang tidak lagi bekerja karena selesainya masa dinas. Individu yang sudah memasuki masa pensiun disebut dengan pensiunan. Pensiunan Bank “X” dalam penelitian ini adalah individu yang berusia mulai dari 55 tahun hingga usia lanjut. Usia pensiun yang ditetapkan di Bank “X”, termasuk dalam usia peralihan dari masa dewasa madya akhir menuju masa dewasa akhir. Menurut Santrock (2002), pada saat berada pada masa dewasa madya, individu akan mengalami penurunan dan kemunduran secara fisik dan kognitif. Penurunan fisik yang terjadi yaitu penurunan dalam hal penglihatan, pada masa dewasa madya individu mulai mengalami kesulitan dalam melihat objek-objek yang dekat. Selain penurunan dalam hal penglihatan, dalam hal pendengaran pun, individu yang berusia dewasa madya mulai kehilangan sensitivitas dalam mendengar. Pada usia dewasa madya kondisi kesehatan individu pun, digambarkan menurun begitupula dengan aspek kognitif yang ditandai dengan penurunan dalam ingatan. Penurunan ini dapat membuat kemandirian individu menjadi menurun, individu dapat saja ketergantungan pada orang lain, untuk menyelesaikan pekerjaannya, karena kondisi fisik dan kesehatan yang menurun. Penurunan dan kemunduran fisik dan kognitif yang terjadi pada

individu ini juga membuat produktivitas mereka dalam bekerja pun menurun, sehingga hal ini merupakan salah satu hal yang membuat individu memasuki masa pensiun.

Pada masa dewasa madya, Individu sedang berada di puncak karier dengan penghasilan yang tinggi dan memiliki banyak jaminan kerja, pada masa itu mereka sedang merasakan kepuasan dalam bekerja (Santrock, 2002). Meskipun mereka sedang merasakan kepuasan bekerja, pada masa dewasa madya ini mereka juga akan menghadapi masa pensiun. Sebelum individu menghadapi pensiun, perencanaan adalah suatu hal yang penting untuk dilakukan. Perencanaan ini berkaitan dengan perencanaan dalam hal finansial, penggunaan waktu dan persiapan mental dengan segala perubahan yang mungkin terjadi pada masa pensiun. Hal ini dikarenakan masa pensiun menyebabkan individu kehilangan beberapa hal penting, seperti penghasilan dan status. Selain itu pada masa pensiun individu mengalami perubahan dalam berbagai macam aspek hidup. Masa pensiun adalah masa transisi, yang bisa membuat individu yang mengalaminya merasa stress. Merencanakan masa pensiun akan membantu individu dalam mengevaluasi dan belajar mengenai ketersediaan sumber dan menyiapkan keadaan emosi untuk menghadapi perubahan (Berk , 2007).

Setelah masa pensiun benar-benar dialami oleh individu, mereka harus bisa menyikapi peristiwa tersebut dengan bijaksana agar bisa menyesuaikan diri dengan masa tersebut. Pada individu yang berusia dewasa akhir, kebijaksanaan adalah salah satu aspek kognitif yang meningkat pada usia tersebut. Kebijaksanaan digambarkan sebagai penerapan dari pengetahuan yang dimiliki,

dan kemampuan untuk merefleksikan pengetahuan tersebut dan menggunakannya, untuk membuat hidup lebih berharga. Kematangan emosional yang mendukung kebijaksanaan adalah kemampuan dalam mendengarkan, dan juga mengevaluasi. (Berk , 2007). Individu yang memiliki kebijaksanaan, dapat mengevaluasi masa pensiun dengan positif. Begitu juga dengan pensiunan Bank “X”, mereka yang memiliki kebijaksanaan, bisa merefleksikan apa yang telah mereka dapatkan dimasa lalu, dan bisa mengevaluasi masa pensiun mereka secara positif.

Evaluasi yang bisa dilakukan oleh individu adalah evaluasi terhadap kualitas diri dan hidupnya. Evaluasi ini membuat individu mendapatkan kesejahteraan secara psikologis atau biasa disebut dengan *Psychological Well-Being*. Menurut Carol. D. Ryff (1995) *Psychological Well-Being* adalah bagaimana seseorang mengevaluasi kualitas diri dan hidupnya. Pada pensiunan, *Psychological Well-Being* diartikan dengan bagaimana pensiunan bisa mengevaluasi kualitas diri dan hidupnya pada saat mereka pensiun. Untuk bisa mengevaluasi diri dan kualitas hidup individu pada masa pensiun, Individu dapat melihatnya berdasarkan keenam dimensi dari *Psychological well-being* (PWB) yang dirumuskan oleh Carol. D. Ryff (1995), yaitu penerimaan diri (*self-acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), kemandirian (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), dan mengembangkan potensi pribadi (*personal growth*).

Dimensi *self-acceptance* pada pensiunan Bank “X”, yaitu kemampuan pensiunan Bank “X” mengakui dan menerima berbagai aspek dalam dirinya baik yang positif maupun yang negatif, mereka juga dapat memandang positif kejadian

di masa lalu dalam hidupnya. Pensiunan Bank “X” yang memiliki *self-acceptance* yang tinggi dapat menerima keadaan dirinya sebagai seorang pensiunan, mereka tidak membandingkan diri dengan orang yang lebih sukses dan merasa bahwa dirinya masih mampu membuat sesuatu yang berguna setelah mereka pensiun. Sedangkan pensiunan Bank “X” yang memiliki *self-acceptance* rendah tidak menerima diri mereka sebagai seorang pensiunan, mereka sering membandingkan diri mereka orang lain, baik rekan sesama pensiun ataupun rekannya yang masih bekerja

Dimensi *positive relations with others* yaitu mampu memiliki hubungan yang hangat, memuaskan, dan memiliki rasa percaya dalam berhubungan dengan orang lain, memperhatikan kesejahteraan orang lain, memiliki empati yang kuat, kasih sayang, dan mampu berhubungan akrab dengan orang lain. Pensiunan Bank “X” diharapkan dapat memiliki hubungan yang *take and give* dengan orang lain. Pensiunan Bank “X” yang memiliki *positive relation with other* tinggi akan dapat menjalin hubungan yang hangat dengan keluarga atau kerabat mereka, baik kerabat semasa bekerja atau kerabat di luar lingkungan bekerja, mereka tidak merasa keberatan untuk bergaul dengan siapa pun, tanpa ada rasa segan, sehingga mereka tidak menarik diri dari lingkungan Misalnya saja, mereka tidak segan untuk datang ke acara pertemuan organisasi PP, untuk bertemu dengan kerabat dan berbagi suka dan duka dengan mereka. Sedangkan pensiunan Bank “X” yang memiliki *positive relation with other* rendah memiliki sedikit hubungan yang dekat dan penuh kepercayaan dengan orang lain, sulit untuk bersikap hangat, terbuka, dan peduli terhadap orang lain, mereka merasa kurang bisa membina

hubungan dengan keluarga atau kerabatnya. Misalnya saja mereka tidak bersikap hangat kepada keluarga mereka, mereka lebih senang menyendiri dan kurang memerdulikan keluarga atau kerabatnya, kurang mau berbagi, sehingga dengan keadaan seperti itu, sulit terjalin relasi yang mendalam dengan orang lain, baik keluarga ataupun kerabat. Mereka juga merasa bahwa lingkungan tidak menerima keadaannya, sehingga mereka sulit untuk membuka diri kepada lingkungan, dan pada akhirnya sulit untuk bisa menjalin relasi yang luas dengan orang-orang di sekitarnya. Misalnya sebagai seorang pensiunan, mereka merasa bahwa lingkungan memandang sebelah mata mengenai status mereka, sehingga dapat saja menarik diri dari lingkungan dan sulit untuk menjalin relasi yang luas dengan orang-orang disekitarnya.

Dimensi *autonomy* pada pensiunan Bank “X”, terkait dengan kemandirian pensiunan Bank “X” mampu membuat keputusan secara mandiri, mampu melawan tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak dalam cara-cara tertentu, mengatur tingkah laku dari dalam diri, mengevaluasi diri dengan menggunakan standar pribadi. Pensiunan Bank “X” yang memiliki *autonomy* tinggi, ketika menghadapi masalah merasa mampu menyelesaikannya sendiri juga merasa dapat mengambil keputusan sendiri, dan keputusan yang diambil tidak banyak dipengaruhi orang lain. Mereka juga memiliki rencana-rencana mandiri untuk bisa menghidupi mereka di masa pensiun, sehingga secara finansial mereka pun tidak tergantung kepada orang lain. Sedangkan pensiunan Bank “X” yang memiliki *autonomy* rendah merasa diri belum sepenuhnya mandiri dalam menjalani kehidupan. Mereka masih membutuhkan orang-orang terdekat untuk membantu

mengambil keputusan, kesulitan untuk membuat dan merealisasikan rencana pribadi untuk memenuhi kebutuhan di masa depan, sehingga pada akhirnya mereka pun akan tergantung kepada orang lain secara finansial. Misalnya saja, mereka masih membutuhkan bantuan modal untuk merealisasikan rencana mereka, sehingga dengan keadaan seperti ini mereka kurang mandiri untuk bisa memenuhi kebutuhannya.

Dimensi *environmental mastery*, yaitu kemampuan penguasaan dan pengaturan lingkungan pensiunan Bank “X” . Pensiunan Bank “X” mengikuti berbagai aktivitas, efektif dalam menggunakan kesempatan-kesempatan yang ada di sekitarnya, mampu memilih atau menciptakan keadaan-keadaan yang sesuai dengan keinginan-keinginan dan nilai-nilai pribadinya. Pensiunan Bank “X” yang memiliki *environmental mastery* tinggi dapat mengatur dan memilih kegiatan mereka sehari-hari setelah pensiun, sehingga mereka tidak merasa kebingungan kegiatan apa saja yang harus dilakukan pada masa pensiun sedangkan pensiunan Bank “X” yang memiliki *environmental mastery* rendah sulit untuk mengatur masalah sehari-hari, tidak dapat memilih atau menciptakan lingkungan yang sesuai dengan nilai dan kebutuhan dirinya sehingga pada masa pensiun mereka merasa kebingungan akan aktifitas atau kegiatan yang harus mereka lakukan.

Dimensi *purpose in life* pada pensiunan Bank “X”, yaitu pensiunan Bank “X” mampu untuk merencanakan dan mencapai tujuan dalam hidup. Pensiunan Bank “X” yang memiliki *purpose in life* tinggi merasa bahwa setelah mereka pensiun masih ada tujuan yang ingin dicapai, misalnya saja keinginan untuk membuka usaha baru yang didasarkan dari pengembangan hobi mereka.

Sedangkan pensiunan Bank “X” yang memiliki *purpose in life* yang rendah merasa bahwa mereka tidak lagi memiliki tujuan yang dapat dicapai dalam hidupnya, mereka tidak merencanakan apa pun untuk masa pensiun mereka, tidak ada tujuan yang ingin mereka tetapkan.

Dimensi *personal growth* pada pensiunan Bank “X”, yaitu pensiunan Bank “X” mampu merasakan perkembangan yang berkesinambungan, memandang diri sendiri tumbuh dan berkembang, terbuka terhadap pengalaman-pengalaman yang baru, menyadari potensi dirinya, adanya perbaikan diri sendiri dan perilaku dari waktu ke waktu, mengalami perubahan yang mencerminkan penambahan pengetahuan diri dan keberhasilan. Pensiunan Bank “X” yang memiliki *personal growth* tinggi memandang dirinya sebagai pribadi yang bertumbuh dan berkembang, menyadari potensi dirinya, melihat perkembangan dalam diri dan tingkah lakunya seiring dengan berjalannya waktu, berubah dengan cara yang menunjukkan *self-knowledge* dan efektivitas yang lebih baik. Hal ini akan membantu mereka ketika mereka membuat usaha baru setelah pensiun, individu yang mau terus belajar akan bisa mengembangkan usahanya ketika pensiun, melalui ilmu-ilmu baru yang mereka pelajari. Sedangkan pensiunan Bank “X” yang memiliki *personal growth* rendah merasa tidak mengalami perkembangan di dalam dirinya, mereka juga kurang menyadari potensi yang ada di dalam dirinya, sehingga ketika ingin membuat usaha baru, mereka akan merasa kesulitan karena mereka tidak berusaha untuk mengembangkan pengetahuan mengenai berbagai usaha yang bisa dilakukan.

Menurut penelitian Ryff (1996) sebelumnya, ada faktor-faktor yang bisa memengaruhi PWB, yaitu faktor *sociodemographic* Ryff (1996). Faktor-faktor *sociodemographic* tersebut di antaranya adalah faktor usia, status sosial ekonomi, budaya, status marital.

Pengaruh usia terhadap perkembangan profil PWB individu, dapat dilihat pada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *environmental mastery* dan *autonomy* mengalami peningkatan seiring bertambahnya usia, khususnya dari masa dewasa muda ke dewasa madya (Ryff dan Singer, 1996). Pada masa dewasa madya, individu sudah memiliki berbagai pengalaman dalam hidupnya, pada masa ini mereka juga melakukan evaluasi mengenai apa yang telah mereka lakukan di dalam hidup mereka, sehingga mereka bisa mengetahui lingkungan seperti apa yang sesuai untuk diri mereka. Dengan keadaan seperti ini individu bisa lebih mudah dan efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas kompleks yang mereka temukan di dalam kehidupan sehari-harinya. Dengan keadaan seperti ini, dimensi penguasaan lingkungan (*environmental mastery*) dapat meningkat ketika individu berusia dewasa madya. Begitu juga pada pensiunan Bank “X”, yang bisa mengetahui lingkungan yang sesuai dengan dirinya, mereka bisa dengan mudah dan lebih efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang mereka dapatkan dalam hidup.

Selain itu pada masa dewasa madya individu memiliki standar hidup pribadi dan tidak mengikuti standar hidup orang lain, dengan demikian dalam menghadapi berbagai masalah individu bisa menyelesaikannya dengan cara mereka sendiri dan tidak mengharapkan bantuan dari orang lain. Keadaan seperti

ini dapat membuat dimensi kemandirian pada masa dewasa madya meningkat. Begitu juga pada pensiunan Bank “X” yang telah memiliki standar hidup pribadi. Pada saat mereka telah pensiun, mereka dapat menyelesaikan masalah yang mereka hadapi dengan cara membuat jalan keluar sendiri tanpa meminta bantuan dari orang lain.

Pengaruh usia pada profil PWB individu juga dapat dilihat pada dimensi lainnya yaitu *personal growth* dan *purpose in life* yang mengalami penurunan dari usia dewasa madya ke dewasa lanjut (Ryff dan Singer, 1996). Pada masa dewasa lanjut kesehatan dan beberapa fungsi kognitif pada individu dapat mengalami penurunan, kondisi seperti ini dapat menghambat individu untuk bisa mengembangkan potensi yang dimilikinya, serta menghambat individu untuk membuat dan mencapai tujuan-tujuan yang ingin mereka capai. Keadaan seperti ini dapat membuat dimensi *personal growth* dan *purpose in life* pada masa dewasa lanjut menurun. Begitu juga pada pensiunan Bank “X” yang memiliki kesehatan dan beberapa fungsi kognitif yang menurun, mengalami hambatan untuk mengembangkan diri dan membuat serta mencapai berbagai tujuan hidup. Misalnya pensiunan Bank “X” yang mengalami penurunan kesehatan, ketika memiliki keinginan untuk membuat usaha baru di masa pensiun, keinginan tersebut terhambat pelaksanaannya, karena kondisi kesehatan yang tidak memungkinkan.

Faktor jenis kelamin juga dapat memengaruhi PWB seseorang. Menurut Ryff dan Singer (1996), wanita di segala usia memiliki tingkat yang lebih tinggi dalam dimensi *positive relations with others* dan *personal growth* daripada pria.

Wanita memiliki karakteristik lebih ekspresif, bersikap ramah, hangat dan berempati. Karakteristik tersebut bisa membuat dimensi *positive relations with others* pada wanita lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Pensiunan wanita Bank “X” yang memiliki karakteristik seperti itu, dapat memiliki hubungan yang hangat dan saling percaya dengan orang lain. Mereka juga peduli dengan kesejahteraan orang lain. Misalnya saja, pensiunan Bank “X” memiliki hubungan yang hangat dengan pasangan dan anak-anak mereka. Selain itu dengan berempati, wanita bisa lebih mengerti dan memahami orang lain sehingga mereka bisa belajar dari pengalaman orang lain. Hal ini membuat wanita bisa lebih mengembangkan dirinya. Menurut (Cooper & Gutmann, 1987), pada masa dewasa madya, perempuan bisa lebih mengembangkan dirinya dengan menjadi lebih asertif, percaya diri, dan berorientasi pada prestasi. Kondisi tersebut bisa membuat dimensi *personal growth* pada wanita lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Begitu juga dengan pensiunan wanita Bank “X”, mereka yang dapat berempati pada orang lain bisa lebih berkembang dengan cara mencoba untuk mengerti, memahami dan belajar dari pengalaman orang lain.

Faktor budaya ikut berperan pula dalam menentukan PWB seseorang. Ryff dan Singer (1996) menyatakan bahwa sistem nilai individualistik dan kolektivistik yang dianut oleh suatu masyarakat akan memberi dampak terhadap perkembangan PWB setiap individu. Masyarakat yang menganut sistem nilai individualistik akan tinggi dalam dimensi penerimaan diri dan kemandirian. Pada pensiunan Bank “X” yang menganut sistem nilai individualistik, ketika masa pensiun mereka dapat menunjukkan kemampuan dalam menyelesaikan masalahnya sendiri,

mereka tidak bergantung dan mengandalkan orang lain. Mereka percaya bahwa pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan yang mereka miliki dapat membantu untuk bisa menyelesaikan berbagai masalah yang mereka hadapi. Misalnya, ketika memiliki masalah finansial, dengan berbagai pengetahuan yang mereka miliki, mereka bisa menyelesaikan masalah tersebut dengan cara membuat usaha baru setelah pensiun, mereka tidak mengandalkan orang lain ketika mengambil keputusan tentang usaha apa yang ingin mereka buat. Dengan keberhasilan yang l mereka capai, mereka pun dapat menerima diri mereka secara positif. Selain itu pensiunan Bank “X” tidak bergantung kepada orang lain meskipun, kondisi fisik dan kognitif mereka mengalami penurunan, mereka masih bekerja untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya sehari-hari. Hal-hal seperti ini dapat membuat dimensi penerimaan diri pensiunan Bank “X” tinggi dalam dimensi penerimaan diri dan kemandirian.

Sedangkan masyarakat yang menganut sistem nilai kolektivistik akan tinggi dalam dimensi menjalin hubungan baik dengan orang lain. Pada pensiunan Bank “X” yang memiliki sistem nilai kolektivistik, pada masa pensiun mereka lebih senang untuk melakukan berbagai kegiatan dengan orang lain. Misalnya saja mereka mengikuti berbagai kegiatan olah raga atau seringkali mengikuti pertemuan PP yang diadakan Bank “X” yang dapat mempertemukan mereka dengan rekan-rekan kerja mereka semasa di Bank “X” . Selain itu mereka juga lebih dekat dengan keluarga, misalnya pensiunan Bank “X” yang memiliki anak yang masih tinggal bersama, mereka menjalin kedekatan yang lebih mendalam dibandingkan pensiunan yang tidak tinggal bersama anak. Mereka juga dapat

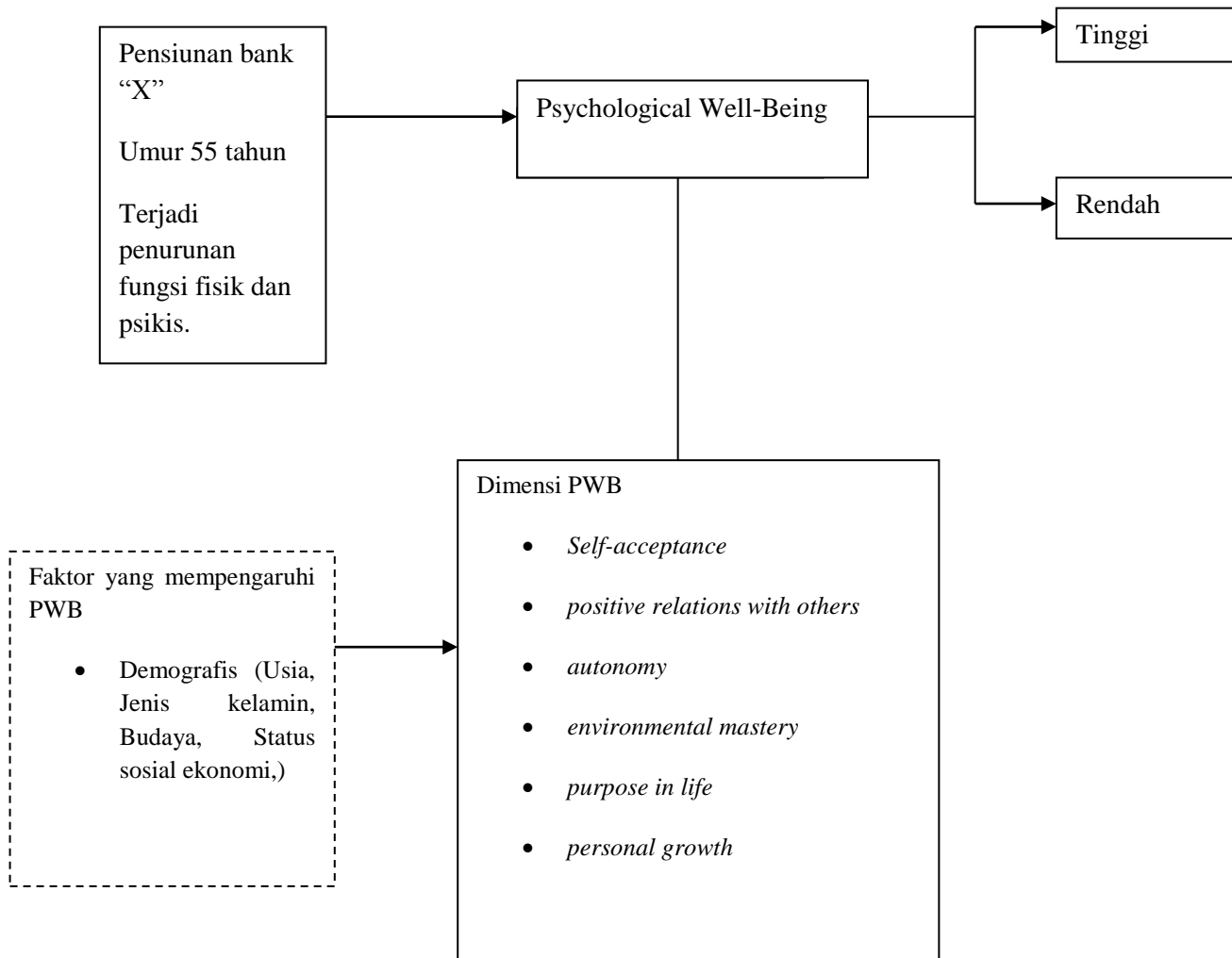
dibantu oleh anak-anak mereka secara finansial, dan mendapat dukungan dari anak-anak mereka. Hal ini dapat membuat dimensi hubungan positif dengan orang lain pada pensiunan Bank “X” menjadi tinggi.

Status marital juga memengaruhi pertumbuhan PWB individu. Menikah, dan memiliki hubungan yang baik dengan pasangan dapat meningkatkan PWB individu (Tenias-Burillo, 2004). Begitu pula dengan pensiunan bank “X” yang menikah dan memiliki hubungan baik dengan pasangannya dapat membuat PWB mereka meningkat.

Faktor status sosial-ekonomi pun turut memengaruhi pertumbuhan PWB individu, yaitu dalam dimensi penerimaan diri, tujuan dalam hidup, penguasaan lingkungan, dan pertumbuhan pribadi (Ryff, et al dalam Ryan & Deci, 2001). Faktor yang tercakup di dalamnya meliputi pendidikan, pendapatan dan pekerjaan. Pada pensiunan Bank “X” faktor ekonomi menjadi penting, hal ini dikarenakan, pada saat pensiun, pensiunan tetap harus memenuhi kebutuhan mereka. Untuk memenuhi kebutuhannya selama masa pensiun, ada pensiunan yang hanya mengandalkan uang pensiun yang diberikan oleh kantor, ada pula pensiunan yang memenuhi kebutuhannya setelah pensiun dengan bekerja kembali, walaupun bekerja secara kontrak. Selain itu ada juga pensiunan yang membuat usaha sendiri untuk memenuhi kebutuhan hidupnya selama pensiun. Pensiunan lain ada pula yang memenuhi kebutuhannya dengan mengandalkan bantuan dari anak yang sudah berpenghasilan. Keadaan ekonomi yang berbeda pada setiap pensiunan membuat mereka berbeda dalam menjalani kehidupan semasa pensiun. Pensiunan yang hanya mengandalkan uang pensiun yang jumlahnya jauh lebih

sedikit dibandingkan ketika bekerja, mungkin saja kurang dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka, seperti biaya hidup sehari-hari atau kesehatan. Begitu pula pensiunan yang tergantung terhadap bantuan ekonomi yang diberikan oleh anak, mereka mungkin saja kurang dapat memenuhi kebutuhan mereka di masa pensiun, dan akan tergantung kepada anak untuk setiap pemenuhan kebutuhannya. Sedangkan pensiunan yang mendapatkan penghasilan tambahan disamping uang pensiun dari perusahaan lebih dapat memenuhi kebutuhan mereka semasa pensiun. Dengan keadaan ekonomi yang memadai, memudahkan pensiunan untuk mendapatkan berbagai fasilitas, misalnya saja seperti fasilitas kesehatan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka secara skematik dapat digambarkan dengan kerangka pemikiran sebagai berikut



Bagan 1.1. Kerangka Pemikiran

I.6. Asumsi

1. *Psychological Well-Being* pensiunan Bank “X” dibentuk oleh enam dimensi yaitu, *self acceptance, positive relations with other, autonomy, environmental mastery, purpose in life, personal growth*
2. Derajat dimensi *Psychological Well-Being*, yaitu *self acceptance, positive relations with other, autonomy, environmental mastery, purpose in life, personal growth*, pada setiap pensiunan Bank “X” berbeda-beda.
3. Derajat *Psychological Well-Being* pada pensiunan Bank “X” dipengaruhi oleh berbagai faktor *sociodemographic*.
4. Derajat *Psychological Well-Being* pada pensiunan Bank “X” berbeda-beda, mereka dapat menunjukkan *Psychological Well-Being* yang tinggi atau rendah.