

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pegawai merupakan pribadi yang bekerja kepada pemberi pekerjaan, baik sebagai pekerja tetap maupun pegawai tidak tetap (Mardiasmo, 2011). Dalam undang – undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara Pegawai dibagi menjadi aparatur sipil negara atau yang biasa disingkat menjadi ASN dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja atau yang biasa disingkat menjadi PPPK. Pegawai ASN dan juga PPPK tidak lepas dari fungsi dan kewajibannya masing – masing. Pegawai ASN dan PPPK memiliki beberapa tugas, yakni : a.) Melaksanakan kebijakan yang telah dibuat oleh para Pejabat Pembina Kepegawaian dengan ketentuan perundang – undangan yang berlaku, b.) Dapat memberikan pelayanan dengan profesional serta berkualitas, c.) Dapat mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. ASN dan PPPK memiliki fungsi sebagai pelaksana kebijakan dan pelayanan publik serta perekat dan pemersatu bangsa. Fungsi dan kewajiban dalam melaksanakan tugas bagi ASN dan PPPK merupakan intisari dari kepegawaian. Menurut Pushaita et al. (2005) Pegawai Negeri Sipil atau *Civil Servant* merupakan salah satu organ penting bagi eksistensi suatu negara. Keberadaan Pegawai Negeri Sipil selain sebagai bagian dari eksekutif juga merupakan bagian aparatur atau organ negara disamping organ-organ kenegaraan lain seperti lembaga yudikatif dan lembaga legislatif.

Terlepas dari fungsi, kewajiban, serta pentingnya Aparatur Sipil Negara , baik pegawai ASN dan PPPK erat kaitannya dengan isu permasalahan kepegawaian pemerintahan. Permasalahan kepegawaian merupakan fenomena yang berhubungan dengan fungsi kepegawaian pemerintah itu sendiri. Isu yang sampai saat ini masih menjadi perbincangan ialah rekrutmen yang dilakukan melalui lelang jabatan, status kepegawaian honorer, disiplin kerja hingga produktifitas para pegawai serta tuntutan pekerjaan. Terjadinya beberapa permasalahan dikarenakan lingkungan kerja yang bersifat terlalu toleran atau terlalu permisif, kemudian dikarenakan adanya pengaruh yang signifikan antara fungsi penerapan hukum dengan apa yang dilakukan pegawai, kemudian karena kurangnya respon para pegawai terhadap sanksi yang diberikan hingga rendahnya motivasi pada pegawai. Permasalahan tersebut merupakan hal – hal yang bersumber dari organisasi itu sendiri. Menurut Schreurs et al. (2011) yang telah melakukan penelitian dengan menggunakan model *job demand-resources* permasalahan di organisasi merupakan salah satu hal yang dapat memunculkan intensi pensiun dini pada pegawai.

Berdasarkan PP No 11 tahun 2017 pasal 305 ayat 1 b,c,d,e yang mengatur perihal pensiun dini, Aparatur Sipil Negara dapat diberhentikan dengan hormat atas permintaan sendiri apabila telah memiliki masa kerja paling sedikit 20 (dua puluh) tahun dengan usia minimal 45 (empat puluh lima) tahun. Kemudian pegawai yang telah memiliki masa kerja paling sedikit 10 (sepuluh) tahun dengan usia minimal 50 (lima puluh) tahun. Meskipun batasan usia bukanlah sebuah patokan yang kaku namun menurut Santrock (2011) mendefinisikan individu yang berumur 45 hingga 50 tahun telah sampai pada masa dewasa menengah. Masa dewasa menengah

merupakan sebuah periode perkembangan yang unik. Hal tersebut dikarenakan terdapat pertumbuhan dan kehilangan yang saling mengimbangi, dapat dicontohkan dengan terjadinya penurunan biologis namun dukungan sosial budaya, namun relasi telah mencapai puncaknya.

Menurut Mobley (2011) intensi pensiun dini merupakan suatu proses berpikir, merencanakan, dorongan untuk meninggalkan organisasi. Selanjutnya, menurut Mobley, Horner dan Hollingsworth (1978) intensi pensiun dini dapat diukur dengan beberapa aspek diantaranya adalah *Thinking of quitting* yang merupakan keadaan dimana terdapat pemikiran untuk keluar, selanjutnya adalah *Intention to search for alternatives* yang merupakan keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain, dan yang terakhir adalah *Intention to quit* atau sebuah keinginan pegawai untuk mengundurkan diri yaitu dimana individu berniat untuk meninggalkan organisasi.

Schreurs et al. (2011) melakukan penelitian dengan menggunakan model *job demand-resources* untuk memprediksi intensi pensiun dini, dengan anggapan bahwa faktor terkait dengan pekerjaan memungkinkan seseorang untuk memiliki keinginan untuk pensiun dini dengan melalui dua proses psikologis yaitu proses gangguan kesehatan (*a health impairment process*) dan proses motivasi (*a motivational process*) yang termasuk di dalamnya budaya organisasi dan tuntutan pekerjaan. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan yang positif dan langsung antara tuntutan pekerjaan dengan intensi pensiun dini. Pensiun dini menjadi hal yang disenangi ketika pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor-faktor yang mendorong hingga pada akhirnya memilih hal tersebut. Selanjutnya menurut

Mobley, Horner dan Hollingsworth (1978) faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya intensi pensiun dini pada pegawai diantaranya adalah *Thinking of quitting*, *Intention to search for alternatives*, dan *Intention to quit*. Menurut David (2020) laki – laki yang sudah menikah, tinggal di perkotaan atau bekerja di sektor kehutanan memiliki kecenderungan untuk pensiun dini. Walaupun pandemi COVID-19 telah mempengaruhi banyak aspek termasuk ekonomi, sehingga pernyataan tersebut nampak kontras dengan hasil penelitian David (2020), hal ini berkaitan dengan kunci pemulihan ekonomi nasional sehingga instansi ataupun perusahaan memberikan pilihan pensiun dini. Hal ini sesuai dengan surat Edaran Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE 907/Men/PHI-PHI/X2004, yaitu opsi terakhir jika perusahaan harus memberhentikan karyawan adalah memberikan pensiun dini bagi mereka yang telah memenuhi persyaratan.

Sejalan dengan pernyataan tersebut, untuk menggali data lebih mendalam maka peneliti menyebarkan kuesioner menggunakan google form pada 5 April 2021. Dalam kuesioner tersebut terdapat 10 orang pegawai perempuan, dan 4 pegawai laki – laki yang bekerja pada instansi pemerintahan di Kabupaten Sleman sebagai responden. Para responden berusia mulai dari 35 hingga 57 tahun. Dari hasil tersebut peneliti menyimpulkan bahwa tanggapan para responden mencakup beberapa aspek dari intensi pensiun dini. Aspek *Thinking of quitting* merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi intensi pensiun dini, 7 wanita dan 3 pria mengatakan bahwa memiliki pemikiran untuk keluar dari pekerjaan, hal tersebut dilatar belakangi oleh beberapa alasan yaitu, kesehatan, lingkungan, serta keluarga. Kemudian 8 responden juga menyatakan bahwa tidak puas terhadap kompensasi

dan insentif yang diterima selama bekerja hal ini membuat pegawai memiliki keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan yang lain. Hal selanjutnya yaitu berkaitan dengan keinginan untuk mengundurkan diri, 2 responden mengatakan bahwa ia memiliki keinginan untuk mengundurkan diri karena terdapat pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya, hal ini berkaitan dengan aspek *intention to quit* pada intensi pensiun dini.

Sangat diharapkan agar instansi peduli terhadap faktor-faktor yang dapat memunculkan intensi pensiun dini. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memantau bagaimana jalannya sebuah organisasi, dan juga mengontrol permasalahan - permasalahan yang terjadi di dalam organisasi. Mengingat permasalahan di organisasi dapat memunculkan tuntutan pekerjaan dan intensi pensiun dini, maka seharusnya instansi dapat mencegah hal tersebut. Para pegawai seharusnya dapat menghabiskan masa jabatan dengan maksimal, karena hal tersebut dapat membantu instansi dalam mewujudkan tujuan dari instansi tersebut. Intensi pensiun dini sendiri telah muncul sebagai sebuah variabel penting dalam penelitian organisasi dan telah menarik perhatian ilmuwan manajemen maupun psikologi organisasi.

Menurut Burnay (2008) intensi pensiun dini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Beberapa faktor tersebut terdiri atas alasan a.) Individu dan keluarga, dari sisi individu itu sendiri, mereka dapat memiliki keinginan untuk pensiun dini karena diperkuat dengan masalah kesehatan. Selain kesehatan, faktor individu lainnya yang dapat mempengaruhi keinginan untuk pensiun dini adalah jenis kelamin dan usia. Sedangkan alasan keluarga yang dapat mempengaruhi keinginan untuk pensiun dini adalah adanya kesulitan keuangan dan kondisi

keluarga, b.) Organisasi, ketatnya persaingan profesional di dalam organisasi juga dapat menjadi alasan seseorang memilih pensiun dini, c.) Sosial, terdapat beberapa stereotip tertentu yang sudah tertanam dalam pikiran beberapa individu mengenai pekerja yang lebih tua.

Berdasarkan uraian definisi intensi pensiun dini dari para tokoh diatas maka dapat disimpulkan bahwa pegawai tidak akan lepas dari permasalahan jika atasan terlalu toleran atau sebaliknya. Variabel ini memiliki arti penting dalam pengembangan psikologi organisasi terlihat dari penelitian yang telah dilakukan untuk melihat hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan intensi pensiun dini. Variabel intensi pensiun dini juga penting, karena ketika intensi pensiun dini telah muncul maka ada faktor-faktor tertentu yang mendorong para pegawai hingga akhirnya memiliki intensi pensiun dini. Selain hal tersebut terdapat perbedaan dari beberapa penelitian terdahulu. Menurut Schreurs et al. (2011) terdapat hubungan yang positif antara tuntutan pekerjaan dengan intensi pensiun dini, namun menurut Annisa et al. (2017) tidak terdapat hubungan diantara tuntutan pekerjaan dengan intensi pensiun dini. Berdasarkan hal tersebut peneliti ingin meneliti lebih lanjut terkait tuntutan pekerjaan dan intensi pensiun dini pada Aparatur Sipil Negara pada saat ini.

Berdasarkan pemaparan dari beberapa faktor tersebut, dapat diketahui bahwa salah satu hal yang akhirnya mempengaruhi munculnya intensi pensiun dini adalah alasan organisasi. Selanjutnya menurut Bal et al. (2015) di dalam alasan organisasi tersebut, terdapat beberapa hal yakni profesionalitas dalam pekerjaannya tersebut. Keprofesionalitasan tersebut terdiri atas karakter dari tugas

termasuk juga dengan kondisi kerja, dan juga tingginya tuntutan pekerjaan yang dapat menjadi ancaman utama untuk melanjutkan pekerjaan. Menurut penelitian Schreurs et al. (2011) menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan langsung antara tuntutan pekerjaan dengan intensi pensiun dini.

Stres kerja merupakan hal yang dialami oleh setiap pegawai. Stres adalah suatu respon yang adaptif, melalui karakteristik individu atau proses psikologis secara langsung atas tindakan, situasi, dan kejadian eksternal yang menimbulkan tuntutan khusus baik fisik maupun psikologis yang bersangkutan (Ahsan, et al. 2009). Sehingga stres dapat menimbulkan tuntutan kerja secara psikologis. Menurut Bakker et al. (2003) tuntutan pekerjaan merupakan keadaan para pegawai yang ditinjau dari beban pekerjaan tiap-tiap pegawai. Tuntutan pekerjaan merupakan aspek – aspek dari pekerjaan yang dapat berpotensi untuk menimbulkan ketegangan yang melebihi kemampuan para pegawai (Schaufeli & Bakker, 2004). Tuntutan pekerjaan dapat dianggap sebagai sebuah tekanan yang dapat mengganggu psikologis pegawai. Sejalan dengan penelitian Çiçek (2013) ia mengungkapkan bahwa tuntutan pekerjaan dapat dianggap sebagai sebuah tekanan psikologis yang muncul pada diri pegawai. Hal tersebut dikarenakan pegawai bekerja dalam jangka waktu yang lama atau tidak terbatas, dan disertai dengan beban kerja yang berlebihan sehingga dapat memunculkan tuntutan yang saling bertentangan.

Menurut Al-Homayan et al. (2013) Dimensi – dimensi tuntutan kerja terdiri atas tiga dimensi yaitu: *Quantitative Demands*, *Physical Demands*, dan *Emotional Demands*. *Quantitative Demands* merupakan dimensi yang mengacu kepada jumlah pekerjaan pegawai yang mana pegawai sudah mengetahui apa yang

diharapkan. *Physical Demands* merupakan dimensi yang mengacu kepada stresor yang berkaitan dengan pengaturan fisik. *Emotional Demands* merupakan tuntutan pekerjaan yang mengacu kepada komponen afektif kerja. *Emotional Demands* merupakan sejauh mana pegawai harus menghadapi situasi stres emosional kerja dipengaruhi oleh pekerjaannya tersebut.

Menurut Schreurs et al. (2011), pegawai dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi akan memiliki intensi akan pensiun dini yang tinggi pula dan sebaliknya, jika tuntutan pekerjaan yang dimiliki pegawai rendah maka pegawai akan memiliki intensi pensiun dini yang rendah pula. Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian mengungkapkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara tuntutan pekerjaan dengan intensi pensiun dini pada pegawai. Hal tersebut mengindikasikan bahwa ada hubungan yang langsung antara kedua variabel. Diperkuat lagi dengan pernyataan Bal et al. (2015) yang mengatakan bahwa keputusan pegawai memilih untuk pensiun dini salah satunya adalah disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan.

Dengan demikian, maka peneliti menyadari arti penting dari tuntutan pekerjaan khususnya pada pegawai yang telah menerima tekanan pekerjaan dalam jangka waktu yang lama. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Schreurs et al. (2011) dengan menggunakan model *job demand-resources* permasalahan di organisasi termasuk di dalam tuntutan pekerjaan yang dapat menjadi salah satu hal yang memunculkan intensi pensiun dini pada pegawai. Hal tersebut dapat menjadi ancaman bagi pegawai untuk melanjutkan masa kerjanya hingga selesai. Untuk memperdalam bahasan terkait permasalahan tersebut, maka

dapat dirumuskan permasalahan, yaitu apakah ada hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan intensi pensiun dini pada pegawai di Kabupaten Sleman.

Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan intensi pensiun dini pada pegawai di Kabupaten Sleman.

2. Manfaat penelitian

a Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan perkembangan ilmu psikologi, khususnya pada bidang ilmu psikologi industri dan organisasi. Selain itu, penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai informasi tambahan untuk penelitian di bidang ilmu psikologi industri organisasi. Khususnya mengenai tuntutan pekerjaan dan intensi pensiun dini.

b Manfaat praktis

1) Bagi para pegawai instansi pemerintahan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada subjek mengenai tuntutan pekerjaan dan intensi pensiun dini yang dialami oleh pegawai.

2) Bagi instansi pemerintahan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi instansi mengenai tuntutan pekerjaan dan intensi pensiun dini yang dialami oleh pegawai. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sebuah

media untuk evaluasi dan refleksi diri bagi pegawai serta dapat sebagai perbaikan dan pengembangan pegawai dalam sebuah instansi.