

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan meningkatnya harapan hidup dan perubahan demografi, pemahaman tentang kelompok usia semakin penting. Dalam hal ini, definisi lansia menjadi penting untuk memahami kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh populasi tersebut. Menurut *World Health Organization (WHO)*, lansia adalah seseorang yang telah memasuki usia 60 tahun ke atas. Badan Pusat Statistik (BPS) mengelompokkan lansia menjadi tiga kelompok umur yaitu lansia muda (kelompok umur 60-69 tahun), lansia madya (kelompok umur 70-79 tahun), dan lansia tua (kelompok umur 80 tahun ke atas). Pembagian ini penting untuk memahami kebutuhan dan tantangan berbeda yang dihadapi oleh masing-masing kelompok, serta untuk merancang program-program yang sesuai dalam mendukung kesejahteraan mereka. Peningkatan harapan hidup ditambah dengan penurunan angka kelahiran telah menimbulkan fenomena penuaan demografis di banyak negara, terutama Jepang. Keadaan ini mendorong transformasi dalam komposisi angkatan kerja, di mana tenaga kerja senior mengambil peran yang semakin penting dalam kerangka ekonomi (Ng T. W., 2010).

Di Jepang, fenomena peningkatan jumlah lansia tidak hanya berdampak pada struktur populasi, tetapi juga pada dinamika sosial dan ekonomi negara tersebut dari Badan Pusat Statistik Jepang, pada tahun 2022, sekitar 28% dari total populasi berusia 65 tahun ke atas, menjadikan Jepang sebagai salah satu negara dengan proporsi populasi lansia tertinggi di dunia. Dalam menghadapi tantangan ini, Jepang harus mempertimbangkan strategi yang inovatif untuk memanfaatkan potensi yang dimiliki oleh tenaga kerja lansia. kurangnya pelatihan yang sesuai, maupun lingkungan kerja yang tidak

ramah (*Statistics Bureau Of Japan, 2022*). Krisis angka kelahiran di Jepang yang semakin mengkhawatirkan mendasari pemerintah untuk melakukan berbagai macam cara supaya dapat meningkatkan angka populasi di Jepang salah satunya dengan menggiatkan dan menyuarakan program yang berkaitan dengan pernikahan dan rumah tangga (Mulyadi, 2018) Untuk mengatasi kekurangan tenaga kerja, banyak bisnis, termasuk ryokan tradisional Jepang, mulai merekrut pekerja lanjut usia. Praktik ini tidak hanya memenuhi kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga memanfaatkan pengalaman serta komitmen kerja mereka. Misalnya, hotel tradisional dan usaha kecil lainnya sering kali mengandalkan lansia karena sulit menarik kaum muda untuk tinggal dan bekerja di daerah pedesaan

Ryokan merupakan simbol budaya Jepang yang penting dalam sektor pariwisata, menawarkan pengalaman tradisional seperti kamar bergaya Jepang, makanan khas lokal, dan keramahan yang mendalam. Layanan ryokan yang berfokus pada detail, interaksi personal, dan keramahtamahan sangat cocok dengan keterampilan interpersonal yang sering dimiliki oleh tenaga kerja lansia. Dalam industri yang sangat kompetitif ini, hotel tradisional Jepang, atau ryokan, menawarkan pengalaman budaya yang otentik dan unik. budaya Jepang yang telah diwariskan turun-temurun. Melalui desain arsitektur, penyajian makanan, dan ritual penyambutan tamu yang khas, ryokan menciptakan pengalaman yang mendalam bagi para pengunjung (Kato, 2020). Namun, banyak ryokan di wilayah pedesaan menghadapi kesulitan akibat kekurangan tenaga kerja muda yang lebih memilih tinggal di kota-kota besar untuk mengejar karier yang lebih modern. Lansia membawa pengalaman kerja yang relevan, terutama dalam layanan pelanggan. Mereka cenderung memiliki tingkat dedikasi yang tinggi serta kemampuan komunikasi yang lebih baik dibandingkan tenaga kerja muda, yang sering berpindah-pindah pekerjaan. Beberapa ryokan menyediakan pelatihan untuk tenaga kerja lansia guna mempersiapkan mereka

menghadapi tantangan fisik atau teknologi dalam pekerjaan. Dengan tugas yang lebih fleksibel, seperti menyambut tamu atau memberikan layanan berbasis budaya lokal, lansia dapat berkontribusi tanpa merasa terbebani.

Ryokan Adumaya adalah contoh yang menarik dari penerapan strategi pemberdayaan tenaga kerja lansia di sektor perhotelan di Jepang, khususnya di pedesaan. Meskipun ryokan ini adalah tempat penginapan tradisional, yang sering kali menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan tenaga kerja muda, mereka berhasil memanfaatkan tenaga kerja lansia untuk mengisi peran yang sangat penting dalam operasi harian. Ryokan Adumaya, yang terletak di pedesaan Jepang, telah lama dikenal karena kemampuannya untuk mempertahankan nilai-nilai tradisional dalam pelayanan, meskipun dengan sumber daya manusia yang terbatas. Salah satu alasan ketertarikan untuk mempelajari ryokan ini adalah karena mereka berhasil mengatasi kekurangan tenaga kerja yang sering dialami oleh ryokan-ryokan lain, terutama setelah peningkatan urbanisasi yang menyebabkan anak muda cenderung meninggalkan pedesaan. Dalam menghadapi hal ini, Ryokan Adumaya memutuskan untuk mempekerjakan lansia, yang menawarkan keunggulan dalam hal pengalaman hidup dan komitmen terhadap kualitas layanan. Ketertarikan utama penulis dalam meneliti studi kasus Ryokan Adumaya adalah bagaimana mereka mengintegrasikan tenaga kerja lansia tanpa mengurangi kualitas layanan. Lansia di Ryokan Adumaya diberi peran yang sesuai dengan kemampuan fisik mereka, seperti menyambut tamu, memberikan informasi tentang budaya lokal, dan melakukan tugas administratif ringan. Meskipun lansia tidak terlibat langsung dalam pekerjaan yang membutuhkan kekuatan fisik tinggi, mereka tetap berperan penting dalam memberikan pengalaman yang autentik kepada tamu, menjaga keaslian dan keramahan yang menjadi ciri khas ryokan. Kehadiran mereka tidak hanya memperkaya interaksi

dengan tamu, tetapi juga membantu melestarikan tradisi dan nilai-nilai budaya yang telah ada selama berabad-abad. Ryokan, sebagai bentuk hotel tradisional Jepang, memiliki nilai budaya dan sejarah yang mendalam. Operasionalnya sering kali membutuhkan perhatian terhadap detail, keramahan khas Jepang, dan pelestarian tradisi lokal. Tenaga kerja lansia memiliki potensi besar dalam mendukung kelangsungan ryokan, mengingat pengalaman, kebijaksanaan, dan keterampilan interpersonal yang mereka miliki. Namun, pemberdayaan tenaga kerja lansia di sektor ini tidak terlepas dari tantangan, seperti kebutuhan penyesuaian fisik, teknologi, dan manajemen kerja yang inklusif. (Ng T. W., 2010)

Penelitian oleh Yamamoto dan Hasegawa (2020) mengidentifikasi tantangan yang dihadapi oleh tenaga kerja lansia di ryokan, yang relevan dengan fokus penelitian saya yang ingin mengeksplorasi bagaimana Ryokan Adumaya dapat mengatasi tantangan serupa dan memberdayakan karyawan lansia mereka. Dalam studi ini, penulis menekankan pentingnya pengalaman dan keterampilan khusus yang dimiliki oleh tenaga kerja lansia, yang saya anggap sebagai elemen kunci dalam penelitian saya untuk menunjukkan bagaimana Ryokan Adumaya dapat memanfaatkan potensi ini dalam layanan mereka. Yamamoto dan Hasegawa juga mencatat bahwa pendekatan manajemen yang inklusif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas tenaga kerja lansia, yang sejalan dengan tujuan penelitian saya untuk menganalisis strategi manajemen di Ryokan Adumaya dalam mendukung karyawan lansia. Temuan dari penelitian ini tentang kontribusi tenaga kerja lansia terhadap kualitas layanan di ryokan memberikan dasar yang kuat untuk mengembangkan argumen dalam penelitian saya mengenai bagaimana Ryokan Adumaya dapat meningkatkan pengalaman tamu melalui pemberdayaan staf lansia.

Melalui analisis yang mendalam , Yamamoto dan Hasegawa menyoroti pentingnya dukungan sosial di tempat kerja, yang saya anggap sangat relevan untuk penelitian saya tentang menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bagi tenaga kerja lansia di Ryokan Adumaya.

1.2 Rumusan masalah

Pemberdayaan lansia dalam industri perhotelan, khususnya di ryokan, sangat penting untuk melestarikan tradisi dan budaya. Dengan pengalaman dan keterampilan yang mereka miliki, lansia dapat memberikan kontribusi yang berarti. Namun, tantangan dalam mendukung peran mereka juga perlu diperhatikan. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana strategi pemberdayaan tenaga kerja lansia di Ryokan Adumaya?
2. Bagaimana budaya kerja di Ryokan Adumaya?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui strategi pemberdayaan tenaga kerja lansia di Ryokan Adumaya
2. Untuk mengetahui budaya kerja di Ryokan Adumaya

1.4 Manfaat penelitian

1. Teori teoritis

Kontribusi pada Pengembangan Teori Pemberdayaan Tenaga Kerja Lansia.

Hasil penelitian Sakariah (2016) terhadap pekerja lansia Jepang mengungkapkan bahwa dengan kehadiran kembali para pekerja senior/lansia dalam perusahaan, mereka dapat meningkatkan dan mengembangkan teknologi, sebagaimana diketahui bahwa para pekerja lansia ini memiliki keahlian yang bagus serta pengalaman bertahun-tahun. Lansia dapat berkontribusi dengan membimbing pekerja muda di dalam sistem pelatihan. Hal ini akan sangat berguna mengingat bahwa perusahaan tempat lansia bekerja adalah perusahaan manufaktur yang membutuhkan keterampilan. Pengkaryaan kembali pekerja lansia paska pensiun dalam perusahaan manufaktur Jepang memiliki keuntungan sendiri bagi perusahaan Jepang karena adanya kontribusi yang diberikan oleh para pekerja lansia.

Penelitian ini dapat memperkaya literatur yang ada mengenai pemberdayaan tenaga kerja lansia, khususnya dalam konteks industri perhotelan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan perspektif baru tentang bagaimana hotel tradisional Jepang, seperti Ryokan Adumaya, memberdayakan tenaga kerja lansia dan dampaknya terhadap operasional dan kualitas layanan.

2. Teori praktis

Bagi penulis

Menyediakan bahan kajian untuk penyusunan laporan sebagai bagian dari persyaratan meraih gelar sarjana di Fakultas Ekonomi Malangkecwara.