

Pemberdayaan dan Pengembangan Potensi Lansia menghadapi Masa Pensiun

Empowerment and Development of Elderly Potential Facing Retirement Period

Tomy Hendrawanto

Yayasan Silaturrahim Pecinta Anak (SPA) Indonesia.

Jl. Affandi Pelemkecut CT X/14 Depok Sleman, Yogyakarta 55281.

Telpon (0274) 584186, HP. 85225951270. Email: yayasanspai@gmail.com.

Diterima 26 Agustus 2016, diperbaiki 8 September 2016, disetujui 23 September 2016.

Abstract

There are many things that must be prepared for the elderly when facing retirement, so that they can live healthy, active and independent. This paper aims to explore and describe the empowerment and development of elderly potential, they should be able to determine the career options after entering retirement. The article uses a qualitative approach writing, data are analysed through descriptive technique. This paper is based on the discovery of a problematic condition associated with the elderly and retired, the empowerment and development of elderly potential facing retirement. The purpose of this study was to identify the factors that cause variety of problems that arise in order to provide practical solutions. The result is that there are three things for the elderly to the empowerment and development their potential career. First, to continue his career in accordance with the career of origin, same institution and place or in different place but same plane. Second, continue his career outside the home career path with self-employed and services. Third, enjoying retirement by increasing the worship, close to the family, do their hobby and socializing. It can be concluded that the empowerment and development potential of the elderly is an effort to learn about and appreciate the process of life long career when facing retirement.

Keywords: *empowerment; development; elderly; retirement*

Abstrak

Ada banyak hal yang harus dipersiapkan bagi lansia ketika menghadapi masa pensiun, agar para lansia dapat hidup sehat, aktif dan mandiri. Tulisan ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan mendeskripsikan pemberdayaan dan pengembangan potensi lansia. Lansia harus dapat menentukan pilihan karir yang akan digeluti setelah memasuki masa pensiun. Penulisan artikel ini menggunakan metode pendekatan kualitatif. Analisis data yang digunakan adalah deskriptif. Fokus dalam kajian ini berdasarkan pada ditemukannya suatu kondisi problematik terkait dengan lansia dan pensiun, pemberdayaan dan pengembangan potensi lansia ketika menghadapi masa pensiun. Tujuan kajian ini untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan berbagai permasalahan yang muncul untuk kemudian memberikan solusi praktis terkait permasalahan tersebut. Hasil kajian adalah ada tiga hal yang dapat direncanakan bagi lansia untuk pemberdayaan dan pengembangan potensi dalam karir. Pertama, melanjutkan karir sesuai dengan karir asal, yakni di lembaga yang sama serta di tempat yang sama atau di tempat yang berbeda pada bidang yang sama. Kedua, melanjutkan karir di luar jalur karir asal dengan bentuk wiraswasta dan jasa. Ketiga, menikmati masa pensiun dengan meningkatkan ibadah, dekat dengan keluarga, menjalankan kegemaran dan bersosialisasi. Kesimpulan, bahwa pemberdayaan dan pengembangan potensi lansia merupakan usaha untuk mempelajari dan menghargai proses panjang kehidupan karir lansia ketika menghadapi masa pensiun.

Kata kunci: *pemberdayaan; pengembangan; lansia; masa pensiun*

A. Pendahuluan

Menurut data Kementerian Kesehatan pada tahun 2012, Indonesia termasuk negara Asia ketiga dengan jumlah absolut populasi di atas 60

tahun, terbesar setelah Cina (200 juta), India (100 juta) dan menyusul Indonesia (25 juta), bahkan diperkirakan Indonesia akan mencapai 100 juta lanjut usia (lansia) dalam tahun 2050, salah satu

faktor penyebab adalah meningkatnya harapan hidup masyarakat Indonesia. Individu yang termasuk dalam kategori lansia adalah pekerja atau non pekerja yang sudah tidak mampu bekerja lagi seperti biasanya atau sudah berakhir masa karirnya. Jika mengacu pada pasal 40 ayat 4 Undang-undang Nomor 4 tahun 2005 tentang guru dan dosen, seorang guru atau dosen pensiun di usia 60 tahun karena sudah memasuki fase lanjut usia. Di usia tersebut dapat ditetapkan sebagai individu lansia secara umum, baik secara institusional maupun konstitusional.

Pertumbuhan lansia yang pesat juga terkait dengan ledakan pertumbuhan jumlah pensiunan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diperkirakan akan terjadi pada tahun 2025 dengan jumlah menyentuh angka 2,5 juta jiwa, dengan tanggungan pembiayaan pada APBN mencapai 175 triliun. Lansia di Indonesia tetap harus didorong potensinya, sehingga dapat hidup sehat, aktif dan mandiri. Hal dapat mengubah paradigma yang menyatakan, bahwa lansia “telah habis dan tidak berguna” menjadi sosok lansia yang memiliki potensi dan dapat dikembangkan sebagai aset pembangunan, serta berkontribusi bagi pembangunan bangsa melalui pemikiran dan karya-karyanya (Sri Sultan Hamengku Buwono X: 2013, 6-7).

Lansia sama sekali tidak terbatas dalam mengembangkan pribadi dan karirnya, karena penuaan dan kondisi fisik yang menurun sejatinya bukan merupakan hambatan yang berarti bagi seorang lansia untuk dapat mengaktualisasikan diri pada tarap tertinggi dalam kehidupannya. Beberapa tokoh besar dunia justru tenar ketika memasuki usia lanjut, di antaranya Ronald Reagan, menjadi presiden Amerika Serikat ketika berusia 70 tahun. Mahatma Gandhi, mencapai puncak popularitasnya ketika berusia 75 tahun. Bunda Teresa, terus bekerja untuk amal (sosial) sampai meninggal di usia 87 tahun (Eric B. Shiraev dan David A. Levy, 2012). Di Indonesia sendiri, sosok yang tetap bersinar dalam usia lanjut pascapensiun adalah seperti presiden ketiga Republik Indonesia B.J Habibie yang berusia 79

tahun, setelah sekian tahun bergelut dalam dunia teknik penerbangan dan perkeretaapian, kemudian menjadi birokrat (Wakil Presiden dan Presiden RI), lalu sebagai guru bangsa dan inspirator bagi banyak generasi muda. Hal ini menegaskan bahwa pada diri lansia, istilah pensiun menjadi semacam pemberhentian sementara, kemudian dilanjutkan sebuah langkah besar, bahkan dengan hasil yang lebih besar di masa akhir kehidupan mereka.

Untuk mewujudkan hal tersebut, di negara maju bursa karir bagi lansia menunjukkan perkembangan yang jauh lebih baik, jika dibandingkan dengan kondisi di negara berkembang seperti di Indonesia. Di Jepang misalnya, lansia yang pensiun dari kerjanya menjadi rebutan perusahaan dan instansi swasta, karena pengalaman yang dimiliki oleh mereka sangat bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas serta operasionalisasi dalam manajemen perusahaan (Tarmizi Yusuf, 2009: 6). Siti Partini Suardiman (2011: 278) menyatakan, bahwa hal tersebut tentu saja memberikan sinyalemen yang baik dalam rangka pemberdayaan dan pengembangan bagi lansia di kemudian hari, sehingga ketakutan akan keberlangsungan kehidupan yang baik (sejahtera) tidak akan menjadi hantu yang menakutkan, baik dalam hal materi maupun immaterial, karena peluang karir masih terbuka bagi mereka di masa mendatang (saat pensiun tiba). Hal ini menegaskan bahwa pemberdayaan dan pengembangan potensi lansia menjadi sebuah langkah pasti ketika menghadapi masa pensiun, yakni menuju *successfull aging*. Tujuan dari kajian ini adalah mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan berbagai permasalahan yang muncul untuk kemudian memberi solusi praktis atas suatu permasalahan. Justifikasi yang dimunculkan dalam kajian berdasarkan pertimbangan, bahwa dalam kasus tersebut memungkinkan seseorang membongkar atau mengungkapkannya (Tohirin, 2013: 22), terkait dengan pemberdayaan dan pengembangan potensi lansia ketika menghadapi masa pensiun.

B. Penggunaan Metode Penelitian

Tulisan ini adalah kajian dari berbagai pustaka yang bersifat kualitatif, memanfaatkan sumber perpustakaan untuk memperoleh materi kajian, membatasi kegiatannya hanya pada kajian bahan koleksi perpustakaan tanpa riset lapangan. Teknik kualitatif adalah suatu proses pemahaman yang berdasarkan pada metode yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia (J.W. Creswell: 1998, 15). Tujuan utama kajian kualitatif adalah untuk memahami (*to understand*) fenomena dengan lebih menitikberatkan pada gambaran yang lengkap tentang yang dikaji daripada rincinya menjadi variabel-variabel yang saling terkait, memperoleh pemahaman mendalam tentang fenomena yang dikaji (Agus Salim, 2001: 11).

Analisis data yang digunakan *deskriptif* (Jacob Vredenberg: 1986, 34). Pergerakannya tidak hanya sebatas pengumpulan dan penyusunan data, tetapi mencakup analisis dan interpretasi tentang data tersebut, yang secara fundamental dapat diungkapkan bahwa sebuah deskripsi adalah representasi objektif terhadap fenomena yang dikaji (Winarno Surachmad, 1970: 133). Moleong (2002, 3) menyatakan, bahwa penelitian kualitatif merupakan tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial (*social science*) yang secara fundamental bergantung pada pengamatan manusia dalam kawasan sendiri dan berkenaan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan peristilahannya. Fokus kajian ini berdasarkan pada ditemukannya suatu kondisi problematik terkait dengan lansia dan karir.

C. Pemberdayaan dan Pengembangan Potensi Lansia Menjelang Pensiun

Perubahan terjadi dalam konstelasi kehidupan lansia ketika berada dalam masa pensiun, di antaranya berisi hambatan dan tantangan, begitu juga dengan peluangnya. Hambatan jelas terbayang bagi setiap lansia, tidak hanya mereka yang akan memasuki masa pensiun, tetapi juga mereka yang tengah berada dalam puncak karirnya. Misalnya, kondisi fisik yang mulai melemah, sakit-sakitan dan memiliki tingkat

ketergantungan yang tinggi pada orang lain (keuarga dan kerabat), bertolak belakang dengan kondisi ketika di usia muda, masa awal memulai karir. Pada konsisi ini lansia berusaha mempertahankan kehidupan (*defensive strategy*).

Kehilangan peran yang dulu menjadi bagian dari dirinya, juga menjadi hambatan dan tantangan lansia di masa pensiun. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor keahlian yang telah usang dan kurang adaptif dengan perkembangan zaman, minimnya ruang kepercayaan dan peluang di negara-negara berkembang terhadap potensi dan kapabilitas lansia. Tantangan selanjutnya adalah hilangnya penyangga ekonomi (*financial*) yang menjadi sumber utama penghidupan, ditandai dengan tidak diperolehnya penghasilan (gaji) secara rutin seperti pada masa karirnya (Siti Partini Suardiman, 2011: 138-139).

Setelah melihat realitas dari hambatan dan tantangan tersebut, tidak berarti bahwa para lansia tidak memiliki peluang pemberdayaan dan pengembangan yang memungkinkan untuk berdikari, karena seperti individu lain potensi seseorang tidak berhenti pada satu dimensi masalah saja, tetapi berlanjut pada dimensi lain sebagai peluang. Menurut Tarmizi Yusuf (2009: 2-5), ada beberapa peluang dan modal yang sangat berguna bagi seorang lansia, di antaranya memiliki waktu yang luang, terbebas dari beban kerja, memiliki banyak kolega dan relasi, dan kaya pengalaman dan kebijaksanaan.

Pekerja yang lebih tua cenderung lebih bisa diandalkan, hati-hati, bertanggung jawab, dan lebih disiplin dengan waktu dan materi, dibanding dengan pekerja yang masih muda. Meskipun pekerja yang lebih muda cenderung lebih baik dalam tugas-tugas yang menuntut respons yang cepat, pekerja yang lebih tua cenderung lebih mampu dalam tugas yang mementingkan ketepatan, irama tetap dan penilaian yang dewasa (Diane E. Papalia, et. al., 2009: 415). Modal dan peluang tersebut yang kemudian menjadi investasi individu lansia untuk dapat mengembangkan potensi yang berguna bagi kehidupan memasuki masa pensiun, sehingga dapat menjalani hidup dengan harmonis dan terhindar dari

persoalan pelik dalam masa akhir kehidupan karirnya.

Menurut Haryono Suyono (Yayasan Damandiri-Jakarta), bahwa penanganan dalam bentuk pemberdayaan terhadap lansia atau calon pensiunan seyogyanya dimulai sejak dini, yakni pada kisaran usia 50 tahun, dikarenakan pada tahap ini merupakan puncak produktivitas karir dan sekaligus merupakan tanda akhir dari perjalanan karir. Bentuk pelatihan atau *coaching* yang dapat diberikan bagi lansia dalam menghadapi masa pensiun, seperti di dalam program yang dilaksanakan oleh Pos Gerontologi (Porsegi) yang keberadaannya dapat di akses sampai ke lapisan terbawah lingkungan masyarakat (desa). Melalui program ini diharapkan lansia dapat berbaur dengan masyarakat di luar lingkungan kerjanya.

Lembaga-lembaga pemerintah seperti Kementerian Sosial, Bappenas dapat melakukan inventarisir lansia profesional yang kemudian dapat diarahkan menjadi tenaga pengajar (misalnya menjadi dosen tamu di perguruan tinggi), sehingga ilmu pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh pensiunan dapat diwariskan pada generasi muda. Program kegiatan pemberdayaan lansia di lapangan dapat menjadi suatu kegiatan stimulasi otak yang menyenangkan dan menjadikan lansia lebih berperan aktif dan produktif, bukan hanya sekedar menghambat proses kemunduran otak, melainkan juga dapat meningkatkan kualitas hidup lansia dan orang di sekitarnya.

Secara garis besar, berbasis pada kepentingan kegiatan stimulasi otak lansia di komunitas, menurut Kementerian Kesehatan (2012), terbagi dalam tiga kegiatan utama, seperti aktivitas fisik, stimulasi mental, dan aktivitas sosial. Aspek kegiatan spiritual juga merupakan hal penting yang dapat menstimulasi otak lansia, tetapi kegiatan spiritual dapat menjadi bagian aktivitas sosial dan stimulasi mental. Dalam proses stimulasi otak terdapat beberapa prinsip yang harus diperhatikan, yakni menghormati, melibatkan, memilih, menyenangkan, dan memberi pujian.

Proses penuaan tidak dapat dihentikan, tetapi dapat diperlambat. Berdasarkan bukti ilmiah,

kegiatan stimulasi otak yang bermanfaat, seperti aktivitas fisik, stimulasi mental, dan aktivitas sosial dapat meningkatkan kualitas hidup lansia dibandingkan secara tersendiri. Peranan fasilitator sangat besar pada kelangsungan kegiatan kelompok lansia di komunitas, sehingga perlu dilakukan pelatihan fasilitator agar dapat berkomunikasi dengan lansia secara efektif dan berjalan dengan langgeng.

Menurut Robert Nathan dan Linda Hill (2012: 35) Individu yang berusia lanjut (lansia) harus dapat menentukan pilihan terhadap kemungkinan karir yang akan digeluti setelah memasuki masa pensiun. Hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada *career path* (jalur karir) yang tersedia. Karir bagi lansia mempertegas perkembangan kekinian bahwa meningkatnya harapan hidup serta tersedianya kebijakan karir yang “ramah karyawan lanjut usia”, sehingga sebuah perencanaan penting dilakukan oleh baik individu (lansia) maupun oleh lembaga serta dunia pendidikan. Menurut Siti Partini Suardiman, di antara pilihan yang dapat ditentukan dalam perencanaan karir bagi lansia untuk pemberdayaan dan pengembangan potensi lansia, secara umum adalah sebagai berikut.

Perencanaan Karir Berkelanjutan: Salah satu fakta bahwa proses perencanaan karir merupakan hal yang penting adalah bahwa di Amerika Serikat dan di berbagai negara di dunia terdapat banyak individu (lansia) yang tetap berkeinginan untuk melanjutkan karir (pekerjaannya), meskipun telah memasuki masa pensiun (Siti Partini Suardiman: 2011, 145). Kebanyakan individu yang sangat mencintai pekerjaannya, pensiunan bukan berarti mematikan harapan untuk dapat terus berkarir. Misalnya harapan untuk berkarir ditempat yang sama dan pada bidang yang sama merupakan hal lumrah bagi lansia. Kemauan lansia untuk pensiun pada kenyataannya lebih besar ketika bekerja pada kualitas yang rendah. Karyawan dengan tingkat pekerjaan dan pendidikan yang lebih tinggi menemukan bahwa pekerjaannya lebih menarik dan menjadi lebih merasa terikat dengan hal itu, dan sedikit tidak tertarik untuk pensiun walaupun

sikap mereka terhadap pensiun mungkin lebih baik. Semakin positif sikap seseorang terhadap pekerjaan, semakin negatif sikapnya terhadap pensiun, apalagi jika pekerjaan tersebut sangat penting dalam kehidupan seseorang (Yeniar Indriana, 2012: 41).

Loyalitas yang tinggi terhadap instansi merupakan sebuah alasan lebih meyakinkan seseorang untuk terus bertahan pada suatu instansi. Alasan yang cenderung bersifat prinsipil dan idealis membuat lansia semakin kuat bertahan sekalipun mereka hanya memperoleh sebagian kecil dari hak yang mereka peroleh (ketika sebelum pensiun), karena yang menjadi pertimbangan adalah berkaitan dengan kebermaknaan hidup (*meaningfull life*) seperti penganut *idealism spiritualisme* (Komaruddin Hidayat, 2013: 165-166).

Pada pilihan perencanaan karir, lansia dapat meneruskan sesuai dengan jalur karir yang ada dan telah digeluti. Kecenderungan ini sangat mungkin terjadi apabila individu memang merasa nyaman untuk terus beraktivitas dan mengabdikan diri di tempat dan bidang yang sama, selagi individu tersebut masih dibutuhkan oleh lembaga yang bersangkutan. Keputusan untuk meneruskan karir pada lembaga atau jalur yang sama, sepantasnya memang menjadi keinginan banyak orang yang memasuki masa pensiun, karena tidak membutuhkan perjuangan yang besar dan tidak berakibat pada terjadinya kegoncangan sebagai reaksi terhadap proses adaptasi seperti mereka yang memilih di luar jalur utamanya.

Lansia juga harus dapat menerima apabila ternyata di dalamnya terdapat suatu bentuk rasionalisasi kebijakan yang diberlakukan terhadap diri lansia terkait dengan beban kerja, penghasilan, dan tunjangan. Hal ini tentu saja merupakan hak *prerogative* dari lembaga yang bersangkutan, jika memilih karir yang sama, tetapi ditempat yang berbeda. Pilihan ini biasanya dilakukan oleh lansia yang setelah pensiun kemudian terus melanjutkan aktivitas sejenis, tetapi *setting* lingkungan berbeda, lansia seperti ini cenderung berencana untuk tetap melakukan kegiatan sejenis tetapi dalam situasi yang baru. Hal ini

tentu saja berdampak positif karena individu dapat memaksimalkan pengalamannya untuk memungkinkan memperoleh produktivitas jauh lebih baik daripada kehidupan karirnya dahulu (Muhammad Surya, 2013: 391). Individu (lansia) tidak terlalu kehilangan keseimbangan setelah berhenti dari pekerjaan terdahulu, tetapi justru dapat mengakselerasikan dirinya secara maksimal pada perannya kemudian.

Berkarir di Luar Lembaga Asal: Muhammad Surya juga menyatakan, bahwa pilihan perencanaan karir jenis memungkinkan individu setelah memasuki lansia dapat memulai kegiatan atau usaha yang baru berbeda dengan pola (karir) sebelum pensiun. Pilihan ini memungkinkan lansia dapat memaksimalkan semangat berwiraswasta dan daya adaptasi terhadap sebuah dunia karir baru. Tarmizi Yusuf memberi pandangan, bahwa sebagai usaha untuk kembali membangun karir yang baru, diperlukan usaha yang serius dan tekun untuk mempelajari keahlian baru yang disesuaikan dengan bakat, minat, peluang, dan perkembangan kemudian. Dalam usaha untuk menyongsong karir baru, individu (lansia) perlu menyadari perubahan yang dialami setelah pensiun tiba, di antaranya keharusan individu untuk belajar kembali terkait dengan jenis bidang usaha yang hendak digeluti, penguasaan keterampilan berkomunikasi, manajemen keuangan, perkembangan teknologi dan penampilan.

Keinginan lansia untuk tetap bekerja juga sangat terkait dengan semangat kemandirian yang dilandasi oleh keinginan untuk tidak memiliki ketergantungan, termasuk ketergantungan penghidupan kepada kerabat (anak atau pasangan). Hal ini dikarenakan bahwa dalam kultur masyarakat Timur, kebergantungan lansia terhadap anak dalam hal pemenuhan kebutuhan hidup, baik materi maupun non-materi didasari oleh rasa tanggung jawab yang besar di miliki oleh anak, bukan berdasarkan atas kesukarelaan yang berkembang di masyarakat barat (Eric B. Shiraev dan David A. Levy, 2012). Hal yang patut diperhatikan dalam usaha memulai sebuah karir baru adalah dengan kemampuan khusus atau bakat terpendam yang dimiliki oleh in-

dividu, tetapi tidak sempat tersalurkan karena waktu dan tenaga yang dimiliki tersita untuk menjalani karir utamanya, kemudian di bangkitkan dan dikembangkan di masa pensiun.

Menikmati Waktu Luang di Masa Pensiun: Keputusan lansia untuk menikmati masa pensiun jelas merupakan sebuah pilihan yang beralasan, karena situasi ini dapat menikmati hobi, kebebasan melakukan kesibukan lain, kehidupan lebih santai, jauh dari tekanan dan kewajiban yang berhubungan dengan pekerjaan, tidak ada lagi jam bangun pagi dan jadwal harian yang harus diikuti (Yeniar Indriana: 2012, 42). Menikmati masa pensiun dengan banyak waktu luang bukan merupakan sebuah kerugian, didasari oleh keyakinan bahwa banyak orang yang memiliki kesuksesan besar dalam kehidupan berawal dari tersedianya waktu untuk berkotemplasi di tengah kehidupan santai, rileks dan meditatif.

Apabila dirumuskan perihal kegiatan menikmati masa pensiun, dapat digolongkan kepada: Keinginan untuk lebih dekat dengan Tuhan (beribadah). Seperti terlibat dalam kepengurusan rumah ibadah (masjid/gereja), menjadi da'i atau penginjil, dan menjalani serangkaian ritual ibadah rutin seperti shalat, mengaji, dan dzikir bagi yang beragama Islam. Lebih dekat dengan keluarga (anak-cucu), secara emosional keluarga memiliki daya gravitasi paling besar dalam kehidupan lansia. Buktinya, karir seseorang dapat terbangun dengan kokoh dan otentik apabila di dalamnya terdapat dukungan soliditas keluarga yang baik, serta terbina dengan kualitas cinta dan kasih sayang di dalamnya. Menikmati kegemaran (hobi) yang mungkin tidak dapat disalurkan secara maksimal ketika masih aktif bekerja (Komarudin Hidayat, 2013).

Lansia yang memasuki masa pensiun dan memiliki waktu luang, akan merasa jenuh apabila tidak diimbangi dengan aktivitas fisik, salah satunya adalah dengan menyalurkan kepada serangkaian kegemarannya, mencakup berbagai bidang, seperti olahraga, seni dan organisasi. Olahraga yang dilakukan tentu saja disesuaikan dengan kondisi fisik yang telah memasuki usia

tua (lansia). Persoalan seni merupakan sebuah ekspresi emosi yang terkait dengan kepuasan dan kesenangan pribadi terhadap nilai estetika dan budaya. Kegiatan organisasi mencakup wilayah luas dalam pergaulan individu, seperti keikutsertaan dalam organisasi sosial, agama, budaya, dan politik (Tarmizi Yusuf, 2009: 109-118).

D. Penutup

Berdasarkan hasil penulisan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa lansia dapat merencanakan karirnya demi pemberdayaan dan pengembangan potensinya. Tiga hal perencanaan karir bagi lansia ketika menghadapi masa pensiun. Pertama, merencanakan karir sesuai dengan jalur karir awal, baik pada bidang dan tempat yang sama atau perencanaan karir pada bidang yang sama tetapi pada tempat yang berbeda. Pada bidang yang sama dan tempat yang sama, perencanaan karir ini sepenuhnya tidak memiliki perubahan dari karir yang dijalani saat setelah pensiun. Lansia, sejatinya tidak ada kata pensiun dalam kehidupan pengabdian di dunia kerja. Di bidang yang sama tetapi tempat yang berbeda, justru hal ini juga terwujud pada keinginan individu untuk keluar dari struktur kelembagaan yang menaungi karirnya selama aktif bekerja dan kemudian memutuskan untuk menjalani kehidupan karir di lembaga lain secara mandiri.

Kedua, merencanakan karir di luar karir awal. Keputusan ini sepenuhnya melepaskan diri dari keterikatan karir awal dan melepaskan diri dari struktur kelembagaan, baik secara terpaksa oleh aturan maupun keinginan pribadi. Keinginan lansia adalah untuk merefleksikan sebuah semangat kemandirian dan kegigihan dalam karir akhirnya, sehingga secara tidak langsung membantah *ageism* yang kerap disematkan pada pribadi lansia yang tidak terikat karir dan jabatan secara insititusal. Ketiga, merencanakan karir dengan hanya menikmati masa pensiun, merupakan pemilihan terhadap serangkaian kegiatan yang bersifat *non-materiil*, misalnya beribadah yang dianggap menjadi pilihan yang terbaik bagi lansia untuk menikmati masa tuanya, beribadah

secara personal seperti mendekati diri kepada Tuhan, dan beribadah secara sosial seperti mengabdikan diri kepada masyarakat.

Memasuki masa pensiun juga ada yang memilih untuk mendekati diri dengan keluarga, menghabiskan waktu bersama anak-cucu dalam lingkungan keluarga menjadi keputusan untuk menikmati masa tuanya, atau menjalankan kegemarannya sebagai sarana penyaluran hobi yang terpendam atau belum sempat secara *intens* dilakukan ketika masih aktif bekerja, tetapi terdapat juga kegemaran yang awalnya hanya sebatas hobi, tapi akhirnya menjadi sarana bersosial bahkan menjadi bisnis. Perencanaan karir demi pemberdayaan dan pengembangan potensi lansia menjadi usaha untuk mempelajari dan menghargai proses panjang kehidupan karir individu lansia dan harus disiapkan masa tuanya dengan lebih baik.

Pustaka Acuan

- Buwono, Sri Sultan Hemangku X (2013). *Penduduk Lanjut Usia Sebagai Aset, Bukan Beban*, dalam Survey Meter, *Memanusiakan Lanjut Usia: Penuaan Penduduk dan Pembangunan Indonesia*, Yogyakarta: Surveymeter, 2013
- Creswell, J.W. (1998). *Qualitatif Inquiry and Research Design*, California: Sage Publications.
- Hidayat, Komaruddin (2013). *Life's Journey; Hidup Produktif dan Bermakna*, Bandung: Noura Books.
- Indriana, Yenni (2012), *Gerontologi & Progeria*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kementerian Kesehatan (2013), *Gambaran Kesehatan Lanjut Usia di Indonesia*, Buletin Jendela Data dan Informasi Kesehatan, semester I 2013. Jakarta: Kementerian Kesehatan.
- Moleong, Lexy J. (2002). *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nathan, Robert dan Linda Hill (2012). *Career Counselling; Konseling Karier*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Papalia, Diane E. et. al. (2009). *Human Development (Perkembangan Manusia)*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Salim, Agus. (2001). *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial: Dari Denzim Guba dan Penerapannya*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Shiraev, Eric B. dan David A. Levy (2012). *Psikologi Limas Kultural*, terj. Tri Wibowo B.S, Jakarta: Kenca.
- Suardiman, Siti Partini, (2011). *Psikologi Lanjut Usia*, Yogyakarta: UGM Press.
- Surachmad, Winarno, *Dasar dan Teknik Research: Pengantar Metodologi Ilmiah*, Bandung: Tarsito, 1970
- Surya, Muhammad, (2013). *Psikologi Guru: Konsep dan Aplikasi dari Guru untuk Guru*, Bandung: Alfabeta.
- Suyono, Haryono, (2011). *Pemberdayaan Menyongsong Peran*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Tohirin, (2013). *Metode Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan dan Bimbingan Konseling*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Undang-undang Nomor 4 tahun 2005, tentang Jabatan Guru dan Dosen.
- Vredenberg, Jacob (1986). *Metode dan Teknik Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Gramedia.
- Yusuf, Tarmizi (2009). *Mencegah Post Power Syndrome Pasca Pensiun*, Jakarta: Salemba Empat.

