

## Readiness of Retirement Based on Gender, Position and Family Social Support

(Kesiapan Menghadapi Pensiun Ditinjau Berdasarkan Jenis Kelamin, Jabatan dan Dukungan Sosial Keluarga)

<sup>1</sup>Wia Septia, <sup>2</sup>Herman Nirwana, <sup>3</sup>Afdal Afdal

<sup>1,2,3</sup>Universitas Negeri Padang

\*Corresponding author, e-mail: [afdal@konselor.org](mailto:afdal@konselor.org)

**Abstract:** Readiness for retirement based on sex, position and family social support and its implications for Guidance and Counseling services. This study aims to describe the readiness to face retirement in civil servants in terms of sex, position and family social support. The sample used in this study were 40 civil servants who would retire in various government agencies in Padang Panjang City, West Sumatra. This research uses Proportional Random Sampling technique. The instrument used in this study was a scale of readiness retirement with a reliability of 0.893 and a scale of family social support with a reliability of 0.941. The findings show that there is no difference in readiness retirement in terms of sex, position and family social support. This shows that there are other factors that can affect a person's retirement readiness. These factors are age, education level, race, ethnicity and personality. Self-efficacy is a personality dimension which is an individual's assessment of his or her ability or competence to do a task, achieve a goal, and produce something.

**Abstrak:** Kesiapan menghadapi pensiun berdasarkan jenis kelamin, jabatan dan dukungan sosial keluarga serta implikasinya ke dalam layanan Bimbingan dan Konseling. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kesiapan menghadapi pensiun pada PNS yang ditinjau berdasarkan jenis kelamin, jabatan dan dukungan sosial keluarga. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 orang PNS yang akan pensiun di berbagai instansi pemerintahan di Kota Padang Panjang, Sumatra Barat. Penelitian ini menggunakan teknik Proportional Random Sampling. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kesiapan menghadapi pensiun dengan reliabilitas 0,893 dan skala dukungan sosial keluarga dengan reliabilitas 0,941. Temuan menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan kesiapan menghadapi pensiun ditinjau berdasarkan jenis kelamin, jabatan dan dukungan sosial keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kesiapan pensiun seseorang. Faktor tersebut adalah usia, tingkat pendidikan, ras, etnik dan kepribadian. Self efficacy merupakan dimensi kepribadian yang merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu.

**Keywords:** Readiness retirement, sex, position, family social support.

Received September 3, 2020;  
Revised September 20, 2020;  
Accepted October 15, 2020;  
Published October 25, 2020

### Conflict of Interest Disclosures:

The authors declare that they have no significant competing financial, professional or personal interests that might have influenced the performance or presentation of the work described in this manuscript.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2020 by author

---

**How to Cite:** Septia, W., Nirwana, H., Afdal, A. (2020). Readiness Retirement Based on Sex, Position and Family Social Support. JAIPTEKIN, 4 (3): pp. 169-175, DOI: <https://doi.org/10.24036/4.34377>

---

## Pendahuluan

Masa pensiun seringkali dianggap sebagai kenyataan yang tidak menyenangkan sehingga menjelang masanya tiba sebagian orang cemas dan tidak siap menghadapi situasi tersebut (Hurlock, 2007). Kesiapan menghadapi pensiun perlu bagi seorang pekerja karena secara fisik akan melemah dan secara mental, seorang pekerja yang akan pensiun biasanya akan merasakan hilangnya jabatan, perasaan akan berkurangnya penghormatan orang lain terhadap dirinya, berkurangnya penghasilan, tidak lengkapnya fasilitas kehidupan, dan tidak dapat menyesuaikan dirinya dengan lingkungan dan situasi yang baru saat pensiun (Cristian & Moningka, 2012; Wulandari, 2011).

Kesiapan menghadapi pensiun menurut Safitri (2013) adalah penanda kognitif terhadap perilaku dari penolakan atau dukungan terhadap upaya perubahan dan titik kedewasaan yang berupa kesiagaan, kesiapan, kematangan untuk dapat menerima masa transisi ke pola hidup yang baru, dalam hal ini selalu menyangkut perubahan peran, perubahan keinginan dan nilai, dan perubahan keseluruhan terhadap pola hidup individu yang wujudkan dalam bentuk tingkah laku. Survei dari HSBC pada tahun 2014 menyebutkan bahwa separuh orang di Indonesia mengaku tidak siap untuk pensiun. Hasil survei *Aegon Center Longevity and Retirement* kepada 15 negara menunjukkan bahwa rata-rata indeks kesiapan pensiun pada negara tersebut tahun 2015 berada dalam kategori skor rendah yang berarti responden memiliki kecenderungan tidak siap untuk pensiun (Sagala & Saputra, 2016). Survei tersebut diperkuat oleh hasil penelitian pendahuluan tahun 2020 yang didapatkan dari beberapa orang pensiunan PNS di Sumatra Barat. Hasil tersebut menunjukkan bahwa 46,7 % PNS mengalami ketidaksiapan dalam menghadapi pensiun. Penelitian Cristian & Moningka (2012) mengungkapkan bahwa pihak yang paling takut menghadapi masa pensiun adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Kesiapan menghadapi pensiun dipengaruhi oleh banyak faktor. Beberapa faktor tersebut adalah faktor jenis kelamin, jabatan dan dukungan sosial keluarga (Harper, 2005; Kim & Moen, 2002).

Faktor-faktor tersebut dianggap penting karena faktor tersebut berada dalam Bimbingan Konseling Karir. Dalam bimbingan konseling karir, jenis kelamin dan jabatan memiliki peran penting dalam karir individu. Sedangkan dukungan sosial keluarga berpengaruh penting pada karir individu di masa tua terutama ketika menghadapi masa pensiun dimana keadaan fisik dan finansial akan mengalami penurunan. Sehingga ketiga variabel tersebut merupakan kombinasi yang memiliki pengaruh pada kesiapan menghadapi pensiun individu.

Penelitian Brewster & Padavic (2000) dan Inglehart & Norris (2003) bahwa fokus penelitian pada perbedaan gender dalam perencanaan pensiun telah berubah jelas selama abad terakhir karena masyarakat Barat telah melihat pergeseran peran gender sehubungan dengan pekerjaan dan pensiun. Peran gender tradisional menempatkan pekerjaan dan pensiun didominasi oleh laki-laki. Meskipun setelah Perang Dunia II pekerja perempuan mengalami peningkatan, tetapi penelitian selama dua dekade berikutnya secara konsisten menunjukkan bahwa perempuan melakukan perencanaan pensiun yang lebih sedikit dibandingkan dengan laki-laki (Atchley; Kilty & Behling, dalam Noone, dkk, 2016). Arnold (2005) juga mengungkapkan bahwa perempuan dan laki-laki cenderung memiliki jalur pengembangan karir yang berbeda, dalam teori karier dan praktek mencerminkan perspektif laki-laki lebih baik dari perempuan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Mansor, Shaari & Abu (2015) menyatakan bahwa laki-laki dan perempuan mempunyai perbedaan kesiapan dalam menghadapi pensiun. Laki-laki cenderung lebih mempersiapkan diri untuk pensiun dari pada perempuan karena laki-laki cenderung lebih banyak berdiskusi sehingga memiliki pengetahuan tentang mengelola keuangan. Sejalan dengan penelitian sebelumnya, penelitian oleh Kim & Moen (2002) menyatakan bahwa perempuan lebih rentan terhadap stres dibandingkan laki-laki saat akan memasuki usia pensiun karena perempuan merasakan kurang cukup dalam hal finansial karena gaji yang rendah serta memiliki karir yang lebih rumit dan kurang wawasan dalam memanejemen keuangan.

Karir diartikan sebagai urutan posisi, jabatan, pekerjaan utama diduduki oleh individu sejak dari pra kerja (pendidikan), kerja, sampai kehidupan pasca kerja (pensiunan) oleh Healey (1982). Dapat diartikan bahwa jabatan merupakan bagian penting dari karir. Seseorang yang memangku jabatan dalam

karirnya lebih tidak siap untuk pensiun dibandingkan dengan seseorang yang bekerja sebagai staf. Selama masa kerja, pejabat struktural identik dengan fasilitas pelayanan yang memadai, adanya asisten, relasi yang luas dan juga pendapatan yang tinggi sehingga setelah masa pensiun fasilitas tersebut tidak didapatkan lagi (Rini, dalam Biya & Suarya, 2016; Hermaningtyas, Mardijana & Dewi, 2015; Syamsir, 2009).

Jabatan yang dimiliki dapat mempengaruhi kekuatan harga diri dan status sosial individu. Ketika PNS akan pensiun, maka PNS tersebut juga akan kehilangan jabatan. Kehilangan jabatan berarti kehilangan uang, fasilitas, harga diri dan status sosial dalam masyarakat. Ketidaksiapan untuk pensiun akan muncul karena seseorang bukan hanya takut kehilangan hal-hal tersebut tapi juga karena seseorang tidak tahu apa yang akan terjadi pada kehidupan selanjutnya setelah pensiun (Atchley, dalam Reizes & Mutran, 2004). Pada penelitian yang dilakukan oleh Wahrendorf, Dragano & Siegrist (2012) ditemukan bahwa pada 11 negara Eropa didapatkan hasil pentingnya posisi pekerjaan dan kualitas lingkungan kerja untuk seseorang yang akan pensiun. Sehingga dengan meningkatkan kualitas kerja dan memberikan peluang kerja paruh waktu maka akan meminimalisir stres pada pekerja yang akan memasuki masa pensiun.

Dukungan sosial merupakan salah satu faktor pendukung dalam karir individu di masa tua. Faktor ini berasal dari luar diri individu yang berpengaruh pada kesiapan pensiun sehingga akan bermuara pada kesejahteraan psikologis individu tersebut (Kim & Moen, 2002). Penelitian yang dilakukan oleh Robbin, Lee & Wan (Herr, dkk, 2004) menyatakan bahwa dukungan sosial merupakan faktor terpenting dalam menghadapi masa pensiun. Hasil penelitian Kadarisman (2011) menyatakan bahwa istri dari PNS yang akan pensiun juga ikut mengalami stres karena sikap suami yang berubah secara psikologis menjelang memasuki masa pensiun, sehingga membuat masalah semakin berat. Biya & Suarya (2016) menyatakan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan kepada pejabat struktural yang akan pensiun, maka semakin siap pejabat tersebut dalam menghadapi masa pensiunnya.

Bimbingan Konseling Karir menurut Super (Herr, Cramer & Niles, 2004) menyebutkan bahwa penelitian terhadap pekerjaan dan karir lebih berfokus kepada jenis kelamin laki-laki dan perempuan seperti stereotip peran jenis kelamin, etnis, budaya dan perbedaan individu. Sehingga konselor bimbingan konseling karir diharapkan mampu memahami perbedaan peran jenis kelamin, perbedaan jabatan yang dimiliki dan dukungan sosial keluarga yang diterima oleh individu tersebut untuk dapat diaplikasikan ketika melakukan layanan dalam menghadapi PNS yang akan pensiun.

## Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif komparatif dengan desain model faktorial. Populasi penelitian adalah PNS yang akan pensiun tahun 2025 di kota Padang Panjang sebanyak 69 orang, sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang akan pensiun yang dibagi atas jenis kelamin dan jabatan berjumlah 40 orang. Penarikan sampel menggunakan teknik *Proportional Random Sampling*. Instrumen yang digunakan adalah skala kesiapan pensiun dengan reliabilitas 0,893 dan skala dukungan sosial keluarga dengan reliabilitas 0,941. Untuk mengetahui perbedaan variabel bebas dengan variabel terikat dianalisa menggunakan analisis varian (ANOVA). Analisis data dibantu dengan menggunakan program *Statistical Product and service Solution (SPSS)* versi 20.0.

## Hasil Penelitian

Data hasil penelitian kesiapan menghadapi pensiun ditinjau berdasarkan jenis kelamin, jabatan dan dukungan sosial keluarga. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Hipotesis perbedaan kesiapan menghadapi pensiun berdasarkan jenis kelamin**

Jenis Kelamin	M	df	Mean Square	Frekuensi	Signifikansi	Keterangan
Laki-laki	73,4	1	604	21,9	0,00	Signifikan
Perempuan	63,2					

Tabel 2. Hipotesis perbedaan kesiapan menghadapi pensiun berdasarkan jabatan.

Jabatan	M	df	Mean Square	Frekuensi	Signifikansi	Keterangan
Struktural	66,1	1	204,5	7,42	0,01	Signifikan
Staf	70,5					

Tabel 3. Hipotesis perbedaan kesiapan menghadapi pensiun berdasarkan dukungan sosial keluarga

Dukungan Sosial	N	M	df	Mean Square	Frekuensi	Signifikansi	Keterangan
Tinggi	2	68,0	2	11,6	0,42	0,66	Tidak Signifikan
Sedang	30	68,7					
Rendah	8	66,8					

Tabel 4. Hipotesis perbedaan kesiapan menghadapi pensiun berdasarkan jenis kelamin, jabatan dan dukungan sosial keluarga

Variabel	df	Mean Square	Frekuensi	Signifikansi	Keterangan
Jenis Kelamin					
Jabatan	1	0,809	0,029	0,865	Tidak Signifikan
Dukungan Sosial Keluarga					

Berdasarkan pada tabel 1 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,00. Apabila taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka signifikan sehingga hipotesis tersebut adalah ada perbedaan kesiapan menghadapi pensiun pada PNS berdasarkan jenis kelamin. Pada nilai *mean* menunjukkan laki-laki lebih besar sebesar 66,30 dan perempuan dengan nilai 65,90. Ini artinya laki-laki lebih siap menghadapi pensiun dibandingkan dengan perempuan.

Tabel kedua didapatkan taraf signifikansi sebesar 0,01, yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan signifikan. Artinya hipotesis tersebut ada perbedaan kesiapan menghadapi pensiun ditinjau berdasarkan jabatan. Pada nilai *mean* jabatan staf (70,55) lebih tinggi dari mean jabatan struktural (66,10). Ini artinya PNS dengan jabatan staf lebih siap untuk menghadapi pensiun dibandingkan dengan PNS yang memiliki jabatan struktural.

Berdasarkan pada tabel ketiga didapatkan hasil taraf signifikansi sebesar 0,66 yang berarti tidak ada perbedaan kesiapan menghadapi pensiun ditinjau berdasarkan dukungan sosial keluarga. Masing-masing nilai *mean* tersebut secara berurutan dari tinggi ke rendah adalah dukungan sosial sedang (68,73), dukungan sosial tinggi (68,00) dan dukungan sosial rendah (66,88). Ini berarti bahwa kesiapan menghadapi pensiun tidak berpengaruh dengan dukungan sosial keluarga yang didapatkan oleh PNS tersebut.

Hipotesis keempat didapatkan temuan bahwa taraf signifikansi sebesar 0,82 yang berarti tidak signifikan. Sehingga dapat dijelaskan bahwa tidak terdapat perbedaan kesiapan menghadapi pensiun ditinjau berdasarkan jenis kelamin, jabatan dan dukungan sosial keluarga.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan teknik ANOVA terkait kesiapan menghadapi pensiun berdasarkan jenis kelamin, jabatan dan dukungan sosial keluarga didapatkan nilai  $F = 0,029$  dan nilai signifikansi sebesar 0,865 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan kesiapan menghadapi pensiun berdasarkan jenis kelamin, jabatan dan dukungan sosial keluarga. Ini berarti kesiapan menghadapi pensiun dapat dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesiapan menghadapi pensiun bagi laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan. Pertama, dari segi fisik laki-laki mengalami penurunan fisik lebih lambat dibandingkan dengan perempuan. Penurunan fisik akan berdampak pada psikologis individu. Sehingga laki-laki lebih kuat secara fisik dan psikologis dalam menghadapi masa pensiun (Harber, 2010). Kedua, dari segi ekonomi. Penelitian oleh Noone, dkk (2010) dan Mansoor, dkk (2015) yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan kesiapan menghadapi pensiun antara laki-laki dengan perempuan, dimana laki-laki lebih siap dalam menghadapi pensiun dibandingkan dengan perempuan dikarenakan pengetahuan laki-laki tentang keuangan, tabungan pribadi, dana pensiun dan investasi pensiun lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan.

Ketiga, laki-laki memiliki alur karir yang berbeda dengan perempuan. Menurut Hasler & Rusadi (2017) bahwa laki-laki sepanjang hidupnya lebih banyak menghabiskan waktu untuk karir atau pekerjaan. Sehingga laki-laki memiliki potensi yang lebih besar siap dalam menghadapi masa pensiunnya dibandingkan dengan perempuan. Penelitian tersebut didukung oleh teori Erikson (dalam Santrock, 2007) tentang perkembangan identitas bahwa adanya pembagian tugas yang jelas antara jenis kelamin yang berbeda, dalam pandangannya tercermin bahwa laki-laki berfokus pada komitmen tentang karier dan ideologi. Oleh karena itu, menurut pandangan laki-laki karir adalah sesuatu yang sangat penting, sehingga laki-laki akan mempersiapkan masa pensiun dengan sebaik-baiknya.

Kesiapan menghadapi pensiun berdasarkan jabatan struktural dan staf terdapat perbedaan teori Erikson (Serrat, Villar, Pratt, & Stukas, 2018) menjelaskan tentang kesiapan menghadapi pensiun berdasarkan jabatan. Pada teori tersebut menjelaskan tentang tahap perkembangan generativitas vs stagnasi (usia 40-65 tahun) bahwa pada tahap perkembangan ini tugas individu adalah menjadi produktif dalam bidang pekerjaannya serta tuntutan untuk berhasil mendidik keluarga serta melatih generasi penerus. Dalam hal kesiapan menghadapi pensiun bagi individu yang berhasil di tahap ini akan berpandangan generatif yaitu dengan tetap terus bekerja setelah pensiun atau ikut berpartisipasi dalam kegiatan yang berhubungan dengan sosial. Berbeda halnya dengan individu yang mengalami tahap perkembangan yang terhambat maka akan mengalami stagnansi yang umumnya menimpa individu yang memiliki jabatan yang tinggi. Dimana individu tersebut mengalami *post power syndrom* sehingga individu tersebut stres bahkan depresi. Ini menunjukkan bahwa individu tersebut tidak melalui tahap perkembangan ini dengan baik atau disebut dengan stagnansi.

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa tidak ada perbedaan kesiapan menghadapi pensiun pada PNS yang memiliki dukungan sosial keluarga tinggi, sedang dan rendah. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan menghadapi pensiun selain dukungan sosial keluarga menurut Super (Herr, Cramer & Niles, 2004; Afdal, 2015; Afdal, et.al., 2019) adalah perbedaan individu (seperti jenis kelamin, jabatan), perbedaan tahap perkembangan, *self* (seperti konsep diri) dan perbedaan segmen dalam rentang hidup. Harper (2005) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang juga mempengaruhi kesiapan pensiun seperti usia, tingkat pendidikan, status pernikahan, ras, etnik dan faktor kepribadian yaitu *self efficacy* juga ikut mempengaruhi.

Penelitian oleh Cristian & Moningga (2012) menemukan bahwa *self efficacy* mempengaruhi kesiapan pensiun seseorang. *Self efficacy* merupakan dimensi kepribadian yang merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu (Baron & Byrne, 2004). Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang rendah akan mudah yakin bahwa usaha yang mereka lakukan dalam menghadapi tantangan yang sulit akan sia-sia, sehingga mereka cenderung untuk mengalami gejala negatif yang datang. Sedangkan individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan cenderung untuk melihat tantangan sebagai sesuatu yang dapat diatasi yang diberikan oleh kompetensi dan upaya yang cukup. Ketika individu cemas dalam menghadapi pensiun, maka keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka (*self efficacy*) akan mempengaruhi cara seseorang dalam bereaksi terhadap situasi yang menekan (Bandura, dalam Baron & Byrne, 2004).

## Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan dari penelitian ini adalah tidak terdapat perbedaan dalam kesiapan menghadapi pensiun berdasarkan jenis kelamin, jabatan dan dukungan sosial keluarga, serta kesiapan dalam menghadapi pensiun pada PNS berdasarkan jenis kelamin, jabatan dan dukungan sosial keluarga tergolong pada kategori rendah. Oleh karena itu, ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kesiapan menghadapi pensiun pada PNS.

Dengan demikian diharapkan pemerintah mengadakan formasi khusus bagi konselor untuk membantu PNS yang akan pensiun dalam mempersiapkan masa pensiunnya. Bagi konselor agar dapat

membantu PNS yang akan menghadapi pensiun dengan memberikan layanan yang disesuaikan dengan jenis kelamin, jabatan dan dukungan sosial keluarga pada PNS tersebut. Disamping itu, konselor dapat memberikan layanan bimbingan konseling sesuai dengan item-item pada instrumen kesiapan menghadapi pensiun dan sub variabel dukungan sosial keluarga yang tergolong rendah hingga sangat rendah.

## Referensi

- Afdal, A. (2015). Kolaboratif: Kerangka kerja konselor masa depan. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 3(2), 1-7.
- Afdal, A., Iswari, M., Alizamar, A., Irdil, I., Syahputra, Y., & Nurhastuti, N. (2019). Career planning differences between male and female deaf students/nepriğirdinçiu mokinių (vaikinų ir merginų) karjeros planavimo skirtumai. *Specialusis ugdymas/special education*, 1(39), 89-108.
- Arnold, L. M., Rosen, A., Pritchett, Y. L., D'Souza, D. N., Goldstein, D. J., Iyengar, S., & Wernicke, J. F. (2005). A randomized, double-blind, placebo-controlled trial of duloxetine in the treatment of women with fibromyalgia with or without major depressive disorder. *Pain*, 119(1-3), 5-15.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations Of Thought And Action; A Social Cognitive Theory*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Baron, R., & Byrne. (2004). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga
- Biya, C. I. M. J., Suarya, L. M. K. S., & Psi, S. (2016). Hubungan dukungan sosial dan penyesuaian diri pada masa pensiun pejabat struktural di pemerintahan Provinsi Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(2), 354-362.
- Brewster, K. L., & Padavic, I. (2000). Change in gender-ideology, 1977–1996: The contributions of intracohort change and population turnover. *Journal of Marriage and Family*, 62(2), 477-487.
- Christian, C., & Moningka, C. (2012). Self Efficacy dan Kecemasan Pegawai Negeri Sipil Menghadapi Pensiun. *Jurnal Psikologi Ulayat: Indonesian Journal of Indigenous Psychology*, 1(1) 45–56.
- Haber, D. (2010). *Health Promotion and Aging: Practical Applications for Health Professionals*, Fifth Edition. New York: Springer Publishing Company.
- Harper, M. C. (2005). *Retirement modeling: An exploration of the effects of retirement role model characteristics on retirement self-efficacy and life satisfaction in midlife workers*. The University of North Carolina at Greensboro.
- Hasler, A., & Lusardi, A. (2017). The gender gap in financial literacy: A global perspective. *Global Financial Literacy Excellence Center, The George Washington University School of Business*.
- Herr, Cramer & Niles. (2004). *Career Guidance and Counseling Through the Life Span: Systematic approaches*. New York: Harper Collins.
- Hurlock, Elizabeth B., (2007). *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan edisi kelima*. Jakarta: PT Erlangga.
- Inglehart, R., Norris, P., & Ronald, I. (2003). *Rising tide: Gender equality and cultural change around the world*. Cambridge University Press.
- Kadarisman, M. (2011). Menghadapi pensiun dan kesejahteraan psikologis pegawai negeri sipil. *Civil Service Journal*, 5(2 November).
- Kim, J. E., & Moen, P. (2002). Retirement transitions, gender, and psychological well-being: A life-course, ecological model. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 57(3), 212-222.
- Mansor, M. F., Hong, C. C., Abu, N. H., & Shaari, M. S. (2015). Demographic factors associated with retirement planning: a study of employees in Malaysian Health Sectors. *Asian Social Science*, 11(13), 108.
- Safitri, B. R. (2013). Kesiapan Menghadapi Masa Pensiun Ditinjau Dari Peran Gender Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), 191-204.
- Santrock, J.W. (2007). *Human Adjustment*. University of Texas at Dallas. Mc Graw Hill Companies.
- Saputra, H. R., & Sagala, E. J. (2016). Pengaruh Program Persiapan Pensiun Terhadap Kesiapan Pensiun Karyawan Di Pt Krakatau Steel (persero) Tbk. *eProceedings of Management*, 3(3).
- Serrat, R., Villar, F., Pratt, M. W., & Stukas, A. A. (2018). On the quality of adjustment to retirement: The longitudinal role of personality traits and generativity. *Journal of personality*, 86(3), 435-449.

- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282-298.
- Sutarto, J. T., & Cokro, I.(2008). *Pensiun Bukan Akhir Segalanya*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wulandari, M. (2016). Dukungan keluarga pada karyawan yang mengalami kecemasan menjelang masa pensiun. *Jurnal Psikoboreno*, 4(4).