

## **PENGARUH CAREER ADAPTABILITY DAN AGING EXPERIENCE PADA LATE CAREER PLANNING YANG DIMEDIASI OLEH OCCUPATIONAL FUTURE TIME PERSPECTIVE**

**Choirun Nisa**

Universitas Negeri Surabaya

Email: [choirun.17080574097@mhs.unesa.ac.id](mailto:choirun.17080574097@mhs.unesa.ac.id)

---

### **INFO ARTIKEL**

Diterima : 03-07-2022  
Direvisi : 14-08-2022  
Disetujui : 25-08-2022

---

### **ABSTRAK**

Secara global populasi lansia terus mengalami peningkatan, di Indonesia diprediksi meningkat lebih tinggi dari pada populasi lansia di wilayah Asia lainnya. Kondisi *ageing population* ini juga dapat berakibat buruk apabila peningkatan jumlah penduduk lansia tidak diimbangi dengan persiapan menuju masa tua dengan baik, sehingga mengakibatkan lansia jauh dari kondisi sehat, aktif, dan produktif, yang tentunya akan menambah beban penduduk usia produktif terhadap penduduk lansia. Penelitian ini bertujuan untuk membantu menentukan mengapa dan bagaimana pekerja yang lebih tua merencanakan karir mereka setelah pensiun dengan memeriksa efek adaptasi karir dan pengalaman penuaan sebagai faktor yang berkontribusi terhadap perencanaan karir akhir yang dimediasi OFTP. Penelitian ini menggunakan 50 responden dengan rentang usia 50-70 tahun yang berdomisili di Kecamatan Sooko. Kami menemukan bahwa *career adaptability* berpengaruh signifikan terhadap pembentukan *late career planning*, dan *aging experience* yang terbagi menjadi 4 dimensi yaitu *physical loss*, *personal growth*, dan *sosial loss*, tidak berpengaruh signifikan terhadap OFTP dan *late career planning*, tetapi mendapatkan pengetahuan diri memiliki efek yang signifikan. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah agar perusahaan atau organisasi terkait dapat meninjau kembali faktor-faktor pendukung dalam adaptasi karir dan pengalaman penuaan, terutama untuk mendapatkan pengetahuan diri, karena memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap pandangan pekerja terhadap kelanjutan perencanaan karir.

**Kata kunci:** *pengalaman penuaan; kemampuan beradaptasi karir; perencanaan karir yang terlambat; perspektif waktu kerja masa depan*

### **ABSTRACT**

*Globally, the elderly population continues to increase, in Indonesia it is predicted to increase higher than the elderly population in other Asian regions. The condition of the aging population can also have a negatif impact if the increase in the number of elderly people is not balanced with proper preparation for old age, resulting in the elderly being far from healthy, active, and productive, which of course will increase the burden on the productive age population on the elderly population. This study aims to help determine why and how older workers plan their careers after retirement by examining the effects of career adaptation and aging experience as contributing factors to OFTP-mediated late career planning. This study used 50 respondents with an age range of 50-70 years who live in Sooko District. We found that career adaptability has a significant effect on the formation of late career planning, and aging experience which is divided into 4 dimensions, namely physical loss, personal growth, and sosial loss, has no significant effect on OFTP and late career planning, but gaining self-knowledge has a significant effect.. The managerial implication in this study is that the company or related organization can review the supporting factors in career adaptation and aging experience, especially to gain self-knowledge,*

**Keywords:** *aging experience; career adaptability; late career planning; occupational future time prespective*

---

---

*because it has a considerable influence on workers' views on career planning continuation.*

---

Attribution-ShareAlike 4.0 International



## Pendahuluan

Secara global populasi lansia terus mengalami peningkatan, di Indonesia diprediksi meningkat lebih tinggi dari pada populasi lansia di wilayah Asia dan global setelah tahun 2050. Hasil sensus penduduk tahun 2010, menyatakan bahwa Indonesia saat ini termasuk ke dalam 5 besar negara dengan jumlah penduduk lansia terbanyak di dunia. Penduduk lansia di Indonesia mengalami peningkatan yang cukup berarti selama 30 tahun terakhir dengan populasi 5,30 juta jiwa (sekitar 4,48%) pada tahun 1970, dan meningkat menjadi 18,10 juta jiwa pada tahun 2010, di mana tahun 2014 penduduk lansia berjumlah 20,7 juta jiwa (sekitar 8,2%) dan diprediksikan jumlah lansia meningkat menjadi 27 juta pada tahun 2020 ([Kementerian Kesehatan](#), 2017). Peningkatan ini juga terjadi pada lingkup terkecil, salah satunya wilayah Kecamatan Sooko yang terletak di Kabupaten Mojokerto, Provinsi Jawa Timur. Data kependudukan dari BPS tahun 2019 mencatat bahwa Kecamatan sooko memiliki penduduk sebanyak 68.759, dengan jumlah penduduk lansia mulai dari usia 50 tahun sebesar 15,67% atau 10.774 dari keseluruhan jumlah penduduk.

Sejalan dengan data yang disajikan menunjukkan bahwa telah terjadi *aging population*, yaitu banyaknya populasi penduduk lansia di suatu daerah. Hal ini merupakan kondisi yang baik, karena merupakan salah satu indikator keberhasilan pencapaian pembangunan manusia, yaitu adanya peningkatan usia harapan hidup. Kondisi *ageing population* ini juga dapat berakibat buruk dan menjadi tantangan, apabila peningkatan jumlah penduduk lansia tidak diimbangi dengan persiapan menuju masa tua dengan baik, sehingga mengakibatkan lansia jauh dari kondisi sehat, aktif, dan produktif, yang tentunya akan menambah beban penduduk usia produktif terhadap penduduk lansia ([Heryanah](#), 2015).

Pada jumlah tersebut ada lansia yang potensial dan ada lansia non potensial. Lansia potensial merupakan kondisi lansia produktif, yang mampu dalam melakukan pekerjaan atau kegiatan yang menghasilkan barang atau jasa, mereka berusaha untuk tetap bekerja dan aktif di hari tua baik untuk memenuhi kebutuhan atau mengisi waktu luang. Sedangkan untuk lansia non potensial adalah individu yang sudah tidak mampu untuk melakukan pekerjaan sehingga bergantung pada individu lain ([Kementerian Sosial](#), 2018). Jumlah lansia yang bekerja sebesar 49,63 % dari jumlah keseluruhan lansia.

Sebagian besar penduduk lansia yang bekerja adalah lansia yang memiliki tingkat pekerjaan rendah, dengan jumlah 84,39 %. Sementara itu, lansia yang sebelumnya pensiun dari bekerja dengan tingkat pekerjaan yang baik sebesar 2,69%. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya minat lansia dengan pekerjaan yang baik untuk melanjutkan karir setelah masa pensiun tiba, sedangkan kelompok lansia ini tergolong dalam lansia potensial yang mampu dari segi finansial sebagai modal, kemampuan serta

pengalaman ([Kementerian kesehatan](#), 2020). Pada Penelitian ([Fasbender et al.](#), 2019) dilakukan untuk mengetahui dan menjawab pertanyaan “mengapa pekerja usia tua yang telah pensiun ada yang memilih melanjutkan karir? dan “bagaimana mereka merencanakan karir tersebut?”, sedangkan karir untuk pekerja usia tua memiliki peluang, kondisi dan waktu yang terbatas. Perencanaan karir pada usia tua dalam penelitian ini disebut dengan *late career planning*, yang mana dalam penelitian ini merujuk pada perencanaan, pengembangan dan keberlanjutan karir pada tenaga kerja usia tua ([Fasbender et al.](#), 2019). Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui apa yang menjadi faktor pendorong atau yang mempengaruhi untuk berkarir dan melakukan pengembangan karir pada usia tua ini, sehingga dapat dijadikan sebagai acuan dalam pengembangan perencanaan lansia potensial untuk berkarir setelah pensiun.

Adanya peluang yang terbatas menjadikan karir pada pekerja usia tua memiliki berbagai perseptif dari berbagai pihak. Ada pendapat bahwa perencanaan karir tidak hanya dilakukan pada saat masih dalam usia muda saja tapi saat sudah dewasa pun dapat melakukan perencanaan karir, yang artinya tidak ada batasan dalam merencanakan karir ([Fasbender et al.](#), 2019). Akan tetapi ([Carstensen](#), 2006) berpendapat bahwa karyawan yang lebih tua merasakan lebih sedikit waktu yang tersisa dan lebih sedikit peluang yang tersisa di tempat kerja daripada karyawan yang lebih muda.

Penelitian dilakukan dengan menggunakan CCT sebagai pedoman. CCT atau Teori konstruksi karir dikemukakan dan dikembangkan oleh Savickas. Teori ini membahas dan mengembangkan pemahaman seseorang terhadap karirnya, menyesuaikan perkembangan dan kondisi karir terhadap kehidupannya dan melakukan perencanaan pengembangan karirnya. Pada teori konstruksi karir (CTT) dijelaskan cara atau langkah yang digunakan dalam perencanaan membangun karir melalui konstruksi individu dan konstruksi sosial. Sehingga dapat dikatakan bahwa hal ini dipengaruhi oleh interpretasi diri dan adaptasi terhadap lingkungan. Sehingga penelitian akan menggunakan *career adaptability* yang merupakan komponen dalam teori konstruksi karir, untuk melihat bagaimana proses *career adaptability* akan mempengaruhi pekerja dalam merencanakan karir di usia tua ([Fasbender et al.](#), 2019). Selanjutnya sikap atau perilaku ini terbagi menjadi 4 dimensi utama sebagai pengukuran, yang terdiri dari mengukur perencanaan karir (*concern*), keputusan karir (*control*), eksplorasi karir (*curiosity*), dan keyakinan pekerja terhadap kemampuan dalam menjalankan pekerjaan atau karir (*confident*) ([Savickas](#), 2012).

Adanya beberapa kondisi baik jasmani maupun rohani yang mulai mengalami penurunan yang cukup mempengaruhi kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaan akan mulai dirasakan oleh pekerja usia tua. Selain penurunan fisik yang merugikan, pekerja usia tua memiliki lebih banyak pengalaman jika dilihat dari usia dan waktu bekerja sehingga sangat mungkin jika hal tersebut dapat mendukung perencanaan karir pada pekerja usia tua ([Fasbender et al.](#), 2014). Oleh karena itu *variabel aging experience* akan digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah penurunan serta berbagai hal yang mulai dirasakan oleh pekerja usia tua ini dapat mempengaruhi pengembangan karir. Selanjutnya ada empat dimensi *aging experience* yang terkait dengan *variabel* yang

digunakan penelitian, yaitu kehilangan fisik (*physical loss*), kehilangan sosial (*social loss*), pertumbuhan pribadi (*personal growth*), dan mendapatkan diri-pengetahuan (*gaining self knowledge*).

Penelitian membahas mengenai bagaimana pekerja usia tua merencanakan karir setelah pensiun, di mana pada usia ini seseorang memiliki peluang karir dalam waktu yang terbatas terkait keputusan karir, serta pengembangan dan pemeliharaan karir. Sehingga perlu adanya pengembangan perspektif umur dalam penelitian. Perspektif umur akan dipaparkan dalam variabel *Occupational Future time perspective* atau OFTP.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *career adaptability* dan *aging experience* pada *late career planning* yang dimediasi oleh *occupational future time perspective* pada pekerja sektor publik usia tua di wilayah Kecamatan Sooko.

*Career adaptability* berpengaruh dalam memberikan dan memperluas keyakinan dan optimisme pekerja usia tua dalam menafsirkan OFTP mereka, ([Zacher & Frese, 2009](#)) menjelaskan, adaptasi ini akan menentukan bagaimana pandangan akan masa depan yang berhubungan dengan peluang dan kesempatan yang bisa diambil dalam waktu terbatas ([Rudolph Rauvola, 2018](#)).

OFTP pekerja yang lebih tua akan mendorong perencanaan karir mereka yang terlambat. Ketika pekerja yang lebih tua melihat waktu kerja mereka yang tidak ada habisnya dengan banyak peluang yang menanti mereka, mereka cenderung mengejar aktivitas yang membantu mereka untuk merencanakan karir mereka yang terlambat melampaui pensiun formal yaitu, dengan menerima pension ([Shultz & Wang, 2011](#)). Faktanya, pada penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa perspektif waktu masa depan pekerja (pekerjaan) berpengaruh negatif dengan niat (perencanaan) mereka untuk pension ([Bal et al., 2015](#)), akan tetapi berpengaruh positif dengan motivasi mereka untuk terus bekerja dan meningkatkan kinerjanya ([Zacher, H., & Frese, 2009](#)) komitmen pada karir dan jaringan atau relasi terkait karir mereka ([Treadway et al., 2010](#)). Jadi, kurang tepat untuk berasumsi bahwa OFTP pekerja yang lebih tua mendorong mereka untuk terlibat dalam secara langsung pada *late career planning*. Pada akhirnya penulis berasumsi bahwa ada pengaruh tidak langsung antara OFTP dengan *late career planning*.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya turut menunjukkan bahwa *career adaptability* secara umum berpengaruh positif dengan perencanaan ([Rudolph et al., 2017](#)). Dari penelitian tersebut akan dijelaskan kembali mengenai sebab *career adaptability* berpengaruh dengan *late career planning* pada usia tua. OFTP berperan sebagai ekspektasi terhadap peluang untuk berkarir dengan keyakinan dan kemampuan eksplorasi karir yang dimiliki pekerja usia tua yang kemudian akan membentuk motivasi untuk melakukan perencanaan karir. Hipotesis 1 merupakan *Career adaptability* berpengaruh signifikan terhadap OFTP pekerja usia tua, Hipotesis 2 merupakan OFTP berpengaruh signifikan terhadap *late career planning* pekerja usia tua., dan Hipotesis 3 merupakan *Career adaptability* berpengaruh signifikan terhadap *Late career planning* melalui OFTP.

Penelitian oleh ([Fasbender et al., 2019](#)) sebelumnya mengusulkan *physical loss* sebagai variabel yang mempengaruhi *late career planning* melalui OFTP, dengan

anggapan bahwa *physical loss* menjadi salah satu faktor penting dalam pengambilan keputusan untuk berkarir. Hal ini juga didukung pendapat bahwa *physical loss* memberikan pengalaman negatif yang akan mengubah pemikiran terhadap OFTP dengan menganggap bahwa peluang pada karir dimasa depan setelah pensiun semakin terbatas akibat dari perubahan dan penurunan fisik, yang sebagian besar berasal dari masalah kesehatan yang menurun ([Bal et al., 2015](#)). Penurunan yang terjadi dalam hal kemampuan bekerja yang berbeda seperti saat berusia muda, penurunan kesehatan, penurunan kekuatan tubuh serta penurunan dari psikologis yang berhubungan dengan perubahan sikap dan sifat. *Physical loss* memberikan pengaruh negatif pada OFTP, dalam artian dapat menurunkan OFTP atau harapan dari pekerja usia tua untuk terus berkarir di usia tua. Sehingga dapat diasumsikan bahwa *physical loss* berpengaruh terhadap OFTP dan secara tidak langsung mempengaruhi keputusan pekerja usia tua perencanaan karir untuk masa depan. Hipotesis 4 merupakan *physical loss* berpengaruh signifikan terhadap OFTP dan Hipotesis 5 merupakan *physical loss* berpengaruh signifikan terhadap *late career planning* melalui OFTP.

Manusia adalah makhluk sosial, yang akan terus saling berhubungan dengan orang lain di setiap kehidupannya, begitu juga dengan pekerja yang membutuhkan koneksi dan relasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, namun seiring bertambahnya usia akan terjadi penurunan kontak sosial yang diakibatkan berkurangnya relasi sebaya atau hilangnya pekerjaan akibat dari pemutusan kerja atau pensiun. Meskipun kehilangan sosial menggambarkan terkait penuaan perubahan negatif, ([Fasbender et al. 2019](#)) berpendapat bahwa orang yang merasakan penurunan kontak sosial dan perasaan kurang dibutuhkan berusaha untuk mengganti kerugian tersebut dengan terlibat dalam kegiatan yang memungkinkan mereka untuk meningkatkan kontak sosial dan pengakuan mereka, dan dengan demikian memperluas harapan mereka akan waktu kerja yang dirasakan di masa depan. Hipotesis 6 merupakan *Sosial loss* berpengaruh signifikan terhadap OFTP.

Pada penelitian beberapa ahli penurunan kontak sosial ini dapat memberikan motivasi bagi pekerja untuk tetap melanjutkan karir dan memaksimalkan peluang di masa depan guna menghilangkan kesepian sebagai dampak penurunan kontak sosial, dengan berkarir diharapkan mampu untuk menghilangkan rasa kesepian dan dapat menunjukkan bahwa meskipun sudah masuk usia tua tetap masih dapat menunjukkan eksistensi di dunia karir, karena pekerjaan ditemukan secara positif terkait dengan dukungan sosial oleh supervisor, kolega, atau bahkan pelanggan ([Aquino, J. A., Russell, D. W., Cutrona, C. E., & Altmaier, 1996](#)). Manfaat sosial dari terus bekerja juga telah disorot oleh penelitian lain oleh ([Fasbender, U., Wang, M., Voltmer, J.-B., & Deller, 2016](#)). Hipotesis 7 merupakan *sosial loss* berpengaruh signifikan terhadap *late career planning* melalui OFTP.

*Personal growth* memberikan gambaran positif terhadap perspektif masa depan dalam mengalami proses penuaan pada pekerja, dengan beranggapan penuaan sebagai peluang bukan keterbatasan. *Personal growth* memberikan pandangan mengenai pengalaman serta wawasan yang didapatkan selama bekerja guna mendapatkan peluang

untuk terus belajar dan menambah pengalaman. Sehingga sangat mungkin bahwa pekerja yang lebih tua yang mengalami penuaan memandang *personal growth* sebagai fokus pada peluang bukan pada keterbatasan, dan dengan demikian juga menganggap waktu masa depan pekerjaan mereka sebagai ekspansi, dengan asumsi bahwa Tempat kerja mungkin menawarkan peluang untuk pembelajaran dan pengembangan berkelanjutan (Henry et al., 2017). Hipotesis 8 merupakan *Personal growth* berpengaruh signifikan terhadap OFTP.

*Personal growth* mempengaruhi dalam membentuk peluang untuk terus berkembang di masa depan selama bekerja, dengan disertai dukungan lembaga terhadap program pembekalan dan pengembangan keterampilan masa pra pensiun dianggap sebagai bentuk peluang dan bekal untuk karir di masa depan. Penelitian oleh (Wurm, S., Tesch-Römer, C., & Tomasik, 2007) menunjukkan adanya pengaruh *personal growth* terhadap harapan yang menggambarkan OFTP dan berpengaruh terhadap keputusan untuk berkarir selepas pensiun dari pekerjaan (Fasbender et al., 2014). Sehingga dapat diasumsikan bahwa *personal growth* berpengaruh dalam pembentukan OFTP pekerja usia tua yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap perencanaan karirnya. Hipotesis 9 merupakan *Personal growth* berpengaruh signifikan terhadap *late career planning* melalui OFTP.

Pada penelitian terdahulu hanya sedikit yang membahas mengenai *gaining self knowledge* dalam perencanaan karir. pada penelitian (Fasbender et al., 2019) yang dilakukan pada pekerja Inggris menghasilkan pengaruh negatif. Secara umum, pengetahuan diri dianggap sebagai pengetahuan dengan kualitas yang bermanfaat (Wilson & Dunn, 2004). Dari perspektif konstruksi karir, kehidupan pekerja yang lebih tua dan konstruksi karir tergantung pada pengetahuan diri mereka (Del Corso, J., & Rehfuss, 2011). Pada satu sisi, memperoleh pengetahuan diri dapat membuat orang mengetahui dan menganalisis tentang kekuatan dan kemampuan yang mereka kumpulkan selama masa hidup, yang dapat membantu mereka mengembangkan kehidupan kerja mereka dan dengan demikian memperluas OFTP mereka terhadap peluang dimasa depan. Hipotesis 10 yaitu *gaining self knowledge* berpengaruh signifikan terhadap OFTP.

Selanjutnya *gaining self knowledge* mempengaruhi dalam memperluas harapan dimasa depan dengan pemahaman diri untuk menyesuaikan kondisi terhadap lingkungan pekerjaan, apakah akan sesuai nantinya antara kondisi pekerja dengan pekerjaan di masa depan setelah pensiun. (Fasbender et al., 2019) mengemukakan, mendapatkan pengetahuan diri bisa mengarahkan orang untuk menerima bahwa dalam beberapa aspek, mereka mungkin tidak mampu seperti dulu ketika mereka masih muda, menunjukkan bahwa mereka harus menarik diri dari tanggung jawab yang berhubungan dengan produksi dan terlibat dalam kegiatan non-pekerjaan lainnya dalam ruang lingkup mereka kemampuan saat ini. Akibatnya, ini dapat membatasi waktu dan peluang yang mereka rasakan tersisa di tempat kerja. Sehingga secara tidak langsung *gaining self knowledge* mempengaruhi keputusan untuk berkarir di masa depan. Sampai saat ini, ada sedikit penelitian tentang peran mendapatkan pengetahuan diri untuk perencanaan karir pekerja yang lebih tua. Hipotesis 11 yaitu *gaining self knowledge* berpengaruh signifikan terhadap *late career planning* melalui OFTP.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi. Objek penelitian merupakan pekerja sektor publik yang berusia 50 – 70. Kemudian dikerucutkan lagi menjadi sample yaitu pekerja sektor publik yang meliputi tenaga pendidik, pegawai pemerintahan dan pegawai atau karyawan perusahaan. Ada 50 responden yang telah berpartisipasi dengan pembagian responden perempuan sejumlah 34 orang dan responden laki – laki sejumlah 16 orang, dengan pekerjaan sebagai tenaga pendidik 26 orang, pegawai pemerintahan 7 orang serta 17 orang pegawai dan karyawan perusahaan.

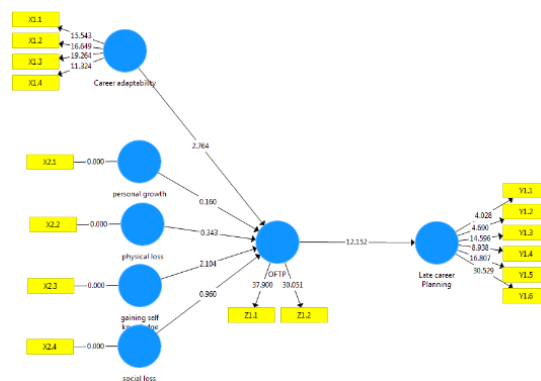
Perolehan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner online yang berisikan 52 item pernyataan dari keseluruhan *variabel* penelitian. Ada 4 variabel yang akan diuji dengan pengukuran. Pada variabel *Career adaptability* terdapat 4 dimensi dengan 6 item pernyataan di setiap dimensi, sehingga ada 24 item pernyataan *variabel career adaptability* yang digunakan dalam kuesioner penelitian. Item pernyataan berdasarkan pada penelitian CAAS (Savickas, 2012).

*Variabel aging experience* menggunakan 4 item pernyataan di setiap dimensi *variabel*. Item pernyataan mengacu pada item yang digunakan dalam penelitian (Dittmann-Kohli, F., Kohli, M., Künemund, H., Motel, A., Steinleitner, C., & Westerhof 1997). Variabel *Late career planning* menggunakan 6 item pernyataan dari penelitian (Wöhrmann *et al.* 2017), yang diadaptasi dari (Stawski *et al.*, 2007). *Occupational Future Time Perspektif* memiliki 6 item pernyataan yang didasarkan pada penelitian dari (Zacher & Frese 2009). Pengukuran kuesioner menggunakan skala 1 – 7 untuk mengisi item pernyataan yang diajukan. Skala diukur dengan sangat tidak setuju, tidak setuju, agak tidak setuju, netral, agak setuju, setuju dan sangat setuju. Kemudian pengolahan data menggunakan SEM PLS untuk mengukur validitas dan reliabilitas data serta untuk melihat pengaruh *variabel* yang akan diuji.

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Convergent Validity

Validitas data dapat diketahui dengan melihat hasil dari nilai *outer loading* dari proses *calculate* menggunakan PLS. Pernyataan (Ghozali, 2016) mengemukakan bahwa data dari setiap indikator dan *variabel* dinyatakan valid apabila nilai *outer loading* >0.5.



### Gambar 1. Model penelitian PLS 3.0

Gambar 1 merupakan model SEM PLS yang telah di *calculate* sehingga didapatkan hasil di setiap indikator dan *variabel* memiliki nilai *outer loading* yang lebih dari  $>0.5$ , yang terdiri dari *Career adaptability* sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan data penelitian dapat dinyatakan valid.

#### 2. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Pada pengolahan data, nilai composite reliability memiliki nilai  $>0,70$  yang berarti variabel *career adaptability*, *aging experience*, *late career planning*, *Occupational future time perspective* memiliki data yang reliable.

**Tabel 1. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
<i>Career adaptability</i>	0,925	0,891
Oftp	0,924	0,836
<i>Late career planning</i>	0,875	0,826
<i>Physical loss</i>	1	1
<i>Sosial loss</i>	1	1
<i>Personal growth</i>	1	1
<i>Gaining self knowledge</i>	1	1

Sumber: Output SmartPLS 3.0

#### 3. Analisis

Analisis dengan melihat hasil atau *output* dari SEM PLS 3.0 sebagai media pengolahan data untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Ada 9 hipotesis yang diuji, yang pertama untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel X terhadap variabel z, yang akan disajikan dalam *tabel 2 path coefficients*.

**Tabel 2. Path Coefficients dan Specific Indirect effect**

Pengaruh Antar Variabel	Original Sampel	T Statistik	Keterangan
<i>Career Adaptability</i> → OFTP	0,684	2.260	$\geq 1,96$ (Signifikan)
OFTP → <i>Late career planning</i>	0,799	12.165	$\geq 1,96$ (Signifikan)
<i>Physical loss</i> → OFTP	0,095	0,323	$\leq 1,96$ (Tidak Signifikan)
<i>Sosial loss</i> → OFTP	-0,308	1.010	$\leq 1,96$ (Tidak Signifikan)
<i>Personal growth</i> → OFTP	0.033	0.162	$\leq 1,96$ (Tidak Signifikan)
<i>Gaining self knowledge</i> → OFTP	0.358	2.141	$\geq 1,96$ (Signifikan)
<i>Career Adaptability</i> → OFTP → <i>late career planning</i>	0.546	2.538	$\geq 1,96$ (Signifikan)



Pengaruh Antar Variabel	Original Sampel	T Statistik	Keterangan
<i>Physical loss</i> → OFTP → <i>Late career planning</i>	0,076	0.320	≤ 1,96 (Tidak Signifikan)
<i>Sosial loss</i> → OFTP → <i>Late career planning</i>	-0.246	1.009	≤1,96 (Tidak Signifikan)
<i>Personal growth</i> → OFTP → <i>Late career planning</i>	0.206	0.162	≤ 1,96 (Tidak Signifikan)
<i>Gaining self knowledge</i> → OFTP → <i>Late career planning</i>	0.286	2.132	≥1,96 (Signifikan)

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Tabel 2 menunjukkan hasil dari pengolahan data untuk pembuktian hipotesis. Pada tabel 2 diketahui bahwa pengaruh *Career adaptability* pada OFTP memiliki nilai original sample 0,684 dan t statistic 2,260  $\geq$  1,96 yang menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima yang artinya *Career adaptability* berpengaruh positif dan signifikan pada OFTP. Selanjutnya ada pengaruh OFTP pada *Late career planning* yang memiliki nilai original sampel 0,799 dan t-statistik 12.165  $\geq$  1,96 yang menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima dan menunjukkan bahwa OFTP berpengaruh signifikan terhadap *late career planning*.

Kemudian ada dari *physical loss* dan *sosial loss* dan *personal growth* terhadap OFTP yang masing-masing bernilai t-statistik 0.323, 1.010 dan 0.162 yang secara keseluruhan kurang dari 1.96 sehingga menunjukkan bahwa hipotesis 4, 6 dan 8 ditolak dengan artian *physical loss*, *social loss* dan *personal growth* tidak berpengaruh signifikan pada OFTP. Terakhir ada pengaruh *Gaining self knowledge* terhadap OFTP, dengan nilai t-statistik sebesar 2.141 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 10 diterima.

Selanjutnya tabel 2 menyajikan pengaruh antar variable keseluruhan atau *indirect effect*. variable *Career adaptability* dan *gaining self knowledge* terhadap *late career planning* dimediasi oleh OFTP dengan masing-masing nilai t-statistik 2.358 dan 2.132 menunjukkan bahwa kedua variable memberikan pengaruh tidak langsung pada *Late career planning*, maknanya hipotesis 3 dan hipotesis 11 di terima. Sedangkan, *physical loss*, *social loss* dan *personal growth* memiliki t-statistik sebesar 0.320, 1.009 dan 0.163, dengan artian ketiga variabel tidak memiliki pengaruh terhadap *late career planning* dengan dimediasi OFTP, sehingga hipotesis 5, 7 dan 9 ditolak.

Bagian ini menyajikan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian. Berbagai implikasi baik teoritis maupun praktis hendaknya disampaikan di sini. Penelitian ini menghasilkan beberapa implikasi teoritis dan praktis.

## 1. Pengaruh *Career adaptability* terhadap *OFTP*

Hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh *Career adaptability* terhadap *OFTP*. Maknanya kualitas dan kemampuan seseorang dalam beradaptasi terhadap karir membentuk pandangan dan peluang dalam pekerjaan. Hasil ini turut mendukung penelitian oleh ([Fasbender et al.](#), 2019) yang juga menunjukkan bahwa adaptasi pekerja usia tua akan diperpanjang apabila mereka percaya akan peluang dimasa depan dengan waktu yang terbatas, serta mampu untuk melaksanakan dan bertanggung jawab akan tugas dan pekerjaan yang merupakan bagian dari *Career adaptability*. Hasil observasi pada pekerja usia tua di kecamatan Sooko menunjukkan bahwa pekerja usia tua mampu beradaptasi dengan mengatasi tugas serta tanggung jawab terhadap perkembangan karirnya, dalam hal ini meliputi kelanjutan karir yang dapat diambil setelah masa pensiun tiba. Adaptasi ini meliputi perencanaan masa depan, melakukan eksplorasi karir, memperoleh informasi dunia pekerjaan serta memiliki mampu untuk mengambil setiap keputusan. Sehingga dengan adanya kemampuan adaptasi ini pekerja usia tua akan semakin optimis, yang mana hal tersebut memberikan pandangan masa depan dan peluang untuk bekerja semakin luas dengan jenis pekerjaan yang beragam.

Selanjutnya, berdasarkan hasil dari wawancara bersama bapak X, memaparkan hal yang selaras yaitu karyawan sentra industri kecamatan Sooko dengan usia tua cenderung memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi sehingga mereka merasa yakin dapat menyelesaikan berbagai pekerjaan. Selain itu, mereka juga sangat peduli terhadap karirnya yang dapat menimbulkan keingintahuan (*curiosity*) pekerja untuk mencari peluang terhadap jenjang karir di pekerjaannya. Sehingga memberikan wawasan karir yang menunjang persepsi mereka, hal tersebut dapat terwujud dengan peran organisasi atau lembaga terkait dalam meningkatkan kemampuan *career adaptability*.

## 2. Pengaruh *OFTP* terhadap *Late career planning*

Ada pengaruh dari *OFTP* terhadap *late career planning*. *OFTP* memiliki pengaruh dalam membentuk karir pekerja usia tua di masa depan. Pengaruh dari peluang yang tersedia cukup besar terhadap keputusan untuk *late career planning*, Mendukung penelitian dari ([Shultz & Wang](#), 2011) yang memaparkan bahwa *OFTP* menunjukkan seberapa banyak peluang atau kesempatan dalam pekerjaan yang bisa dilakukan dalam waktu yang terbatas. Sehingga semakin tinggi ekspektasi pekerja usia tua dalam melihat peluang (*OFTP*) di masa depan maka semakin tinggi pengaruh dalam keputusan untuk melakukan perencanaan karir setelah pensiun, *OFTP* memberikan motivasi atau dorongan pada pekerja usia tua dalam berkarir di masa depan. Hasil ini menunjukkan kondisi pekerja usia tua di kecamatan Sooko yang akan tertarik untuk melanjutkan karirnya setelah pensiun jika terdapat banyak peluang yang dapat diambil, karena pekerja usia tua ini meyakini bahwa mereka masih mampu untuk melakukan lebih banyak pekerjaan apabila diberi kesempatan.

Hal ini juga dijelaskan dalam penelitian ([Bal et al.](#), 2015) bahwa *OFTP* berhubungan negatif atau tidak mendukung keputusan pensiun akan tetapi lebih kepada mendukung dan memberikan motivasi pekerja tua untuk terus bekerja

meskipun dalam situasi dan kondisi yang terbatas, ([Zacher & Yang, 2016](#)). Adapun kontribusi dari lingkungan yang dapat mendukung pekerja usia tua untuk bekerja seperti dengan menumbuhkan iklim yang mendukung dan menghargai kinerja pekerja usia tua sehingga mampu memberikan kesadaran akan adanya peluang untuk terus bekerja ([Zacher, 2015](#)).

### **3. Pengaruh *Career adaptability* terhadap *Late career planning* melalui OFTP**

Penelitian ini OFTP menjadi perhatian khusus, di mana OFTP mampu memediasi dalam membentuk dan membangun *Career adaptability* dalam memberikan pengaruh signifikan pada keputusan *late career planning*. *Career adaptability* mampu menjadi faktor yang mendorong bagaimana pekerja usia tua membentuk karir selepas dari pensiun formal mereka. Penelitian menghasilkan bahwa OFTP membantu membahas terutama pertanyaan yang berkaitan dengan masalah karir dengan menghubungkan pandangan masa depan sebagai acuan, temuan ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya ( [Hirschi et al., 2015](#) ; [Van der Horst, Klehe, & Van der Heijden, 2017](#) ) yang menghasilkan bahwa empat dimensi proses adaptasi atau *Career adaptability* (*concern, control, curiosity, dan confident*) mampu membentuk peluang (OFTP) untuk memengaruhi perencanaan karir pekerja tua.

Berdasarkan observasi, pekerja usia tua di kecamatan Sooko memiliki kemampuan beradaptasi yang menjadikan mereka lebih peduli dan memikirkan bagaimana keberlangsungan karir dalam pekerjaan untuk kedepannya, menyadari bahwa keingintahuan membantu untuk menjadi lebih peka terhadap situasi dan kondisi lingkungan kerja, serta memiliki sikap kepercayaan diri yang dapat membantu dengan menumbuhkan sikap optimisme bahwa mereka mampu untuk mengatasi segala hal yang terjadi pada pekerjaan jika meneruskan untuk berkarir setelah masa pensiun formal tiba. Sehingga pekerja usia tua ini beranggapan bahwa akan banyak pekerjaan yang dapat diambil ketika masa pensiun dengan bekal kemampuan adaptasi ini yang mengakibatkan munculnya dorongan untuk melakukan perencanaan karir setelah pensiun atau *late career planning*.

Pekerja usia tua membutuhkan pengarah dalam pemikiran mereka tentang waktu dan peluang yang tersedia bagi mereka terkait dengan pekerjaan. Contoh untuk ini mungkin termasuk inisiatif pemerintah atau organisasi dalam memberikan pelatihan untuk membuat pekerja yang lebih tua lebih menyadari kemungkinan dan manfaat yang terkait dengan bekerja di dalam waktu yang lama, penekanan pelatihan juga dapat dilakukan pada elemen implementasi, seperti latihan tentang pengaturan jangka pendek dan jangka panjang, memutuskan tindakan, dan bagaimana menghadapi hambatan potensial ([Fasbender et al., 2019](#)).

### **4. Pengaruh *Physical loss* terhadap OFTP**

*Physical loss* tidak berpengaruh terhadap OFTP, yang menunjukkan pada pekerja tua bahwa penuaan pada fisik mengingatkan terbatas nya waktu untuk berkarir di masa depan dan keterbatasan fisik mengurangi kekuatan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Akan tetapi dalam penelitian ini *physical loss* tidak berpengaruh terhadap OFTP dari pekerja usia tua. Lebih lengkapnya lagi, masalah penurunan kesehatan,

kekuatan fisik dan penuaan tidak mempengaruhi peluang dan harapan pekerja usia tua untuk bekerja. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh ([Fasbender et al.](#), 2019) yang menyatakan bahwa ada pengaruh *physical loss* terhadap OFTP.

Selanjutnya berdasarkan wawancara singkat dengan Ibu K menyatakan bahwa beberapa pekerja tua pada saat ini mereka lebih mampu untuk mengatasi penurunan fisik dengan melakukan pencegahan dini. Pekerja usia tua mengharapkan adanya partisipasi dari pemberi kerja dan/atau konselor dalam mencari cara untuk melawan pengaruh kehilangan fisik pada OFTP pekerja dengan mengidentifikasi peluang karir yang memaksakan tuntutan fisik yang lebih sedikit, sehingga memberikan pandangan positif pekerja usia tua terhadap ketersediaan peluang dalam bekerja.

##### **5. Pengaruh *Physical loss*, OFTP dan *Late career planning***

*Physical loss* juga diketahui tidak mempengaruhi *Late career planning* melalui OFTP, atau OFTP tidak mampu untuk memediasi variabel terikat, dengan tidak adanya pengaruh penurunan pada kondisi jasmani dan rohani pekerja terhadap peluang dan harapan pekerjaan di masa depan, secara tidak langsung juga tidak akan berpengaruh terhadap rendahnya motivasi pekerja untuk melanjutkan karir di masa setelah pensiun formal. Dapat dikatakan bahwa OFTP tidak dapat memediasi *physical loss* dengan *Late career planning*. penelitian ini menghasilkan bahwa tidak ada pengaruh baik langsung maupun tidak langsung dari *physical loss* dalam *late career planning* pekerja usia tua. Penurunan fisik memang tidak dapat dihindari, tetapi pada masa sekarang terjadi perkembangan yang cukup pesat dalam berbagai bidang. Kondisi ini terkait dengan *career adaptability* dan *gaining self knowledge* yang turut berpengaruh pada *late career planning*, dimana kedua variabel ini dapat membantu pekerja usia tua lebih siap dalam menghadapi setiap kondisi yang akan terjadi di masa depan akibat dari penuaan ([Fasbender et al.](#), 2019).

Selanjutnya berdasarkan wawancara singkat dengan Ibu K selaku karyawan produksi salah satu perusahaan di Mojokerto, menyatakan bahwa adanya kepedulian dari lingkungan yang turut memperhatikan kondisi fisik dari pekerja usia tua sangat membantu seperti dengan adanya peningkatan pada program pemeriksaan kesehatan yang pada awalnya diperuntukkan untuk balita kini telah dibuka untuk masyarakat dengan usia 40 tahun keatas. Program ini dijalankan di setiap desa dengan nama Posyandu Lansia, program ini membantu masyarakat untuk melakukan pengecekan kesehatan untuk mengetahui dan mencegah masalah kesehatan yang terjadi, sehingga masyarakat dapat mengatasi kondisi tubuh agar melakukan penanganan dengan cepat. Program ini memungkinkan untuk pekerja tua dalam mengatasi dan mempersiapkan diri untuk masalah kesehatan yang mungkin terjadi dimasa depan serta memberikan kepercayaan diri dengan anggapan bahwa kondisi fisik masih sehat ([Kementerian Kesehatan](#), 2019).

##### **6. Pengaruh *Personal growth* dan OFTP**

*Personal growth* tidak berpengaruh terhadap OFTP, maknanya *personal growth* tidak mampu untuk membentuk prediksi akan besar kecilnya peluang dalam

berkarir setelah pensiun dalam. Tidak terdapat pengaruh langsung *personal growth* pada OFTP, berbeda dengan hasil penelitian terdahulu oleh ([Henry et al.](#), 2017) yang menyatakan *personal growth* berpengaruh terhadap OFTP dan menganggap waktu masa depan pekerjaan pekerja usia tua sebagai ekspansi, dengan asumsi bahwa tempat kerja mungkin menawarkan peluang untuk pembelajaran dan pengembangan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diasumsikan bahwa pekerja usia tua di kecamatan Sooko memandang bahwa perkembangan dan pertumbuhan diri tidak menjadi salah satu hal yang mendasari untuk pertimbangan mereka dalam menentukan banyaknya peluang pekerjaan yang bisa diambil ketika masa pensiun tiba, didukung dengan ([Koen et al.](#), 2012) yang menyarankan intervensi pelatihan rinci yang terdiri dari unsur-unsur untuk mengeksplorasi pengetahuan masyarakat tentang diri dan lingkungan mereka, serta untuk melatih implementasi konsep diri mereka ke dalam lingkungan kerja. Hal ini dianggap memiliki pengaruh yang lebih besar dari pada proses pengembangan diri pada pekerja usia tua, dengan asumsi peluang akan jauh lebih besar saat pekerja usia tua mampu mengetahui dan memahami kondisi lingkungan kerja serta didukung dengan kemampuan dalam *career adaptability*.

#### **7. Pengaruh *Personal growth*, OFTP, *Late career planning***

Selanjutnya *Personal growth* tidak berpengaruh terhadap *late career planning* melalui OFTP, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung dari *personal growth* dalam keputusan untuk *late career planning*. Pengembangan diri ini bukan faktor yang mendorong pekerja tua untuk melihat peluang dan berkarir. Hal baru ketika menemukan tidak adanya keterkaitan ini karena penelitian terdahulu mengungkapkan adanya pengaruh seperti pada oleh ([Wurm, S., Tesch-Römer, C., & Tomasik](#) 2007) yang menunjukkan adanya pengaruh *personal growth* terhadap harapan yang menggambarkan OFTP dan berpengaruh terhadap keputusan untuk berkarir selepas pensiun dari pekerjaan ([Fasbender et al.](#), 2014). Selanjutnya berdasarkan wawancara singkat dengan Bapak W, menyatakan bahwa pekerja usia tua cenderung memiliki persepsi bahwa kondisi ini berhubungan dengan kemampuan pengetahuan terhadap diri sendiri dalam mencari pengalaman baru saat memasuki usia tua, seperti keterbatasan waktu serta kemampuan fisik.

Hal ini diperkuat dengan adanya pendapat bahwa meskipun sebelumnya *physical loss* tidak berpengaruh terhadap peluang dan berkarir, *physical loss* cukup berpengaruh terhadap kemampuan fungsi otak pada lansia dalam mempelajari hal-hal baru ([Hapsari](#), 2021). Menurut Havigurt tugas *personal growth* pada lansia lebih mengarah terhadap penyesuaian diri pada penurunan kondisi fisik, penyesuaian terhadap masa pensiun dan penurunan pemasukan, dan penyesuaian diri terhadap peran sosial ([Hurlock](#), 1980). Sehingga penulis meyakini bahwa *personal growth* tidak mempengaruhi seberapa luas peluang pekerjaan, karena pekerja usia tua berkarir untuk memanfaatkan pengalaman bukan untuk mencari pengalaman belajar hal hal baru lagi

dan secara tidak langsung juga tidak berpengaruh terhadap niat untuk melanjutkan karir.

#### **8. Pengaruh *Sosial loss* dan *OFTP***

Penelitian ini menemukan bahwa *Sosial loss* tidak berpengaruh pada begitupula dengan *OFTP*, artinya *Sosial loss* tidak memiliki pengaruh yang dapat membentuk seberapa besar peluang atau pekerjaan yang dapat dilakukan oleh pekerja usia tua saat pensiun nantinya. Berbeda dengan penelitian ([Fasbender et al., 2019](#)) yang menemukan adanya pengaruh signifikan, penelitian ini juga berbeda dengan pendapat mengenai pekerjaan yang ditemukan secara positif terkait dengan dukungan sosial oleh supervisor, kolega, atau bahkan pelanggan ([Aquino, J. A., Russell, D. W., Cutrona, C. E., & Altmaier, 1996](#)).

Dapat diartikan bahwa besarnya tingkat kesepian yang dihadapi pekerja usia tua di masa menjadi lansia nantinya, tidak mendorong keinginan untuk berkarir. Adapun *social loss* lebih berpengaruh terhadap dorongan pekerja usia tua untuk berkumpul dengan melakukan kegiatan bersama teman sebaya maupun masyarakat di lingkungan sekitar ([Azizah, 2015](#)). Pendapat tersebut selaras dengan pekerja usia tua di kecamatan Sooko yang pada kondisi ini beranggapan bahwa keikutsertaan pada kegiatan di lingkungan sekitar akan lebih berdampak dalam mengatasi kesepian akibat *social loss*, hal ini dikarenakan pekerja usia tua memandang rasa kesepian akan hilang jika dapat di isi dengan berbagai kegiatan yang santai dan menyenangkan seperti melakukan banyak kegiatan yang berhubungan dengan hobi daripada mengisi rasa kesepian dengan berkarir yang mana akan menimbulkan hubungan singkat yang terbatas pada hubungan pekerjaan, sehingga *social loss* ini tidak berdampak pada besarnya peluang untuk kelanjutan karir mereka.

#### **9. Pengaruh *Sosial loss*, *OFTP* dan *Late career planning***

Selanjutnya *social loss* juga tidak berpengaruh terhadap *Late career planning* melalui *OFTP*. Artinya, *Sosial loss* tidak menjadi faktor yang menyebabkan terbukanya peluang dimasa depan dan juga tidak menjadi faktor pendukung untuk pekerja tua dalam merencanakan karir setelah pensiun nantinya. *OFTP* tidak berpengaruh dalam memediasi keterkaitan *social loss* dalam terbentuknya *late career planning*. Hal ini sejalan dengan pendapat ([Fasbender et al., 2019](#)) mengenai orang yang merasakan penurunan kontak sosial dan perasaan kurang dibutuhkan berusaha untuk mengganti kerugian tersebut dengan terlibat dalam kegiatan yang memungkinkan mereka untuk meningkatkan kontak sosial dan pengakuan mereka, akan tetapi kegiatan ini merujuk pada kegiatan kemasyarakatan.

Menurut ([Syahputra et al., 2021](#)) untuk mengatasi kesepian pada lansia, bisa dilakukan dengan meningkatkan kegiatan dalam pengembangan hobi. Selanjutnya wawancara dengan Ibu N selaku pegawai pemerintahan dalam salah satu lembaga, memaparkan bahwa semakin tua usia seseorang semakin sedikit relasi sebaya yang dimiliki karena faktor kematian, kehilangan kontak dan ketidak pedulian pada lansia. Relasi akan terus berkurang seiring berjalannya waktu, baik akibat dari kematian, kerenggangan pengaruh atau perubahan situasi dan kondisi terutama setelah masa

pensiun tiba, dan disaat itu kejenuhan akan muncul, sehingga sebagai makhluk sosial tentunya hal tersebut menjadi sebuah masalah. Akan tetapi meskipun hal ini terjadi bukan hal tepat jika beranggapan bahwa untuk menambah relasi dengan berkarir, mereka lebih memilih untuk melakukan kegiatan – kegiatan yang berhubungan dengan komunitas atau organisasi untuk mengisi kekosongan tersebut daripada berkarir.

Selanjutnya, berdasarkan wawancara Bapak X sebagai narasumber, karyawan cenderung mengikuti komunitas yang berhubungan dengan hobi dari pekerja usia tua seperti bersepeda yang dapat meningkatkan kebugaran jasmani sesuai dengan *trend* masyarakat saat ini. Selain itu mereka juga dapat menambah relasi yang dapat mendukung kegiatan bersosial dan mengikuti komunitas otomotif. Pekerja wanita juga mengikuti berbagai kegiatan sosial seperti mengikuti sanggar senam, PKK, dan kelompok pengajian beragama islam.

#### **10. Pengaruh *Gaining Self Knowledge* terhadap, *OFTP***

Hasil penelitian menunjukkan *Gaining self knowledge* berpengaruh terhadap *OFTP*. Sehingga dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya pengetahuan seseorang akan diri sendiri memiliki pengaruh terhadap pandangan akan seberapa besar atau kecil peluang tau pekerjaan yang dapat diambil setelah masa pensiun. Seperti pendapat dari ([Wilson & Dunn, 2004](#)) yang menyatakan bahwa pengetahuan akan diri sendiri sangat bermanfaat. Selanjutnya, berdasarkan wawancara dengan Ibu M, selaku tenaga pendidik salah satu SMA di kecamatan Sooko, menjelaskan salah satu manfaat dari pengetahuan pada diri sendiri yaitu pekerja tua seperti kami, cenderung dapat mengetahui secara pasti kelemahan dan kelebihan, yang kemudian pengetahuan ini akan memudahkan pekerja usia tua dan mengetahui dan memperkirakan kegiatan dan pekerjaan seperti apa yang dapat diambil di masa depan nanti. Sehingga dengan pengetahuan ini pekerja tua mampu untuk mengatasi kelemahan dan meningkatkan kelebihan untuk memperluas peluang dalam pekerjaan atau *OFTP*.

#### **11. Pengaruh *Gaining self knowledge, OFTP, Late career planning***

Selanjutnya penelitian juga turut menemukan adanya pengaruh *gaining self knowledge* terhadap *Late career planning* dengan melalui *OFTP* sebagai *variabel* mediasi. Selaras dengan hasil penelitian terdahulu dari ([Fasbender et al., 2019](#)) serta berdasarkan dari perspektif konstruksi karir, yang menyatakan bahwa kehidupan pekerja yang lebih tua dan konstruksi karir tergantung pada pengetahuan diri mereka ([Del Corso, J., & Rehfluss, 2011](#)).

Selanjutnya, berdasarkan wawancara dengan Ibu M, memaparkan lebih lanjut lagi, bahwa semakin bertambahnya usia, seseorang dapat lebih mengetahui diri sendiri lebih baik karena tidak ada yang dapat menilai diri sendiri lebih baik selain orang itu sendiri. Bertambahnya usia menunjukkan banyaknya pengalaman hidup yang telah dilalui, yang kemungkinan membentuk sikap dan sifat jauh lebih dewasa disetiap bertambahnya usia seseorang. Kedewasaan membentuk individu untuk terus belajar dari ilmu pengetahuan, skill serta mempelajari diri sendiri.

Mempelajari diri merupakan hal dasar bagi manusia untuk menjadi pondasi dalam pengambilan keputusan dalam melakukan suatu hal. Seperti halnya berkarir,

seseorang mengetahui bagaimana kelemahan, kekuatan, kemampuan apa saja yang dimiliki, dari pemahaman ini akan muncul gambaran peluang pekerjaan apa saja yang bisa dilakukan dengan kondisi tersebut. Kondisi ini cukup penting untuk diketahui agar tidak terjadi masalah di masa depan nanti. Seperti ketika pekerja tua memahami bahwa akan terdapat banyak perubahan diri pada saat menjadi individu usia tua, mereka akan mulai mempertimbangkan berbagai pekerjaan yang membutuhkan sedikit kekuatan pribadi dan bagaimana cara mengatasi kekurangan tersebut.

Ketika pemahaman diri ini dapat menggambarkan peluang yang bisa diambil dengan kondisi tersebut, akan muncul motivasi dan kepercayaan diri akan kemampuannya untuk mengambil peluang pekerjaan tersebut, dan untuk merealisasikan nya individu akan memulai untuk merencanakan apa yang harus dilakukan untuk mengambil peluang tersebut, sehingga karir dapat terus dilanjutkan meskipun telah pensiun dan memasuki usia tua.

### **Kesimpulan**

Penulis menemukan bahwa *career adaptability* memberikan pengaruh terhadap terbentuknya OFTP pekerja usia tua. Penelitian juga menemukan bahwa *career adaptability* memberikan pengaruh tidak langsung terhadap *late career planning* melalui OFTP. Kemudian penelitian juga menunjukkan bahwa OFTP memiliki pengaruh cukup besar dalam mempengaruhi niat untuk melakukan perencanaan karir setelah pensiun pada pekerja usia tua. Dalam variabel *aging experience* ditemukan adanya Keterlibatan *gaining self knowledge* yang mempengaruhi OFTP pekerja usia tua, selanjutnya OFTP ini mampu memotivasi pekerja tua merencanakan karir setelah pensiun, sehingga dapat disimpulkan bahwa *gaining self knowledge* secara tidak langsung mempengaruhi *late career planning* melalui OFTP pekerja usia tua.

Selain itu peningkatan kepedulian terhadap kondisi kesehatan lansia, baik kesehatan fisik dan psikologis perlu digencarkan, sehingga lebih banyak lansia yang bisa terus bekerja tanpa adanya keterbatasan dari fisik.



## Bibliografi

- Aquino, J. A., Russell, D. W., Cutrona, C. E., & Altmaier, E. M. (1996). Employment status, sosial support, and life satisfaction among the elderly. . . *Journal of Counseling Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.4.480>
- Azizah, S. A. W. (2015). *Upaya Lansia Dalam Mengatasi Kesepian Di Balai Pelayanan Lanjut Usia Dewanata Cilacap*.
- Bal, P. M., de Lange, A. H., Van der Heijden, B. I. J. M., Zacher, H., Oderkerk, F. A., & Otten, S. (2015). Young at heart, old at work? Relations between age, (meta-)stereotypes, self-categorization, and retirement attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 35–45. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.002>
- Carstensen, L. L. (2006). The influence of a sense of time on human development. *Science*. <https://doi.org/10.1126/science.1127488>.
- Del Corso, J., & Reh fuss, M. C. (2011). The role of narrative in career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.003>
- Dittmann-Kohli, F., Kohli, M., Künemund, H., Motel, A., Steinleitner, C., & Westerhof, G. (1997). , *Selbst- und Lebenskonzeptionen [Life coherence, self-concept and life design: The conceptualization of the German Aging Survey]*.
- Fasbender, U., Deller, J., Wang, M., & Wiernik, B. M. (2014). Deciding whether to work after retirement: The role of the psychological experience of aging. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 215–22. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.01.006>.
- Fasbender, U., Wang, M., Voltmer, J.-B., & Deller, J. (2016). *The meaning of work for post-retirement employment decisions*. *Work, Aging and Retirement*. <https://doi.org/10.1093/workar/wav015>.
- Fasbender, U., Deller, J., Wang, M., & Wiernik, B. M. (2014). Deciding whether to work after retirement : The role of the psychological experience of aging ☆. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 215–224. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.01.006>
- Fasbender, U., Wöhrmann, A. M., Wang, M., & Klehe, U. (2019). Is the future still open ? The mediating role of occupational future time perspective in the effects of career adaptability and aging experience on late career planning. *Journal of Vocational Behavior*, 111(February 2018), 24–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.006>
- Ghozali, I. (2016). *Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Universitas Diponegoro.
- Hapsari, A. (2021). *Baru Home Kesehatan Lansia Kesehatan Mental Lansia Penurunan Fungsi Otak pada Lansia dan 5 Cara Efektif Mencegahnya*.
- Henry, H., Zacher, H., & Desmette, D. (2017). *Future Time Perspective in the Work*

*Context: A Systematic Review of Quantitative Studies*. 8(March).  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00413>

Heryanah, H. (2015). Ageing Population Dan Bonus Demografi Kedua Di Indonesia. *Populasi*, 23(2), 1. <https://doi.org/10.22146/jp.15692>

Hurlock, E. B. (1980). Psikologi perkembangan. Jakarta: erlangga.

Kementerian Sosial. (2018). *Lanjut Usia Potensial dan Tidak Potensial*. Kemensos.Go.Id.

Kementrian kesehatan. (2017). *Analisis Lansia di Indonesia*.

Kementrian kesehatan. (2019). *Rencana Kesehatan Lanjut Usia*.

Kementrian kesehatan. (2020). Situasi lansia di Indonesia dan akses terhadap program perlindungan sosial: In *Kementrian Kesehatan RI* (Vol. 10, Issue 2).

Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>

Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability : A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity , adapting responses , and adaptation results ☆. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>

Rudolph, C. W., & Rauvola, R. S. (2018). *Occupational future time perspective : A meta - analysis of antecedents and outcomes*. November 2016, 229–248. <https://doi.org/10.1002/job.2264>

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>

Shultz, K. S., & Wang, M. (2011). Psychological perspectives on the changing nature of retirement. *American Psychologist*, 66(3), 170. <https://doi.org/10.1037/a0022411>

Stawski, R. S., Hershey, D. A., & Jacobs-Lawson, J. M. (2007). Goal clarity and financial planning activities as determinants of retirement savings contributions. *International Journal of Aging and Human Development*, 64(1), 13–32. <https://doi.org/10.2190/13GK-5H72-H324-16P2>

Syahputra, H., Mahessya, R. A., & Jamhur, A. I. (2021). Sosialisasi Aplikasi Sketchup Untuk Umkm Komunitas Hobi Kayu Padang Dalam Mendesain Produk Interior. *Jurnal Pustaka Mitra (Pusat Akses Kajian Mengabdikan Terhadap Masyarakat)*, 1(2), 144–147.

- Treadway, D. C., Breland, J. W., Adams, G. L., Duke, A. B., & Williams, L. A. (2010). The interactive effects of political skill and future time perspective on career and community networking behavior. *Sosial Networks*, 32(2), 138–147. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2009.09.004>
- Wilson, T. D., & Dunn, E. W. (2004). Self-knowledge: Its limits, value, and potential for improvement. *Annual Review of Psychology*, 55, 493–518. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.141954>
- Wöhrmann, A. M., Fasbender, U., Deller, J., & Rudolph, C. W. (2017). *Does More Respect from Leaders Postpone the Desire to Retire? Understanding the Mechanisms of Retirement Decision-Making*. 8(August), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01400>
- Wurm, S., Tesch-Römer, C., & Tomasik, M. J. (2007). Longitudinal findings on aging-related cognitions, control beliefs, and health in later life. *Journal of Gerontology: Sosial Sciences*, 62, 156–16. <https://doi.org/10.1093/geronb/62.3.P156>
- Zacher, H., & Frese, M. (2009). Remaining time and opportunities at work: Relationships between age, work characteristics, and occupational future time perspective. *Psychology and Aging*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/a0015425>
- Zacher, H., & Frese, M. (2009). Remaining Time and Opportunities at Work: Relationships Between Age, Work Characteristics, and Occupational Future Time Perspective. *Psychology and Aging*, 24(2), 487–493. <https://doi.org/10.1037/a0015425>
- Zacher, H., & Griffin, B. (2015). Older workers' age as a moderator of the relationship between career adaptability and job satisfaction. *Work, Aging and Retirement*, 1(2), 227–236. <https://doi.org/10.1093/workar/wau009>
- Zacher, H., & Yang, J. (2016). Organizational climate for successful aging. *Frontiers in Psychology*, 7(JUL), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01007>