

**PERENCANAAN KARIR CALON PENSIUNAN DALAM  
PERSPEKTIF BIMBINGAN DAN KONSELING ISLAM  
(Studi Kasus di Yayasan Taman Siswa Jetis Yogyakarta)**



Oleh:

**Randi Muhammad Gumilang  
NIM: 1320412211**

**TESIS**

Diajukan kepada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Magister Ilmu Bimbingan dan Konseling Islam  
Program Studi Pendidikan Islam  
Konsentrasi Bimbingan dan Konseling Islam

**YOGYAKARTA  
2015**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Randi Muhammad Gumilang, S.Pd.I**

NIM : 1320412211

Jenjang : Magister

Program Studi : Pendidikan Islam

Konsentrasi : Bimbingan dan Konseling Islam

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/  
karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 22 Mei 2015

Saya yang menyatakan,



**Randi Muhammad Gumilang, S.Pd.I**  
NIM: 1320412211

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Randi Muhammad Gumilang, S.Pd.I**

NIM : 1320412211

Jenjang : Magister

Program Studi : Pendidikan Islam

Konsentrasi : Bimbingan dan Konseling Islam

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi. Jika di kemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 22 Mei 2015

Saya yang menyatakan,



**Randi Muhammad Gumilang, S.Pd.I**  
NIM: 1320412211



KEMENTERIAN AGAMA  
PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## PENGESAHAN

TESIS berjudul : PERENCANAAN KARIR CALON PENSIUNAN DALAM  
PERSPEKTIF BIMBINGAN DAN KONSELING ISLAM (Studi  
Kasus di Yayasan Taman Siswa Jetis-Yogyakarta)

Nama : Randi Muhammad Gumilang, S,Pd.I  
NIM : 1320412211  
Program : Magister (S2)  
Program Studi : Pendidikan Islam (PI)  
Konsentrasi : BIMBINGAN KONSELING ISLAM ( BKI)  
Tanggal Lulus : 16 Juli 2015

telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister  
Pendidikan Islam (M.Pd.I)

Yogyakarta, 08 Juli 2015

Direktur,



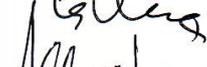
Prof. Noorhaidi, M.A., M.Phil., Ph.D  
NIP. 19711207 199503 1 002

**PERSETUJUAN TIM PENGUJI  
UJIAN TESIS**

Tesis berjudul : **Perencanaan Karir Calon Pensiunan dalam Perspektif Bimbingan dan Konseling Islam** (Studi Kasus di Yayasan Taman Siswa Jetis-Yogyakarta).

Nama : Randi Muhammad Gumilang, S.Pd.I.  
NIM : 1320412211  
Jenjang : Magister  
Program Studi : Pendidikan Islam  
Konsentrasi : Bimbingan dan Konseling Islam.

Telah disetujui tim penguji ujian munaqosah

Ketua : Prof. Dr. H. Maragustam, M.A. (  )  
Sekretaris : Dr. Abdul Munip, M.Ag. (  )  
Pembimbing/ Penguji : Dr. Akhmad Rifa'i, M.Phil. (  )  
Penguji : Dr. Nurus Sa'adah, S.Psi, M.Psi. (  )

Diuji di Yogyakarta pada hari Selasa, tanggal 16 Juli 2015.

Waktu : 16.15 – 17.15. Wib.

Hasil/ Nilai : 95 / A +

IPK : 3.61 (*Tiga Koma Enam Satu*)

Predikat : Memuaskan/ Sangat Memuaskan/ Dengan Pujian *Cum*

*Laude\**

\* Coret yang tidak perlu.

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.,  
Direktur Program Pascasarjana  
UIN Sunan Kalijaga  
Yogyakarta

*Assalamu 'alaikum wr. wb.*

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

**PERENCANAAN KARIR CALON PENSIUNAN DALAM PERSPEKTIF  
BIMBINGAN DAN KONSELING ISLAM (Studi Kasus di Yayasan Taman  
Siswa Jetis Yogyakarta).**

Yang ditulis oleh:

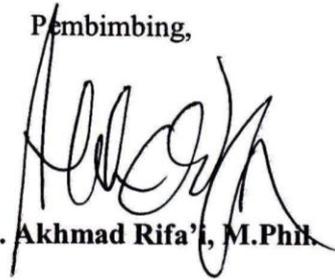
Nama : **Randi Muhammad Gumilang, S.Pd.I**  
NIM : 1320412211  
Jenjang : Magister  
Program Studi : Pendidikan Islam  
Konsentrasi : Bimbingan dan Konseling Islam

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Megister Pendidikan Islam.

*Wassalamu 'alaikum wr.wb.*

Yogyakarta, 10 Juni 2015

Pembimbing,

  
Dr. Akhmad Rifa'i, M.Phil.

## **MOTTO**

Katakanlah: *"Hai hamba-hamba-Ku yang malampaui batas terhadap diri mereka sendiri, janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya Allah mengampuni dosa-dosa semuanya. Sesungguhnya Dia-lah yang Maha Pengampun lagi Maha Penyayang. (Q.S. Az-zumar 39:53).*

**PERSEMBAHAN**

Peneliti persembahkan Tesis ini untuk Almamater tercinta

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



## ABSTRAK

**Randi Muhammad Gumilang:** Perencanaan Karir Calon Pensiunan dalam Perspektif Bimbingan dan Konseling Islam (Studi Kasus di Yayasan Taman Siswa Jetis-Yogyakarta). **Tesis. Program Studi Pendidikan Islam Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan mendeskripsikan perencanaan karir calon pensiunan, factor-faktor yang melatar belakangi perencanaan karir di Yayasan Tamansiswa Jetis Yogyakarta dan menelaahnya dalam perspektif Bimbingan dan Konseling Islam.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan bentuk penelitian Studi Kasus. Teknik pengumpulan data bersumber dari observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan Analisis menggunakan bentuk kombinasi dari model *miles & hubberman* dan analisis eksploratif-deskriptif.

Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa: 1) Perencanaan karir calon pensiunan di Yayasan Taman Siswa Jetis Yogyakarta terdiri atas: *pertama*, melanjutkan karir sesuai dengan karir asal, yakni di lembaga yang sama serta di tempat sama atau di tempat yang berbeda pada bidang yang sama. *Kedua*, melanjutkan karir di luar jalur karir asal dengan bentuk kegiatan wiraswasta & jasa. *Ketiga*, menikmati waktu luang masa pension dengan meningkatkan ibadah, dekat dengan keluarga, menjalankan kegemaran & bersosialisasi. 2) Faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan karir calon pensiunan di Yayasan Tamansiswa Jetis, yakni: *Pertama*, factor internal terdiri dari pendidikan dan jabatan, keluarga dan kebutuhan hidup. *Kedua*, factor eksternal terdiri dari status kepegawaian, pergaulan dan pertemanan. 3) Perencanaan Karir calon pensiunan dalam perspektif Bimbingan Konseling Islam meliputi: *pertama*, tujuan perencanaan karir dalam Islam. *Kedua*, urgensi perencanaan karir dalam perspektif Islam meliputi keharusan memenuhi tuntutan hidup, ada modal yang dapat dikelola, ada tujuan yang harus dicapai, memanfaatkan umur yang diberikan. *Ketiga*, bekerja sebagai ibadah meliputi bekerja untuk memenuhi kebutuhan spiritual, bekerja dengan semangat memajukan, bekerja dengan loyalitas, karir yang membahagiakan, karir untuk menjaga dan meningkatkan martabat hidup. *Keempat*, Perencanaan karir yang berdasarkan pada Etos kerja Islam meliputi memelihara motivasi kerja, bekerja dengan rasa bangga, memelihara keikhlasan dan kesabaran dalam bekerja, mencari keberkahan dalam karir. *Kelima*, Implikasi Perencanaan Karir Calon Pensiunan terhadap Bimbingan dan Konseling Islam mencakup tataran teoritik dalam hal pengayaan khazanah keilmuan. Secara praksis terkait peran Bimbingan dan Konseling Islam dalam rangka menjawab persoalan-persoalan kehidupan manusia.

Melalui pengkajian dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa perencanaan karir calon pensiunan merupakan usaha untuk mempelajari dan menghargai proses panjang kehidupan karir individu dan bagaimana individu menyiapkan karirnya yang *khusnul khotimah*.

Kata kunci : **Perencanaan Karir, Pensiun, Bimbingan & Konseling Islam.**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam penyusunan tesis ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama **Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan no. 0543 b/U/1987** yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

### A. Konsonan Tunggal

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Keterangan                  |
|------------|------|-------------|-----------------------------|
| أ          | Alif |             | Tidak dilambangkan          |
| ب          | Ba'  | B           | Be                          |
| ت          | Ta'  | T           | Te                          |
| ث          | Sa'  | Ṣ           | Es (dengan titik di atas)   |
| ج          | Jim  | J           | Je                          |
| ح          | ḥa'  | Ḥ           | Ha (dengan titik di bawah)  |
| خ          | Kha' | Kh          | Ka dan ha                   |
| د          | Dal  | D           | De                          |
| ذ          | Ḍal  | Ḍ           | Zet (dengan titik di atas)  |
| ر          | Ra'  | R           | Er                          |
| ز          | Zai  | Z           | Zet                         |
| س          | Sin  | S           | Es                          |
| ش          | Syin | Sy          | Es dan ye                   |
| ص          | Ṣād  | Ṣ           | Es (dengan titik di bawah)  |
| ض          | Ḍāḍ  | Ḍ           | De (dengan titik di bawah)  |
| ط          | Ṭa'  | Ṭ           | Te (dengan titik di bawah)  |
| ظ          | Ẓa'  | Ẓ           | Zet (dengan titik di bawah) |
| ع          | 'ain | '           | Koma terbalik di atas       |

|   |        |   |          |
|---|--------|---|----------|
| غ | Gain   | G | Ge       |
| ف | Fa'    | F | Ef       |
| ق | Qāf    | Q | Qi       |
| ك | Kaf    | K | Ka       |
| ل | Lam    | L | El       |
| م | Mim    | M | Em       |
| ن | Nun    | N | En       |
| و | Wawu   | W | We       |
| ه | Ha'    | H | Ha       |
| ء | Hamzah | ∨ | Apostrof |
| ي | Ya'    | Y | Ye       |

**B. Konsonan Rangkap Karena Syaddah Ditulis Rangkap**

|     |         |        |
|-----|---------|--------|
| عدة | Ditulis | 'iddah |
|-----|---------|--------|

**C. Ta' Marbutah Di Akhir Kata**

1. Bila dimatikan ditulis h

|      |         |        |
|------|---------|--------|
| هبة  | Ditulis | Hibah  |
| جزية | Ditulis | Jizyah |

(ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti salat, zakat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

2. Bila diikuti dengan kata sandang ‘al’ serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

|                          |         |                    |
|--------------------------|---------|--------------------|
| كِرَامَةُ الْأَوْلِيَاءِ | Ditulis | Karâmah al-auliyâ' |
|--------------------------|---------|--------------------|

3. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah dan dammah ditulis t atau h.

|                   |         |                |
|-------------------|---------|----------------|
| زَكَاةُ الْفِطْرِ | Ditulis | Zakâh al-fiṭri |
|-------------------|---------|----------------|

#### D. Vokal Pendek

|          |        |         |              |
|----------|--------|---------|--------------|
| فَعَلَ   | Fathah | Ditulis | A<br>fa'ala  |
| ذُكِرَ   | kasrah | ditulis | i<br>żukira  |
| يَذْهَبُ | dammah | ditulis | u<br>yażhabu |

### E. Vokal Panjang

|   |                               |                    |                 |
|---|-------------------------------|--------------------|-----------------|
| 1 | Fathah + alif<br>جَاهِلِيَّة  | Ditulis<br>ditulis | Â<br>jâhiliyyah |
| 2 | fathah + ya' mati<br>تَنَسَّى | ditulis<br>ditulis | â<br>tansâ      |
| 3 | kasrah + ya' mati<br>كَرِيم   | ditulis<br>ditulis | î<br>karîm      |
| 4 | dammah + wawu mati<br>فُرُوض  | ditulis<br>ditulis | û<br>furûd      |

### F. Vokal Rangkap

|   |                                 |                    |                |
|---|---------------------------------|--------------------|----------------|
| 1 | fathah + ya' mati<br>بَيْنَكُمْ | ditulis<br>ditulis | Ai<br>bainakum |
| 2 | fathah + wawu mati<br>قَوْل     | ditulis<br>ditulis | au<br>qaul     |

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Ilahi Rabbi, Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan Nikmat-Nya yang tak terhitung banyaknya. Atas izin-Nya, telah memperkenankan penulis hingga dapat menyelesaikan tesis ini. Shalawat dan salam semoga tetap tercurah kepada kekasih-Nya Nabi penutup zaman, Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun manusia dengan warisan petunjuknya untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat.

Dengan penelitian berjudul “*Perencanaan Karir Calon Pensiunan dalam Perspektif Bimbingan dan Konseling Islam (Studi Kasus di Yayasan Taman Siswa Jetis-Yogyakarta)*” ini, penulis berharap mampu menghadirkan sebuah alternatif pemikiran mengenai Bimbingan dan Konseling Islam. Dimana dimasa mendatang tantangan akan keampuhan keilmuan Islam dalam menjawab berbagai persoalan zaman mutlak dibutuhkan. Selain itu, kenyataan bahwa ilmu pengetahuan tidak semata terbatas untuk kebutuhan keilmuan (akademis), lebih dari itu ilmu pengetahuan harus mampu menjawab secara konkrit berbagai persoalan hidup manusia.

Selanjutnya, dengan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberi kontribusi aktif serta bantuan atas terselesainya tesis ini :

1. Prof. Dr. H. Akh. Minhaji, MA. Ph.D, selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga beserta jajarannya.

2. Bapak Prof. Noorhaidi, M.A. M.Phil, Ph.D., selaku Direktur Pascasarjana beserta jajarannya.
3. Bapak Prof. Dr. Maragustam Siregar, MA, selaku Ketua Prodi Pendidikan Islam.
4. Bapak Dr. Akhmad Rifa'I, M.Phil selaku Pembimbing yang banyak memberikan arahan, masukan dan saran bagi peneliti..
5. Para dosen Pascasarjana yang memberikan kuliah di Program Studi Pendidikan Islam, Konsentrasi Bimbingan dan Konseling Islam, kelas Non-Reguler, yakni: Bapak. Prof. Dr. Maragustam Siregar, MA., Prof. Dr. Iskandar Zulkarnai, MA., Prof. Dr. H. Suyadi, M.Ag., Dr. Moh. Farozin, M.Pd., Dr. Waryono Abdul Ghafur, M.Ag., Dr. Nurus Sa'adah, M.Psi., Dr. Hj. Nur Jannah, M.Si., Dr. Casmini, M.Si., Dr. Budi Astuti, M.Pd., Dr. Edi Purwanta, M.Pd., Dr. Sumedi, M.Ag., Dr. Sri Harini, M.Si, Dr. Imas Kania Rahman, M.Si., Dr. Agung Patwanto, M.Si. yang telah memberikan banyak pembelajaran serta motivasi untuk terus berjuang di Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga.
6. Bapak Rahmanto, M.Ag selaku staff Program Studi Pendidikan Islam yang dengan sigap dan cekatan membantu kelancaran dalam berbagai administrasi mahasiswa Pascasarjana, khususnya Program Studi Pendidikan Islam.
7. Ayahnda Muhammad Mansyur, Almh. Ibu Etiq & Ibu Masitah yang tak henti-hentinya memanjatkan do'a dalam setiap sujud kepada Allah SWT untuk kesehatan dan keselamatan anaknya. Terima kasih Bapak, Ibu, kalian adalah pemompa motivasi hingga anakmu bisa menyelesaikan karya luar biasa ini.

8. Bapak Muh. Slamet, Moh. Sa'id Syahroni & Totok Djoko Leksono yang telah menjadi Sosok Ayah di tanah rantau, Guru Spiritual, Guru Intelktual & Guru Kehidupan penulis selama menempuh studi di kota pelajar ini.
9. Sahabat-sahabat (Achmad Fahrudin, Fullan Puspita, Siti Rahmah, Irmayanti, Fany Susilo, Rio Addini, Dwi Nova Siti Handayani, Nurul Wulandari, Jamilah, Syafrijalmi Ishak, Muhsinatun, Suherman, Ali Candra) yang telah memberikan *support* dan sumbangsih saran dalam menyelesaikan karya ini.
10. Keluarga besar lembaga SMP Islam Ma'arif Sangata, SMK Nusantara Sangata, Pondok Pesantren Al-Munawir-Krapyak (Komplek K1) & Perguruan Taman Siswa Jetis Yogyakarta.
11. Teman-teman mahasiswa S2 Bimbingan Konseling Islam (BKI) Non-Reguler & IKMP (ikatan Mahasiswa Pasca Sarjana) Futsal pada khususnya angkatan 2013/2014 yang selalu memberi banyak ide yang inspiratif.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam karya ini. Saran yang membangun penulis harapkan demi penyempurnaan karya ini agar lebih baik lagi. Penulis berharap karya tulis ini dapat memberi manfaat khususnya pada diri penulis dan umumnya pada dunia Bimbingan dan Konseling Islam (BKI) dalam perkembangannya.

Yogyakarta,

2015

Penulis.

## DAFTAR ISI

|  | Halaman |
|--|---------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....                                 | i       |
| <b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....                           | ii      |
| <b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI</b> .....                     | iii     |
| <b>PENGESAHAN</b> .....                                    | iv      |
| <b>PERSETUJUAN TIM PENGUJI</b> .....                       | v       |
| <b>NOTA DINAS PEMBIMBING</b> .....                         | vi      |
| <b>MOTTO</b> .....   | vii     |
| <b>PERSEMBAHAN</b> .....                                   | viii    |
| <b>ABSTRAK</b> .....                                       | ix      |
| <b>PEDOMAN TRANSLITERASI</b> .....                         | x       |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                                | xiv     |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                                    | xviii   |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                                 | xx      |
| <br>   |         |
| <b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....                           | 1       |
| A. Latar Belakang .....                                    | 1       |
| B. Rumusan Masalah .....                                   | 12      |
| C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....                     | 12      |
| 1. Tujuan penelitian .....                                 | 12      |
| 2. Manfaat penelitian .....                                | 13      |
| D. Kajian Pustaka .....                                    | 14      |
| E. Kerangka Teori .....                                    | 24      |
| F. Metode Penelitian .....                                 | 34      |
| 1. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....                   | 34      |
| 2. Fokus Penelitian .....                                  | 35      |
| 3. Penentuan Subjek .....                                  | 35      |
| 4. Waktu dan Tempat Penelitian.....                        | 36      |
| 5. Jenis dan Sumber Data .....                             | 37      |
| 6. Tehnik Pengumpulan data .....                           | 38      |
| 7. Metode Analisis data .....                              | 40      |
| G. Sistematika Pembahasan .....                            | 41      |
| <br>   |         |
| <b>BAB II : PERENCANAAN KARIR CALON PENSIUNAN</b> .....    | 44      |
| A. Perencanaan Karir.....                                  | 44      |
| 1. Pengertian Perencanaan Karir .....                      | 44      |
| 2. Individu dan harapan karir.....                         | 49      |
| 3. Starata karir Individu .....                            | 50      |
| 4. Aspek-aspek Perencanaan Karir .....                     | 51      |
| 5. Faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan karir ..... | 52      |

|  |           |
|--|-----------|
| 6. Manfaat Perencanaan Karir .....                       | 53        |
| 7. Unsur-unsur dalam perencanaan karir .....             | 54        |
| <b>B. Pensiun .....</b>                                  | <b>56</b> |
| 1. Pengertian pensiun.....                               | 56        |
| 2. Landasan Filosofis & Yuridis terkait Pensiun.....     | 58        |
| 3. Faktor-faktor yang memengaruhi masa pensiun .....     | 63        |
| 4. Hambatan, tantangan & peluang para pensiunan .....    | 66        |
| 5. Tipologi kehidupan pasca pensiun .....                | 68        |
| 6. Masa Persiapan Pensiun .....                          | 71        |
| 7. Pemberdayaan dan Pengembangan Potensi Pensiunan ..... | 73        |
| <b>C. Perencanaan Karir Pensiunan .....</b>              | <b>75</b> |
| 1. Perencanaan Karir Berkelanjutan.....                  | 75        |
| 2. Berkarir diluar jalur karir asal .....                | 79        |
| 3. Menikmati Masa Pensiun (Waktu luang) .....            | 80        |
| <b>D. Bimbingan dan Konseling Islam .....</b>            | <b>83</b> |
| 1. Pengertian Bimbingan dan Konseling Islam .....        | 83        |
| 2. Tujuan Bimbingan dan Konseling Islam .....            | 87        |
| 3. Bimbingan dan Konseling Karir dalam Islam .....       | 88        |
| 4. Etos Kerja dalam Islam.....                           | 89        |
| 5. Asas bimbingan dan konseling karir dalam Islam.....   | 90        |

### **BAB III: GAMBARAN UMUM YAYASAN TAMAN SISWA JETIS**

|   |           |
|---|-----------|
| <b>YOGYAKARTA .....</b>   | <b>94</b> |
| A. Letak Geografis .....  | 94        |
| B. Sejarah Berdiri dan Perkembangan.....                            | 94        |
| C. Visi Misi dan Tujuan .....                                       | 96        |
| 1. Visi .....   | 96        |
| 2. Misi .....   | 96        |
| 3. Tujuan .....   | 96        |
| D. Struktur Organisasi Kepgawaaian Perguruan Tamansiswa Jetis ..... | 98        |
| 1. Majelis Cabang .....   | 98        |
| 2. Bagian Perguruan dan Wakil Ketua Perguruan.....                  | 100       |
| 3. Sesepeuh dan Pembina Cabang.....                                 | 101       |
| E. Aturan Kepegawaian Perguruan Cabang Jetis.....                   | 102       |
| 1. Pamong Anggota .....   | 102       |
| 2. Pamong Keluarga .....  | 103       |
| 3. Nafkah dan Honorarium .....                                      | 103       |
| 4. Pemberhentian Anggota .....                                      | 104       |
| 5. Pengabdian dan Penghargaan .....                                 | 105       |
| 6. Dana Hari Tua .....  | 106       |

|  |     |
|--|-----|
| <b>BAB VI : PERENCANAAN KARIR CALON PENSIUNAN DALAM PERSPEKTIF BIMBINGAN DAN KONSELING ISLAM</b>               | 108 |
| A. Analisis Perencanaan Karir Calon Pensiunan di Yayasan Taman Siswa Jetis Yogyakarta.....                     | 108 |
| 1. Perencanaan karir sesuai dengan jalur karir awal.....   | 108 |
| 2. Perencanaan Karir diluar jalur karir awal.....  | 113 |
| 3. Menikmati Masa Pensiun .....  | 119 |
| B. Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Perencanaan karir Calon Pensiunan di Yayasan Tamansiswa Jetis..... | 131 |
| 1. Faktor Internal .....   | 132 |
| 2. Faktor Eksternal.....   | 136 |
| C. Analisis Perencanaan Karir dalam Perspektif Bimbingan dan Konseling Islam .....                             | 139 |
| 1. Tujuan perencanaan karir dalam Islam.....   | 140 |
| 2. Urgensi Perencanaan Karir dalam Perspektif Islam ...  | 142 |
| 3. Bekerja sebagai Ibadah.....   | 149 |
| 4. Perencanaan Karir yang berdasarkan pada Etos Kerja Islam .....  | 160 |
| 5. Implikasi Perencanaan Karir Calon Pensiunan terhadap Bimbingan dan Konseling Islam.....                     | 167 |
| <br>   |     |
| <b>BAB V : PENUTUP</b> .....   | 173 |
| A. Kesimpulan .....  | 173 |
| B. Saran .....   | 189 |
| C. Keterbatasan Penelitian .....   | 193 |
| <br>   |     |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b>  |     |
| <br>   |     |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b>   |     |
| <br>   |     |
| <b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>  |     |

## DAFTAR GAMBAR

|                | Halaman |
|----------------|---------|
| Gambar 1 ..... | 23      |
| Gambar 2 ..... | 27      |
| Gambar 3 ..... | 33      |
| Gambar 4 ..... | 92      |
| Gambar 5 ..... | 93      |



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Karir merupakan hal yang penting bagi setiap manusia dewasa, bahkan untuk menguatkan asumsi tersebut, saat telah ini dilakukan berbagai upaya penyiapan karir sejak dini. Karir sangat berkontribusi dalam proses perkembangan individu diberbagai tingkat usia maupun tingkatan karirnya, tidak terkecuali individu yang tengah memasuki masa akhir karirnya (pensiun).

Kebermanfaat karir bagi individu sejalan dengan usaha untuk menjawab tuntutan zaman yang dipenuhi oleh arus perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Individu yang memasuki masa akhir karir (pension) diharapkan untuk dapat menyiapkan diri dalam melanjutkan (merencanakan) karir dan kehidupannya dengan lebih baik. Kemudian, selain sebagai penyangga kehidupan dari sisi materi, karir individu juga memiliki dimensi manfaat secara psikologi-sosial. Hal ini dimungkinkan oleh kenyataan bahwa dalam rentan waktu seseorang berkarir terjadi interaksi yang berjalan secara *intens* dalam waktu yang relatif lama, sehingga hal tersebut membentuk pola interaksi yang baik antar individu satu dengan individu lainnya. Relasi yang terbangun antar individu tersebut sangat berguna dalam proses pembentukan jaringan sosial dan secara khusus aspek psikologis individu dalam aktivitas karirnya.

Individu yang termasuk dalam kategori calon pensiunan ialah pegawai/karyawan yang telah masuk dalam kategori akhir masa karirnya.

Sebagai contoh, seorang Guru/dosen akan pensiun di Usia 60 tahun. Maka para calon pensiunan ini dapat diambil dari mereka yang memiliki sisa masa kerja lebih kurang dari 5-10 tahun sampai dengan usia pensiun yang telah ditetapkan secara institusional maupun secara konstitusional.<sup>1</sup> Namun demikian, lain halnya dengan peraturan yang diberlakukan di perguruan Tamansiswa, dimana secara khusus bagi Guru dan Pegawai Anggota Yayasan di lembaga ini pensiun ditetapkan pada usia 70 Tahun<sup>2</sup>.

Melihat kondisi tersebut, maka dapat dikatakan bahwa para calon pensiunan di lembaga ini memiliki masa karir yang relatif panjang. Namun demikian, hal tersebut juga melahirkan pertanyaan bahwa masih apakah memungkinkan bagi individu untuk dapat terus berkarir pasca pensiun tiba?. Hal tersebut berdasarkan pada kenyataan bahwa para guru/karyawan secara usia/umur termasuk dalam kategori Lansia (Lanjut Usia).

Pada tahun 2012 Indonesia termasuk negara Asia ketiga dengan jumlah absolut populasi di atas 60 tahun terbesar yakni 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.<sup>3</sup>

Salah satu factor penyebabnya ialah meningkatnya harapan hidup masyarakat Indonesia. Sebagaimana laporan Badan Pusat Statistik (BPS) bahwa terjadi peningkatan Usia Harapan Hidup (UHH). Pada tahun 2000 UHH di Indonesia adalah 64,5 tahun (dengan persentase populasi lansia adalah

---

<sup>1</sup> Mengacu pada Pasal 40 ayat 4 UU No.4 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

<sup>2</sup> Pedoman Umum aturan kepegawaian Yayasan Tamansiswa-Jetis Yogyakarta.

<sup>3</sup> KEMENKES RI, "*Gambaran Kesehatan Lanjut Usia di Indonesia*": Buletin Jendela Data & Informasi Kesehatan, semester I 2013, (Jakarta: Kemenkes RI, 2013), hlm.25.

7,18%). Angka ini meningkat menjadi 69,43 tahun pada tahun 2010 (dengan persentase populasi lansia adalah 7,56%) dan pada tahun 2011 menjadi 69,65 tahun (dengan persentase populasi lansia adalah 7,58%).<sup>4</sup> Adapun secara lokalitas (D.I. Yogyakarta) patut untuk diperhatikan, karena sebaran penduduk lansia menurut provinsi, menunjukkan persentase penduduk lansia di atas 10% sekaligus paling tinggi ada di Provinsi DI Yogyakarta (13,04%), Jawa Timur (10,40%) dan Jawa Tengah (10,34%).<sup>5</sup>

Pertumbuhan lansia yang pesat juga terkait dengan ledakan pertumbuhan jumlah pensiunan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diperkirakan akan terjadi pada tahun 2025 dengan jumlah pensiunan menyentuh angka 2,5 juta jiwa dengan tanggungan pembiayaan pada APBN mencapai Rp. 175 triliun. Namun demikian, lansia di Indonesia tetap harus didorong potensinya, sehingga para lansia dapat sehat, aktif dan mandiri. Hal tersebutlah yang kemudian dapat merubah paradigma yang menyatakan bahwa para lansia “telah habis dan tidak berguna” menjadi sosok lansia yang memiliki potensi dan dapat dikembangkan sebagai aset pembangunan, seta berkontribusi bagi pembangunan bangsa melalui pemikiran dan karya-karyanya.<sup>6</sup>

Menyimak data tersebut juga harus dilandasi dengan kesadaran bahwa standarisasi dan kategorisasi tentang individu sebagai calon pensiunan yang termasuk dalam lanjut usia akan sangat bergantung dengan beberapa faktor seperti: rata-rata harapan hidup disuatu wilayah (daerah maupun negara),

---

<sup>4</sup> *Ibid.*, hlm. 1.

<sup>5</sup> *Ibid.*, hlm.4.

<sup>6</sup> Sri Sultan Hemangku Buwono X, Penduduk *Lanjut Usia sebagai Aset, Bukan Beban*; dalam SuveyMeter, *Memanusiakan Lanjut Usia; Penuaan Penduduk & Pembangunan Indonesia*, (Yogyakarta: Surveymeter, 2013), hlm. 6-7.

tingkat harapan hidup disuatu wilayah, kategorisasi negara berkembang/maju, aturan/perundang-undangan disuatu wilayah dan yang paling penting adalah kondisi fisik & psikis dari individu itu sendiri.<sup>7</sup>

Oleh karenanya, bertambahnya atau meningkatnya harapan hidup bagi para lansia sejatinya dapat digunakan sebagai sarana untuk dapat memberikan kontribusi yang *riil* dalam pembangunan bangsa, baik dalam bentuk membangun karir kedua pasca pension, maupun berkontribusi dalam menyumbangkan pikiran, tenaga dan pengalamannya itu untuk generasi muda, seperti memberikan nasihat tentang bagaimana mengajarkan pola hidup sehat dan makan makanan yang bergizi supaya bisa berumur panjang, mendorong anak-anak muda agar sekolah setinggi-tingginya, dan yang paling penting adalah mendorong para generasi muda turut serta meningkatkan Indeks Pembangunan Manusia dan memenuhi target-target pembangunan milenium (*Millennium Development Goals*).<sup>8</sup>

Fakta terkait dengan perkembangan (pertumbuhan) pensiun tersebut, terkait pula dengan beragam dinamika menjelang akhir karir seseorang yang kerap diwarnai dengan berbagai persoalan yang tidak jarang membawa pada situasi yang pelik, rumit dan berpotensi untuk mengacaukan kehidupan individu. Masalah yang dialami seperti, persoalan keseimbangan ekonomi, jaminan kesehatan, tempat tinggal & jabatan (karir lanjutan) kerap menghampiri individu yang akan memasuki masa pensiun. Masalah-masalah

---

<sup>7</sup> Siti Partini Suardiman, *Psikologi Lanjut Usia*, (Yogyakarta: UGM Press, 2011), hlm. 3-9.

<sup>8</sup> Dr. Mulyono D. Prawiro, “*Usia Harapan Hidup Bertambah Panjang*”: Jurnal Gemari Edisi 137/Tahun XI I I /Juni 2012), hlm. 56-57.

tersebut dapat berakibat pada terjadinya keguncangan (*shock*) pada diri individu, seperti terjadinya *post power syndrome*.<sup>9</sup>

Faktor-faktor *bio-psiko-sosial* juga sangat berperan dalam menentukan kondisi kehidupan pensiunan, beberapa factor yang berhubungan terkait dengan karir dalam mempengaruhi individu baik pada masa pre-pensiun, pension maupun pasca pension, yakni: masa pre-pensiun terdiri atas kekhawatiran terhadap tabungan (financial), perencanaan dan transisi karir. Pada masa pension terdiri atas pemaknaan terhadap waktu luang, penghasilan yang menurun, partisipasi social & orientasi pekerjaan/karir. Pada masa pasca pension terkait dengan harga diri dan kondisi hubungan dengan pasangan (keluarga).<sup>10</sup>

Selain itu disadari pula bahwa pada saat ini rasio ketergantungan lansia terhadap usia muda (usia 14-59 tahun) sekitar 12% berarti masih terdapat 100 orang muda yang masih dapat memikul beban ketergantungan lansia sebanyak 12 orang.<sup>11</sup> Tentu bukan hal yang mudah bagi individu yang berusia diatas 60 tahun dalam merencanakan karir, dimana kepercayaan (*trust*) terhadap kemampuan (*skill*) dan produktivitas mereka kerap diragukan, bahkan cenderung disepelekan dan dianggap “telah habis”. Disisi lain individu juga terbentur dengan aturan hokum atau perundang-undangan yang berlaku baik secara birokratis (pemerintah) maupun secara institusional (lembaga/institusi

---

<sup>9</sup> Tarmizi Yusuf, *Mencegah post power syndrome pascapensiun*, (Jakarta:Salemba empat,2009), hlm. 10.

<sup>10</sup> Nugroho Abikusno, *Model pendekatan bio-psiko-sosial pada masa pensiun*: Jurnal Universa Medicina Vol.24 No.2 InResAge, Fakultas Kedokteran, Universitas Trisakti, Jakarta,hlm. 103-110

<sup>11</sup> KEMENKES RI, “*Gambaran Kesehatan Lanjut Usia ...*”,hlm.25.

tempatnyanya bekerja). Namun demikian, semangat kerja serta dorongan (tuntutan) kehidupan, dapat menjadi faktor yang secara dominan mengarahkan individu untuk terus mengaktualisasikan diri dalam dunia karir.

Beberapa contoh berikut menunjukkan fakta bahwa para pensiunan/lansia sama sekali tidak terbatas dalam mengembangkan pribadi dan karirnya. Karena, penuaan dan kondisi fisik yang menurun sejatinya bukanlah merupakan hambatan yang berarti bagi seorang lansia untuk dapat menaktualisasikan dirinya pada tarap tertinggi dalam kehidupannya, seperti halnya beberapa Tokoh Besar Dunia yang justru mendunia (tenar) ketika telah memasuki usia lanjut, diantaranya Ronald Reagan menjadi presiden Amerika Serikat ketika berusia 70 tahun. Mahatma Gadhi mencapai puncak popularitasnya ketika berusia 75 tahun. Buda Teresa terus bekerja untuk amal (social) sampai meninggalnya di usia 87 tahun.<sup>12</sup> Kapten Sanders mengembangkan bisnis Ayam Goreng Kentucky Fried Chiken (KFC) setelah pension di usia 76 Tahun, atau yang masih menjadi fenomena dalam dunia bisnis adalah sosok Warren Buffet yang berusia 84 tahun, tetap aktif dalam kerajaan bisnisnya (*Berkshire Hathaway*) serta berbagai kegiatan amal di usia yang telah senja, bahkan tidak mengurangi *appeal* dari pribadinya di mata khalayak.

Di Indonesia sosok yang tetap bersinar dalam usia lanjut pasca pension dari karir utamanya, seperti sosok Mantan Presiden B.J. Habibie yang berusia 79 tahun, setelah sekian tahun bergelut dalam dunia Tehnik Penerbangan &

---

<sup>12</sup> Eric B. Shiraev & David A. Levy, *Psikologi Lintas Kultural*, terj. Triwibowo B.S, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 308.

Perkeretaapian, kemudian menjadi birokrat (Wakil Presiden & Presiden RI), lalu menjalani kehidupan sebagai guru bangsa dan inspirator bagi banyak generasi muda saat ini. Hal ini menegaskan bahwa pada Pribadi-pribadi diatas istilah pension menjadi semacam tersminasi (pemberhentian sementara) yang kemudian dilanjutkan pada sebuah langkah besar, bahkan hasil yang lebih besar di masa akhir kehidupan mereka.

Untuk mewujudkan hal tersebut maka, di Negara-negara maju bursa karir bagi para calon pensiunan menunjukkan perkembangan yang jauh lebih baik, jika dibandingkan dengan kondisi di Negara berkembang seperti di Indonesia. Di Jepang, para pensiunan menjadi rebutan perusahaan/instansi swasta, karena pengalaman yang dimiliki oleh mereka yang telah lama bekerja sangat bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas serta oprasionalisasi dalam hal manajemen perusahaan.<sup>13</sup>

Di Amerika Serikat, para calon pensiunan maupun mereka yang mendapatkan pemutusan hubungan kerja (PHK) dikondisikan dengan baik, yakni dengan cara pemberian layanan peralihan karir yang dapat menunjang penghidupan serta jaminan keselarasan hidup. Proses penggalian bakat maupun potensi bagi para calon pensiunan ini dilakukan dengan sangat baik, yakni melalui jasa Biro Konsultasi dan Pelatihan. Hal tersebut pada tahap berikutnya memberikan implikasi bagi individu untuk melihat lebih dalam potensi dirinya dalam kadar kekinian, sehingga realitas dirinya menjadi hal layak diterima dan dikembangkan secara optimal.

---

<sup>13</sup> Tarmizi Yusuf, *Post Power...*, hlm. 6.

Hal diatas tentu saja memberikan sinyalemen yang baik dalam rangka perencanaan karir para calon pensiunan dikemudian hari, sehingga ketakutan akan keberlangsungan kehidupan yang baik (sejahtera) tidak akan menjadi momok yang menakutkan, baik kekhawatiran dalam hal materi maupun immaterial karena peluang karir masih terbuka bagi mereka dimasa mendatang (saat pensiun tiba). Hal ini menegaskan bahwa perencanaan karir menjamin sebuah langkah pasti setelah pensiun, yakni menuju *successful aging*.<sup>14</sup>

Perencanaan karir memungkinkan pensiunan untuk dapat mempertimbangkan bahwa dirinya harus memiliki jalur karir (*career path*) yang jelas. Jalur karir ini berguna untuk menentukan arah kemajuan karir seseorang dalam bidang pekerjaannya.<sup>15</sup> Jalur perencanaan ini dapat meliputi pilihan untuk bertahan pada spesialisasi dalam bidang asal, membuka peluang/pilihan diluar jalur karir asal atau sepenuhnya memutuskan untuk menikmati masa pensiun (waktu senggang).

Perencanaan karir juga merupakan bagian terbaik dari usaha untuk penyesuaian diri dalam menghadapi pension. Karena, terdapat hubungan negatif yang signifikan antara penyesuaian diri dengan kecemasan menghadapi pension. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan temuan bahwa semakin tinggi penyesuaian diri pegawai maka akan semakin rendah tingkat kecemasannya dalam menghadapi pension. Sebaliknya semakin rendah penyesuaian diri

---

<sup>14</sup> Suatu istilah untuk kondisi pensiunan yang berhasil di Usia lanjutnya. Lihat, Siti Partini Suardiman, *Psikologi Lanjut Usia*, (Yogyakarta: UGM Press, 2011), hlm. 278. Kemudian, Andi Mappiare A.T, *Kamus Istilah Konseling & Terapi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2006), hlm. 15 & 322.

<sup>15</sup> Dr. Ahmad S. Ruky, *SDM Berkualitas Mengubah VISI menjadi REALITAS*, (Jakarta: Gramedia, 2003), hlm., 285.

seorang pegawai maka semakin tinggi pula tingkat kecemasan yang dimilikinya dalam menghadapi masa pension. Selain factor penyesuaian diri yang mempengaruhi kondisi menjelang pension, terdapat factor lain seperti kepuasan kerja dan pekerjaan, usia, kesehatan dan status social sebelum pension.<sup>16</sup>

Keberlangsungan karir bagi para calon pensiunan ini layak ditelaah dalam dimensi keilmuan Bimbingan Konseling (BK) karena, sejatinya karir memiliki pengaruh secara psikologis bagi orang yang bergelut didalamnya. Karir dapat meningkatkan kepercayaan diri individu dan turut berkontribusi dalam proses perkembangan kehidupan individu itu sendiri.<sup>17</sup>

Didalam khazanah pemikiran Islam, khususnya Bimbingan dan Konseling Islam (BKI) masalah karir dapat dilihat secara lebih mendalam, serta dengan spektrum yang lebih luas. Karena pemahaman akan karir tidak semata sebagai sarana pemenuhan kebutuhan fisik dan psikis dalam arti serangkaian kebutuhan Duniawi. Namun, lebih dari itu dimensi karir dalam Islam dapat dimaknai sebagai salah satu bentuk aktualisasi nilai-nilai Spiritualitas (Kegamaan), seperti keyakinan bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah seorang hamba (individu) kepada Allah SWT. Keluasan pandangan Islam dalam masalah karir mencakup berbagai aspek seperti, nilai dasar karir bagi individu, tujuan karir,

---

<sup>16</sup> Ganang Septian Pradono & Santi Esterlita Purnamasari, *“Hubungan antara Penyesuaian Diri dengan Kecemasan dalam Menghadapi Masa Pensiun pada Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta”*: Publikasi Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta, hlm. 10.

<sup>17</sup> Mohammad Thayeb Manrihu, *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karier*, (Jakarta:Bumi Aksara,1992), hlm. 15.

nilai martabat & aspek ibadah yang terkandung didalamnya.<sup>18</sup> Disisi lain juga terdapat keutamaan nilai ajaran Islam yang secara khusus mengkaji tentang etos Kerja Islam. Dimana etos kerja dalam Islam merupakan prinsip hakiki bagi individu dalam menjalani kehidupan karirnya.

Perencanaan karir bagi para calon pensiunan ini sendiri dalam perspektif Islam dapat digali dan ditelaah secara mendalam maknanya, melalui firman Allah SWT. Dalam Q.S. Alam Nasyrah:7.

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾

Artinya: “Maka apabila kamu Telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh sungguh (urusan) yang lain”. (Q.S. Alam Nasyrah :7).

Ayat diatas menunjukkan bahwa seyogyanya seseorang yang telah bekerja (berkarir) untuk dapat bekerja dengan baik, menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin dan kemudian mengerjakan (melanjutkan) pekerjaan lainnya dengan terencana dan sebaik mungkin.<sup>19</sup>

Adapun terkait dimensi perencanaan karir sendiri tidak hanya menyakut hal-hal yang bersifat *profit oriented*, namun lebih dari itu penekanan akan nilai-nilai ibadah sangat dianjurkan. Terlebih bila melihat fakta bahwa individu yang memasuki masa akhir karirnya telah berada pada usia yang cukup tua, sehingga

---

<sup>18</sup> Muhammad Tholchah Hasan, *Dinamika Kehidupan Religius*, (Jakarta: Listafariska, 2004), hlm. 177.

<sup>19</sup> Aunur Rahim Faqih, *Bimbingan dan Konseling dalam Islam*, (Yogyakarta: UII Press, 2001), hlm. 126.

keseimbangan antara tuntutan akan kebutuhan duniawi dan kebutuhan ukhrawi harus diperhatikan dengan seksama.

Hal ini seakan menegaskan kembali bahwa keberadaan/kebutuhan karir seorang individu berada pada tarap yang berbeda, bergantung dengan tingkatan usia dan kebutuhan kehidupannya. Sebagaimana pandangan Islam dalam perspektif ilmu *tasawuf* bahwa individu yang masih memiliki umur terikat oleh serangkaian kebutuhan dasar dalam keadaan hidup dan dalam keadaan sehat, segar serta bugar dipandang memiliki keharusan utama untuk berkarir secara prima karena dirinya masih berada pada *maqom ihktiyar*. Maqom ini mengasumsikan seorang manusia yang masih terikat secara ketat oleh serangkaian kebutuhan dasar penghidupan yang harus dipenuhi dalam kehidupannya.<sup>20</sup>

Para calon pensiunan Guru dan Karyawan di Yayasan Tamansiswa Jetis Yogyakarta merupakan pegabdi tugas di dunia pendidikan yang telah berdedikasi penuh dan telah mengabdikan dirinya dalam waktu yang relatif lama, serta mengalami berbagai dinamika karir yang layak untuk diketahui, pun demikian hal tersebut bukanlah akhir dari perjalanan karirnya. Karena sebagaimana focus dari penelitian ini ialah mencoba untuk mengeksplorasi dan mendeskripsikan ihwal perencanaan karir individu ketika menghadapi masa pension. Berdasarkan serangkaian pemikiran tersebut maka peneliti berkeyakinan bahwa telaah terhadap perencanaan karir para calon pensiunan di

---

<sup>20</sup> Muhammad Tholchah Hasan, *Dinamika Kehidupan...*, hlm. 184. Bandingkan pula pokok pikiran diatas dengan pemikiran psikologis Abraham Maslow tentang “*Hierarki Kebutuhan Dasar Manusia*”, Lihat, Frank G. Goble, *Mazhab Ketiga; Psikologi Humanistik Abraham Maslow*, (Yogyakarta: Kanisum, 1987), hlm. 92.

Yayasan Tamansiswa Jetis - Yogyakarta layak untuk diteliti secara mendalam, sehingga diperoleh temuan (hasil) yang bermanfaat secara khusus bagi para calon pensiunan dan secara umum bermanfaat bagi khazanah keilmuan Bimbingan dan Konseling Islam. Oleh karenanya penulis mengajukan Judul penelitian, yakni *“Perencanaan Karir Calon Pensiunan dalam Perspektif Bimbingan Konseling Islam (Studi Kasus di Yayasan Tamansiswa Jetis-Yogyakarta)”*.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka, peneliti mengajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan karir calon pensiunan di Yayasan Pendidikan Tamansiswa Jetis-Yogyakarta?
2. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi Perencanaan Karir Calon Pensiunan di Yayasan Tamansiswa Jetis Yogyakarta?
3. Bagaimana perencanaan karir pensiunan dalam perspektif Bimbingan dan Konseling Islam?

## **C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan**

Tujuan dari penelitian penelitian mengacu pada apa yang telah disebutkan dalam rumusan masalah, yakni:

- a. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan perencanaan karir para calon pensiunan yayasan Tamansiswa Jetis Yogyakarta.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi perencanaan karir calon pensiunan di yayasan Tamansiswa Jetis Yogyakarta.
- c. Untuk mengetahui perencanaan karir dalam perspektif bimbingan dan konseling Islam.

## 2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih baik secara teoritis maupun praktis, yakni sebagai berikut:

### a. Secara teoritis

Penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan), yaitu secara umum untuk berkembangnya keilmuan Pendidikan Islam, khususnya bagi Bimbingan dan Konseling Islam. Serta secara lebih khusus lagi terkait dengan masalah bimbingan dan konseling karir dalam perspektif Islam. Melalui penelitian, metode dan pendekatan yang digunakan diharapkan dapat menggali pengetahuan-pengetahuan baru yang terdapat dalam masalah perencanaan karir para calon pensiunan.

### b. Secara praktis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi syarat penulis dalam menyelesaikan studi di program magister (S2) pendidikan Islam dengan konsentrasi bimbingan dan konseling di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

- 2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan Yayasan Tamansiswa Jetis Yogyakarta.
- 3) Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan keilmuan bimbingan dan konseling Islam.
- 4) Hasil dari penelitian ini diharapkan juga sebagai informasi atau acuan dan sekaligus memberikan rangsangan dalam melakukan penelitian-penelitian lanjutan dalam ruang lingkup bimbingan dan konseling Islam.

#### **D. Kajian Pustaka**

Kajian pustaka ini dimaksudkan sebagai salah satu kebutuhan ilmiah yang berguna memberi kejelasan dan batasan tentang informasi yang digunakan sebagai khazanah pustaka, terutama yang berkaitan dengan tema yang sedang dibahas. Tinjauan pustaka ini untuk mendapatkan gambaran tentang hubungan topik penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sehingga tidak terjadi pengulangan yang tidak diperlukan.<sup>21</sup>

Pada saat peneliti memulai penelitian ini, belum terlalu banyak karya-karya atau tulisan yang secara khusus mengkaji perkara perencanaan karir bagi para calon pensiunan. Namun demikian terdapat beberapa karya yang dijadikan rujukan dalam kajian kepustakaan, yakni:

---

<sup>21</sup> Abudin Nata, *Metodologi Studi Islam* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000), hlm. 125.

1. Tesis yang berjudul **“Faktor-faktor yang mempengaruhi Kemandirian Orang Lanjut Usia (Studi Kasus di Kelurahan Jambangan), oleh Ratna Suhartini.**<sup>22</sup> Hasilnya menyebutkan bahwa ada pengaruh secara signifikan factor kesehatan terhadap kemandirian orang lanjut usia, berdasarkan hasil uji regresi logistic diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Pada kelompok mandiri sebagian besar responden mempunyai kondisi kesehatan baik 87%. Responden yang memiliki kesehatan baik akan dapat melakukan aktivitas apapun tanpa minta pertolongan orang lain. Sedangkan responden tidak mandiri cenderung berada pada kondisi kesehatan sedang (menengah), sehingga dalam melakukan aktivitasnya masih membutuhkan bantuan orang lain.

Penelitian tersebut secara khusus menelaah tentang aspek kemandirian lansia beserta factor-faktor yang menyertainya. Perbedaannya dengan kajian ini ialah bahwa penelitian ini menggunakan metode yang berbeda serta subjek yang berbeda sehingga hasil yang diperoleh juga berbeda. Namun demikian kontribusi yang dapat dihasilkan ialah bahwa terdapat beberapa point penting terkait aspek kelansiaan (pensiunan) dan factor-faktor kemandirian yang terungkap melalui penelitian ini.

---

<sup>22</sup> Ratna Suhartini, *Faktor-faktor yang mempengaruhi Kemandirian Orang Lanjut Usia (Studi Kasus di Kelurahan Jambangan)*, Tesis, (Surabaya: PPs. Universitas Airlangga, 2004).

2. Karya Tulis Ilmiah Penelitian Individual dengan judul “**Makna Bekerja Bagi Orang Lanjut Usia**”, oleh **Slamet, M.Si.**<sup>23</sup> pada penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif. Adapun hasilnya diperoleh bahwa para lansia yang bekerja memiliki motivasi yang tinggi disebabkan oleh tuntutan pekerjaan untuk memperoleh penghasilan, memberikan dorongan kepada anak cucu dan sebagai sarana untuk bersosialisasi serta berkontribusi di tengah masyarakat. Adapun makna bekerja bagi para lansia adalah bekerja memberikan kepuasan hidup, kemandirian, arah dan tujuan hidup yang jelas dan dapat berkembang menjadi hal yang lebih baik bagi dirinya maupun orang lain disekitarnya.

Penelitian tersebut diatas menggunakan metodologi yang sama (kualitatif), namun perbedaanya terletak pada aspek pengkajian yakni terkait dengan kebermaknaan dan perencanaan karir. Sedangkan subjek penelitian juga berbeda secara tipologis, karena penelitian ini berfokus pada para guru dan pegawai yang memiliki criteria khusus dalam upaya pengumpulan informasi. Melalui kedua penelitian ini maka diharapkan akan terjadi semacam usaha yang bersifat komplementer yakni, kebermaknaan dan langkah praksis berupa perencanaan karir para pensiunan (lansia).

3. Penelitian oleh **Risis Setyarini & Nuyanti Atamimi** dengan judul “**Self-Esteem dan Makna Hidup pada Pensiunan Pegawai Negeri**

---

<sup>23</sup> Slamet, M.Si, *Makna Bekerja Bagi Orang Lanjut Usia*, (Yogyakarta: Fak. Da'wah/BKI UIN Sunan Kalijaga, 2010).

**Sipil (PNS)”<sup>24</sup>** Diperoleh hasil bahwa berdasarkan hasil perhitungan diketahui *self-esteem* dan makna hidup berkorelasi positif secara signifikan. Semakin tinggi *self-esteem* maka kebermaknaan hidup juga semakin tinggi. Sumbangan efektif *self-esteem* terhadap makna hidup pada penelitian ini adalah 38%. Terdapat faktor lain sebesar 62% turut mempengaruhi kebermaknaan hidup seseorang. Sumber makna hidup lain yang mempengaruhi makna hidup yaitu kebutuhan holistik, pandangan filosofis (nilai-nilai dan kepercayaan), idealisme, perhatian pada kemanusiaan, agama, budaya, dan motif eksistensial.

Faktor-faktor yang berpengaruh pada makna hidup yang berhasil digali melalui wawancara yaitu penerimaan diri atas kondisi pensiun, keterikatan dengan keluarga, falsafah *mangan ora mangan angger e ngumpul*, masih mempunyai pengaruh terhadap pensiunan, kesehatan umum yang tampak, aktivitas organisasi social dan keagamaan, kondisi ekonomi yang sesuai dengan tuntutan kehidupan yang mengutamakan kesederhanaan, religiusitas yang nampak dari aktivitas keseharian, mensyukuri nikmat dan budaya masyarakat yaitu *nrimo* atas apa yang telah di anugerahkan oleh Sang Pencipta.

Relevansi dari penelitian tersebut dalam penelitian ini ialah bahwa terdapat perbandingan dan pengukuran yang obyektif terkait dengan tingkatan *self-esteem* dan kebermaknaan hidup pensiunan. Hal tersebut

---

<sup>24</sup> Setyarini & Nuyanti Atamimi, “*Self-Esteem* dan Makna Hidup pada Pensiunan Pegawai Negeri Sipil (PNS)” dalam Jurnal Psikologi, vol. 38, No. 2, Desember 2011. Hlm. 176-184

kemudian dapat dijadikan sebagai sarana untuk menunjang langkah praksis dalam merumuskan perencanaan karir para pensiunan.

4. Buku karya **Moekijat** dengan judul **“Perencanaan dan Pengembangan Karier Pegawai”**.<sup>25</sup> Dalam buku ini dipaparkan dengan rincin pembahasan tentang Definisi, Hakikat Karier, Karier dan Promosi, Perencanaan Karier dan Pengembangan Karier. Secara khusus dalam pembahasan terkait dengan perencanaan karir dalam buku ini dipaparkan masalah terkait dengan alasan dan urgensitas dari perencanaan karir, *value* (keuntungan) yang diperoleh dari perencanaan karir, perencanaan karir sebagai bagian dari fungsi kepegawaian, praktek perencanaan karir, unsure-unsur dalam perencanaan karir, program perencanaan karir & prediksi akan perencanaan karir di masa mendatang.

Manfaat lain yang dapat diperoleh dari telaah terhadap pembahasan yang ada dalam buku ini ialah bahwa didalamnya telah terdapat suatu bentuk perbandingan masalah-masalah kepegawaian dari berbagai sumber, baik itu persoalan kebijakan pegawai yang ada dalam lingkup nasional maupun kebijakan kepegawaian yang berasal dari luar negeri.

5. Buku **Dewa Ketut Sukardi & Desak Made Sumiati** dengan judul **“Panduan Perencanaan Karir”**.<sup>26</sup> Buku ini dengan sangat baik membuka ruang pengkajian terkait perencanaan karir yang meliputi

---

<sup>25</sup> Moekijat, *Perencanaan dan Pengembangan Karier Pegawai*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1995).

<sup>26</sup> Dewa Ketut Sukardi & Desak Made Sumiati, *Panduan Perencanaan Karir*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1993).

Tinjauan global perencanaan karir, pemahaman akan sifat dan arti dari pekerjaan (karir), proses pengambilan keputusan karir, pemilihan jabatan, penemuan diri beserta *self concept*, eksplorasi diri terkait dengan bakat dan potensi karir, pemberian informasi karir (jabatan/pekerjaan) dan suatu upaya terlaah terhadap karir yang digeluti.

6. Buku **Karya Robert Nathan & Linda Hill** dengan judul **“Konseling Karier”**.<sup>27</sup> Didalam buku ini membahas masalah karier dalam perspektif budaya masyarakat di Inggris, kemudian mendialogkannya dalam disiplin ilmu Konseling, khususnya Konseling Karier. Adapun pembahasannya, antara lain: manajemen stress dalam konseling karier, dinamika karier di berbagai tingkatan usia, pemahaman individu akan hakikat karier, serta pembahasan tentang wujud konseling karier dalam bentuk budaya organisasi.

Relevansinya dengan pembahasan dalam penelitian ini ialah bahwa dalam buku ini memberikan deskripsi menarik terkait dengan perkembangan konseling karir yang telah mapan diterapkan di berbagai tingkat kehidupan masyarakat Barat. Hal itu pula menegaskan bahwa keilmuan Bimbingan dan konseling dapat digunakan dalam bentuk praksis kehidupan karir seseorang.

---

<sup>27</sup> Karya Robert Nathan & Linda Hill, *Konseling Karier*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012).

7. Buku karya **Robert L. Gibson & Marianne H. Mitchell** dengan Judul ***“Bimbingan dan Konseling”***.<sup>28</sup> Dalam buku ini memberikan penjelasan tentang masalah karier menyangkut persoalan-persoalan karir (pekerjaan) dalam konstruk budaya masyarakat Amerika. Adapun lingkup pembahasannya ialah persoalan konseling gerontologi yang berfungsi untuk menanggulangi problem yang di hadapi warga usia lanjut seperti peningkatan populasi lansia, krisis pasca pension, kemudian bentuk bantuan berupa bimbingan maupun *coaching* dalam upaya pemberdayaan warga lansia seperti penentuan orientasi menjelang masa pension, perencanaan financial, assessment karir dan perencanaan waktu luang.

Oleh karenanya buku ini relevan untuk digunakan sebagai bagian dari kepustakaan yang digunakan dalam penelitian ini, karena mencakup berbagai aspek kehidupan karir para lansia dengan berbagai *setting* budaya masyarakat Amerika yang Heterogen.

8. Buku karya **Tarmizi Yusuf** dengan judul ***“Mencegah Post-Power Syndrome Pasca Pensiun”***.<sup>29</sup> Dalam buku ini dipaparkan hal-ikhwal dinamika persoalan yang dihadapi setelah pensiun dan diberikan *solving* terhadap berbagai masalah pasca pensiun. Demikian didalamnya terdapat pembahasan kunci yang dijadikan rujukan utama dalam penelitian ,ini, yakni pembahasan terkait dengan usaha

---

<sup>28</sup> Robert L. Gibson & Marianne H. Mitchell, *Bimbingan dan Konseling, ed.vii*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011).

<sup>29</sup> Tarmizi Yusuf, *Mencegah post power syndrome pascapensiun*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009).

mempersiapkan diri menjelang pensiun bagi para pegawai/karyawan di berbagai instansi.

Persiapan yang perlu dilakukan oleh mereka yang akan memasuki masa pensiun tidak semata terkait dengan persiapan psikis/mental, namun lebih dari itu dibutuhkan persiapan yang bersifat praktis, yakni persiapan untuk melanjutkan aktivitas karir diluar dunia karir yang selama ini digeluti. Hal tersebut penting dilakukan untuk menghindarkan diri dari berbagai masalah psikologis, dan sekaligus masalah ekonomi yang kerap menjadi sebab ketidakberdayaan para pensiunan dihari tuanya.

Penulis buku tersebut dengan sangat baik mengarahkan berbagai kemungkinan yang dapat dilakukan seseorang pasca pensiun, baik dari sisi eksistensi diri dalam lingkup karir maupun dalam hal bakat dan hobi terpendam yang kemudian dapat dihidupkan kembali pasca memasuki masa pensiun.

9. Buku karya **Tohari Musnamar,dkk.**, dengan judul ***“Dasar-dasar Konseptual Bimbingan dan Konseling Islami”***.<sup>30</sup> Buku ini merupakan serangkaian hasil seminar dan loka karya yang diselenggarakan oleh badan pengembangan dan pembinaan keagamaan (BPPK) UII-Yogyakarta. Buku ini merupak referensi yang sangat representatif guna melihat wujud konseptual dari keberadaan layanan bimbingan dan konseling kerja Islami.

---

<sup>30</sup> Tohari Musnamar,dkk., *Dasar-dasar Konseptual Bimbingan dan Konseling Islami*, (Yogyakarta: UII Press, 1992).

Buku ini merupakan sumber rujukan bagi banyak buku bimbingan dan konseling Islam yang ada pada masa belakangan ini, karena secara geneologis buku ini mengangkat konsep-konsep pemikiran yang menjadi bangunan dasar keilmuan bimbingan dan Konseling Islam yang ada di Indonesia. Begitu pula perihal pembahasan bimbingan dan konseling karir/pekerjaan memberikan penjelasan yang sangat baik terkait dengan dalil-dalil dalam keilmuan bimbingan dan konseling Islam.

10. Buku karya **Sigit Budhi Setiawan & Marlutfi Yoandinas** dengan judul *“Mereka yang melampaui waktu (Konsep Panjang Umur, bahagia, sehat dan tetap produktif)”*.<sup>31</sup> Buku ini merupakan serangkaian ulasan dari hasil penelitian di lebih dari 14 Kota di Indonesia dan disertai dengan film dokumenter tentang individu-individu yang memiliki eksistensi, perjuangan dan pengabdian dalam hidup, terutama dalam hal pekerjaan (karir).

Individu usia tua yang menjadi objek dari penelitian dalam buku ini memberikan pemahaman dalam perspektif yang penuh dengan *wisdom* dalam kehidupan usia tua mereka. Resep panjang umur diikuti dengan prinsip hidup yang menjaga nilai-nilai tradisionalitas serta spiritual pada tingkat yang tinggi dan konsisten dilakukan sepanjang kehidupan mereka yang melintasi berbagai nilai-nilai etnisitas serta keberagaman budaya masyarakat Indonesia.

---

<sup>31</sup> Sigit Budhi Setiawan & Marlutfi Yoandinas, *Mereka yang melampaui waktu; Konsep Panjang Umur, bahagia, sehat dan tetap produktif*, (Yogyakarta: Pustaka Sempu, 2013).

11. Buku karya **Komaruddin Hidayat** dengan judul *“Life’s Journey; Hidup Produktif dan Bermakna”*.<sup>32</sup> Didalam buku ini terurai dengan sangat baik perihal perjalanan kehidupan manusia, pada bagian kedua buku ni memberi penjelasan terkait dengan makna kerja (karir) bagi kehidupan manusia. Diantara sekian banyak sisi menarik dari buku ini ialah bahwa dalam persoalan karir terdapat berbagai faktor pendukung seperti nilai-nilai kehidupan, pemaknaan terhadap kerja & orientasi yang ideal terhadap karir yang dijalani seseorang individu. Buku ini juga menyajikan kerangka berfikir yang komprehensif terkait dengan nilai-nilai dalam kehidupan seperti kebermaknaan usia dan kemanfaatan dari setiap peristiwa yang dialami oleh manusia dalam kehidupannya.
12. Buku karya **Moh. Surya** dengan judul *“Psikologi Guru; Teori & Praktik”*.<sup>33</sup> Buku ini memberikan penjelasan terkait dengan tipologi kehidupan seseorang setelah memasuki masa pensiun. Melalui pengkajian tersebut kemudian diketahui bahwa dalam masa akhir karir seseorang akan terdapat serangkaian perubahan baik itu berupa hambatan-hambatan, masalah, peluang dan kesempatan untuk melakukan hal-hal besar pasca pensiun dalam karir seseorang sebagai Pendidik (Guru).

---

<sup>32</sup> Komaruddin Hidayat, *Life’s Journey; Hidup Produktif dan Bermakna*, (Bandung: Noura Books, 2013).

<sup>33</sup> Moh. Surya, *Psikologi Guru; Konsep dan Aplikasi dari Guru, untuk Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2013).

Buku ini menawarkan sebuah telaah menyeluruh dalam kehidupan karir seorang guru, mulai dari masalah pengajaran, motivasi hingga pengembangan karir bagi individu guru.

13. Buku karya **Yeniar Indriana** dengan Judul “**Gerontologi & Progeria**”.<sup>34</sup> Di dalam buku ini memberikan dasar teoritik terkait dengan dinamika psikologis lansia dalam lingkup keilmuan gerontology yang secara khusus sebagai bagian dari cabang ilmu psikologi yang mempelajari kehidupan orang lanjut usia. Di dalam buku ini diperoleh penjelasan terkait dengan bagaimana cara lansia memahami segala hal dalam kehidupannya, kemudian bagi para pra-lansia untuk dapat mempersiapkan diri bagaimana ketika nanti memasuki tahap usia lanjut sehingga dapat mengurangi tingkat ketegangan dan dapat menyesuaikan diri dengan baik terhadap perubahan-perubahan dalam situasi hidupnya, seperti terkait dengan keluarga, karir, lingkungan dan kematian.

Buku ini juga merupakan suatu pijakan dasar dalam pemahaman aspek Gerontologik dalam penelitian yang berusaha untuk memahami aspek-aspek penting karir dalam kehidupan lansia (pension).

---

<sup>34</sup> Yeniar Indriana, *Gerontologi & Progeria*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012).

## E. Kerangka Teori

### 1. Karir dan Perencanaan Karir

Menurut Werther & Davis, karir adalah semua pekerjaan yang dipegang oleh seseorang selama hidup bekerja.<sup>35</sup> Selanjutnya, Hall menyatakan bahwa karir merupakan serangkaian sikap, dan perilaku yang dilihat secara perseorangan yang dikaitkan dengan pengalaman dan kegiatan pekerjaan selama masa hidup seseorang.<sup>36</sup>

Menurut Donald Super pada dasarnya karir merupakan perwujudan konsep diri yang artinya seseorang mempunyai konsep diri dan ia berusaha menetapkan konsep diri itu dengan memilih pekerjaan. Didalam teori perkembangan memandang bahwa pilihan karir bukanlah peristiwa yang sekali dalam seumur hidup, karena konsep diri orang itu berubah-ubah melalui tahap-tahap kemunduran. Tahap eksplorasi selanjutnya sebagai atas fase-fase fantasi, tentatif dan realistik, sedang tahap pembentukan terbagi atas tahap uji coba dan keadaan mantap. Selain hal tersebut pola karir orang atau tingkat pekerjaan yang dicapai ditentukan oleh taraf sosial ekonomi orang tuanya, kemampuan mental, ciri-ciri kepribadian, minat, nilai-nilai, tersedianya kesempatan.<sup>37</sup>

Tahapan perkembangan karir menurut Super mengenai *life span- life space*, adalah hubungan antara tahapan hidup psikologis dengan teori peranan sosial untuk mendapatkan gambaran umum mengenai karir yang

---

<sup>35</sup> Moekijat, *Perencanaan....*, hlm. 3.

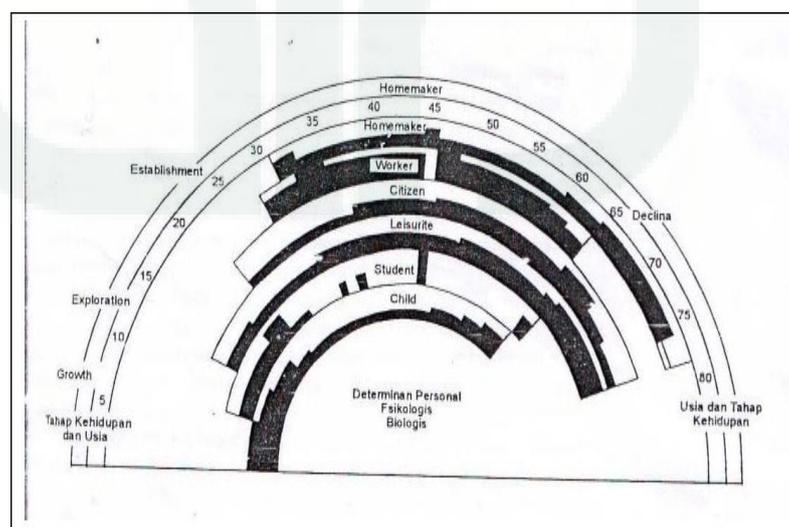
<sup>36</sup> *Ibid.*, hlm. 6.

<sup>37</sup> W.S. Winkel & Hastuti., *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*, (Yogyakarta: Media Abadi, 2005), hlm. 631.

multi peran. Ada dua dimensi yang dibangun dalam teori tersebut. Dimensi waktu yang diistilahkan dengan *life span*, merupakan tahapan perkembangan karir yang dimainkan sesuai dengan umur yakni ketika masih berada pada tahap seorang anak, belajar, hidup dalam masyarakat, bekerja, menikah sampai dengan masa pensiun. Dimensi kedua merupakan dimensi ruang atau *life space* yakni dimensi yang berkaitan dengan kondisi sosial tempat individu tersebut hidup. Sehingga pada usia tertentu, individu memiliki peran perkembangan yang harus dijalankan sesuai dengan tahapan perkembangannya. Hubungan mengenai usia dengan tahapan perkembangan karir menurut Super dinamakan dengan pelangi karir kehidupan (*life-career rainbow*). *Life-career rainbow* ini menggambarkan keterkaitan antara usia dengan tahapan perkembangan yang menjadi tugas perkembangan dalam hidupnya.<sup>38</sup>

Berikut ini merupakan gambaran *life-career rainbow* dari Super.

**Gambar 1.** *Life-Career Rainbow* dari Donald E. Super 18



<sup>38</sup> Mohammad Thayeb Manrihu, *Pengantar Bimbingan...*, hlm. 95.

Tahap perkembangan kehidupan berkaitan dengan perkembangan karir yang diajukan oleh Super ada lima tahap perkembangan karir, yaitu:<sup>39</sup> Fase pengembangan (*Growth*), dari saat lahir sampai usia kurang lebih 15 tahun, dimana anak mengembangkan berbagai potensi, pandangan khas, sikap, minat dan kebutuhan-kebutuhan yang dipadukan dalam struktur gambaran diri (*self-concept structure*). Fase *explorasi* (*Exploration*), usia 15 sampai 24 tahun, dimana individu memikirkan berbagai alternatif jabatan, tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat. Fase pematapan (*Establishment*), usia 25 sampai 44 tahun, yang bercirikan usaha tekun memantapkan diri melalui seluk beluk pengalaman selama menjalani karir tertentu. Fase pembinaan (*Maintenance*), usia 45 sampai 64 tahun, dimana orang yang sudah dewasa menyesuaikan diri dalam penghayatan jabatannya. Fase kemunduran (*Decline*), bila orang memasuki masa pensiun dan harus menemukan pola hidup baru sesudah melepaskan jabatannya. Kelima tahap ini merupakan acuan bagi munculnya sikap-sikap dan perilaku yang menyangkut keterlibatan dalam karir, yang nampak dalam tugas perkembangan karir (*Vocational development tasks*).

Perencanaan Karir menurut Werther & Davis, merupakan proses yang dipergunakan oleh seseorang untuk memilih tujuan karir dan jalur untuk mencapai tujuan tersebut. Sedangkan Burack & Marthys menyatakan bahwa perencanaan karir perseorangan ialah berupa

---

<sup>39</sup> W.S. Winkel & Hastuti, *Bimbingan dan Konseling...*, hlm. 632.

keputusan-keputusan mengenai karir, perencanaan pekerjaan selama hidup seseorang dan pemenuhan kebutuhan, nilai, kemampuan dan minat perseorangan dalam suatu hubungan kehidupan karier.<sup>40</sup>

## 2. Pensiun

Pensiun merupakan kondisi yang terjadi dimana seseorang yang menekuni karir atau pekerjaan tertentu harus mengakhiri karirnya dikarenakan oleh batas usia tertentu, hal ini dikenal pula dengan istilah *Purnatugas*.<sup>41</sup>

Secara etimologis dalam bahasa Inggris istilah “pensiun” terkait erat dengan beberapa istilah berikut ini: pensiun dikenal dengan istilah *retired*, sedangkan “pensiunan” disebut dengan istilah *someone retired*, Perusahaan/Instansi penyedia pensiun dikenal dengan istilah “*Company Pensiun*”, kemudian *Disablement Annuity* bermakna Pensiunan yang cacat (difabel).

Berdasarkan PP No. 32 tahun 1979 batasan usia pensiun untuk PNS umum adalah 56 tahun, sementara untuk guru 60 tahun, untuk dosen 65 tahun dan untuk guru besar dapat diperpanjang sampai dengan usia 70 tahun.<sup>42</sup> Umur sebagaimana tersebut dalam ladsan yuridis diatas merupakan usia dimana individu akan memasuki tahapan dewasa akhir.<sup>43</sup>

Pada usia ini terdapat kesepakatan bahwa memang sudah saatnya individu untuk berhenti bekerja.

---

<sup>40</sup> Moekijat, *Perencanaan...*, hlm. 10.

<sup>41</sup> Siti Partini Suardiman, *Psikologi Usia Lanjut...*, hlm. 133.

<sup>42</sup> *Ibid.*,... hlm. 137.

<sup>43</sup> Moekijat, *Perencanaan...*, hlm. 95.

Namun demikian, sekalipun secara usia individu yang memasuki masa pensiun cenderung terbilang telah berumur (usia tua/lanjut), mereka tetap memiliki potensi dan perkembangan yang tidak berbeda seperti apa yang ada pada orang muda. Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan Carl R. Rogers, bahwa manusia lanjut usia (manula) memang mengalami perubahan, akan tetapi seseorang dalam usia berapapun – apakah ia berusia 35 atau 40 atau 60 atau 80, ia tetap seorang individu yang unik dalam banyak hal, dimana didalam dirinya mereka tetap tumbuh, ingin memahami dan dapat menjalankan tugas-tugas dalam kehidupan.<sup>44</sup>

Untuk mendukung pemikiran Rogers diatas terdapat *Teori Aktivitas* yang mengkaji tentang penuaan sebagaimana yang disampaikan oleh Nuegarten yang menyatakan bahwa untuk menjadi tua dengan sukses seseorang harus sebisa mungkin tetap aktif. Pada beberapa penelitian yang mendukung teori tersebut ditemukan pula bahwa jumlah aktivitas dan frekuensi yang dilakukan oleh individu berkorelasi positif terhadap kebahagiaan hidup dan juga memengaruhi kesehatan fisik, status & fungsi kognitif, insiden penyakit Alzheimer dan pertahanan hidup.<sup>45</sup>

Kemudian, selain sisi positif yang dapat dilihat pada perkembangan kehidupan manusia sebagaimana yang dikemukakan diatas, patut pula untuk merefleksikan kembali suatu pemikiran penting akan hierarki kebutuhan manusia sebagaimana yang diungkapkan oleh Abraham H. Maslow, dimana manusia dalam kehidupannya dituntut

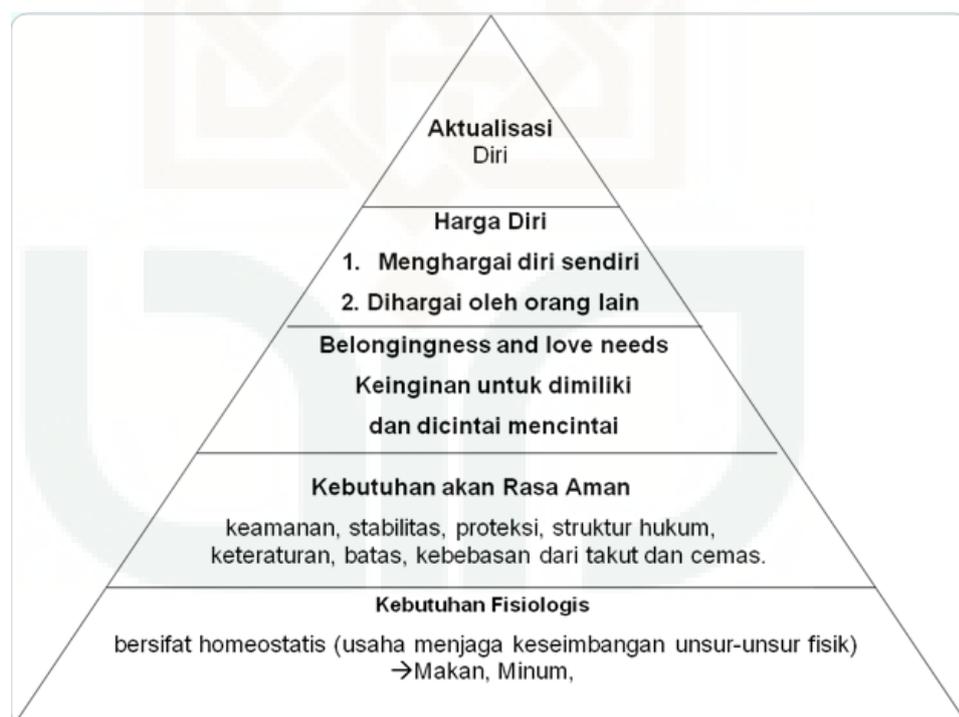
---

<sup>44</sup> Jeanette Murad Lesmana, *Dasar-dasar Konseling*, (Jakarta: UI Press, 2013), hlm. 190.

<sup>45</sup> Diane E. Papalia, Sally Wendkos Olds & Ruth Duskin Feldman, *Human Development; Perkembangan Manusia*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2009), hlm. 407-408.

untuk dapat memenuhi serangkaian kebutuhan hidup, yakni: kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan perlindungan dan rasa aman, kebutuhan cinta & rasa memiliki-dimiliki, kebutuhan akan harga diri/penghargaan dari orang lain dan kebutuhan akan aktualisasi diri.<sup>46</sup> Maslow juga mengatakan bahwa orang yang dapat mengaktualisasikan dirinya adalah orang yang memiliki “kemerdekaan psikologis”.<sup>47</sup> Kemudian hal yang paling mendasar dalam pemikiran ini ialah keyakinan bahwa semakin bertambahnya usia seseorang maka akan semakin besar tingkat keinginan untuk pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut.

**Gambar. 2.** Hierarki Kebutuhan Manusia



<sup>46</sup> Frank G. Goble, *Mazhab Ketiga:Psikologi Humanistik Abraham Maslow*, (Yogyakarta: Kanisius, 1987), hlm. 92.

<sup>47</sup> *Ibid.*, hlm. 59.

Pemikiran Maslow tersebut kemudian dapat disandingkan dengan Teori Kesenambungan (*continuity theory*) sebagaimana yang disampaikan oleh Robert Atchley yakni, bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam proses penuaan (masa pensiun) seseorang harus mempertahankan keseimbangan dan kesinambungan perubahan, baik dalam struktur internal maupun eksternal hidup mereka, terutama menyangkut kesinambungan antara masa lalu dan masa kini.<sup>48</sup> Kesenambungan tersebut menyangkut seluruh aspek dalam kehidupan individu terutama aspek aktivitas karir dimasa lalu, saat ini dan masa mendatang.

Menguatkan terhadap pemikiran-pemikiran diatas maka dalam perkembangan individu yang berkelanjutan tersebut menurut Erikson, bahwa tugas-tugas perkembangan lanjut usia adalah memantapkan cita integritas, suatu cita hidup tentang kebermaknaan dan kepuasan.<sup>49</sup> Dengan demikian pandangan terhadap diri para calon pensiunan yang memang telah berusia lanjut dapat secara utuh dilakukan.

Kemudian secara lebih komprehensif terdapat perumusan terkait dengan kehidupan individu (lahir, tumbuh, pendidikan, karir, pension & akhir hayat), pemikiran psikologis yang dipadukan dengan bentuk spiritual (Islam) sebagaimana yang disampaikan oleh Hadipranata bahwa rentang kehidupan manusia terbagi dalam beberapa fase sebagai berikut ini:

---

<sup>48</sup> Diane E. Papalia, Sally Wendkos Olds & Ruth Duskin Feldman, *Human Development...*, hlm. 408-409.

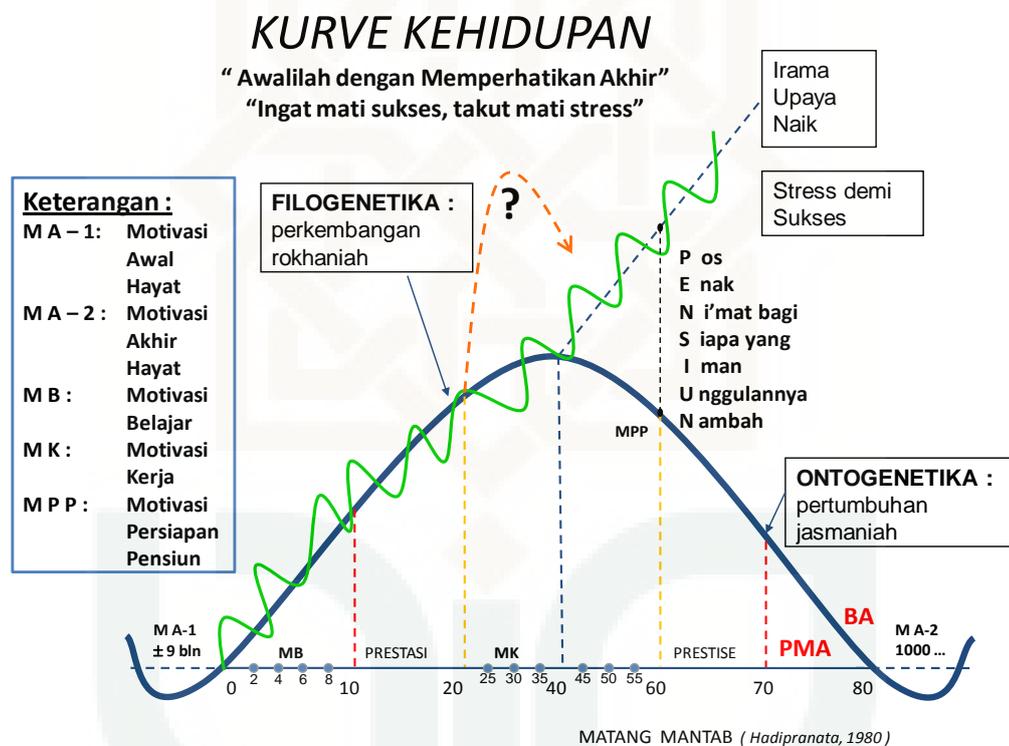
<sup>49</sup> Siti Partini Suardiman, *Psikologi Usia Lanjut...*, hlm. 180.

- 1) Pada rentang usia 0 - 1 tahun merupakan masa yang di istilahkan dengan Motivasi Awal Hayat (MA-1).
- 2) Pada rentang usia 2 - 9 tahun merupakan masa yang di isi oleh Motivasi Belajar (MB).
- 3) Pada rentang usia 10 - 20 tahun merupakan masa yang di isi oleh motivasi atau ruang untuk berprestasi (belajar).
- 4) Pada rentang usia 21 - 40 tahun merupakan masa yang berisikan Motivasi Kerja/Karir (MK). Pada masa ini juga diharapkan terjadi perkembangan/ peningkatan dalam hal perkembangan rokhaniah dari individu. Namun, tidak menutup kemungkinan pada usia ini juga akan terlihat penurunan atau stagnasi dari perkembangan rukhaniah individu.
- 5) Pada rentang usia 41 - 59 tahun merupakan masa yang digunakan untuk mempersiapkan masa Pensiun/ Masa Persiapan Pensiun (MPP). Pada rentang usia ini pula di harapkan terjadi peningkatan kualitas rokhaniah individu menuju kemapanan spiritual.
- 6) Pada rentang usia 60 - 70 tahun merupakan masa Pensiun. Pada masa inilah individu merenungkan kembali perjalanan panjang kehidupannya, kehidupan karir serta kehidupan spiritualnya. Kebermaknaan hidup serta kemantapan spirtualnya.
- 7) Pada rentang usia 71 - 80, dst. Pada masa ini ditandai dengan menurunnya perkembangan jamaniah, maka inilah yang kemudian

disebut sebagai terminasi akhir kehidupan/ Motivasi Akhir Hayat (MA-2).<sup>50</sup>

Berikut ini deskripsi berdasarkan pada Kurva Kehidupan manusia menurut Hadipranata:

**Gambar. 3.** Kurva Kehidupan menurut Hadipranata



Berdasarkan pada pemikiran psikologis diatas, maka kiranya dapat ditarik sebuah dasar teoritik bahwa seorang calon pensiunan yang memang telah berumur (usia tua) tetap memiliki potensi dan tingkat perkembangan yang terus berjalan, serta memiliki serangkaian tuntutan-

<sup>50</sup> Di Interpretasikan dari Model “Kurva Kehidupan”, dalam Mujahid Quraisy, SE, MSI. & Prof.Dr. Asip F. Hadipranata, Psy.D, “Desain Pengembangan Sumber Daya Insani: Komitmen Sosial dalam Pengembangan Model Spiritual Well-Being”, Presentasi Bahan dan Materi Perkuliahan, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, 13-14 Februari 2015, hlm. 2.

tuntutan kebutuhan yang sejalan dengan tarap perkembangan dirinya, adapun terkait dengan tingkat kebutuhan dalam proses perkembangannya mereka cenderung mengarah pada cita-cita dan kebermaknaan tertinggi dalam kehidupan karirnya. Maka di dalam penelitian ini, peneliti berfokus pada pegawai/karyawan yang akan memasuki masa pensiun (calon pensiunan) dengan beberapa kriteria yang telah ditentukan, sehingga apa yang akan diteliti adalah mengenai karir yang direncanakan oleh individu ketika memasuki masa pensiun.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat kualitatif<sup>51</sup>. Adapun bentuk analisis data yang digunakan yakni dengan menggunakan analisis *deskriptif*.<sup>52</sup>

Moleong menyatakan bahwa penelitian kualitatif merupakan tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial (*social science*) yang secara fundamental bergantung pada pengamatan manusia dalam kawasannya

---

<sup>51</sup> Pendekatan kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Lihat, Creswell, J. W. *Qualitatif Inquiry and Research Design*. (California: Sage Publications, Inc.,1998), hlm.15. Tujuan utama penelitian kualitatif adalah untuk memahami ( *to understand*) fenomena dengan lebih menitik beratkan pada gambaran yang lengkap tentang fenomena yang dikaji daripada memerincinya menjadi variabel-variabel yang saling terkait. Harapannya ialah diperoleh pemahaman yang mendalam tentang fenomena. Lihat, Agus Salim , *Teori Dan Paradigma Penelitian Sosial: Dari Denzin Guba Dan Penerapannya*, (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2001), hlm. 11.

<sup>52</sup> Lihat, Jacob Vredenberg, *Metode dan Teknik Penelitian Masyarakat*, (Gramedia: Jakarta, 1986), hlm. 34 . Pergerakannya tidak hanya sebatas pengumpulan dan penyusunan data, tapi mencakup analisis dan interpretasi tentang data itu. Secara fundamental, dapat dikatakan bahwa sebuah deskripsi adalah representasi objektif terhadap fenomena yang dikaji. Lihat, Winarno Surachmad, *Dasar dan Tehnik Research: Pengantar Metodologi Ilmiah*, (Bandung: Tarsito, 1970), hlm. 133.

sendiri dan berkenaan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristilahannya.<sup>53</sup>

Adapun terkait dengan pendekatan penelitiannya sendiri menggunakan pendekatan kualitatif studi kasus, dimana hal ini digunakan untuk mengungkap serangkaian rutinitas yang sejak dahulu telah berlangsung terhadap suatu objek penelitian.<sup>54</sup>

## 2. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ditetapkan berdasarkan pada ditemukannya suatu situasi problematic terkait dengan pensiun & karir. Tujuan dari fokus penelitian ini ialah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan berbagai permasalahan yang muncul untuk kemudian memberikan solusi praktis atas suatu permasalahan. Justifikasi yang dimunculkan dalam penelitian berdasarkan pertimbangan bahwa dalam kasus tersebut memungkinkan peneliti untuk membongkar atau mengungkapnya.<sup>55</sup> Apa yang diungkapkan disini ialah terkait dengan perencanaan karir yang dilakukan oleh para calon pensiunan di Yayasan Tamansiswa Jetis Yogyakarta.

## 3. Penentuan subjek

Penentuan Subjek adalah suatu cara untuk menentukan sumber dimana penulis mendapatkan data. Dalam penelitian ini penulis menggunakan *Purposive Sampling*, yaitu orang-orang terpilih yang akan

---

<sup>53</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), hlm.3.

<sup>54</sup> Tohirin, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan dan Bimbingan Konseling*, (Rajawali Pers: Jakarta, 2013), hlm. 20.

<sup>55</sup> Tohirin, *Metode Penelitian Kualitatif* ....hlm. 22.

dikenai pertanyaan dan pernyataanya menurut ciri-ciri spesifik yang dimiliki oleh sampel tersebut.<sup>56</sup> Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto, subjek penelitian berarti subjek dimana data diperoleh baik berupa orang, respon, benda, gerak dan proses sesuatu.<sup>57</sup>

Sampel tersebut dikendalikan oleh tujuan penelitian. Hal ini dilakukan karena peneliti beranggapan bahwa sampel yang dipilih akan mewakili kebutuhan data yang terkait dengan perencanaan karir calon pesiunan di Yayasan Pendidikan Tamansiswa Jetis Yogyakarta. Adapun yang dijadikan sebagai informan dalam penelitian ini meliputi Guru dan Pegawai yang akan memasuki masa pensiun dengan didasarkan pada beberapa kriteria khusus sebagaimana yang ditemukan dilapangan, serta informan lain yang dianggap dapat dijadikan sebagai pendukung temuan dilapangan. Sumber-sumber data di atas dianggap sudah memadai atau telah mencapai tingkat kejenuhan (*redundancy*), dalam artian jika ditambah dengan sumber data yang lain justru tidak akan memberikan informasi yang diharapkan.<sup>58</sup>

#### **4. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan sejak 22 Januari sampai dengan 22 Mei 2015, bertempat di Yayasan Pendidikan Tamansiswa Jetis Yogyakarta. Penelitian dilakukan di setiap wilayah bidang (lembaga sekolah), karena kebutuhan akan informan menyesuaikan dengan penempatan tugas

---

<sup>56</sup> S. Nasution, *Metode Research; Penelitian Ilmiah*, (Jakarta: Bumi Aksara), 1996, hlm.8.

<sup>57</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rieneka Cipta, 1998), hlm.. 402.

<sup>58</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 302.

berdasarkan surat keputusan tempat penugasan yang telah ditetapkan oleh Yayasan Tamansiswa.

## 5. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data yang bersifat *non-statistik* dimana data yang diperoleh dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka. Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

### a. Sumber Data Primer

Sumber data primer dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga yaitu; tempat (*place*), pelaku (*actor*), dan aktivitas (*activities*). Berkenaan dengan tempat, merupakan informasi yang dikumpulkan langsung dari sumbernya di lapangan yakni peneliti terjun kelapangan di Yayasan Pendidikan Tamansiswa Jetis Yogyakarta, pada beberapa wilayah bidang kependidikannya.

Pada komponen pelaku, peneliti akan mewawancarai secara mendalam Ketua Yayasan, pegawai/karyawan yang hendak pensiun (calon pensiunan) dan aktivitas yang difokuskan melalui observasi serta dokumentasi di lokasi penelitian untuk mengetahui populasi dan sampel (informan) yang dijadikan subjek penelitian. Kemudian, ditindak lanjuti dengan wawancara kepada para informan (calon pensiunan) terpilih maupun pihak terkait untuk mengetahui ihkwal perencanaan karir bagi calon pensiunan.

## b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah informasi yang telah dikumpulkan dan ditelaah yang berupa karya tulis ilmiah, buku-buku, artikel jurnal dan tulisan-tulisan yang relevan dengan penelitian ini.

## 6. Teknik Pengumpulan Data

### a. Observasi

Observasi dapat dipahami sebagai sebuah usaha pengamatan terhadap gejala yang diteliti, baik secara langsung maupun tidak langsung.<sup>59</sup> Observasi dalam penelitian ini dilakukan terkait dengan keberadaan lembaga dan personil yang ada di lingkungan lembaga Yayasan Pendidikan Tamansiswa Jetis Yogyakarta. Observasi juga meliputi serangkaian kegiatan pengamatan terhadap aktivitas keseharian para calon pensiunan dalam menjalankan karir nya.

Adapun bentuk atau format dari lembar observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Gambaran umum tentang Yayasan Tamansiswa Jetis, yaitu lokasi, sejarah pendirian, visi-misi dan ruang lingkup keorganisasian Yayasan Tamansiswa Jetis.
- 2) Pengamatan terhadap keberadaan calon pensiunan pada masing-masing lembaga pendidikan yang berada dalam naungan Yayasan Tamansiswa Jetis Yogyakarta.

---

<sup>59</sup> Anwar Sutoyo, *Pemahaman Individu (Observasi, Checklist, Interview, Kuisioner, Sosiometri)*, (Yogyakarta: pustka pelajar, 2014), hlm. 69.

- 3) Pengamatan aktivitas karir para calon pensiunan di lembaga masing-masing dalam rutinitasnya saat penelitian ini dilakukan.
- 4) Pengamatan terhadap kehidupan pribadi para calon pensiunan dalam lingkup kehidupan keluarga dan masyarakat tempat tinggalnya.
- 5) Pengamatan terhadap aktivitas karir maupun non-karir diluar karir utama para calon pensiunan yang dijadikan informan dalam penelitian ini.

b. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Rusdin Pohan adalah cara pengumpulan informasi yang didapatkan dari dokumen yakni peninggalan tertulis arsip-arsip yang memiliki keterkaitan dengan masalah yang diteliti.<sup>60</sup> Di dalam penelitian ini yang dimaksud dokumentasi adalah suatu metode pengumpulan data dengan jalan melihat catatan (dokumen) yang sudah ada. Metode dokumentasi diperlukan sebagai metode pendukung untuk mengumpulkan data, karena dalam metode ini dapat diperoleh data-data *histories*, seperti daftar karyawan, kebijakan lembaga/instansi, serta data lain yang mendukung penelitian ini.

Dokumentasi dalam penelitian ini terdiri atas serangkaian usaha untuk mengumpulkan dokumen autentik terkait dengan dokumen kontrak kerja, surat keputusan, draft aturan kepegawaian & data

---

<sup>60</sup> Rusdin Pohan, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Rijal Institut dan Lanarka Publisher, 2007), hlm. 75.

personal dari subjek penelitian, hasil seminar/loka karya/kongres organisasi Tamansiswa.

c. Wawancara

Metode wawancara mendalam (*Indepeth Interview*) digunakan peneliti untuk mendapatkan informasi yang mendalam dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Wawancara dapat dimaknai sebagai pertukaran informasi yang dilakukan oleh dua orang, sebagai pewawancara dan narasumber, dimana didalamnya terjadi pertukaran iide dan informasi dan dilakukan melalui proses tanya-jawab terhadap suatu topik tertentu.<sup>61</sup>

Wawancara dilakukan untuk mengumpulkan informasi secara menyeluruh terkait dengan profil kelembagaan, kebijakan pimpinan/lembaga, kehidupan karir subjek penelitian, dimensi perencanaan karir dan penggalian informasi mendalam terkait dengan dinamika perencanaan karir para calon pensiunan.\

## 7. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

- a. Analisis eksploratif deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh terkait data penelitian. Langkah awal dilakukan dengan mengeksplorasi masalah yang ada pada subjek penelitian, sehingga diperoleh data atau informasi yang kemudian dapat

---

<sup>61</sup> Sugiyono, *Metode penelitian...* hlm. 231.

ditindaklanjuti dengan cara mendeskripsikan secara faktual terkait dengan temuan di lapangan. Analisis jenis ini tepat digunakan terkait dengan masalah penelitian yang belum banyak diteliti atau belum melalui pendekatan kualitatif.<sup>62</sup>

- b. Analisis metode perbandingan tetap (*constant comparative method*). Model analisis ini mencakup kerangka kerja yang terdiri atas reduksi data, kategorisasi, sintesis data, dan hipotesis kerja. Reduksi data merupakan langkah pertama yang dilakukan dengan cara mengidentifikasi unit-unit terkecil untuk menemukan makna yang kemudian dikatkan dengan fokus dan masalah penelitian. Kategorisasi dilakukan dengan cara memilah setiap satuan data kedalam untukan-untukan yang memiliki kesamaan dan kemudian diberikan label/tanda. Sintesis dilakukan dengan cara mencari kaitan antara satu kategori dengan kategori lain, kemudian kembali diberikan label/tanda. Hipotesis kerja merupakan kesimpulan kerja yang masih terkait dan menjawab pertanyaan penelitian.<sup>63</sup>

## **G. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini terdiri atas lima bab, sebagai berikut:

---

<sup>62</sup> A. Setiawan, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Indeks, 2010), hlm. 23.

<sup>63</sup> Tohirin, *Metode Penelitian Kualitatif ...* hlm. 148-149.

## 1. Bagian Muka

Pada bagian ini terdiri atas: halaman Judul, Pengesahan Dirtektur, Dewan Penguji, Nota Dinas Pembimbing, Abstrak, kata Pengantar, Daftar Isi, Daftar Tabel dan Daftar Lampiran.

## 2. Bagian Isi atau Batang Tubuh Tesis

Pada bagian ini terdiri atas:

**BAB I** : Pendahuluan.

Pada bab ini merupakan gambaran secara global mengenai seluruh isi Tesis yang meliputi: Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, Kajian Pustaka, Metodologi Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

**BAB II** : Perencanaan Karir Calon Pensiunan

Pada bab ini terdiri atas pembahasan teoritik, yakni:

- a. Perencanaan Karir
- b. Pensiun
- c. Perencanaan Karir Pensiunan
- d. Bimbingan dan Konseling Islam

**BAB III** : Gambaran Umum Yayasan Tamansiswa Jetis Yogyakarta.

Terdiri aatas pemaparan data terkait dengan:

- a. Letak Gografis Yayasan Tamansiswa Jetis Yogyakarta
- b. Sejarah Pendirian Yayasan Tamansiswa Jetis Yogyakarta
- c. Visi Misi dan Tujuan

- d. Struktur Organisasi Kepgawaian Perguruan Tamansiswa Jetis
- e. Aturan Kepegawaian Perguruan Cabang Jetis

BAB IV : Analisis Perencanaan Karir Calon Pensiunan Dalam Perspektif Bimbingan Dan Konseling Islam.

- a. Analisis Perencanaan Karir Calon Pensiunan di Yayasan Tamansiswa Jetis Yogyakarta.
- b. Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Perencanaan karir Calon Pensiunan di Yayasan Tamansiswa Jetis.
- c. Analisis Perencanaan Karir dalam Perspektif Bimbingan dan Konseling Islam.

BAB V : Penutup berisi Kesimpulan, Saran dan Keterbatasan Penelitian.

### 3. Bagian Akhir

Terdiri atas Daftar Pustaka, Lampiran-lampiran, dan Biodata Peneliti.

## BAB. V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti laksanakan di lapangan, maka peneliti dapat menyimpulkan tentang “Perencanaan Karir Calon Pensiunan dalam Perspektif Bimbingan dan Konseling Islam (Studi Kasus di yayasan Tamansiswa Jetis Yogyakarta)” sebagai berikut:

#### 1. Perencanaan karir calon pensiunan di Yayasan Tamansiswa Jetis Yogyakarta.

##### a. Perencanaan Karir yang sesuai dengan jalur karir awal.

Perencanaan karir jenis ini terdiri atas 2 (dua) bagian, yakni: *pertama*, serangkaian perencanaan yang berfokus pada keinginan untuk dapat terus melanjutkan karir pada bidang yang sama dan ditempat yang sama. Jadi perencanaan karir ini sepenuhnya tidak memiliki perubahan dari karir yang di jalani saat ini seperti yang dilakukan oleh Nyi Murtihemi, Ki Sugiyo Pranoto & Ki Bitus Iswanto. Bagi para calon pensiunan ini sejatinya tidak ada kata pension dalam kehidupan pegabdiannya di dunia pendidikan dan secara khusus di Perguruan Tamansiswa.

*Kedua*, rencana karir pada bidang yang sama namun pada tempat yang berbeda. Hal ini berwujud pada keinginan individu untuk keluar dari struktur kelembagaan yang menanungi karirnya selama ini dan kemudian memutuskan untuk menjalani kehidupan karir di lembaga lain (pribadi) secara mandiri, seperti yang dilakukan oleh Ki Slamet Wahyudi.

b. Perencanaan Karir diluar jalur karir awal.

Keputusan untuk merencanakan karir dalam pola ini ialah dengan sepenuhnya melepaskan diri dari keterikatan karir awal dan melepaskan diri dari struktur kelembagaan, baik secara terpaksa oleh aturan maupun oleh keinginan pribadi. Adapun jenis kegiatan karir yang direncanakan meliputi kegiatan bertani (Ki Sujono), berdagang barang/jasa (Ki Totok Djoko Leksono & Ki Qusyairi). Keinginan para calon pensiunan ini merefleksikan sebuah semangat kemandirian dan kegigihan dalam karir akhirnya, sehingga secara tidak langsung membatah *ageism* yang kerap disematkan pada pribadi pensiunan yang sudah tidak terikat karir dan jabatan secara institusional.

c. Perencanaan Karir dengan hanya menikmati masa pension

Perencanaan dalam bentuk menikmati masa pension berupa waktu luang sejatinya hanya merupakan pemilahan terhadap

serangkaian kegiatan yang bersifat *non-materiil*, yang terdiri atas berbagai kegiatan berikut ini:

1) Beribadah

Beribadah menjadi pilihan hamper semua calon pensiunan dalam penelitian ini, meskipun tarap dari masing-masing keinginan tersebut berbeda dan cenderung tidak dapat diukur secara pasti. Ibadah Haji merupakan keinginan yang paling “di harapkan” oleh setiap calon pensiunan (Ki Totok Djoko Leksono dan Ki Ahmad Qusyairi). Disisi lain serangkaian kegiatan ibadah seperti membaca al-Qur’an, mengikuti majelis ta’lim, atau bahkan menjadi Pembina keagamaan di lingkungan masyarakat juga merupakan bagian dari aktivitas yang digeluti dan semakin ingin di tingkatkan ketika tiba masa pensiunnya.

Didalam beberapa kesempatan ditemukan pula statement yang secara personal ingin menguatkan dan menyandingkan bentuk ibadah personal dan ibadah social di masa tua setelah karir panjang di dunia pendidikan. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Ki Slamet Wahyudi & Ki Bitus Iswanto.

2) Lebih dekat dengan keluarga

Sama halnya dengan keinginan untuk menguatkan serangkaian kegiatan ibadah diatas, keputusan untuk lebih

dekat dengan keluarga juga merupakan pilihan perencanaan dalam menjalani masa pension. Menghabiskan waktu bersama anak-cucu dalam lingkungan keluarga besar sebagaimana yang dilakukan oleh Ki Ahmad Qusyairi atau hidup secara komplementer berdua bersama Istri dalam ikatan pernikahan yang panjang sebagaimana kehidupan Ki Sujono merupakan deskripsi bagaimana para calon pensiunan memutuskan menikmati masa pensiunnya.

### 3) Menjalankan kegemaran

Kegemaran dilakukan sebagai sarana penyaluran hobi yang terpendam atau yang belum sempat secara intens dilakukan ketika masih aktif bekerja, sebagaimana yang dilakukan oleh Ki Slamet Wahyudi, Ki Sugiyo Pranoto & Ki Bitus Iswanto. Namun demikian terdapat juga kegemaran yang dilakukan sebagai bagian dari sarana bersosial bahkan bisnis sebagaimana yang dilakukan/direncanakan oleh Ki Totok Djoko Leksono.

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam perencanaan karir calon pensiunan di Yayasan Tamansiswa Jetis Yogyakarta.**

### a. Faktor Internal.

Factor internal merupakan serangkaian dorongan yang berasal dari dalam diri atau kehidupan pribadi individu, yang terdiri atas:

### 1) Pendidikan & Jabatan.

Pendidikan dan jabatan berjalan secara berdampingan dimana calon pensiunan yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi (S1 & S2) serta pernah atau sedang menduduki jabatan strategis cenderung memiliki perencanaan karir yang dapat dikatakan prospektif atau lebih tinggi tingkatannya.

Hal tersebut akan sangat berbeda dengan calon pensiunan yang berpendidikan standar (SMA) dan hanya menjadi pamong biasa cenderung untuk merencanakan karir dengan cara yang sangat sederhana, seperti bertahan pada jalur karir asal dan menjalani kehidupan yang bersifat “waris” dari kehidupan terdahulu.

### 2) Keluarga dan Kebutuhan Hidup.

Faktor keluarga dan kebutuhan hidup saling berkaitan karena secara *riil* hal tersebut menuntut adanya usaha (karir) dalam memperoleh penghasilan guna memenuhi tuntutan kehidupan. Perencanaan karir yang dilakukan oleh calon pensiunan dengan berdasarkan factor keluarga dan kebutuhan hidup ialah dimana kondisi kehidupan keluarga yang masih membutuhkan pembiayaan seperti, biaya rumah tangga, pendidikan anak, dan kesehatan pribadi.

Calon pensiunan yang masih memiliki tanggungan biaya pendidikan untuk anak-anaknya cenderung untuk secara serius dan mengamankan karir secara taktis, seperti keinginan untuk tetap bertahan di jalur karir awal (Nyi Murtihermi) ataupun memilih untuk melanjutkan/memulai sebuah usaha yang prospektif secara financial (Ki Totok Djoko Leksono). Disisi lain terdapat pula pilihan para calon pensiunan yang mengawinkan antara keluarga dan kebutuhan hidup dengan latar belakang ketiadaan penyokong penghidupan (materi dan non-materi) dari generasi keturunannya (anak), sebagaimana Ki Sujono yang hidup berdua bersama sang Istri dan memilih untuk merencanakan menjalani kegiatan bertani pasca pension nantinya.

b. Faktor Eksternal

Factor eksternal merupakan serangkaian pengaruh yang berasal dari luar diri individu, baik itu pengaruh dari individu lain maupun yang berasal dari instansi ataupun system yang berlaku dalam kehidupan karir individu.

1) Status Kepegawaian

Status kepegawaian merupakan hal penting yang peneliti temukan dalam perencanaan karir calon pensiunan, dimana tipologi antara calon pensiunan yang termasuk

pamong anggota, pamong keluarga & pamong DPK memiliki karakteristik yang berbeda-beda.

*Pertama*, calon pensiunan yang termasuk dalam kategori pamong anggota dalam merencanakan karirnya memiliki semacam keyakinan dan rasa aman dalam merencanakan karir karena dipengaruhi oleh adanya jaminan hari tua yang dapat digunakan dalam melanjutkan kehidupan pasca pension. *Kedua*, calon pensiunan yang termasuk dalam kategori pamong keluarga cenderung merencanakan karir dalam rasa aman untuk dapat melanjutkan karir sesuai dengan jalur karir asal sebagaimana yang dilakukan oleh Nyi Murtihemi. *Ketiga*, calon pensiunan yang termasuk pamong DPK (PNS) cenderung lebih bebas dan memilih untuk merencanakan karir yang lebih terbuka di mana kehidupan karir yang diinginkan terbebas dari serangkaian aturan-aturan birokratis dan kelembagaan, sebagaimana yang ditunjukkan oleh Ki Slamet Wahyudi.

## 2) Pergaulan & Pertemanan

Pergaulan dan pertemanan yang terbina dengan baik dalam suatu komunitas karir memungkinkan individu untuk merasa nyaman serta memiliki nilai kebermaknaan terhadap interaksi social dalam karirnya. Hal inilah kemudian yang

mendorong individu untuk bertahan dalam jalur karir asal karena rentang waktu yang panjang telah berhasil membina hubungan kekeluargaan yang memiliki kesan mendalam bagi individu.

Hal yang tidak berbeda juga dialami oleh para calon pensiunan yang memutuskan untuk menjalani atau menikmati waktu luang pensiunnya dengan kegiatan seni, kegemaran (hobi) & berorganisasi, dimana mereka melakukan serangkaian kegiatan tersebut berdasarkan pada *social happiness* yang diperoleh dalam pergaulan dan pertemanan yang dijalani oleh para calon pensiunan.

Penting untuk disadari bahwa perencanaan karir yang dilakukan oleh calon pensiunan dengan pilihan menjalani karir yang sama pada tempat/lembaga yang berbeda pasca pension maupun menjalani karir lain pada bidang yang baru dan tempat yang baru sejatinya merupakan sebuah momentum individu untuk terlahir kembali. Sehingga hal tersebut secara tidak langsung merevisi konsep teoritik karir sebagaimana yang disampaikan oleh Super, dimana individu bukanlah mengalami *stagnasi* ataupun penurunan, akan tetapi cenderung terus berkembang dalam kapasitasnya dengan suatu peran aktif dan berkesinambungan dalam aktivitas karirnya, menuju karir yang *khusnul khotimah*.

Melalui analisa yang peneliti lakukan terhadap para calon pensiunan di Yayasan Tamansiswa, peneliti menemukan bahwa terdapat jarak emosional yang kuat namun wajar terhadap karir dan jabatan yang diemban. Sehingga dalam pandangannya saat ini terhadap kondisi ketika nantinya masa pension tiba, menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi kegoncangan (*shock*) dari terhentinya karir utama tersebut. Kemudian, melalui serangkaian perencanaan yang dilakukan ketika nantinya memasuki pension maka para calon pensiunan ini memiliki focus alternative karir atau aktivitas lain sebagai sarana penyaluran energy psikis yang sangat bermanfaat bagi perkembangan kepribadian di masa dewa akhir.

Sedangkan usaha untuk menikmati waktu luang pasca pension dapat dimaknai sebagai sebuah penebusan terhadap waktu yang hilang selama aktivitas kehidupan karir individu. Melalui pemikiran tersebut, maka sejatinya aktivitas menikmati waktu luang tidak serta merta menghentikan secara total aktivitas kehidupan individu. Karena, setelah terpenuhinya serangkaian kebutuhan dasar materiil individu, maka selanjutnya individu berkecendrungan untuk memenuhi tuntutan kebutuhan akan hal-hal yang bersifat *immaterial* yang memenuhi kebutuhan emosional seperti rasa cinta kasih, penghargaan maupun aktualisasi serta pemenuhan nilai-nilai estetik dalam kehidupan masa tuanya setelah pension.

Pemikiran akhir yang dapat diutarakan dalam telaah terhadap perencanaan karir calon pensiunan yang dilakukan di Yayasan Tamansiswa ialah merupakan usaha untuk mempelajari dan menghargai proses panjang perjuangan hidup individu dalam menjalani kehidupan karirnya, baik karir masa mudanya, karir menjelang pension maupun perencanaan karir yang direncanakan nantinya ketika masa pension tiba.

### **3. Perencanaan Karir Calon Pensiunan dalam Perspektif Bimbingan dan Konseling Islam.**

#### **a. Tujuan Perencanaan Karir dalam Islam**

Tujuan perencanaan karir dalam Islam merupakan bagian dari kesadaran bahwa terminology dan praksis pension dalam Islam memiliki perbedaan yang mendasar, yakni bahwa dalam Islam karir merupakan keharusan sepanjang hayat. Kemudian karir yang dilakukan pasca pension merupakan karir akhir menuju karir yang *khusnul khotimah*.

#### **b. Urgensi Perencanaan Karir dalam Perspektif Islam**

Menurut ajaran Islam penting untuk calon pensiunan dalam merencanakan karir menjelang pension, karena sejauh manusia hidup di dunia ia terikat dengan serangkaian *sunatullah* yang mengharuskannya untuk dapat memenuhi tuntutan kehidupan dunia serta menyiapkan kehidupan akhiratnya. Diantara

rasionalisasi terhadap nilai urgensi perencanaan karir tersebut, yakni:

1) Kebutuhan memenuhi tuntutan/kebutuhan hidup

Para calon pensiunan dituntut untuk dapat terus berkarya dalam memenuhi kebutuhan hidupnya dan kebutuhan keluarganya terlebih bagi individu yang masih belum lagi memiliki kemerdekaan atau masih terikat terhadap berbagai kebutuhan dasarnya kehidupan manusia secara materiil.

2) Ada modal yang dapat dikelola

Para calon pensiunan bukanlah sosok yang telah “habis”, akan tetapi didalam diri mereka terdapat berbagai kelebihan yang dapat digunakan sebagai modal kehidupan, seperti waktu (usia), pengalaman, kebijaksanaan dan harta benda. Modal-modal tersebut dapat menjadi sarana calon pensiunan untuk mencapai tujuan karirnya setelah memasuki masa pension.

3) Ada tujuan yang harus dicapai.

Serangkaian tujuan yang ditetapkan individu dalam merencanakan karirnya memang memiliki keberagaman, motif-motif ekonomi, kepuasan, kebermaknaan menjadi satu dalam keseluruhan tujuan perencanaan karirnya. Namun demikian, tujuan tertinggi dari perencanaan karir

calon pensiunan ini hamper secara keseluruhan mengarahkan pada tercapainya tujuan yang berorientasi spiritual sebagai konsekuensi dari kesadaran akan nilai hakiki dari karir akhir yang hendak dijalani ketika memasuki masa pension.

4) Memanfaatkan Umur yang diberikan

Umur panjang yang diberikan oleh Allah Swt., bagi para calon pensiunan ini sejatinya merupakan anugrah yang kemudian dimanifestasikan dalam bentuk merencanakan karir akhirnya dengan mengarahkan mereka pada nilai-nilai produktivitas, kemandirian, dan bermakna.

c. Bekerja sebagai Ibadah

1) Bekerja untuk memenuhi kebutuhan spiritual

Bekerja sebagai ibadah similar dengan bekerja untuk memenuhi kebutuhan spiritual, baik ketika menjalani karir asalnya yang panjang maupun ketika merencanakan karir pasca pension. Bekerja dengan berlandaskan pada motivasi ibadah menguatkan individu untuk dapat memperoleh *spiritual happiness* dalam aktivitas karirnya pasca pension.

2) Bekerja dengan semangat memajukan.

Semangat untuk memajukan dalam bekarir pun masih menjadi hal yang penting terpelihara bagi para calon

pensiunan, karena hal ini berarti mereka dapat memberikan teladan bagi generasi muda untuk lebih giat dan bersemangat dalam menjalani karirnya.

3) Bekerja dengan loyalitas.

Loyalitas bukanlah seperti pakaian yang setelah dipakai kemudian dapat dilepaskan, ketika masa pension tiba. Loyalitas bagi para calon pensiunan sebagaimana dalam nilai ajaran Islam dapat dipegang menjadi suatu integritas personal yang menjadi identitas individu baik ketika aktif pada karir asalnya, maupun ketika menjalani karir keduanya bahkan ketika nantinya mereka telah meninggal. Karena loyalitas merupakan prinsip yang memiliki nilai serta makna yang mendalam.

4) Karir yang membahagiakan.

Bahagia dalam karir merupakan pokok utama yang memacu individu untuk dapat produktif serta menikmati kehidupan karirnya, hal tersebut juga menjadi motivasi utama para calon pensiunan dalam menjalani kehidupan karir pasca pension, keinginan untuk meredeka dan bekerja dengan *passion*-nya sendiri merupakan harapan yang baik guna memelihara semangat dalam berkarir.

5) Karir untuk menjaga atau meningkatkan martabat hidup.

Pekerjaan dan jabatan yang dipegang ketika aktif di karir asal bias jadi merupakan penopang *self esteem & self efficacy* dari individu. Oleh karenanya dengan merencanakan karir maka kedua konsep diri tersebut dapat terpelihara, serta dapat menempatkan diri para calon pensiunan untuk terus mengaktual dalam usia tuanya, sehingga martabat kehidupannya tetap terjaga.

d. Perencanaan Karir yang berdasarkan Etos kerja Islam

Perencanaan karir yang berdasarkan pada etos kerja Islam merupakan perpaduan dari kesadaran akan urgensi perencanaan karir serta keteguhan menjalankan nilai-nilai keislaman dalam kehidupan karir individu.

1) Memelihara motivasi kerja.

Memelihara motivasi kerja merupakan sebuah usaha untuk tetap memegang teguh semangat juang dalam bekerja, baik ketika menjalani karir asalnya, maupun ketika nantinya merencanakan karir yang hendak dijalani pasca pension, dan tentu saja hal tersebut dilakukan sesuai dengan kapasitas personal individu.

2) Bekerja dengan rasa bangga.

Bekerja dengan rasa bangga dapat dilihat dari refleksi terhadap perjalanan dan pencapaian karir asal para calon pensiunan. Kemudian, hal tersebut digunakan untuk

mengeksplorasi kebanggaan individu terhadap karir yang direncanakan ketika memasuki masa pension. Rasa bangga terhadap karir ini merupakan kearifan yang berguna dalam kepribadian para calon pensiunan.

3) Memelihara keikhlasan & kesabaran dalam bekerja.

Kesabaran dan keikhlasan dalam bekerja harus dilihat secara menyeluruh, baik ketika individu berada di karir asalnya maupun ketika individu berada di masa akhir karir asalnya, pun demikian ketika individu merencanakan karir setelah pension nantinya. Keikhlasan dan kesabaran dalam karir pasca pension dapat tercermin dalam bentuk sikap *nrimo* para calon pensiunan.

4) Mencari keberkahan dalam karir.

Tidak banyak yang dapat diharapkan (di inginkan) dari profesi sebagai seorang guru, baik bagi mereka yang masih aktif maupun ketika nanti memasuki masa pension, terutama bila dilihat dari sisi penghasilan (uang). Namun demikian, dalam perencanaan karir individu penting untuk menanamkan prinsip keberkahan ini, karena hal tersebut telah pun dilakukan oleh para calon pensiunan ini sepanjang ketika mereka masih aktif di karir asalnya.

e. Implikasi Perencanaan Karir Calon Pensiunan terhadap keilmuan Bimbingan dan konseling.

1) Secara teoritik

Secara teoritik kajian terhadap perencanaan karir calon pensiunan di Yayasan Tamansiswa Jetis ini berimplikasi pada keharusan untuk menggali nilai-nilai ajaran Islam yang dapat sebagai sarana eksplorasi terkait dengan tema penelitian, maupun sebagai bahan kajian lanjutan dalam *frame* bimbingan dan konseling Islam.

2) Secara Praksis

Secara praksis penelitian terkait dengan Perencanaan Karir calon pensiunan di Yayasan Tamansiswa Jetis ini berimplikasi pada keharusan akan maksimalisasi peran Bimbingan dan Konseling Islam di luar *setting* pendidikan (Ruang Kelas), akan tetapi dapat menyentuh ranah yang lebih luas yakni masyarakat sekolah, khalayak umum, lembaga/institusi pemerintah maupun dunia usaha. Hal tersebut dibutuhkan guna menguatkan eksistensi Bimbingan dan Konseling Islam yang kompatibel, kredibel dan memiliki nilai *solving* terhadap berbagai persoalan kehidupan manusia yang dapat diurai berdasarkan pada nilai-nilai ajaran Islam.

## B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang perencanaan karir calon pensiunan dalam perspektif bimbingan dan konseling Islam di Yayasan Tamansiswa Jetis Yogyakarta, maka terdapat beberapa hal yang menjadi saran peneliti antara lain:

1. Saran bagi para Guru/karyawan Calon Pensiunan.
  - a. Bagi para calon pensiunan diharapkan untuk dapat melakukan perencanaan karir secara berjenjang dan berkesinambungan, sehingga karir yang dijalani menjadi terarah dan terencana dengan baik.
  - b. Perencanaan karir yang dilakukan harus secara menyeluruh dengan cara memerhatikan SWOT (*Streght, Weakness, Oppurtunity & Treadness*).
  - c. Para calon pensiunan juga diharapkan dapat membuka jalur komunikasi karir yang baik kepada para propesional (Konselor/Konsultan, Atasan maupun pihak lain yang berkompeten) agar dapat membantu dalam menghadapi masalah pension.
  - d. Para calon pensiunan diharapkan untuk dapat mempelajari & secara perlahan mempraktekan serangkaian perencanaan kehidupan pasca pension khususnya terkait dengan jaminan financial (keuangan) sebagai sara penopang penghasilan pasca pension.

2. Saran bagi lembaga Yayasan Tamansiswa Jetis Yogyakarta
  - a. Program pension yang diselenggarakan kiranya dapat ditingkatkan dengan mengacu pada tingkat perkembangan ekonomi, kebutuhan pegawai dan aspirasi menyeluruh dari anggota/guru atau karyawan Tamansiswa.
  - b. Bantuan yang dapat diberikan kepada para calon pensiunan ini khususnya untuk pengembangan karir pasca pension harus berdasarkan prinsip “member kail & umpan”, bukan dengan jalan “memberi ikan”. Sehingga kemandirian dan kesejahteraan bagi para calon pensiunan tersebut tetap terjaga dengan modal aktif yang mereka miliki.
  - c. Persatuan Tamansiswa secara keseluruhan juga dapat membentuk semacam lembaga *Filantropi*, atau paling tidak dapat bekerjasama dengan lembaga-lembaga filantropi yang telah ada untuk dapat merumuskan semacam bentuk perhatian dalam bentuk pembinaan serta penjaminan kesejahteraan lansia pensiunan di lembaga ini.
  - d. Pemerintah Kota Yogyakarta maupun Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta seyogyanya dapat memulai suatu langkah strategis dan sistematis dalam mewujudkan “Kota Ramah Lansia”, karena hal ini akan menegaskan kembali berbagai hal positif yang telah menjadi *ikon* Kota Yogyakarta, sehingga tingkat *trust* dari khalayak serta yang paling utama adalah

kenyamanan & kesejahteraan para lansia dapat terjamin dengan baik di kota ini.

- e. Masalah yang dihadapi oleh para calon pensiunan ini ketika memasuki usia lanjut sekiranya dapat diatasi dengan cara pendisainan kembali system kesejahteraan dan pelatihan kemandirian yang disesuaikan dengan usia dan tarap perkembangan psikologisnya.
  - f. Selain memberikan jaminan keamanan secara financial, kiranya lembaga dapat mengusahakan sebuah bantuan dari sisi bimbingan/pendidikan psikologis dalam usaha untuk memberikan pembekalan bagi para calon pensiunan baik dalam bentuk seminar, motivasi, maupun *grouping class*.
  - g. Kerjasama sama tambahan kiranya dibutuhkan tidak hanya antara lembaga dan otoritas keuangan (Bank), namun juga dapat menjangkau penyedia jasa pension seperti Assuransi, sehingga proteksi terhadap para pensiunan menjadi lebih baik dan menjamin penghidupannya pasca pension.
3. Saran bagi para peneliti.
- a. Penelitian terkait dengan perencanaan karir para calon pensiunan dalam penelitian ini merupakan suatu wilayah yang kecil dari keseluruhan dimensi keilmuan bimbingan konseling, maupun dimensi masalah dalam hal karir serta dunia para pensiunan.

- b. Penting bagi para peneliti untuk melakukan kajian lintas disiplin yang terjalin secara integrative dan interkonektif terhadap persoalan karir, pensiunan dan dunia pendidikan.
        - c. Kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini baik secara epistemology, metodologi, proses dan hasil yang dipaparkan diharapkan untuk dapat disempurnakan dengan penelitian lebih lanjut yang lebih komprehensif.
4. Saran bagi pemerintah khususnya Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, dan Kementerian Sosial dan Ketenagakerjaan.
  - a. Perhatian terhadap “*nasib*” para tenaga pendidik (Guru maupun karyawan) memang perlu untuk diingkatkan, tidak hanya terkait dengan kesejahteraan dalam bentuk Gaji, Sertifikasi, Insentif dan bentuk kesejahteraan akan tetapi harus dapat meliputi wilayah kesejahteraan hari tua, khususnya bagi para Guru Non-PNS. Seperti dibuatnya perangkat hukum (undang-undang) yang dapat menjamin kesejahteraan para pensiunan (PNS maupun Non-PNS).
  - b. Penting pula untuk memberikan sebuah pendidikan profesi yang tidak hanya bersifat praksis-aplikatif dalam pengajaran, namun juga harus mencakup wilayah tata nilai, perilaku hidup dan aspek psikologis pendidik.
5. Saran bagi mahasiswa Bimbingan dan Konseling Islam.

- a. Bagi mahasiswa Bimbingan dan Konseling Islam diharapkan dapat membuka cakrawala berfikir akan hakikat, prinsip dan aplikasi/praksis keilmuan yang terus berkembang berdasarkan pada konteks zaman, social dan budaya masyarakat. Sehingga bimbingan dan konseling Islam dapat secara *luwes* bergerak dalam menjawab berbagai persoalan manusia, seperti halnya persoalan karir dan pensiunan yang ada dalam penelitian ini.
- b. Penting bagi mahasiswa Bimbingan dan konseling Islam melepaskan diri dari pemikiran yang bersifat *school oriented*, karena keilmuan bimbingan dan konseling dibangun berdasarkan pada prinsip universal yang menjangkau pada bidang garapan yang sangat luas dalam kehidupan manusia.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dalam penelitian ini meliputi beberapa bagian yang terkait dalam aktivitas penelitian, antara lain:

#### **1. Secara Metodologi**

Didalam aktivitas penelitian ini peneliti menyadari bahwa secara metodologi terdapat banyak kekurangan, diantaranya:

##### **a. Instrumen**

Peneliti menggunakan instrument yang diadaptasi dari penelitian pendidikan dan psikologi social yang mungkin

belum tentu memiliki tingkat kecocokan yang sesuai dengan karakteristik disiplin keilmuan bimbingan dan konseling.

b. Analisis

Didalam bagian analisis peneliti masih menggunakan pola konvensional yang kerap digunakan dalam analisis penelitian kualitatif. Sehingga nilai kebaruan metodologi dalam penelitian ini masih belum dapat ditonjolkan sebagai sebuah pendekatan yang baru dalam aktivitas penelitian bimbingan dan konseling.

2. Secara Kultural

Secara kultural peneliti mungkin memiliki keterbatasan dalam hal *Culture awareness* karena kesenjangan sangat mungkin terjadi dalam konteks perbedaan budaya antara peneliti dengan tempat, waktu serta individu yang diteliti. Terutama dari sisi bahasa dan pemahaman akan nilai-nilai kearifan yang mungkin secara khusus belum dapat secara maksimal peneliti pahami secara baik literal maupun kontekstual.

3. Secara Birokratis

Kesulitan peneliti untuk menemui informan yang mungkin secara birokratis belum dapat berpartisipasi dalam penelitian karena terikat oleh tugas dan tanggung jawab instansi, serta tentunya keterbatasan waktu yang peneliti miliki dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Samsul Munir, *Bimbingan dan Konseling Islam*, Jakarta: Amzah, 2010.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rieneka Cipta, 1998.
- Allen, Everett T., dkk., *Pension Planing: Pension, Profit Sharing and Other Deffered Compensation Plans*, New York: McGraw-Hill, 2003.
- A. , Hellen, *Bimbingan dan Konseling*, Jakarta Selatan: Ciputat Press, 2012.
- Amin, Samsul Munir, *Bimbingan dan Konseling Islam*, Jakarta: Amzah, 2010.
- Bambang, Risza (Chairman One Shildt Financial Planning), *Pensiun Tiba; Siapkah anda?*, t.t: Kontan TV, 2014.
- Bowlsbey , Harris, *Career Development Interventions In The 21 st. Century*. Upper Saddle River, New Jersey : MerrilPrentice-Hall, 2002.
- Corey, Gerald, *Theori And Practice Of Counseling And Psychotherapy* terj. Rose Herlina, Bandung: Eresco, 2005.
- Dahlan, Abdul Choliq, *Bimbingan dan Konseling Islami; Sejarah, Konsep & Pendekatannya*, Yogyakarta: Pura Pustaka, 2009.
- Faqih, Aunur Rahim, *Bimbingan dan Konseling Islam*, Yogyakarta: UII Press, 2001.

Fajri, Rahmat, *Etos Kerja dalam Islam dan Kristen; Tinjauan Historis di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Raja, 2005.

Gibson, Robert L. dan Marianne H. Mitchell. Terdiri dari halaman berbahasa Indonesia tentang "*Bimbingan dan Konseling*". Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.

Hasan, Muhammad Tholchah, *Dinamika Kehidupan Religius*, Jakarta: Listafariska Putra, 2004.

Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2013.

Hasan, Muhammad Tholchah, *Dinamika Kehidupan Religius*, Jakarta: Listafariska, 2004.

Hidayat, Komaruddin, *Life's Journey; Hidup Produktif dan Bermakna*, Bandung: Noura Books, 2013.

Indriana, Yeniari, *Gerontologi & Progeria*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012.

J. W, Creswell, J. W. *Qualitatif Inquiry and Research Design*. California: Sage Publications, Inc., 1998.

Kristanto, R. Heru, *Kewirausahaan Enterpreneursip: Pendekatan Manajemen dan Praktik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.

Kertonegoro, Sentanoe, *Jaminan Sosial; Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Jakarta: Mutiara Sumber Media, 1987.

- Lubis, Saiful Akhyar, *Konseling Islam*, Yogyakarta: Elsaq Press, 2007.
- Moleong, Lexy J., *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.
- Manrihu, Mohammad Thayeb, *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karier*, Jakarta: Bumi Aksara, 1992.
- Mappiare A.T, Andi, *Kamus Istilah Konseling & Terapi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2006.
- Musnamar, Tohari, dkk., *Dasar-dasar Konseptual Bimbingan dan Konseling Islami*, Yogyakarta: UII Press, 1992.
- Musnamar, Tohari, *Dasar-Dasar Konseptual Bimbingan dan Konseling Islami*, Yogyakarta: Elsaq Press, 2007.
- Moekijat, *Perencanaan dan Pengembangan Karier Pegawai*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 1995.
- Nasution, S., *Metode Research; Penelitian Ilmiah*, Jakarta: Bumi Aksara, 1996.
- Nata, Abudin, *Metodologi Studi Islam*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000.
- Nathan, Robert & Linda Hill, *Career Counselling; Konseling Karier*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012.
- Papalia, Diane E., et.all., *Human Development*, Jakarta: Salemba Humanika, 2009.

- Pohan, Rusdin, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Rijal Institut dan Lanarka Publisher, 2007.
- Poerwadarminta, W.J.S., *Kamus Umum Bahasa Indonesia, Cet.V*, Jakarta: Balai Pustaka, 1976.
- Pusat Bimbingan Universitas Kristen Satya Wacana, *Menyiapkan dan Memandu Karier*, Jakarta: CV. Rajawali, 1995.
- Ruky, Ahmad S., *SDM Berkualitas Mengubah VISI menjadi REALITAS*, Jakarta: Gramedia, 2003.
- Suardiman, Siti Partini, *Psikologi Lanjut Usia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University, 2011.
- Sukardi, Dewa Ketut & Desak Made Sumiati, *Panduan Perencanaan Karir*, Surabaya: Usaha Nasional, 1993.
- Sukardi, Dewa Ketut, *Bimbingan Karir di Sekolah-sekolah*, Denpasar: GI, 1984.
- Sukardi, Dewa Ketut, *Psikologi Pemilihan Karier*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Sukardi, Dewa Ketut & Desak Made Sumiati, *Panduan Perencanaan Karir*, Surabaya: Usaha Nasional, 1993.
- Surya, Moh., *Psikologi Guru; Konsep dan Aplikasi dari Guru, untuk Guru*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Salim, Agus, *Teori Dan Paradigma Penelitian Sosial: Dari Denzin Guba Dan Penerapannya*, Yogyakarta: Tiara Wacana, 2001.

Setiawan, Sigit Budhi & Marlutfi Yoandinas, *Mereka yang melampaui waktu; Konsep Panjang Umur, bahagia, sehat dan tetap produktif*, Yogyakarta: Pustaka Sempu, 2013.

Surachmad, Winarno, *Dasar dan Tehnik Research: Pengantar Metodologi Ilmiah*, Bandung: Tarsito, 1970.

Sutoyo, Anwar, *Bimbingan & Konseling Islami (Teori dan Praktik)*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2010.

Sutoyo, Anwar, *Pemahaman Individu (Observasi, Cheklist, Interviu, Kuisisioner, Sosiometri)*, Yogyakarta: pustka pelajar, 2014.

Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 2001.

Tracy, Diane, *Take This Job & Love it; Bagaimana mengubah kerja yang sudah anda lakukan sesuai dengan keinginan anda*, Surabaya: Ikon Teralita, 2003.

Tasmara, Toto, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995.

Tohirin, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan dan Bimbingan Konseling*, Rajawali Pers: Jakarta, 2013.

Vredenberg, Jacob, *Metode dan Teknik Penelitian Masyarakat*, Gramedia: Jakarta, 1986.

Winkel, WS., *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*, Jakarta: Grasindo, 1991.

Yusuf, Tarmizi, *Mencegah post power syndrome pascapensiun*, Jakarta: Salemba empat, 2009.

Yulis, Wilda, *Sikap Calon Konselor terhadap Konseling Islam*, (Skripsi pada Jurusan Tarbiyah Program Studi Bimbingan dan Konseling STAIN Batusangkar, 2013. Tidak dipublikasikan.

Dr. Mulyono D. Prawiro, "*Usia Harapan Hidup Bertambah Panjang*": *Jurnal Gemari* Edisi 137/Tahun XII I I /Juni 2012)

KEMENKES RI, "*Gambaran Kesehatan Lanjut Usia di Indonesia: Buletin Jendela & Data Informasi Kesehatan, semester I 2013*, (Jakarta: Kemenkes RI, 2013),

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



### A. Identitas Diri

Nama : Randi Muhammad Gumilang, S.Pd.I  
Tempat/Tgl Lahir : Tenggarong, 16 Januari 1990  
Alamat : Jl. Pendidikan, Gg. Melati, Kec. Sangata Utara,  
Kab. Kutai Timur, Kalimantan Timur.

### B. Riwayat Pendidikan

Pendidikan Formal : 1. SDN 009 Kec. Sebulu, Kutai Kartanegara.  
2. MTS Baiturrahman-Selerong, Kec. Sebulu  
3. SMKN 1 Tenggarong, Kutai Kartanegara  
4. S1 Tarbiyah/PAI – STAI Kutai Timur  
5. S2 Program Studi Pendidikan Islam PPs. UIN  
Sunan Kalijaga Yogyakarta 2014-2015