



Asian Social Work Journal (ASWJ)

Volume 1, Issue 1, May 2016

Journal home page:
www.msosocialwork.com

Dimensi Psikososial Persaraan

Adi Fahrudin¹, Husmiati Yusuf², Mohd Dahlan HA Malek³, Wan Anor Wan Sulaiman³

¹Profesor Kerja Sosial, Universitas Muhammadiyah, Jakarta & Profesor dan Research Fellow, Unit Penyelidikan Psikologi dan Kesihatan Sosial, Universiti Malaysia Sabah

²Pusat Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial, Kementerian Sosial Republik Indonesia

³Fakulti Psikologi dan Pendidikan, Universiti Malaysia Sabah

Correspondence: Adi Fahrudin (fahradi@gmail.com)

Abstrak

Persaraan merupakan fenomena yang unik yang dialami oleh seorang individu yang bekerja secara formal. Salah satu penanda dari persaraan adalah kehilangan dalam berbagai aspek termasuk pendapatan, aktiviti, identiti diri dan rakan-rakan sebagai sumber sokongan. Bagi individu yang tidak memiliki persiapan, persaraan merupakan bebanan yang dapat memberi implikasi psikososial tidak saja kepada dirinya tapi juga kepada keluarga dan masyarakat. Oleh sebab itu dipandang perlu adanya program yang boleh membantu pekerja mempersiapkan diri baik sebelum mahupun setelah persaraan.

Kata kunci: persaraan, psikososial, etiologi, intervensi dan sokongan

Psychosocial Dimension of Retirement

Abstract

Retirement is a unique phenomenon experienced by an individual who works very formal. One marker of retirement is lost in many aspects, including income, activities, identity themselves and friends as a source of support. For individuals who do not have the preparation, retirement is a burden that can give psychosocial implications not only to him but also to the family and society. Therefore it is necessary that there is a program that can help workers prepare yourself both before and after retirement.

Key words: retirement, psychosocial, etiology, intervention and support

Pengenalan

Sejak kebelakangan ini, banyak pihak yang memberi tumpuan dan perbincangan mengenai persaraan. Persaraan merupakan satu situasi yang dialami oleh seorang pekerja. Ianya ditandai adanya beberapa karakteristik kehilangan termasuk kehilangan aktiviti-aktiviti, penghasilan, dan identiti (Rosow, 1974; Atchley, 2000; Osborne, 2012). Disamping itu, seseorang yang bersara selain kehilangan 'sentuhan' bekas rakan-rakan sekerja juga kehilangan sumber sokongan sosial yang penting (Howard, Marshall,

Rechnitzer, Cunningham & Donner, 1982). Pastinya, persaraan merupakan peristiwa sosial yang menakutkan pada seseorang tidak kira seseorang itu berjantina lelaki atau wanita, berjawatan tinggi atau rendah sekiranya seseorang itu tidak mempunyai persediaan dari segi finansial, sosial dan mental.

Banyak kajian yang menjelaskan bahawa konsekuensi kesihatan aspek psikososial dari persekitaran kerja antara pekerja lelaki dan wanita adalah sama. Bagaimanapun potensi perbezaan antara lelaki dan wanita dalam hubungan antara 'stressors' persekitaran kerja dan kesihatan mental selalu menarik perhatian disebabkan wanita cenderung mengalami tahap distres psikologikal yang tinggi berbanding lelaki (Wade & Cairney, 1997). Selain itu, distres psikologikal di kalangan wanita dipengaruhi oleh perbezaan mekanisma pada lelaki dan wanita (Hall, 1992; Niedhammer, Goldberg, Leclerc, Bugel & David, 1998; Roxburgh, 1996).

Psikososial Persaraan

Fenomena bersara bagi sesetengah pekerja merupakan pengalaman yang tidak menyenangkan. Tiada penjelasan jantina mana yang tidak dapat menyesuaikan diri ke atas fenomena bersara. Banyak penyelidik yang mengesahkan bahawa pembolehubah-pembolehubah seperti faktor kesihatan dan situasi kewangan memainkan peranan dalam menentukan keputusan bersara (Quinn & Burkhauser, 1990). Bersara merupakan satu fasa transisi dalam kehidupan seseorang khususnya yang bekerja. Dalam masyarakat yang berorientasikan kepada pekerjaan (*work-oriented society*), kerja yang bergaji adalah sumber identiti yang sangat prinsip tidak kira bagi wanita. Dalam buku klasik *The Meaning of Work and Retirement*, Friedmann dan Havighurst (1954) mengembangkan lima tipologi makna pekerjaan sebagai (a) sumber pendapatan, (b) penggunaan masa yang terstruktur dalam kehidupan yang rutin, (c) satu sumber status personal dan identiti, (d) satu peluang untuk berinteraksi sosial, dan (e) suatu pengalaman yang sangat bermakna dapat memberi rasa pencapaian.

Oleh kerana masyarakat memberi tumpuan yang sangat luas kepada peranan kerja (Terkel, 1985), individu-individu yang meninggalkan dunia kerja boleh mengalami stres dan tahap kesejahteraan fizikal dan mental yang rendah. Dan ini telah ditunjukkan dalam banyak literatur mengenai aspek negatif daripada pengangguran selepas bersara (Jahoda, 1982; Khan, 1981; Kessler, Turner & House, 1989; Wilson, 1995; Knoll, 2011). Beberapa ahli menyebut sebagai sindrom kehilangan kuasa (*post-power syndrome*). *Post-Power Syndrome* merupakan isu terkini yang kerap diperbincangkan dan merupakan simptom awal kecelaruan mental. Fahrudin (1995) mengartikan *Post-Power Syndrome* sebagai suatu sindrom yang melekat pada individu dimana yang bersangkutan masih memikirkan bahawa dirinya masih memiliki kuasa, memiliki kedudukan dan status yang perlu dihargai oleh teman, keluarga dan lain sebagainya. Alasan utama mereka mengindap sindrom ini adalah kerana mereka tidak memiliki cukup persediaan menghadapi pencen. Orang yang tidak menyiapkan diri menghadapi situasi ini akan mengalami gangguan mental. Victor (1994) dan Osborne (2012) mengenalpasti lima tahap transisi dalam proses persaraan iaitu; tumbuh minat sebagai pendekatan persaraan, *euphoria*, *stress*, penyesuaian diri dengan gaya hidup baru, dan *settling down*.

Pencen saat ini dikategorikan berbeza-beda keadaannya dan berbeza pula amalannya di setiap negara. Ada negara yang menetapkan usia pencen pegawai kerajaan pada usia 55 tahun, ada yang 58 tahun, ada yang usia 60 tahun bahkan pada kelompok jawatan tertentu usia pencen sehingga 70 tahun. Bagaimanapun saat ini tidak ada ukuran usia pencen bagi pekerja di sektor swasta. Sektor swasta pada umumnya ingin mempekerjakan pekerja usia muda dibandingkan pekerja berusia lanjut kerana pekerja usia lanjut sudah tidak produktif dan sedia untuk pencen. Hurlock (1997) mengatakan bahawa seorang individu yang masih ingin bekerja namun dipaksa berhenti bekerja kerana usia pencen maka yang bersangkutan akan sakit hati dan selanjutnya kehilangan motivasi. Liebert dan Rita (1981) menuliskan keadaan ini sebagai berikut:

Retirement originated as a voluntary act or a way for society to care for people unable to work, but it has become mandatory in many occupations. Interestingly, the policy was never implemented at some highest occupational levels, such as those involving Supreme Court Justices and Senators (p.575-576).

Ada pula individu yang pencen kerana masalah kesihatan yang menyebabkan mereka tidak dapat menjalankan pekerjaan. Kecuali pekerja profesional dalam bidang khusus yang dapat meneruskan pekerjaan sepanjang dia masih mahu meneruskannya (Hurlock, 1995). Oleh sebab itu pekerja kolar putih dan biru yang mempunyai risiko tinggi mengalami sindrom kehilangan kuasa kerana kemampuan mereka untuk meneruskan pekerjaan setelah pencen sangatlah terbatas.

Monks, Knoers and Siti Rahayu Haditono (1987) dalam kajian mereka menemukan bahawa mereka yang pencen sering menghadapi konflik terutama bagi pekerja laki-laki berusia 50-60 tahun. Robinson dan kawan-kawan dalam kajian mereka (in Bryalt, 1995) mendapati bahawa transisi dari pekerjaan kepada pencen merupakan perubahan besar dan menimbulkan stres. Hal ini kerana melibatkan kehilangan penghasilan, identitas pekerjaan, status sosial, dan struktur aktivitas dan waktu (Osborne, 2012). Sebagai tambahan, pencen merupakan transisi kehidupan yang penuh tekanan yang mempengaruhi hubungan dengan keluarga, teman, dan komuniti yang luas (Bryalt & Colman, in Bryalt, 1995). Pernyataan ini didukung oleh Lissy and Garry (Kaplan & Sadock, 1989) yang menyatakan bahawa penyakit medikal berkaitan dengan penurunan fizikal dan perubahan imej badan, kehilangan pekerjaan atau disebabkan pencen baik secara sukarela atau terpaksa yang telah menyebabkan kehilangan finansial, status sosial dan jejaring sosial.

Status ekonomi merupakan faktor penting dan krusial. Ramai individu yang tidak memiliki persediaan simpanan dan tidak memiliki simpanan pencen. Perasaraan bagi mereka yang termasuk dalam kumpulan seperti ini merupakan *permanent impoverishment* (Craig, 1976). Secara khususnya pada keluarga kelas pekerja, lelaki berusia lanjut setelah persaraan akan kehilangan *prestige* ketika mereka melepaskan peran mereka sebagai pencari nafkah (Slater & Roth, 1989). Lebih teruk lagi, jika mereka masih memiliki anak-anak yang sedang tumbuh, proses peralihan dari penyusuan kepada makanan padat boleh menyebabkan mereka merasa tertekan sebab anak-anak mereka masih tergantung pada mereka. Semua ini dapat membawa kepada stres, yang selanjutnya dapat menyebabkan depresi, kebimbangan dan perasaan tidak dapat berehat. Situasi ini pada akhirnya dapat menyebabkan timbulnya *Post-Power Syndrome*. Sindrom ini kerap kali menggunakan *defense mechanisms* seperti rasionalisasi, pengalihan, idealisasi, personaliti yang *rigid* dan sebagainya untuk membebaskan diri mereka dari situasi kekalutan pasca persaraan. Boleh jadi mereka dapat berjaya atau mungkin pula tidak berjaya mengatasi situasi tersebut. Pengaruh sampingan bagi seorang individu yang mengalami *Post-Power Syndrome* akan ditolak oleh keluarga, handai taulan dan rakan-rakan. Pada akhirnya boleh jadi dapat menyebabkan individu tersebut mengalami penyakit mental. Memandangkan perkara ini serius, maka pencegahan yang berkesan dan bersesuaian perlu dilakukan untuk menghindari, mengawal dan mengatasi permasalahan ini.

Teori Bersara Beehr dan Ekologi Peristiwa Hidup

Kerangka teoritikal dalam tulisan ini merujuk kepada dua model teori. Pertama model teori Beehr (1986) dan model perspektif ekologi peristiwa hidup (*life course ecology perspective*) (Elder, 1995; Moen, Elder & Luscher, 1995). Model komprehensif tingkah laku bersara menurut Beehr (1996) melibatkan faktor-faktor personal dan desakan persekitaran. Faktor persekitaran termasuk kesihatan dan kesejahteraan ekonomi, manakala persekitaran termasuk dua kategori yang berkaitan dengan kerja dan bukan kerja. Berdasarkan model ini, Beehr menyokong bahawa setiap satu faktor ini berfungsi sebagai 'penekan' kepada pekerja untuk meninggalkan dunia kerja atau sebagai 'penarik' untuk memasuki dunia kerja. Berdasarkan model Beehr ini maka faktor dalaman dan faktor luaran diri pekerja memainkan peranan kepada wujudnya masalah psikososial menjelang seseorang itu bersara. Dalam konteks kajian ini maka wanita yang bakal bersara selain faktor dalaman iaitu aspek sendiri mereka dan peranan berganda yang mereka ada, juga faktor luaran seperti aspek pekerjaan dan hubungan dengan orang lain di persekitarannya diandaikan sebagai sumber stres.

Model kedua kajian ini iaitu model ekologi peristiwa hidup. Dalam model ini, masa, proses dan kontekstual adalah komponen kunci dalam perspektif peristiwa hidup (Elder, 1992; 1995). Seperti juga ekologi perkembangan manusia (Bronfenbrenner, 1979, 1995) dan usia dan paradigma sosial (Riley,

Khan & Foner, 1994), perspektif ini memfokuskan kepada karakteristik individu dan persekitaran yang mempengaruhi perkembangan yang sihat pada setiap fasa peristiwa hidup (Moen, Elder & Luscher, 1995). Oleh yang demikian, persaraan merupakan satu peristiwa hidup transisi yang objektif tetapi juga perkembangan dan transformasi sosial psikologikal yang subjektif dalam identiti, ekspektasi, kecenderungan dan keberertian (Dannefer, 1984). Kedua-dua komponen objektif dan subjektif ini dapat mempengaruhi kesihatan fisiologikal dan psikologikal.

Dalam konteks tulisan ini penting dicatat bahawa pada hakikatnya terjadi perubahan dalam tingkah laku sosial dan respons kognitif pada individu yang bersara sama ada pilihan oleh pekerja itu sendiri dan juga keputusan institusi tempat mereka bekerja (Riley, 1987; Riley, et al., 1988; 1994). Dan semuanya ini memberi impak ke atas kesejahteraan ekonomi dan kesejahteraan psikologi seseorang. Hal ini ditegaskan lagi oleh Cooper (1990) bahawa perubahan hidup termasuk persaraan dapat memberi manfaat dan juga membawa masalah kepada kesihatan dan perkembangan seseorang. Ianya terpulang kepada seseorang individu itu bertindak balas ke atas peristiwa hidup bernama persaraan. Dalam konteks tulisan ini, bagaimana seseorang mentafsirkan persaraan yang bakal dialami dengan daya tindak sama ada berupa emosi, kognitif, fisiologi, tingkah laku sosial atau sokongan sosial turut menentukan keberhasilan seseorang mempersepsikan persaraan sebagai sebuah peristiwa hidup yang harus dialaminya sebagai seorang pekerja. Dengan demikian, kelaziman seseorang itu berdaya tindak ke atas masalah-masalah yang berkaitan dengan sumber-sumber stres yang mereka alami boleh mempengaruhi status kesihatan mental mereka.

Model Pencegahan dan Intervensi

Pencegahan utama masalah psikososial pasca persaraan termasuk *post power syndrom* terutama tergantung pada individu sendiri. Atchley (2000) dan Lifrancois (1996) menemukan bahawa persaraan kemungkinan besar menjadi pengalaman positif di bawah empat set keadaan. *Pertama*, persaraan sukarela daripada dipaksa. *Kedua*, kerja bukan satu-satunya atau bahkan hal yang paling penting bagi individu. *Ketiga*, kesihatan dan pendapatan mencukupi yang memungkinkan dapat menikmati hidup dan riadah. *Keempat*, persaraan telah disiapkan dan direncanakan dengan baik. Hurlock (1997) juga menyebutkan bahawa kesesuaian individu untuk menghadapi persaraan adalah perencanaan pra-persaraan. Oleh karena itu, seorang individu harus mempersiapkan diri secara fizikal mahupun mental. Seperti yang dikatakan oleh Plato, perasaran tergantung pada cara individu hidup ketika mereka masih muda dan ketika mereka dewasa (Monks et al., 1987). Oleh kerana itu, seorang individu harus merawat kesihatan fizikalnya sejak usia dini dan tidak hanya ketika mereka tumbuh dewasa. Sebagai individu yang memiliki tubuh yang sehat juga akan memiliki pikiran yang sehat. Menjaga kebiasaan yang baik, keterlibatan dalam hobi yang sesuai, serta persiapan diri secara psikologis untuk menghadapi penuaan, adalah bahan yang sangat penting untuk menghadapi persaraan dengan kualiti hidup, dan untuk menghindari gangguan mental.

Salah satu cara formal untuk mempersiapkan persaraan adalah penglibatan dalam program pendidikan pra-persaraan. Pemerintah dan sektor swasta memainkan peran yang sangat penting dalam menjalankan program ini (Cavanaugh, 1997). Namun, program ini akan menghadapi dua masalah. Pertama, seperti yang ditemukan oleh Campione (Cavanaugh, 1997), orang-orang yang melakukan beberapa persiapan mandiri, menikah dan memiliki keluarga, sehat, dan yang memiliki status pekerjaan yang lebih tinggi mungkin untuk terlibat aktif dalam program pra persaraan secara rasmi. Profil ini mencerminkan bias yang kuat terhadap peserta dengan pendapatan rendah dan individu yang minoriti. Kedua, sebagian besar program-program ini dilakukan oleh agensi pemerintah dan bukan pemerintah seperti Public Service Department atau Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA), Employees Provident Fund (EPF), Association of Gerontology Malaysia, Jabatan Sumber Manusia dan lain-lain. Biasanya, sektor swasta jarang terlibat dalam program ini. Oleh karena itu, kerjasama yang intensif antara pemerintah dan sektor swasta akan menguntungkan para pekerja yang bersangkutan untuk menghadapi masa persaraan mereka. Dengan demikian maka Pos-Power Syndrome dapat dihindari dan dikendalikan.

Setiap program perencanaan komprehensif untuk persaraan selalu berfokus pada dua aspek kunci: keuangan dan sikap (Cavanaugh, 1997). Berdasarkan aspek ini kami menyarankan modul untuk

program pendidikan pra-persaraan yang boleh diguna pakai sama ada di Indonesia mahupun di Malaysia. Modul tersebut merangkum beberapa topik berikut;

- i. Memutuskan untuk persaraan: Bila masa yang tepat?
- ii. Aspek Psikososial penuaan
 - a. Peranan bekerja dan persaraan
 - b. Masalah identiti pribadi
 - c. Persaraan sebagai proses, paradoks dan perubahan
 - d. Efek pada hubungan dengan keluarga dan teman-teman
- iii. Keuangan
 - a. Insuran sosial
 - b. Gaji/elaun pencen
 - c. Insurans
 - d. Pekerjaan dan kembali bekerja
- iv. Aspek hukum dan perundangan
 - a. Wills
 - b. Hak pribadi sebagai warga senior
- v. Kesehatan
 - a. Penuaan normal
 - b. Rawatan kesihatan dan kad perubatan
 - c. Isu dalam insuran kesihatan
- vi. Dimana untuk hidup: pro dan kontra berpindah
- vii. Pengisian Waktu luang
 - a. Travelling
 - b. Hobi
 - c. Klub dan organisasi
 - d. Kesempatan pendidikan
 - e. Kesukarelawan dan Ibadah

Untuk mengatasi masalah di mana seorang individu ingin terus bekerja tetapi memiliki masalah usia dan *performance* dalam menjalankan tugasnya, pemerintah dan sektor swasta harus melaksanakan Program Pelatihan Kembali (*Retraining Program*). Program pelatihan kembali adalah suatu keharusan bagi para pekerja operator yang tidak lagi memiliki kontrol atas mesin karena kecanggihannya; atau ketika seseorang pekerja sering mengalami perasaan diri tidak berharga (Liebert & Rita, 1981). Dalam hal ini, jika majikan tidak melatih mereka, sulit bagi individu untuk menerima perubahan mendadak. Kecemasan, depresi dan kekecewaan yang diderita akan menyebabkan Sindrom Pasca-Kuasa. Program-program tersebut akan membantu pekerja tersebut tidak hanya meningkatkan peluang kemajuan mereka dalam pekerjaan yang mereka pilih, tetapi juga membuat transisi berjalan dengan jayanya dari satu pekerjaan ke yang lain (Cavanaugh, 1997). Seperti yang dikatakan oleh Hurlock (1997), untuk orang yang berusia lanjut dan masih berorientasi kerja, memiliki pekerjaan yang memberinya status dan membuatnya merasa berguna adalah penting untuk kesehatan mental yang baik. Oleh karena itu, pemerintah harus mempertimbangkan masalah ini dan bekerja sama dengan sektor swasta dalam melaksanakan Program Pelatihan Kembali.

Langkah selanjutnya adalah tentang kebijakan persaraan. Pada era tahun 1970 di Amerika Serikat, 65 tahun memang usia yang paling umum dari persaraan bagi laki-laki (Bee, 1994). Namun, di Indonesia dan di Malaysia, usia persaraan pegawai kerajaan secara amnya adalah 58 tahun, terkecuali untuk jenis jawatan tertentu. Usia persaraan ini cukup awal bagi kebanyakan orang terutama pada ketika ini usia harapan hidup (*life expectancy*) di kedua-dua negara baik di Indonesia mahupun di Malaysia telah meningkat drastic sejak kebelakangan ini. Oleh karena itu, pemerintah harus melakukan beberapa perubahan dan penyesuaian terhadap usia persaraan yang lebih sesuai dan fleksibel. Dengan penyesuaian tersebut dapat mengurangi implikasi yang mungkin timbul pada warga negara produktif yang dipaksa bersara kerana peraturan yang belum menyesuaikan dengan perkembangan semasa. Namun demikian pada sisi lain, pemerintah pula perlu memikirkan mekanisme agar angkatan kerja yang berusia muda tidak terhalang untuk mendapatkan pekerjaan dan proses peralihan dari pekerja tua kepada pekerja muda dapat berlangsung secara harmoni.

Selain itu intervensi dan layanan kaunseling sangat penting dalam mengatasi dimensi psikososial perasaan ini. Konseling untuk penukaran karir tentu akan bermanfaat, dan penekanan konseling vokasional harus ditujukan terhadap orang-orang paruh baya (Liebert & Rita, 1981). Perkhidmatan dan intervensi psikologi bagi lanjut usia diharapkan dapat memberikan rawatan yang lebih spesifik untuk mereka terutama yang menderita Sindrom Pasca-Kuasa. Oleh karena itu, dua jenis perkhidmatan ini harus diperluas untuk memberikan manfaat yang lebih baik kepada masyarakat. Dengan ini pemerintah dan sektor swasta memainkan peran besar dalam memberikan pelatihan dan persiapan menghadapi perasaraan. Peranan keluarga juga sangat penting bagi mengembalikan kefungsi seseorang persara yang mengalami masalah psikososial selepas bersara. Jika sebuah keluarga mengurus, memberikan perhatian, bertoleransi dan menerima secara terbuka masalah yang dihadapi oleh ahli keluarga mereka yang mempunyai masalah psikososial selepas bersara, maka keluarga tersebut akan mengatasi masalah ini dengan mudah dan akan mencapai tingkat keberhasilan yang lebih tinggi. Disinilah letak pentingnya keluarga dan fungsi keluarga dalam merawat dan memberikan perlindungan kepada para lanjut usia (Laila & Dalila, 1996). Organisasi lain bisa mengembangkan program yang lebih spesifik untuk para pekerja yang harus menghadapi masa pension ini. Untuk melengkapi semua ini, disarankan agar pengakjian lanjutan pada semua aspek yang terdapat dalam program pra-pensiun, harus dimulai atau jika sudah mulai, terus dilakukan dalam rangka untuk memperbarui informasi yang relevan yang berkaitan dengan usia dan pengelolaan warga yang berusia lanjut. Terlebih dalam jangka tidak terlalu lama lagi baik Indonesia maupun Malaysia akan memasuki fasa demografi berpenduduk tua pada tahun 2030 yang akan datang. Oleh sebab itu kajian gerontologi juga harus menjadi fokus tujahan kajian dan diadopsi dalam proses belajar mengajar universiti.

Kesimpulan

Masalah kesihatan mental pesara perlu diberi perhatian. Oleh kerana jumlah bakal pesara yang nantinya menjadi warga tua akan mengalami peningkatan di masa mendatang, maka adalah perlu mengenalpasti apakah dimensi psikososial yang akan mempengaruhi kesihatan mental mereka. Faktor-faktor tersebut haruslah diberi perhatian agar masalah yang berpunca daripadanya dapat ditangani demi mengurangkan masalah-masalah yang mereka hadapi. Tidak ada keraguan bahwa peran individu dalam mempersiapkan dan merencanakan dengan baik untuk menghadapi pensiun adalah penting untuk menghindari implikasi psikososial yang lebih luas. Pemerintah dan sektor swasta memainkan peran penting. Program khas mungkin perlu diadakan bagi para bakal pesara ini seperti program persediaan sebelum pencen, persiapan psikologikal menjelang bersara, dan program kerjaya kedua (*second career*). Penyediaan layanan konseling pra persaraan dan konseling keluarga perlu diperluas agar dapat mencegah, mengendalikan dan mengatasi masalah psikososial dampak dari persaraan.

Rujukan

- Atchley, R. C. (2000). *Sosial forces and aging: An introduction to Sosial Gerontologi* (8th. ed). Belmont: Wadsworth Publishing Company.
- Bee, H. (1994). *Lifespan development*. New York: Harper Collins College Publisher.
- Beehr, T.A. (1986). The process of retirement: A review and recommendation for future investigation. *Personnel Psychology*, 39, 31-55.
- Bellamy, P. A. & Ramsay, K. (1994). *Barriers to women working in corporate management*. Canberra: Australian Government Publishing Service.
- Beehr, T. A. (1986). The process of retirement decision: A methodological comparison. *Journal of Gerontology*, 42, 381 – 386.
- Bogg, J. & Cooper, C. (1998). *An examination of gender differences for job satisfaction, mental health, and occupational stress for senior UK civil servants*. *International Journal of Stress Management*, 1, 159-172.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

- Bronfenbrenner, U. (1995). The bioecological model from a life course perspective: Relections of a participant observer. Dalam P. Moen, G.H. Elder, Jr., & K.Luscher (Eds.), *Examining lives in context: Perspectives on the ecology of human development* (pp.599-618). Washington, DC: American Psychological Association.
- Bryalt, P.E. (1995). *Development psychology*. New York: Longman Publishing.
- Cavanaugh, J. C. (1997). *Adult development and aging*. Pacific Grove: International Thompson Publishing Inc.
- Craig, J.C. (1976). *Human development*. New York: Prentice-Hall Inc.
- Cox. T. (1978). *Stress*. London: Methuen.
- Cooper, C. L. (1990). Coping strategies to minimize the stress of transitions. Dalam S. Fisher & C.L. Cooper (Eds.), *On the move: The psychology of change and transition* (pp.315-328). Chichester, England: Wiley and Sons.
- Dannefer, D. (1984). Adult development and social theory: A paradigmatic reappraisal. *American Sociological Review*, 48, 100-116.
- Davidson, M. J. & Cooper, C. L. (1983). *Stress and the woman manager*. Oxford: Martin Robinson.
- Davidson, M. J. & Cooper, C. L. (1984). Occupational stress in female managers: A comparative study. *Journal of Management Studies*, 21(2), 185-205.
- Elder, G. H. (1975). Age differentiation and the life course. *Annual Review of Sociology*, 1. 165-190.
- Elder, G. H. (1995). The life course paradigm: Social change and individual development. Dalam P. Moen, G.H. Elder, Jr., & K.Luscher (Eds.), *Examining lives in context: Perspectives on the ecology of human development* (pp.101-139). Washington, DC: American Psychological Association.
- Fahrudin, A. (1995). *Gerontologi dan pelayanan sosial kepada lanjut usia*. Kertas kerja tidak diterbitkan. Bandung: Sekolah Tinggi Kesejahteraan Sosial.
- Friedmann, E. & Havihurst, R. I. (1954). *The meaning of work and retirement*. Chicago: University of Chicago Press.
- Harnett, O. & Novarra, V. (1980). Single sex management training and a woman's touch. *Personnel Management*, 12(3), 32-35.
- Hurlock, E.B. (1997). *Developmental psychology*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: A social psychological analysis*. New York: Cambridge University Press.
- Kaplan, H.L. & Sadock, B.J. (1989). *Comprehensive textbook of psychiatry* (5th edition). USA: Williams & Wilkins.
- Khan, R. L. (1981). *Work and health*. New York: Wiley & Sons.
- Kessler, R. C. , Turner, J. B. & House, J. S. (1989). *Unemployment, reemployment, and emotional functioning in a community sample*. *American Sociological Review*, 54, 648-657.
- Knoll, M.A.Z. (2011). Behavioral and psychological aspect of the retirement decision. *Social Security Bulletin*, Vol. 71, No. 4.
- Lahey, B. B. (2001). *Psychology: An introduction* (7th Ed.). McGraw Hill: USA.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Laila Kadir & Dalila Abdul Madjid. (1996). *Buku Rasmi Tahunan 1996 Malaysia*. Malaysia: Mutu Cetak Sdn Bhd.
- Liebert, R.M. & Rita, W.N. (1981). *Developmental psychology*. New York: Prentice-Hall Inc.
- Linfrancois, G.R. (1996). *The lifespan*. New York: Wadsworth Publishing Company.
- Monks, F.J., Knoers, A.M.P. & Siti Rahayu Haditono. (1987). *Psikologi perkembangan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Moen, P., Elder, G. H. & Luscher, K. (Eds.). (1995). *Examining lives in context: Perspective on the ecology of human development*. Washington DC: American Psychological Association.
- Niedhammer, I., Goldberg, M., Lecler, A., Bugel, I & David, S. (1998). Psychosocial factors at work and subsequent depressive symptoms in the Gazel cohort. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 24, 197-205.
- Osborne, J.W. (2012). Psychological effects of the transition to retirement. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, Vol. 46 No.1 (45-58)
- Powell, G. N. (1988). *Women and men in management*. Newbury Park, CA: Sage.

- Quinn, J. F. & Burkhauser, R.V. (1990). Work and retirement. Dalam R.H. Binstock & L.K. George (Eds.), *Handbook of aging and the social sciences* (pp. 308-327). New York: Academic Press.
- Rice, L. P. (1999). *Stress and health (3rd Ed.)*. Belmont, CA: Brooks/Cole Publishing Company.
- Riley, M. W., Khan, R. L & Foner, A. (1994). *Age and structural lag*. New York: Wiley and Sons.
- Riley, M. W. (1987). On the significance of age in sociology. *American Sociological Review*, 52, 1-14.
- Riley, M. W., Foner, A. & Waring, J. (1988). Sociology of age. Dalam E. Larrabe & R. Meyershon (Eds.), *Mass leisure* (pp.363-385). Glencoe, IL: The Free Press.
- Roxburgh, S. (1996). Gender differences in work and well-being: Effects of exposure and vulnerability. *Journal of Health and Social Behavior*, 36, 57-71.
- Rosow, I. (1974). *Socialization to old age*. Berkley, California: University of California Press.
- Slater, E. & Roth, M. (1989). *Geriatric*. London: Bailliere Tindall.
- Victor, C. (1994). *Old age in modern society: A textbook of social gerontology*. London, UK: Chapman & Hall.
- Wade, T.J. & Cairny, J. (1997). Age and depression in a nationally representative sample of Canadians: A preliminary look at the National Population Health Survey. *Canadian Journal of Public Health*, 88, 297-302.
- Weidner, G., Boughal, T., Connor, S.L., Pieper, C. & Mendell, N.R. (1997). Relationship of job strain to standard coronary risk factors and psychological characteristics in women and men of the Family Heart Study. *Health Psychology*, 16, 239-247.
- Wilson, W. J. (1995). The realistic of social structures and culture in examining lives in context. Dalam Moen, G.H., Elder, Jr. & K. Luscher (Eds.), *Examining lives in context* (101-109). Washington DC: American Psychological Association.