

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Berbicara mengenai isu gender, Effendi dan Ratnasari (2018) menyatakan bahwa isu kesetaraan gender adalah topik yang sering dibicarakan dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia. Menurut Halizah dan Faralita, (2023) sebenarnya perbedaan gender tidak menjadi masalah jika tidak ada diskriminasi dan ketidakadilan gender, lebih lanjut dijelaskan bahwa dalam banyak kasus, perbedaan gender telah menimbulkan ketidakadilan gender, khususnya bagi perempuan yang menjadi korban yang paling banyak. Halizah dan Faralita (2023) menjelaskan bahwa kata “gender” berasal dari bahasa latin “genus” yang artinya tipe atau jenis, yang dimana gender sendiri merupakan sifat dan perilaku yang melekat pada laki-laki dan perempuan yang dibentuk oleh lingkungan sosial dan budaya dikarenakan pengaruh lingkungan sosial dan budaya, maka gender tidak bersifat tetap dan dapat berubah-ubah tergantung pada tempat, atau wilayahnya. Diskriminasi gender yang masih terjadi di sektor ketenagakerjaan disebabkan oleh keyakinan yang salah yang masih ada di masyarakat tentang konsep marginalisasi, subordinasi, strotip, kekerasan, dan beban kerja (Fitriyaningsih & Faizah, 2020). Ketidaksetaraan gender di pasar tenaga kerja menyebabkan pekerja perempuan sulit mendapatkan peluang yang sama dengan pekerja laki-laki, yang akhirnya berujung pada pendapatan yang lebih rendah bagi pekerja perempuan, selain itu perempuan juga cenderung memiliki harapan yang rendah dalam mencari

pekerjaan, bahkan ada kemungkinan besar bagi wanita bekerja untuk tidak dipekerjakan sama sekali (Yusrini, 2017).

Penyebab lain yang memengaruhi lingkungan kerja adalah keberadaan budaya patriarki. Keterlibatan para penganut patriarki membuat para pekerja wanita merasa dihina, dan ketidakadilan ini juga menimbulkan kesan bahwa wanita hanya cocok untuk pekerjaan yang terbatas dan mendapatkan gaji rendah (Ahmad & Yunita, 2019). Menanggapi situasi ketidakadilan yang dialami oleh para pekerja, Indonesia memiliki undang-undang yang mengatur tentang keadilan dalam dunia kerja, yaitu Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Pasal tersebut menegaskan bahwa setiap individu memiliki hak untuk bekerja dan menerima imbalan serta perlakuan yang adil dan pantas dalam konteks hubungan kerja. Dengan demikian, tujuannya adalah agar semua pekerja baik perempuan maupun laki-laki dapat diperlakukan secara adil dalam lingkungan kerja termasuk dalam hal jabatan, gaji dan jenis pekerjaan yang sesuai (Susiana, 2019).

Pandia (1997) mengemukakan bahwa wanita yang bekerja adalah wanita yang bekerja di luar rumah dan mendapatkan penghasilan dari aktivitas pekerjaannya. Menurut Gani (2015) pekerja wanita adalah wanita atau perempuan dewasa yang bekerja atau melakukan kegiatan tertentu dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Menurut Djamaluddin (2018) fenomena wanita bekerja sebenarnya tidaklah baru di masyarakat, di beberapa wilayah Indonesia sebelumnya sudah ditemukan. Khomisah (2017) kaum perempuan menginginkan adanya keterlibatan yang lebih besar dalam kegiatan publik, hal ini dapat diartikan bahwa peran publik menjadi indikator keberhasilan dan perkembangan eksistensi

kaum perempuan. Banyak wanita lajang yang bekerja ingin mempraktikkan dan memanfaatkan ilmu yang telah peroleh selama bertahun-tahun di perguruan tinggi. Wanita terdidik masa kini tidak lagi merasa cukup hanya dengan memainkan peran rumah tangga saja, namun juga ingin mengembangkan diri dan memberikan kontribusi dalam masyarakat, bangsa dan negara dengan keahlian dan kecerdasannya. Para wanita juga ingin membuktikan kemampuannya dan berperan aktif seperti halnya kaum pria (Fatakh, 2018).

Seperti yang telah dikemukakan oleh (Erikson dalam Putri, 2018), tahap dewasa awal yaitu antara usia 20-40 tahun mengindikasikan bahwa pada tahap ini individu mulai menerima dan mengemban tanggung jawab yang lebih besar, selain itu, tahap ini juga ditandai dengan dimulainya hubungan intim yang kemudian berkembang. Pada masa ini di mana individu sudah siap untuk berperan dan bertanggung jawab serta menerima posisinya dalam masyarakat, ini adalah masa di mana individu terlibat dalam hubungan sosial dengan masyarakat, dan menjalin hubungan dengan lawan jenis (Putri, 2018). Masyarakat Indonesia dihadapkan pada tekanan yang sangat besar untuk mematuhi norma dan budayanya, termasuk dalam konteks pernikahan (Septiana & Syafiq 2013). Pernikahan dianggap penting oleh masyarakat Indonesia karena dianggap sebagai sarana dukungan sosial bagi individu dan memiliki potensi untuk meningkatkan kebahagiaan (Latifah, 2014). Pernikahan dianggap memiliki dampak terhadap tingkat kepuasan individu, diharapkan bahwa individu yang memiliki kepuasan hidup yang tinggi akan memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan

situasi kehidupan individu dan merasakan kebahagiaan, begitu pula sebaliknya (Linsiya, 2015).

Secara mendasar, setiap tindakan yang dilakukan manusia dalam kehidupannya adalah untuk mencapai kebahagiaan, hal ini berlaku baik untuk pria maupun wanita dewasa yang belum menikah (Hidayatullah & Raina, 2017). Perempuan yang belum menikah telah menjadi kelompok sosial tersendiri yang sering kali dihubungkan dengan sifat-sifat yang negatif atau dianggap “tidak normal”, karena sering dibandingkan dengan perempuan yang sudah menikah yang dianggap lebih “normal” (Rahmi, 2018). Didalam masyarakat, pernikahan dianggap penting sebagai sumber dukungan sosial bagi individu dan dianggap dapat meningkatkan kebahagiaan individu (Latifah, 2014). Kebahagiaan adalah suatu perasaan positif dan aktivitas positif yang muncul tanpa adanya tekanan dari kondisi atau kemampuan seseorang untuk merasakan emosi positif baik di masa lalu, masa depan, maupun saat ini (Rahmi, 2018). Di sisi lain, pernikahan dianggap sangat bermanfaat untuk kesehatan individu maupun masyarakat, sementara hidup sendiri dianggap berisiko tinggi bagi kesehatan fisik dan mental (Latifah, 2014). Namun pada kenyataannya sekarang banyak wanita yang telah masuk dalam usia siap menikah dan telah matang secara fisik maupun psikis belum memutuskan untuk menikah (Latifah, 2014). Hidup melajang merujuk pada situasi di mana individu belum menikah atau menjalani hidup tanpa pasangan, kondisi ini membawa dampak baik dan buruk yang akan muncul dalam perjalanan hidup individu tersebut (Hidayati, 2020). Catarina dan Eunika (2010), melaporkan bahwa banyak wanita di Indonesia pada rentang usia 20-29 tahun memilih untuk

menunda menikah. Masih ada stigma negatif terhadap perempuan dewasa yang mendekati usia pertengahan, tetapi belum menikah, perempuan tersebut sering kali disebut sebagai “perawan tua” (Latifah, 2014). Depresi bisa muncul karena wanita lebih rentan mengalami pengalaman negatif yang berulang (Latifah, 2014).

Berdasarkan keterangan di atas, terlihat bahwa wanita yang belum menikah tentunya tidak sama dengan wanita yang telah menikah. Perlu diperhatikan bahwa semakin banyak perempuan yang bekerja, akan menjadi isu penting terkait dengan kesejahteraan subjektif nya, hal ini disebabkan karena tingkat kepuasan subjektif wanita dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja organisasi atau industri dimana wanita itu bekerja (Munandar dkk., 2018). Jika tingkat kesejahteraan subjektif individu rendah, hal tersebut dapat menyebabkan timbulnya perasaan negatif seperti kecemasan, kemarahan, dan meningkatkan risiko terkena depresi (Diener dkk., 2015).

Carr (2004), memberikan definisi kesejahteraan subjektif yang sama dengan kebahagiaan, yakni suatu keadaan psikologis positif yang mencakup tingkat kepuasan hidup yang tinggi dan emosi positif. Kesejahteraan subjektif merupakan salah satu penelitian psikologi positif yang menggambarkan evaluasi kognitif dan emosional individu terhadap kehidupan individu, yang mencakup aspek-aspek seperti kebahagiaan, ketenangan, kemampuan berfungsi secara optimal, dan kepuasan hidup yang secara umum dikenal oleh masyarakat sebagai perasaan baik secara pribadi (Diener, 2009). Menurut Diener (2009) kesejahteraan subjektif memiliki tiga aspek utama, yakni: a.) kepuasan hidup adalah penilaian individu terhadap kesejahteraan psikologis secara menyeluruh,

mencakup masa lalu, saat ini, dan masa depan. b.) afek positif merujuk pada pengalaman emosi yang menyenangkan, seperti kegembiraan, kepuasan, kebanggaan, kasih sayang, kebahagiaan, dan perasaan senang. c.) afek negatif melibatkan perasaan dan suasana hati yang tidak menyenangkan, serta manifestasi dari penderitaan, seperti rasa bersalah, malu kesedihan, kecemasan, kemarahan, stres, depresi, dan rasa cemburu. Menurut Veenhoven (2010) kesejahteraan subjektif terdiri dari dua komponen, yaitu: Pertama, ada pengaruh hedonis yang beragam yang dirasakan oleh individu sebagai pengalaman yang menyenangkan, yang kemudian tercermin dalam suasana hati individu tersebut. Kedua, ada kepuasan yang mencerminkan sejauh mana individu merasa aspirasinya terpenuhi, konsep ini menunjukkan bahwa individu telah mengembangkan keinginan dan mewujudkan ide tentang pencapaian yang diinginkan.

Didukung menurut dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2023), ditemukan bahwa terdapat pada wanita yang bekerja memiliki tingkat kesejahteraan subjektif yang cenderung rendah. Lalu dalam penelitian Kusumaatmadja (2022) didapatkan bahwa tingkat kesejahteraan subjektif cenderung sedang. Pada penelitian Mantong (2022) didapatkan hasil bahwa pada penelitian ini, tingkat kesejahteraan subjektif pada ibu yang bekerja cenderung sedang (Mantong, 2022).

Hal ini didukung melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada hari Minggu, 2 Juli sampai dengan hari Selasa, 4 Juli 2023 kepada wanita lajang yang bekerja di Indonesia, melalui telewicara. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh data sebanyak 5 wanita lajang yang bekerja menunjukkan kesejahteraan subjektif

yang sedang. Pada komponen kepuasan hidup, ke-lima wanita lajang yang bekerja belum merasa puas dengan kehidupannya saat ini. Subjek menyatakan bahwa masih banyak keinginan yang diharapkan belum didapatkan. Pada komponen afeksi positif, 2 dari 5 subjek menyatakan bahwa subjek menikmati hidup yang subjek jalani dan merasa bersemangat karena memiliki teman-teman di tempat kerja yang dapat menciptakan suasana yang positif dan terbentuknya kekeluargaan antar sesama karyawan. Pada komponen afeksi negatif, 3 dari 5 subjek menyatakan bahwa kehidupannya terasa sangat tertekan, subjek mendapatkan tekanan dari atasan yang memberikan pekerjaan di luar jam kerja seperti di akhir pekan dan juga dari lingkungan sekitar yang menekan subjek untuk segera menikah.

Wanita sebaiknya memiliki keterampilan untuk menjaga keseimbangan antara peran dalam keluarga dan karier. Tujuan utama dalam hidup manusia adalah mencapai kesejahteraan, dan setiap individu memiliki harapan-harapan yang ingin dicapai untuk memenuhi kepuasan dalam kehidupannya (Silalahi dkk., 2019). Glatzer dan Camfield (2015) menyatakan bahwa pentingnya memperhatikan kesejahteraan subjektif karyawan atau pekerja untuk organisasi dikarenakan dapat mempengaruhi tingkat stres dan sumber daya organisasi. Dengan memberikan perhatian pada kesejahteraan subjektif karyawan atau pekerja, organisasi dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan sumber daya yang ada. Wanita lajang yang bekerja dapat merasakan emosi negatif ketika merasa tertekan, kurang didukung oleh pasangan, mengalami konflik dengan pasangan, menghadapi masalah dan tuntutan dalam pekerjaan, mengalami

ketidakharmonisan dalam hubungan keluarga, merasa kebutuhan finansial semakin tinggi, serta kesulitan untuk mencapai aktualisasi diri (Apollo & Cahyadi, 2012). Individu yang terus merasakan afek negatif seperti stres dan marah berkepanjangan tidak hanya berdampak pada kesehatan mental, tetapi juga dapat mempengaruhi kesehatan fisik individu. Hal ini disebabkan karena stress dan marah dapat menurunkan sistem imun tubuh individu, sehingga meningkatkan risiko terkena penyakit fisik (Diener dkk., 2008).

Kesejahteraan subjektif dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti efikasi diri, dan dukungan sosial (Silalahi dkk., 2019). Sedangkan menurut Feasel (1995), faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif yakni efikasi diri. Menurut Diener (1997) faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan subjektif kepuasan hidup, pendapatan (*income*) dan faktor demografi yang meliputi usia, jenis kelamin dan pendidikan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Silalahi (2019), bahwa efikasi diri merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kesejahteraan subjektif, bahwa hasil dalam penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut, hal ini semakin tinggi tingkat efikasi diri individu, maka tingkat kesejahteraan subjektifnya juga cenderung lebih tinggi demikian pula sebaliknya apabila tingkat efikasi diri rendah maka kesejahteraan subjektif juga akan rendah (Silalahi dkk, 2019). Lestari dan Hartati (2016) menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara keyakinan diri dengan tingkat kesejahteraan subjektif.

Peneliti memilih faktor efikasi diri dalam penelitian ini, karena efikasi diri merupakan faktor penentu kesejahteraan subjektif dalam diri individu. Menurut Bandura (1997) menyatakan bahwa efikasi diri adalah faktor yang sangat penting bagi setiap individu, Bandura menjelaskan lebih lanjut bahwa efikasi diri memainkan peran yang penting dalam perkembangan karier individu, akan diperlukan secara signifikan ketika menghadapi situasi yang sulit dan untuk mengatasi hambatan atau permasalahan yang muncul. Menurut Bandura (1997) efikasi diri dapat diartikan sebagai penilaian seseorang terhadap kemampuan dan keterampilan dirinya sendiri dalam merencanakan serta melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Latif dkk. (2017) menyatakan bahwa keyakinan akan kemampuan diri yang tinggi sangat penting bagi individu karena hal ini dapat membuat individu merasa optimis dalam menghadapi berbagai tantangan, seberat apa pun kondisinya. Putri dan Suprpti (2014) menyatakan bahwa untuk dapat meningkatkan kesejahteraan subjektif dapat dilakukan dengan mengatasi perasaan negatif dalam diri individu dengan meningkatkan efikasi diri.

Bandura (1997) menyatakan bahwa efikasi diri merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisir dan menyelesaikan tugas tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Wade & Tavis (2016), efikasi diri adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk mencapai tujuan atau berhasil dalam menguasai keterampilan baru. Efikasi diri adalah keyakinan yang dimiliki oleh seseorang terhadap kemampuan individu untuk berhasil menyelesaikan tugas tertentu, keyakinan ini dipengaruhi oleh

motivasi individu yang lebih didasarkan pada keyakinan individu tersebut daripada fakta objektif yang ada (Purwanto, 2016). Efikasi adalah evaluasi diri individu terhadap kemampuannya dalam melakukan tindakan yang positif atau negatif, yang benar atau salah, serta apakah individu mampu atau tidak untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan (Widyaninggar, 2015).

Menurut Bandura (1997), efikasi diri terdiri dari tiga dimensi, yaitu: Pertama, dimensi Tingkat (Level), yaitu terkait dengan seberapa sulit tugas yang dihadapi oleh seseorang; Kedua, dimensi Kekuatan (Strength), yang menggambarkan seberapa kuat keyakinan seseorang terhadap kemampuannya; Ketiga, dimensi Generalisasi (Generality), yang terkait dengan seberapa luas cakupan keyakinan seseorang, apakah ia merasa mampu dalam berbagai bidang aktivitas atau hanya dalam beberapa aktivitas tertentu saja. Dalam konteks efikasi diri dan kesejahteraan subjektif, individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung mampu mengatasi stres dan adaptasi dengan lebih baik, sehingga dapat menciptakan kesejahteraan subjektif yang lebih baik. Sebaliknya, individu dengan tingkat efikasi diri yang rendah lebih rentan mengalami gejala kecemasan dan depresi, serta memiliki kesejahteraan subjektif yang rendah, oleh karena itu, tingkat efikasi diri yang tinggi dapat membantu individu untuk meningkatkan kualitas hidup dan mencapai tujuan hidupnya, sedangkan efikasi diri yang rendah dapat menghambat individu dalam mencapai tujuan hidup (Syifa & Maharani, 2022). Menurut Sing dan Udainaya (2009) memiliki perasaan efikasi diri yang kuat dapat berperan dalam meningkatkan kesejahteraan subjektif individu dalam

berbagai cara seperti meningkatkan keterlibatan (*engagement*) dan kepuasan hidup yang lebih tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara efikasi diri dengan kesejahteraan subjektif pada wanita lajang yang bekerja?

B. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

a) Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan kesejahteraan subjektif pada wanita lajang yang bekerja.

b) Manfaat Penelitian

1) Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan di bidang ilmu psikologi pada umumnya dan khususnya psikologi industri mengenai efikasi diri terhadap kesejahteraan subjektif pada karyawan.

2) Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat langsung bagi industri dan masyarakat, terutama wanita lajang yang bekerja, agar dapat bekerja lebih efisien, meningkatkan wawasan, dan merenungkan tentang keyakinan pada kemampuan diri serta kesejahteraan subjektif.