



# **KELOMPOK RENTAN**

**Isu Sosial Terkini**

**Editor:**

**Prof. Adi Fahrudin, Ph.D.**

**Husmiati Yusuf, Ph.D.**

**Meiti Subardhini, Ph.D.**

**Dr. Sakroni, M.Pd.**

**Dr. Reza Fahmi, M.A.**



**Editor:**

**Prof. Adi Fahrudin, Ph.D.**

**Husmiati Yusuf, Ph.D.**

**Meiti Subardhini, Ph.D.**

**Dr. Sakroni, M.Pd.**

**Dr. Reza Fahmi, M.A.**

# **KELOMPOK RENTAN**

Isu Sosial Terkini



**NUANSA CENDEKIA**  
PUBLISHING & PRINTING

# KELOMPOK RENTAN

## Isu Sosial Terkini

**Editor:** Prof. Adi Fahrudin, Ph.D.; Husmiati Yusuf, Ph.D.  
Meiti Subardhini, Ph.D.; Dr. Sakroni, M.Pd.  
Dr. Reza Fahmi, M.A.

**Desain isi:** Nurul Falah Atif

**Desain kover:** Sena Rustandi

Hak cipta dilindungi undang-undang  
*All rights reserved*

Cetakan I, November 2022

Diterbitkan oleh:

**PENERBIT NUANSA CENDEKIA**

Kompleks Sukup Baru No. 23  
Ujungberung - Bandung 40619  
Telp/Fax: 022-7801410  
Nuansa.market@gmail.com  
Nuansa.cendekia@gmail.com  
nuansa.co

**Anggota IKAPI**

280 hlm; 17,5 X 25 cm.  
Kode Penerbitan: PN-1074-11-22  
ISBN 978-623-335-228-4

## Kata Pengantar

Segala puji bagi Allah, Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga kami dapat menyelesaikan buku koleksi artikel yang kesekian kalinya dari para akademika/peneliti dari berbagai Universitas/Lembaga Penelitian di Indonesia dan Malaysia yang tergabung dalam International Academia Roundtable Forum (IARTF). Tak lupa juga kami mengucapkan salawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, karena berkat beliau, kita mampu keluar dari kegelapan menuju jalan yang lebih terang.

Kami ucapkan juga rasa terima kasih kami kepada pihak-pihak yang mendukung lancarnya penyelesaian buku ini, mulai dari proses penulisan hingga proses cetak, yaitu orang tua kami, orang-orang terdekat kami, rekan-rekan kami, penerbit, dan masih banyak lagi yang tidak bisa kami sebutkan satu per satu.

Adapun, buku koleksi artikel ini yang kami beri judul '*Kelompok Rentan: Isu Sosial Terkini*' telah selesai kami sunting semaksimal dan sebaik mungkin agar menjadi manfaat bagi pembaca yang membutuhkan informasi dan pengetahuan



mengenai berbagai kelompok rentan dengan berbagai isu sosial yang menyertainya. Namun demikian kami menyadari buku ini belum merangkumi semua tipe dan jenis kelompok rentan, dan pembahasan oleh para penulis juga masih sangat beragam.

Bagaimanapun usaha dari para penulis—dari penulis pemula sampai penulis yang sudah sangat biasa menulis—untuk ikut serta menulis Bab-bab dalam proyek penulisan buku ini telah menghasilkan buku di hadapan pembaca. Dalam buku ini, dibahas berbagai masalah mulai dari anak, remaja, orang dewasa dan lanjut usia dengan berbagai atribut yang melekat pada mereka. Tidak banyak buku yang secara khusus membahas kelompok rentan ini, sehingga buku ini diharapkan menjadi bahan rujukan yang relevan dengan mata kuliah di berbagai program studi seperti Pekerjaan Sosial, Kesejahteraan Sosial, Psikologi, Sosiologi, dan berbagai disiplin ilmu lainnya.

Kami sadar, masih banyak luput dan kekeliruan yang tentu saja jauh dari sempurna tentang buku ini. Oleh sebab itu, selaku editor kami percaya fakta dan data pada setiap Bab menjadi tanggung jawab penulis Bab tersebut. Namun demikian kritik dan saran terhadap buku ini akan sangat berguna untuk kami selaku editor dan para penulis untuk melakukan revisi pada edisi berikutnya agar buku ini benar-benar berkualitas.

Semoga buku ini memberi informasi, pengetahuan dan pencerahan mengenai berbagai permasalahan sosial khususnya kelompok rentan dan marginal dalam masyarakat kita. Dengan pengetahuan tersebut diharapkan dapat membangkitkan kesadaran untuk peduli dan terlibat aktif dalam pemecahan masalah mereka. Terima kasih.

Bandung, 17 Agustus 2022

# Daftar Isi

Kata Pengantar — V

**BAB I PROLOG: KELOMPOK RENTAN ISU SOSIAL TERKINI — 1**

**BAB II FENOMENA PERKAWINAN USIA ANAK DI INDONESIA: PERAN  
KELUARGA, MASYARAKAT DAN NEGARA — 11**

PENDAHULUAN — 11

DATA PERKAWINAN USIA ANAK DI INDONESIA — 12

FAKTOR PENYEBAB PERKAWINAN USIA ANAK — 14

    Tingkat Pendidikan — 14

    Kritik Sosial — 15

    Budaya/Kepercayaan — 15

    Kemiskinan — 15

    Lainnya — 15

FAKTOR RISIKO PERKAWINAN USIA ANAK — 16

    Risiko Kesehatan — 16

    Risiko Pendidikan — 17

    Risiko Kemiskinan — 17

PERAN KELUARGA, MASYARAKAT DAN NEGARA — 18

KESIMPULAN — 19

Daftar Pustaka — 20



### **BAB III ISU SOSIAL TERKINI ANAK JALANAN DI INDONESIA — 23**

PENDAHULUAN — 23

ANAK JALANAN DAN PANDEMI COVID-19 — 26

HUKUM DAN KEBIJAKAN PERLINDUNGAN ANAK JALANAN — 27

PENANGANAN ANAK JALANAN DI INDONESIA — 29

PERAN PEKERJA SOSIAL BIDANG LAYANAN ANAK — 31

PENUTUP — 32

Daftar Pustaka — 33

### **BAB IV KERENTANAN KEHIDUPAN REMAJA PASCA PERCERAIAN ORANG TUA — 35**

PENDAHULUAN — 35

DINAMIKA KEHIDUPAN KELUARGA — 36

Definisi Perceraian — 36

Penyebab Perceraian — 38

Dampak Perceraian — 40

KEHIDUPAN REMAJA — 43

Pengertian Remaja — 43

Ciri-ciri Masa Remaja — 44

KERENTANAN KEHIDUPAN REMAJA PASCA PERCERAIAN ORANG TUA — 47

Tujuan Pengungkapan Diri — 48

Tingkat Pengungkapan Diri — 49

Risiko Pengungkapan Diri — 49

KESIMPULAN — 50

Datar Pustaka — 51

## **BAB V PEKERJA SOSIAL DAN PENANGANAN ANAK BERHADAPAN DENGAN HUKUM (ABH) DI INDONESIA — 53**

PENDAHULUAN — 53

ANAK YANG BERHADAPAN DENGAN HUKUM DAN SISTEM PERADILAN PIDANA ANAK — 57

SISTEM PENANGANAN ABH — 60

PEKERJA SOSIAL DAN PERLINDUNGAN ABH — 62

PENDAMPINGAN ABH — 65

TANTANGAN YANG DIHADAPI PEKERJA SOSIAL DALAM PENDAMPINGAN ABH — 71

KESIMPULAN — 73

Daftar Pustaka — 74

## **BAB VI MODEL PEMBERDAYAAN BAGI GENERASI MUDA — 79**

PENDAHULUAN — 79

PEMBAHASAN — 82

KESIMPULAN — 87

Daftar Pustaka — 89

## **BAB VII DINAMIKA PERAN IBU TUNGGAL DALAM MASYARAKAT — 91**

PENDAHULUAN — 91

PERAN IBU DALAM KELUARGA — 92

PERMASALAHAN IBU TUNGGAL — 93

FAKTA-FAKTA TENTANG IBU TUNGGAL — 95

DUKUNGAN APA YANG DIBUTUHKAN? — 96

KONDISI SAAT INI — 97

HARAPAN DAN ANJURAN TERHADAP IBU TUNGGAL — 97

KESIMPULAN — 99

Daftar Pustaka — 99



**BAB VIII PEMULIHAN ORANG DENGAN GANGGUAN JIWA: KENDALA DI ERA PANDEMI COVID-19 — 103**

PENDAHULUAN — 103

MASALAH ODGJ DI MASA PANDEMI COVID-19 — 105

FAKTOR PENYEBAB GANGGUAN JIWA — 107

STIGMA DAN DISKRIMINASI TERHADAP ODGJ — 109

KENDALA PEMULIHAN ODGJ DI MASA PANDEMI COVID-19 — 109

KESIMPULAN — 110

Daftar Pustaka — 111

**BAB IX PEMERKASAAN GOLONGAN ORANG KURANG UPAYA DALAM BIDANG KEUSAHAWANAN DI MALAYSIA — 113**

PENDAHULUAN — 113

ORANG KURANG UPAYA DAN KEUSAHAWANAN — 116

KESIMPULAN — 120

Daftar Pustaka — 120

**BAB X PENANGANAN PENYANDANG DISABILITAS MENTAL MELALUI *COMMUNITY-BASED INCLUSIVE DEVELOPMENT (CIBID)* — 123**

PENDAHULUAN — 123

PENYANDANG DISABILITAS MENTAL — 125

*COMMUNITY-BASED INCLUSIVE DEVELOPMENT (CIBID)* — 128

KETERKAITAN *COMMUNITY-BASED INCLUSIVE DEVELOPMENT (CIBID)* DENGAN PENANGANAN DISABILITAS MENTAL — 130

KESIMPULAN — 134

Daftar Pustaka — 135

**BAB XI KARIER KEDUA BAGI PARA LANSIA WANITA — 137**

PENDAHULUAN — 137

WANITA DI TEMPAT KERJA — 139

ASPEK PSIKOLOGIS WANITA PEKERJA — 141

ISU WANITA PEKERJA —	142
ASPEK PSIKOLOGIS LANSIA WANITA DI TEMPAT KERJA —	144
KESEIMBANGAN ANTARA KERJA, KELUARGA, DAN KEHIDUPAN PRIBADI —	146
KIAT-KIAT LANSIA WANITA DI DUNIA KERJA —	148
KESIMPULAN —	150
Daftar Pustaka —	151

## **BAB XII LANJUT USIA DENGAN DISABILITAS SEBAGAI AKIBAT STROKE — 153**

PENDAHULUAN —	153
---------------	-----

DAMPAK DARI DISABILITAS —	154
---------------------------	-----

Disabilitas Fisik — 154

Kesulitan Komunikasi — 154

Kesulitan Menelan — 155

STRATEGI UNTUK MEMBERIKAN DUKUNGAN TERHADAP SUBJEK —	155
--	-----

Disabilitas Fisik — 156

a. Berbagi Peran Pengasuhan — 156

b. Terapi Fisik — 157

Kesulitan Komunikasi — 157

a. Pre-intervensi — 158

b. Intervensi Terapi Wicara dan Bahasa 159

Kesulitan Menelan — 160

a. Membangun Kesadaran — 160

b. Permasalahan Menelan — 160

c. Posisi — 161

KESIMPULAN —	162
--------------	-----

Daftar Pustaka —	162
------------------	-----



**BAB XIII KEMISKINAN MASYARAKAT ORANG ASLI DI MALAYSIA:  
KASUS DI AIR BANUN HULU PERAK — 165**

Pengenalan — 165

Latar Belakang Kemiskinan Masyarakat Orang Asli — 166

Kadar Kemiskinan Masyarakat Orang Asli — 168

Dasar dan Usaha Kerajaan dalam Membasmi Kemiskinan  
Orang Asli di Malaysia — 169

Program-program Pembangunan Orang Asli — 172

Program Rancangan Pengumpulan Semula (RPS) — 173

Kajian Kes: Kemiskinan Orang Asli di Kawasan Pedalaman  
RPS Air Banun — 174

Pekerjaan — 176

Pendapatan — 178

Kadar Kemiskinan di RPS Air Banun — 179

Kesimpulan — 180

Rujukan — 180

**BAB XIV RESILIENSI PADA ANAK BERKEBUTUHAN KHUSUS — 183**

Pendahuluan — 183

Resiliensi Anak Berkebutuhan Khusus — 187

Aspek-aspek Resiliensi — 189

1. *Emotion Regulation*/Regulasi Emosi — 189
2. *Impulse Control*/Kontrol Impuls — 190
3. *Optimism*/Optimisme — 191
4. *Causal Analysis*/Analisis Kausal — 192
5. *Empathy*/Empati — 193
6. *Self-efficacy*/Efikasi Diri — 194
7. *Reaching Out* — 194

Faktor-faktor yang Memengaruhi Resiliensi — 195

Kesimpulan — 196

Daftar Pustaka — 197

## **BAB XV PSIKOLOGI BERBOHONG — 201**

PENDAHULUAN — 201

PEMBOHONG, BERBOHONG, DAN KEBOHONGAN — 203

ALASAN MELAKUKAN KEBOHONGAN — 204

BERBOHONG, OMONG KOSONG, DAN KEJAHATAN PENIPUAN — 205

KOGNISI SOSIAL DAN *FALSE RECOGNITION* — 207

KECERDASAN VERBAL DAN FABRIKASI KALIMAT — 209

*SELF-MONITORING* DAN KEBOHONGAN — 210

*EYE TRACKING* DAN DETEKSI KEBOHONGAN — 211

Daftar Pustaka — 213

## **BAB XVI KOMUNIKASI KRISIS MEDIA SOSIAL ORGANISASI AWAM — 217**

PENDAHULUAN — 217

MEDIA SOSIAL DAN KRISIS MEDIA SOSIAL — 221

IMPAK MEDIA SOSIAL TERHADAP INDIVIDU — 223

Perkembangan Fizikal — 224

Perkembangan Akhlak — 224

IMPAK MEDIA SOSIAL TERHADAP MASYARAKAT — 224

IMPAK MEDIA SOSIAL TERHADAP ORGANISASI — 225

IMPAK MEDIA SOSIAL TERHADAP NEGARA — 226

TEORI KOMUNIKASI KRISIS BERPERANTARA SOSIAL (SMCC) — 227

KESIMPULAN — 228

Daftar Pustaka — 229

## **BAB XVII MODAL SOSIAL DAN INDEKS KERENTANAN TERHADAP RISIKO BENCANA — 233**

PENDAHULUAN — 233

PEMBANGUNAN DAN KERENTANAN SOSIAL — 237

PEMBANGUNAN DAN BENCANA — 238

KELOMPOK RENTAN (*VULNERABILITY*) — 239



MODAL SOSIAL — 241

KESIMPULAN — 242

Daftar Pustaka — 243

**BAB XVIII TERAPI BERFOKUS SOLUSI BAGI INDIVIDU YANG MENGALAMI  
TEKANAN, KEMURUNGAN, DAN KEBIMBANGAN — 245**

PENDAHULUAN — 245

TEKANAN, KEMURUNGAN DAN KEBIMBANGAN — 246

TERAPI BERFOKUS SOLUSI UNTUK MERAWAT TEKANAN,  
KEMURUNGAN, DAN KEBIMBANGAN — 247

PERANAN AHLI TERAPI BERFOKUS SOLUSI — 250

KESIMPULAN — 253

PENGHARGAAN — 253

Daftar Pustaka — 253

**PENYUMBANG TULISAN — 257**

# **BAB XI**

## **KARIER KEDUA BAGI PARA LANSIA WANITA**

**WUSTARI L. MANGUNDJAYA**

**Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara  
Jakarta Raya**

[email: wustari.larasati@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:wustari.larasati@dsn.ubharajaya.ac.id)

### **PENDAHULUAN**

*Bertambahnya usia bagi wanita tidak berarti menjadi tidak produktif, justru usia dan pengalaman yang dimilikinya membuatnya menjadi sumber informasi dan lebih bijaksana.*

Wanita adalah tulang punggung masyarakat (Mittal, 2015), karena tidak hanya ia memegang peran utama di dalam keluarga, tetapi ia juga memegang peran penting dalam pengembangan ekonomi dari suatu negara, dan kontribusi yang diberikan setara dengan apa yang diberikan oleh kaum pria. Hal ini tidak hanya terdapat pada komunitas rural tetapi juga pada komunitas urban. Untuk itu, dapat dikatakan bahwa tanpa adanya partisipasi aktif dari para wanita di berbagai aktivitas, baik nasional, sosial, ekonomi maupun politik, maka perkembangan suatu negara menjadi stagnan. Secara tradisional wanita adalah ratu rumah tangga, yang membereskan semua aktivitas yang terdapat di dalam rumah tangganya masing-masing. Meskipun demikian, sejak abad 21 di mana kemajuan pendidikan serta kesadaran maupun kebutuhan finansial keluarga



semakin bertambah, maka para wanita juga banyak yang bekerja dan berkarya di luar rumah. Hal ini membuat para wanita memiliki peran ganda, tidak hanya sebagai ratu rumah tangga yang bertanggung jawab atas berbagai isu di keluarganya juga harus berperan sebagai pencari nafkah. Meskipun demikian, penghargaan yang diperoleh di dunia kerja maupun di masyarakat tidak sama dengan penghargaan yang diterima oleh para pria. Tantangan dan perjuangan wanita untuk mencapai karier terbaiknya tidak semudah para pria di dunia kerja.

Sementara itu, pada saat telah memasuki usia purnabakti, pada umumnya orang melihat bahwa sudah saatnya bagi seseorang untuk beristirahat, menikmati hidup, dan mempersiapkan untuk menghadap-Nya. Hal ini membuat jarang sekali organisasi memberikan kesempatan bagi para Lansia untuk tetap berkreasi pada usia senja (usia 60 tahun ke atas), karena menganggap bahwa mereka sudah tidak dapat memberikan kontribusi yang optimal kepada organisasi. Padahal, justru di usia tersebut seseorang telah memiliki pengalaman yang banyak, yang menjadi *tacit knowledge* (pengetahuan terpendam) yang tidak dimiliki oleh kaum muda, sehingga meskipun secara fisik mereka tidak sekuat seperti dulu tetapi secara mental dan konseptual sebenarnya mereka tidak kalah, apalagi kalau selama ini mereka tetap menggunakan kemampuan analisis, dan berpikir kognitifnya. Dengan kondisi tersebut, maka jumlah Lansia wanita yang masih atau tetap bekerja cukup banyak, data dari kementerian tenaga kerja di Amerika Serikat memperkirakan bahwa pada tahun 2024, wanita yang berusia di atas 55 tahun jumlahnya akan dua kali lipat dari jumlah pekerja yang berusia 16-24 tahun (Place, 2021).

Indonesia saat ini memiliki populasi sekitar 29,3 juta Lansia atau 10,8 % dari total jumlah penduduk Indonesia dan diprediksi mencapai 1/5 dari proporsi penduduk Indonesia di tahun 2045 (BPS, 2021). Data ini juga diperkuat oleh **Thristiawat (2017)** yang menyatakan bahwa di Indonesia pada tahun 2035 populasi Lansia akan menjadi sekitar 71 juta atau 14 persen dari populasi penduduk Indonesia. Dari jumlah tersebut, Lansia wanita lebih banyak daripada pria. Profil bahwa Lansia wanita lebih besar dari pria terdapat di hampir seluruh dunia. Hal ini disebabkan antara lain karena secara biologis wanita memiliki usia lebih panjang, dan yang kedua disebabkan karena para pria cenderung lebih banyak berhubungan dengan gaya hidup yang berisiko, misalnya merokok, minum minuman keras, serta bekerja pada kondisi yang berbahaya. Hal ini menyebabkan pada umumnya para pria usianya lebih pendek daripada para wanita. Di samping



itu, dengan meningkatnya jumlah populasi pada Lansia di Indonesia antara lain disebabkan karena menurunnya jumlah kematian dan jumlah bayi yang dilahirkan. Kondisi ini menyebabkan secara proporsional jumlah kaum muda lebih berkurang dibandingkan dengan usia lanjut (**Thristiawat, 2017**). Hal ini menyebabkan jumlah wanita yang masih atau kembali bekerja meniti kariernya di usia di atas 60 tahun, atau yang sering kali disebut sebagai Lansia menjadi meningkat. Seorang Lansia wanita yang kembali bekerja pada usia lanjut, menghadapi tantangan yang cukup besar, dua masalah besar dihadapinya yaitu ia sebagai pekerja wanita dan yang kedua ia sebagai Lansia. Dalam hal ini, secara umum orientasi mereka adalah lebih kepada kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain, diakui, maupun mengaktualisasikan kompetensi yang dimilikinya, meskipun ada juga yang mencari penghasilan, untuk memenuhi tuntutan hidupnya. Apa pun motivasi yang mendasari para Lansia wanita tetap bekerja, memiliki tantangan yang besar untuk dapat beraktualisasi di tempat kerja. Tulisan ini bertujuan untuk membahas mengenai berbagai isu yang dihadapi oleh para Lansia wanita di tempat kerja, tantangan yang dihadapi serta kiat-kiat untuk mengatasinya.

## WANITA DI TEMPAT KERJA

Wanita ditempat kerja memiliki berbagai tantangan yang harus dihadapi yang membuatnya tidak diperlakukan secara setara dengan rekan kerjanya. Mereka juga seringkali tidak memperoleh kompensasi dan benefit (imbal jasa) yang sama dibandingkan dengan rekan kerja pria. Adanya bias gender, ketidaksetaraan dalam pemberian imbal jasa, faktor keselamatan, perundungan baik secara mental maupun fisik, kurangnya dukungan keluarga, antara lain merupakan faktor-faktor yang dihadapi oleh para wanita. Di bawah ini dibahas mengenai kondisi wanita di tempat kerja, antara lain yaitu:

### 1) **Superioritas pria**

Adanya kepercayaan bahwa pria lebih superior daripada wanita yang terdapat di masyarakat juga memengaruhi wanita di tempat kerja. Secara umum para wanita merasa bahwa mereka harus lebih baik dari rekan kerjanya yang pria untuk dapat mencapai karier puncak. Selain itu, bila telah mencapai karier yang tinggi, wanita diperkirakan juga



akan mengalami kesulitan untuk bekerja dengan rekan kerja pria, yang berada pada posisi di bawahnya.

2) **Atap kaca (*Glass ceiling*)**

Di dunia kerja sering kali para wanita menghadapi apa yang disebut dengan atap kaca atau *glass ceiling*, yaitu dimana terlihat adanya karir yang baik di manajemen, tetapi hal ini hanya di awang-awang dan sangat sukar sekali dicapai. Perlakuan yang tidak sama karena adanya bias gender, membuat seorang wanita lebih sulit meniti kariernya sampai puncak dibandingkan dengan rekan kerja pria.

3) **Kurang dukungan dari sesama wanita**

Wanita pekerja tidak hanya menghadapi superioritas pria, tetapi juga harus menghadapi sesama pekerja wanita lainnya. Secara umum, terlihat pula bahwa sesama rekan kerja wanita seringkali kurang menyukai bila rekan kerja wanitanya berhasil dan menjadi atasan mereka. Ada saja perkataan dan komentar tentang pekerja wanita yang berhasil, bahkan berusaha melakukan berbagai cara untuk menjegal kenaikan pangkat atau karier bagi wanita. Bahkan, kadangkala bisa saja terjadi apa yang dilakukan sesama wanita terdapat rekan wanitanya lebih kejam dibandingkan dengan rekan pria terhadap pekerja wanita. Hal ini, diduga berhubungan dengan persepsi mengenai mengenai peran tradisional wanita di masyarakat, serta adanya kecemburuan gender pada para wanita.

4) **Bias gender**

Bias gender mulai terjadi pada tahap yang sangat awal bagi wanita. Sejarah menunjukkan bahwa sangat sulit untuk menerima kenyataan bahwa wanita juga mampu bekerja bahu membahu dengan pria. Masyarakat Asia pada umumnya mendukung dominasi pria dalam semua tugas utama, tugas yang penting dan yang menantang, sedangkan wanita dianggap lemah dan hanya mampu menanggung tekanan kerja yang lebih rendah di tempat kerja. Potensi dan kemampuan wanita pada umumnya selalu diremehkan dimulai dari tahapan rekrutmen, masalah gaji, dan promosi. Di banyak keluarga, jika wanita bekerja, maka pada umumnya semua gajinya diberikan kepada suaminya, ayah mertua

atau anggota keluarga yang lebih tua. Dengan cara ini, kemandiriannya berada pada tingkat yang rendah.

5) **Pelecehan fisik dan mental**

Untuk mencapai kesuksesan pada sektor korporasi, wanita merasa bahwa mereka harus melakukan lebih baik daripada rekan pria mereka. Hal ini terlihat dari harapan yang lebih tinggi dari atasan mereka. Kondisi ini menciptakan ketegangan bagi wanita. Wanita yang bekerja juga seringkali merasa tidak aman di tempat kerja mereka. Terdapat banyak kasus yang menunjukkan bahwa pekerja (bawahan) wanita memperoleh pelecehan seksual dari atasannya yang pria, yang biasanya dihubungkan dengan imbalan atas promosi yang diperoleh dan perkembangan karier yang diberikan kepada mereka. Atasan pria kadangkala sengaja menunjukkan bahwa mereka telah melakukan tindakan atas dasar belas kasihan atau melakukan bantuan ekstra bagi para wanita, dan hal ini harus dibalas dengan berbagai hal lainnya dari wanita. Selain itu, di sektor korporasi, sering kali wanita diperlakukan sebagai orang yang lemah dan rentan. Hal ini membuat rekan kerja dan atasan pria suka berpikir bahwa mereka dapat mengambil keuntungan dari rekan kerja maupun bawahan wanita mereka ([www.proud2bindian.com](http://www.proud2bindian.com)).

6) **Ruang pribadi yang terabaikan**

Wanita yang bekerja harus menjaga keseimbangan antara keluarga dan karier mereka, bila mereka ingin mencapai kemandirian dan kesuksesan dalam hidup mereka. Mereka merasa sangat kekurangan ruang pribadinya. Mereka tidak punya waktu untuk diri mereka sendiri.

## ASPEK PSIKOLOGIS WANITA PEKERJA

Dari hasil riset terdahulu diketahui bahwa sebagian besar wanita pekerja mengalami stres akibat konflik peran atau peran ganda. Dalam hal ini, mereka harus melakukan berbagai peran seperti mengelola pekerjaan di tempat kerja mereka, mengelola tuntutan keluarga dan anak-anak, memenuhi tanggung jawab sosial dll. Hal ini membuat wanita pekerja menghadapi dilema besar dalam mengelola konflik antara pekerjaan dan keluarga. Dalam kondisi polemik seperti



ini, wanita menjadi gelisah. Mereka mencoba untuk meningkatkan daya kerja mereka untuk pekerjaan mereka yang membuat mereka kurang tidur. Lambat laun mereka merasa frustrasi dan tidak berdaya karena tidak ada orang yang membantu dan mendukung mereka. Mereka juga terkadang merasa terasing dan karena itu mereka harus menghadapi banyak masalah emosional dan psikologis. Insomnia dan depresi adalah dua masalah mental utama yang biasanya dialami oleh wanita pekerja. Sementara itu, mereka juga merasa tidak mampu untuk berbagi perasaan mereka dengan siapapun karena mereka merasa bahwa tidak ada yang akan dapat memahami mereka. Di bawah tekanan psikologis ini, mereka hanya memiliki dua pilihan: melepaskan pekerjaan atau menerima depresi sebagai bagian dari kehidupan kerja mereka ([www.proud2bindian.com](http://www.proud2bindian.com)).

Wanita yang bekerja dengan jadwal yang kaku juga melaporkan lebih banyak kesulitan keluarga daripada wanita yang bekerja dengan jadwal yang fleksibel. Jumlah jam kerja juga memengaruhi tingkat stres wanita pekerja. Pengaturan pengasuhan anak juga merupakan aspek lain yang dapat memunculkan stres pada wanita bekerja, hal ini sering kali tertampil pada masalah kesehatan seperti sering sakit kepala, hipertensi, obesitas dan jenis penyakit lainnya (Bhuvaneshwari, 2013). Bekerja dalam kondisi seperti itu memberikan beban yang jauh lebih besar pada wanita daripada pria. Berbagai masalah tersebut, membuat wanita kurang bersemangat untuk maju dalam karir mereka. Sering kali pula ditemukan bahwa tanggung jawab keluarga akan membuat pekerja wanita harus mengubah pekerjaan mereka, serta memilih pekerjaan paruh waktu atau meninggalkan pekerjaan. Hal ini dilakukan, karena jenis pekerjaan seperti ini akan mengurangi stres, dan mereka juga tidak perlu kehilangan pekerjaan.

## ISU WANITA PEKERJA

Berbagai isu yang dihadapi oleh para wanita pekerja antara lain adalah:

a) **Kurangnya dukungan keluarga**

Kurangnya dukungan keluarga merupakan salah satu isu yang sering dihadapi. Pekerjaan rumah tangga sering kali dianggap sebagai tugas dan tanggung jawab wanita saja, sehingga wanita dibebani oleh beban dan pekerjaan ganda, baik sebagai pekerja dan juga sebagai ibu rumah tangga yang harus mengurus semua pekerjaan rumah tangga. Selain



itu, sering kali dijumpai juga para suami yang kurang suka bila para istri bekerja sampai malam, yang mengakibatkan mereka sukar memperoleh promosi jabatan, karena kadang-kadang jabatan yang lebih tinggi memerlukan lembur sampai malam bahkan harus melakukan perjalanan dinas, baik keluar kota maupun ke mancanegara. Kurangnya dukungan tersebut memengaruhi kinerja dan potensi memperoleh promosi.

b) **Masa transisi setelah melahirkan.**

Kurangnya waktu cuti setelah melahirkan akan dapat memengaruhi kinerja mereka maupun kehidupan pribadinya. Isu durasi cuti juga merupakan polemik, karena jika diberikan lebih lama, para wanita bisa memiliki waktu lebih lama untuk mengurus bayinya, tetapi di sisi lain, bila diperpanjang akan memberatkan bagi pengusaha, dan dapat saja berakibat para pengusaha kurang mau merekrut para wanita yang masih potensial untuk melahirkan anak-anaknya.

c) **Peran Ganda**

Dengan adanya peran ganda yang harus dipegang oleh para wanita, maka sering kali hal ini memengaruhi waktu yang diberikan kepada anak-anaknya sehingga mereka kurang dapat mendedikasikan waktunya secara optimal bagi anak-anaknya di berbagai aktivitas keluarga, sekolah maupun ekstrakurikuler. Hal ini juga menciptakan stres tersendiri bagi seorang wanita pekerja

d) **Ketidaksetaraan imbal jasa**

Gaji yang tidak setara adalah masalah lain bagi wanita pekerja. Hasil riset menunjukkan bahwa wanita memperoleh imbal jasa yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan pria. Meskipun wanita membuktikan diri mereka lebih efisien daripada karyawan pria, sebagian besar waktu mereka tidak dibayar sama. Hal ini dapat menciptakan depresi dan demotivasi yang juga akan memengaruhi kehidupan pribadinya.

e) **Kurangnya keamanan diri**

Keamanan yang buruk adalah masalah lain yang dihadapi oleh pekerja wanita di tempat kerja. Wanita yang bekerja di sektor perusahaan dan organisasi swasta lainnya sering kali menghadapi berbagai kejahatan di tempat kerja mereka antara lain karena kurangnya fasilitas keamanan yang diberikan organisasi kepada mereka.



f) **Prioritas orientasi pekerjaan**

Wanita sering kali dihadapkan pada pilihan antara pekerjaan dan keluarga. Dalam hal ini, terlepas dari dedikasi penuh terhadap profesinya, tetap saja prioritas pekerjaan mereka dianggap sebagai yang kedua dalam keluarga dan masyarakat. Tugas utama wanita adalah lebih terfokus untuk mengurus keluarga dan anak-anaknya. Hal ini menciptakan demotivasi terhadap pengembangan karir (Bhuvaneshwari, 2013).

g) **Ketidaksetaraan perlakuan dan kebijakan**

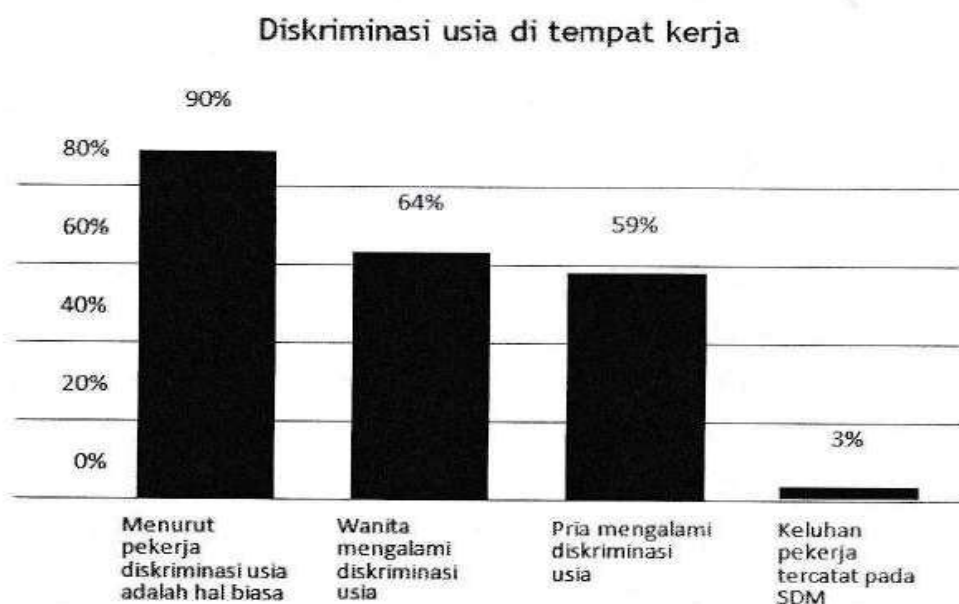
Wanita sering kali menghadapi ketidakadilan dalam perlakuan, misalnya jika wanita bekerja harus pergi untuk perjalanan bisnis atau untuk mengikuti program pelatihan bagi pengembangan karier mereka, maka mereka harus meminta izin dari suami dan anggota keluarga lainnya. Mereka juga harus melakukan persiapan terdahulu untuk anak-anak mereka, sedangkan bagi pekerja pria norma-norma seperti ini tidak berlaku.

## ASPEK PSIKOLOGIS LANSIA WANITA DI TEMPAT KERJA

Sebelum membahas mengenai Lansia wanita, perlu kiranya sedikit ilustrasi mengenai para Lansia di Indonesia. Berdasarkan data dari Bank Dunia menunjukkan bahwa terdapat para Lansia yang masih memasuki dunia kerja di atas usia 60 tahun, yang tujuannya adalah untuk menutupi kebutuhan sehari-hari, karena tunjangan pensiun hari tua dianggap kurang mencukupi kebutuhan yang ada. Data dari Bank Dunia lebih lanjut menunjukkan bahwa di Indonesia meskipun banyak para Lansia yang masih tetap bekerja, tetapi tingkat depresinya tetap rendah dan secara umum mereka berbahagia dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal ini berbeda dengan riset terdahulu yang menunjukkan bahwa tingkat depresi seseorang akan meningkat selaras dengan peningkatan usia seseorang, tetapi ternyata kondisi ini tidak berlaku untuk Lansia di Indonesia (Jakarta Post, 2022).

Sementara itu, berdasarkan analisis hasil studi ditemukan bahwa tingkat stres pada wanita bekerja meningkat berbanding lurus dengan usia mereka. Hal ini mungkin disebabkan karena tanggung jawab tambahan yang dibebankan

pada wanita yang lebih tua menjadi meningkat selaras dengan pertambahan usia yang ada, baik dalam keluarga maupun di tempat kerja. Selain itu pula, dengan meningkatnya usia dan menjadi Lansia, maka banyak pula organisasi yang menerapkan kebijakan yang kurang adil antara mereka yang masih muda dengan yang sudah senior (tua), bahkan ada yang sudah langsung melakukan PHK begitu menginjak usia pensiun (seperti yang terlihat pada gambar 1 (satu) yang menunjukkan bahwa terdapat ketidaksetaraan perlakuan dan berbagai kebijakan bagi para pekerja Lansia wanita. Hal ini antara lain disebabkan terdapat pandangan bahwa mereka yang telah menginjak usia Lansia menjadi kurang produktif dan kurang dapat memberikan kontribusi yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi. Padahal sejauh tugas yang dilakukan tidak menuntut kemampuan fisik dan motorik yang tinggi para Lansia wanita dapat menjadi sumber daya yang kompeten, karena mereka memiliki *Tacit Knowledge* (Pengetahuan yang terpendam) dalam dirinya. Pada saat seorang wanita menjadi Lansia dan tetap bekerja di organisasi, maka ia akan dapat berperan sebagai narasumber, dan hal ini bila dipasangkan dengan generasi milenial yang umumnya dinamis selalu ingin cepat—tetapi tetap memerlukan mentor yang dapat mengarahkannya—akan menjadi kombinasi pasangan yang menarik dan produktif.



Sumber: AARP

Gambar 1: Diskriminasi usia di tempat kerja (AARP-American Association of Retired Persons)



Pada gambar 1 (satu) ditunjukkan bahwa masih terdapat diskriminasi terhadap para pekerja baik yang disebabkan karena masalah gender maupun yang berhubungan dengan masalah usia. Hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa diskriminasi usia adalah biasa, dengan perkataan lain adanya perbedaan dalam segala hal yang disebabkan karena adanya perbedaan usia adalah sudah biasa dan tidak perlu dijadikan suatu isu penting. Lebih lanjut, pada gambar 1 (satu) ditunjukkan bahwa wanita yang mengalami diskriminasi usia lebih banyak dibandingkan kaum pria, dan berbagai keluhan tersebut hanya 3% yang tercatat di SDM. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya organisasi dan manajemen tidak menunjukkan perhatian yang besar terhadap isu gender dan usia di tempat kerja.

## KESEIMBANGAN ANTARA KERJA, KELUARGA, DAN KEHIDUPAN PRIBADI

Merupakan tantangan yang sangat besar bagi wanita pekerja untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Dia memiliki tanggung jawab untuk memenuhi semua harapan anggota keluarga dan terutama dari anak-anak. Di banyak negara, karier dan aspirasi profesional masih dianggap hal yang sekunder bagi wanita. Di sebagian besar keluarga, terlihat kurangnya dukungan emosional dan moral yang diberikan keluarga kepada wanita pekerja. Sementara itu, pada saat yang sama, terdapat banyak tujuan dan sasaran dengan tenggat waktu ketat yang harus dipenuhi wanita untuk melanjutkan pekerjaannya. Hal ini membuat wanita dalam menjalankan peran gandanya serta berkeinginan untuk menjadi sempurna dalam semua tugas, membuat mereka mengalami stres dalam kehidupan sehari-harinya.

Wanita pekerja juga harus membuat pengaturan yang tepat untuk perawatan anak-anak mereka dan kegiatan sehari-hari mereka yang juga dapat membuat mereka stres (Bhuvaneshwari, 2013). Semua jenis masalah yang menciptakan stres ini dapat dikelola jika institusi memberikan bantuan kepada wanita pekerja dalam bentuk dukungan atasan, dukungan bawahan dan jumlah cuti yang dibayar atau tidak dibayar yang tepat. Selain itu, beberapa strategi menghilangkan stres seperti menghabiskan waktu bersama keluarga, yoga dan meditasi, hiburan dan musik dan semacamnya dapat membantu wanita pekerja untuk mengurangi



tingkat stres mereka. Sementara itu, wanita pekerja harus menangani kehidupan profesionalnya dalam menghadapi persaingan dan tantangan di tempat kerja serta kehidupan pribadinya dalam mengelola pekerjaan rumah tangga, menangani anak, keluarga, memasak. Tanggung jawab sosial tersebut masih dianggap sebagai tugas wanita. Dengan adanya multitasking seperti itu, wanita mengalami peningkatan stres. Terkadang, hubungan dengan pasangannya juga menjadi tidak seimbang, sehingga jika tindakan penyeimbangan diri tidak dilakukan dengan baik, maka hal ini akan memengaruhi kehidupan pribadi maupun profesional.

Keseimbangan antara kehidupan dan kerja tidak berarti terdapat keseimbangan yang sama antara kehidupan profesional dan pribadi. Ini adalah sinkronisasi yang cermat dari berbagai capaian yang mungkin dicapai oleh individu. Dalam hal ini, yang termasuk dengan capaian antara lain adalah keluarga, pekerjaan, waktu luang, kewajiban sosial, kesehatan, karier, dan spiritualitas. Sementara itu, beberapa aspek kehidupan membutuhkan perhatian yang lebih besar, dan ada juga yang mungkin memerlukan perhatian yang sedikit kurang. Mencapai keseimbangan yang baik dengan memprioritaskan kepada tujuan capaian seseorang ini akan dapat menghasilkan keseimbangan antara kehidupan dan kerja. Dalam hal ini, Model Tiga Faktor merekomendasikan kiat-kiat untuk memperoleh keseimbangan antara kehidupan dan kerja. Menurut model ini, kunci keseimbangan kehidupan kerja yang sehat terletak pada menjaga keseimbangan tiga faktor, yaitu: pengetahuan, keterampilan dan perilaku, baik dalam keluarga maupun kehidupan kerja (Verma & Mulani, 2018).

Pengetahuan tentang diri sendiri, orang lain dan tugas-tugas dalam kehidupan keluarga memungkinkan wanita pekerja untuk terlibat secara efektif dalam peran gandanya sebagai ibu, pasangan, saudara wanita, anak wanita, dan sebagainya. Hal ini juga memungkinkan mereka untuk mengembangkan hubungan yang sehat dengan orang lain dan memberikan kejelasan tugas dalam berbagai peran mereka. Memiliki pengetahuan tentang organisasi mereka, lingkungan kerja dan fungsi yang harus mereka lakukan dapat membangun keseimbangan yang tepat untuk karier dan kehidupan pribadi mereka. Faktor lain yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja wanita pekerja adalah keterampilan untuk menangani keluarga dan tempat kerja. Dalam keluarga, dia harus menjaga perdamaian dengan berbagi perasaan dan mendorong orang lain untuk melakukan hal yang sama. Dia juga harus menjalin jejaring secara efektif.



Di tempat kerja, wanita harus memiliki kemampuan pengambilan keputusan, keterampilan teknis dan memastikan bahwa mereka membangun komunikasi yang efektif dengan tim mereka. Wanita pekerja juga harus mengatur perilakunya dengan menjaga hubungan dengan anggota keluarga, aktif secara sosial melalui interaksi informal mereka. Perilaku mereka di tempat kerja juga harus berdasarkan peran dan karena itu profesional dan formal (Verma & Mulani, 2018).

## KIAT-KIAT LANSIA WANITA DI DUNIA KERJA

Dengan berbagai tantangan yang dihadapi oleh Lansia wanita di kehidupan sehari-hari dan khususnya di dunia kerja, maka terdapat beberapa kiat yang dapat diterapkan sebagai berikut:

### 1) **Menjadi Lansia aktif dan produktif**

Menjadi Lansia yang sehat dan tetap bisa tetap aktif dan produktif. Hal ini membuat WHO (2002) mengembangkan konsep Menua Aktif, atau *Active Aging* (Dewi & Sutanto, 2021). Di Indonesia sendiri konsep ini sudah banyak digaungkan oleh para Lansia dan banyak komunitas yang dibentuk untuk menampung para Lansia Aktif dengan menyediakan berbagai aktivitas dan sarana untuk tetap aktif dan beraktualisasi antara lain komunitas LANTIP (Lansia Aktif dan Produktif).

### 2) **Menghilangkan Stigma Negatif**

Pada saat ini masih terdapat stigma negatif yang melekat pada Lansia yaitu, para Lansia adalah kelompok manusia yang sudah uzur, tidak berdaya, sakit-sakitan, dan hidupnya bergantung pada orang lain. Lebih lanjut, disebutkan juga bahwa sisa hidup para Lansia hanya menyusahkan dan merepotkan orang lain saja (Dewi & Sutanto, 2021). Untuk menghilangkan stigma tersebut maka para Lansia harus mampu menunjukkan bahwa mereka tidak demikian. Mereka adalah aset dan bukan sampah yang harus dibuang karena faktor usia. Hal ini memerlukan peran serta dari 2 (dua) belah pihak tidak hanya dari para Lansia tetapi juga dari pihak pemberi kerja. Para Lansia sebaiknya masih diberi peluang untuk berkarya dan beraktualisasi di bidangnya masing-masing.

3) **Menjadi Panutan (Role Model)**

Seorang Lansia, khususnya Lansia di dunia kerja sebaiknya dapat menjadi panutan bagi para pekerja wanita yang lebih muda, antara lain dapat berperan sebagai Mentor dan *Coach*, yang mau mendengarkan dan memberikan nasihat yang terkait dengan tantangan di dunia kerja yang dihadapi oleh para wanita. Adanya peran ibu atau kakak ditempat kerja yang menjadi panutan dan mentor bagi tenaga kerja wanita muda ditempat kerja sangat membantu mereka, dan sebaliknya juga akan memantapkan peran dan kedudukan para Lansia ditempat kerja.

4) **Mengikuti tuntutan dan perubahan lingkungan**

Dunia berubah dan tuntutan juga berubah, misalnya Revolusi Industri 4.0 dan 5.0 menuntut adanya keterampilan dalam bidang teknologi dan digitalisasi. Misalnya tuntutan untuk menggunakan peralatan yang digunakan untuk melakukan pertemuan daring seperti: *Zoom*, *Google Meet*, *Microsoft Team* dan semacamnya merupakan salah satu tuntutan yang perlu dikuasai. Dalam hal ini, tidak perlu sungkan atau mau meminta tolong kaum muda untuk membantu mengajarkannya bila belum menguasai keterampilan tersebut.

5) **Pembelajar sepanjang masa**

Berusaha untuk tetap belajar dan mengikuti perkembangan, tidak ada kata terlambat atau terlalu tua untuk belajar maupun menempuh ilmu, bahkan dengan semakin banyaknya ilmu yang dimiliki maka seorang Lansia akan selalu menjadi tempat rujukan di tempat kerja, karena selain ilmu di tambah pula pengalaman yang dimilikinya selama ini, yang sudah menjadi *tacit knowledge* dan mengakar dalam dirinya.

6) **Menulis**

Membuat berbagai tulisan merupakan salah satu warisan (*legacy*) yang dapat ditinggalkan, yang diakui di mana saja dan oleh siapa saja. Dengan menuliskan pendapat, ide, wawasan maka orang lain, manajemen, dan pemangku kepentingan akan mengetahui mengenai dirinya. Hal ini juga akan dapat meningkatkan citra seorang Lansia pada orang lain dan kaum muda.



7) **Bersyukur**

Mensyukuri hidup yang ada, dan menjalani kehidupan akan membuat seseorang menjadi bahagia. Tidak perlu membandingkan dengan kehidupan orang lain, atau terbenam dengan kondisi masa lalu yang kurang menyenangkan, melainkan tetap fokus ke depan dan mensyukurinya.

8) **Berusaha untuk hidup sehat**

Untuk dapat melakukan kegiatan 1–7 di atas, maka hal yang harus dilakukan adalah berusaha untuk hidup sehat. Hal ini bukan lagi semacam jargon, tetapi harus diperhatikan dengan baik dan diterapkan. Ini antara lain dapat dicapai dengan memerhatikan gaya hidup, menjadi gaya hidup sehat, dengan cara memerhatikan asupan jenis makanan, melakukan olah raga ringan, tidak merokok, tidak meminum minuman keras, serta berusaha menjaga berat badan.

9) **Mengelola stres yang dihadapi**

Stres salah satu yang dapat menjadi sumber berbagai penyakit dan mengganggu kesehatan seseorang. Untuk itu, setiap Lansia harus dapat melatih diri dalam mengelola stres, karena bila tidak akan berdampak pada berbagai aspek kehidupan. Menyeimbangkan aktivitas antara kepentingan diri, keluarga, masyarakat dan pekerjaan perlu dilakukan.

## KESIMPULAN

Tulisan ini membahas mengenai isu dan tantangan bagi wanita di tempat kerja khususnya bagi Lansia di tempat kerja. Isu yang dihadapi tidak hanya berhubungan dengan masalah personal tetapi juga masalah profesional. Saat ini wanita memberikan kontribusi terbaik dan aktif mereka di semua bidang yang didominasi pria seperti olahraga, medis, hukum, militer, akademisi, politik, bank, posisi perusahaan tingkat atas, dll. Di era sekarang, wanita yang bekerja dapat menghabiskan lebih sedikit waktu dalam pekerjaan rumah tangga, daripada yang mereka lakukan tiga puluh tahun yang lalu. Selain itu, wanita yang bekerja menghadapi lebih banyak tantangan daripada rekan-rekan mereka di bagian lain dunia. Sementara itu, populasi Lansia wanita di tempat kerja semakin meningkat,

dengan berbagai motivasi yang mendasari para Lansia wanita memasuki dunia kerja yang penuh tantangan, yang tidak hanya disebabkan karena gender juga karena faktor usia. Selain itu, dengan kemajuan teknologi serta jenis pekerjaan yang berkembang, membuat Lansia wanita harus juga tetap mengembangkan dirinya dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan yang ada. Selain itu pula, menerapkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional serta menjaga diri supaya tetap fit dan baik perlu diupayakan, untuk dapat mencapai kesehatan dan kesejahteraan mental.

## Daftar Pustaka

- Badan Pusat Statistik. *Status Penduduk Lanjut usia (2021)*. Jakarta: Fungsi Statistik Pendidikan dan Kesejahteraan Sosial.
- Bhuvaneshwari M. (2013). "A Case Study on Psychological and Physical Stress Undergone By Married Working Women". *IOSR Journal of Business and Management*, 2319-7668. Volume 14, Issue 6.
- Dashora, K.B. (2013). "Problems Faced By Working Women in India". *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*. Vol. 2 | No. 8 | August 2013.
- Dewi, V.P dan Sutanto, F. (2021). "Menghapus stigma dan diskriminasi karena usia dalam dunia kerja", dalam buku *Bunga Rampai: Lansia di Abad 21*, Kumpul (Koalisi untuk Masyarakat Peduli Usia Lanjut).
- Place, A. (2021). Yet another hurdle for women at work: Their age, <https://www.benefitnews.com/news/age-is-another-hurdle-for-women-at-work>, February 24, 2021, diunduh pada tanggal 22 Juni 2022.
- Thristiawat, S (2017)**. Old and poor: Indonesia's welfare schemes are failing to support older citizens, May 23, 2017 <https://www.insideindonesia.org/old-and-poor>, diunduh pada tanggal 22 Juni 2022.
- Verma, A and Mulani, M. (2018). "Challenges and Issues of Working Woman in 21st Century". *International Journal of Research in all Subjects in Multi Languages (IJRSML)* (National Conf. on 21st Century: Changing Trends in the Role of Women-Impact on Various Fields), Vol. 6, Sp. Issue: 3, March: 2018 <http://www.proud2bindian.com/society/challenges-faced-by-working->



women-in-india <https://www.thejakartapost.com/news/2016/05/24/indonesian-seniors-more-at-ease-with-life.html>, diunduh pada tanggal 23 Juni 2022

AARP (American Association of Retired Persons) (2017) Report. <https://www.aarp.org/work/age-discrimination/facts-in-the-workplace/>, diunduh pada tanggal 22 Juni 2022. []





# KELOMPOK RENTAN

Kelompok rentan (*vulnerable group*) atau kadang juga disebut kelompok marginal (*marginalized group*) mempunyai konotasi dan pengertian yang relatif sama. Lalu, sebenarnya apa kelompok rentan itu? Istilah kelompok rentan memiliki arti kelompok yang mudah mengalami disfungsi sosial atau peka; mengalami ketimpangan bahkan ketertindasan. Secara umum kelompok rentan itu mencakup orang lanjut usia, anak-anak, fakir miskin, perempuan, dan orang dengan kecacatan. Bahkan di dalamnya termasuk perempuan ibu tunggal, anak yang berkonflik dengan hukum, dan masyarakat terasing atau Komunitas Adat Terpencil.

Buku *Kelompok Rentan: Isu Sosial Terkini* ini mengulas dari berbagai perspektif keilmuan penulisnya mengenai kelompok rentan. Paling utama sekali, tulisan dalam buku ini mengupas tentang isu-isu sosial terkini yang dialami oleh kelompok rentan dalam kehidupan sosial mereka saat ini.

 **NUANSA CENDEKIA**  
PUBLISHING & PRINTING

Kompleks Sukup Baru No. 23 Ujungberung - Bandung 40619  
Telp. & fax. 022-7801410 | redaksi@nuansa.co  
www.nuansa.co

ISBN 978-623-335-228-4



SOSIAL