

PEREMPUAN HINDU-BALI DAN *TRIPLE ROLES*: GAMBARAN PROSES PERKEMBANGAN KARIER BERDASARKAN *SOCIAL COGNITIVE CAREER THEORY*

Gusti Ayu Ratna Nariswari¹ & M. M. Tri Warmiyati Dwi W.²

¹Program Studi Psikologi, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya

Email: gusti.201907000036@student.atmajaya.ac.id

²Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya

Email: maria.triwarmiyati@atmajaya.ac.id

ABSTRACT

Women from Balinese-Hindu society group usually have triple roles in their daily lives. These roles consist of reproductive (domestic) role, productive role, and social (cultural) role. Balinese-Hindu women are still expected by society and either deliberately or unconsciously position themselves to prioritize domestic and social roles over their career development. This study is aimed to describe career development process based on Social Cognitive Career Theory (SCCT) on Balinese-Hindu women with triple roles. This study was done qualitatively through semi-structured interview. Data triangulation was done to each participant's significant other to confirm data obtained through interviews. Result of this study shows that career development processes are affected by individual cognitive-person factors, contextual factors which includes triple roles and other conditions, as well as individual career behavior to pursue or moderate their career development. Learning experiences through triple roles socialization since childhood, performance accomplishments, and social environment contribute to building participants' self-efficacy expectations and outcome expectations (related to triple roles and career) which affects each other and can continue to develop through career development process. All three participants have similar career goals: developing their current career and becoming an entrepreneur in the future. Contextual affordances which include their current triple roles situation and support from their social environment plays a major role in participants' career development process.

Keywords: *Social cognitive career theory, triple roles, Balinese-Hindu women*

ABSTRAK

Perempuan dalam kelompok masyarakat Hindu-Bali umumnya menjalani tiga peran (*triple roles*) dalam kehidupan sehari-hari. *Triple roles* yang dijalani oleh perempuan Hindu-Bali meliputi peran reproduktif (domestik), peran produktif, dan peran sosial (adat). Perempuan Hindu-Bali masih diharapkan oleh lingkungannya serta secara sadar maupun tidak sadar memposisikan diri untuk mementingkan peran domestik dan sosial dibandingkan perkembangan kariernya. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan proses perkembangan karier berdasarkan *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) pada perempuan Hindu-Bali yang menjalani *triple roles*. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan wawancara semi terstruktur. Dilakukan triangulasi kepada orang terdekat partisipan sebagai bentuk konfirmasi hasil wawancara. Hasil penelitian ini menunjukkan gambaran proses perkembangan karier yang dipengaruhi oleh *cognitive-person factors* individu; *contextual factors* yang meliputi *triple roles* dan kondisi lainnya; perilaku karier individu untuk mengejar maupun memoderasi perkembangan kariernya; pengalaman belajar melalui sosialisasi *triple roles* sejak masa kanak-kanak; pencapaian sebelumnya; serta lingkungan sosial yang berperan dalam membangun *self-efficacy expectations* dan *outcome expectations* partisipan (mengenai *triple roles* dan karier) yang saling memengaruhi dan dapat terus berkembang sepanjang proses perkembangan karier. Ketiga partisipan memiliki *goals* untuk mengembangkan karier yang dimiliki saat ini serta menjadi wirausahawan. Faktor *contextual affordance* berupa situasi *triple roles* yang dijalani dan dukungan dari lingkungan sekitar berperan besar dalam proses perkembangan karier partisipan.

Kata Kunci: *Social cognitive career theory, triple roles, perempuan Hindu-Bali*

1. PENDAHULUAN

Kehidupan masyarakat Hindu di Bali dipengaruhi oleh kepercayaan agama Hindu. Masyarakat Hindu-Bali memiliki kepercayaan mengenai konsep *bhuwana agung* (alam semesta/makrokosmos), *bhuwana alit* (diri manusia), dan Tri Hita Karana, yaitu menjaga keseimbangan serta hubungan harmonis antara manusia dengan Tuhan, sesama manusia, dan alam sekitar (Donder, 2007). Kedua konsep ini menggarisbawahi pentingnya menjaga

kesejahteraan dan keselarasan manusia dengan sekitarnya melalui perilaku sehari-hari dan dengan melakukan *yadnya*, yaitu ibadah (dalam bentuk persembahyangan dan upacara) yang dilakukan dengan tulus sesuai kemampuan (Pudja, 2003). Oleh karena itu, melaksanakan *yadnya* menjadi salah satu kebutuhan masyarakat Hindu-Bali.

Pandangan mengenai gender di Bali juga sangat lekat dipengaruhi oleh hukum adat Bali dan kepercayaan Agama Hindu (Suyadnya, 2009). Di dalam Hindu, perempuan dan laki-laki dianggap diciptakan berbeda namun setara dan saling melengkapi dengan perannya masing-masing (Rahmawati, 2016; Suryani, 2003). Meskipun demikian, secara konvensional peran laki-laki lebih identik dengan ranah publik seperti bekerja dan memiliki kebebasan untuk bersosialisasi, sedangkan peran perempuan lebih identik dengan ranah privat atau domestik, seperti mengerjakan pekerjaan rumah dan mengurus anak (Wibowo, 2011). Secara tradisional, masyarakat Hindu-Bali juga mengenal sistem pembagian peran serupa. Manawadhasmasastra sloka V.150, IX.11, dan IX.27-28 menjelaskan bahwa seorang istri bertugas melahirkan dan membesarkan anak, melayani suami, pekerjaan rumah tangga dan pengaturan keuangan, serta melakukan kewajiban keagamaan keluarga (*yadnya* kepada leluhur) (Pudja & Sudharta, 2002).

Menurut Moser (1993), perempuan memiliki tiga peran (*triple roles*) dalam kehidupannya. Ketiga peran tersebut terdiri dari peran reproduktif (domestik), peran produktif (karier), dan peran sosial. Pendapat Moser mengenai *triple roles* sesuai dengan peran yang dijalani oleh perempuan Bali. Perempuan Bali, terutama yang sudah menikah, perlu menyeimbangkan *triple roles* yang terdiri dari peran reproduktif (mengurus anak, suami, dan pekerjaan rumah tangga lainnya), peran produktif (mencari nafkah dengan bekerja di sektor formal maupun informal), dan peran sosial (menjalankan kegiatan adat dan keagamaan sebagai *krama istri* di banjar) (Widiastuti & Suryanata, 2020; Suyadnya, 2009). Status keanggotaan sebagai *krama istri* di *banjar pakraman* diperoleh oleh perempuan Hindu-Bali setelah pernikahan (Suyadnya, 2009), begitu pula dengan suaminya sebagai *krama lanang*. Perempuan Bali telah mengenal ketiga peran ini sejak dahulu (Suyadnya, 2009), serta memaknainya sebagai sebuah kewajiban dan sebuah bentuk *yadnya* (Kinanti & Suarya, 2016).

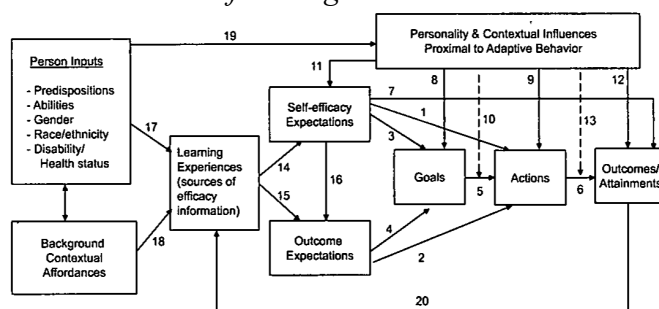
Perempuan Hindu-Bali dapat menghabiskan waktu 15-20 jam per minggu untuk menghadiri kegiatan *banjar adat* seperti upacara *manusa yadnya* (pernikahan, kematian, *telu bulanan*, dan lain-lain) dan upacara keagamaan di pura. Perhitungan jam tersebut belum termasuk kegiatan membuat *banten*, baik untuk kebutuhan *banjar adat*, upacara di pura, maupun sehari-hari di rumah (Mayaswari & Yasa, 2015). Setiap rumah tangga umumnya memerlukan 10-15 buah *banten* dalam satu hari, lebih banyak *banten* saat hari tertentu (seperti purnama, tilem, dan hari raya lainnya), sarana persembahyangan seperti dupa, janur/*busung*, dan sembako (untuk diberikan saat *nguopin*). Anggota *krama banjar*, baik *krama lanang* (suami) maupun *krama istri*, yang tidak aktif terlibat dalam kegiatan beresiko menerima sanksi berdasarkan *awig-awig* serta sanksi sosial berupa pengucilan dan proses melakukan *manusa yadnya* yang lebih sulit.

Tiga peran yang dijalani oleh perempuan Hindu-Bali menjadi berbeda dengan perempuan lainnya karena kewajiban peran sosialnya dikaitkan dengan heterogenitas masyarakat Bali yang disebabkan oleh sistem kasta, sistem kekerabatan, kekeluargaan, dan peraturan desa adat atau banjar (*awig-awig*) yang sangat kompleks (Arthanegara, 2016; Pradnyadari & Herdiyanto, 2018). *Triple roles* perempuan yang telah menjadi bagian dari budaya masyarakat Bali untuk waktu yang lama menunjukkan bahwa perempuan memiliki pilihan dalam menentukan kariernya, namun masih dibatasi oleh keharusan untuk memprioritaskan peran domestik dan sosial. Hal ini pun “ditetapkan” dan dianggap wajar oleh masyarakat dan budaya.

Social cognitive model of career self-management dalam teori *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) dapat membantu menjelaskan proses perkembangan karier pada perempuan Hindu-Bali. Model ini menggambarkan interaksi antara *cognitive-person factors* (*self-efficacy expectations* dan *outcome expectations*), *contextual and personality factors* (gender, ras, etnis, budaya, dan konteks situasional), serta *the role of interests and abilities* dalam proses perkembangan karier individu secara menyeluruh (Lent & Brown, 2013). Hal-hal tersebut dapat mendukung maupun memoderasi perjalanan karier, sehingga perkembangan yang dimaksud dalam proses perkembangan karier meliputi kemajuan maupun kemunduran dalam perjalanan karier individu (Lent, 2013). Model *career self-management* dapat menggambarkan perkembangan karier pada perempuan Hindu-Bali karena model ini melihat bagaimana minat, gender, etnis, budaya, *multiple roles* serta perilaku individu dalam menyikapi hal-hal tersebut berperan dalam proses perkembangan kariernya. Kerangka teori model *career self-management* dapat dilihat pada Gambar 1. Dari pemaparan di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: Bagaimana gambaran proses perkembangan karier berdasarkan *social cognitive career theory* (SCCT) pada perempuan Hindu-Bali yang menjalani *triple roles*?

Gambar 1

Model Career Self-Management SCCT



2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Proses seleksi partisipan dilakukan dengan menggunakan teknik *homogenous sampling* yang merupakan bagian dari *purposive sampling* dengan kriteria sebagai berikut: (a) Perempuan berusia 18-40 tahun; (b) Mengidentifikasi diri sebagai orang Bali dan saat ini menetap di Bali; (c) Sudah menikah dengan laki-laki yang mengidentifikasi diri sebagai orang Bali dan sudah memiliki anak; (d) Beragama Hindu dan aktif terlibat dalam kegiatan banjar adat; (e) Memiliki pekerjaan formal di institusi swasta atau pemerintahan; dan (f) Memiliki latar belakang pendidikan setara atau lebih tinggi dari sarjana atau pendidikan profesi. Partisipan yang memenuhi kriteria tersebut dijadwalkan untuk mengikuti proses wawancara. Proses wawancara dilakukan sebanyak dua kali pada bulan April 2023 dengan teknik *semi-structured interview* yang dilakukan secara daring menggunakan aplikasi Zoom. Wawancara triangulasi dengan *significant other* masing-masing partisipan dilakukan setelah proses wawancara partisipan selesai. Pengolahan data dilakukan dengan teknik *thematic analysis*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Melalui proses seleksi partisipan, terdapat 3 subjek yang memenuhi kriteria. Proses wawancara dilakukan dengan ketiga subjek tersebut. Ketiga partisipan adalah perempuan Hindu-Bali yang menjalani *triple roles* (tiga peran) dalam kehidupan sehari-hari. Ketiga peran yang mereka jalankan dalam kehidupan sehari-hari adalah peran domestik (reproduktif), peran produktif, dan peran adat (sosial). Gambaran umum partisipan dapat dilihat pada Tabel 1.

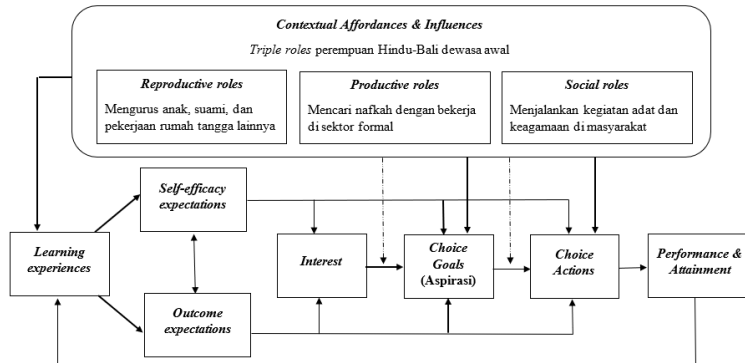
Tabel 1
Gambaran Partisipan

	Partisipan 1	Partisipan 2	Partisipan 3
Usia	40 tahun	30 tahun	31 tahun
Agama	Hindu	Hindu	Hindu
Status dan usia pernikahan	Menikah selama 17 tahun	Menikah selama 4 tahun	Menikah selama 4 tahun
Pendidikan	Sarjana	Magister Profesi	Magister
Pekerjaan	Karyawan swasta	Pegawai negeri sipil dan psikolog	Dosen dan wirausahawan
Jumlah dan usia anak	1 orang 16 tahun	1 orang 3 tahun	1 orang 3 tahun
Domisili	Denpasar	Denpasar	Denpasar
Asal Banjar Adat	Denpasar	Tabanan	Denpasar
Kasta	Sudra	Ksatria Sudra (pernikahan)	Sudra

Sesuai dengan penggambaran proses perkembangan karier oleh Lent, Brown & Hackett (2002), secara keseluruhan ketiga partisipan mengalami kontinuitas proses perkembangan karier yang dinamis, kompleks, dengan aspek yang saling berkaitan dan saling memengaruhi. Ketiga partisipan sudah melalui proses tersebut sebanyak setidaknya dua sampai tiga kali, yaitu: (a) sepanjang perjalanan karier utama; (b) saat membangun minat dan pengalaman terkait aspirasi selanjutnya; serta (c) proses realisasi dari aspirasi tersebut. *Performance and attainment* yang diperoleh dari proses sebelumnya berperan sebagai *learning experience* yang memengaruhi proses perkembangan karier setelahnya. Gambaran kerangka konseptual dari studi ini dapat dilihat pada Gambar 2.

Salah satu kriteria partisipan dalam studi ini mencakup rentang usia partisipan yang tergolong dalam masa dewasa. Masa dewasa dibagi menjadi tiga bagian, yaitu dewasa awal, menengah, dan akhir (masa lanjut usia) (Hurlock, 1980). Masa dewasa awal adalah periode transisi dari masa remaja menuju masa dewasa. Tahap perkembangan ini dimulai ketika individu berusia 18 tahun dan berlangsung hingga usia 40 tahun (Hurlock, 1980). Pada masa dewasa awal, individu memasuki usia berumah tangga, mulai mandiri secara ekonomi dan perkembangan karier, serta memiliki minat terhadap karier yang sudah stabil setelah sebelumnya melakukan eksplorasi berbagai kemungkinan pilihan karier pada masa kanak-kanak dan remaja (Santrock, 2019; Lent, Brown & Hackett, 2002). Dikarenakan rentang usia dewasa awal yang luas, studi ini membatasi usia partisipan pada rentang 30 sampai 40 tahun dengan pertimbangan masih termasuk kategori usia dewasa awal dan sudah menjalani *triple roles* (sudah memiliki pekerjaan, sudah menikah, memiliki anak, dan tergabung sebagai anggota *krama istri* di *banjar*). Seluruh kriteria yang tertera ditentukan untuk mendapatkan gambaran perkembangan karier perempuan Hindu-Bali yang dapat tetap mengembangkan karier dan menyeimbangkan peran-peran lainnya.

Gambar 2
Kerangka Konseptual



Ketiga partisipan memiliki *background affordances* berupa sosialisasi *triple roles* dari lingkungan sejak masa kanak-kanak. Mengenai hal ini, Suryani (2003) mengatakan bahwa orangtua etnis Bali sangat banyak melibatkan anak Perempuan dalam kegiatan rumah tangga dan adat agar anaknya kelak dapat bertanggung jawab atas keluarganya sendiri serta mengangkan nama baik keluarganya di masyarakat. Sosialisasi *triple roles* tersebut membangun *outcome expectations* bahwa mereka akan menjalani *triple roles* saat dewasa serta *self-efficacy expectations* partisipan bahwa mereka dapat menjalani *triple roles* dalam kehidupan masing-masing. Partisipan pada penelitian ini memiliki keyakinan diri yang positif terkait memiliki karier formal, berwirausaha, sekaligus menjalani *triple roles* karena masing-masing partisipan memiliki akses kepada contoh dan pengalaman yang mendukung (Hackett & Betz, 1981) serta dipengaruhi oleh *career-related learning experience*, termasuk internalisasi nilai masyarakat (Tokar et. al., 2007). Ketiga partisipan memiliki *outcome expectations* berupa *self-directed consequences*, seperti rasa bangga atas pencapaian serta kesempatan untuk mengaktualisasikan diri melalui tercapainya aspirasi. Ditemukan juga kepercayaan mengenai *extrinsic reinforcements*, terutama mengenai sanksi sosial dari orang sekitar yang akan didapatkan apabila mereka tidak dapat menyeimbangkan *triple roles*.

Perempuan Hindu-Bali cenderung memiliki tingkat *self-efficacy* tinggi yang dipengaruhi oleh pembiasaan untuk mandiri dan membantu melakukan *triple roles* sejak kecil (Masyeni, 2007). Meskipun memiliki *self-efficacy expectations* tinggi, ketiga partisipan dalam penelitian ini memiliki kekhawatiran mengenai hambatan dan risiko yang mungkin dihadapi dalam proses melakukan *choice actions* untuk mencapai aspirasi karier masing-masing. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Masyeni (2007) yang menemukan bahwa perempuan Bali memiliki *self-efficacy* terendah pada aspek kemampuan menghadapi risiko yang mungkin terjadi.

Ketiga partisipan terus mengalami perkembangan *self-efficacy expectations* dan *outcome expectations* yang saling memengaruhi saat melalui tahap pembentukan minat, *goals*, serta *choice actions* sehingga kemudian memengaruhi *performance and attainment* dalam proses perkembangan karier masing-masing (Lent et al., 2002; Lent, 2013). Hal ini sejalan dengan temuan penelitian oleh Roy et al. (2018) bahwa *self-efficacy* memiliki korelasi kuat dengan aspirasi serta *attainment* pendidikan dan karier perempuan. Penelitian tersebut juga menemukan bahwa faktor seperti usia, pengalaman sebelumnya, dan lingkungan yang mendukung berperan penting dalam mendorong *self-efficacy*. Sejalan dengan teori SCCT (Lent et al. 2002), ketiga partisipan dalam penelitian ini dipengaruhi *contextual affordances* secara langsung (*environmental influences*) serta melalui proses belajar (*background affordances*).

Ketiga partisipan dalam penelitian ini juga memiliki *background affordances* berupa kesempatan untuk menempuh pendidikan, membangun karier, dan dukungan dari keluarga. Hal tersebut, ditambah dengan *environmental influences* berupa dukungan yang diperoleh dari lingkungan pekerjaan dan banjar, membantu partisipan memperkecil konflik peran dan menyeimbangkan *triple roles* yang dijalani (Saskara et. al., 2012) serta dapat memberikan pengaruh besar bagi perkembangan karier individu (Lent, Brown & Hackett, 2000) sehingga individu tetap memiliki kapasitas untuk mengusahakan keinginan dan cita-cita mereka.

Dalam proses pembentukan minat karier, *outcome expectations* terkait *triple roles* dan *environmental influences* (seperti lokasi pekerjaan, fleksibilitas, kesesuaian latar belakang pendidikan, kondisi finansial) berperan dalam pengambilan keputusan dan *choice action* yang akan mendorong maupun memoderasi minat karier partisipan. Ketiga partisipan secara aktif mengusahakan keseimbangan *triple roles*, sehingga cenderung lebih tertarik dan memilih pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk dekat dengan keluarga dan berpartisipasi dalam kegiatan *banjar*. Perempuan Hindu-Bali cenderung secara sengaja memilih untuk berkarier pada pekerjaan yang tidak bertentangan dengan peran domestik, memiliki waktu kerja yang dapat disesuaikan untuk menghadiri kegiatan adat (Suyadnya, 2009), berlokasi di Bali, serta dekat dengan keluarga inti dan keluarga besar (Pradnyadari & Herdiyanto, 2018).

Ketiga partisipan berkompromi dalam proses pembentukan *goals* dan pemilihan karier karena adanya pengaruh *contextual influences* berupa kondisi finansial, keinginan anggota keluarga, fleksibilitas untuk menjalani *triple roles*, serta lokasi, dan jarak dari keluarga. Berdasarkan *social cognitive model of career self-management* dalam SCCT (Lent, Brown, & Hackett, 2002), individu akan memilih karier yang paling menarik baginya apabila individu berada dalam situasi ideal. Hambatan atau moderasi dari *contextual influences* akan mendorong individu untuk berkompromi dan memilih karier berdasarkan ketersediaan, *self-efficacy beliefs*, dan *outcome expectations* (Lent, Brown, & Hackett, 2000; Lent, 2013). Selain itu, Duffy dan Dik (2009) menemukan bahwa individu yang berasal dari lingkungan dengan budaya kolektif sangat dipengaruhi oleh ekspektasi dan kebutuhan keluarga, dan faktor keagamaan atau kebudayaan.

Alasan finansial dan fleksibilitas pekerjaan agar dapat mencapai keseimbangan *triple roles* adalah pertimbangan perempuan Hindu-Bali dalam memilih karier utama. Terlepas dari karier yang sudah dimiliki, ketiga partisipan dalam penelitian ini juga memiliki aspirasi untuk menjadi wirausahawan sebagai sumber penghasilan tambahan serta untuk mencapai kemandirian finansial untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan kebutuhan *yadnya* saat ini dan di masa tua. Ketiga partisipan merasa sudah dapat menjalani *triple roles* dengan karier yang dimiliki saat ini, sehingga keseimbangan peran tidak menjadi motivasi utama mereka dalam beraspirasi sebagai wirausahawan. Selain alasan-alasan tersebut, ketiga partisipan juga memilih untuk tetap bekerja agar mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri, berjejaring, serta menghindari sanksi sosial. Temuan ini didukung oleh hasil penelitian lain (Suyadnya, 2009; Mayaswari dan Yasa, 2015; Widiastuti & Suryanata, 2020) yang menemukan bahwa perempuan Bali memiliki beberapa alasan yang mendorong mereka untuk bekerja, yaitu finansial dan pemenuhan kebutuhan, kesempatan untuk berkarier, aktualisasi kemampuan diri, serta mengikuti pandangan sosial yang menganggap perempuan bekerja memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan perempuan yang tidak bekerja.

Dalam menentukan aspirasi karier kedua sebagai wirausahawan, ketiga partisipan memiliki beberapa contoh dari perempuan Hindu-Bali di sekitarnya yang berwirausaha dan menjalani *triple roles*. Usaha kecil berbasis kewirausahaan, terutama terkait kebutuhan sehari-hari seperti

menjual *banten*, sangat berkembang di kalangan perempuan Bali karena tidak memerlukan modal besar, dapat membangun usaha menggunakan keterampilan yang sudah dimiliki, serta akan selalu dibutuhkan masyarakat (Masyeni, 2007). Berkembangnya bidang pekerjaan ini menandakan bahwa perempuan dari kelompok etnis minoritas sudah lebih terbuka pada karier nontradisional, dengan ketertarikan utama terletak pada karier di bidang sosial dan kewirausahaan (Metz, Fouad & Ihle-Helledy, 2008). Keterlibatan ketiga partisipan dalam pekerjaan di sektor publik juga tidak meningkatkan konflik peran karena peningkatan ekonomi keluarga dengan memanfaatkan kontribusi finansial istri untuk menggantikan pekerjaan peran lain (Saskara et. al., 2012), misalnya membeli *canang*, membayar pengasuh, dan membayar denda atau menyumbang barang kebutuhan *yadnya* saat tidak dapat menghadiri kegiatan banjar adat.

Ketiga partisipan penelitian ini memiliki urutan prioritas peran reproduktif, peran produktif, kemudian peran sosial. Perempuan Bali memiliki tanggung jawab atas keberlangsungan pernikahan serta membesarkan anak yang *suputra* atau dapat membanggakan orangtua (Suyadnya, 2009) sehingga partisipan merasa perlu memastikan tanggung jawab domestiknya, terutama terhadap anak, dapat ditangani dengan baik terlebih dahulu sebelum memberikan perhatian lebih kepada peran lain, termasuk kepada proses perkembangan karier yang sedang dijalani. Dalam hal mengatur kedua peran lainnya, perempuan Hindu-Bali cenderung berusaha untuk tetap melakukan pekerjaan dengan semaksimal mungkin meskipun budaya lingkungan kerja kurang mendukung (Saskara et. al., 2012). Ketiganya memilih untuk menggunakan waktu sebelum maupun setelah bekerja, hari libur, dan cuti tahunan untuk menghadiri kegiatan banjar adat.

Kasta dan perubahan kasta melalui pernikahan tidak memengaruhi proses perkembangan karier perempuan Hindu-Bali yang menjalani *triple roles* dalam penelitian ini karena ketiganya menetap di lingkungan perkotaan, berkasta sudra, dan tidak memiliki tugas tambahan terkait kegiatan adat atau keagamaan yang disebabkan oleh kastanya. Sebagai status sosial yang pernah diraih leluhur, masyarakat Bali modern secara umum masih melestarikan kasta namun sudah tidak terlalu memperhatikannya dalam interaksi sehari-hari (Widana & Suksma, 2021) terlepas dari penggunaan bahasa yang lebih sopan dan julukan atau gelar tertentu pada individu dari kasta lebih tinggi, terutama yang berusia lebih tua.

Sebagai tambahan, tuntutan dan keharusan untuk menjalankan *triple roles* memberikan tekanan psikologis pada perempuan Hindu-Bali untuk menjalani dan menyeimbangkan ketiga perannya. Terdapat risiko terjadinya situasi dan perilaku *triple roles* maladaptif dan timbulnya kondisi patologis pada perempuan Hindu-Bali. Sebuah penelitian oleh Robert Lemelson menemukan bahwa kewajiban sosial dan keagamaan merupakan *universal stressor* yang signifikan (Lemelson, 2011; Tucker, 2011). Sebagai upaya preventatif, Tucker (2011) menyatakan bahwa dukungan emosional serta dukungan berupa bantuan untuk memenuhi kewajiban peran berdampak sangat besar untuk mengurangi beban perempuan Hindu-Bali. Selain itu, akses terhadap layanan kesehatan mental, psikoedukasi mengenai perilaku adaptif, serta lingkungan pekerjaan dan *banjar adat* yang suportif dan memberikan fleksibilitas juga dapat mengurangi konflik peran serta membantu perempuan Hindu-Bali menjalani ketiga perannya dengan lebih optimal.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan proses perkembangan karier berdasarkan *social cognitive career theory* (SCCT) menggunakan model *career self-management* pada perempuan Hindu-Bali yang menjalani tiga peran (*triple roles*). Hasil penelitian ini menunjukkan gambaran

proses perkembangan karier yang dipengaruhi oleh *cognitive-person factors* (*self-efficacy expectations* dan *outcome expectations*) individu, *contextual factors* bersifat distal (*background affordances*) maupun proksimal (*environmental influences*) yang meliputi *triple roles* dan kondisi lingkungan lainnya, serta perilaku karier individu untuk mengejar maupun memoderasi perkembangan kariernya.

Sosialisasi *triple roles* yang diterima sejak masa kanak-kanak, pengalaman belajar, *performance and attainment* sepanjang perjalanan karier serta *background affordances* berupa lingkungan sosial, kondisi finansial, dan akses pendidikan membentuk *cognitive-person factors* (*self-efficacy expectations* dan *outcome expectations*) partisipan sepanjang perjalanan karier mereka. *Environmental influences* berupa ketersediaan pekerjaan, kondisi finansial, pendapat orangtua, dan *triple roles* yang dijalani juga berperan dalam proses pembentukan minat, penentuan aspirasi, dan tindakan yang dilakukan oleh partisipan untuk mengembangkan kariernya.

Ketiga partisipan memprioritaskan peran reproduktif, peran produktif, kemudian peran sosial secara berurutan. Ketiga partisipan secara aktif mempertimbangkan keseimbangan *triple roles* dalam pemilihan pekerjaan dan melakukan *choice action*. Ketiganya berkeinginan dan secara aktif berusaha untuk membangun karier yang akan menghasilkan keseimbangan *triple roles* ideal masing-masing. Kasta dan perubahan kasta melalui pernikahan tidak memengaruhi proses perkembangan karier perempuan Hindu-Bali yang menjalani *triple roles* dalam penelitian ini.

Studi yang dilakukan mengenai faktor lingkungan dalam proses perkembangan karier, terutama pada individu yang sudah bekerja, perempuan, dan individu yang berasal dari kelompok minoritas atau memiliki kekurangan masih sangat terbatas. Oleh karena itu, topik penelitian ini masih dapat dikembangkan lebih lanjut. Peneliti menyarankan penelitian selanjutnya agar berfokus pada usia dewasa yang berasal dari masyarakat adat maupun kelompok lainnya untuk memperoleh gambaran proses perkembangan karier pada individu yang hidup dalam keadaan yang merugikan (*adverse circumstances*). Penelitian selanjutnya dengan topik serupa juga dapat menggunakan *mixed methods* untuk melihat faktor internal dan eksternal individu dalam proses perkembangan karier dengan lebih akurat. Sebagai saran praktis, peneliti menyarankan peningkatan dukungan dari lingkungan sekitar perempuan Hindu-Bali yang menjalani *triple roles*. Hal ini dapat dilakukan melalui psikoedukasi terhadap suami, dukungan dari keluarga dan orang terdekat, dukungan dari instansi berupa fleksibilitas dan kesempatan untuk mengembangkan karier, serta dukungan dari banjar adat berupa fleksibilitas kehadiran.

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkah dan anugerah-Nya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada masing-masing pihak yang terlibat dalam penelitian ini, serta pihak-pihak lainnya yang mendukung proses pelaksanaan penelitian ini.

REFERENSI

- Arthanegara, I. G. B. (2016). *Kedudukan perempuan dalam perkawinan umat hindu di Bali*. Penerbit CV Kayumas Agung.
- Donder, I. K. (2007). *Kosmologi hindu: Penciptaan, pemeliharaan, dan peleburan serta penciptaan kembali alam semesta*. Paramita.
- Duffy, R. D. & Dik, B. J. (2009). Beyond the self: External influences in the career development process. *The Career Development Quarterly*, 58(1), 29-43. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2009.tb00171.x>.

- Hackett, G. & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326-339. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(81\)90019-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(81)90019-1).
- Hurlock, E. (1980). *Psikologi perkembangan: Suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan, edisi kelima*. Erlangga.
- Kinanti, I. G. & Suarya, L. M. (2016). Perbedaan strategi coping pada perempuan hindu Bali yang bekerja dan tidak bekerja. *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(3), 499-508.
- Lemelson, R. (Sutradara). (2011). *Ritual burdens* [Film]. Elemental Productions.
- Lent, R. W. (2013). Social cognitive career theory. Dalam *Career development and counseling: Putting theory and research to work, 2nd edition*, disunting Brown, S. D., & Lent, R. W. John Wiley & Sons Inc.
- Lent, R. W. & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557-568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0167.47.1.36>.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Hackett, G. (2002). *Social cognitive career theory. Dalam Career choice and development, 4th edition*. Jossey-Bass.
- Masyeni, A. A. (2007). *Profil self-efficacy wanita Bali yang berwirausaha*. [Skripsi. Tidak diterbitkan. Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya].
- Mayaswari, W. H. & Yasa, I. G. (2015). Peran ganda pedagang perempuan di Pasar Seni Mertha Nadi Legian, Bali. *Populasi*, 23(2), 71-84. <https://doi.org/10.22146/jp.15696>.
- Metz, A. J., Fouad, N., Ihle-Helledy, K. (2009). Career aspirations and expectations of college students: Demographic and labor market comparisons. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 155-171. <https://doi.org/10.1177/1069072708328862>.
- Moser, C. O. N. (1993). *Gender planning and development: theory, practice, and training*. Routledge & Kegan.
- Pradnyadari, N. M. D. S. & Herdiyanto, Y. K. (2018). Dinamika perencanaan karier remaja perempuan Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 5(2), 251-267.
- Pudja, G. (2003). *Bhagawad gita (pancama veda)*. Paramita.
- Pudja, G. & Sudharta, T. R. (2002). *Manawadharma sastra (manu dharma sastra) atau weda smrti compendium hukum hindu*. CV. Felita Nursatama Lestari.
- Rahmawati, N. N. (2016). Perempuan Bali dalam pergulatan gender (kajian budaya, tradisi, dan agama hindu). *Jurnal Studi Kultural* 1(1), 58-64.
- Roy, S., Morton, M., Bhattacharaya, S. (2018). Hidden human capital: Self-efficacy, aspirations, and achievements of adolescents and young women in India. *World Development*, 111, 160-180. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2018.07.002>.
- Santrock, J. W. (2019). *Life-span development, 17th edition*. McGraw-Hill Education.
- Saskara, I. A. N., Pudjihardjo, Maskie, G. & Suman, A. (2012). Tinjauan perspektif ekonomi dan nonekonomi perempuan Bali yang bekerja di sektor publik: Studi konflik peran. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(3), 542-552.
- Suryani, L. K. (2003). *Perempuan Bali masa kini*. Pustaka Bali Post.
- Suyadnya, I. W. (2009). Balinese women and identities: Are they trapped in traditions, globalization, or both? *Masyarakat, Kebudayaan, dan Politik*, 22(2), 95-104.
- Tokar, D. M., Thompson, M. N., Plaufcan, M. R., Williams, C. M. (2007). Precursors of learning experiences in social cognitive career theory. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 319-339. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.08.002>.
- Tucker, A. (2011). *Ritual burdens: Film guide*. Elemental Productions.

- Wibowo, D. E. (2011). Peran ganda perempuan dan kesetaraan gender. *Muwazah*, 3(1).
- Widiastuti, N. W. S. & Suryanata, I. G. N. (2020). Motivasi kerja pada perempuan Bali yang sudah menikah dalam perspektif work-life balance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(1), 88-100. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i1.2344>.