

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Manusia sebagai entitas yang unik, terlahir dengan dua kodrat yang saling melengkapi yaitu sosial dan individual. Sebagai makhluk sosial, manusia memiliki dorongan alami untuk berinteraksi, terhubung, dan mencari pengakuan dalam kelompok. Keinginan untuk diterima dan dihargai oleh lingkungan sekitar dapat menjadi pendorong utama bagi individu membangun relasi, berkolaborasi, dan menyesuaikan diri dengan norma-norma sosial yang berlaku.

Namun, dalam dinamika kehidupan yang kompleks, manusia sering terjebak dalam paradoks yang menarik. Seiring waktu, tuntutan sosial yang semakin tinggi dan kompleksitas relasi antar manusia cenderung melupakan aspek individualitas. Kebutuhan untuk memenuhi ekspektasi orang lain, baik itu keluarga, teman, atau masyarakat luas, sering menggeser fokus seseorang dari kebutuhan dan keinginan diri sendiri. Individu tersebut akan terjebak dalam lingkaran setan di mana ia merasa berkewajiban untuk selalu ada bagi orang lain, bahkan ketika hal itu merugikan dirinya sendiri. Perasaan kasihan, sungkan, dan takut akan penolakan semakin memperkuat kecenderungan seseorang untuk mengutamakan kebutuhan orang lain yang dikenal dengan individu *people pleaser*.

Individu tersebut akan merasa khawatir jika menolak permintaan orang lain, ia akan dianggap egois, tidak peduli, atau bahkan buruk. Padahal, setiap individu memiliki batas kemampuan dan kapasitasnya masing-masing. Ketika seseorang terus-menerus mengorbankan diri untuk orang lain, tanpa memperhatikan batas-batas tersebut, ia justru akan mengalami kelelahan emosional, stres, dan bahkan depresi. Konflik batin antara keinginan untuk membantu orang lain dan kebutuhan untuk menjaga keseimbangan hidup menjadi semakin kompleks. Selalu merasa bersalah jika tidak memenuhi permintaan orang lain, namun di sisi lain, tersimpan juga perasaan frustrasi karena kebutuhan pribadinya terus terabaikan. Inilah gambaran umum dari seorang *people pleaser* (Santoso, 2017).

Perilaku *people pleasing* ini sering berawal dari masa kanak-kanak, di mana individu belajar bahwa cinta dan penerimaan dari orang tua atau lingkungan sosial sangat bergantung pada seberapa baik mereka memenuhi harapan orang lain. Fenomena *people pleaser* semakin marak di era digital ini, tidak hanya terbatas pada kalangan anak muda,

tetapi juga meluas ke berbagai kelompok usia, termasuk mereka yang sudah bekerja. Hal ini dapat dilihat dari penggunaan media sosial, yang seharusnya menjadi wadah untuk berinteraksi dan berbagi informasi, justru seringkali menjadi ajang pamer atas pencapaian dan gaya hidup yang ideal sehingga menjadi sumber tekanan dan perbandingan sosial. Mereka tidak akan pernah puas akan sesuatu pencapaiannya sehingga selalu berusaha menyaingi dan melampaui kemampuan serta pencapaian orang lain (Freud & Eysenck, 2005).

Platform-platform seperti Instagram, Facebook dan TikTok telah menciptakan standar keindahan dan kesuksesan yang sangat tinggi, sehingga individu merasa terdorong untuk selalu menampilkan versi terbaik dari diri mereka. Keinginan untuk mendapatkan likes, komentar, dan pengikut yang banyak membuat banyak orang merasa perlu untuk terus-menerus memvalidasi diri mereka melalui persetujuan orang lain. Akibatnya, muncullah ilusi bahwa hidup mereka selalu sempurna dan bahagia. Padahal, setiap individu memiliki pasang surut dalam hidup dan tidak ada yang benar-benar sempurna. Perbandingan yang tidak sehat dengan orang lain di media sosial dapat membuat seseorang kehilangan keaslian diri dan terjebak dalam perbandingan yang tidak sehat dengan orang lain, memicu perasaan rendah diri dan mendorong individu untuk terus berusaha memenuhi standar yang tidak realistis, bahkan jika itu berarti harus mengorbankan kesejahteraan mental dan emosional mereka. Fenomena *people pleaser* ini sangat kompleks dan meluas, dapat terjadi di berbagai aspek kehidupan dari politik, percintaan, pernikahan, dan dinamika keluarga, pekerjaan dan lain-lain. Meskipun demikian, peneliti hanya fokus pada *people pleaser* dalam dunia kerja.

Dalam lingkungan kerja, *people pleaser* sering kali mengalami kesulitan dalam menetapkan batasan yang jelas. Mereka cenderung mengambil alih lebih banyak tugas daripada yang seharusnya, merasa kesulitan untuk mengatakan "tidak", dan sering kali merasa terbebani oleh tanggung jawab. Beberapa faktor yang mendorong sikap tersebut yaitu tekanan untuk berprestasi, budaya perusahaan yang kompetitif, serta keinginan untuk mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari atasan sering mendorong individu untuk mengutamakan kebutuhan orang lain. Tak jarang, *people pleaser* selalu menghindari konflik dan merasa bahwa keberlangsungan karier mereka bergantung pada seberapa baik mereka dapat memenuhi ekspektasi orang lain (McClelland, 1985; McClelland & Boyatzis, 1982). Sikap ini dapat mengarah pada kelelahan emosional dan kesulitan dalam

membangun hubungan profesional yang sehat, berbeda dengan *people person* yang mampu membangun hubungan yang baik tanpa harus mengorbankan diri sendiri.

Fenomena *people pleaser* dalam dunia kerja sering kali dikaitkan dengan istilah "Asal Bapak Senang". Masyarakat Indonesia dikenal memiliki karakteristik ramah tamah, gotong royong, sopan santun, dan cenderung menghindari konflik. Mereka lebih memilih hidup rukun dan damai. Namun, seiring berjalannya waktu, ketika nilai-nilai tersebut diterapkan dalam dunia kerja, diiringi oleh rasa takut akan penolakan dan kebutuhan akan validasi serta apresiasi, muncullah budaya "Asal Bapak Senang" dengan tujuan mengamankan posisi dalam pekerjaan. Individu yang memiliki sifat *people pleaser* cenderung sangat fokus pada kepuasan atasan atau pihak berwenang, sehingga mereka seringkali mengabaikan prinsip-prinsip kerja yang baik, etika, atau bahkan kualitas hasil kerja demi menyenangkan atasan. Jika tidak menerima permintaan atasan, mungkin saja karyawan tersebut akan merasa diremehkan, kedepannya ia tidak didukung dalam pekerjaannya, dan bahkan berpotensi menghadapi konsekuensi negatif seperti penurunan kinerja penilaian, pemotongan gaji, atau bahkan pemecatan (Amien et al., 2024). Sikap "Asal Bapak Senang" ini sering kali berakar dari keinginan untuk menghindari konflik, mendapatkan pengakuan, atau mengamankan posisi di perusahaan. Dalam lingkungan kerja yang tidak sehat, sifat *people pleaser* ini dapat semakin diperkuat. Karyawan yang takut akan konsekuensi jika tidak memenuhi keinginan atasan sering kali memilih untuk mengikuti perintah tanpa mempertanyakannya. Hal ini dapat menghambat pertumbuhan profesional individu, merusak kualitas kerja tim, dan bahkan merugikan perusahaan dalam jangka panjang. Dari fenomena *people pleaser* ini, perlunya membedakan antara keinginan untuk membantu orang lain dengan kewajiban untuk selalu memenuhi semua permintaan mereka. Hal ini dibuktikan dengan data kuesioner dan wawancara bersama Bu Anasya Putri handayani yaitu ketika saya melontarkan pertanyaan "apa hal yang paling anda sukai dan paling tidak anda sukai dari pekerjaan Anda saat ini?" lalu Ibu Anasya menjawab "paling suka bisa sekalian dinas di luar, tidak sukanya saat atasan yang tergolong masih cukup muda hanya tahu menyuruh bawahan saja. Tidak kenal waktu, tidak kenal tempat, sering mengganggu waktu istirahat bahkan hanya untuk mengerjakan hal yang sebenarnya tidak urgensi". Ketika saya mendapat jawaban narasumber saya seperti itu, saya melontarkan pertanyaan kembali, "apa yang perlu ditingkatkan dalam tempat kerjamu?" Dan Ibu Anasya pun menjawab "jangan semua dilimpahkan ke bawahan, harga bawahan yang butuh waktu istirahat di saat-saat tertentu". Namun

walaupun ibu Anasya berkata seperti itu, ibu Anasya tetap mengerjakan tugas yang diberi atasannya walaupun sambil marah dan menangis. Ibu Anasya ingin tidak menerima permintaan atasannya namun ia harus tetap mengerjakannya demi menjaga hubungan baik dengan atasannya dan mementingkan menyenangkan atasannya.

Belajar untuk mengatakan "tidak" dengan tegas dan sopan adalah keterampilan penting yang perlu dimiliki. Selain itu, membangun batasan yang jelas dalam relasi dengan orang lain merupakan investasi yang sangat berharga bagi kesejahteraan diri. Batasan ini berfungsi sebagai pagar pelindung yang menjaga diri dari eksploitasi dan memastikan agar individu tidak selalu dimanfaatkan oleh orang lain. Dengan demikian, individu tersebut dapat hidup lebih bahagia dan sejahtera, tanpa harus mengorbankan diri sendiri demi orang lain.

Menurut Hurlock (2011), masa dewasa awal merupakan periode transisi yang penuh dengan perubahan dan tantangan yang dimulai dari usia 20 sampai 40 tahun. Hurlock juga menguraikan secara ringkas ciri-ciri dewasa awal yaitu individu pada tahap ini mulai memasuki masa penyesuaian mengambil tanggung jawab dewasa seperti membangun karier. Selain itu, mereka juga seringkali dihadapkan pada berbagai masalah baru yang lebih kompleks dibandingkan masa remaja. Masa ini ditandai dengan emosi yang tidak stabil, penyesuaian diri dengan nilai-nilai sosial yang baru yaitu individu berusaha bersaing dan memiliki hasrat yang kuat untuk diterima oleh banyak orang khususnya dalam dunia pekerjaan. Dalam masa ini juga, individu masih mengalami ketergantungan pada orang lain (Ritonga, 2016). Semakin dewasa, semakin banyak keinginan yang ingin kita wujudkan. Namun, beban untuk meraih semua itu dapat membuat seseorang merasa lelah secara fisik dan mental (Damiyati et al., 2024). Individu yang berada pada tahap dewasa awal dan memiliki ciri-ciri yang disebutkan Hurlock, Ritonga dan Damiyati cenderung rentan untuk terjebak dalam pola perilaku *people pleasing*.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwa usia individu yang berisiko menjadi *people pleaser* dimulai sejak usia 22-30 tahun, yang dimana usia 22 tahun merupakan usia individu yang baru lulus kuliah dan memasuki dunia kerja. Usia di bawah 30 tahun umumnya telah melewati masa kebebasan dan memiliki tanggung jawab besar dalam menjalani kehidupan. Masa ini merupakan periode penyesuaian diri terhadap berbagai tantangan di awal dewasa, yang akan memengaruhi perkembangan individu (Elizabeth Bergner Hurlock, 1953:247). Masa dewasa awal merupakan fase krusial di

mana individu menghadapi berbagai tantangan baru. Ketidakmampuan beradaptasi dengan tantangan ini, terutama dalam memecahkan masalah, dapat menghambat perkembangan. Contohnya, setelah lulus kuliah, individu mungkin mengalami kesulitan mencari pekerjaan yang sesuai. Rasa takut akan kegagalan dan kekhawatiran tidak mencapai tujuan yang diinginkan juga menjadi bagian dari tantangan di fase ini (Purnama et al., 2023).

Usia ini penuh dengan kesempatan untuk pertumbuhan fisik, kognitif, dan psikologis, namun juga membawa risiko terhadap perkembangan kesehatan. Kelompok usia ini cenderung lebih ambisius dan bersemangat dalam mengembangkan karir mereka (Marginingsih, 2016). Usia dewasa muda di bawah 30 tahun umumnya belum mencapai tingkat kematangan yang sama dengan usia di atas 30 tahun. Seiring bertambah usia, seseorang akan semakin matang dan kuat dalam berpikir dan bekerja (Sa'adah et al., 2021).

Sedangkan usia di atas 30-40 tahun merupakan usia individu yang menunjukkan adanya kecenderungan penurunan tingkat ambisi dalam mengejar karier. Selain itu, memasuki usia tersebut, banyak orang mulai melakukan evaluasi terhadap hidup mereka. Masa refleksi diri dan penyeimbangan hidup merupakan hal yang diprioritaskan, mereka lebih fokus pada tujuan hidup yang bermakna, kesejahteraan pribadi, kesehatan fisik dan mental, serta hubungan sosial yang berkualitas (Neila Fithriana, 2024). Kebiasaan perilaku *people pleasing* ini dapat berlanjut hingga usia pensiun, bahkan melampaui usia produktif yang umumnya dianggap hingga 64 tahun.

Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil kuesioner yang melibatkan 115 responden terdiri dari 44 karyawan swasta dan 71 karyawan negeri. Terdapat 31,3% netral dan 28,7% setuju kesulitan untuk menolak permintaan orang lain terutama atasan, bahkan jika permintaan tersebut memberatkan Anda. Pernyataan ini juga menunjukkan bahwa sikap terhadap kesulitan menolak permintaan dapat bervariasi (netral atau setuju), mencerminkan beragam tingkat kenyamanan dan pengalaman individu dalam menghadapi situasi tersebut. Selain itu, didukung oleh berdasarkan wawancara dengan karyawan mengatakan atasan memiliki posisi otoritas, sehingga karyawan cenderung merasa tekanan untuk memenuhi permintaan mereka sebagai bentuk kepatuhan atau rasa hormat.

Terdapat 40% netral dan 31,3% setuju sering menyesuaikan perilaku Anda agar sesuai dengan harapan orang lain. Persentase netral menunjukkan bahwa sebagian besar individu mungkin belum sepenuhnya yakin apakah mereka sering menyesuaikan perilaku atau tidak karena dianggap sebagai kebiasaan yang dilakukan tanpa disadari atau mereka tidak

merasa hal ini sangat memengaruhi kehidupan mereka. Persentase setuju menunjukkan bahwa ada kesadaran cukup signifikan di antara responden yang merasa sering berperilaku seperti ini karena banyak orang memiliki kebutuhan mendasar untuk diterima dalam lingkungan sosial, baik itu di tempat kerja, keluarga, atau komunitas. Penyesuaian perilaku dilakukan agar mereka tidak merasa terisolasi atau ditolak.

Terdapat 33% netral dan 28,7% setuju sering merasa bersalah jika tidak dapat memenuhi permintaan orang lain. Persentase netral dan setuju menunjukkan secara sadar beberapa responden memikirkan atau memperlakukan situasi ini. Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab dan empati tinggi, serta budaya perusahaan yang menjunjung tinggi budaya perusahaan ABS dengan menekankan rasa hormat dan hubungan yang menyenangkan antar rekan kerja dan atasan, cenderung merasa berkewajiban untuk selalu membantu dan menyenangkan orang lain. Akibatnya, ketika mereka tidak dapat memenuhi permintaan tersebut, mereka mungkin merasa bersalah, kecewa, atau khawatir merusak hubungan baik yang telah terjalin.

Terdapat 31,3% netral dan 37,4% setuju sering merasa perlu untuk menyenangkan rekan kerja atau atasan. Persentase responden yang netral dan setuju menunjukkan adanya tekanan sosial tidak langsung di lingkungan kerja. Karyawan merasa perlu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan demi menciptakan suasana kerja yang harmonis dan menghindari konflik. Hubungan yang baik juga dianggap dapat membuka peluang promosi, kenaikan gaji, atau memperoleh proyek yang lebih baik. Selain itu, keinginan untuk diterima dan disukai, serta rasa tidak enak atau takut mengecewakan, dapat menimbulkan kekhawatiran akan dampak negatif. Karyawan khawatir mendapatkan penilaian buruk dalam evaluasi kinerja atau diabaikan dalam pengambilan keputusan penting jika tidak memenuhi harapan tersebut. Faktor-faktor ini sangat mempengaruhi perilaku individu di tempat kerja.

Dari 115 responden tersebut, beberapa menunjukkan indikasi sebagai *people pleaser*. Indikator yang paling umum adalah merasa perlu menyenangkan orang lain, kesulitan menolak permintaan orang lain, terutama atasan, meskipun itu memberatkan mereka, serta rasa bersalah ketika tidak bisa memenuhi ekspektasi orang lain. Karakteristik yang paling menonjol yaitu banyak responden menunjukkan kesulitan untuk mengatakan "tidak" terhadap permintaan, bahkan ketika tugas tersebut tidak berada dalam tanggung jawab mereka, banyak responden merasa perlu untuk mendapatkan validasi dari orang lain,

termasuk atasan atau rekan kerja, untuk merasa puas dengan diri mereka sendiri, banyak responden kecenderungan untuk menghindari konflik atau tidak mengungkapkan pendapat yang berbeda demi menjaga hubungan baik dengan atasan atau rekan kerja. Secara keseluruhan, beberapa responden menunjukkan kecenderungan untuk menjadi *people pleaser*, terutama dalam konteks lingkungan kerja yang berorientasi pada tim dan manajemen yang kadang tidak memberikan ruang untuk menolak tugas tambahan.

Dalam jangka panjang dapat memicu berbagai masalah kesehatan mental, terutama pada individu yang mudah putus asa ketika menghadapi tekanan di lingkungan kerja. Mereka cenderung mengalami kecemasan yang umumnya ketakutan akan penolakan, kurangnya validasi, dan tidak dihargai. Jika kondisi ini terus berlanjut, dapat memicu gangguan kecemasan yang parah dan berujung pada *burnout*. Menurut Freudenberger, *burnout* adalah kondisi dimana seseorang merasa sangat lelah, baik fisik maupun mental, akibat bekerja terlalu keras dan mengabaikan kesejahteraan dirinya sendiri (Stocks et al., 2016). Kondisi *burnout* yang memburuk dapat membuat individu mengalami gangguan mental seperti *anxiety disorder* yang dapat ditandai dengan stres, mudah marah, pusing, lelah, gemetar, susah tidur atau berkonsentrasi, jantung berdebar-debar, selalu merasa khawatir, dan resah (Faldi, 2024). Jika dibiarkan tanpa pengobatan, kondisi ini dapat menimbulkan *major depressive disorder*, gangguan kesehatan mental yang parah dan dapat menyebabkan seseorang sering kali mengalami pikiran-pikiran negatif yang intens, seperti keinginan untuk menyakiti diri sendiri atau mengakhiri hidup (Faldi, 2020).

Kecenderungan untuk selalu menyenangkan orang lain atau *people pleasing* ternyata membawa dampak serius pada kesehatan mental, seperti yang terlihat dari data terbaru mengenai peningkatan kasus gangguan kecemasan dan depresi. Data riset terbaru dari Kaukus Ray Wagiu Basrowi, Masyarakat Peduli Kesehatan Jiwa memperkuat temuan ini. Pada tahun 2024, prevalensi gangguan kecemasan di Indonesia naik menjadi 16% dan gangguan depresi mencapai 17,1%, jauh di atas data Riskesdas 2018 yang mencatat angka 9,8% untuk gangguan kecemasan dan 6% untuk depresi. Sementara pada data Survei Kesehatan Indonesia (SKI) 2023 maupun riset Kaukus, menunjukkan prevalensi depresi yang sangat tinggi. Bahkan, sebanyak 61% anak muda dengan depresi pernah memiliki pikiran untuk mengakhiri hidup (Shabrina, 2024). Fakta ini menyoroti urgensi penanganan masalah kesehatan mental, terutama pada individu *people pleaser* yang semakin rentan memiliki pemikiran untuk mengakhiri hidup dan menimbulkan berbagai dampak negatif

dari perilaku *people pleasing* lainnya.

Individu berusia 22-40 tahun, yang sering merasa terbebani oleh tuntutan lingkungan dan mengabaikan kesejahteraan diri akan mencari cara untuk menenangkan diri dan mengatasi masalahnya. Salah satu cara yang efektif adalah dengan membaca buku. Kegiatan ini dapat membantu individu untuk melepaskan diri sejenak dari tekanan, mendapatkan perspektif baru, dan memulihkan keseimbangan emosional. Seperti yang ditekankan oleh (Bobbi Banks, 2022), individu yang enggan mengungkapkan perasaan dan menghindari konflik dapat menggunakan buku sebagai ruang yang aman untuk mengeksplorasi emosi dan mencari solusi. Media ilustrasi merupakan salah satu media yang ampuh untuk menyampaikan pesan secara menarik dan mudah dipahami, karena memiliki kekuatan gambar dan kata-kata (Wardani, 2023). Media buku ilustrasi dapat menjadi media inspirasi dan edukasi. Membaca buku banyak memberikan manfaat bagi perkembangan diri. Ilustrasi dalam buku dapat meningkatkan minat baca seseorang karena gambar yang menarik dapat membuat pembaca lebih tertarik dan mudah mengingat konsep dan gagasan yang ada dalam buku (Masnuna & Zakiyah, 2020). Selain menambah pengetahuan dan wawasan, membaca juga dapat meningkatkan kemampuan berpikir kritis, menganalisis informasi, dan memecahkan masalah. Selain itu, membaca juga dapat merangsang imajinasi, menumbuhkan rasa empati, serta meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri. Dengan kata lain, membaca adalah investasi yang sangat baik untuk mengembangkan potensi diri secara menyeluruh (Zulfahri Sandy, 2023).

Hampir semua orang pasti sudah pernah mendengar buku ilustrasi, sebuah karya seni yang memadukan teks dan gambar untuk menyampaikan cerita atau informasi dengan cara yang unik dan efektif. Dengan menggabungkan kekuatan visual dan narasi, buku-buku ini dapat membantu pembaca memahami diri mereka sendiri dengan lebih baik dan mengembangkan keterampilan interpersonal yang lebih sehat. Salah satu keunggulan utama buku ilustrasi adalah visualisasinya yang menarik. Ilustrasi ini tidak hanya memudahkan pembaca memahami konsep yang kompleks, tetapi juga meningkatkan daya ingat dan menarik perhatian. Selain itu, buku ilustrasi ini berhasil membangun empati pembaca, sehingga pembaca dapat merenungkan perilaku dan sikap mereka sendiri. Kombinasi teks dan gambar yang bagus membuat materi bacaan menjadi lebih menarik dan mudah dicerna, sehingga dapat menjangkau audiens yang lebih luas, mulai dari pemula yang baru mengenal konsep *people pleaser* hingga mereka yang sudah memiliki

perilaku tersebut. Fokus pada solusi dan perspektif positif juga menjadi nilai tambah, karena buku ini tidak hanya menyoroti masalah, tetapi juga menawarkan harapan dan motivasi bagi pembaca untuk tumbuh dan berkembang.

Perancangan buku ilustrasi ini dibuat dengan menyisipkan beberapa komik strip dan ilustrasi metafora. Komik strip merupakan komik pendek yang terdiri dari 2–4 panel, umumnya disusun secara horizontal, dan menyajikan cerita singkat, seperti pengalaman pribadi atau peristiwa di sekitar. Tujuan dari penggunaan komik strip adalah untuk menyampaikan cerita secara ringan dan menarik. Adanya komik ini merupakan representasi dari pengalaman karyawan yang diperoleh dari informasi wawancara dengan narasumber.

Selain itu, buku ini juga dilengkapi dengan ilustrasi metafora, yaitu representasi visual yang menggunakan simbol atau gambar untuk menyampaikan konsep atau pesan kompleks melalui analogi dengan objek atau situasi yang lebih familiar. Penggunaan metafora dalam ilustrasi bertujuan untuk menyampaikan pesan secara halus tanpa menyinggung perasaan individu *people pleaser* secara langsung. Adanya ilustrasi metafora ini merupakan representasi kondisi mental karyawan dalam dunia kerjanya.

Buku ilustrasi ini menjadi media yang paling efektif dalam mengajak seseorang untuk berinteraksi aktif dengan isinya. Hal ini dapat dilihat dari perilaku pembaca yang sering menandai bagian penting dalam buku, seperti menggarisbawahi teks dengan pensil, menyorot bagian menarik menggunakan *highlighter*, atau menempelkan catatan kecil dengan *sticky note*. Interaksi ini membantu individu lebih mengingat informasi dengan lebih baik. Selain itu, pembaca dapat menjeda bacaan dengan pembatas buku untuk merenungkan isinya, mengkritisi bacaan, serta menghubungkannya dengan pengalaman pribadi guna menemukan makna yang lebih dalam dari setiap informasi yang disampaikan (APP Group, 2021).

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat disimpulkan identifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil kuesioner yang melibatkan 115 responden, sebanyak 37,4% responden menyatakan setuju dan 31,3% menyatakan netral bahwa mereka merasa perlu untuk menyenangkan rekan kerja atau atasan. Hal ini menunjukkan

kecenderungan individu untuk menjadi *people pleaser* yang sering kali mengabaikan kebutuhan diri sendiri. Individu *people pleaser* seringkali terjebak dalam dilema antara memenuhi kebutuhan sosial untuk merasa dihargai dan diterima, dengan memenuhi kebutuhan individual untuk menjaga kesehatan mental dan kesejahteraan. Mereka kesulitan mengatakan "tidak" dan sering merasa berkewajiban untuk selalu memenuhi permintaan orang lain.

- b. Takut akan penolakan dan kebutuhan akan validasi serta apresiasi yang membuat munculnya budaya "Asal Bapak Senang" dengan tujuan mengamankan posisi dalam pekerjaan. Sikap "Asal Bapak Senang" ini sering kali berakar dari keinginan untuk menghindari konflik, mendapatkan pengakuan, atau mengamankan posisi di perusahaan. Tekanan untuk selalu memenuhi ekspektasi atasan dapat membuat *people pleaser* mengorbankan kesejahteraan diri. Dalam lingkungan kerja yang tidak sehat, kompetitif dan menuntut dapat memperkuat perilaku *people pleasing*.
- c. Individu dengan kecenderungan *people pleaser* yang tidak menyadari dampak negatif dari perilaku mereka akan berisiko mengalami *burn out*, *anxiety disorder*, dan *major depressive disorder*, terutama pada individu yang mudah putus asa ketika menghadapi tekanan di lingkungan kerja. Hal ini dapat dilihat dari riset terbaru dari Kaukus Ray Wagi Basrowi, Masyarakat Peduli Kesehatan Jiwa menginformasikan prevalensi gangguan kecemasan di Indonesia naik menjadi 16% dan gangguan depresi mencapai 17,1%, jauh di atas data Riskesdas 2018 yang mencatat angka 9,8% untuk gangguan kecemasan dan 6% untuk depresi. Sementara pada data Survei Kesehatan Indonesia (SKI) 2023 maupun riset Kaukus, menunjukkan prevalensi depresi yang sangat tinggi. Bahkan, sebanyak 61% anak muda dengan depresi pernah memiliki pikiran untuk mengakhiri hidup.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah yang dapat diambil yaitu "Bagaimana merancang buku ilustrasi mengatasi *people pleaser* dalam dunia kerja?"

### **1.4. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini memiliki fokus yang jelas dan terarah, maka perlu adanya batasan masalah yang tegas. Dengan demikian, ruang lingkup penelitian dapat dibatasi sehingga

lebih mudah dikaji dan tujuan penelitian dapat tercapai secara optimal. Batasan masalah yang ditetapkan adalah :

1. Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan rumusan masalah, perancangan buku ilustrasi ini untuk membahas pengenalan *people pleaser* dalam dunia kerja. Buku ilustrasi ini dapat digunakan untuk usia 22 tahun sampai 30 tahun, namun dapat digunakan juga bagi remaja agar dapat mengetahui dan mencegah masuknya perilaku *people pleasing* dalam dunia kerja nantinya.
2. Hasil perancangan ini berbentuk buku ilustrasi dengan tujuan memberikan edukasi fenomena *people pleaser* kepada pembaca. Materi yang disajikan mencakup definisi *people pleaser*, karakteristik, dampaknya terhadap kesejahteraan individu, pengaruh budaya kerja yang tidak sehat, serta strategi yang efektif untuk mengatasinya.
3. Penelitian dan pembuatan buku ilustrasi ini fokus pada individu di lingkungan kerja yang cenderung mengutamakan kepuasan atasan. Fokus penelitian tidak mencakup aspek-aspek sosial yang lebih luas seperti politik, percintaan, pernikahan, atau dinamika keluarga.
4. Penelitian ini secara singkat mengulas dampak psikologis yang sering muncul pada individu *people pleaser*. Kondisi seperti kecemasan (*anxiety*) dan depresi dapat menjadi konsekuensi serius jika seseorang terlalu larut dalam kebiasaan selalu ingin menyenangkan orang lain. Kebiasaan ini, jika tidak dikelola dengan baik, dapat berdampak negatif pada kesehatan mental individu.

### **1.5. Tujuan Perancangan**

Tujuan perancangan adalah sebagai berikut :

- a. Untuk merancang buku ilustrasi yang mengedukasi pekerja berusia 22-30 tahun mengenai perilaku *people pleaser*.
- b. Memberikan informasi dan menumbuhkan kesadaran akan dampak negatif perilaku *people pleaser* terhadap kesejahteraan pribadi.
- c. Membantu individu *people pleaser* keluar dari lingkaran kebiasaan yang tidak sehat serta membawa perubahan positif dalam hidup mereka.

## 1.6. Manfaat Perancangan

Perancangan buku ilustrasi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif baik pada penulis, individu *people pleaser* dan masyarakat secara luas. Manfaat tersebut meliputi :

### 1.6.1 Manfaat Bagi DKV

Dengan merancang buku ilustrasi *people pleaser* mendorong mahasiswa DKV untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam menyajikan informasi melalui visual yang menarik.

### 1.6.2 Manfaat Bagi Individu *People pleaser*

- Diharapkan meningkatkan kesadaran individu dalam memahami akar penyebab perilaku *people pleaser* dalam diri mereka, serta dampaknya terhadap kehidupan mereka.
- Diharapkan mampu membangun kepercayaan diri yang lebih kuat dan berani berkata “tidak” untuk menolak permintaan yang tidak masuk akal dan menetapkan batas yang sehat.
- Diharapkan individu yang sering menjadi *people pleaser* dapat mengurangi kecemasan, mencegah *burnout*, *anxiety* dan depresi yang seringkali menyertai perilaku tersebut.

### 1.6.3 Manfaat Bagi Perusahaan

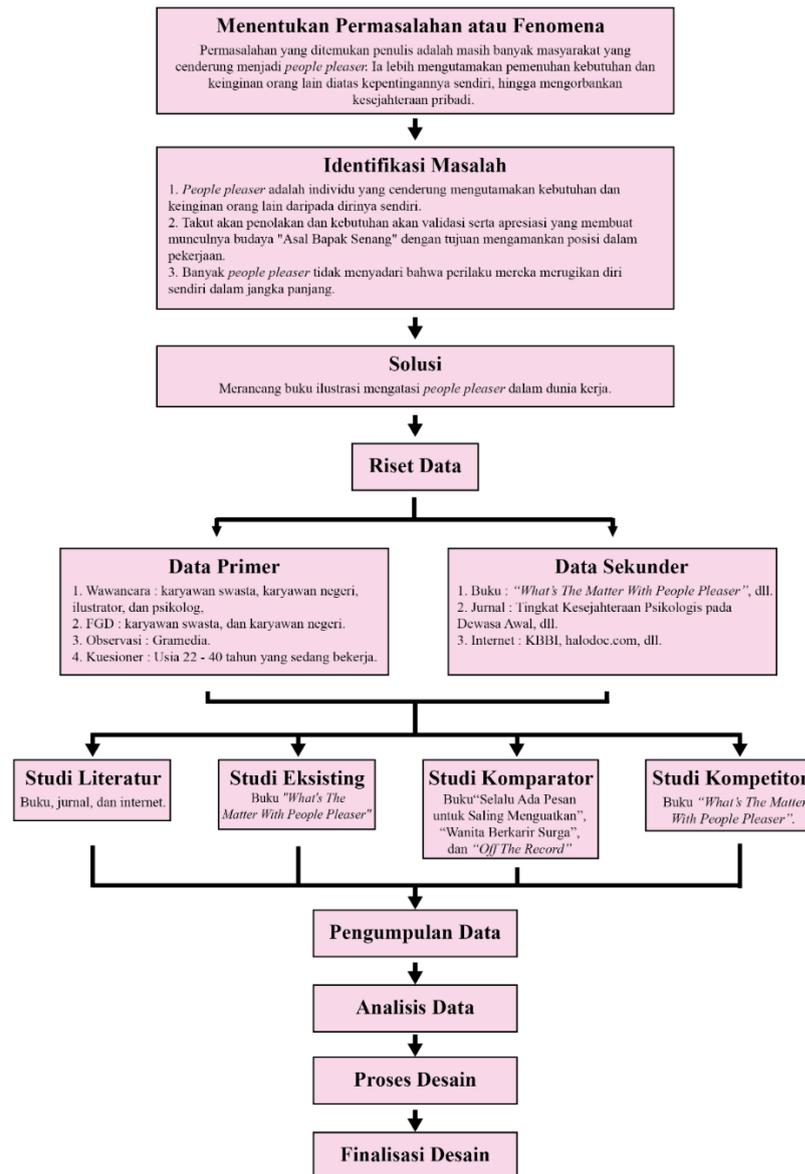
Buku ilustrasi *people pleaser* ini diharapkan menjadi solusi visual yang inovatif untuk membantu karyawan perusahaan mengenali pola perilaku *people pleaser* dalam diri mereka dan mengembangkan keterampilan untuk menetapkan batas yang sehat serta mengelola beban kerja secara efektif.

### 1.6.4 Manfaat Bagi Masyarakat

- Diharapkan masyarakat dapat meningkatkan kesadaran diri dan mencegah munculnya kebiasaan *people pleaser*. Hal ini diharapkan dapat berkontribusi dalam mengurangi tingkat prevalensi masalah kesehatan mental.
- Diharapkan membangun budaya kerja yang lebih sehat, dimana individu merasa dihargai dan diizinkan untuk menjadi diri sendiri.

- Diharapkan para atasan dapat lebih memahami kemampuan individu, sehingga dapat mencegah munculnya perilaku *people pleasing*. Selain itu, atasan dapat memberikan umpan balik dan membantu karyawan mengembangkan potensi mereka dan merasa lebih dihargai. Secara keseluruhan dapat membangun hubungan yang lebih kuat dan saling mendukung.

## 1.7. Kerangka Perancangan



Gambar 1. 1 Kerangka Perancangan  
(Sumber : Dokumen Pribadi, 2024)