



6.46%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 18 JUL 2025, 2:52 PM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

IDENTICAL 0.16% **CHANGED TEXT** 6.29% **QUOTES** 0.38%

Report #27549841

7 26 BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Masalah Kesenjangan gender merupakan salah satu masalah yang masih sering terjadi sehari-hari di Indonesia. Hal ini dapat terlihat dari Indeks Ketimpangan Gender (IKG) di Indonesia yang menunjukkan ketidaksetaraan akses terhadap kesehatan, pendidikan, dan partisipasi tenaga kerja yang terjadi. Indeks Ketimpangan Gender tersebut menunjukkan ketidaksetaraan yang terlihat pada pemberdayaan gender di berbagai bidang di Indonesia masih terbatas, khususnya di bidang pekerjaan. Indra Gunawan selaku Plt. Deputi Bidang Kesenjangan Gender Kemen PPPA mengungkapkan bahwa kesenjangan gender di Indonesia disebabkan kurangnya perbaikan dan pemberdayaan perempuan di bidang tenaga kerja (Kemen PPPA, 2024). Kesenjangan gender akibat keterbatasan pemberdayaan bagi perempuan ini kemudian meningkatkan diskriminasi di lingkungan pekerjaan antara laki-laki dan perempuan. Diskriminasi yang terjadi di lingkungan pekerjaan terlihat pada partisipasi kerja laki-laki dan perempuan di Indonesia yang tidak setara. Hal ini terbukti berdasarkan data ketenagakerjaan oleh Badan Pusat Statistik (2024b) pada tahun 2023, dari jumlah total angkatan kerja di Indonesia yang mencapai 149 juta orang, tenaga kerja formal laki-laki mendominasi sebesar 44% dan perempuan hanya mencakup 35% dari bagiannya. Data ketenagakerjaan formal berdasarkan Badan Pusat Statistik ini menunjukkan peningkatan pada laki-laki selama tiga tahun terakhir. Sedangkan, persentase tenaga kerja formal perempuan

selama 5 tahun menunjukkan penurunan sebesar 4% dari tahun 2019 dengan persentase 39% (Badan Pusat Statistik, 2024c). Representasi perempuan dengan perkembangan yang menurun ini menunjukkan sektor pekerjaan menjadi bidang yang didominasi oleh laki-laki. Azwar (2023) dalam penelitian kualitatif dengan studi literatur, menjelaskan bahwa diskriminasi terhadap peran perempuan masih sangat kuat di banyak perusahaan besar di Indonesia, terutama dalam sektor-sektor yang didominasi oleh laki-laki. Hal tersebut dapat terlihat dari sebanyak 53% laki-laki mendominasi perusahaan dengan posisi yang lebih tinggi bahkan memimpin perusahaan (Nurmalisa, 2024). Dominasi laki-laki di lingkungan pekerjaan formal juga terlihat dari jumlah pimpinan yang mayoritas dijabat oleh laki-laki. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik pada tahun 2023, jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) laki-laki yang menjabat sebagai Pimpinan Tinggi Madya sebesar 94% sedangkan pada posisi sebagai Pimpinan Tinggi Pratama sebesar 85% (Badan Pusat Statistik, 2024a). Data ini menunjukkan mayoritas masyarakat Indonesia memiliki preferensi yang lebih tinggi pada laki-laki sebagai pemimpin. Preferensi terhadap gender pada posisi pemimpin yang terjadi ini lebih dikenal dengan sebutan sexism. Sexism terjadi di lingkungan pekerjaan tampil dalam berbagai bentuk, baik secara implisit atau eksplisit. Sexism sendiri merupakan bentuk ketidaksetaraan antara perempuan dan laki-laki yang ditunjukkan dengan sikap, kepercayaan, atau perilaku sebagai indikatornya (Swim & Campbell, 2009).

31 Bentuk sexism yang paling umum terjadi adalah kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan. Kesenjangan upah antar gender yang signifikan menjadi salah satu indikator paling nyata dari adanya sexism pada dunia kerja di Indonesia. Terdapat kesenjangan upah yang cukup signifikan antara laki-laki dan perempuan berdasarkan rata-rata per jam kerja. **29** Laki-laki memiliki upah rata-rata sebesar Rp20 125 per jam, sedangkan perempuan memiliki upah rata-rata sebesar Rp16 779 per jam (Badan Pusat Statistik, 2024d). Hal ini didukung oleh data dari 2 UN Women Indonesia (2020) yang menunjukkan perempuan di Indonesia secara rata-rata

mendapatkan upah 23% lebih rendah dibandingkan laki-laki untuk pekerjaan yang setara. Penelitian kualitatif oleh (Nuraeni & Lilin Suryono, 2021) memaparkan bahwa perempuan mendapatkan upah 30% lebih rendah dari laki-laki. Kesenjangan upah bukan satu-satunya bentuk sexism yang umum terjadi di perusahaan Indonesia. Bentuk lain dari sexism yang masih sering terjadi di lingkungan pekerjaan ialah pelecehan. Survey pelecehan dan kekerasan seksual di lingkungan kerja pada tahun 2018 menunjukkan sebanyak 83% staff perempuan pernah mengalami pelecehan (IBCWE, 2024). Kemudian pada tahun 2023, sebanyak 70,81% pekerja di Indonesia pernah mengalami pelecehan seksual di tempat kerja yang mayoritas dilakukan oleh atasan atas dasar kuasa yang dimiliki (Purnama, 2023). Sedangkan pada tahun 2024, survey yang dilakukan oleh Populix dalam CNN Indonesia (2024) menunjukkan hasil bahwa 48% hingga 54% perempuan pernah mendapatkan perlakuan negatif seperti pelecehan verbal, fisik, hingga seksual di lingkungan kerjanya. Salah satu karyawan perempuan bahkan terkena pelecehan seksual oleh atasan laki-laki di kantornya akibat kentalnya patriarki dan stereotip (Suprihatin & Azis, 2020). Fenomena ini mempertegas peran dominan laki-laki dalam sistem patriarki yang mendasari lingkungan kerja. Sexism di lingkungan kerja memberikan dampak yang sangat signifikan. Maraknya kasus sexism yang terjadi di lingkungan kerja berkontribusi terhadap kesenjangan ekonomi antar gender. Keterbatasan akses kerja yang menghambat kemudian kerap menjadikan perempuan lekat dengan kemiskinan (KemenPPPA, 2023). Hal ini terlihat pada partisipasi kerja perempuan yang masih rendah bahkan relatif konstan selama 20 3 tahun terakhir dan hanya 51% perempuan yang bekerja dari kelompok usia produktif menyebabkan kemiskinan pada perempuan lebih signifikan (IBCWE, 2023). Kemiskinan yang dialami perempuan akibat sexism dan kesenjangan gender ini terlihat pada data dari Badan Pusat Statistik pada tahun 2022 yang mencatat sebanyak 9,68% perempuan di Indonesia hidup di bawah garis kemiskinan (KemenPPPA, 2023). Dampak lain yang terlihat dari sexism yang terjadi di lingkungan pekerjaan adalah meningkatnya posisi

jabatan tinggi yang dipegang laki-laki. Posisi jabatan yang didominasi oleh laki-laki dapat memperkuat hierarki gender dengan persepsi laki-laki dianggap lebih layak memimpin dibandingkan perempuan. Hal ini terlihat pada pandangan negatif tentang perempuan yang dianggap kurang kompeten sebagai pemimpin (Baiduri et al., 2023). Laki-laki dianggap memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk posisi kepemimpinan seperti maskulinitas, sehingga hal ini akan meningkatkan potensi dominasi oleh laki-laki (Baiduri et al., 2023). Hal ini sejalan dengan Swim et al. (1995) menjelaskan bahwa sexism sering terwujud di tempat kerja seperti preferensi laki-laki sebagai pemimpin. Penelitian yang dilakukan oleh Nuraeni dan Suryono (2021) menunjukkan bahwa kesenjangan gender di lingkungan pekerjaan masih tinggi karena adanya budaya patriarki yang mempertahankan hirarki yang didominasi oleh laki-laki. Hasil penelitian kuantitatif terkait sexism pada tenaga kerja di Makassar oleh Rukman et al. (2023) juga menjelaskan bahwa sebanyak 25,7% laki-laki memiliki pandangan bahwa perempuan dianggap tidak kompeten, membutuhkan laki-laki yang menguasainya, dan secara hirarki berada di bawah laki-laki. Kondisi ini mengindikasikan bahwa dominasi laki-laki di dunia kerja Indonesia bukan hanya bersifat struktural, tetapi juga kemungkinan dipengaruhi oleh faktor psikologis seperti orientasi dominasi sosial. Peneliti melakukan wawancara kepada empat laki-laki yang sedang bekerja. Peneliti memberikan pertanyaan mengenai pandangan mereka terhadap posisi laki-laki dan perempuan serta bagaimana hierarkinya di dunia kerja. Serta pertanyaan bagaimana pandangan mereka terhadap diskriminasi yang terjadi di dunia kerja dan pandangan terhadap kebijakan kesetaraan gender. Peneliti memulai wawancara kepada subjek MY yang berusia 45 tahun sebagai supervisor. MY meyakini bahwa laki-laki dan perempuan memang diciptakan berbeda. MY merasa di dunia kerja, laki-laki lebih cocok menjadi pemimpin karena lebih logis dan tegas. Meskipun perempuan juga mampu menjadi pemimpin dan subjek MY tidak menentang hal tersebut, namun subjek MY merasakan bahwa perempuan cenderung terlalu emosional.

REPORT #27549841

Subjek MY mengatakan bahwa diskriminasi sudah tidak terlalu terjadi, sebaliknya MY merasa perempuan di tempat kerjanya diberikan banyak kebijakan seperti cuti yang lebih banyak, diperbolehkan untuk kerja hybrid, dan MY juga merasa kalau terkadang atasan lebih toleran terhadap perempuan. Tidak hanya itu, subjek MY juga menyampaikan bahwa seiring berjalannya waktu, kampanye kesetaraan atau feminisme terkesan dipaksakan. MY beranggapan bahwa perempuan seolah-olah harus selalu disamakan padahal memiliki kemampuan dan kapasitas yang berbeda. Berdasarkan pandangan tersebut, MY memiliki kecenderungan sexism dan SDO pada dimensi Egalitarianism, yang merupakan bentuk dukungan terhadap dominasi suatu kelompok secara tidak langsung (Ho et al., 2015).

SUMBER Hal ini terlihat dari ketidaksetujuannya terhadap program yang dirancang untuk perempuan menunjukkan bahwa MY melihat hubungan gender di tempat kerja dalam pandangan hierarkis bukan kesetaraan. Pandangan ini kemudian juga 5 menunjukkan kecenderungan diskriminasi gender yang terjadi dalam bentuk modern atau tidak diakui secara eksplisit. Peneliti melanjutkan wawancara kepada DA yang berusia 41 tahun sebagai Kepala Divisi Operasional. DA merasa lebih nyaman dipimpin oleh laki-laki karena merasa lebih fleksibel untuk berkomunikasi. Selain itu, DA lebih menyukai sosok laki-laki yang bisa cepat ambil keputusan dan tegas, tidak seperti perempuan yang terkadang emosional. Lebih lanjut, DA merasa sekarang banyak kebijakan yang dirancang untuk perempuan dengan tujuan perlindungan, merasa tidak adil, DA mempertanyakan apakah laki-laki tidak membutuhkan kebijakan yang sama. Sehingga DA berpendapat bahwa isu perempuan sebagai korban ketidakadilan sudah tidak relevan. Selanjutnya ketika peneliti bertanya mengenai program yang mendukung kesetaraan di lingkungan kerja, DA mendukung hal tersebut dengan asumsi semua dapat diberikan perlakuan yang sama. Subjek DA berpendapat bahwa untuk menjadi karyawan yang baik dengan tujuan mendapatkan promosi jabatan, semua karyawan harus dinilai dari performa kerja bukan dari gendernya. Berdasarkan pandangan tersebut, DA memiliki kecenderungan sexism dan SDO

pada dimensi Egalitarianism yang rendah karena DA memiliki pandangan bahwa kesempatan promosi jabatan seharusnya dilihat dari performa bukan gender namun, DA memiliki preferensi untuk memiliki laki-laki sebagai atasan. Peneliti melakukan wawancara dengan seorang Manajer HR berusia 38 tahun berinisial FZ. Subjek FZ bekerja di lingkungan yang didominasi oleh perempuan di divisinya. FZ merasa bahwa saat ini perempuan sudah sangat difasilitasi, bahkan berlebihan. FZ sebagai manajer HR merasa banyak karyawan perempuan yang mengajukan dispensasi ketika anaknya sakit atau fleksibilitas kerja secara hybrid . Sedangkan 6 laki-laki termasuk FZ tetap bekerja secara penuh di kantor dan tidak diberikan dispensasi. Sehingga FZ merasa bahwa justru laki-laki yang terbebani. Oleh karena itu, subjek FZ merasa diskriminasi gender merupakan isu yang sudah lama terjadi. FZ menyatakan bahwa saat ini perempuan dan laki-laki sudah memiliki kesempatan yang setara, dan dari pandangan FZ perempuan justru diberikan lebih banyak ruang. Sehingga FZ merasa semua hal seperti dianggap berlebihan sebagai isu gender. Berdasarkan pandangan tersebut, FZ memiliki kecenderungan sexism dan SDO pada dimensi Egalitarianism, yang merupakan bentuk dominasi terhadap kelompok tertentu secara tidak langsung seperti pandangan FZ yang merasa tidak adil atas kebijakan untuk perempuan. Subjek FZ mengadopsi pola pikir diskriminasi yang sudah tidak terjadi di dunia kerja yang menunjukkan penolakan bahwa diskriminasi masih terjadi. Hal ini sejalan dengan salah satu bentuk indikator dari sexism yang menolak bahwa diskriminasi gender masih berlangsung dan memandang tuntutan kesetaraan sebagai suatu kampanye yang berlebihan (Swim et al., 1995). Peneliti melakukan wawancara terakhir dengan subjek AR yang berusia 30 tahun sebagai Staf Administrasi. AR berpendapat bahwa semua orang harus dinilai dari kompetensinya bukan gender. Menurut subjek AR, terdapat banyak atasan perempuan di tempat kerjanya yang lebih dapat diandalkan daripada laki-laki. Oleh karena itu, AR merasa perempuan memiliki kapasitas yang sama dengan laki-laki, sehingga walaupun banyak perempuan

yang sudah memimpin, tetapi harus tetap didukung agar kesetaraan gender dapat terjadi. AR yang memiliki atasan perempuan menyatakan bahwa ia merasa sifat perasa perempuan justru sangat berpengaruh secara positif dalam kerjanya. Seperti bentuk kerjanya yang lebih rapi, komunikatif serta lebih peka daripada laki-laki. Lebih lanjut, subjek AR merasa diskriminasi di 7 dunia kerja masih terjadi. AR merasa masih banyak orang yang beranggapan posisi manajer seharusnya dipegang oleh laki-laki, atau ketika perempuan menunjukkan sisi tegasnya dalam bekerja ternyata dianggap remeh dan galak. Hal ini menunjukkan bahwa subjek AR tidak memiliki pandangan diskriminasi gender terhadap perempuan di dunia kerjanya. Berdasarkan pandangan tersebut, AR menunjukkan sexism yang rendah dan SDO yang rendah karena AR tidak menolak bahwa diskriminasi di lingkungan kerja masih terjadi, selain itu AR juga tidak memiliki preferensi atasan berdasarkan gender, dan AR meyakini bahwa baik perempuan ataupun laki-laki memiliki kemampuan yang sama. Hasil wawancara yang telah peneliti lakukan kepada 4 informan laki-laki di lingkungan pekerjaan, menunjukkan 2 pola besar: penolakan terhadap diskriminasi yang masih ada, dan penerimaan terhadap hierarki gender sebagai hal yang alami. Pernyataan dari informan MY, FZ, DA menunjukkan pandangan yang mengarah pada sexism dan perspektif terhadap hierarki yang mengarah pada SDO- Egalitarianism . Sedangkan, subjek AR justru tidak menunjukkan nilai dan pandangan yang seksis dan tidak mengarah pada SDO. Hasil wawancara menunjukkan laki- laki di lingkungan pekerjaan cenderung memiliki pandangan terhadap preferensi hirarki status sosial dengan gender sebagai statusnya. Pendapat dan pandangan subjek MY, FZ dan DA terhadap posisi laki-laki yang superior dan berada di atas perempuan menunjukkan kecenderungan akan tingkat social dominance orientation yang tinggi. Penolakan terhadap diskriminasi gender yang masih terjadi yang diyakini oleh subjek MY dan FZ juga menunjukkan karakteristik pandangan sexism . Begitu pula dengan subjek DA yang tidak menyetujui adanya kebijakan yang dirancang khusus untuk perempuan. Hasil dari wawancara



menunjukkan jawaban dari informan yang 8 membuktikan fenomena sexism yang dialami perempuan yang dilakukan oleh laki-laki di lingkungan kerja benar dan masih sering terjadi. Hasil wawancara memperlihatkan bahwa fenomena diskriminasi gender yang terjadi di lingkungan pekerjaan menunjukkan social dominance orientation menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan sexism terjadi, disebabkan adanya preferensi seseorang terhadap hierarki sosial dan dominasi kelompok. Social dominance orientation menunjukkan perbedaan preferensi individu berdasarkan hirarki dan ketidaksetaraan kelompok (Ho et al., 2015). Kelompok yang dominan ini terbentuk melalui sistem stratifikasi, salah satunya berdasarkan gender, yang mana laki-laki dilihat memiliki kekuasaan lebih dibandingkan dengan perempuan (Pratto et al., 2006). Individu dengan tingkat social dominance orientation yang tinggi cenderung menyukai ketidaksetaraan sosial dan memiliki sikap yang lebih mendukung sistem patriarki yang memperkuat peran tradisional laki-laki dan perempuan. Penelitian Pratto et al. (2006) menunjukkan, bahwa laki-laki memiliki skor social dominance orientation yang lebih tinggi daripada perempuan. Hal ini membuktikan bahwa laki-laki memiliki preferensi berdasarkan hierarki yang lebih tinggi daripada perempuan. Menurut Pratto et al. (1994), social dominance orientation memiliki korelasi positif dengan sexism, di mana individu yang memiliki social dominance orientation tinggi cenderung lebih mendukung peran gender yang kaku dan hierarkis di tempat kerja. Lebih lanjut, secara statistik ditemukan bahwa social dominance orientation berkorelasi secara signifikan dengan sexism (Pratto et al., 2006). Data ini membuktikan hubungan yang kuat antara social dominance orientation dan sexism yang menunjukkan semakin tinggi orientasi dominasi sosial seseorang, semakin besar kemungkinan mereka memiliki perilaku seksis. 9 Penelitian yang membahas hubungan dan pengaruh social dominance orientation dan sexism di lingkungan kerja masih sangat terbatas. Namun, ditemukan penelitian sebelumnya oleh Perdana dan Ardi (2022) di Indonesia yang membuktikan social dominance orientation memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap sexism dan berkorelasi secara positif. Penelitian ini menunjukkan social dominance orientation sebagai variabel prediktor yang lebih baik terhadap variabel sexism dibandingkan dengan variabel lain yaitu intensitas bermain video game . Selain itu, penemuan ini juga menyatakan bahwa individu dengan orientasi dominasi sosial yang tinggi cenderung mendukung sikap sexism dengan menempatkan laki-laki pada posisi superior dan merendahkan perempuan. Selain itu, ditemukan dalam penelitian oleh Suprihatin dan Azis (2020), bahwa pelecehan seksual sebagai salah satu bentuk sexism di lingkungan kerja disebabkan karena adanya dominasi oleh laki-laki yang menggunakan kekuasaannya untuk melecehkan perempuan karena posisi jabatan mereka yang berada di bawah atasan laki-laki. Penelitian sebelumnya secara eksplisit belum membahas peran dari social dominance orientation sebagai prediktor dalam memengaruhi sexism dan hanya mengkaji kedua variabel tersebut secara terpisah. Topik penelitian ini memiliki fokus untuk mengaitkan dua variabel antara social dominance orientation dengan sexism yang masih jarang diteliti secara bersamaan dalam konteks lingkungan pekerjaan pada karyawan yang penuh dengan interaksi antar gender, terutama di Indonesia. Penelitian ini memiliki kebaruan dengan fokus pada laki-laki yang dianggap memiliki dominasi dan berada di posisi hirarki yang lebih tinggi dan bagaimana hal tersebut berdampak pada perilaku sexism yang menunjukkan preferensi mereka terhadap ketidaksetaraan gender di lingkungan kerja. Maka 10 penelitian yang mengulik pengaruh social dominance orientation terhadap sexism diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan tentang pentingnya keseimbangan gender di tempat kerja dan dapat mengisi kekosongan penelitian dalam literatur ilmiah dan memberikan pengetahuan lebih dalam mengenai bagaimana orientasi dominasi sosial memengaruhi perilaku sexism di tempat kerja. 10 33 11 1.2 Rumusan Masalah Rumusan masalah pada penelitian ini adalah, 1 2 “Apakah social dominance orientation dapat memengaruhi sexism pada karyawan perempuan yang dilakukan oleh karyawan laki-laki 10 16 21 1.3 Tujuan Penelitian Penelitian

ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh dari social dominance orientation terhadap sexism pada karyawan perempuan oleh karyawan laki-laki. 10 16 1.4

Manfaat Penelitian 1.4 1 Manfaat Teoretis Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan dan menambah kajian ilmu pengetahuan serta kebaruan dalam teoritis terkait social dominance orientation dan sexism khususnya pada karyawan di lingkungan pekerjaan, yang akan berkontribusi bagi perkembangan psikologi sosial dan industri. 1.4.2 Manfaat Praktis Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mengatasi ketidaksetaraan gender. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi acuan untuk menyusun kebijakan seperti pelatihan yang difokuskan pada karyawannya untuk memberikan lingkungan kerja yang inklusif, setara, dan mengurangi diskriminasi gender. 34 12 BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1 Sexism 2.1 1

Definisi Sexism Sexism didefinisikan sebagai diskriminasi gender oleh beberapa ahli. Lebih jelas, Swim dan Campbell (2009) menyatakan sexism sebagai "as attitudes, beliefs, or behaviors that support the unequal status of women and men (Swim & Campbell, 2009, p. 219) Artinya, sexism merupakan bentuk ketidaksetaraan antara perempuan dan laki-laki yang ditunjukkan dengan sikap, kepercayaan atau perilaku sebagai indikatornya. 4 14 Menurut Salama (2013), sexism merupakan 3 " merupakan suatu bentuk prasangka atau diskriminasi kepada kelompok lain hanya karena perbedaan gender atau jenis kelamin 4 (Salama, 2013, p. 312). 4 14 27 Sexism dianggap sebagai bentuk prasangka atau diskriminasi kepada kelompok lain atas perbedaan gender atau jenis kelamin. Sedangkan menurut Ilyas (2015) , sexism merupakan " stereotip atau pembekuan sifat dan peran perempuan pada perihal tertentu yang sesungguhnya merugikan eksistensinya (Ilyas, 2015, p. 276). Berdasarkan Ilyas, sexism merupakan stereotip yang dimiliki perempuan terhadap pembekuan sifat dan peran tertentu yang merugikan. Peneliti memutuskan untuk menggunakan definisi sexism menurut Swim dan Campbell (2009) sebagai acuan penelitian. Definisi yang diutarakan oleh Swim dan Campbell (2009) menunjukkan sexism terjadi dengan mendukung status ketidaksetaraan dalam bentuk sikap, perilaku, dan keyakinan. Teori ini menjadikan sexism sebagai bentuk diskriminasi gender

yang dapat diuji dari bentuk yang mungkin tidak terlihat secara eksplisit dari ketiga indikator bukan hanya prasangka atau perilaku. Definisi sexism oleh Swim dan Campbell (2009) memaparkan pandangan tentang diskriminasi yang menjunjung tinggi status salah satu gender. Selain itu, teori oleh Swim dan Campbell (2009) ini telah digunakan di 48 penelitian lain. Salah satunya penelitian oleh Off et al. (2022) di Uni Eropa yang melakukan pengujian kepada 32.469 responden untuk meneliti keyakinan seksis yang dimiliki laki-laki dalam melihat hak perempuan sebagai ancaman.

2.1.2 Dimensi Sexism Swim et al. (1995)

serta Swim dan Campbell (2009) menyatakan Sexism memiliki tiga dimensi sebagai berikut:

- a. Denial of Continuing Discrimination Dimensi ini mencerminkan pandangan bahwa diskriminasi terhadap perempuan tidak lagi menjadi masalah. Individu yang memiliki pandangan ini merasa bahwa kesetaraan gender telah tercapai dan tidak ada kebutuhan untuk upaya lebih lanjut dalam mencapai kesetaraan tersebut.
- b. Antagonism Toward Women's Demands Dimensi ini menggambarkan ketidaksetujuan terhadap tuntutan perempuan yang memperjuangkan hak-hak mereka. Individu yang berpegang pada pandangan ini menganggap tuntutan perempuan berlebihan atau tidak pantas untuk diperjuangkan.
- c. Resentment About Special Favors for Women Dimensi ini mencakup kebencian atau kegeraman terhadap kebijakan khusus yang dirancang untuk membantu perempuan, seperti kebijakan tindakan afirmatif. Tujuan dari kebijakan tindakan afirmatif ini meningkatkan representasi perempuan di berbagai bidang. Individu dengan pandangan ini percaya bahwa perempuan mendapatkan perlakuan khusus yang tidak adil.

2.1.3 Faktor yang Memengaruhi Sexism

Sexism menurut Swim dan Campbell (2009) disebabkan oleh empat faktor seperti:

1. Gender Perbedaan individu seperti gender menjadi salah satu faktor dari munculnya sexism yang dilakukan oleh laki-laki. Umumnya secara frekuensi, perempuan lebih sering menghadapi tantangan di kegiatan sehari-harinya (Swim et al., 2001). Perempuan lebih mungkin mengalami tantangan seksis sebagai hasil dari stigmatisasi perempuan yang lebih besar daripada laki-laki. Hal ini



menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara perempuan dan laki-laki secara identitas sosial yang memberikan pandangan terhadap antar gender berbeda. Selain itu, perempuan yang memiliki pandangan dan keyakinan yang kuat terhadap feminis, akan lebih peka dan sensitif terhadap sexism yang terjadi (Swim et al., 2001).

2. Stereotip dan prasangka peran gender tradisional Laki-laki memiliki stereotip dan prasangka peran gender terhadap perempuan yang dianggap lekat dengan peran tradisionalnya sebagai kelompok yang berada di bawah laki-laki. Hal ini terlihat pada penelitian oleh Myers yang menunjukkan bahwa hanya sedikit partisipan yang mendukung peran gender non-tradisional pada perempuan seperti menjadi pemimpin (Swim et al., 1995). Selain itu, dalam Swim et al. (1995) juga ditemukan bahwa sebanyak 43% laki-laki dan 54% perempuan lebih mendukung laki-laki untuk menjadi pemimpin. **30 Stereotip atas peran gender ini menganggap bahwa laki-laki lebih kompeten dan cocok untuk peran kepemimpinan.** Hal ini kemudian memperkuat modern sexism, ketika individu tidak secara terang-terangan mengungkapkan pandangan negatif terhadap perempuan, tetapi mereka tetap mempertahankan keyakinan bahwa peran tradisional perempuan lebih cocok.

3. Patriarki dan paternalisme 13 Patriarki merupakan sistem sosial yang menempatkan laki-laki dalam posisi dominan dan perempuan dalam posisi subordinat. Dalam sistem ini, laki-laki memiliki kekuasaan untuk membuat keputusan dan memiliki kontrol atas perempuan. Hal ini dijelaskan dalam pemahaman paternalisme dalam Swim dan Campbell (2009) yang menganggap perempuan seperti anak kecil yang perlu figur laki-laki dalam mengarahkan dan menentukan keputusan.

4. Dominasi laki-laki Swim et al. (1995) menyebutkan bahwa diskriminasi terhadap perempuan disebabkan oleh lingkungan yang didominasi oleh laki-laki, khususnya di lingkungan pekerjaan. Hal ini bahkan terlihat pada definisi sexism menurut Swim dan Campbell (2009) yang menyatakan adanya status yang tidak setara antara perempuan dan laki-laki.

2.2 Social Dominance Orientation

2.2.1 Definisi Social Dominance Orientation

Definisi Social dominance orientation menurut beberapa peneliti memiliki

arti yang tidak jauh berbeda. Ho et al. (2015) menyatakan social dominance orientation merupakan “ Individual differences in the preference for group-based hierarchy and inequality (Ho et al., 2015, p. 1003) . Artinya, social dominance orientation menunjukkan perbedaan preferensi individu berdasarkan hirarki dan ketidaksetaraan kelompok. Individu yang memiliki social dominance orientation yang tinggi akan cenderung mendukung adanya hierarki sosial dan ketidaksetaraan dengan mendominasi kelompok lain. Definisi ini 14 menunjukkan bahwa individu dengan tingkat social dominance orientation yang tinggi cenderung akan mendorong kebijakan yang memperkuat ketidaksetaraan antar kelompok. Sedangkan menurut La Macchia dan Radke (2020), social dominance orientation adalah “ a social attitude dimension representing the extent to which an individual endorses the idea of hierarchy between groups in society or the dominance of certain groups over others (La Macchia & Radke, 2020, p. 5028). Social dominance orientation didefinisikan sebagai dimensi sikap sosial seseorang yang menggambarkan sejauh mana preferensi mereka terhadap gagasan hirarki antar kelompok atau dominasi terhadap kelompok tertentu dalam masyarakat. Peneliti lain, Hodson dan Hoffart (2020) berpendapat bahwa social dominance orientation merupakan “ An individual difference variable tapping generalized support for group-based inequality and hierarchy (Hodson & Hoffart, 2020, p. 5022) Artinya, social dominance orientation merupakan sebuah variabel yang dapat menunjukkan perbedaan individu dengan mengukur dukungan terhadap ketidaksetaraan berdasarkan kelompok dan hirarki. Definisi Social Dominance Orientation menurut tiga ahli pada paragraf sebelumnya, peneliti memutuskan untuk menggunakan definisi social dominance orientation menurut Ho et al. (2015) sebagai acuan untuk melakukan penelitian. Definisi social dominance orientation berdasarkan Ho et al. (2015) mengacu pada kecenderungan individu terhadap konsep dominasi yang bersifat hirarkis. Teori oleh Ho et al. (2015) menyatakan bahwa ketidaksetaraan dalam konteks antar kelompok akan memengaruhi individu dalam berperilaku, bersikap, dan 15 memilih preferensi kebijakan. Definisi yang diutarakan

oleh Ho et al. (2015) juga menjadi definisi acuan yang digunakan oleh tokoh lain seperti Hodson dan Hoffart (Hodson & Hoffart, 2020). Selain itu, teori social dominance orientation oleh Ho et al. (2015) juga sudah menjadi dasar teori yang digunakan di 1371 penelitian sebelumnya. Salah satunya penelitian oleh Contu et al. (2024) yang meneliti hubungan antara Social Dominance Orientation , Need for Cognitive Closure , dan Attitude towards Woman sebagai manajer dengan jumlah partisipan sebanyak 391 pekerja di Italia.

2.2.2 Dimensi Social Dominance Orientation

Social Dominance Orientation menurut Ho et al. (2015), memiliki dua dimensi yaitu: a. SDO- Dominance (SDO-D): Dimensi ini mencerminkan preferensi individu terhadap kelompok sosial dengan menunjukkan dominasi langsung yang bersifat eksplisit. Dimensi dominance ini memprediksi dukungan atas perilaku agresif yang ditujukan kepada kelompok subordinat atau minoritas. Sehingga, individu yang memiliki nilai dominance yang tinggi secara aktif dengan mendukung sistem hierarkis atau kelompok dengan status yang lebih tinggi dan meremehkan hingga menindas secara aktif kelompok berstatus rendah. b. SDO- Egalitarianism (SDO-E): Dimensi egalitarianism berbeda dengan dominance yang secara aktif menolak kelompok dengan status rendah. Egalitarianism menunjukkan penolakan terhadap kesetaraan sosial melalui cara yang lebih halus. Dimensi ini mendukung ketidaksetaraan antar kelompok tanpa menggunakan dominasi dan tekanan secara langsung. 16 Individu dengan nilai egalitarianism cenderung mendukung ketidaksetaraan melalui ideologi atau kebijakan yang memperkuat hierarki secara tidak langsung.

2.2.3 Faktor yang Memengaruhi Social Dominance Orientation

Menurut Ho et al. (2015), terdapat dua faktor yang memengaruhi social dominance orientation yakni: 1. Sifat dan Kepribadian Perbedaan kepribadian individu menjadi salah satu faktor yang berperan besar terhadap preferensi mereka terhadap hirarki dan dominasi kelompok. Perbedaan ini terlihat pada dua dimensi dari social dominance orientation yang menunjukkan dua ciri individu yang menginginkan dominasi dengan kecenderungan menindas dan individu yang mendukung ketidaksetaraan



dengan upaya yang lebih halus. Selain itu, sifat empati juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi social dominance orientation , di mana individu dengan tingkat empati yang lebih rendah cenderung memiliki preferensi hierarkis yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kepribadian individu, termasuk tingkat empati, sangat memengaruhi tingkat social dominance orientation . 2. Gender Perbedaan individu seperti gender juga menjadi faktor yang memengaruhi social dominance orientation . Status yang dianggap lebih tinggi seperti laki-laki memiliki skor social dominance orientation yang lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan identitas sosial yang memengaruhi kecenderungan individu terhadap preferensinya atas dominasi dan hierarki sosial.

17 2.3 Kerangka Berpikir Social dominance orientation

merupakan konstruksi psikologis yang menggambarkan kecenderungan individu untuk mendukung ketidaksetaraan sosial dan hierarki antar kelompok. Laki-laki ditunjukkan memiliki tingkat social dominance orientation yang lebih tinggi daripada perempuan yang cenderung melihat bahwa ketidaksetaraan dan hierarki antara kelompok dominan seperti laki-laki dan kelompok subordinat seperti perempuan diperlukan untuk menjaga stabilitas sosial (Pratto et al., 1994). Khususnya di lingkungan pekerjaan, social dominance orientation dapat terlihat dan termanifestasi dalam bentuk dukungan terhadap hirarki gender, seperti laki-laki lebih sering ditempatkan di posisi kepemimpinan atau posisi manajerial, sementara perempuan sering kali ditempatkan di peran subordinat. Fenomena yang terjadi di lingkungan kerja, menunjukkan bahwa laki-laki cenderung memiliki status sosial di atas perempuan. Hal ini menjadikan laki-laki sebagai sosok yang lebih dominan. Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa tingkat orientasi dominasi sosial berhubungan secara positif dengan pandangan sexism individu (Pratto et al., 1994). Kemudian, penelitian menunjukkan bahwa laki-laki yang memiliki posisi lebih dominan cenderung kurang menyetujui terhadap kebijakan kesetaraan gender, seperti menentang promosi perempuan ke posisi yang lebih tinggi. Hal ini konsisten

dengan orientasi dominasi sosial yang mendorong ketidaksetaraan berbasis hirarki sosial dan gender. Sexism menjadi fenomena yang menunjukkan bahwa diskriminasi antar gender yang dihadapi laki-laki dan perempuan di lingkungan pekerjaan merupakan masalah yang rumit. Sexism atau diskriminasi gender yang terjadi di dunia kerja dapat terlihat dari penolakan terjadinya diskriminasi gender, ketidaksetujuan 18 terhadap kebijakan untuk perempuan, dan tidak mendukung hak perempuan. Berbagai fenomena kesenjangan ini menjadikan sexism sebagai keyakinan yang sangat mendukung superioritas dan dominasi laki-laki. Hubungan antara social dominance orientation dan sexism ini terlihat pada laki-laki sebagai kelompok yang lebih dominan dalam gender yang terbentuk melalui sistem stratifikasi (Pratto et al., 2006). Dinamika hubungan antara dominasi dan sexism terlihat jelas berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah membuktikan kaitan langsung antara social dominance orientation dengan sexism . Penelitian sebelumnya hanya menunjukkan bagaimana pengaruh social dominance orientation terhadap sexism sebagai variabel yang terpisah dan tidak menjelaskan pengaruhnya pada subjek laki-laki yang bekerja. Khususnya di lingkungan pekerjaan yang dapat menunjukkan bentuk ketidaksetaraan gender terhadap perempuan yang lebih nyata. Merujuk dari uraian penelitian sebelumnya, Peneliti memprediksi bahwa social dominance orientation dapat memengaruhi tingkat sexism pada karyawan laki-laki sebagai kelompok yang lebih dominan. Oleh karena itu, apabila laki-laki yang memiliki tingkat social dominance orientation yang tinggi maka akan memengaruhi tingginya pandangan dan sikap sexism yang akan terjadi di lingkungan pekerjaannya. 24 Sebaliknya, apabila semakin rendah tingkat social dominance orientation pada laki-laki maka akan semakin rendah tingkat sexism mereka di lingkungan kerja. Peneliti ingin melihat bagaimana pengaruh variabel social dominance orientation terhadap variabel sexism sebab belum ada penelitian yang mengaitkan secara langsung pengaruh kedua variabel ini dengan subjek laki-laki sebagai pelaku di lingkungan pekerjaan. Sehingga, peneliti ingin membuktikan dugaan awal bahwa terdapat

pengaruh social 19 dominance orientation terhadap sexism pada karyawan perempuan oleh karyawan laki-laki di lingkungan pekerjaan. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, gambar 2.1 merupakan alur kerangka berpikir penelitian ini. Gambar 2.1 Ilustrasi Alur Kerangka Berpikir 2.4

Hipotesis ● H0: Tidak terdapat pengaruh social dominance orientation terhadap sexism pada karyawan perempuan oleh karyawan laki-laki. ● Ha

: Terdapat pengaruh social dominance orientation terhadap sexism pada karyawan perempuan oleh karyawan laki-laki. 1 2 5 8 9 20 25 20 Sexism Social

dominance orientation BAB III METODE PENELITIAN 3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Menurut Gravetter dan

Forzano (2019), penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasari

pengukuran variabel untuk memperoleh skor yang berbentuk angka yang

kemudian diolah dan diinterpretasikan menggunakan analisis statistik. 19 Pendekatan

ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh social

dominance orientation (SDO) sebagai variabel bebas terhadap sexism sebagai

variabel terikat. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang diisi oleh

responden, dan hasilnya dianalisis secara statistik untuk menguji pengaruh antarvariabel.

1 2 3.2 Variabel Penelitian Variabel penelitian diartikan oleh Gravetter

dan Forzano (2019) sebagai karakteristik atau kondisi tertentu yang

dimiliki oleh setiap individu yang memiliki nilai berbeda. Penelitian ini

menggunakan dua variabel penelitian yaitu social dominance orientation

(SDO) sebagai Independent Variable (IV) dan sexism sebagai Dependent

Variable (DV). 3.2.1 Definisi Operasional Social Dominance Orientation

Definisi operasional dari social dominance orientation (SDO) diartikan

sebagai skor total dari SDO₇S. Menurut Ho et al. (2015) SDO₇S

dihitung dengan menjumlahkan keseluruhan skor total berdasarkan indikator

seperti dukungan terhadap sistem hierarkis dan penolakan terhadap

kesetaraan sosial. SDO₇S mengukur dua dimensi yaitu, dominance (SDO-D)

dan egalitarianism (SDO-E). Skala ini menunjukkan semakin tinggi total

skor SDO₇ Scale, maka semakin tinggi social dominance orientation

pada laki-laki yang bekerja di lingkungan pekerjaan. 9 3.2 9 2 Definisi

Operasional Sexism Definisi operasional sexism diartikan sebagai skor total dari alat ukur Modern Sexism Scale (MSS). MSS melihat sikap atau keyakinan negatif terhadap individu berdasarkan jenis kelamin dengan mengukur tiga dimensi yaitu, penolakan terhadap diskriminasi gender yang masih berlangsung (denial of continuing discrimination), pertentangan terhadap tuntutan wanita (antagonism toward women's demands), dan kebencian terhadap hak khusus untuk wanita (resentment about special favors for women) (Swim et al., 1995). Skala ini menunjukkan semakin tinggi skor total MSS, maka semakin tinggi tingkat sexism.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian ini melibatkan populasi laki-laki yang bekerja di lingkungan kerja formal. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia tahun 2023, jumlah populasi laki-laki yang termasuk dalam angkatan kerja dengan rentang usia 18 hingga 65 tahun tercatat sebanyak 66.027.426 orang. Jumlah tersebut diperoleh dari perhitungan persentase laki-laki sebesar 44,19% dari total angkatan kerja yang bekerja, yaitu 149.373.908 orang (Badan Pusat Statistik, 2024b, 2024c). Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini merujuk pada tabel acuan yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael (sebagaimana dikutip dalam Sugiyono, 2019). Berdasarkan tabel tersebut, dengan taraf kesalahan 5%, jumlah partisipan yang diperlukan dalam penelitian ini adalah 386 laki-laki yang bekerja sebagai tenaga kerja. Penelitian ini menggunakan metode non-probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang pemilihannya didasarkan pada kemudahan dalam mengakses data, namun tetap berupaya menjaga keterwakilan sampel terhadap populasi yang diteliti (Gravetter & Forzano, 2019).

1 3 Dalam penelitian ini, 22 peneliti menerapkan jenis pengambilan sampel convenience sampling. Teknik convenience sampling sendiri merupakan metode pengambilan sampel yang dilakukan dengan memilih partisipan dari populasi yang mudah diakses oleh peneliti serta bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian (Gravetter & Forzano, 2019).

1 Penelitian ini memiliki karakteristik partisipan sebagai berikut: a. Laki-laki yang sedang bekerja b. Berusia 18-65

tahun 3.4 Instrumen Penelitian Penelitian ini menggunakan alat ukur Social Dominance Orientation 7 Scale (SDO_{7S}) yang dikembangkan oleh Ho et al. (2015) dan telah diadaptasi oleh Arifianto (2017) untuk mengukur social dominance orientation . Kemudian peneliti menggunakan alat ukur Modern Sexism Scale (MSS) yang disusun oleh Swim et al. (1995) dan telah ditranslasi.

20 3.4 1 Deskripsi Instrumen 3.4 1.1 Deskripsi Instrumen Modern Sexism Scale (MSS) Modern Sexism Scale (MSS) merupakan alat ukur yang dikembangkan oleh Swim et al., (1995) dan telah ditranslasi. Alat ukur MSS ini memiliki nilai reliabilitas Cronbach's alpha sebesar 0,75 pada penelitian pertama oleh Swim et al., (1995) kemudian meningkat menjadi 0,82 pada penelitian selanjutnya setelah dua tahun dalam Swim dan Cohen (1997). Swim et al., (1995) sebelumnya telah melakukan pengujian validitas menggunakan construct validity yang menunjukkan bahwa alat ukur ini telah terbukti valid. Tabel 3.1 Blue Print Alat Ukur Modern Sexism Scale (MSS) Dimensi Indikator Nomor Aitem Jumlah 23 Denial of continuing discrimination Keyakinan bahwa diskriminasi terhadap perempuan sudah tidak lagi terjadi dan kesetaraan gender telah tercapai. 1*, 2, 3*, 4*, 5* 5 Antagonism toward women's demands Penolakan atau ketidaksetujuan terhadap tuntutan perempuan yang memperjuangkan hak-haknya. 6*, 7 2 Resentment about special favors for women Kebencian atau ketidaksetujuan terhadap perlakuan istimewa yang dirancang untuk membantu perempuan. 8* 1 Total 8 8 * Unfavorable items MSS terdiri atas 8 aitem dengan 3 dimensi yaitu penolakan terhadap diskriminasi gender yang masih berlangsung (denial of continuing discrimination), pertentangan terhadap tuntutan wanita (antagonism toward women's demands), dan kebencian terhadap hak khusus untuk wanita (resentment about special favors for women) (Swim et al., 1995). **2 5 15** Alat ukur MSS ini dihitung dengan menggunakan skala Likert 7 poin dengan rentang (1) "Sangat Setuju", (2) "Setuju", (3) "Agak Setuju", (4) "Netral", (5) "Agak Tidak Setuju", (6) "Tidak Setuju", dan (7) **4** "Sangat Tidak Setuju **2 5 15** .

Alat ukur ini memiliki 3 aitem favourable dan 5 aitem unfavourable

. Contoh aitem dalam alat ukur ini adalah “Saya dapat memahami kekecewaan kaum perempuan di Indonesia . Tabel 3.1 merupakan blue print dari alat ukur MSS. 3.4.1.2 Deskripsi Instrumen Social Dominance Orientation Scale (SDO_{7S}) 24 Social Dominance Orientation Scale (SDO_{7S}) merupakan alat ukur yang dikembangkan oleh Ho et al. (2015) dan telah diadaptasi oleh Arifianto (2017) ke dalam bahasa Indonesia. Arifianto (2017) sebelumnya telah melakukan pengujian reliabilitas dengan internal consistency Cronbach’s alpha sebesar 0,898 yang menunjukkan alat ukur adaptasi SDO_{7S} telah terbukti reliabel dan konsisten. Selain itu, validitas SDO_{7S} juga telah diuji dengan menggunakan construct validity dengan jenis internal consistency menunjukkan bahwa alat ukur SDO_{7S} sudah valid dan benar-benar mengukur tingkat orientasi dominasi sosial seseorang. Tabel 3.2 Blue Print Alat Ukur Social Dominance Orientation Scale (SDO_{7S}) Dimensi Indikator Nomor Aitem Jumlah SDO- Dominance Penolakan terhadap kesetaraan antar kelompok melalui upaya dukungan aktif dalam mempertahankan status tinggi suatu kelompok. 1, 2, 3, 4 4 Penolakan terhadap kesetaraan antar kelompok melalui dukungan terhadap hierarki sosial yang mengizinkan dominasi kelompok berstatus tinggi atas kelompok berstatus rendah. 5*, 6*, 7*, 8* 4 SDO- Egalitarianism Penolakan terhadap kesetaraan antar kelompok, melalui kebijakan atau keyakinan yang mendukung hierarki status kelompok. 9, 10, 11, 12 4 Penolakan terhadap kesetaraan antar kelompok 13*, 14*, 15*, 16* 4 25 dengan tidak memberikan kesempatan yang setara bagi semua kelompok dalam masyarakat. Total 16 16 *Unfavorable items SDO_{7S} digunakan untuk mengukur tingkat social dominance orientation individu. SDO_{7S} terdiri atas 16 aitem dengan 2 dimensi yaitu dominance (SDO-D) dan egalitarianism (SDO-E). Alat ukur SDO_{7S} ini dihitung dengan menggunakan skala Likert 7 poin dengan rentang (1) “Sangat Menolak”, (2) “Menolak”, (3) “Agak Menolak”, (4) “Netral”, (5) “Agak Mendukung”, (6) “Mendukung”, dan (7) “Sangat Mendukung”. Alat ukur ini memiliki 8 aitem favourable dan 8 aitem unfavourable . Contoh aitem dalam alat ukur ini adalah “Kita

seharusnya tidak mendorong kesetaraan kelompok. . Tabel 3.2 merupakan blue print dari alat ukur SDO₇S yang telah diadaptasi oleh Arifianto (2017). 3.4.2 Pengujian Psikometri Peneliti melakukan uji psikometri untuk melihat reliabilitas dan validitas pada kedua alat ukur yang digunakan, yaitu Social Dominance Orientation Scale (SDO₇S) dan Modern Sexism Scale (MSS) dengan bantuan aplikasi JASP versi 0.18.3. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat koefisien reliabilitas Cronbach's alpha sedangkan pengujian validitas dilakukan dengan construct validity . Peneliti menyebarkan kuesioner melalui Google Form kepada 66 laki-laki yang sedang bekerja di sektor formal untuk melakukan uji coba. 3.4.2.1

Modern Sexism Scale (MSS) 1. **11** Uji Validitas Alat Ukur Modern Sexism Scale (MSS) Penelitian ini menggunakan pengujian construct validity . Construct validity dilakukan untuk melihat seberapa jauh alat 26 ukur yang digunakan bisa menghitung konstruk teoritis yang akan diukur pada penelitian (Shultz & Whitney, 2014). Untuk melihat validitas, analisis dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson's untuk melihat hubungan antara setiap aitem dengan skor total MSS. Hasil korelasi antar aitem berada di rentang -0,013 sampai 0,815. Terdapat nilai negatif yang muncul disebabkan oleh aitem reverse yang menghasilkan skor negatif. Lebih lanjut, korelasi antara skor total dengan aitem menunjukkan nilai yang baik dengan rentang 0,308 sampai 0,815 ($p > 0,005$) . Mengacu pada batasan minimal koefisien validitas oleh Cohen sebagaimana dikutip dalam Shultz dan Whitney (2014), maka alat ukur MSS dapat dikatakan valid. Pengujian validitas menunjukkan bahwa setiap aitem dalam alat ukur MSS konsisten dengan teori yang digunakan dan mampu saling mengukur satu hal yang sama. 27 Tabel 3.3 Uji Validitas Modern

Sexism Scale (MSS) Aitem 1R 2 3R 4R 5R 6 7 8R 1R - 2 0,346

* - 3R 0,793 * 0,298 * - 4R 0,659 * 0,245 * 0,519 * - 5R
0,471 * 0,193 * 0,415 * 0,586 * - 6 0,437 * 0,692 * 0,452 *
0,278 * 0,120 * - 7 0,460 * 0,688 * 0,491 * 0,255 * 0,145 *
0,783 * - 8R 0,288 * - 0,013 * 0,328 * 0,392 * 0,429 * -

0,021 * - 0,117 * - TOTAL 0,815 * 0,662 * 0,781 * 0,675 *

0,545 * 0,734 * 0,745 * 0,308 * $p < 0,05$

2. Analisis Aitem Alat Ukur Modern Sexism Scale (MSS) Uji analisis aitem alat ukur MSS dilakukan pada 8 aitem dengan menganalisis item rest correlation menggunakan software JASP 0.18.3. Aitem dapat dikatakan baik jika mempunyai standar minimal 0,20 (Streiner et al., 2016). Hasil analisis aitem pada alat ukur MSS yaitu memiliki rentang 0,241 – 0,746 yang ada pada tabel 3.5. Oleh karena itu dapat dikatakan seluruh aitem sudah baik. Tabel 3.4 Analisis Aitem Modern Sexism Scale (MSS) Item Item-rest correlation MSS1(R) 0,746 MSS2 0,536 MSS3(R) 0,706 MSS4(R) 0,601 MSS5(R) 0,460 MSS6 0,609 MSS7 0,604 28 Item Item-rest correlation MSS8(R) 0,241 3.

6 Uji Reliabilitas Alat Ukur Modern Sexism Scale (MSS) Pengujian reliabilitas terhadap MSS dilakukan dengan menggunakan Cronbach's alpha . Hasil koefisien reliabilitas Cronbach's alpha sebesar = 0,838, menunjukkan koefisien internal consistency dengan error content sampling sebesar 0,162. Mengacu pada batasan koefisien reliabilitas Cronbach's alpha $> 0,7$ menurut Shultz dan Whitney (2014), artinya alat ukur MSS ini dapat dikatakan reliabel.

29 3.4.2.2 Social Dominance Orientation Scale (SDO_{7S}) Tabel 3.5 Uji Validitas Social Dominance Orientation Scale (SDO_{7S}) Aitem SDO -D1 SDO- D2 SDO -D3 SDO -D4 SDO- D5(R) SDO- D6(R) SDO- D7(R) SDO- D8(R) SDO-D1 - SDO-D2 0,56 * - SDO-D3 0,62 3 * 0,691 * - SDO-D4 0,47 2 * 0,841 * 0,64 * - SDO-D5(R) 0,17 8 * 0,253 * 0,19 4 * 0,41 2 * - SDO-D6(R) 0,05 6 * - 0,118 * 0,08 6 * 0,01 8 * - 0,106 * - SDO-D7(R) 0,16 9 * 0,098 * 0,08 5 * 0,08 9 * 0,320 * - 0,139 * - SDO-D8(R) 0,07 4 * 0,270 * 0,21 9 * 0,32 5 * 0,027 * 0,388 * 0,010 * - TOTAL SDO- D 0,69 4 * 0,831 * 0,78 * 0,84 9 * 0,535 * 0,179 * 0,340 * 0,404 *

Aitem SDO -E9 SDO- E10 SDO -E11 SDO -E12 SDO- E13(R) SDO- E14(R) SDO- E15(R) SDO- E16(R) SDO-E9 - SDO-E10 0,66 4 * - SDO-E11 0,61 2 * 0,640 * - SDO-E12 0,56 7 * 0,679 * 0,65 3



REPORT #27549841

* - 30 SDO-E13(R) 0,304 * 0,270 * 0,217 * 0,283 * -
SDO-E14(R) 0,206 * 0,137 * 0,278 * 0,169 * 0,166 * -
SDO-E15(R) 0,087 * 0,125 * 0,242 * 0,096 * 0,075 * 0,349
* - SDO-E16(R) 0,183 * - 0,000 * 0,106 * 0,11 * 0,123 *
0,542 * 0,472 * - TOTAL SDO- E 0,785 * 0,782 * 0,803 *
0,781 * 0,523 * 0,464 * 0,373 * 0,369 * *p<0,05 1.

11 Uji Validitas Alat Ukur

Social Dominance Orientation Scale (SDO_{7S}) Pengujian validitas SDO_{7S}

menggunakan pengujian construct validity . Construct validity dilakukan untuk

melihat seberapa jauh alat ukur yang digunakan bisa menghitung konstruk teoritis yang akan diukur pada penelitian (Shultz & Whitney, 2014).

Untuk melihat validitas, analisis dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson's untuk melihat hubungan antara setiap aitem dengan skor total MSS. Hasil korelasi antar aitem pada dimensi SDO-D berada di rentang - 0,118 sampai 0,849. Lebih lanjut, korelasi antar aitem pada dimensi SDO-E berada di rentang -0,000 sampai 0,803. Terdapat nilai negatif yang muncul disebabkan oleh aitem reverse yang menghasilkan skor negatif. Selain itu, korelasi antar skor total pada kedua dimensi menunjukkan nilai yang baik, yaitu 0,796 (p>0,001) . Mengacu pada batasan minimal koefisien validitas oleh Cohen sebagaimana dikutip dalam Shultz dan Whitney (2014), maka alat ukur SDO_{7S} dapat dikatakan valid.

2. Analisis Aitem Alat Ukur Social Dominance Orientation Scale (SDO_{7S})

Uji analisis aitem alat ukur SDO_{7S} dilakukan pada 16 aitem dengan menganalisis item rest correlation menggunakan 31 software JASP 0.18.3. Aitem dapat dikatakan baik jika mempunyai standar minimal 0,20 (Streiner et al., 2016). Hasil analisis aitem pada alat ukur SDO_{7S} yaitu memiliki rentang 0,082 – 0,792 yang ada pada tabel 3.4. Terdapat 3 aitem yang item rest correlation di bawah 0,20 yaitu, SDO-D6R(R), SDO-D7(R), dan SDO-D16(R). Tiga aitem reverse pada dimensi SDO-D tetap dipertahankan meskipun nilai item rest correlation di bawah 0,20 karena aitem tersebut penting secara teoritis untuk mengukur sisi dominance . Selain itu nilai korelasi rendah diduga akibat bentuk pernyataan yang

berlawanan arah, bukan karena item tidak relevan. Tabel 3.6 Analisis Aitem Social Dominance Orientation (SDO_{7S}) Item Item-rest correlation SDO-D1 0,632 SDO-D2 0,720 SDO-D3 0,718 SDO-D4 0,717 SDO- D5(R) 0,410 SDO- D6(R) 0,082 SDO- D7(R) 0,190 SDO- D8(R) 0,320 SDO-E9 0,672 SDO-E10 0,792 SDO-E11 0,729 SDO-E12 0,718 SDO- E13(R) 0,453 SDO-E14(R) 0,229 SDO- E15(R) 0,243 SDO- E16(R) 0,129 32 1. **6** Uji Reliabilitas Alat

Ukur Social Dominance Orientation Scale (SDO_{7S}) Pengujian reliabilitas terhadap SDO_{7S} dilakukan dengan menggunakan Cronbach's alpha . Hasil koefisien reliabilitas Cronbach's alpha sebesar = 0,871, menunjukkan koefisien internal consistency dengan error content sampling sebesar 0,129. Mengacu pada batasan koefisien reliabilitas Cronbach's alpha > 0,7 menurut Shultz dan Whitney (2014), artinya alat ukur SDO_{7S} ini dapat dikatakan reliabel.

4 7 8 28 3.5 Teknik Analisis Data Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif untuk mengolah dan menginterpretasikan data penelitian. **23** Teknik analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai data yang diperoleh dari social dominance orientation dan sexism . Analisis deskriptif ini juga membantu dalam memahami karakteristik partisipan penelitian, termasuk usia, tingkat pendidikan, lama bekerja, dan posisi jabatan. **13** Selanjutnya, penelitian ini juga menggunakan teknik analisis data dengan uji regresi linear sederhana untuk melihat pengaruh social dominance orientation terhadap sexism pada perempuan oleh laki-laki yang bekerja. Analisis dengan uji regresi linear ini juga dilakukan peneliti untuk mendapatkan besaran pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas (Gravetter & Forzano, 2019). Sebelum melakukan uji hipotesis, terdapat uji asumsi yang harus terpenuhi yaitu uji asumsi normalitas, linieritas, independensi error , dan homogenitas. Peneliti melakukan uji asumsi dan regresi linier sederhana dengan bantuan software JASP 0.18.3. 3.6 Prosedur Penelitian Prosedur penelitian ini terdiri atas enam langkah yang dilakukan peneliti, yaitu: 33 a. Peneliti memulai proses pengumpulan data yang akan dimulai pada bulan Januari hingga Mei 2025 dengan menggunakan kuesioner online melalui platform Google Form. Penyebaran kuesioner

dilakukan secara daring dengan memanfaatkan berbagai media sosial untuk menjangkau partisipan yang sesuai dengan kriteria penelitian. b. Setelah data terkumpul selanjutnya peneliti akan melakukan proses penyaringan dan pengecekan untuk memastikan bahwa responden memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Data yang tidak relevan atau tidak lengkap akan dihapus dari analisis. c. Untuk pengolahan data awal, peneliti akan memanfaatkan software Microsoft Excel untuk melakukan proses skoring awal serta pengolahan data yang diperoleh dari hasil kuesioner. d. Selanjutnya, peneliti akan menggunakan software JASP versi 0.18.3 untuk melakukan analisis statistik. Tahapan analisis meliputi uji normalitas, linearitas, independensi error, dan homogenitas untuk memastikan terpenuhinya asumsi yang dibutuhkan untuk analisis lebih lanjut. e. Jika uji asumsi terpenuhi, peneliti akan melanjutkan dengan uji regresi linear untuk menguji pengaruh social dominance orientation terhadap sexism. Sebaliknya, jika uji asumsi tidak terpenuhi, peneliti akan menggunakan uji regresi logistik sebagai alternatif analisis. f. Sebagai analisis tambahan, peneliti juga akan mengeksplorasi variabel demografis yang relevan untuk memahami perbedaan tingkat sexism berdasarkan karakteristik seperti tipe jabatan.

32 Analisis tambahan ini juga akan dilakukan menggunakan aplikasi JASP versi 0.18 12 17 3. 34 35 BAB IV HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN 4.1 Gambaran Umum Subjek Penelitian Responden pada penelitian ini ialah laki-laki yang sedang bekerja dengan rentang usia 20-58 tahun.

22 Peneliti mengumpulkan responden yang sesuai dengan kriteria melalui penyebaran kuesioner secara online yang dimulai Januari 2025 hingga Mei 2025 menggunakan Google Form. Responden yang telah berpartisipasi berjumlah 415 orang yang kemudian terdapat 9 orang dieliminasi karena tidak sesuai dengan kriteria jenis kelamin. Selanjutnya data yang sudah terkumpul diolah dan dianalisis untuk melihat hasilnya. 4.1.1 Gambaran Responden Berdasarkan Data Demografis Tabel 4.3 Tabel Demografis Subjek Penelitian (N=407) Karakteristik N Persentas e Usia 18-39 (Dewasa awal) 247 60,7% 40-65 (Dewasa akhir) 160 39,3% Bidang Pekerjaan

Ekonomi 41 10,0% Energi 3 0,7% FnB 1 0,2% Hukum 16 3,9% Industri 61 15,0% Kesehatan 44 10,9% Keuangan 75 18,4% Pembiayaan 3 0,7% Pemasaran 32 8,0% Pemerintahan 9 2,2% Pendidikan 15 3,7% Retail 1 0,2% Seni 32 7,9% Teknologi 52 12,8% Transportasi 20 5,0% Konsultan Publik 1 0,2% Manajemen Risiko 1 0,2% Tipe Jabatan Manajerial 165 40,6% Supervisor 110 27,0% Staff 132 32,4%

Deskripsi responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.1 yang menunjukkan gambaran responden berdasarkan demografis. Peneliti menyajikan tiga pertanyaan demografis untuk keperluan analisis data seperti usia, bidang pekerjaan, dan tipe pekerjaan. Responden dewasa awal dengan rentang usia 18- 39 tahun mendominasi dengan jumlah 247 responden (60,7%). Dilanjut dengan bidang pekerjaan keuangan yang mendominasi sebanyak 75 responden (18,4%). Responden yang mengisi mayoritas memiliki tipe jabatan manajerial, yaitu sebanyak 165 responden (40,6%).

12 4.2 Analisis Hasil Statistik Deskriptif 4.2 1

Gambaran Sexism Gambaran Sexism pada responden dapat terlihat dari skor mean yang didapatkan dari total skor responden. Hasil analisis statistik deskriptif dari Sexism dapat dilihat pada tabel 4.2. Data pada tabel menunjukkan perbedaan nilai mean empirik ($M=35,67$) dengan nilai mean teoritik ($M=32$) dengan standar deviasi sebesar 10,04. Hal ini memperlihatkan bahwa perbedaan mean memiliki selisih tidak lebih besar dari standar deviasi, menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat modern sexism yang sedang. Artinya, responden cenderung menunjukkan sikap sexist dalam bentuk yang modern , seperti menolak diskriminasi gender masih terjadi. Tabel 4.2 Gambaran Variabel Sexism Mean Teoritik Mean Empirik Standar Deviasi Minimum Maksimum Modern Sexism 32 35,67 10,04 14 52 37

4.2.2 Gambaran Social Dominance Orientation

Gambaran social dominance orientation pada responden dapat terlihat dari skor mean yang didapatkan dari total skor responden. Hasil analisis statistik deskriptif dari social dominance orientation dapat dilihat pada tabel 4.3. Data pada tabel menunjukkan perbedaan nilai mean empirik ($M=60,46$) Social Dominance Orientation dengan nilai mean teoritik ($M=64$) dengan standar deviasi

sebesar 20,04. Hal ini memperlihatkan bahwa perbedaan mean memiliki selisih tidak lebih besar dari nilai standar deviasi, menunjukkan bahwa skor total responden tersebar merata dengan mayoritas tingkat Social Dominance Orientation responden tergolong sedang. Pada dimensi Dominance, terdapat perbedaan nilai mean empirik ($M=31,83$) dengan nilai mean teoritik ($M=32$) dengan standar deviasi sebesar 10,30. Hal ini memperlihatkan bahwa perbedaan mean berada di atas nilai standar deviasi, menunjukkan bahwa skor responden terhitung sedang pada dimensi dominance, artinya responden cenderung mendukung dominasi sosial. Sedangkan pada dimensi Egalitarianism, terdapat perbedaan nilai mean empirik ($M=28,62$) dengan nilai mean teoritik ($M=32$) dengan standar deviasi 10,46. Artinya, responden cenderung memiliki skor yang sedang pada dimensi egalitarianism yang menunjukkan penolakan terhadap kesetaraan sosial dan mendukung dominasi sosial secara implisit.

Tabel 4.3 Gambaran Variabel Social Dominance Orientation Mean Teoritik Mean Empirik Standar Deviasi Minimum Maksimum SDO

Dimensi	Mean Teoritik	Mean Empirik	Standar Deviasi	Minimum	Maksimum
Dominance	32	31,83	10,30	11	46
Egalitarianism	32	28,62	10,46	8	44

4.3 Uji Asumsi 4.3.1 Normalitas Modern Sexism dan Social Dominance Orientation Uji asumsi normalitas dilakukan dengan tujuan untuk melihat perhitungan analisis pengaruh yang akan digunakan. Jika hasil data terdistribusi normal, maka uji pengaruh akan dilakukan dengan menggunakan Linear Regression. Sebaliknya, jika hasil data tidak terdistribusi normal, maka uji pengaruh akan dilakukan dengan menggunakan logistic regression (Goss-Sampson, 2024). Apabila nilai $p > 0,05$, maka data dianggap terdistribusi normal (Goss-Sampson, 2024). Hasil pengujian normalitas modern sexism terlihat pada tabel 4.4 dengan nilai $p < 0,001$ dan nilai Shapiro-Wilk 0,937. Sedangkan, hasil uji normalitas social dominance orientation memiliki nilai $p < 0,001$ dan nilai Shapiro-Wilk 0,908. Hal ini menunjukkan data yang telah diperoleh tidak terdistribusi normal. Oleh karena itu, pengujian pengaruh Social Dominance Orientation terhadap Sexism akan dilakukan dengan menggunakan logistic regression.

Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas Modern Sexism dan Social Dominance Orientation Shapiro-Wilk Statistic p Modern Sexism 0,937 <0,001 Social Dominance Orientation 0,908 <0,001

4.4 Uji Hipotesis Uji hipotesis untuk melihat pengaruh Social Dominance Orientation terhadap Sexism dilakukan dengan menggunakan logistic regression karena uji normalitas tidak terpenuhi. Hasil regresi logistik menunjukkan Social Dominance Orientation 39 berpengaruh signifikan terhadap sexism dengan nilai $X^2 = 11,310$, $p = <,001$. Nagelkerke R² sebesar 0,038 menunjukkan besaran pengaruh social dominance orientation terhadap sexism hanya sebesar 3,8% yang dikategorikan lemah, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Kemudian nilai odds ratio (1,018) memperkuat hasil besaran pengaruh karena menunjukkan pengaruh social dominance orientation terhadap sexism dengan dengan arah positif. Artinya, semakin tinggi tingkat social dominance orientation seseorang maka makin tinggi pula tingkat modern sexism mereka. Selanjutnya, nilai sensitivity (1,000) menunjukkan seluruh responden yang memiliki tingkat sexism yang tinggi berhasil diklasifikasikan dengan baik, serta nilai specificity (0,028) menandakan hasil uji regresi hanya bisa mengenali responden dengan tingkat sexism yang rendah sebesar 2,8%. Artinya, model statistik memiliki kemampuan yang sangat baik dalam mendeteksi sexism tinggi. Sementara itu, specificity menunjukkan bahwa kemampuan statistik dalam mengenali sexism rendah sangat rendah, sehingga model statistik cenderung overklasifikasi ke dalam kategori tinggi.

Tabel 4.5 Hasil Uji Hipotesis Odds Ratio

X ²	df	p	Sensitivity	Nagelkerke R ²	Specificity
11,31	405	<,001	1,000	0,038	0,028

40 BAB V PENUTUP 5.1

Kesimpulan Penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh social dominance orientation terhadap sexism pada karyawan perempuan oleh karyawan laki-laki. Hasil dari uji regresi logistik pada penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif pada social dominance orientation terhadap sexism pada karyawan perempuan oleh karyawan laki-laki dengan hasil yang lemah. Artinya, dominasi sosial

karyawan laki-laki menyebabkan tingginya kecenderungan seksisme mereka terhadap perempuan.

18 5.2 Diskusi Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara social dominance orientation terhadap modern sexism pada laki-laki di lingkungan pekerjaan. Pengaruh positif pada tingkat social dominance orientation terhadap sexism dapat diartikan bahwa karyawan laki-laki yang bekerja memiliki kecenderungan untuk menunjukkan perilaku, sikap, atau keyakinan yang seksis terhadap perempuan disebabkan oleh kecenderungan mereka terhadap konsep dominasi yang hierarkis. Hal ini mengindikasikan bahwa orientasi dominasi sosial yang dimiliki laki-laki di lingkungan kerja memiliki kontribusi terhadap kemungkinan perilaku seksis. Walaupun besar pengaruh dikategorikan sebagai pengaruh yang kecil, hasil penelitian ini tetap menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan, sehingga hipotesis penelitian terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa social dominance orientation hanya menjelaskan sebesar 3,8% dari varians sexism, sehingga sebesar 96,2% sisanya kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain, seperti gender sebagai identitas sosial, stereotipe dan prasangka terhadap peran gender tradisional, serta sistem patriarki. Hasil uji hipotesis ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Ho et al. (2015), bahwa social dominance orientation merupakan preferensi individu terhadap hierarki kelompok sosial, hal ini kemudian berpengaruh pada bagaimana individu lebih menerima dan mendukung sistem sosial yang tidak setara. Dalam konteks lingkungan pekerjaan, individu dengan social dominance orientation yang tinggi cenderung mendukung sistem kerja yang menempatkan laki-laki sebagai kelompok yang berada di posisi yang lebih tinggi dan memandang perempuan sebagai kelompok yang secara alami berada di posisi subordinat. Hasil ini sejalan dengan penelitian Perdana dan Ardi (2022) yang menyebutkan bahwa social dominance orientation merupakan prediktor signifikan terhadap sexism pada laki-laki, bahkan lebih kuat daripada variabel lain seperti intensitas bermain video game. Penelitian tersebut juga menegaskan bahwa semakin tinggi orientasi dominasi sosial seseorang, maka semakin

besar pula kecenderungannya untuk memandang perempuan secara negatif. Hal ini termasuk memercayai bahwa laki-laki lebih pantas untuk memegang kekuasaan atau jabatan tinggi di dunia kerja. Temuan serupa juga dijelaskan oleh Suprihatin dan Azis (2020) yang menemukan bahwa pelecehan seksual di dunia kerja kerap dilakukan oleh laki-laki dalam posisi kekuasaan yang lebih tinggi, yang mencerminkan dominasi struktural terhadap perempuan. Hal ini terjadi karena individu dengan orientasi dominasi sosial yang lebih tinggi cenderung mendukung kelompok yang lebih dominan dan mempertahankan status sosialnya dengan menolak kesetaraan terhadap kelompok yang lebih rendah (Ho et al., 2015). Hasil temuan ini menunjukkan bahwa social dominance orientation dan sexism tidak hanya muncul dalam bentuk teori, namun juga tercermin dalam sikap dan keyakinan yang nyata di dunia kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Baiduri et al. (2023) yang menyatakan bahwa laki-laki dianggap sebagai kelompok yang memiliki kemampuan untuk posisi kepemimpinan dibandingkan dengan perempuan. Hal ini juga didukung oleh Swim dan Campbell (2009) yang menjelaskan bahwa terdapat preferensi terhadap preferensi laki-laki sebagai pemimpin. Hal ini disebabkan oleh preferensi terhadap peran perempuan yang dianggap sebagai bentuk seksis ketika diasosiasikan dengan hasil ketidaksetaraan gender (Swim & Campbell, 2009). Hasil ini juga mengonfirmasi fenomena yang dipaparkan dalam latar belakang penelitian mengenai tingginya Indeks Ketimpangan Gender (IKG) di Indonesia, serta terbatasnya representasi perempuan dalam posisi kepemimpinan (KemenPPPA, 2024). Dalam situasi di mana laki-laki masih dominan dalam dunia kerja, orientasi dominasi sosial yang dimiliki individu dapat memperkuat persepsi hierarki berbasis gender dan mempertahankan status yang tidak setara. Hal ini membuktikan bahwa sexism tidak hanya berasal dari faktor budaya patriarki, tetapi juga dari faktor psikologis yang bersifat individual, yaitu preferensi atas dominasi dan status superior dalam sistem sosial. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun pengaruh social dominance orientation terhadap

sexism secara statistik tidak terlalu besar, tetapi tetap signifikan, terutama dalam konteks dunia kerja yang masih menunjukkan ketimpangan gender. Penelitian ini juga memperkuat temuan sebelumnya bahwa social dominance orientation dan sexism merupakan dua hal yang saling berkaitan dan berkontribusi terhadap terbentuknya ketidaksetaraan gender di lingkungan pekerjaan.

5.3 Saran

5.3.1 Saran Metodologis Penelitian ini menghasilkan pengaruh signifikan yang kecil terhadap sexism pada social dominance orientation karyawan laki-laki. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian- penelitian selanjutnya dengan melakukan beberapa tambahan seperti mempertajam target subjek yang akan menjadi responden. Penelitian ini menggunakan karyawan laki-laki secara umum yang bekerja di berbagai sektor, oleh karena itu disarankan untuk difokuskan pada sektor tertentu seperti sektor konstruksi atau militer yang bersifat male-dominated . Selain itu, diharapkan penelitian selanjutnya mampu melibatkan perempuan sebagai responden untuk memperlihatkan perbedaan pengaruh social dominance orientation terhadap sexism antar jenis kelamin. Hal ini dapat dijadikan penelitian lanjutan untuk tahun-tahun berikutnya dengan membuktikan apakah dominasi sosial dapat memengaruhi tingkat seksisme seseorang secara umum di lingkungan pekerjaan.

43 5.3.2 Saran Praktis Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa social dominance orientation mempunyai pengaruh terhadap sexism pada karyawan laki- laki. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat membangun sistem kerja yang lebih inklusif dan sensitif terhadap isu gender, khususnya dalam hal perekrutan, promosi, dan pembagian peran kerja. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam perancangan sistem pekerjaan atau pelatihan seperti mentoring lintas gender yang dapat meningkatkan lingkungan kerja yang inklusif dan terbebas dari penyalahgunaan jabatan, seksisme, bias, ataupun subjektifitas akibat perbedaan gender. Bentuk kebijakan yang berfokus pada inklusivitas tersebut diharapkan dapat mendukung keseimbangan antara karyawan laki-laki dan perempuan terlepas dari posisi jabatannya, serta mengurangi potensi

REPORT #27549841

dominasi dan seksisme dalam lingkungan pekerjaan. 44



REPORT #27549841

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	1.14% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/10764/10/10.%20BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
2.	0.77% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2418/10/10.%20BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
3.	0.51% repository.uksw.edu https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/30338/4/T2_912022704_Bab%20I.pdf	●
INTERNET SOURCE		
4.	0.5% eprints.iain-surakarta.ac.id https://eprints.iain-surakarta.ac.id/3749/1/FULL%20TEXT_171211058.pdf	●
INTERNET SOURCE		
5.	0.5% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9368/10/10.%20BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
6.	0.45% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3060/10/10.%20BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
7.	0.41% etd.umy.ac.id https://etd.umy.ac.id/33613/4/Bab%20I.pdf	●
INTERNET SOURCE		
8.	0.41% repository.upi.edu http://repository.upi.edu/120086/4/S_PGSD_2004527_Chapter3.pdf	●
INTERNET SOURCE		
9.	0.4% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/10806/9/BAB%203.pdf	●



REPORT #27549841

INTERNET SOURCE		
10. 0.4%	repository.ub.ac.id https://repository.ub.ac.id/185657/3/FIX-Wulan%20Deria.pdf	●
INTERNET SOURCE		
11. 0.36%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6310/9/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.34%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2991/11/11.%20BAB%20IV.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
13. 0.32%	etheses.uin-malang.ac.id http://etheses.uin-malang.ac.id/48823/7/19410087.pdf	●
INTERNET SOURCE		
14. 0.3%	journal.uniku.ac.id https://journal.uniku.ac.id/index.php/FON/article/download/4497/pdf/	●
INTERNET SOURCE		
15. 0.29%	journal.unj.ac.id https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jppp/issue/download/2065/288	●
INTERNET SOURCE		
16. 0.29%	scholar.unand.ac.id http://scholar.unand.ac.id/205562/2/BAB%20I%20Pendahuluan.pdf	●
INTERNET SOURCE		
17. 0.28%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6309/11/11.%20BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
18. 0.27%	library.binus.ac.id http://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab5/2013-1-00405-PS%20Bab5001...	●
INTERNET SOURCE		
19. 0.27%	academicjournal.yarsi.ac.id https://academicjournal.yarsi.ac.id/index.php/knpk/article/download/5349/200...	●
INTERNET SOURCE		
20. 0.25%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2432/10/10.Bab%20III.pdf	● ●



REPORT #27549841

INTERNET SOURCE		
21.	0.25% repository.upi.edu http://repository.upi.edu/39675/2/D_POR_1503293_Chapter1.pdf	●
INTERNET SOURCE		
22.	0.24% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/1537/4/BAB%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
23.	0.23% digilib.unila.ac.id http://digilib.unila.ac.id/9616/16/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
24.	0.22% jurnal.uns.ac.id https://jurnal.uns.ac.id/candrajiwa/article/download/73852/pdf	●
INTERNET SOURCE		
25.	0.21% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9228/10/10.%20Bab%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
26.	0.21% repository.upi.edu http://repository.upi.edu/84711/3/S_PKO_1705001_Chapter1.pdf	●
INTERNET SOURCE		
27.	0.19% www.academia.edu https://www.academia.edu/84123177/Jurnal_Seksisme_dalam_dunia_kerja_ind..	●
INTERNET SOURCE		
28.	0.19% repository.upi.edu http://repository.upi.edu/69295/5/S_PLS_1701326_Chapter%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
29.	0.16% www.suara.com https://www.suara.com/bisnis/2025/04/14/171214/rekomendasi-pekerjaan-den...	●
INTERNET SOURCE		
30.	0.15% ejournal.undiksha.ac.id https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IGSJ/article/download/88277/32590/...	●
INTERNET SOURCE		
31.	0.14% www.academia.edu https://www.academia.edu/42188075/SOCIAL_LOAFING_DAN_PERAN_GENDER...	●



REPORT #27549841

INTERNET SOURCE

32. **0.13%** ojs.daarulhuda.or.id

<https://ojs.daarulhuda.or.id/index.php/Socius/article/download/300/331>



INTERNET SOURCE

33. **0.1%** repository.unj.ac.id

http://repository.unj.ac.id/27427/1/SKRIPSI_Jeli%20Farida_1125125402.pdf



INTERNET SOURCE

34. **0.05%** biologi.ub.ac.id

<https://biologi.ub.ac.id/s1/wp-content/uploads/sites/25/2011/05/BAB-I.pdf>



● QUOTES

INTERNET SOURCE

1. **0.18%** repository.ub.ac.id

<https://repository.ub.ac.id/185657/3/FIX-Wulan%20Deria.pdf>

INTERNET SOURCE

2. **0.18%** repository.unj.ac.id

http://repository.unj.ac.id/27427/1/SKRIPSI_Jeli%20Farida_1125125402.pdf

INTERNET SOURCE

3. **0.17%** journal.uniku.ac.id

<https://journal.uniku.ac.id/index.php/FON/article/download/4497/pdf/>

INTERNET SOURCE

4. **0.02%** eprints.upj.ac.id

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2418/10/10.%20BAB%20III.pdf>

INTERNET SOURCE

5. **0%** repository.upi.edu

http://repository.upi.edu/39675/2/D_POR_1503293_Chapter1.pdf