

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 Kesetaraan 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). 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. 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 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 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. 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). 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 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 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 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 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.

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 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.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah, “Apakah *social dominance orientation* dapat memengaruhi *sexism* pada karyawan perempuan yang dilakukan oleh karyawan laki-laki?”

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh dari *social dominance orientation* terhadap *sexism* pada karyawan perempuan oleh karyawan laki-laki.

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.