

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia kini mulai mengalami perubahan demografi yang signifikan di tempat kerja. Berdasarkan data Kemnaker (2024), Penduduk Usia Kerja pada periode 2024 sebanyak 214 juta orang. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, (2024) menunjukkan jumlah penduduk di Indonesia, dengan usia produktif pada rentang usia 15-24 tahun sebanyak 18,4 juta orang, kemudian penduduk yang bekerja pada rentang usia 25-59 tahun sebanyak 106 juta orang. Klasifikasi yang dibuat oleh Badan Pusat Statistik, Generasi X mencakup individu yang lahir antara tahun 1965 hingga 1980, dengan rentang usia saat ini 44 hingga 59 tahun. Generasi Y, atau Milenial, ialah individu yang lahir pada rentang tahun 1981 hingga 1996, yang saat ini berusia 28 hingga 43 tahun. Sementara itu, Generasi Z terdiri dari mereka yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, dengan usia saat ini berkisar antara 12 hingga 27 tahun (Putri, 2024). Dengan hadirnya berbagai Keberagaman generasi di dunia kerja turut memunculkan dinamika dan tantangan tersendiri.

Akir-akhir ini, kekhawatiran muncul di kalangan Generasi X dan Y atas kehadiran Gen Z di dunia kerja, karena mereka dianggap minim pengalaman serta kurang soft skill dan hard skill, sulit mengatur beban kerja, sering terlambat, dan tidak tampil profesional (Anjani, 2024). Sekitar 17% pimpinan perusahaan menilai Gen Z sulit diatur, sementara setengahnya menyebut mereka kurang motivasi, bahkan banyak Gen Z yang melawan tekanan kerja dengan aksi diam-diam hingga unjuk rasa (Sarwindaningrum, 2024). Situasi ini memicu keraguan terhadap etos kerja, kemampuan komunikasi, dan kesiapan Gen Z dalam dunia profesional, hingga banyak perusahaan memecat pekerja Gen Z hanya dalam hitungan bulan (Sarwindaningrum, 2024). Akibatnya, Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat sekitar 9,9 juta penduduk muda Indonesia menganggur (Salsabilla, 2024). Saat ini banyak Gen Z yang menganggur akibat banyaknya perusahaan yang mulai enggan mempekerjakan mereka, 75% perusahaan mengaku lulusan perguruan tinggi yang mereka rekrut baru-baru ini tidak memuaskan (Sarwindaningrum, 2024).

Adanya keraguan pada pekerja Gen X dan Y dalam mempekerjakan Gen Z akibat stereotip negatif terkait etos kerja, komunikasi, dan sikap kerja mencerminkan bentuk diskriminasi usia secara tidak langsung yang didorong oleh generalisasi dan prasangka terhadap karakteristik generasi tersebut. Istilah diskriminasi usia disebut sebagai *Ageism*, menurut Dominic Abrams dan Swift, (2015), *Ageism* adalah stereotip dan diskriminasi terhadap orang-orang berdasarkan usia mereka. Schmitz et al. (2024) menyebutkan bahwa diskriminasi usia (*Ageism*) yang dirasakan ditemukan dapat mengurangi keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi di antara pekerja yang lebih muda, sekaligus meningkatkan gangguan dan keseimbangan kehidupan kerja. Diskriminasi di tempat kerja dapat menghambat kemajuan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan karena kinerja mereka dipengaruhi oleh tingkat stres dan kekhawatiran yang mereka alami (Ananta et al., 2024). Ketika individu merasa diperlakukan secara adil, dihargai, dan didukung, terlepas dari latar belakang mereka, mereka cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah (Ananta et al., 2024).

Ada dua jenis diskriminasi menurut Saludung et al. (2019), yakni diskriminasi secara langsung dan diskriminasi secara tidak langsung. Jenis diskriminasi langsung melibatkan pembatasan terhadap jenis pekerjaan, dan lainnya. Diskriminasi tidak langsung, merupakan diskriminasi yang terjadi melalui kebijakan atau prosedur yang secara tidak langsung menghalangi akses atau kesempatan bagi individu atau kelompok tertentu (Saludung et al., 2019). Dampak dari diskriminasi langsung maupun tidak langsung di tempat kerja, seperti dijelaskan oleh Saludung et al. (2019), dapat menciptakan lingkungan yang tidak inklusif dan cenderung mengabaikan kontribusi generasi muda, yang selaras dengan orientasi dominasi sosial (SDO) karena sama-sama berakar pada penerimaan terhadap hierarki dan ketimpangan antar kelompok.

Penelitian yang dilakukan oleh Schmitz et al. (2024), menyatakan bahwa *Ageism* terhadap Karyawan Gen Z berkaitan dengan *Social Dominance Orientation* (SDO) yang mencerminkan dukungan terhadap hierarki sosial. Individu dengan SDO tinggi kurang menghargai kesetaraan antar individu, sehingga Karyawan Gen Z lebih cenderung dipandang rendah atau tidak dihargai dibandingkan pekerja yang lebih tua (Schmitz et al., 2024). Hal tersebut dapat

diatasi dengan membangun lingkungan kerja yang inklusif memungkinkan setiap karyawan merasa dihargai, diberdayakan, dan diakui kontribusinya. Sebaliknya, budaya yang tidak inklusif dapat memicu ketegangan, diskriminasi, dan marginalisasi, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Hanafi et al., 2025).

Social Dominance Orientation (SDO) adalah suatu dimensi sosial-emosional yang menunjukkan sejauh mana seseorang mendukung konsep hierarki antara kelompok-kelompok dalam masyarakat atau dominasi kelompok tertentu atas kelompok lainnya (Macchia & Radke, 2016). SDO⁷ membagi SDO menjadi dua dimensi, yaitu SDO-D yang berfokus pada dominasi terang-terangan, dan SDO-E yang berfokus pada ketimpangan sosial yang dipertahankan secara halus (Ho et al., 2015). *Social Dominance Orientation* (SDO) merupakan indikator sejauh mana seseorang mendukung ketimpangan antar kelompok sosial, dan telah diketahui berperan penting dalam membentuk sikap, perilaku, serta interaksi antar kelompok (Ho et al., 2015). SDO memprediksi berbagai sikap dan ideologi yang mendukung hierarki, termasuk prasangka terhadap kelompok luar berstatus rendah, serta berbagai kecenderungan sosial-psikologis lainnya (Macchia & Radke, 2016). Penelitian menunjukkan bahwa selain mempengaruhi sikap terhadap kelompok sosial SDO juga dapat memprediksi respons terhadap kelompok minimal dan kebijakan sosial baru (Sidanius et al., 2013). Dari segi kausalitas, SDO telah terbukti berdampak pada sikap antar kelompok, perilaku, dan kepribadian, hingga empat tahun ke depan, artinya SDO bukan sekadar sikap sesaat, tapi merupakan faktor psikologis yang kuat dan berjangka panjang dalam membentuk cara seseorang berinteraksi dengan dunia sosial (Sidanius et al., 2013). Dengan demikian, SDO berperan penting dalam memahami dinamika sosial dan pengaruhnya terhadap sikap dan perilaku individu dalam konteks antar kelompok.

Literatur yang secara spesifik membahas terkait *social dominance orientation* dalam konteks dunia kerja serta keterkaitannya dengan ageism atau diskriminasi berbasis usia di lingkungan kerja masih minim dan jarang menjadi fokus penelitian. Terdapat studi yang meneliti terkait SDO di Indonesia oleh Suryana et al. (2024) yakni meneliti Orientasi Dominasi Sosial (SDO) guna mengukur tingkat intoleransi di antara kelompok tertentu. Penelitian ini meneliti

hubungan antara Social Dominance Orientation (SDO) dan intoleransi politik pada 265 individu Islamis di Jabodetabek, dan hasilnya menunjukkan adanya korelasi positif, di mana semakin tinggi tingkat SDO, semakin tinggi pula intoleransi politik. Mengacu pada masih terbatasnya studi dan literatur yang membahas fenomena Social Dominance Orientation (SDO) dan ageism di Indonesia, peneliti melakukan wawancara awal sebagai data pelengkap serta memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai SDO dan ageism yang terjadi di lingkungan kerja.

Peneliti melakukan wawancara terhadap dua subjek generasi X dan Y untuk menggali fenomena terkait *social dominance orientation* dengan *ageism*. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, kedua subjek menunjukkan sedikit perbedaan pandangan terkait dengan ketidaksetaraan, dominasi suatu kelompok dan hirarki sosial. Subjek 1 cenderung menerima hirarki dan kesenjangan di tempat kerja sebagai hal yang wajar dan perlu untuk menjaga ketertiban dan efektivitas organisasi, serta melihat perbedaan status sebagai cerminan tanggung jawab dan pengalaman yang berbeda. Sementara itu, Subjek 2 masih mengakui pentingnya struktur, namun lebih kritis terhadap ketimpangan yang membatasi akses terhadap kesempatan berkembang, dan lebih menekankan pentingnya keadilan, fleksibilitas, serta kesetaraan dalam peluang, bukan kesamaan posisi. Keduanya menghargai sistem yang terorganisir, namun Subjek 2 lebih mendorong pendekatan yang adaptif dan kolaboratif dalam dinamika kerja.

Terkait dengan adanya stereotipe yang mengarah pada perilaku diskriminasi dari generasi sebelumnya terhadap Generasi Z di lingkungan kerja. Subjek 1 dan Subjek 2, meskipun berasal dari latar belakang dan lokasi berbeda, memiliki penilaian yang serupa terkait karakteristik negatif Generasi Z sebagai karyawan. Kedua subjek menilai bahwa karyawan Generasi Z cenderung kurang disiplin dan profesional saat bekerja, rentan terhadap tekanan kerja dan kurang mampu mengelola stres dengan baik, Gen Z juga dinilai kurang menunjukkan komitmen dalam hal pengorbanan waktu dan tenaga serta tidak menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal di saat bekerja. Hal ini mengindikasikan stereotipe dari generasi sebelumnya terhadap Generasi Z berakar pada perbedaan gaya kerja, ekspektasi, dan nilai-nilai profesionalisme di

tempat kerja, yang dianggap lebih unggul pada generasi sebelumnya dibandingkan Generasi Z.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Schmitz et al. (2024), dengan sampel sebanyak 154 peserta dari AS dan Portugal yang berusia antara 19 hingga 71 tahun, dengan usia rata-rata 42 tahun. Semua peserta memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SDO berkorelasi paling kuat dengan dimensi *youngism* yakni kerendahan hati-penghormatan ($r = .20, p < .001$), kemudian memiliki korelasi yang kurang kuat namun masih signifikan dengan dimensi loyalitas kepemilikan ($r = .11, p = .011$), dan tidak signifikan sama sekali dengan dimensi Vitalitas Inovasi ($r = -.04$).

Studi sebelumnya yang dilakukan oleh Henry et al. (2019), dengan total sampel sebanyak 407 peserta yang mewakili 49 negara bagian dan teritori AS dengan usia peserta berkisar antara 18 hingga 77 tahun. Studi ini berupaya memahami faktor-faktor psikologis yang dapat berkontribusi pada pengembangan dan dukungan sistem kepercayaan diskriminasi terhadap seseorang berdasarkan usia mereka. Melalui studi secara nasional online, partisipan menyelesaikan survei mengenai keyakinan ageist, gaya epistemologis yakni keyakinan tentang apa itu pengetahuan dan bagaimana diperoleh, orientasi dominasi sosial (SDO), dan otoritarianisme sayap kanan (RWA) yakni sikap yang mencerminkan kepatuhan pada otoritas, penolakan terhadap kelompok berbeda, dan menjunjung nilai-nilai tradisional. Hasil menunjukkan bahwa ketiga faktor ini (RWA, SDO, dan Gaya epistemologi yakni realisme naif) memiliki hubungan positif dengan Ageism. Dengan demikian, salah satu dari keseluruhan hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara SDO dan ageisme berdasarkan skor korelasi bivariat ($r=0.378, p<0.01$). Artinya, semakin kuat sikap dominasi sosial, semakin besar kemungkinan seseorang mendiskriminasikan orang berdasarkan usia.

Penelitian ini memiliki perbedaan yang signifikan dibandingkan dua penelitian sebelumnya. Meskipun studi sebelumnya, seperti Schmitz et al. (2024) dan Henry et al. (2019), telah meneliti hubungan antara Social Dominance Orientation (SDO) dan ageism di lingkungan kerja, namun keduanya memiliki keterbatasan dalam hal karakteristik subjek. Subjek yang digunakan dalam

penelitian-penelitian tersebut merupakan individu yang bekerja secara umum, tanpa mempertimbangkan kelompok usia tertentu. Akibatnya, temuan yang dihasilkan belum mampu merepresentasikan dinamika ageism secara spesifik berdasarkan kelompok usia pelaku diskriminasi.

Penelitian ini secara spesifik memfokuskan subjek pada kelompok usia tertentu, yaitu karyawan Generasi X dan Y, guna untuk mengatasi keterbatasan tersebut, dan mengeksplorasi lebih dalam hubungan antara SDO dan ageism berdasarkan perbedaan usia pekerja. Dengan demikian, penelitian ini menitikberatkan pada analisis korelasi SDO dan ageism dengan mempertimbangkan kriteria usia yang lebih terarah, yaitu Generasi X dan Y sebagai subjek utama penelitian.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara *Social Dominance Orientation* dengan *Ageism* pada Karyawan Gen X dan Y terhadap Gen Z?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan melihat adanya hubungan antara *Social Dominance Orientation* dengan *Ageism* pada Karyawan Gen X dan Y terhadap Gen Z.

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua manfaat, antara lain:

1.4.1 Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan literatur, yang dapat memberikan kontribusi penting bagi perkembangan ilmu Psikologi, khususnya dalam bidang Psikologi Sosial dan Psikologi Industri dan Organisasi yang berkaitan dengan *Social Dominance Orientation* dan *Ageism*.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini mengidentifikasi korelasi antara SDO dan diskriminasi usia. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi dan praktisi psikologi dalam merancang program intervensi yang lebih efektif untuk mengatasi *Ageism* (diskriminasi usia) dengan memahami keterkaitannya dengan *social dominance orientation*. Program tersebut, mencakup pelatihan yang mengangkat tema toleransi.

