

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Ageism

2.1.1 Definisi Ageism

Definisi dan konsep *ageism* telah berubah selama bertahun-tahun. Istilah *ageism* pertama kali diperkenalkan oleh gerontologis dan psikiater Robert Butler, (1969), "*age discrimination or age-ism, prejudice by one age group toward other age groups*" (Robert Butler, 1969, p. 243). Konsep teori *ageism* Robert Butler, (1969) telah digunakan secara luas untuk merujuk pada prasangka dan diskriminasi terhadap orang tua. Kemudian definisi tersebut sejalan dengan konsep *ageism* milik Iversen et al. (2009) "*ageism is defined as negative or positive stereotypes, prejudice and/ or discrimination against (or to the advantage of) elderly people on the basis of their chronological age or on the basis of a perception of them as being 'old' or 'olderly'*" (Iversen et al., 2009, p. 15) yang menganut konsep *ageism* satu arah, yakni diskriminasi usia pada orang tua. Kedua teori tersebut, berbeda dengan konsep *ageism* milik Schmitz et al. (2024) "*ageism is defined as a set of negative or positive stereotypes, prejudices and/or discrimination against (or in favor of) younger or older people, based on their classification as young or old*" (Schmitz et al. 2024, p. 16). Berdasarkan definisi tersebut, Schmitz et al. (2024) memberikan konsep *ageism* yang berbeda, yakni merupakan serangkaian stereotip negatif atau positif, prasangka dan/atau diskriminasi melawan (mendukung) orang yang lebih muda atau lebih tua, berdasarkan klasifikasinya menjadi muda atau tua.

Peneliti menggunakan konsep teori Schmitz et al. (2024) untuk menjelaskan *ageism* dikarenakan teori ini mengadopsi perspektif dua arah tentang diskriminasi usia, yang membedakannya menjadi usia tua dan usia muda dan berfokus pada proses psikologis sosial *ageisme* di tempat kerja. Dengan demikian, konsep teori Schmitz et al. (2024) juga memberikan ruang untuk mempelajari hubungan antar kelompok usia, termasuk diskriminasi yang dialami oleh generasi muda dan tidak hanya pada generasi yang lebih tua. Peneliti menilai bahwa definisi ini lebih sejalan

dengan tujuan penelitian yang ingin meneliti diskriminasi yang dilakukan oleh kelompok usia tua terhadap kelompok usia muda (Generasi Z). Peneliti tidak menggunakan konsep teori Butler, (1969) dan Iversen et al. (2009) dikarenakan definisi kedua teori tersebut memiliki batasan usia tidak relevan dengan penelitian, sebab berfokus pada diskriminasi yang diterima oleh orang tua atau kelompok usia lanjut. Kedua definisi ini menekankan pada pandangan negatif terhadap penuaan dan dampaknya pada orang dewasa yang lebih tua, sehingga kurang relevan untuk penelitian yang berfokus pada *ageism* pada usia muda, seperti Generasi Z.

2.2.2 Dimensi Ageism

Ageism terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu *Humility-Deference*, *Loyalty-Belonging*, dan *Vitality Innovation*, yang masing-masing berhubungan dengan aspek psikologis yang berbeda (Schmitz et al., 2024).

1. *Humility-Deference*

Humility-Deference, berkaitan dengan harapan wajib untuk tidak menantang tatanan sosial alami di tempat kerja. Jenis ini mencakup seperti menghormati pekerja yang lebih tua, menerima dan mengikuti hierarki organisasi, serta mengakui kurangnya pengalaman dan menerima tugas-tugas sederhana.

2. *Loyalty-Belonging*

Loyalty-Belonging, terkait dengan harapan untuk membuktikan bahwa seseorang dapat dipercaya, berusaha untuk bersosialisasi di dalam organisasi, serta menunjukkan komitmen jangka panjang terhadap tujuan organisasi. Jenis ini mencakup tema-tema seperti menunjukkan loyalitas terhadap organisasi dan Membuktikan keterikatan dalam organisasi.

3. *Vitality Innovation*

Dimensi ketiga *Vitality-Innovation*, mencakup tema-tema seperti membawa sikap kerja yang dinamis, mengambil peran aktif, menunjukkan kompetensi teknologi, dan menunjukkan kreativitas. Karyawan Gen Z diharapkan menunjukkan atribut kompetensi yang biasanya dikaitkan dengan kelompok status yang lebih tinggi.

2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Ageism

Karakteristik individu yang beragam yang terkait dengan pelaku atau target ageisme telah diidentifikasi Schmitz et al. (2024), sebagai berikut:

1. *Accept and follow organizational hierarchy*

Menghormati struktur kepemimpinan dengan menerima arahan dan tidak mempertanyakan otoritas, serta mencerminkan sikap profesional yang sering diharapkan dari generasi muda. Hal ini menunjukkan kesiapan untuk menyesuaikan diri dengan budaya organisasi yang seringkali menjadi ekspektasi terhadap pekerja muda.

2. *Acknowledge inexperience and accept menial tasks*

Menerima keterbatasan pengalaman dengan bersedia menjalankan tugas-tugas sederhana atau berulang, serta menunjukkan sikap kooperatif dengan membantu rekan kerja saat dibutuhkan. Sikap ini mencerminkan kerendahan hati dan kesiapan untuk belajar, terutama pada tahap awal karier.

3. *Prove belonging within the organization*

Menunjukkan kepercayaan diri dan berusaha untuk bersosialisasi dalam organisasi. Berinisiatif untuk terlibat aktif, membangun relasi kerja yang positif, dan menunjukkan bahwa dirinya layak menjadi bagian dari lingkungan kerja.

4. *Demonstrate loyalty towards the organization*

Menunjukkan loyalitas dan komitmen jangka panjang dengan mengidentifikasi diri pada visi dan misi organisasi. Pada saat pekerja merasa terhubung dengan tujuan dan nilai organisasi, mereka akan cenderung, bertahan lebih lama, berdedikasi dan berkontribusi secara konsisten terhadap pencapaian tujuan bersama.

5. *Demonstrate technological competence*

Memiliki kompetensi dan kenyamanan dalam menggunakan serta mempromosikan teknologi terbaru. Kompetensi teknologi merujuk pada

kemampuan individu dalam mengoperasikan, mengadopsi, dan mengadvokasi penggunaan alat serta platform digital terbaru.

6. *Bring a dynamic work-attitude*

Faktor ini merujuk pada stereotip bahwa pekerja muda lebih antusias, energik, dan mampu mengikuti ritme kerja yang cepat, sehingga sering dianggap lebih unggul dibandingkan pekerja yang lebih tua dalam hal stamina dan semangat kerja.

7. *Show creativity*

Kemampuan berpikir kritis dan kreatif memungkinkan pekerja muda menantang norma tradisional serta menghadirkan solusi inovatif. Sikap ini menunjukkan fleksibilitas dan daya saing, sehingga dapat mengurangi prasangka terhadap kemampuan generasi tertentu dalam dunia kerja.

8. *Take an active role*

Bersikap proaktif dan secara mandiri menangani tugas serta hambatan terkait pekerjaan. Faktor ini mencerminkan harapan terhadap pekerja untuk bersikap proaktif dan mandiri.

2.2 Social Dominance Orientation

2.2.1 Definisi Social Dominance Orientation

Social Dominance Orientation menurut Pratto et al. (1994), dijelaskan sebagai "*the extent to which one desires that one's in-group dominate and be superior to out-groups*" (Pratto et al., 1994, p. 742) yang merupakan tingkat keinginan individu agar kelompoknya memiliki dominasi atau kekuasaan dan posisi yang lebih tinggi dibandingkan kelompok lain. Masih sejalan dengan definisi Ho et al. (2015), yang mendefinisikan *Social Dominance Orientation* sebagai "*individual differences in the preference for group based hierarchy and inequality*" (Ho et al., 2015, p. 1003). Definisi milik Ho et al. (2015) merupakan konseptualisasi dan pengukuran yang baru dari orientasi dominasi sosial yakni merupakan perbedaan preferensi individu terhadap hierarki dan ketidaksetaraan berbasis kelompok. Kedua teori tersebut berbeda dengan milik Duckitt dan Sibley, (2017) yang menyatakan bahwa "*SDO is defined as a competition-driven attitudinal expression*

of the values or motivational goals of power, dominance, and superiority” (Duckitt dan Sibley, 2017, p. 190). Duckitt memandang bahwa kepribadian keras cenderung melihat dunia sebagai hutan yang sangat kompetitif di mana yang kuat menang dan yang lemah kalah, dan pandangan ini cenderung mengaktifkan tujuan motivasi kekuasaan, dominasi, dan superioritas atas orang lain, yang pada gilirannya diekspresikan dalam SDO yang tinggi.

Peneliti memilih teori Ho et al. (2015) sebagai dasar teori untuk penelitian ini karena memberikan konseptualisasi dan pengukuran yang lebih baru dan holistik tentang SDO dari teori Pratto et al. (1994). Teori Ho et al. (2015) mengembangkan SDO dalam dua dimensi, SDO-D (*Dominance*) dan SDO-E (*Egalitarianism*), yang lebih mencakup dan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang preferensi individu terhadap hierarki dan ketidaksetaraan sosial. Oleh karena itu, peneliti menilai bahwa teori Ho et al. (2015) lebih menyeluruh dan relevan untuk konteks penelitian terkait *Social Dominance Orientation* saat ini.

2.2.2 Dimensi Social Dominance Orientation

Social Dominance Orientation memiliki dua dimensi, yaitu dominasi (SDO-D) dan egalitarian (SDO-E) (Ho et al., 2015).

1. Social Dominance Orientation – Dominance (SDO-D)

SDO-D mencerminkan kecenderungan individu untuk mendukung sistem sosial yang memungkinkan kelompok berstatus tinggi secara langsung mendominasi dan menekan kelompok yang memiliki status lebih rendah. Dengan demikian, SDO-D mendukung pemeliharaan hierarki yang menindas secara aktif, bahkan melalui kekerasan, di mana kelompok berstatus tinggi mendominasi dan mengontrol hak-hak kelompok berstatus rendah.

2. Social Dominance Orientation – Egalitarianism (SDO-E)

SDO-E merepresentasikan penolakan terhadap kesetaraan antar kelompok, didukung oleh jaringan keyakinan dan kebijakan sosial yang secara halus memperkuat hierarki. Berbeda dengan SDO-D, sikap dan kebijakan yang diprediksi oleh SDO-E umumnya tidak melibatkan konfrontasi fisik atau kekerasan secara terbuka; SDO-E cenderung lebih

halus dan mendukung akses antar kelompok yang berbeda terhadap kekuasaan dan sumber daya tanpa perlu dominasi atau penindasan secara terang-terangan.

2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Social Dominance Orientation

1. Personality

Ho et al. (2015) mengembangkan teori mengenai struktur bidimensional SDO dengan menyajikan bukti pertama tentang faktor kepribadian yang dapat dipisahkan untuk setiap subdimensi. Dengan kata lain, individu yang cenderung mendukung dominasi kelompok tertentu secara terang-terangan memiliki karakteristik kepribadian yang berbeda dibandingkan dengan individu yang lebih memilih ketidaksetaraan berbasis kelompok yang lebih halus.

2. Social Ideologies

Social dominance orientation berkaitan dengan dukungan terhadap ideologi yang memperkuat atau mempertahankan hierarki sosial, seperti konservatisme politik, nasionalisme, seksisme, militerisme, dan keyakinan lainnya yang mendukung ketidaksetaraan sosial di berbagai budaya (Ho et al., 2015).

2.3 Kerangka Berpikir

Kesenjangan antar generasi di tempat kerja akhir-akhir ini menjadi isu utama di mana Generasi yang lebih tua cenderung memegang nilai-nilai hierarki, senioritas, dan loyalitas. Lain halnya dengan generasi muda yang sering menghadapi stereotip negatif yang mengarah pada perlakuan diskriminatif, seperti dianggap malas, kurang kolaboratif, terlalu selektif dalam pekerjaan, serta memiliki etos kerja dan kemampuan komunikasi yang buruk. Hal tersebut berdampak pada keterlibatan dan kesempatan kerja Gen Z, yang kerap dibatasi dalam partisipasi, seperti dalam diskusi, pengambilan keputusan, pemberian ide, bahkan mengalami pengucilan atau pemecatan. Fenomena ini mencerminkan dinamika ketegangan

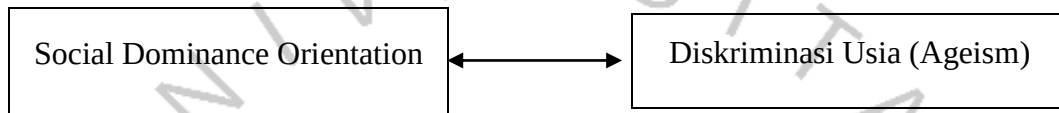
antar generasi yang tidak sehat, yang berpotensi mengganggu keharmonisan dan produktivitas organisasi.

Diskriminasi yang didasari oleh stereotip negatif terhadap Gen Z dapat dipahami melalui Social Dominance Orientation (SDO). SDO merupakan 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). Individu dengan tingkat SDO yang tinggi cenderung memandang dunia secara hierarkis, menilai kelompok lain berdasarkan posisi sosial mereka, dan mendukung ketimpangan sosial di mana kelompok berstatus tinggi dianggap dominan (Arifianto 2017). Dalam konteks penelitian ini, Generasi X dan Y memiliki ekspektasi pada Generasi Z untuk patuh dan menghormati struktur yang ada. Ketika ekspektasi ini tidak terpenuhi, individu dengan SDO tinggi cenderung membentuk stereotip negatif yang dapat berkembang menjadi diskriminasi. Dengan demikian, SDO berperan penting dalam memahami dinamika sosial dan pengaruhnya terhadap sikap dan perilaku individu dalam konteks antar kelompok, termasuk perilaku diskriminatif yang terjadi dalam hubungan antargenerasi.

Perlakuan diskriminatif yang didasarkan pada usia, merupakan bentuk nyata dari ageism. Ageism diartikan sebagai stereotip, prasangka, dan diskriminasi yang ditujukan kepada orang lain atau diri sendiri berdasarkan usia mereka. Menurut World Health Organization (2021), berbagai karakteristik individu telah diidentifikasi sebagai faktor yang mempengaruhi seseorang menjadi pelaku maupun target dari ageism. Dalam dunia kerja, ageism dapat muncul dalam bentuk asumsi negatif terhadap kapasitas fisik, mental, dan kompetensi sosial seseorang berdasarkan usianya. Tidak hanya pada usia tua, ageism juga dapat menargetkan individu muda. Dengan demikian, Ageism terhadap karyawan Gen Z dapat dijelaskan melalui peran Social Dominance Orientation (SDO).

Individu dengan orientasi dominasi sosial (SDO) yang tinggi cenderung memandang dunia sebagai tempat yang terbagi secara hierarkis, di mana kelompok tertentu dianggap lebih superior daripada kelompok lain, yang kemudian mendorong pembentukan sikap diskriminatif terhadap kelompok yang dianggap berada dalam posisi lebih rendah dalam hierarki sosial. Karena ageism juga

merupakan bentuk diskriminasi berbasis status kelompok (dalam hal ini usia), maka individu dengan SDO tinggi cenderung lebih menerima atau bahkan mendukung perilaku ageist. Oleh karena itu, peneliti menduga adanya hubungan antara *Social Dominance Orientation* dengan Ageism pada Karyawan Gen Z, yakni apabila *Social Dominance Orientation* nya tinggi, maka Ageism pada karyawan Gen Z juga semakin tinggi, begitupun sebaliknya. Dengan demikian, peneliti berusaha untuk mengidentifikasi korelasi antara mengenai *Social Dominance Orientation* dengan Ageism pada Karyawan Gen Z. Kerangka berpikir diilustrasikan pada **Gambar 2.1**.



Gambar 2 .1 Ilustrasi Kerangka Berpikir

2.4 • Hipotesis Penelitian

- a. H₀: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *Social Dominance Orientation* (SDO) dengan Ageism pada Karyawan Gen X dan Y terhadap Gen Z.
- b. H_a: Terdapat hubungan yang signifikan antara *Social Dominance Orientation* (SDO) dengan Ageism pada Karyawan Gen X dan Y terhadap Gen Z.