

## Gambaran Kecenderungan *Ambivalent Sexism* pada Tenaga Kerja di Kota Makassar

### *The Tendency of Labor's Ambivalent Sexism in Makassar*

Andi Adinda Salsabila Rukman\*, Musawwir, Andi Muh. Aditya  
Fakultas Psikologi Universitas Bosowa  
Email: andiadindasr@gmail.com

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kecenderungan tingkat *ambivalent sexism* berdasarkan demografi pada tenaga kerja di Kota Makassar dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian ini dilakukan terhadap 614 responden yang sedang bekerja dengan rentang usia 18 sampai 36 tahun ke atas. Instrumen pengambilan data yang digunakan yakni alat ukur *Ambivalent Sexism Inventory (ASI)* yang diadaptasi lalu dimodifikasi oleh peneliti. Alat ukur yang dimodifikasi dan kemudian di uji coba memperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,855 yang berarti alat ukur dinyatakan reliabel. Hasil analisis deskriptif kemudian menunjukkan bahwa tingkat *ambivalent sexism* pada tenaga kerja di kota Makassar berada pada kategori sedang. Selain itu, dari dua komponen *ambivalent sexism* juga diketahui bahwa tingkat *benevolent sexism* pada tenaga kerja di kota Makassar lebih tinggi dibanding dengan *hostile sexism*.

**Kata Kunci:** *Ambivalent Sexism*, Tenaga Kerja, Seksisme.

#### Abstract

This study aims to determine the tendency level of labor's ambivalent sexism based on demographics in Makassar by using descriptive quantitative research methods. This study was conducted on 614 respondents who are working with an age range of 18 to 36 years and over. The data collection instrument used was the Ambivalent Sexism Inventory (ASI) measuring instrument which was adapted and then modified by the researcher. The measuring instrument that is modified then tested to obtain a reliability value of 0.855, which means that the measuring instrument is declared reliable. The results of the descriptive analysis then show that the level of ambivalent sexism in the workforce in the city of Makassar is in the medium category. In addition, from the two components of ambivalent sexism, it is also known that the level of labor's benevolent sexism in Makassar is higher than hostile sexism.

**Keywords:** Ambivalent Sexism, Labor, Sexism.

#### PENDAHULUAN

Tenaga kerja (*labour*) merupakan seluruh individu yang dapat melakukan pekerjaan untuk menghasilkan suatu barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Rivai, 2019). Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang berada di sekitar tenaga kerja pada saat mereka bekerja, baik berbentuk fisik atau nonfisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat memengaruhi tenaga kerja dan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan nyaman pada tenaga kerja untuk bekerja secara optimal (Simbolon, 2021). Berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui bahwa tenaga kerja sudah seharusnya bekerja di lingkungan yang kondusif.

Pada kenyataannya, tidak semua lingkungan kerja dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada tenaga kerjanya. Berdasarkan penelitian terdapat beberapa permasalahan yang terjadi di tempat kerja diantaranya yakni terkait dengan diskriminasi yang disebabkan oleh stereotipe gender (Heilman & Eagly, 2008); diskriminasi ras/etnis (Nunez-Smith, et.al., 2009); perundungan atau *bullying* (Moayed, Daraiseh, Shell & Salem, 2006); dan konflik kerja lainnya yang terkait dengan individu ataupun kelompok (Currie, Gormley, Roche, & Taugue, 2016). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa diskriminasi gender merupakan salah satu permasalahan yang terjadi dalam lingkungan kerja. Tidak sedikit dijumpai adanya perilaku prasangka, stereotip atau serta diskriminasi, yang dilakukan pada

tenaga kerja berdasarkan gender yang dikenal dengan sebutan seksisme sehingga memberikan dampak perasaan tidak nyaman terhadap tenaga kerja untuk bekerja dalam lingkungan kerjanya, khususnya pada tenaga kerja perempuan. Stereotipe merupakan persepsi khusus yang ditujukan pada individu atau keanggotaannya berdasarkan batasan kelompok tertentu. Prasangka, merupakan istilah yang digunakan saat mendeskripsikan perasaan negatif yang dirasakan terhadap seseorang. Sedangkan, diskriminasi merupakan bentuk perilaku negatif seperti ketidakadilan berupa pembatasan, pelecehan, pengucilan yang ditujukan untuk melawan individu karena ia merupakan bagian dari kelompok tertentu baik berdasarkan jenis kelamin, ras, agama, etnik, status sosial, pekerjaan, bahasa dan lain sebagainya. Adapun, seksisme merupakan diskriminasi yang terjadi berdasarkan gender atau jenis kelamin (Suryanto, Putra & Herdiana, 2012).

Tenaga kerja perempuan seringkali dihadapkan oleh beberapa tantangan terkait dengan diskriminasi gender atau seksisme diantaranya yakni pelecehan seksual, *glass ceiling* atau pembatasan penempatan jabatan tinggi, *mansplaining* atau kondisi laki-laki menjelaskan sesuatu karena merasa lebih tahu dibanding perempuan, kesenjangan upah, *sticky floor effect* atau perempuan mengalami hambatan sejak awal bekerja, dan yang terakhir *lean in* atau hambatan dari dalam diri perempuan yang disebabkan oleh budaya yang tertanam dalam diri mereka (Magdalene.co, 2020). Berdasarkan survei yang dilakukan oleh *Stop Street Harassment* pada tahun 2017 menunjukkan bahwa selama hidupnya perempuan mendapatkan 81% pelecehan dan 38% dari pelecehan tersebut terjadi di tempat mereka bekerja (Chatterjee, 2018).

*International Labour Organization* (ILO) atau Organisasi Buruh Internasional melakukan survei pada tahun 2018 terhadap kesenjangan gender dalam kerja dimana ditemukan bahwa kesenjangan gender dalam kerja tersebut sebesar 26.5% dengan presentasi laki-laki sebesar 75.0% dan perempuan 48.5%. Pemberian upah kerja pada perempuan juga diketahui 20% lebih rendah dibanding upah yang diperoleh laki-laki (ILO, 2018). Hasil survei ILO juga menunjukkan bahwa dari 128 negara yang disurvei, hanya 19 negara yang memiliki perempuan sebagai managernya dengan kisaran 40-50% (ILO, 2015).

Pratiwi, Sunarto dan Lukmantoro (2021) melakukan penelitian terkait dengan diskriminasi gender pada jurnalis perempuan di media. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa bentuk diskriminasi yang diperoleh yakni pelecehan seksual verbal dan non verbal, kurangnya pemenuhan hak normatif seperti ketersediaan ruang laktasi, cuti haid, dan jenjang karir yang dipersulit. Selain itu juga diketahui bahwa budaya patriarki menjadi komponen yang menyebabkan diskriminasi gender pada jurnalis wanita terjadi. Diskriminasi lainnya dari patriarki ini yakni jumlah pekerja wanita sebagai jurnalis masih jauh lebih sedikit, pola pikir laki-laki yang lebih dominan, pemahaman tentang afirmasi gender masih kurang, dan masih banyak lagi.

Berdasarkan dari data survei dan penelitian yang diberikan di atas maka dapat diketahui bahwa seksisme yang memberikan dampak negatif begitu banyak masih marak terjadi pada tenaga kerja perempuan baik yang ditunjukkan atas dasar prasangka atau kebencian serta karena menganggap perempuan sebagai sosok yang lemah yang perlu untuk dilindungi. Prasangka yang menghasilkan dampak seksisme tersebut lebih dikenal sebagai *ambivalent sexism*. Seksisme seringkali dikonseptualisasikan sebagai refleksi dari kebencian terhadap perempuan akan tetapi Glick & Fiske (1996) menjelaskan seksisme sebagai konstruk multidimensi yang meliputi dua perilaku seksis diantaranya *hostile sexism* (seksime kebencian) dan *benevolent sexism* (seksime kebajikan atau belas kasih) yang kemudian keduanya disebut sebagai seksisme ambivalen. *Ambivalent sexism* (seksime ambivalen) merupakan jenis seksisme yang dicirikan oleh koeksistensi sikap negatif dan positif terhadap salah satu dari dua jenis kelamin. Misalnya, sikap seksisme terhadap wanita pada satu sisi melibatkan ketakutan dan kebencian, kemudian pada satu sisi lain melibatkan sosok pelindung dan protektif yang berlebihan terhadap perempuan (VandenBos, 2015).

Peneliti telah melakukan wawancara kepada 17 orang tenaga kerja di kota Makassar yang 4 diantaranya bekerja di bidang kesehatan, 3 orang pegawai kantoran, 3 orang tenaga kerja pendidik, dan 7 orang pada bidang pemerintahan. Diketahui bahwa dari 17 responden tersebut terdapat 3 korban, 4 pelaku dan 10 orang saksi. Berdasarkan hasil wawancara, ambivalen seksisme jenis *benevolent sexism* yang diperoleh yakni terkait dengan adanya pembatasan gender berdasarkan jenis pekerjaan, tugas dan peran perempuan. Dalam hal ini pekerja laki-laki sering dianggap lebih kompeten dan bekerja lebih baik dibanding tenaga kerja perempuan, tidak terkecuali dalam bidang kesehatan yang dimana tenaga kerja perempuan memiliki jumlah yang lebih banyak. Tenaga kerja perempuan seringkali dianggap tidak akan memperpanjang kontrak pekerjaan mereka karena diyakini akan fokus pada rumah tangga jika nanti memutuskan untuk menikah tidak seperti tenaga kerja pendidik laki-laki yang akan bertahan

lama dalam pekerjaannya meskipun sudah berumah tangga sehingga potensi perpanjangan kontrak jauh lebih tinggi dibanding tenaga kerja perempuan.

Berdasarkan jenis *hostile sexism*, hasil wawancara menunjukkan bahwa tenaga kerja terdapat perilaku seksis yang ditunjukkan terhadap tenaga kerja perempuan dimana banyak tenaga kerja laki-laki yang dipilih untuk memiliki jabatan tinggi dibanding tenaga kerja perempuan karena dianggap tidak mampu menjadi pemimpin dan kurang berwawasan luas, pemalas atau ketika sedang sakit akan dianggap berbohong atau manja. Selain itu hasil wawancara menunjukkan bahwa salah satu tenaga kerja perempuan diketahui mengalami pelecehan seksual oleh atasannya. Pelaku pelecehan menunjukkan perilaku tidak senonoh ketika sedang bekerja di luar kota bersama korban. Rekan kerja dari korban memberikan keterangan bahwa pelaku memang sering memberikan candaan yang tidak etis kepada tenaga kerja perempuan. Sayangnya, salah satu rekan kerja yang juga berjenis kelamin perempuan menganggap bahwa hal tersebut merupakan hal yang dianggap wajar terjadi dan bukan sesuatu yang seharusnya dipermasalahkan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Feather & Boeckmann (2007) terhadap diskriminasi gender dalam promosi kenaikan jabatan ditinjau dari *ambivalent sexism* menunjukkan bahwa *hostile sexism* memiliki hasil yang lebih tinggi saat perempuan dipromosikan dalam kenaikan jabatan dibanding *benevolent sexism*. Karena kurangnya waktu dan biaya yang memadai, peneliti sebelumnya menyarankan pada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian kembali dan lebih mendalam terkait diskriminasi gender menggunakan *ambivalent sexism* pada organisasi yang sebenarnya.

Cheng, Shen & Kim (2019) juga melakukan penelitian terhadap *ambivalent sexism* terkait dengan pemilihan karir dan kesuksesan karir. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pada komponen *hostile sexism* menunjukkan bahwa laki-laki yang lebih percaya untuk berdiskusi mengenai saran karir terakrit pendapat, serta memperoleh sedikit gangguan dalam karirnya. Sedangkan perempuan, memperoleh *benevolent sexism* lebih tinggi dibanding laki-laki karena perempuan menghadapi lebih banyak konflik terutama konflik keluarga yang membuatnya terganggu dalam karirnya.

Kesejahteraan seluruh tenaga kerja tanpa memandang gender seharusnya bisa diterapkan dalam pekerjaan, tanpa perlu membatasi, membedakan atau meremehkan salah satu gender. Namun pada kenyataannya, masih banyak sekali prasangka dan diskriminasi yang termasuk dalam seksisme terjadi di bidang pekerjaan. Apabila perilaku *ambivalent sexism* dibiarkan terus menerus, maka dampak yang diakibatkan oleh seksisme dalam uraian pada data awal diatas seperti timbulnya kekerasan, diskriminasi dalam keterlibatan kerja, menjatuhkan harga diri tenaga kerja perempuan dan semakin melekatnya budaya patriarki membuat perilaku seksisme ini tidak bisa terus dibiarkan dan perlu diketahui tingkat atau gambaran perilakunya agar dapat diketahui apa yang bisa dilakukan untuk menghadapi seksisme melalui penelitian.

Sehingga berdasarkan pemaparan peneliti terkait fenomena di atas, diketahui bahwa terdapat banyak seksisme ambivalen yang terjadi khususnya di lingkungan kerja. Dengan demikian, penelitian ini dianggap penting untuk dilakukan agar dapat dibuktikan secara data dan teoritis dari gambaran tingkatan *ambivalent sexism* yang dilakukan oleh tenaga kerja di dalam tempat kerja. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai seksisme ambivalen pada tenaga kerja di Kota Makassar.

### **Ambivalent Sexism**

*Ambivalent sexism* merupakan sebuah prasangka yang dimiliki seseorang terhadap gender perempuan yang merupakan hasil dari eksistensi kekuasaan struktural laki-laki dan peran perempuan yang kemudian menciptakan ideologi seksis ambivalen yang terdiri dari seksisme kebencian atau *hostile sexism* dan seksisme kebaikan atau *benevolent sexism* (Glick & Fiske, 1997). Seksisme umumnya menekankan pada dua komponen yakni yang pertama permusuhan atau kebencian (*hostile*) pada perempuan terkait dengan pengaruh dari kebencian dan stereotip negatif. Lalu yang kedua, dukungan peran gender tradisional dimana adanya tindakan membatasi perempuan pada peran yang diberikan berdasarkan status dan kekuasaan laki-laki (Glick & Fiske, 1997).

*Hostile sexism* merupakan segala bentuk seksisme yang didalamnya meliputi prasangka negatif terhadap perempuan. *Hostile Sexism* berusaha untuk membenarkan kekuasaan dari laki-laki, peran gender tradisional dan eksploitasi laki-laki terhadap perempuan sebagai objek seksual melalui karakterisasi yang merendahkan perempuan (Glick & Fiske, 1997). *Hostile sexism* ini ditunjukkan secara lebih terang-terangan dan didasarkan pada gagasan bahwa perempuan harus tunduk kepada laki-laki dan harus mengetahui tempat atau perannya. Seksisme kebencian ini biasanya ditujukan pada

perempuan nontradisional atau perempuan modern yang tidak lagi menganut peran tradisional, contohnya seperti wanita karir atau perempuan yang memegang paham feminis (Matlin, 2012).

*Benevolent sexism* merupakan bentuk justifikasi yang lebih baik dan lebih lembut dari kekuasaan laki-laki dan peran gender yang ditentukan, bahkan mengakui adanya ketergantungan laki-laki pada perempuan yakni terkait kekuasaan diadik perempuan dan memiliki pandangan romantis tentang hubungan seksual dengan perempuan. Sikap seksisme kebaikan dipandang secara objektif positif bagi kaum seksis dimana mereka mencakup perasaan protektif dan kasih sayang kepada perempuan (Glick & Fiske, 1997). Seksisme kebaikan (*benevolent sexism*) merupakan jenis seksisme yang lebih halus yang mendukung gagasan sifat kebaikan dan kepolosan yang dimiliki oleh perempuan. Seksisme kebaikan (*benevolent sexism*) ini biasanya ditujukan kepada perempuan tradisional seperti ibu rumah tangga (Matlin, 2012). Seksisme kebaikan memandang perempuan sebagai seseorang yang membutuhkan perlindungan dan kasih sayang (Sanderson, 2010).

## METODE PENELITIAN

### Responden

Populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah seluruh individu yang sedang bekerja di Kota Makassar berusia di atas 18 tahun dengan menggunakan teknik *non-probability sampling* dan menggunakan tinjauan tabel Krejcie dan Morgan taraf 5%. Sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 614 tenaga kerja, demikian diperoleh tenaga kerja laki-laki sejumlah 305 subjek dan tenaga kerja perempuan sejumlah 309 subjek.

### Instrumen penelitian

Penelitian ini menggunakan skala penelitian milik Glick & Fiske yaitu "*The Ambivalence Sexism Inventory*" yang kemudian dimodifikasi oleh peneliti untuk disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Skala ini memiliki 16 item pernyataan dengan 2 komponen utama yaitu *hostile sexism* dan *benevolent sexism* dengan masing-masing 3 subkomponen yaitu paternalisme, perbedaan gender dan heteroseksualitas. Skala *Ambivalence Sexism Inventory* yang telah dimodifikasi memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,855 dari 16 item.

### Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deksriptif. Analisis deksriptif ini digunakan untuk memberikan penjelasan secara deksripsi terhadap keadaan atau fenomena yang sebenarnya terjadi dari variabel penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Data

Penelitian yang telah dilakukan pada 614 sampel dengan 4 tinjauan demografi yang meliputi usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan dan bidang pekerjaan subjek. Adapun hasil analisis demografi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Demografi Responden

	Demografi	Frekuensi	Frekuensi
Usia	18 – 25 Tahun	285	46,4%
	26-35 Tahun	277	45,1%
	> 36 Tahun	52	8,5%
Jenis Kelamin	Laki-laki	305	49,7%
	Perempuan	309	50,3%
	SMA	91	14,8%
Pendidikan Terakhir	D3 dan D4	90	14,7%
	S1	368	62,9%
	S2	47	7,7%
Bidang Pekerjaan	Informasi dan Pemasaran	134	21,8%
	Kesehatan	73	11,9%
	Pendidikan	68	11,1%
	Pemerintahan	73	11,9%
	Seni Kreatif	79	12,9%
	Keuangan/Ekonomi	84	13,7%
	Lainnya	103	16,8%

Berdasarkan Tabel 1 yang berisi hasil analisis deksriptif demografi dapat diketahui bahwa responden penelitian yang paling banyak yakni dengan rentang usia 18-25 tahun sejumlah 285 subjek (46,4%).

Adapun berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa subjek terbanyak berjenis kelamin perempuan dengan jumlah subjek sebanyak 309 subjek (50,3%). Berdasarkan 4 kategori latar belakang pendidikan diketahui bahwa yang paling banyak berpartisipasi dalam penelitian ini adalah subjek dengan latar belakang pendidikan Strata 1 (S1) dengan subjek sejumlah 368 (62,9%). Kemudian untuk bidang pekerjaan, diketahui bahwa dari 7 kategori bidang pekerjaan yang paling banyak berpartisipasi dalam penelitian ini adalah bidang informasi dan pemasaran dengan jumlah subjek sebanyak 134 subjek (21,8%).

Tabel 2. Rangkuman Statistik *Ambivalent Sexism*

Variabel	Minimum	Maximum	Mean	Std. Dev
<i>Ambivalent sexism</i>	16	80	56,07	10,502

Berdasarkan tabel 2 di atas, diketahui bahwa terdapat 614 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Nilai total skor minimum yang diperoleh yakni sebesar 16 sedangkan nilai maksimum yang diperoleh yakni sebesar 80. Rata-rata atau mean yang diperoleh dari total skor yaitu sejumlah 56,07 dan standar deviasi sejumlah 10,502.

Tabel 3. Kategorisasi Tingkat Skor *Ambivalent Sexism*

	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
<i>Hostile Sexism</i>	7,3%	24,8%	35,3%	25,7%	6,8%
<i>Benevolent Sexism</i>	5,4%	26,4%	37,0%	17,3%	14,0%

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa aspek *hostile sexism* responden dalam penelitian ini berada pada kategori sedang yakni sebanyak 35,3%. Hasil pada aspek *benevolent sexism* juga menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini berada pada kategori sedang sebanyak 37,0 %.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap *ambivalent sexism* tenaga kerja di kota Makassar kepada 614 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, diperoleh hasil yang bervariasi pada tingkat *ambivalent sexism* yang dapat dilihat berdasarkan tingkat skor dan demografi. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat 89 (14,5%) tenaga kerja yang termasuk dalam kategori sangat tinggi, terdapat 74 (12,1%) tenaga kerja kategori tinggi, 268 (43,6%) tenaga kerja kategori sedang, terdapat sebanyak 153 (24,9%) tenaga kerja yang kategori rendah dan 30 (4,9%) tenaga kerja yang termasuk dalam kategori sangat rendah. Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar tenaga kerja di Kota Makassar memiliki tingkat seksime ambivalen sedang dengan persentase sebesar 43,6%.

Serupa dengan hasil analisis yang telah dilakukan pada dua komponen *ambivalent sexism* yang menunjukkan bahwa secara umum tingkat skor *hostile sexism* (seksisme kebencian) dan *benevolent sexism* (seksisme kebaikan) berada pada tingkat sedang. Akan tetapi, jika dilihat dari tingkat skor yang dimiliki maka diketahui bahwa berdasarkan kategori sangat tinggi yang diperoleh diketahui *benevolent sexism* memperoleh hasil lebih tinggi dengan besaran persentase sebesar 14% dibanding dengan *hostile sexism* yang memiliki persentase sebesar 6,8%.

Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di Kota Makassar yang memiliki tingkat *benevolent sexism* sangat tinggi cenderung memiliki pandangan bahwa tenaga kerja perempuan dilindungi dan dibutuhkan untuk dapat mendukung tenaga kerja laki-laki agar bisa bekerja lebih baik lagi, menganggap bahwa tenaga kerja perempuan hanya perlu bekerja sesuai dengan peran sosialnya demi perlindungan mereka. Berdasarkan pandangan tersebut yang kemudian dapat membatasi keterlibatan kerja perempuan.

King, et.al. (2012) melakukan penelitian tentang *benevolent sexism* di tempat kerja yang ditinjau berdasarkan perbedaan gender. Hasil penelitiannya menemukan bahwa tenaga kerja perempuan tidak mendapatkan kesempatan yang sama dalam pekerjaan yang menantang untuk menunjang perkembangan pengalaman kerja mereka. Penelitiannya menjelaskan bahwa penyebab terjadinya hal tersebut karena adanya pandangan terhadap peran sosial yang memengaruhi stereotipe pada perempuan di tempat kerja, sehingga kemudian tenaga kerja perempuan dianggap harus dilindungi dari pekerjaan yang menantang.

Analisis yang kemudian dilakukan pada kategori tinggi memperoleh hasil yang bertolak belakang dengan penjelasan diatas, dimana *hostile sexism* (seksisme kebencian) memperoleh nilai persentase

sebesar 25,7% yang berarti lebih tinggi dibanding dengan nilai yang diperoleh *benevolent sexism* (seksisme kebaikan) dengan persentase sebesar 17,3%.

Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di Kota Makassar yang memiliki tingkat *hostile sexism* tinggi cenderung memiliki prasangka berkonotasi negatif atas dasar kebencian terhadap tenaga kerja perempuan yang berkaitan dengan bagaimana tenaga kerja perempuan dianggap tidak kompeten, emosional, membutuhkan laki-laki yang lebih berkuasa, perempuan berada pada strata struktural dibawah laki-laki, tidak mampu mengatur lembaga penting dan dipandang sebagai tenaga kerja yang hanya akan memanfaatkan tenaga kerja laki-laki.

Hal ini sesuai dengan data awal yang telah dilakukan oleh peneliti dimana salah satu hasil wawancara yang dilakukan di bidang pekerjaan kesehatan menunjukkan bahwa meskipun perawat merupakan pekerjaan yang sebagian besar dimiliki oleh perempuan akan tetapi perawat laki-laki tetap menjadi tenaga kerja yang lebih diandalkan karena dianggap lebih kompeten dalam mengerjakan tugasnya dengan baik dibanding perawat perempuan.

Clow, Ricciardelli, dan Bartfay (2014) melakukan penelitian terkait dengan stereotipe dan seksisme ambivalen yang dialami oleh perawat. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa di tempat kerja yang sebagian besar berjenis kelamin perempuan ternyata perawat laki-laki tidak mendapatkan perilaku atau prasangka. Meskipun dalam sudut pandang peran sosial perawat laki-laki dipandang sebagai subjek yang akan mendapatkan diskriminasi akan tetapi dalam lingkungan kerjanya tidak demikian. Perawat laki-laki seringkali didukung oleh perawat perempuan dan mahasiswa keperawatan. Sedangkan perawat perempuan memperoleh *hostile sexism* yang tinggi. Hal ini karena adanya anggapan bahwa keperawatan sebagai pekerjaan yang diremehkan dan negatif karena perawat merupakan pekerjaan "perempuan".

Hasil analisis deskriptif berdasarkan demografi jenis kelamin yang telah dilakukan menunjukkan bahwa perempuan merupakan partisipan terbanyak dalam penelitian ini dengan presentase sebesar 50,3% sedangkan laki-laki sebesar 49,7%. Akan tetapi, dari hasil analisis deskriptif tingkat skor berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa laki-laki memperoleh jumlah persentase yang jauh lebih banyak pada kategori sangat tinggi, tinggi dan sedang dibanding dengan persentase yang diperoleh perempuan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cowie, Greaves & Sibley (2019) terkait dengan perbedaan tingkat *ambivalent sexism* berdasarkan gender dan identitas seksual. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa laki-laki memperoleh tingkat *hostile sexism* dan *benevolent sexism* yang lebih tinggi dibanding perempuan. Hal ini terjadi karena laki-laki menyadari adanya hak istimewa (*privilege*) sosial yang mereka miliki dan berniat untuk terus memanfaatkan hak istimewa yang mereka miliki tersebut.

Terjadinya perbedaan yang signifikan terhadap gender ini dapat disebabkan oleh adanya patriarki yang telah menjadi budaya sejak lama. Marwing dan Yunus (2020) menjelaskan bahwa patriarki dapat memengaruhi terjadinya peningkatan terhadap *ambivalent sexism*. Patriarki merupakan ideologi dimana laki-laki dianggap memiliki kekuasaan dan kekuatan yang lebih tinggi sehingga dinilai lebih pantas untuk memegang kontrol (Gumelar, 2017).

Sakalli-Ugurlu dan Beydogan (2002) melakukan penelitian terkait dengan perilaku mahasiswa turki terhadap manajer perempuan berdasarkan dampak dari perbedaan gender, patriarki dan seksisme. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa laki-laki memiliki perilaku yang kurang positif terhadap manajer perempuan. Selain itu juga dapat diketahui bahwa individu yang memiliki patriarki yang tinggi akan membuat semakin sedikit perilaku baik yang ditunjukkan kepada manajer perempuan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sakalli (2001) terhadap patriarki dan seksisme yang berdampak pada kekerasan menunjukkan hasil bahwa laki-laki memiliki hasil yang tinggi dalam menormalkan perilaku pemukulan terutama jika perempuan melakukan kesalahan maka mereka pantas untuk dipukul. Hal ini terjadi karena adanya budaya patriarki dan seksisme ambivalen yang ditujukan kepada perempuan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai gambaran *ambivalent sexism* pada tenaga kerja di kota Makassar, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa tingkat *ambivalent sexism* pada tenaga kerja di kota Makassar berada pada tingkat sedang.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa tingkat *hostile sexism* dan *benevolent sexism* pada tenaga kerja di kota Makassar berada pada tingkat sedang.

3. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa *benevolent sexism* memiliki frekuensi lebih banyak pada tingkat kategori sangat tinggi dibanding dengan *hostile sexism*.
4. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa *hostile sexism* memiliki frekuensi lebih banyak pada tingkat kategori tinggi dibanding dengan *benevolent sexism*.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Chatterjee, R. (2018). A New Survey Finds 81 Percent Of Women Have Experienced Sexual Harassment [online]. Diakses pada tanggal 6 Januari 2022 dari <https://www.npr.org/sections/thetwo-way/2018/02/21/587671849/a-new-survey-finds-eighty-percent-of-women-have-experienced-sexual-harassment>.
- Cheng, P., Shen, W., & Kim, K.Y. (2019). Personal Endorsement of Ambivalent Sexism and Career Success: an Investigation of Differential Mechanisms. *Journal of Business Psychology, 35*, 783 – 798.
- Clow, K.A., Ricciardelli, R., & Bartfay, W.J. (2014). Attitudes and Stereotypes of Male and Female Nurses: The Influence of Social Roles and Ambivalent Sexism. *Canadian Journal of Behavioural Science, 46* (3), 446 – 455. DOI: 10.1037/a0034248.
- Cowie, L.J., Greaves, L.M., & Sibley, C.G. (2019). Sexuality and Sexism: Differences in Ambivalent Sexism Across Gender and Sexual Identity. *Personality and Individual Differences, 148*, 85 – 89.
- Currie, D., Gormley, T., Roche, B., & Teague, P. (2016). The Management of Workplace Conflict: Contrasting Pathways in the HRM Literature. *International Journal of Management Review, 00*, 1-19.
- Feather, N.T., & Boeckmann, R.J. (2007). Beliefs About Gender Discrimination in the Workplace in the Context of Affirmative Action: Effects of Gender and Ambivalent Attitudes in an Australian Sample. *Sex Roles, 57*, 31 – 42.
- Glick, P., & Fiske, S.T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism. *Journal of Personality and Social Psychology, 70* (3), 491-512.
- Glick, P., & Fiske, S.T. (1997). Hostile And Benevolent Sexism Measuring Ambivalent Sexist Attitudes Toward Women. *Psychology of Women Quarterly, 21*, 119-135.
- Glick, P., Sakalli-Ugurlu, N., Ferreira, M.C., & de Souza, M.A. (2002). Ambivalent Sexism And Attitudes Toward Wife Abuse In Turkey And Brazil, *Psychology of Woman Quarterly, 26*, 292 – 297.
- Glicke, P., & Fiske, S.T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism. *Journal of Personality and Social Psychology, 3* (70), 491 – 512.
- Gumelar, M.S. (2017). *Jurnal Studi Kultural Volume II Nomor 2*. Tangerang: AnImage Studios.
- Heilman, M. E., & Eagly, A. H. (2008). Gender stereotypes are alive, well, and busy producing workplace discrimination. *Industrial and Organizational Psychology, 1*(4), 393-398.
- Helaluddin., & Wijaya, H. (2019). *Analisis Data Kualitatif: Sebuah Tinjauan Teori dan Praktik*. Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.
- International Labour Organization. (2015). *Woman in Business and Management: Gaining Momentum – Global Report*. Geneva: International Labour Office.
- International Labour Organization. (2018). *World Employment and Social Outlook: Trends for Woman 2018 – Global Snapshot*. Geneva: International Labour Office.
- King, E.B., Botsford, W., Hebl, M.R., Kazama, S., Dawson, J.F., & Perkins, A. (2012). Benevolent Sexism at Work: Gender Differences in the Distribution of Challenging Developmental Experiences. *Journal of Management, 38* (6), 1835-1866.
- Marwing, A., & Yunus. (2020). *Perempuan Islam dalam Berbagai Persepektif: Politik, Pendidikan, Psikologi, Ekonomi, Sosial, Budaya*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Matlin, M.W. (2012). *The Psychology of Women, Seventh Edition*. Amerika Serikat: Wadsworth, Cengage Learning.
- Moayed, F.A., Daraiseh, N., Shell, R., & Salem, S. (2006). Workplace Bullying: A Systematic Review Of Risk Factors And Outcomes. *Theoretical Issues in Ergonomics Science, 7* (3), 311 – 327.
- Nunez-Smith, M., et.al. (2009). Race/Ethnicity and Workplace Discrimination: Results of a National Survey of Physicians. *J Gen Intern Med, 24* (11), 1198 – 1204.
- Pratiwi, H.D., Sunarto, S., & Lukmantoro, T. (2021). Diskriminasi Gender terhadap Jurnalis Perempuan di Media. *Interaksi Online, 9* (3), 111 – 125.
- Putra, M.G.B.A., Herdiana, I., & Alvian, I.N. (2012). *Pengantar Psikologi Sosial*. Surabaya: Airlangga University Press.

- Rivai, R. (2019). *Mari Belajar Ekonomi: Buku Peminatan Ilmu Sosial Kelas XI*. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Sakalli, N. (2001). Beliefs About Wife Beating Among Turkish College Students: The Effects of Patriarchy, Sexism, and Sex Differences. *Sex Roles*, 44 (9), 599 – 610.
- Sakalli-Ugurlu, N., & Beydogan, B. (2002). Turkish College Students' Attitudes Toward Women Managers: The Effects of Patriarchy, Sexism, and Gender Differences. *The Journal of Psychology*, 136 (6), 647-656.
- Sanderson, C.A. (2010). *Social Psychology*. Amerika Serikat: Wiley (John Wiley & Sons, Inc.)
- Simbolon, S. (2021). *Pengaruh Stress, Lingkungan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Yogyakarta: Bintang Surya Madani.
- Suryanto., Putra, M.G.B.A., Herdiana, I., Alfian, I.N. (2012). *Pengantar Psikologi Sosial*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Van den Bos, G.R. (2015). *American Psychological Association Dictionary of Psychology, Second Edition*. Washington: American Psychological Association.
- Wijaya, H. (2018). *Analisis Data Kualitatif, Ilmu Pendidikan Teologi*. Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.