

SUMBANGAN PRASANGKA GENDER PADA SIKAP BAWAHAN TERHADAP MANAJER PEREMPUAN

Anastasia Bonnita W, Sarlito W Sarwono, Astrid Novianti
Universitas Indonesia, Jakarta

Abstrak

Sulit dipungkiri bahwa prasangka gender terhadap perempuan sudah sering terdengar di mana-mana. Prasangka gender ini dapat mengarah pada kecenderungan sikap yang negatif terhadap obyek sikap yang lebih khusus. Dalam pekerjaan, prasangka gender yang dimiliki oleh pegawai pria dan perempuan dapat berdampak pada sikap mereka terhadap manajer perempuannya.

Sikap antarpegawai dalam pekerjaan merupakan suatu hal yang penting mengingat hubungan interpersonal yang ada dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Kemungkinan hubungan interpersonal antara manajer perempuan dengan bawahannya dapat terganggu oleh sikap bawahan yang dipengaruhi oleh prasangka gender.

Sejumlah tulisan memang sudah mencoba menjelaskan mengenai prasangka gender. Yang membedakannya, tulisan ini mencoba mengupasnya dengan fokus seberapa besar sumbangan prasangka gender kepada sikap bawahan terhadap manajer perempuan.

Kata kunci: prasangka, gender, manajer perempuan

Pendahuluan

Sosialisasi individu dalam suatu kelompok adalah suatu hal yang tidak dapat dielakkan. Sepanjang waktu, manusia memiliki kecenderungan untuk membentuk kelompok (Brewer & Miller dalam Nelson, 2002).

Manusia selalu menjadi bagian dari kelompok tertentu, maka selanjutnya muncullah proses kategorisasi sosial. Proses kategorisasi sudah ada sejak awal kehidupan manusia. Kategorisasi sosial merujuk pada pembagian masyarakat berdasarkan kebangsaan, ras, kelas, sosial, pekerjaan, jenis kelamin, agama dan lain

sebagainya (Hogg & Abrams dalam Kusuma, 2000). Tiap individu bisa menjadi anggota dari beberapa kategori sosial, misalnya perempuan, menikah, bersuku Jawa, beragama Islam.

Baik perempuan maupun pria mengalami kategorisasi yang kemudian akan melekat sebagai bagian dari karakteristik kepribadiannya. Gender tentunya dapat membuat stereotip tersendiri bagi pria dan perempuan. Stereotip inilah yang akan menjadi identitas dari individu itu dalam berhubungan dengan sesamanya. Sosialisasi peran gender oleh orangtua sejak masa

kanak-kanak akan membuat seseorang mengkategorisasikan dirinya sebagai perempuan atau pria dengan hal-hal yang dianggap sesuai dengan peran gendernya. Dengan demikian ada pembatasan dalam hal peran yang dinilai cocok untuk pria dan perempuan.

Menurut Teori Bem tentang *Gender Role* (dalam Baron & Byrne, 2000), stereotip perempuan berbeda dengan stereotip pria. Stereotip pria antara lain: memiliki kemampuan memimpin, kompetitif, aktif, dominan, maskulin, analitis dan independen. Stereotip perempuan mengutamakan perasaan, hangat, mencintai anak-anak, malu, pengertian, lembut, loyal dan simpatik. Stereotip jenis kelamin ini memberi nilai tinggi pada pria untuk sifat-sifat yang berhubungan dengan kecakapan seperti kepemimpinan, obyektivitas dan kemandirian sedangkan pada perempuan untuk sifat-sifat yang berhubungan dengan kehangatan dan kelembutan (Sears, Freedman & Peplau, 1994)

Seiring dengan hal di atas, harapan masyarakat terhadap perempuan tetap melekat pada peran tradisional perempuan yaitu untuk mengurus keluarga dan rumah tangganya. Harapan untuk melaksanakan tugas-tugasnya itu dengan baik menjadi pertimbangan para perempuan untuk memutuskan berkarir di luar rumah atau tidak.

Tuntutan terhadap pria dan perempuan diperkuat oleh stereotip gender yang berlaku di masyarakat sehingga jika tuntutan tidak terpenuhi akan menimbulkan prasangka terhadap pihak tertentu. Prasangka merupakan suatu sikap negatif akan obyek tertentu. Adanya stereotip gender, seperti yang telah dijelaskan

sebelumnya, menjadikan perempuan seringkali menjadi obyek prasangka dari pria. Ini bukan berarti perempuan tidak bisa berprasangka terhadap sesama perempuan, namun yang lebih sering terjadi adalah prasangka pria terhadap perempuan (Glick & Fiske, 1996)

Prasangka Gender (*Sexism*)

Prasangka gender (*sexism*) adalah suatu sikap negatif terhadap seseorang berdasarkan gender (Nelson, 2002). Definisi ini mengartikan bahwa orang yang memiliki prasangka gender akan cenderung memandang negatif pada lawan jenisnya sebagai obyek prasangka.

Sumber-sumber prasangka gender (Nelson, 2002) antara lain: (1) Pengaruh faktor agama terhadap persepsi akan pria dan perempuan, yang menanamkan bahwa perempuan lebih inferior dibanding pria. Perempuan dianggap pelengkap dan kelas nomor dua dibanding pria. (2) Faktor belajar sosial. Melalui belajar sosial tentang gendernya (*reinforcement dan modeling*), pria dan perempuan berkembang dengan cara pandang yang sesuai dengan stereotip gender yang telah tertanam. (3) Faktor lingkungan dan budaya, yang memainkan peran besar dalam mengkomunikasikan stereotip gender pada anak.

Inti dari *sexism* adalah stereotip gender – kerangka kognitif bahwa pria dan perempuan memiliki pola sifat dan perilaku yang berbeda sehingga muncul pandangan tertentu terhadap pria dan perempuan. Dengan terjadinya *ingroup-outgroup* dalam kelompok-kelompok sosial, maka pandangan terhadap pihak tertentu

cenderung negatif. Prasangka gender yang lebih sering terjadi adalah terhadap perempuan, dikarenakan stereotip perempuan yang lebih inferior dibanding pria. Maka selanjutnya peneliti akan menganggap prasangka gender (*sexism*) adalah prasangka terhadap perempuan.

Sumbangan terhadap teori *sexism* yang dirasakan sangat berguna adalah menyangkut *ambivalent sexism*. Artinya, prasangka gender ini memiliki dua pandangan terhadap perempuan, yaitu *benevolent* (pandangan positif) dan *hostile* (pandangan negatif). Secara tradisional, para peneliti terdahulu mengkonseptualisasikan *sexism* sebagai kesatuan hostilitas terhadap perempuan (Tougas dkk dalam Viki & Abrams, 2003). Konseptualisasi seperti itu mengabaikan sikap dan perasaan positif secara subjektif yang menggambarkan beberapa stereotip sexist.

Bagaimana bisa perempuan mendapatkan stereotip positif tetapi secara sosial juga mendapatkan prasangka dan diskriminasi dalam waktu bersamaan? Jawabannya, karena perempuan secara alamiah memiliki stereotip positif yang tidak dapat dipungkiri pihak lain (Viki & Abrams, 2003). *Ambivalent sexism* telah memberi sumbangan besar bagi dunia ilmu mengenai prasangka gender, maka peneliti menggunakan alat ukur berdasarkan teori ini.

Hostile Sexism

Hostile Sexism adalah cara pandang negatif terhadap perempuan yang mendorong keyakinan tentang inferioritas perempuan dibanding pria, termasuk keyakinan tentang

kurangnya intelegensi dan kompetensi perempuan. Hal ini didukung pendapat yang mengemukakan bahwa prasangka adalah suatu bentuk antipati (Allport, 1954).

Benevolent Sexism

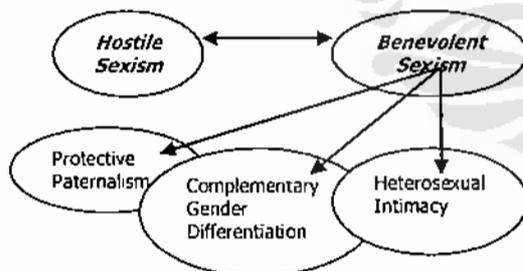
Benevolent Sexism adalah prasangka terhadap perempuan dengan cara pandang yang dirasakan sebagai dinilai positif. Bernilai positif karena didasarkan pada pemikiran peran gender perempuan secara tradisional. Contoh: keyakinan bahwa perempuan diperlukan sebagai pelengkap pria dalam hal seksualitas dan juga dalam peran keseharian. Bentuk *sexism* ini sering mengelitisasi rasa untuk melindungi, afeksi dan pertolongan untuk perempuan. Namun sebenarnya itu merupakan hal yang sexist karena didasarkan pada persepsi akan inferioritas dan ketidakmampuan perempuan (Glick & Fiske, 2001; Forbes, 2004)

Hostile dan Benevolent Sexism didasarkan pada kondisi social dan biologis yang umum dari masyarakat, yaitu patriarki, perbedaan gender dan reproduksi seksual (Glick & Fiske, 2000). Dengan demikian, setiap aspek pada *ambivalent sexism* memiliki tiga komponen, sebagai contoh, **Hostile sexism** terdiri dari: (a) *paternalistic dominant*, keyakinan bahwa perempuan adalah individu yang tidak memiliki kemampuan secara penuh (*not fully capable*) dalam menjalankan tanggung jawab orang dewasa. (b) perbedaan gender kompetitif, keyakinan bahwa justifikasi sosial mengarah pada kekuatan struktural pria dalam membangun institusi sosial. (c) hostilitas heteroseksual, keyakinan bahwa

keintiman heteroseksual yang dicari pria pada perempuan terkadang membawa ancaman besar akan kekerasan terhadap perempuan. **Benevolent sexism** terdiri dari: (a) paternalistik protektif, keyakinan bahwa perempuan perlu dilindungi oleh pria karena perempuan tidak sepenuhnya kompeten (b) perbedaan gender komplementer, keyakinan bahwa perempuan merupakan pelengkap pria (c) keintiman heteroseksual, keyakinan bahwa pria berkeinginan untuk mendapatkan kedekatan psikologis dan biologis dengan perempuan.

Namun demikian, Glick & Fiske memberikan suatu model yang menyatakan bahwa item-item *hostile sexism* terbukti lebih bersifat unidimensional sedangkan *benevolent sexism* tetap terbagi dalam ketiga subfaktor di atas.

Berikut ini model teori yang diajukan Glick & Fiske (1996):



Gambar 1. Bagan model teori *hostile sexism*

Sikap terhadap Manajer Perempuan

Sikap adalah suatu kecenderungan bertingkah laku yang mencerminkan derajat perasaan suka atau tidak suka (Oppenheim, 1973; Deaux, Dane dan Wrightsman, 1988; Thurstone dan Osgood, 1988). Dalam dunia kerja, sikap bawahan terhadap

manajer perempuan juga memiliki *range favorable-unfavorable*. Dengan adanya stereotip gender, pria diharapkan lebih berprestasi. Kenyataannya pria dapat berada di bawah manajerial seorang perempuan. Hal ini tentunya akan mempengaruhi cara pandang terhadap manajer perempuannya.

Prasangka Gender dan Sikap terhadap Manajer Perempuan

Prasangka gender dan sikap pegawai terhadap manajer perempuan penting untuk diteliti lebih lanjut karena melalui prasangka, *stereotype-belief* yang ada dapat mempengaruhi cara pandang pegawai dalam melihat performa, kemampuan dan kepribadian manajer perempuan (Tomaskovic dan Devey dalam Burton, 1997). Suatu predisposisi dari nilai-nilai yang dianut disalurkan oleh individu melalui cara yang *favorable* atau *unfavorable* dapat timbul dari *judgement* yang salah dan tidak fleksibel yang disebut prasangka.

Karena pada dasarnya prasangka adalah penilaian negatif, maka sikap terhadap manajer perempuan yang ditimbulkan seharusnya akan cenderung negatif. Dapat diasumsikan prasangka terhadap manajer perempuan dan sikap terhadap manajer perempuan memiliki keterkaitan, dalam hal ini prasangka gender akan mempengaruhi sikap terhadap manajer perempuan.

Perbedaan Pria dan Perempuan

Pandangan atau penilaian negatif terhadap perempuan biasanya sering muncul dari pria dibanding dari sesama perempuan. Namun bukan berarti perempuan tidak memiliki prasangka

yang ditujukan pada perempuan (Glick & Fiske, 1996). Dalam penelitian Franzoi (1996) dikatakan bahwa pria delapan kali lebih berprasangka gender (sexist) daripada perempuan.

Dengan penjelasan teori mengenai *ingroup-outgroup*, dapat diasumsikan pegawai perempuan mempersepsikan dirinya dan manajer perempuan sebagai sama-sama anggota *ingroup*, sedangkan pegawai pria melihat manajer perempuan dan dirinya merupakan anggota kelompok yang berbeda.

Selain itu adanya solidaritas gender dalam organisasi dapat mempengaruhi preferensi seseorang untuk memilih rekan kerja berdasarkan gender. Berdasarkan pada pemikiran itu, perempuan akan lebih memilih untuk bekerja dengan sesama perempuan dan pria dengan sesama pria (Fajak & Haslam, 1998). Preferensi untuk bekerja pada atasan dengan jenis kelamin tertentu berarti juga menyatakan sikap tertentu terhadap atasan.

Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan metode regresi linier untuk melihat sumbangan prasangka gender terhadap sikap pada manajer perempuan.

Pengukuran sikap dilakukan melalui bentuk pelaporan diri individu terhadap obyek sikap (*self report*). Pengukuran sikap dapat dilakukan dengan menempatkan hasil evaluasi terhadap obyek sikap pada dimensi evaluatif, yaitu *favorable-unfavorable* (Eagly dan Chaiken, 1993). Karena itu sikap dapat diukur dengan teknik skala.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah sikap bawahan terhadap manajer perempuan. Sikap adalah kecenderungan untuk bertindak laku terhadap objek sikap tertentu, mencerminkan derajat perasaan negatif dan positif. Dalam penelitian ini objek sikap adalah manajer perempuan. Jadi, sikap bawahan terhadap manajer perempuannya akan mengkategorikan individu yang memiliki sikap yang negatif, netral atau positif secara keseluruhan, terhadap manajer perempuannya.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah prasangka gender (*sexism*). Definisi prasangka gender adalah suatu penilaian berdasarkan gender yang pada dasarnya bersifat negatif ditujukan terhadap perempuan. Walaupun dalam prasangka ambivalen, dikatakan bahwa prasangka mempunyai dua sisi, yaitu *hostile* (memiliki nilai negatif) dan *benevolent* (memiliki nilai positif), namun demikian kedua aspek itu tetap didasarkan pada anggapan lemahnya perempuan (Glick dan Fiske, 1996). Jadi pada dasarnya prasangka diartikan sebagai penilaian negatif terhadap perempuan. Prasangka gender akan membedakan orang-orang yang berprasangka gender atau tidak dan bila berprasangka.

Instrumen penelitian menggunakan dua buah alat ukur yaitu:

1. **Ambivalent Sexism Inventory (ASI)**

Skala sikap ini dibuat berdasarkan model teori yang diajukan oleh Glick dan Fiske (1996), yaitu dengan subskala *hostile sexism* dan *benevolent sexism*. *Hostile sexism* bersifat unidimensional, artinya

berdasar pada satu faktor saja yaitu sikap antipati yang mendasari prasangka terhadap perempuan. *Benevolent sexism* terdiri dari tiga faktor yaitu paternalistik protektif, perbedaan gender komplementer dan keintiman heteroseksual.

ASI dibuat dengan menggunakan enam buah studi yang keseluruhannya melibatkan 2250 subyek. Dari ke enam studi yang dilakukan, ASI memiliki *alpha reliability coefficients* dari rentang 0,83 sampai 0,92 (Glick dan Fiske, 1996). Analisis *test-retest reliability* dilakukan dengan melihat korelasi antara administrasi pertama dan administrasi ulang setelah beberapa waktu. Korelasi yang tinggi ($r=0,87$) menunjukkan kekonsistenan hasil yang didapatkan antar waktu. Hal ini berarti alat ukur ASI dapat dipercaya. ASI juga memiliki validitas *convergen* dan *diskriminant, criterion-related validity* dan pembuktian validitas konstruk dilakukan dengan faktor analisis komponen *hostile* dan *benevolent sexism*.

Bentuk skala yang digunakan adalah skala sikap dengan enam kategori pilihan (*six point scale*). Alat ukur ini dibuat oleh pencetus teori prasangka ambivalen yaitu Gilck dan Fiske (1996). Skor *hostile sexism* dan *benevolent sexism* didapat dengan menghitung rata-rata (*mean*) masing-masing item dari subskala itu. Kemudian skor total *ambivalent sexism* didapat dengan menghitung rata-rata (*mean*) dari kedua skor *hostile* dan *benevolent*. Kemungkinan skor total yang didapat paling rendah = 0 dan skor tertinggi = 5.

2. *Attitude Toward Women Manager Scale (WAMS)*

Alat ukur WAMS dibuat oleh Peter dkk (Peter, Terborg, & Taynor, 1977) dengan rentang tujuh pilihan jawaban (*seven point scale*), yaitu:

Alat ukur ini terdiri dari item-item yang *favorable* dan *unfavorable*. Skoring jawaban subyek dilakukan sesuai dengan respon subyek. Untuk item-item yang *unfavorable*, skoringnya dibalik (kecuali untuk nilai netral) yaitu STS=7, TS=6, ATS=5, N=4, AS=3, S=2, SS=1. Skoring total dilakukan dengan menjumlahkan keseluruhan skor item dibagi jumlah item keseluruhan.

WAMS dibuat pertama kali oleh Peter dkk dengan berisi 55 item dan diuji validitas dan reliabilitasnya pada 345 pria dan 196 perempuan lulusan universitas (Damayanti, 1997). Koefisien reliabilitas yang tinggi ($r=0.852$) menunjukkan bahwa alat ukur WAMS dapat dipercaya karena konsistensi hasil antar waktunya.

Item-item dalam alat ukur ini pada awalnya berjumlah 21 item. Peneliti kemudian melakukan pemecahan satu buah item yang memberikan dua buah pokok pikiran. Selain telah menjadi dua pokok pikiran terpisah, pemecahan item ini juga memberikan jumlah item *favorable* dan *unfavorable* yang seimbang, yaitu 11 item untuk item yang *favorable* dan 11 item untuk item yang *unfavorable*. Item-item *favorable* dibuat dengan berangkat dari ide bahwa manajer perempuan dan manajer pria itu sama-sama menampilkan karakteristik yang baik, sedangkan item-item *unfavorable* dimaksudkan bahwa manajer perempuan memiliki karakteristik yang mencerminkan kedudukan lebih lemah daripada manajer pria. Semakin tinggi skor mengindikasikan sikap yang *favorable* atau positif

terhadap manajer perempuan. WAMS memiliki kemungkinan skor total terendah = 1 dan skor tertinggi = 7.

Validitas internal dilakukan dengan menghitung *item-total correlation* menggunakan program SPSS. Nilai korelasi per item ini kemudian dianalisis menggunakan patokan korelasi *Pearson Product Moment* yang sudah terstandarisasi pada tabel Q Guilford. Dengan demikian, nilai *item-total correlation* per item jauh di bawah estimasi nilai r pada tabel Q dianggap item yang tidak valid.

Pada penelitian ini, reliabilitas yang didapatkan adalah berdasarkan konsistensi respon-respon terhadap semua item skala, yang kemudian disebut dengan *inter-item consistency* (Kuder dan Richardson dalam Crocker dan Algina, 1986).

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini (*ASI* dan *WAMS*) telah dibuat oleh ahli dari luar Indonesia yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Untuk dapat menggunakannya, kedua alat ukur ini diterjemahkan terlebih dahulu. Hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan SPSS, alat ukur *WAMS* menunjukkan reliabilitas yang baik yaitu $\alpha = 0,8125$. Sedangkan untuk alat ukur *ASI* menunjukkan hasil $\alpha = 0,7459$.

Hasil analisis item dengan membandingkan r (*item-total correlation*) dengan r table Q pada Guilford, didapatkan dari 22 item *ASI* hanya 17 item yang valid. Pada alat ukur *WAMS*, dari 22 itemnya ditemukan empat itemnya tidak valid. Peneliti tidak langsung membuang semua item-item yang tidak valid, melainkan hanya membuang lima item dengan koefisien *item-total correlation* terendah (kelimanya

bernilai negatif) dan mencoba memakai lagi kesemua item *WAMS*.

Setelah dilakukan pembuktian kesahihan dan reliabilitas item-item alat ukur di atas, analisis dilanjutkan dengan menggunakan metode korelasi untuk mengetahui hubungan antar dua variabel. Metode korelasi yang digunakan adalah *Pearson's Product Moment* (r). Korelasi ini tepat digunakan untuk sampel yang besar ($N > 30$). Nilai korelasi ditafsirkan dengan tanda positif-negatif dan nilai signifikansi (Santoso, 2000).

Metode statistik untuk melihat sumbangan prasangka gender terhadap sikap pada manajer perempuan adalah metode regresi linier. Besarnya sumbangan dapat dilihat dari besarnya *R square*. Semakin besar koefisien *R square* akan semakin besar pula sumbangan IV untuk DV.

Subyek penelitian ini diambil atas dasar kriteria sebagai berikut: (1) Pria dan Perempuan. Pegawai pria dan perempuan diperlukan sebagai sampel sehingga dapat dilihat apakah perbedaan antara pria dan perempuan signifikan dalam hal prasangka gender dan sikap terhadap manajer perempuan. (2) Memiliki atasan langsung manajer perempuan dalam waktu minimal satu tahun. Waktu kerja satu tahun dianggap cukup bagi seorang karyawan untuk berinteraksi dengan atasannya. (3) Tidak sedang cuti/sekolah/dinas luar yang membuat ia tidak masuk bekerja selama kurun waktu 6 bulan ke atas (4) Pendidikan minimal SLTA. Pendidikan berperan penting dalam mengisi sebuah skala sikap. Tamatan SLTA dianggap telah mampu membaca dan menulis dengan baik. Dalam membaca juga dapat mengerti

makna dari tiap pernyataan yang ada dalam alat ukur penelitian ini.

Jumlah subyek yang diharapkan dalam penelitian ini adalah 150 orang dengan jumlah subyek pria dan perempuan seimbang. Semakin banyak subyek akan semakin baik karena dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya dan dapat mencapai keterwakilan subyek.

Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan, prasangka gender terhadap perempuan memberi sumbangan yang signifikan kepada sikap bawahan terhadap manajer perempuan (sebesar 8,2%). Hal ini berarti semakin tinggi derajat prasangka gender individu terhadap perempuan akan semakin negatif sikapnya terhadap manajer perempuannya.

Mengenai perbedaan pria dan perempuan dalam prasangka gender, didapatkan hasil bahwa pria lebih memiliki prasangka gender terhadap perempuan dibanding perempuan terhadap perempuan.

Sedangkan mengenai sikap terhadap manajer perempuan didapatkan hasil bahwa subyek pria lebih bersikap negatif terhadap manajer perempuannya dibanding subyek perempuan.

Kesimpulan dan Diskusi

Sumbangan prasangka gender pada sikap bawahan terhadap manajer perempuan.

Pada penelitian ini ditemukan adanya sumbangan yang signifikan dari prasangka gender kepada sikap terhadap manajer perempuan. Hal ini sesuai dengan asumsi bahwa sikap bawahan terhadap manajer

perempuan dipengaruhi oleh prasangka gender yang dimiliki oleh bawahannya. Hal ini juga menunjukkan ada kemungkinan hubungan interpersonal antara manajer perempuan dengan bawahannya dapat terganggu karena sikap bawahan dipengaruhi oleh prasangka gender. Semakin tinggi derajat prasangka gender individu terhadap perempuan akan semakin negatif sikapnya terhadap manajer perempuannya. Maka individu, khususnya pegawai yang memiliki manajer perempuan hendaknya mengembangkan cara pikir yang terbuka (*open minded*) sehingga dapat menghargai dan mengakui potensi dan kelebihan dari perempuan.

Walaupun demikian, sumbangan prasangka gender yang hanya sedikit (8,2%) pada sikap terhadap manajer perempuan menunjukkan bahwa sikap terhadap manajer perempuan tidak terlalu ditentukan oleh besarnya prasangka gender yang dimiliki oleh pegawai pria dan perempuan. Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor lain yang berperan dalam pembentukan sikap, antara lain adalah proses identifikasi, kepribadian subyek dan pengalaman yang berulang. Bila muncul adanya identifikasi bawahan terhadap manajer perempuan, bawahan tersebut cenderung akan memiliki sikap positif terhadap manajer perempuan tersebut.

Disebutkan pula bahwa kepribadian seseorang, introvert ataukah ekstrovert, ikut menentukan sikap dan perilakunya. Pengalaman berulang dengan manajer perempuan juga dapat mempengaruhi sikap bawahan terhadap manajer

perempuannya. Berikut ini penjelasan yang berkaitan dengan pengalaman berulang bawahan dengan manajer perempuannya.

Telah dikemukakan sebelumnya, saat ini sudah banyak perusahaan yang memiliki manajer perempuan. Hal ini memberi kesempatan pada karyawan pria dan perempuan untuk dapat beradaptasi dan terbiasa terhadap adanya manajer perempuan sehingga kecenderungan sikap positif.

Prasangka gender yang hanya memberi sumbangan yang kecil pada sikap terhadap manajer perempuan dapat dimaknai bahwa masyarakat di Indonesia, khususnya Jakarta sudah memiliki cara pikir yang terbuka (*open minded*). Prasangka gender memang tetap ada karena selain memiliki nilai-nilai tradisional, hal tersebut sudah ikut tertanam bersama stereotip gender yang disosialisasikan sejak masa kecil. Namun dengan keterbukaan pikiran, masyarakat memiliki sikap yang kurang terpengaruh oleh prasangka gender. Dalam hal ini sikap terhadap manajer perempuan tidak terlalu ditentukan oleh prasangka gender.

Perbedaan Pria dan Perempuan dalam hal Prasangka Gender

Hasil penelitian ini menunjukkan subyek dalam penelitian ini juga memiliki kecenderungan derajat prasangka gender dalam tingkat sedang. Kecenderungan prasangka gender yang tidak rendah dan tidak tinggi ini kemungkinan disebabkan semakin terbuka cara pandang terhadap perempuan, yang tidak lagi memfokuskan diri pada inferioritas perempuan.

Selain itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pria lebih

berprasangka terhadap perempuan daripada perempuan terhadap perempuan. Bila dikaitkan dengan stereotip gender, pria lebih diharapkan untuk berprestasi dan memimpin dibanding perempuan dan perempuan sebaiknya memenuhi tuntutan sesuai peran gendernya secara tradisional, yaitu memfokuskan diri lebih kepada keluarga, menjadi istri dan ibu yang baik. Apabila tuntutan tersebut tidak terpenuhi maka pria akan berusaha mempertahankan *self esteem*nya yang berisiko menjadi rendah dan mengembangkan stereotip negatif terhadap perempuan pada akhirnya menjadi berprasangka terhadap perempuan.

Perbedaan Pria dan Perempuan dalam hal Sikap bawahan terhadap manajer perempuan

Hasil penelitian menunjukkan ada perbedaan yang signifikan pada pegawai pria dan perempuan dalam hal sikap terhadap manajer perempuan. Pegawai perempuan lebih menunjukkan kecenderungan sikap yang positif dibanding pegawai pria. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor identitas sosial yang dimiliki oleh subyek pria dan perempuan. Identitas sosial akan menguatkan *self esteem* individu dalam keterlibatan pada dinamika relasi *ingroup-outgroup* (Nelson, 2002). Teori identitas sosial mengatakan, dalam relasi *ingroup-outgroup* akan terjadi bias *ingroup* (*ingroup favoritism*) yang bersamaan dengan evaluasi negatif terhadap *outgroup*. Bawahan perempuan menganggap dirinya memiliki identitas sosial yang sama oleh manajer perempuannya, karenanya anggapan *ingroup* ("us") dapat mendasari sikap mereka.

Selain itu, adanya solidaritas gender dalam dunia organisasi memberikan arti bahwa pria lebih ingin bekerja dengan sesama pria sedangkan perempuan lebih memilih bekerja dengan perempuan dengan alasan kesamaan gender (Fajak & Haslam, 1998). Hal ini dapat berdampak juga pada preferensi gender terhadap atasan. Preferensi gender ini dapat mengasumsikan akan adanya perbedaan sikap bawahan pria dan perempuan terhadap manajer perempuan. Kecenderungan sikap ini tentunya sesuai dengan preferensi gender dalam bekerja, yaitu bawahan perempuan lebih bersikap positif terhadap manajer perempuan, dibanding bawahan pria. Responden dalam penelitian ini kemungkinan menggunakan dasar pemikiran solidaritas gender dalam memberi evaluasi terhadap manajer perempuan sehingga sikap bawahan perempuan terhadap manajer perempuan lebih *favorable*.

Dengan identitas sosial dan preferensi gender yang ada, maka kedua hal ini menjelaskan adanya perbedaan subyek pria dan perempuan dalam hal sikap terhadap manajer perempuan, dimana pria cenderung bersikap negatif.

Daftar Pustaka

- Allport, G. (1954). *Nature of prejudice*. U.S.: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Baron, R. A. & Byrne, D. (2000). *Social psychology* (9th ed). Massachusetts: A Pearson Education Company.
- Damayanti, E.S. (1997). Hubungan antara ideologi jenis kelamin dan orientasi peran jenis kelamin bawahan dengan sikap terhadap manajer perempuan. Skripsi Sarjana. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Deaux, Dane & Wrightsman (1993) *Social psychology in the 90's*. 6th ed. California: Brooks/Cole publishing Company.
- Fajak, A & Haslam, S.A. (1998). *Gender solidarity in hierarchical organizations*. *British Journal Of Social Psychology*, 37: 73-94. <http://www.ex.ac.uk/psychology/seorg/organisational.html>. 5/15/2004.
- Feather, N.T. (2004). Value correlates of ambivalent attitudes toward gender relations. *Personality And Social Psychology Bulletin*. Vol 30, no 1, hal 3-12.
- Glick, P. & Fiske, S.T. (1996). The Ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512.
- Glick, P dkk (2000). Beyond prejudice as simple antipathy: Hostile and benevolent sexism across cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 763-775.
- Glick, P. & Fiske, S.T. (2001). An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications of

- gender inequality. *American Psychologist*, 56, 109-118.
- Kusuma, Y. (2000). Prasangka diantara siswa yang terlibat tawuran: Penelitian pada siswa sekolah dengan agama berbeda. Skripsi strata satu. Tidak dipublikasikan. Depok. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Nelson, T. D. (2002). *The psychology of prejudice*. Boston. Allyn dan Bacon.
- Peter, L.H., Terborg, J.R. & Taynor, J. (1977) Women As Manager Scale (WAMS): A Measure of Attitudes Toward Women in Management Positions, *Journal of Applied Psychology*, 62, 33
- Savitri, R.L. (2002). Profil perilaku kepemimpinan perempuan ideal menurut kelompok kerja mayoritas pria dan mayoritas perempuan. Skripsi strata satu. Tidak dipublikasikan Depok. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Sears, D. O., Freedman, J. L. & Peplau, L. A. (1994). Psikologi sosial, *Edisi 5, Jilid 2*. Jakarta. Erlangga.
- Viki, G. T. & Abrams, D. (2003). *Benevolent "Inclusion" and Hostile "Exclusion": The Complementary Role Of Hostile and Benevolent Sexism in The Social Exclusion of Women*. <http://www.ukc.ac.uk/psychology/social-inclusion/meeting7n/papers/tendayiviki.ppt>. 15/3/2004.

