

## **IDENTITAS SOSIAL GENDER, SEKSISME MODERN, DAN PERSEPSI TERDISKRIMINASI PADA PEKERJA PEREMPUAN**

**Pandapotan, Astrid Novianti, Sarlito W Sarwono**  
**Universitas Indonesia, Jakarta**

### Abstrak

*Penelitian ini mereplikasi penelitian Cameron (2001) dengan tema yang sama. Deaux & LaFrance (dalam Cameron, 2001) mengungkapkan persepsi diskriminasi dapat diprediksi dari identitas sosial gender dan modern sexism (seksisme modern). Identitas sosial terkait dengan kesadaran, pengetahuan dan perasaan menjadi bagian dari anggota kelompok gender. Modern sexism (seksisme modern) adalah belief mengenai kesetaraan perempuan.*

*Persepsi diskriminasi terbagi menjadi dua tingkatan, yaitu persepsi diskriminasi personal dan persepsi diskriminasi kelompok. Pada penelitian sebelumnya ditemukan adanya diskrepansi antara kedua persepsi itu. Persepsi diskriminasi kelompok cenderung lebih tinggi dibanding persepsi diskriminasi personal.*

*Penelitian ini mencoba melihat peran identitas sosial dan seksisme modern di perusahaan dengan dominasi pria terhadap persepsi diskriminasi pada pekerja perempuan, baik pada tingkat personal maupun kelompok. Diasumsikan pada perusahaan tersebut interaksi mayoritas pria dan minoritas perempuan sering terbentur pada stereotip gender.*

*Subyek penelitian sebanyak 48 orang. Analisis hasil menggunakan regresi berganda untuk melihat sumbangan variabel bebas (identitas sosial gender dan seksisme modern) secara sendiri-sendiri maupun bersamaan terhadap variabel terikat (persepsi terdiskriminasi).*

*Kesimpulan penelitian ini, seksisme modern secara signifikan dapat memprediksi persepsi diskriminasi personal namun tidak untuk persepsi diskriminasi kelompok. Identitas sosial tidak memberikan peranan dalam persepsi diskriminasi baik tingkat personal maupun tingkat kelompok pekerja. Disamping itu, ditemukan diskrepansi atau kesenjangan dalam persepsi diskriminasi secara personal dibanding persepsi diskriminasi secara kelompok.*

*Kata kunci: identitas sosial gender, seksisme modern, persepsi terdiskriminasi*

## Pendahuluan

Kesetaraan gender dalam pekerjaan yang sudah diatur melalui Undang-undang (UU) No.7 Pasal 11 tahun 1984 tidak sepenuhnya terjadi di lapangan. Melalui survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik tahun 2000, diketahui rerata penghasilan perempuan per bulan dari upah bersih hanya sebesar 60-70% dari pekerja pria.

Selain perbedaan rata-rata pendapatan pria dan perempuan, sering ditemukan bahwa perusahaan-perusahaan memberhentikan karyawatnya yang hamil. Ada juga perusahaan yang membuat kontrak kerja bagi pekerja perempuannya agar mereka tidak boleh merencanakan kehamilan (CIDA, 2000).

Perlakuan diskriminatif berbasis gender dapat terjadi tidak hanya pada tingkat kelompok seperti di atas, melainkan juga pada hubungan interpersonal, khususnya bila dalam organisasi tersebut proporsi antara pria dan perempuan timpang (Nelson, 2002, Hewstone, dkk., 2002). Penyebabnya adalah, adanya stereotip bahwa perempuan itu inkompeten dan cenderung emosional.

Namun, apakah memang ada diskriminasi perempuan menurut persepsi perempuan itu sendiri? Apakah memang perempuan yang bekerja diperusahaan dengan dominasi pria merasa terdiskriminasi baik pada tingkatan kelompok maupun pribadi? Seberapa besar peran faktor identitas sosial dan seksisme modern dalam menentukan persepsi terdiskriminasi di tataran kelompok, maupun individu tersebut?

Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut akan diteliti

persepsi pekerja perempuan itu sendiri terhadap tingkah laku yang diarahkan kepadanya. Persepsi dalam istilah psikologi merupakan suatu proses mental untuk memaknai stimulus yang dirasakan secara inderawi (Robbins, 2002).

## Tinjauan Pustaka

Dari berbagai penelitian, persepsi terdiskriminasi dapat diprediksi oleh dua variabel bebas sebagai sistem belief gender yaitu identitas sosial gender dan *modern sexism* (Cameron 2001, Deaux & LaFrance, 1998). Cameron menambahkan karena diskriminasi adalah hal sensitif yang dapat menurunkan *self-esteem* maka penyangkalan dapat saja terjadi dalam respon penelitian. Oleh karena itu diperlukan perbedaan antara persepsi terdiskriminasi personal dan kelompok. Tujuannya, agar dapat dilihat apakah ada diskrepansi antara persepsi diskriminasi personal dan kelompok. Jika hal itu ditemukan, maka dapat disimpulkan bahwa sebenarnya perempuan menganggap diskriminasi dalam konteks kerja pada kelompok perempuan masih ada. Akan tetapi, demi mempertahankan *self-esteem* yang baik, pada persepsi diskriminasi personal hal itu disangkal.

Identitas sosial adalah kesadaran individu akan keterkaitannya dengan suatu kelompok sosial (Tajfel, 1972 dalam Hogg dan Abrams, 1988). Manusia sebagai makhluk sosial menyandang banyak identitas sosial, seperti suku, ras, agama, kebangsaan, gender dan sebagainya. Identitas sosial ini memberikan makna psikologis dan mempengaruhi tingkah laku kolektif. Makna psikologis yang terjadi berupa *self-esteem* muncul melalui evaluasi status kelompok

sosialnya dibanding dengan kelompok sosial lain. Semakin keras upaya individu mengidentifikasi dirinya pada kelompok sosial tertentu, semakin peka juga ia menilai permasalahan antar kelompok sosial. Diskriminasi gender merupakan masalah sosial yang berkenaan antara pria dan perempuan. Sehingga, identitas sosial gender yang tinggi dapat memperkuat persepsi terdiskriminasi gender. (Major, Gramzow, McCoy, Levin, Schmader & Sidanius, 2002).

Aspek lain yang dapat mempengaruhi diskriminasi gender adalah *modern sexism* (seksisme modern) (Cameron, 2001). Seksisme modern dipahami sebagai suatu *belief* akan perempuan. Pembahasan mengenai seksisme biasanya terkait dengan prasangka. Prasangka disini dapat diartikan sebagai sikap atau *belief* yang didasarkan pada informasi yang tidak lengkap, terhadap sesuatu, termasuk gender. *Belief* yang dimunculkan dalam prasangka cenderung negatif. *Belief* dalam prasangka disebut stereotip (Nelson, 2002).

Seksisme modern adalah seksisme yang biasa terjadi saat ini. Prasangka terhadap perempuan tidak lagi terbuka dan berintensitas seperti dulu, melainkan lebih halus dan tertutup. Prasangka yang lebih halus tersebut dinilai melalui sikap terhadap kesetaraan gender. Individu yang dikatakan berprasangka adalah yang masih memegang stereotip negatif maupun yang positif yaitu mendukung kesetaraan, misalnya menganggap perempuan harus selalu diperlakukan sama dengan pria, termasuk melakukan hal-hal yang tidak sesuai dengan kondisi fisik maupun mentalnya (Swim, dkk, 1995).

Pada perempuan, seksisme modern berguna untuk melihat *belief* mereka terhadap perempuan sendiri. Tujuannya untuk mengetahui apakah mereka menolak atau mendukung *belief* tersebut. Menurut Cameron (2001) perempuan yang menolak *belief* berarti meyakini bahwa perempuan tidak seharusnya dinilai secara stereotip melainkan harus diperlakukan setara walaupun tidak harus sama, sedangkan perempuan yang mendukung *belief* adalah yang setuju dengan keadaan gender saat ini dan masih memegang stereotipe perempuan tradisional (yang lama).

Kaitan seksisme modern ini dengan persepsi terdiskriminasi adalah pada *belief* terhadap perempuan tersebut. Perempuan yang *belief*-nya rendah pada seksisme modern mengindikasikan kesetaraan dalam hubungan pria-perempuan. Sedangkan perempuan dengan seksisme modern tinggi ditafsirkan memiliki orientasi tradisional, yaitu bahwa status sosial perempuan yang rendah merupakan sesuatu yang umum dilakukan masyarakat. Sebagian tidak menganggapnya sebagai masalah, sebagian lain merasa harus memeranginya. Dapat dipahami bahwa perempuan dengan *belief* seksisme rendah akan lebih peka dan lebih mampu mempersepsi diskriminasi.

Penelitian mengenai persepsi diskriminasi gender telah dilakukan beberapa kali, di antaranya oleh Taylor, Wright & Porter (1994). Penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa individu dari suatu kelompok yang secara potensial menjadi target diskriminasi akan mempersepsi adanya diskriminasi

secara berbeda. Persepsi terdiskriminasi sebagai kelompok lebih besar dibandingkan dengan terdiskriminasi secara personal sebagai individu. Khususnya tentang diskriminasi terhadap pekerja perempuan, penelitian Crosby (1982, 1984 dalam Ruggiero & Taylor, 1997) mendapatkan hasil yang hampir serupa, yaitu secara personal pekerja perempuan tidak menilai adanya perlakuan diskriminatif, akan tetapi mereka merasakannya sebagai kelompok. Taylor, dkk. (1994) menjelaskan bahwa diskrepansi antara persepsi diskriminasi kelompok dan individu ini mungkin terjadi karena adanya penyangkalan individu, yang disebabkan oleh beberapa faktor tertentu, untuk mempersepsi adanya diskriminasi secara personal. Menurut Ruggiero & Taylor (1997) kecenderungan individu untuk tidak mengakui adanya diskriminasi adalah bagian dari *self-protection*. Tujuannya adalah, agar tidak mengarahkan pada menurunnya *self-esteem* (harga diri).

Gurin dan Markus (1989) mendefinisikan identitas sosial gender sebagai kesadaran sebagai gender tertentu dan rasa keterikatan pada gender tersebut. Bila merujuk pada Cameron dan Lalonde (2000) maka ada satu dimensi identitas sosial yang ditambahkan yaitu perasaan sebagai bagian dari kelompok sosial. Menurut Gurin dan Markus (1989) lagi, konsekuensi dari kesadaran pada identitas sosial gender tergantung dimana seseorang, dalam hal ini perempuan, memposisikan dirinya pada struktur sosial berdasarkan peran gender. Proses identitas sosial gender secara signifikan lebih tinggi pada peran non-tradisional dan

feminis dibandingkan dengan perempuan dengan peran tradisional.

Selain itu, menurut Skerington & Baker (dalam Nurrachman-Sutojo, 1993) identitas sosial gender perempuan didapatkan dari evaluasi perbandingan dengan kelompok pria. Perempuan yang menganggap status sosial kelompoknya lebih rendah dibanding laki-laki akan memiliki identitas sosial yang rendah pula. Kebalikannya, perempuan yang merasa status sosial perempuan tidak berbeda dengan pria cenderung memiliki identitas sosial yang tinggi.

Berkaitan dengan seksisme modern, perlu diperhatikan bahwa kata "modern" itu sendiri bermakna sesuatu yang baru, dan terkini. Jadi seksisme modern berarti seksisme yang baru atau terkini. Dengan kata lain ada seksisme yang lama. Seksisme yang lama atau tradisional adalah prasangka yang dipicu oleh stereotip negatif, sedangkan seksisme modern, menurut Swim dkk (1995), adalah:

*...denial of discrimination against women, a hostility toward equality for women, and nonsupport of programs and legislation designed to help women.*

Swim, dkk (1995: 199)

Dari definisi ini terlihat bahwa prasangka dalam seksisme berbeda pengertiannya dengan prasangka dalam seksisme terdahulu, diantaranya adalah penyangkalan diskriminasi terhadap perempuan dan tidak mendukung program-program untuk membantu perempuan. Swim, dkk. menambahkan bahwa perubahan

prasangka itu disebabkan semakin berkembangnya nilai humanis dan egaliter, sehingga kemunculan tingkah laku yang langsung berdasarkan prasangka terus ditekan. Akan tetapi itu tidak berarti bahwa seksisme itu sudah tidak ada lagi.

Selain seksisme modern yang diteorikan oleh Swim, Tougas dkk membuat suatu teori yang memiliki konsep sama yang dinamakan *neosexism*, dengan definisi sebagai berikut

*Manifestation of a conflict between egalitarian values and residual negative feeling toward women.*

(Tougas et.al,1995 dalam Nelson, 2002)

Menurut Tougas, seseorang yang dikatakan *sexist* adalah individu yang masih memiliki perasaan negatif terhadap perempuan. Bila ditemukan adanya nilai egaliter pada individu sedangkan ia masih memiliki perasaan negatif terhadap perempuan, maka dianggap nilai egaliter tersebut sebenarnya hanya penyangkalan belaka.

Konsep dan konstruk neoseksisme sama dengan seksisme modern (lihat Nelson, 2002., Campbell, dkk, 1997). Keduanya berusaha untuk melihat seksisme yang saat ini lebih halus (*subtle*) dan tertutup (*covert*). Hanya saja neoseksisme lebih banyak mengukur penilaian mengenai masalah gender dalam dunia pekerjaan, sedangkan Modern seksisme lebih luas. Isinya mencakup sampai pada penilaian terhadap seksisme eksplisit di media. Yang jelas, dua seksisme kontemporer ini sifatnya berupa *belief* mengenai

permasalahan gender sehingga pengukurannya dapat dilakukan baik kepada pria maupun perempuan walaupun dengan tujuan yang berbeda. Pada pria seksisme modern berguna untuk melihat apakah ia *sexist* (berprasangka) atau tidak, sementara pada perempuan, pengukuran seksisme bertujuan pada orientasi hubungan pria dan perempuan. Wujudnya yang terlihat adalah apakah perempuan menganggap pria dan perempuan seharusnya sejajar atau bahwa status sosial perempuan lebih rendah dari lelaki.

Selanjutnya, seberapa jauh diskriminasi itu dipersepsi oleh orang yang bersangkutan dapat digolongkan dalam dua tingkat, yaitu tingkat persepsi terdiskriminasi personal dan tingkat persepsi terdiskriminasi kelompok. Pada tingkat personal, individu mempersepsikan adanya diskriminasi terhadap dirinya karena keterkaitannya dengan kelompok sosial tertentu. Sedangkan pada tingkat kelompok, individu mempersepsi adanya diskriminasi pada kelompok sosial di mana ia menjadi anggota. Penelitian terdahulu di barat menemukan bahwa biasanya hasil persepsi terdiskriminasi kelompok lebih besar dibanding persepsi terdiskriminasi personal. Taylor, dkk. (1994) menjelaskan hal tersebut dengan kemungkinan adanya penyangkalan dari individu terhadap diskriminasi secara personal. Ruggiero & Taylor (1997) mengemukakan bahwa penyangkalan akan diskriminasi pada tingkat individu disebabkan individu berusaha menjaga *self-esteem*-nya. Diskriminasi terkait dengan status yang tidak menguntungkan dan dapat

mengganggu *self-esteem*, karena itu orang berusaha menyangkal diskriminasi pada tingkat individu.

Di sisi lain, dari berbagai hasil penelitian didapatkan bahwa persepsi diskriminasi akan lebih mampu diakui bila lingkungannya tidak terbatas pada sekitar individu sendiri. Dengan demikian dalam kaitan dengan pekerjaan, persepsi diskriminasi akan semakin berkurang ketika individu menilai berdasarkan mulai dari konteks negara, perusahaan, divisi sampai tingkat yang paling rendah yaitu individu (Crosby, 1986 dalam Kelly & Breinlinger, 1996).

Dalam konteks pekerjaan dan gender, kelompok sosial yang paling relevan adalah perusahaan. Menurut teori Proporsi Kelompok (Kanter, 1977 dalam Hewstone dkk, 2002) ada beberapa jenis perusahaan berdasarkan tingkat keseragaman kelompoknya dan tingkat dominasi satu kelompok terhadap kelompok lainnya, termasuk tentunya kelompok gender, yaitu sebagai berikut: (1) *Uniform groups* (100:0) yaitu yang berisikan hanya satu jenis kelompok, misalnya yang seluruhnya terdiri dari laki-laki saja atau perempuan saja, (2) *Skewed groups* (85 :15) berisikan satu tipe yang besar (Kanter menyebutkannya dominan), yang nantinya mengendalikan kelompok dan budaya, (3) *Tilted groups* (65:35) ukuran perbandingan dari kelompok ini lebih kecil. Kanter menyebutnya sebagai kelompok yang mayoritas dan minoritas), dan besarnya kelompok minoritas sudah cukup untuk mempengaruhi budaya dari kelompok, dan (4) *Balanced groups* (60:40-50:50) berisikan dua kelompok yang jumlahnya sama atau hampir sama.

### Metode Penelitian

Sesuai dengan teori Kanter mengenai proporsi kelompok dalam perusahaan, maka penelitian ini mengambil tipe perusahaan *tilted groups* merujuk pada jumlah antara pekerja pria dan perempuan. Adapun perusahaan yang dijadikan sumber adalah perusahaan yang bergerak pada usaha perakitan alat berat yang berlokasi di Bandung. Menurut pihak yang membantu peneliti dalam memberikan akses penelitian, perusahaan tersebut mempekerjakan 3000 karyawan.

Dari total jumlah itu, peneliti memfokuskan penelitian pada karyawan administrasi yang seluruhnya berjumlah 800 orang di mana pegawai perempuan hanya berjumlah 100 orang. Dengan demikian dari segi proporsi pegawai administrasinya pun sudah memenuhi persyaratan tipe *tilted groups*. Teknik sampling yang digunakan adalah *accidental*.

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari penelitian-penelitian sebelumnya. Instrumen itu dibagi menjadi tiga bagian, satu bagian alat ukur identitas sosial gender, satu bagian gabungan dari alat ukur seksisme modern dan persepsi terdiskriminasi dan satu lagi data kontrol. Penggabungan dua variabel yaitu seksisme modern dan persepsi terdiskriminasi sengaja dilakukan peneliti karena respon skalanya sama. Proses pengadaptasian diawali dengan penerjemahan dari bahasa Inggris menjadi bahasa Indonesia. Kemudian dilakukan *back translation* oleh orang yang dianggap ahli oleh peneliti. Setelah itu dilakukan *face validity* kepada pembimbing dan beberapa orang lain untuk

mengetahui kesesuaian pemahaman mereka terhadap arti sebenarnya. Setelah tahapan ini barulah dilakukan uji coba. Untuk memenuhi persyaratan psikometri saat uji coba peneliti hanya melakukan pengukuran reliabilitas berdasarkan *internal consistency* dengan memakai rumus statistik Cronbach-Alpha.

Alat ukur identitas sosial gender diadaptasi dari penelitian yang dilakukan Cameron tahun 2000. Identitas sosial sendiri terbagi menjadi tiga dimensi yaitu *ingroup ties* (kesamaan dan keterikatan dengan kelompok sosial), *centrality* (kesadaran sebagai anggota kelompok sosial), dan *ingroup affect* (perasaan menjadi bagian dari kelompok sosial). Setelah dilakukan uji coba, diperoleh  $\alpha = ,73$  untuk reliabilitas alat ini.

Seksisme modern diukur dengan alat ukur neoseksisme yang terdiri dari 10 item. Alat ukur neoseksisme dipilih dengan alasan item-itemnya cenderung berhubungan dengan evaluasi pada lingkungan kerja. Reliabilitas pada uji coba sebesar  $\alpha = ,4$ .

Untuk persepsi terdiskriminasi dibagi menjadi dua yaitu persepsi terdiskriminasi "personal" dan "kelompok". Alat ukurnya diadaptasi

juga dari Cameron (2000). Masing-masing terdiri dari tiga item. Reliabilitas uji coba persepsi terdiskriminasi personal sebesar  $\alpha = ,69$  sedangkan persepsi terdiskriminasi kelompok sebesar  $\alpha = ,85$ .

Teknik skoring alat ukur dari ketiga variabel yang ada adalah menjumlahkan nilai yang itemnya dipilih oleh responden.

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada tanggal 2 Agustus 2004 dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan perempuan di perusahaan tersebut. Sebanyak 61 kuesioner disebarkan di semua divisi, berarti sekitar 60% dari populasi pekerja perempuan. Seminggu kemudian kuesioner ditarik kembali, yang terkumpul sebanyak 48 respons dan kesemuanya dianggap memadai untuk diolah lebih lanjut.

Analisis hasil dilakukan secara bertahap. Pertama dengan mencari gambaran derajat tiap variabel yang didapatkan dari subyek. Cara yang dipakai dengan menggunakan *T-scale*. Setelah itu dilihat sumbangan tiap variabel bebas (identitas sosial gender dan neoseksisme) terhadap persepsi terdiskriminasi.

Tabel 1. Mean dan gambaran derajat tiap variabel

	Mean	Rendah (%)	Sedang (%)	Tinggi (%)
Identitas Sosial Gender	4,94	33,3	52,1	14,6
Seksisme Modern	3,08	18,8	79,2	2,1
Persepsi Terdiskriminasi Personal	2,38	18,8	60,4	20,8
Persepsi Terdiskriminasi Kelompok	3,48	18,8	64,6	16,7

Tabel 2 Korelasi (*Pearson's Product moment*) variabel bebas dengan variabel terikat

	Persepsi Diskriminasi Personal	Persep Diskriminasi Kelompok
Identitas Sosial	-.290*	-.186
Seksisme Modern	.456**	.099

\*signifikan pada  $p < .05$

\*\*signifikan pada  $p < .01$ .

Sumbangannya disimpulkan dari besarnya *R square* dan signifikansinya diuji dengan *F test*.

### Hasil Penelitian

Sebelum melangkah pada analisis sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat, terlebih dahulu dilakukan statistik deskriptif untuk mengetahui mean dan gambaran derajat masing-masing variabel.

Penentuan derajat variabel melalui skor mentah diubah menjadi z-score dan dirumuskan kedalam rumus t. Selanjutnya skor t dibagi menjadi tiga bagian. Skor dibawah 40 dimaknai berada pada derajat identitas sosial rendah. Skor 40 – 60 berada pada derajat identitas sosial yang sedang dan yang diatas 60 berarti subyek berada pada derajat yang tinggi.

Pada identitas sosial gender semakin tinggi skor berarti semakin tinggi pula identitas sosial gendernya (kesadaran, pengetahuan dan perasaan sebagai kelompok gender). Merujuk tabel, responden memiliki identitas sosial gender yang sedang namun identitas sosial tinggi lebih banyak dibanding identitas sosial rendah.

Sesuai pengertian seksisme modern (Cameron, 2001), makin tinggi skor mengindikasikan subyek makin menerima *belief* tersebut.

Sebaliknya, makin rendah skor berarti makin menolak, yang berarti subyek berorientasi pada kesetaraan karena memandang perempuan selama ini masih diperlakukan tidak adil. Dari hasil penelitian ini terlihat subyek yang mendukung dan menolak *belief* seksisme modern (perbandingan derajat rendah dan tinggi) jauh berbeda.

Berdasarkan perhitungan persentase derajat persepsi diskriminasi personal "rendah" ditemukan sebanyak 18,8%, "sedang" sebanyak 60,4%, sedangkan "tinggi" 20,8%. Hasil ini menunjukkan persepsi diskriminasi personal rendah dan tinggi hampir sama.

Melalui perhitungan dengan skor yang langsung dikelompokkan menjadi tiga derajat persepsi diskriminasi kelompok yaitu rendah, sedang dan tinggi maka didapatkan penyebaran sebagai berikut: 18,8% subyek berada pada derajat rendah, 64,6% pada derajat sedang dan 16,7% berada pada derajat tinggi. Dari hasil ini terlihat bahwa antara derajat rendah dan tinggi hampir sama persentasenya.

Dari tabel terlihat korelasi antara "identitas sosial gender" dengan "persepsi diskriminasi personal" sebesar  $-.290$ , pada tingkat  $p < .05$ . Sedangkan "seksisme modern" yang diukur melalui neoseksisme memiliki korelasi sebesar  $.456$  dengan signifikansi pada tingkatan  $.01$  dengan variabel yang sama. Artinya, dalam hubungan "identitas sosial gender" dengan "persepsi diskriminasi personal", makin tinggi tingkat identitas sosial gender, makin besar kecenderungannya untuk persepsi diskriminasi personal yang rendah dan sebaliknya. Sementara itu, dalam hubungan seksisme modern dengan persepsi diskriminasi personal terdapat kecenderungan bahwa makin tinggi skor salah satu variabel, makin tinggi pula skor di variabel yang lain.

Sebaliknya dalam korelasi antara "identitas sosial" dan "seksisme modern" dengan "persepsi diskriminasi kelompok" pekerja perempuan tidak menunjukkan hubungan yang

signifikan karena  $p > .05$  (lihat tabel 2). Dengan demikian tidak diperlukan perhitungan regresi untuk melihat sumbangannya.

Untuk melihat sumbangan kedua variabel bebas, yaitu "identitas sosial gender" dan "seksisme modern" yang berkorelasi secara signifikan dengan variabel terikat "persepsi terdiskriminasi personal" dilakukan metode regresi berganda. Hasilnya adalah  $R^2 = .216$  artinya 21,6% variasi dari persepsi terdiskriminasi personal dapat dijelaskan oleh variasi dari identitas sosial gender dan seksisme modern. 78,4% dari variasi lainnya dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

Signifikansi dari variabel "identitas sosial" dan "seksisme modern" dalam memprediksi "persepsi diskriminasi personal" dihitung dengan uji F. Hasilnya skor F adalah 6,186 dengan tingkat signifikansi ,004 yang berarti bahwa variabel "identitas sosial gender" dan "seksisme modern" dapat memprediksi "persepsi terdiskriminasi personal".

Sumbangan "identitas sosial gender" terhadap "persepsi diskriminasi personal" dapat ditinjau pada hasil regresi berganda "identitas sosial" dan "seksisme modern". Setelah didapatkan hasil regresi berganda dari variabel-variabel tersebut, salah satu variabel dilepas (*removed*). Dalam perhitungan ini yang dilepas adalah variabel "identitas sosial" dan yang dipertahankan untuk dihitung kembali adalah "seksisme modern". Dengan kata lain, sumbangan "identitas sosial" adalah hasil dari pengurangan  $R^2$  regresi berganda dengan  $R^2$  "seksisme modern". Berarti  $R^2$  "identitas sosial" besarnya ,216 dikurang ,208, atau sama dengan

,008. Angka ini sangat kecil atau dapat dikatakan variasi "identitas sosial" tidak memberikan sumbangan pada variasi "persepsi terdiskriminasi secara personal".

Dengan  $R^2$  sebesar ,208 berarti 20,8% variasi "persepsi diskriminasi personal" disumbangkan oleh variasi "seksisme modern". Sisanya 79,2% disumbangkan oleh sebab-sebab lain. Dari uji ANOVA didapat skor F adalah 12,051 dengan tingkat signifikansi ,001. Hal ini menunjukkan variabel independen "seksisme modern" dapat memprediksi "persepsi terdiskriminasi personal".

Seperti telah dijelaskan sebelumnya, diskrepansi persepsi terdiskriminasi personal dan kelompok akan dilihat melalui perbandingan *mean* kedua variabel. Uji signifikansinya ditinjau melalui *t-test*. Dengan  $N=48$  didapatkan  $M$  (rata-rata) persepsi terdiskriminasi personal = 2,38 ( $SD=.99$ ) sedangkan  $M$  persepsi terdiskriminasi kelompok = 3,48 ( $SD=1,1$ ). Dari *t-test* terlihat skor  $t$  sebesar -6,584, dengan signifikansi sebesar ,000. Dengan demikian, ada perbedaan yang signifikan antara persepsi terdiskriminasi personal dan kelompok.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dari sampel penelitian, dalam hal ini pekerja perempuan di perusahaan yang dijadikan lokasi penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa kesadaran, keterikatan dan perasaan sebagai anggota kelompok sosial cenderung berada pada tingkat yang lemah dibanding dengan yang kuat.

Sementara itu, keyakinan terhadap kesetaraan pekerja perempuan

berada pada level sedang, tidak terlalu lemah dan kuat, tetapi sudah ada kecenderungan pada pekerja perempuan di perusahaan tersebut, bahwa pria dan perempuan sudah seharusnya disejajarkan. Perempuan selayaknya tidak dipandang berdasarkan stereotip tradisional belaka.

Selanjutnya persepsi terdiskriminasi di kalangan pekerja perempuan tersebut cenderung lebih tinggi pada tingkat kelompok ketimbang pada tingkat personal, walaupun penyebaran frekuensinya sama-sama terpusat pada tingkat sedang.

Korelasi yang negatif namun signifikan ditemukan antara identitas sebagai kelompok sosial dengan persepsi diskriminasi personal. Artinya, makin kuat identitas sosial gendernya, makin tidak merasa terdiskriminasi secara personal. Hubungan yang signifikan ini tidak serta merta berarti bahwa identitas sosial gender memberikan pengaruh terhadap persepsi diskriminasi personal. Dengan demikian, persepsi ada-tidaknya atau lemah-kuatnya penilaian yang dianggap tidak adil terhadap kelompok sosial perempuan tidak didasari oleh kesadaran, keterikatan dan perasaan sebagai anggota kelompok sosial tersebut.

Tentang seksisme modern, nampak sumbangannya yang signifikan terhadap persepsi diskriminasi personal. Walaupun demikian, seksisme modern juga tidak memberikan sumbangan terhadap persepsi diskriminasi kelompok pekerja. Identitas sosial dan seksisme modern, secara bersama-sama, memberikan sumbangan signifikan terhadap persepsi diskriminasi personal.

Berikutnya, dari hasil penelitian didapatkan diskrepansi antara persepsi terdiskriminasi para pekerja perempuan secara personal dan persepsi diskriminasi secara kelompok. Maksud dari kesimpulan ini adalah pekerja perempuan di perusahaan tempat penelitian lebih merasa diperlakukan secara diskriminatif sebagai kelompok ketimbang sebagai perorangan.

### Diskusi

Adanya hubungan yang signifikan antara identitas sosial dengan persepsi terdiskriminasi personal namun tidak dengan persepsi terdiskriminasi kelompok, mungkin disebabkan derajat identitas sosial yang cenderung rendah. Dengan kata lain, kesadaran, pengetahuan dan perasaan (sebagai dimensi dari identitas sosial) yang rendah membuat individu kurang dapat mengevaluasi keadaan kelompok sosial.

Korelasi ini kurang sesuai dengan hipotesis bahwa identitas sosial minoritas dalam *setting* mayoritas cenderung kuat, yang mungkin diakibatkan terbawanya minoritas perempuan oleh lingkungan sosial yang mayoritas. Atau dapat dikatakan, adanya pengkondisian karakter pria dalam bekerja membuat identitas sosial perempuan tidak begitu melekat.

Adanya hubungan seksisme modern dengan persepsi terdiskriminasi personal namun tidak dengan terdiskriminasi kelompok, juga kurang sesuai dengan hipotesis. Hasil ini mungkin dapat diakibatkan oleh sumber seksisme modern yang berasal dari masyarakat Barat kontemporer (Cameron, 2001).

Padahal budaya Barat dan Timur (Indonesia) sangat berbeda. Untuk masyarakat yang berbudaya kolektif seperti Indonesia, harapan kolektif (dalam hal ini lingkungan sosial yang diwujudkan dalam stereotip dan peran gender) mungkin lebih ditaati oleh para anggota masyarakatnya, termasuk para pekerja perempuan sebagai subyek penelitian ini.

Munculnya seksisme modern didasarkan pada asumsi bahwa prasangka gender telah bergeser dari tradisional yang terbuka menjadi tertutup dan halus (*covert*). Apabila kita cermati fenomena sosial di Indonesia khususnya isu penolakan terhadap calon presiden lantaran dirinya adalah perempuan, mungkin dapat menggambarkan bahwa seksisme di Indonesia bentuknya masih tradisional yaitu mengacu pada stereotip gender.

Tentang orientasi perempuan terhadap kesetaraan, yang dapat diukur melalui seksisme modern, mungkin perlu ditelaah konteks budaya kolektif yang menjadi ciri utama masyarakat Indonesia yang berbeda dari masyarakat Barat. Kesetaraan di Indonesia bisa jadi cenderung bersifat kompromi. Artinya, perwujudan kesetaraan tidak perlu berlebihan. Pekerja perempuan menunjukkan keinginan setara dengan menampilkan potensi-potensinya saja, tidak menjadikan kesetaraan sebagai opini publik yang melawan arus tradisional. Dengan cara halus seperti itu pekerja perempuan mengharapkan pria dapat lebih menyadari bahwa perempuan memang jangan diremehkan dalam pekerjaan.

Dalam hal persepsi terdiskriminasi yang lebih rendah di tataran personal

ketimbang tataran kelompok, hal ini bisa dijelaskan dari berbagai teori bahwa ada kecenderungan individu lebih mampu mempersepsi diskriminasi pada kelompok sosialnya daripada persepsi terdiskriminasi secara personal (Taylor, Wright & Porter, 1994). Mungkin saja individu merasa dirinya terdiskriminasi namun ia menyangkal. Penyangkalan terkadang dilakukan demi mempertahankan *self-esteem*nya. Orang yang merasa terdiskriminasi merasa harga dirinya dapat turun sehingga dirinya menjadi tidak berdaya serta tidak punya kekuatan untuk menyangkal diskriminasi itu.

Diskriminasi adalah hal yang cukup sulit diukur mengingat kepekaannya. Bila merujuk pada arti diskriminasi, salah satunya adalah tindakan tidak adil. Dalam kaitan dengan perempuan, mungkin secara normatif perempuan tidak menilai beberapa perlakuan sebagai diskriminatif. Jika perempuan tidak mendapatkan kesempatan yang sama, mereka menganggap hal itu adalah wajar, sesuai dengan kondisi mereka sebagai perempuan. Persepsi perlakuan tidak adil baru timbul jika suatu kondisi dinilai sebagai diskriminatif. Dengan kata lain, atribusi yang berbeda dapat mempengaruhi persepsi seseorang.

#### Daftar Pustaka

- Cameron, J. E., & Lalonde, R. N. (2001). Social identification and gender-related ideology in women and men. *British Journal of Social Psychology, 40*, 59-77.
- Cameron, J. E. (2001). Social identity, modern sexism, and perceptions of personal and group discrimination by women and men.

- Sex Roles: A Journal of Research*, 45, 743-766.
- Cameron, J. E. (2000). *A three factor model of social identity*. Manuskrip dipersiapkan untuk publikasi.
- Campbell, B., Schellenberg, E.G & Senn, C.Y. Evaluating Measures Of Contemporary Sexism. *Psychology of Women Quarterly*, 21, 89-102
- Canadian International Document Agency (CIDA). (2001). *Working Document: Gender Profile of Indonesia, May 2001*. Diakses pada tanggal 20 April 2004 dari [www.acdi-cida.gc.ca](http://www.acdi-cida.gc.ca).
- Crocker, J., Voelkl, K., Testa, M., Major, B. (1991). Social Stigma: The Affective Consequences of Attributional Ambiguity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 2, 218-228.
- Gurin, P & Markus, H. (1989). Cognitive Consequences of Gender Identity. Dalam Suzanne Skevington & Deborah Baker (Editor). *The Social Identity of Women*. London. Sage Publications.
- Hewstone, M., Martin, R., Hammer-Hewstone, C., Crisp, R. J., Voci, A. Majority – Minority in Organizations : Challenges and Opportunities. In M.A. Hogg & D.J. Terry. *Social Identity in Organizational Contexts*. Ann Arbor : Psychology Press.
- Hogg, M.A., & Abrams, D. (1988). *Social Identification. A Social Psychology of Intergroup relations and Group Processes*. London. Routledge.
- Kelly, C & Breinlinger, S. (1996). *Social Psychology of Collective Action. Identity, Injustice and Gender*. USA. Taylor & Francis Publishers.
- Major, B., Gramzow, R.H., McCoy, S.K., Levin, S., Schmader, T & Sidanius, J. (2002). Perceiving Personal Discrimination: The Role of Group Status and Legitimizing Ideology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 269-282.
- Nelson, T. (2002). *The psychology of prejudice*. Boston. Allyn & Bacon.
- Nurrachman-Sutojo, N. I. R. (1993). Perempuan Indonesia: Identitas sosial, diri pribadi dan pengembangannya dalam organisasi perempuan: Suatu studi kasus tentang kelompok pemimpin perempuan. Disertasi strata tiga. Program Pascasarjana Universitas Indonesia. Tidak dipublikasikan.
- Robbins, S.P. (2001). *Organizational behavior*. NY. Prentice Hall
- Ruggiero, K. M., & Taylor, D. M. (1997). Why Minority Group Members Perceive or Do Not Perceive the Discrimination That Confronts Them: The Role of Self-Esteem and Perceived Control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 373-389
- Sulistyaningsih, E. (2000). Perkembangan ketenagakerjaan perempuan di Indonesia. Modul: Seminar sehari perempuan Indonesia dalam pembangunan di abad 21.
- Swim, J.K., Aikin, K.J., Hall, W.S., & Hunter, B.A. (1995). Sexism and Racism: Old Fashioned and Modern Prejudices. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 199-214.
- Swim, J.K & Cohen, L.L. (1997). Overt, Covert, And Subtle Sexism: A comparison between the attitudes toward women and

modern sexism scales *Psychology of Women Quarterly*, 21, 103-108

Taylor, D. M., Wright, & Porter L.E. (1994). Dimensions of Perceived Discrimination : The Personal/ Group Discrimination Discrepancy. Dalam M. P. Zanna & J. M. Olson (Editor), *The Psychology of Prejudice: The Ontario Symposium*. (Vol7, pp. 233-255). Hillsdale, NJ. Erlbaum.

Taylor, D. M., & Porter, L.E. (1994). A Multicultural View of Stereotyping. Dalam W.J. Lonner & R.S. Malpass (Editor). *Psychology and Culture*. Boston : Allyn & Bacon.



