

**GAMBARAN KECENDERUNGAN *AMBIVALENT SEXISM***

**PADA TENAGA KERJA DI KOTA MAKASSAR**



**DIAJUKAN OLEH:**

**ANDI ADINDA SALSABILA RUKMAN**

**NIM: 4517091005**

**SKRIPSI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR**

**2022**



**GAMBARAN KECENDERUNGAN *AMBIVALENT SEXISM*  
PADA TENAGA KERJA DI KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Sebagai  
Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)**

*Oleh:*

**ANDI ADINDA SALSABILA RUKMAN**

**4517091005**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR**

**2022**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**GAMBARAN KECENDERUNGAN *AMBIVALENT SEXISM*  
PADA TENAGA KERJA DI KOTA MAKASSAR**

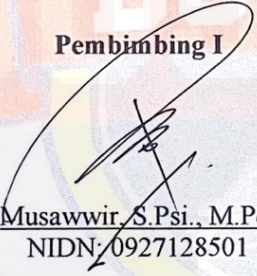
Disusun dan diajukan oleh:

**ANDI ADINDA SALSABILA RUKMAN**  
**NIM: 4517091005**


Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Skripsi  
Pada September 2022

**Menyetujui:**

**Pembimbing I**


  
Musawwir, S.Psi., M.Pd.  
NIDN: 0927128501

**Pembimbing II**


  
Andi Muh. Aditya, M.Psi., Psikolog.  
NIDN: 0910089302

**Mengetahui:**

**Dekan  
Fakultas Psikologi**

  
Patmawaty Tarbe, S.Psi., M.A., M.Sc., Ph. D.  
NIDN: 0921018302

**Ketua Program Studi  
Fakultas Psikologi**

  
A. Nur Aulia Saudi, S.Psi., M.Si.  
NIDN: 0908119001

**HALAMAN PERSETUJUAN HASIL PENELITIAN**

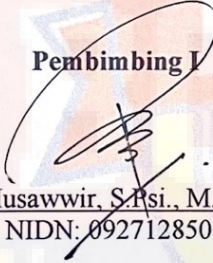
**GAMBARAN KECENDERUNGAN *AMBIVALENT SEXISM*  
PADA TENAGA KERJA DI KOTA MAKASSAR**

**Disusun dan diajukan oleh:**

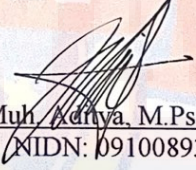
**ANDI ADINDA SALSABILA RUKMAN  
4517091005**

Telah disetujui oleh pembimbing untuk dipertahankan dihadapan tim Penguji  
Ujian Hasil Penelitian Pada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar  
Pada September tahun 2022

**Pembimbing I**

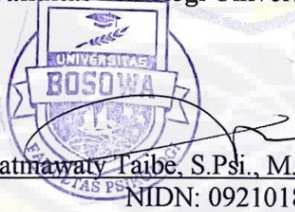
  
Musawwir, S.Psi., M.Pd.  
NIDN: 0927128501

**Pembimbing II**

  
Andi Muh. Khatya, M.Psi., Psikolog.  
NIDN: 0910089302

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar**

  
Patmawaty Taibe, S.Psi., M.A., M.Sc., Ph. D.  
NIDN: 0921018302

## HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI HASIL PENELITIAN

Telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan tim Penguji Ujian Hasil Penelitian Pada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar untuk dilaksanakan seminar ujian Hasil Penelitian sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program strata satu (S1) Psikologi terhadap atas nama:

Nama : Andi Adinda Salsabila Rukman  
NIM : 4517091005  
Program Studi : Psikologi  
Judul : Gambaran Kecenderungan *Ambivalent Sexism* pada Tenaga Kerja di Kota Makassar

### Tim Penguji

### Tanda Tangan

1. Musawwir, S.Psi., M.Pd. (.....)
2. Andi Muh. Aditya, S.Psi., M.Psi., Psikolog. (.....)
3. Sri Hayati, S.Psi., M.Psi., Psikolog. (.....)
4. Nurhikmah, S.Psi., M.Si. (.....)

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar**



Palmaraty Taibe, S.Psi., M.A., M.Sc., Ph. D.

NIDN: 0921018302

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Gambaran Kecenderungan *Ambivalent Sexism* pada Tenaga Kerja di Kota Makassar” beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya dari peneliti sendiri, bukan hasil plagiat. Peneliti siap menanggung risiko/sanksi apabila ternyata ditemukan adanya perbuatan tercela yang melanggar etika keilmuan dalam karya yang telah peneliti buat, termasuk adanya klaim dari pihak terhadap keaslian penelitian ini.

Makassar, 23 September 2022



Andi Adinda Salsabila Rukman  
NIM: 4517091005

## PERSEMBAHAN

*Bismillahirrahmanirahim*, dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha

Pengasih lagi Maha Penyayang. Dengan ini, saya persembahkan

penelitian saya kepada:

Seluruh pihak yang telah ikut serta untuk terus memberikan bantuan dan dukungan kepada peneliti hingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini.

Terimakasih terkhususnya kepada diri saya sendiri yang sudah berjuang dan tidak pernah berhenti untuk berusaha menyelesaikan penelitian ini.



**BOSOWA**

## MOTTO

*“Percayalah pada zona waktu mu sendiri.”*

-adayinautumn-

*“Maka sesungguhnya, bersama kesulitan itu ada kemudahan.”*

-QS. Al-Insyirah: 5-

*“Believe that every choice we make is the beginning of change, not the end.”*

-BTS-

*“I have come to love myself for who I am, who I was, and who I hope to become.”*

-RM-

*“One small person can dream the biggest dream, paint the largest picture, and  
make endless possibilities come true.”*

-Suga-



## ABSTRAK

### GAMBARAN KECENDERUNGAN *AMBIVALENT SEXISM* PADA TENAGA KERJA DI KOTA MAKASSAR

Andi Adinda Salsabila Rukman

4517091005

Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar

[andiadindasr@gmail.com](mailto:andiadindasr@gmail.com)

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.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.*

Puji dan syukur saya panjatkan kepada *Allah Subhana Wa Ta'ala* karena atas rahmat dan hidayah-Nya saya sebagai peneliti mampu menyelesaikan laporan penelitian ini. Serta tak lupa shalawat serta salam kepada *Rasulullah Muhammad Sallallahu Allaihi Wassallam*.

*Alhamdulillahirabbilalamin*, peneliti sangat bersyukur karena dapat menyelesaikan penelitian skripsi sebagai salah satu syarat sekaligus tugas akhir dalam jenjang pendidikan Strata 1 (S1). Peneliti berharap dengan dibuatnya laporan penelitian skripsi ini akan memberikan manfaat kepada seluruh pembaca. Peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi pengerjaan penelitian yang jauh lebih baik kedepannya dan sangat berterimakasih atas kritik dan saran yang diberikan tersebut.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan laporan penelitian skripsi ini tidak lepas dari banyaknya bantuan dan dukungan yang diberikan dari berbagai pihak. Maka dengan penuh kerendahan hati, peneliti ingin mengutarakan rasa terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua yang paling saya cintai dan banggakan, Ibu Ida Nur Pagarai dan Bapak Andi Rukman Nurdin Karumpa sebagai sosok panutan yang selalu memberi kasih dan do'a tiada henti di setiap langkah saya sehingga saya mampu melewati jalan yang curam dan berliku atas ridho mereka. Semoga Mami lekas pulih. Semoga Mami dan Papi selalu sehat dan berumur panjang.

2. Saudara-saudara saya, Kakak Indra, Kakak Indri, Dede Alya, Dede Atha, Dede Anaqie, Dede Arsyila, Dede Syafara dan Dede Asyraf yang sudah memberikan saya dorongan dan kekuatan untuk menjadi adik dan kakak yang bisa diandalkan, yang penuh akan kasih dan dapat menjadi panutan bagi mereka.
3. Saudara Muhammad Hanif Mahfudz Abdul Kadir Loga, yang sudah menemani, membantu, membimbing, dan mendukung saya selama hampir 4 tahun terakhir. Terimakasih atas uluran tangan yang selalu datang disaat suka ataupun duka. Semoga akan selalu ada hari baik yang membantu kita bersama-sama belajar menjadi pribadi yang jauh lebih baik lagi. Do'aku menyertaimu.
4. Pembimbing dan penguji saya, Bapak Musawwir S.Psi., M.Pd., Bapak Andi Muh. Aditya, S.Psi., M.Psi., Psikolog, Ibu Sri Hayati S.Psi., M.Psi., Psikolog dan Ibu Nurhikmah, S.Psi., M.Si., yang sudah banyak membantu saya selama proses pengerjaan skripsi. Terimakasih yang sungguh atas perhatian, pengertian dan kesempatan ketika saya menghadapi kendala dan kesulitan.
5. Pembimbing akademik Ibu Minarni, S.Psi., M.A, seluruh staf dosen dan staf TU yang sudah sabar memberikan sangat banyak pelajaran serta bantuan kepada saya. Terimakasih karena sudah menjadi sosok mentor dan orang tua bagi saya selama 5 tahun saya menempuh pendidikan ini.
6. Sahabat saya, Agustira Yanti Putri, terimakasih sudah selalu memberikan telinga untuk mendengar segala keluh kesah saya, terimakasih atas pundak sebagai senderan saya, terimakasih karena sudah menjadi *human diary* sejak 2012, terimakasih karena sudah menjadi sosok yang tidak pernah ragu untuk mendukung dan membela saya. Semoga bahagia akan selalu menghampirimu.

7. Sahabat *philosopher*, Salsabila Eka Putri, Della Damayanti, Nurhartini, Greynecha Djuri, Andi Hapidah, dan Wulanda Irwan yang sudah menjadi teman seperjuangan, menjadi tempat berbagi cerita, canda tawa, dan kesedihan selama proses perkuliahan. Terimakasih sudah menjadi peluk disetiap pelikku. *We had some good times, didn't we?* Mari bertemu di banyak kisah lainnya.
8. Kawan baik semasa SMA, Kiche, Nindoyi, Cleyo, Ode, Bhella, dan Nunu, terimakasih atas kenyamanan dan dukungan yang tidak pernah berubah sejak sekolah yang selalu diberikan dari jauh kepada peneliti.
9. Keluarga Besar Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Psikologi Universitas Bosowa yang sudah memberikan saya sangat banyak pengalaman berharga, terimakasih karena sudah menyediakan wadah bagi saya untuk dapat mengembangkan diri saya sendiri, memberikan saya kesempatan bertemu dan berkenalan dengan berbagai macam orang hebat di dalamnya.
10. Teman seperjuangan saya angkatan 2017 dan 2018 yang sudah banyak membantu dan menghabiskan waktu bersama selama proses perkuliahan khususnya selama proses pengerjaan skripsi, terimakasih atas kekompakannya.
11. Seluruh pihak lainnya yang tidak dapat disebutkan oleh peneliti satu persatu, yang sudah turut ikut serta membantu peneliti dalam menyusun skripsi.

Makassar, 23 September 2022  
Peneliti,

**Andi Adinda S Rukman**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN PENELITI</b> .....	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB 11 TINJAUAN TEORITIS</b>	
2.1 <i>Ambivalent Sexism</i> .....	10
2.1.1 Definisi <i>Ambivalent Sexism</i> .....	10
2.1.2 Komponen <i>Ambivalent Sexism</i> .....	12
2.1.3 Faktor yang memengaruhi <i>Ambivalent Sexism</i> .....	19
2.1.4 Dampak <i>Ambivalent Sexism</i> .....	21
2.1.5 Pengukuran <i>Ambivalent Sexism</i> .....	23
2.2 Tenaga Kerja .....	24
2.3 Gambaran Kecenderungan <i>Ambivalent Sexism</i> Pada Tenaga Kerja Di Kota Makassar .....	25
2.4 Kerangka Penelitian .....	27
2.5 Pertanyaan Penelitian .....	28

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Pendekatan Penelitian .....	29
3.2 Variabel Penelitian .....	29
3.3 Definisi Variabel .....	30
3.3.1 Definisi Konseptual <i>Ambivalent Sexism</i> .....	30
3.3.2 Definisi Operasional <i>Ambivalent Sexism</i> .....	30
3.4 Populasi dan Sampel .....	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.6 Uji Instrumen .....	34
3.7 Teknik Analisis Data .....	38
3.8 Jadwal Penelitian .....	38

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Analisis .....	39
4.1.1 Deskriptif Demografi .....	39
4.1.2 Deskriptif Variabel Berdasarkan Tingkat Skor .....	43
4.1.3 Deskriptif Variabel Berdasarkan Demografi .....	45
4.1.4 Deskriptif Komponen Berdasarkan Tingkat Skor .....	50
4.2 Pembahasan.....	54
4.2.1 Gambaran Umum Variabel Independen .....	54
4.3 Limitasi Penelitian .....	59

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	60
5.2 Saran.....	60

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>62</b>
-----------------------------	-----------

<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>66</b>
-----------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blueprint</i> skala <i>ambivalent sexism</i> .....	33
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> skala <i>ambivalent sexism</i> setelah uji coba .....	36
Tabel 3.3 Reliabilitas skala uji coba <i>ambivalent sexism</i> .....	37
Tabel 3.4 Jadwal penelitian.....	38
Tabel 4.1 Deskriptif tingkat skor <i>ambivalent sexism</i> .....	43
Tabel 4.2 Kategorisasi tingkat skor <i>ambivalent sexism</i> .....	43
Tabel 4.3 Deskriptif tingkat skor komponen <i>hostile sexism</i> .....	50
Tabel 4.4 Kategorisasi tingkat skor komponen <i>hostile sexism</i> .....	51
Tabel 4.5 Deskriptif tingkat skor komponen <i>benevolent sexism</i> .....	52
Tabel 4.6 Kategorisasi tingkat skor komponen <i>benevolent sexism</i> .....	53

**BOSOWA**

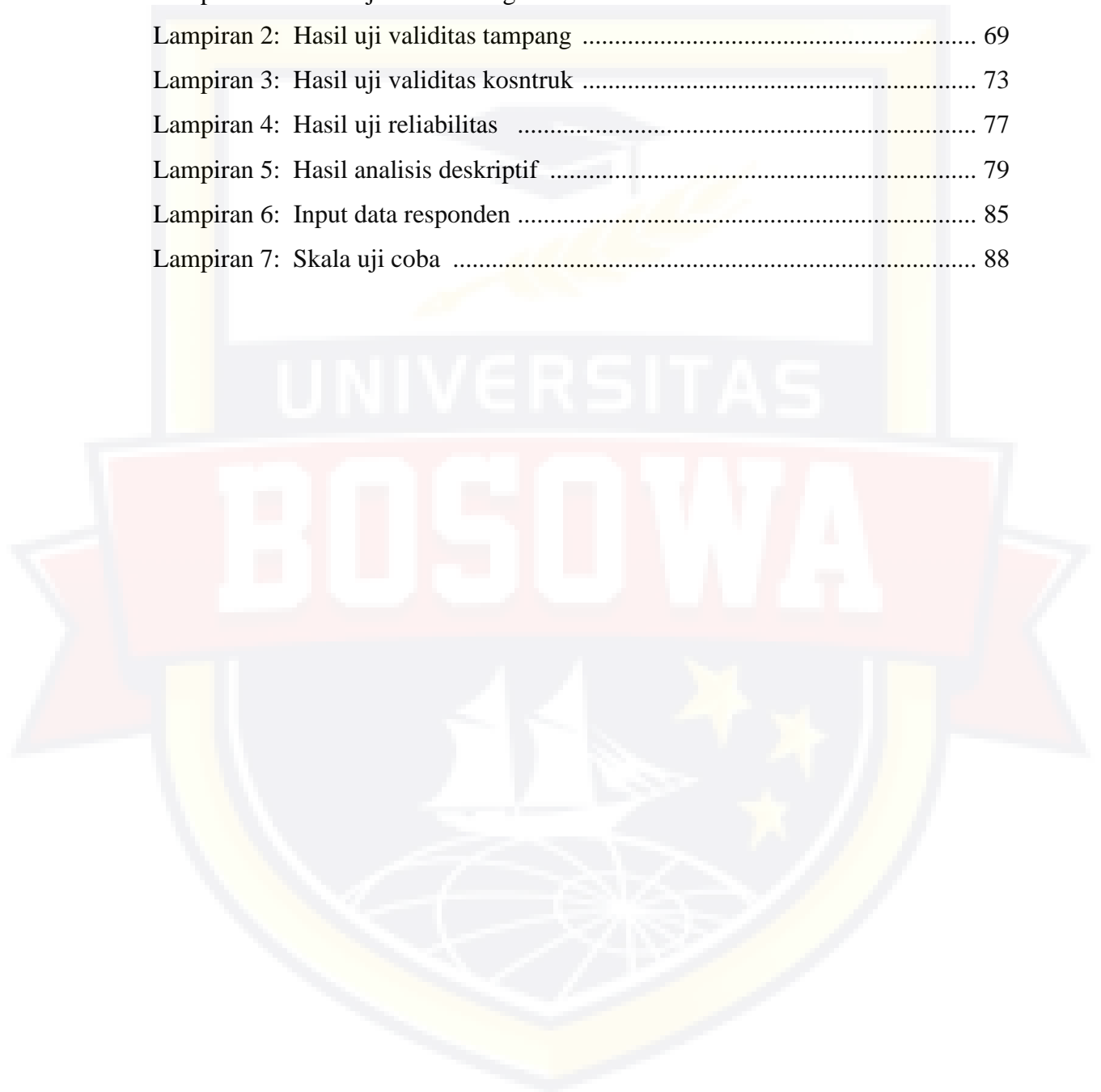
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Penelitian .....	27
Gambar 4.1	Diagram Demografi Usia .....	39
Gambar 4.2	Diagram Demografi Jenis Kelamin .....	40
Gambar 4.3	Diagram Demografi Pendidikan Terakhir .....	41
Gambar 4.4	Diagram Demografi Bidang Pekerjaan .....	42
Gambar 4.5	Diagram <i>ambivalent sexism</i> berdasarkan Tingkat Skor .....	44
Gambar 4.6	Diagram <i>ambivalent sexism</i> berdasarkan Usia .....	45
Gambar 4.7	Diagram <i>ambivalent sexism</i> berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Gambar 4.8	Diagram <i>ambivalent sexism</i> berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	47
Gambar 4.9	Diagram <i>ambivalent sexism</i> berdasarkan Bidang Pekerjaan .....	48
Gambar 4.10	Diagram tingkat skor <i>hostile sexism</i> .....	51
Gambar 4.11	Diagram tingkat skor <i>benevolent sexism</i> .....	53



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Hasil uji validitas logis .....	67
Lampiran 2: Hasil uji validitas tampak .....	69
Lampiran 3: Hasil uji validitas kosntruk .....	73
Lampiran 4: Hasil uji reliabilitas .....	77
Lampiran 5: Hasil analisis deskriptif .....	79
Lampiran 6: Input data responden .....	85
Lampiran 7: Skala uji coba .....	88



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

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).

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).

Berdasarkan penelitian di atas, dapat diketahui 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 membuat tenaga kerja merasa tidak nyaman 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 & Lukmanto (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 kantor, 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

pembatasan gender berdasarkan jenis pekerjaan, tugas dan peran perempuan. Pada bidang kesehatan, meskipun tenaga kerja perempuan lebih banyak akan tetapi perawat perempuan seringkali diambil alih pekerjaannya oleh perawat laki-laki karena dianggap kurang mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan perawat laki-laki dianggap lebih cekatan dan ramah. Pada bidang pemerintahan khususnya pada dinas kesehatan bidang pelayanan masyarakat, diketahui bahwa tenaga kerja perempuan selalu diminta untuk melayani pasien atau pihak lainnya yang sedang datang berkonsultasi karena tenaga kerja laki-laki menganggap bahwa sudah menjadi tugas perempuan untuk melayani seseorang meskipun tugas yang dimiliki kedua gender tersebut sama. Kemudian, pada bidang pendidikan diketahui bahwa tenaga kerja perididik berjenis kelamin 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 pemerintahan khususnya pada dinas komunikasi dan informatika memiliki jumlah tenaga kerja berjenis kelamin perempuan lebih banyak dibanding dengan tenaga kerja laki-laki. Akan tetapi, terdapat perilaku seksis yang ditunjukkan yakni banyak tenaga kerja laki-laki yang dipilih untuk memiliki jabatan tinggi dibanding perempuan karena tenaga kerja perempuan

dianggap tidak mampu menjadi pemimpin dan kurang berwawasan luas. Tenaga kerja perempuan yang memiliki jabatan tinggi pun mendukung pandangan ini bahkan seringkali meremehkan tenaga kerja perempuan yang menjadi bawahannya dengan kata-kata yang tidak sopan seperti pemalas atau ketika sedang sakit akan dibilang berbohong atau manja.

Pada hasil wawancara terkait *hostile sexism* pada tenaga kerja perusahaan swasta juga diketahui bahwa terdapat pelecehan seksual yang dihadapi oleh tenaga kerja perempuan. Atasan dari tenaga kerja tersebut melakukan tindakan 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 terkait pendapatan, 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, membeda-bedakan 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 *ambovalent sexism* yang dilakukan oleh tenaga kerja di dalam tempat kerja. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai seksisme ambivalen dengan judul “Gambaran Kecenderungan *Ambivalent Sexism* Pada Tenaga Kerja di Kota Makassar”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Bagaimana gambaran kecenderungan *ambivalent sexism* pada tenaga kerja di Kota Makassar?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui gambaran kecenderungan *ambivalent sexism* pada tenaga kerja di Kota Makassar.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan akan mampu memberikan manfaat secara teoritis berupa tambahan literatur yang nantinya akan digunakan untuk penelitian selanjutnya, serta sumbangsih ilmu pengetahuan khususnya ilmu pengetahuan pada bidang psikologi sosial serta pada bidang psikologi industri dan organisasi terkait dengan gambaran *ambivalent sexism* di tempat kerja.

## 1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan informasi kepada peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan variabel penelitian *ambivalent sexism*.

1.4.2.2 Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan informasi bagi seluruh tenaga kerja di Kota Makassar yang berkaitan dengan *ambivalent sexism* di dalam tempat kerja sehingga kedepannya dapat diberikan intervensi yang lebih sesuai dan tepat.

1.4.2.3 Penelitian ini diharapkan mampu menjadi landasan dan membantu peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam terkait dengan *ambivalent sexism* yang terjadi pada tenaga kerja di Kota Makassar.

## BAB II

### TINJAUAN TEORITIS

#### 2.1. *Ambivalent Sexism*

##### 2.1.1. Definisi Ambivalent Sexism

Seksisme merupakan bentuk khusus dari prasangka (*prejudice*) yang ditandai oleh ambivalensi yang mendalam terhadap wanita (Glick & Fiske, 1996). Allport (dalam Barlow & Sibley, 2018) mendefinisikan *prejudice* atau prasangka sebagai antipati, permusuhan, keengganan yang konsisten dengan banyak jenis sikap yang dianggap sebagai seksis, rasis, homofobia, dan sebagainya. Barlow & Sibley (2018) mendefinisikan prasangka sebagai ideologi, sikap, dan keyakinan yang dipertahankan untuk membenarkan suatu hirarki dan eksploitasi terhadap kelompok.

Seksisme umumnya menekankan pada dua komponen yakni yang pertama permusuhan atau kebencian (*hostile*) pada perempuan terkait dengan pengaruh dari kebencian dan seterotip negatif. Lalu yang kedua, dukungan peran gender tradisional dimana adanya tindakan membatasi perempuan pada peran yang diberikan berdasarkan status dan kekuasaan laki-laki (Glicke & Fiske, 1997).

Seksisme tidak hanya terkait dengan pernyataan yang tidak relevan yang terlalu fokus pada gender. Seksisme juga terkait dengan konteks pernyataan seolah seseorang tidak dianggap sebagai individu

yang utuh sesuai dengan haknya dan perasaannya, tetapi dianggap sebagai individu tak beridentitas dalam suatu kelompok yang merasakan emosi karena menjadi bagian dari kelompok tersebut. Pernyataan yang dianggap seksis apabila pernyataan tersebut didasarkan pada anggapan bahwa segala aktivitas yang terkait dengan perempuan dianggap sepele atau sekunder dalam kaitannya dengan aktivitas laki-laki (Mills, 2008).

Ambivalensi merupakan perasaan tidak sadar yang saling bertentangan terhadap situasi yang sama atau terhadap seseorang dalam waktu yang sama (KBBI, 2022). Adanya gabungan antara kekuasaan yang dimiliki oleh laki-laki dan ketergantungannya terhadap perempuan akan menimbulkan perilaku yang ambivalensi kepada perempuan. Perilaku ambivalensi tersebut kemudian meliputi perilaku seksisme dan stereotip yang negatif seperti memiliki perilaku kebencian didalamnya sedangkan satu sisi lainnya meliputi perilaku seksisme dan adanya stereotipe yang berkonotasi positif (Swann Jr, Langlois, & Gilbert, 1999).

*Ambivalent sexism* merupakan hasil dari eksistensi kekuasaan struktural laki-laki dan kekuatan diadik perempuan yang kemudian menciptakan ideologi seksis ambivalen yang terdiri dari seksisme kebencian atau *hostile sexism* dan seksisme kebaikan atau *benevolent sexism* (Glick & Fiske, 1997). *Hostile sexism* merupakan segala bentuk prasangka seksisme yang didalamnya meliputi kebencian dan

permusuhan terhadap perempuan. Sedangkan *benevolent sexism* merupakan segala bentuk prasangka seksisme yang dirangkaikan dengan bentuk stereotip kepada perempuan akan tetapi secara respondentif berkorelasi positif (Glick & Fiske, 1996).

Seksisme kebencian dan seksisme kebaikan mungkin berbeda dalam valensi yang mereka tempatkan dalam objek sikap kepada “perempuan” akan tetapi keduanya memiliki asumsi yang sama bahwa perempuan adalah gender yang lebih lemah dimana keduanya mengakui adanya peran gender tradisional dan keduanya berfungsi untuk menjustifikasi dan mempertahankan struktur sosial patriarki. Secara teoritis, kedua bentuk dari ambivalensi seksisme itu berkaitan karena memiliki tiga subkomponen, yang masing-masing memiliki aspek permusuhan dan kebajikannya, yang mencakup isu-isu kritis dalam hubungan antara kedua jenis kelamin: kekuasaan, diferensiasi gender, dan seksualitas (Glick & Fiske, 1997).

## **2.1.2. Komponen *Ambivalent Sexism***

### **2.1.2.1. *Hostile Sexism* (Seksisme Kebencian)**

Seksisme kebencian 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). Di hampir semua budaya dan periode waktu sejauh informasi yang tersedia, dapat diketahui bahwa

perempuan dibatasi pada peran sosial yang memandang perempuan memiliki status yang lebih rendah dibanding dengan status laki-laki (Glick & Fiske, 1996).

*Hostile sexism* ini ditunjukkan secara lebih terang-terangan dan didasarkan pada gagasan bahwa perempuan harus tunduk kepada laki-laki dan harus mengetahui tempatnya 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). Seksisme kebencian ini ditujukan pula atas dasar adanya perasaan terancam dari perempuan terhadap kekuasaan laki-laki (Sanderson, 2010).

Dalam lingkungan masyarakat sendiri, terbukti bahwa perempuan masih menghadapi diskriminasi dalam mendapatkan pekerjaan dan pelecehan seksual di tempat kerja serta perempuan dianggap kurang menguntungkan daripada laki-laki ketika menjalankan peran kepemimpinan dengan cara domain maskulin. Meskipun stereotip perempuan mengandung banyak sifat positif yang berhubungan dengan dimensi sosial-emosional, bukan pada kemampuannya dalam mengontrol aksinya, sehingga

perempuan digambarkan sebagai makhluk yang baik tetapi tidak kompeten dalam banyak tugas penting seperti berpikir analitis. Ditambah dengan banyaknya kekerasan seksual yang dihadapi oleh perempuan (Glick & Fiske, 1996).

#### **2.1.2.2. *Benevolent Sexism* (Seksisme Kebaikan)**

Kebalikannya, seksisme kebaikan atau *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).

Apabila seorang perempuan mendapatkan bantuan yang diberikan tanpa diminta olehnya pada satu titik akan membuatnya menyadari bahwa bantuan yang tidak diminta tersebut mencerminkan asumsi bahwa laki-laki lebih kompeten dalam melakukan sesuatu dibanding dirinya. Di sisi lain, laki-laki mungkin tidak menyadari asumsi seksis yang tersirat dari tindakannya tersebut dan bahkan akan merasa terkejut dan terluka ketika perempuan menganggap bantuannya sebagai tindakan yang menggurui atau bahkan sampai menolak bantuan yang ditawarkan tersebut (Glick & Fiske, 1997).

Dalam dua komponen yang dimiliki *ambivalent sexism* yakni *hostile sexism* dan *benevolent sexism*, dapat diketahui bahwa keduanya terdiri dari masing-masing tiga subkomponen yang serupa diantaranya, yaitu:

**a. *Paternalism (Paternalisme)***

Paternalisme merupakan sebuah kebijakan atau tindakan yang dilakukan oleh pihak yang memiliki otoritas atas orang lain yang dimana mereka akan memperluas otoritas ini dengan alasan bahwa hal tersebut perlu untuk dilakukan demi kesejahteraan atau perlindungan individu yang dikhawatirkan oleh pihak yang memiliki otoritas (VandenBos, 2015).



Paternalisme secara harfiah berarti berhubungan dengan individu lain seperti bagaimana seorang ayah berurusan dengan anak-anaknya. Definisi ini berkorelasi dengan bagaimana seksisme dipandang dalam bentuk ambivalensi, karena mengandung konotasi dominasi atau kekuasaan yang baik atau yang biasanya dikenal sebagai paternalisme dominan. Selain itu juga ada paternalisme dengan bentuk kasih sayang dan perlindungan atau yang disebut dengan paternalisme protektif (Glick & Fiske, 1996).

Paternalisme dominatif membenarkan patriarki dengan memandang perempuan sebagai orang dewasa yang tidak sepenuhnya kompeten, melegitimasi kebutuhan akan sosok laki-laki yang lebih berkuasa dari mereka. Sedangkan paternalisme protektif dapat hidup berdampingan dengan pasangannya yang dominan karena adanya pandangan bahwa seorang laki-laki secara diadik bergantung pada perempuan sebagai istri, ibu, dan objek romantis yang dengan demikian, wanita harus dicintai, disayangi, dan dilindungi sebagaimana "kelemahan" perempuan mengharuskan laki-laki untuk memenuhi peran pelindung dan pemberi nafkah (Glick & Fiske, 1996).

### **b. Gender Differentiation (Perbedaan Gender)**

Perbedaan gender atau *sex differences* merupakan perbedaan khas antara perempuan dan laki-laki yang dikhususkan pada budaya tertentu dan dipengaruhi oleh perilaku dan praktiknya yang muncul dalam berbagai macam domain seperti karir, komunikasi, dan hubungan interpersonal (VandenBos, 2015).

Semua budaya menggunakan perbedaan fisik antara jenis kelamin sebagai dasar untuk membuat perbedaan sosial, yang dimanifestasikan sebagai gagasan tentang identitas gender. Perbedaan gender yang kompetitif (*competitive gender differentiation*) menimbulkan pembenaran sosial untuk kekuatan struktural laki-laki. Dimana hanya laki-laki yang dianggap memiliki sifat-sifat yang diperlukan untuk mengatur lembaga-lembaga sosial yang penting (Glick & Fiske, 1996).

Selain dorongan kompetitif dalam perbedaan gender, ketergantungan diadik yang dimiliki laki-laki pada perempuan sebagai objek romantis seperti istri dan ibu kemudian menumbuhkan gagasan bahwa perempuan memiliki banyak sifat positif yang melengkapi sifat laki-laki (*diferensiasi gender komplementer* atau *complementary gender differentiation*). Sifat-sifat baik

yang dianggap berasal dari perempuan akan mengimbangi apa yang secara stereotip kurang dimiliki oleh laki-laki seperti misalnya, kepekaan terhadap perasaan orang lain (Glick & Fiske, 1996).

**c. *Heterosexuality* (Heteroseksualitas)**

Heteroseksualitas didefinisikan sebagai sesuatu yang melibatkan daya tarik, minat, atau hasrat serta hubungan seksual yang dimiliki antara laki-laki dan perempuan (Beasley, Brook & Holmes, 2012). Heteroseksualitas adalah salah satu sumber ambivalensi pria yang paling kuat terhadap wanita. Hubungan romantis heteroseksual diurutkan oleh pria (dan wanita) sebagai salah satu sumber kebahagiaan utama dalam hidup dan hubungan ini biasanya dinominasikan sebagai hubungan yang paling dekat secara psikologis dan intim yang dimiliki pria. Meskipun hubungan heteroseksual adalah sumber perasaan euforia dan intim, hubungan romantis antara pria dan wanita juga merupakan ancaman terbesar kekerasan terhadap wanita (Glick & Fiske, 1996).

Pandangan dalam kebencian heteroseksualitas yakni dimana diyakini bahwa wanita menggunakan daya pikat seksualnya untuk mendominasi laki-laki atau dikatakan sebagai pandangan bahwa perempuan memanipulasi

laki-laki dengan daya pikat seksualnya (Glick & Fiske, 1996). Bagi sebagian laki-laki, ketertarikan seksual kepada perempuan justru mungkin saja tidak terlepas dari keinginan laki-laki untuk mendominasi perempuan (Bargh & Raymond dalam Glick & Fiske, 1996).

### **2.1.3. Faktor yang Memengaruhi *Ambivalent Sexism***

Subkomponen dalam teori *ambivalent sexism* yang telah dijelaskan pada poin komponen *ambivalent sexism* diatas juga merupakan tiga subkomponen yang dapat menjadi faktor penyebab terjadinya *ambivalent sexism*, namun selain 3 subkomponen tersebut juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor dibawah ini:

#### **1. Patriarki**

Ideologi patriarki merupakan ideologi dimana laki-laki dianggap memiliki kekuasaan yang jauh lebih tinggi dan memiliki hak istimewa (*privilege*) dalam bidang ekonomi. Patriarki kemudian dianggap menjadi penyebab dari segala bentuk penindasan khususnya penindasan terhadap perempuan (Marwing & Yunus, 2020). Patriarki adalah sistem sosial dimana laki-laki dipandang sebagai pusat dari pemegang kekuasaan dalam struktural sosial terkecil sekalipun, seperti dalam keluarga. Laki-laki dianggap memiliki kekuasaan dan kekuatan yang lebih tinggi dibanding perempuan sehingga dinilai lebih pantas untuk memegang kontrol (Gumelar, 2017).

## **2. Stereotipe**

Stereotipe merupakan sebuah persepsi atau karakteristik yang khusus ditujukan terhadap individu atau keanggotaan individu dari suatu kelompok tertentu. Pengetahuan mengenai stereotipe tidak selalu terkait dengan keyakinan seseorang terhadap kelompok target, namun juga pada pengetahuan dan keyakinan akibat terjadinya prasangka. Stereotipe yang sering timbul terkait gender yakni stereotipe kepada laki-laki adalah mereka cenderung lebih kompeten dibanding perempuan. Sedangkan stereotipe perempuan adalah mereka cenderung lebih hangat dan ekspresif dibanding laki-laki (Putra, Herdiana & Alvian, 2012).

## **3. Diskriminasi**

Diskriminasi merupakan perilaku atau tindakan negatif yang ditujukan pada individu atau kelompok target untuk melawan mereka. Perilaku negatif ini timbul dalam berbagai bentuk seperti tindakan yang menyakiti hati target, membeda-bedakan individu satu dengan yang lainnya, atau bahkan adanya ketidakadilan yang terjadi dimana individu tidak diberikan hak yang serupa dengan individu lainnya. Diskriminasi memiliki berbagai macam bentuk diantaranya yakni diskriminasi berdasarkan jenis kelamin (seksisme), diskriminasi berdasarkan ras (rasialisme), diskriminasi berdasarkan pekerjaan, diskriminasi agama dan lain sebagainya (Putra, Herdiana & Alvian, 2012).

#### 4. Prasangka

Prasangka atau *prejudice* merupakan istilah yang digunakan untuk menjelaskan perasaan-perasaan negatif yang dimiliki individu terhadap individu lainnya berdasarkan asal ataupun keanggotaan individu yang menjadi target. Perasaan-perasaan negatif tersebut timbul karena pengalaman masa lalu individu terhadap kelompok target dan seringkali dianggap tidak rasional atau respondentif. Hal ini karena yang menyebabkan individu berprasangka pada kelompok target bisa saja karena dipengaruhi oleh stereotipnya terhadap kelompok target atau dipengaruhi oleh perasaan negatif (respondentif) saat berinteraksi dengan kelompok target (Putra, Herdiana & Alvian, 2012).

##### 2.1.4. Dampak *Ambivalent Sexism*

###### 2.1.4.1. Keterlibatan Kerja

Barreto, et al. (2010) melakukan penelitian terkait dengan dampak dari terkena perilaku seksisme ambivalen kepada mahasiswi Jerman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perempuan yang sering diberikan perilaku seksisme ambivalen lebih sedikit terlibat dalam pembagian tugas dalam organisasi dan memilih untuk mendelegasikan kolega laki-laki dalam mengerjakan tugas dibanding dengan perempuan yang belum atau jarang mengalami tindakan seksisme ambivalen. Sehingga perempuan yang mengalami

perilaku seksisme ambivalen cenderung mendeskripsikan dirinya hampir sesuai dengan bagaimana stereotipe yang ditujukan pada diri mereka.

#### **2.1.4.2. Kekerasan**

Glick, et al. (2002) melakukan penelitian terkait dampak seksisme dan perilaku ambivalen terhadap kekerasan pada istri di Turkey dan Brazil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *hostile sexism* yang dimiliki laki-laki turkey dan brazil sangat tinggi kontribusinya dalam kekerasan pada istri. Namun hal ini terjadi karena menurut pelaku, tindakan kekerasan tersebut memang sewajarnya identik dengan laki-laki dan perempuan sudah seharusnya menoleransi perilaku kekerasan tersebut dan hal ini terjadi karena adanya keterkaitannya dengan *benevolent sexism*.

#### **2.1.4.3. Harga Diri**

Bradley-Geist, Rivera & Geringer (2015) melakukan sebuah penelitian terhadap pengaruh dari seksisme ambivalen terhadap harga diri dan aspirasi karir pelamar kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ambivalen seksisme dapat memberikan pengaruh pada kepercayaan diri, *psychological well-being* dan aspirasi karir yang dimiliki oleh pelamar kerja baik perempuan atau pelamar kerja laki-laki.

## **2.1.5. Pengukuran *Ambivalent Sexism***

### **2.1.5.1. *The Ambivalent Sexism Inventory (ASI)***

Pengukuran *Ambivalent Sexism Inventory (ASI)* pertama kali di kembangkan oleh Peter Glick dan Susan Fiske pada tahun 1996 dengan tujuan untuk mengukur seksisme kebencian (*hostile sexism*) dan seksisme kebaikan (*benevolent sexism*) terhadap perempuan. Alat ukur ini memiliki 22 item pernyataan dengan bentuk 6 pilihan jawaban *self report scale* yaitu 0 sangat tidak setuju dan 6 sangat setuju. ASI dikembangkan dan divalidasi melalui enam studi penelitian. Validasi dari pengukuran ASI dilakukan pada 4 sampel mahasiswa di Amerika dan 2 sampel lainnya yang bukan berstatus sebagai mahasiswa (Gamst, Liang & Der-Karabetian, 2011).

### **2.1.5.2. *The Experience of Ambivalent Sexism Inventory (EASI)***

Solomon, dkk. (2020) mengembangkan dan memvalidasi pengukuran *The Experience of Ambivalent Sexism Inventory (EASI)*. Pengukuran ini bertujuan untuk menilai pengalaman sehari-hari perempuan dengan seksisme ambivalen (*hostile sexism* dan *benevolent sexism*), dalam domain paternalisme, diferensiasi gender, dan heteroseksualitas. EASI terdiri dari 28 item pernyataan dengan lima subskala diantaranya yaitu seksisme kebencian, seksisme kebaikan, paternalisme,



diferensiasi gender dan heteroseksualitas. EASI menunjukkan konsistensi reliabilitas yang baik dan validitas yang konvergen dan divergen, validitas yang konkuren.

### **2.1.5.3. *The Ambivalence Toward Men Inventory (AMI)***

Glick & Fiske (1999) mengembangkan alat ukur *Ambivalence Toward Men Inventory (AMI)* setelah alat ukur ASI dikembangkan. Apabila ASI berfokus pada perilaku seksisme pada perempuan, maka AMI bertujuan untuk mengukur seksisme ambivalen pada laki-laki. Perilaku seksisme ambivalen yang timbul terhadap laki-laki ini akibat dari agresivitas yang ada dalam diri laki-laki, misalnya perlakuan kekerasan yang kemudian menjadi ancaman bagi perempuan. Perempuan yang menyadari ancaman tersebut kemudian menunjukkan perilaku seksisme kebencian kepada laki-laki sebagai bentuk dari dendam atau kemarahannya.

## **2.2. Tenaga Kerja**

Tenaga kerja menurut KBBI (2022) adalah seseorang yang bekerja atau mengerjakan suatu pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Sedangkan tenaga kerja berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai individu yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri ataupun untuk masyarakat. Astuti, dkk (2021) menjelaskan bahwa tenaga kerja

dikelompokkan dalam beberapa aspek diantaranya yaitu menurut sifatnya (jasmani dan rohani), kemampuannya (terdidik, terlatih dan tidak terdidik), jenis pekerjaannya (lapangan, pabrik, kantor), menurut hubungannya dengan produk (langsung dan tidak langsung), dan menurut fungsi pokok dalam perusahaan (produksi, pemasaran, serta umum dan administrasi).

### **2.3. Gambaran Kecenderungan *Ambivalent Sexism* Pada Tenaga Kerja di Kota Makassar**

Tenaga kerja sudah seharusnya bekerja secara efisien dan nyaman di dalam tempat kerja atau lingkungan mereka bekerja. 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 bagaimana mereka melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif akan mampu memberikan rasa aman dan nyaman pada tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan atau bekerja secara optimal (Simbolon, 2021).

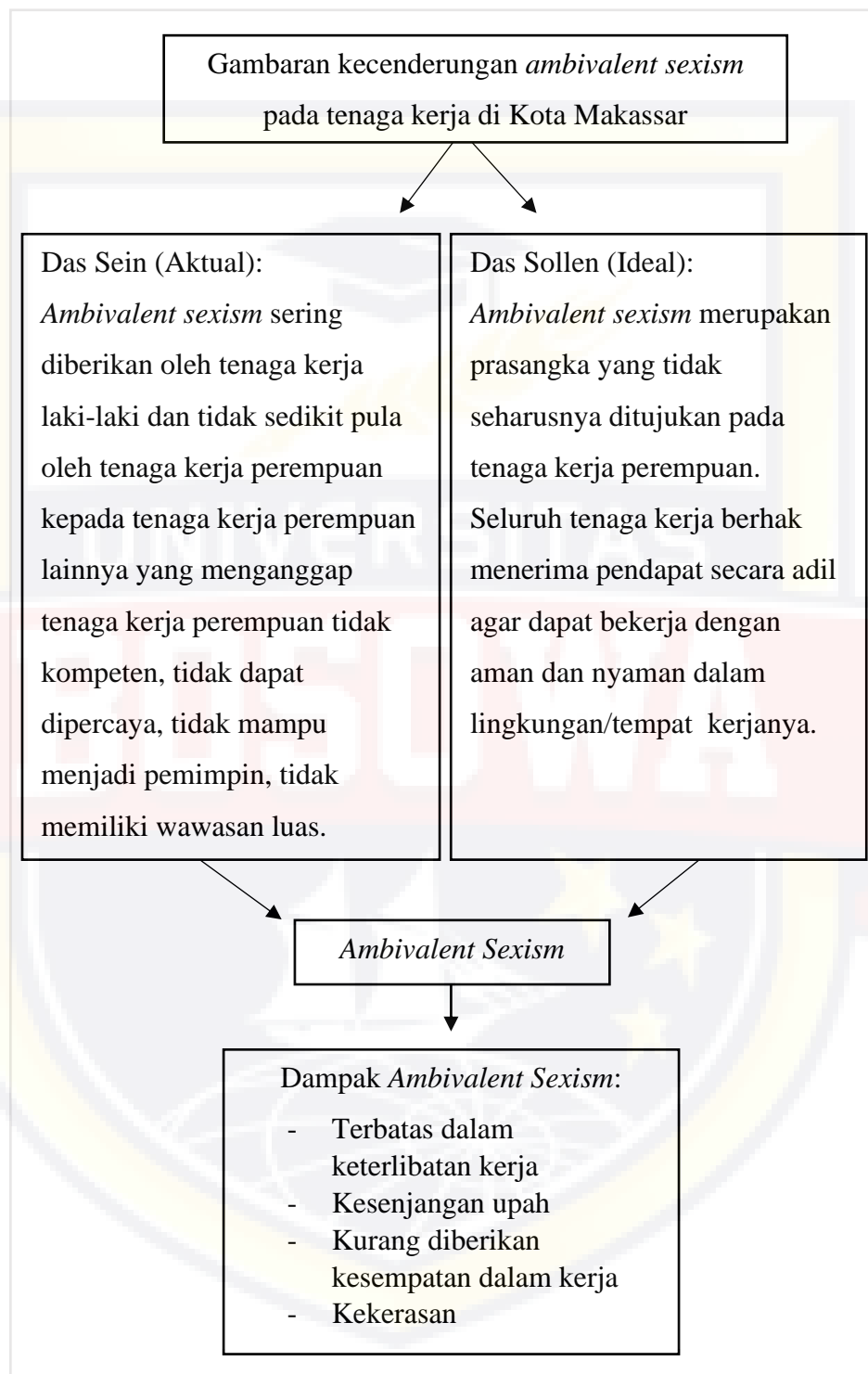
*Ambivalent sexism* merupakan sebuah prasangka yang merupakan hasil dari eksistensi kekuasaan struktural laki-laki dan kekuatan diadik perempuan yang kemudian menciptakan ideologi seksis ambivalen yang terdiri dari seksisme kebencian atau *hostile sexism* dan seksisme kebaikan atau *benevolent sexism* (Glick & Fiske, 1997). *Hostile sexism* merupakan segala bentuk seksisme yang didalamnya meliputi prasangka kebencian atau prasangka yang memandang perempuan sebagai sosok yang negatif.

Sedangkan *benevolent sexism* merupakan segala bentuk prasangka yang dirangkaikan dengan bentuk stereotip kepada perempuan dengan korelasi positif atau memandang negatif perempuan namun dengan menjadikan peran sosial dan struktur sosial sebagai alasannya (Glick & Fiske, 1996).

Pada kenyataannya, masih banyak tenaga kerja yang memiliki pandangan negatif terhadap tenaga kerja perempuan. Sehingga hal ini kemudian menyebabkan tenaga kerja perempuan menjadi merasa tidak aman dan nyaman berada di lingkungan kerjanya akibat adanya *ambivalent sexism* yang ditujukan kepada mereka. Hal ini meliputi bagaimana lawan gender atau bahkan sesama gender memandang perempuan sebagai tenaga kerja yang tidak kompeten, tidak dapat dipercaya, emosional dan prasangka negatif lain sebagainya. Pandangan negatif ini kemudian dapat memberikan beberapa dampak negatif pada tenaga kerja perempuan misalnya memberikan dampak pada kesenjangan pekerjaan berdasarkan gender, kesenjangan upah, keterbatasan keterlibatan kerja, bahkan sampai kekerasan yang terjadi pada tenaga kerja perempuan.

Jika pandangan seksis terus dihadapkan kepada tenaga kerja perempuan tentu akan memberikan dampak yang buruk bagi mereka dalam melakukan pekerjaan mereka. Belum lagi masih banyak kolega yang belum menyadari pandangan yang mereka miliki terhadap tenaga kerja perempuan merupakan bentuk dari seksisme ambivalen. Maka dengan mengetahui tingkat perilaku seksisme pada tenaga kerja di kota Makassar diharapkan mampu membantu memberikan informasi terkait *ambivalent sexism*.

## 2.4. Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

## 2.5. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana gambaran kecenderungan *ambivalent sexism* yang terjadi pada tenaga kerja di Kota Makassar?
2. Apa saja faktor yang menjadi penyebab terjadinya *ambivalent sexism* pada tenaga kerja tersebut di Kota Makassar?



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai pendekatan penelitian. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian terhadap sampel besar yang analisisnya menitikberatkan pada angka atau data-data kuantitatif melalui prosedur pengukuran yang diolah dengan metode analisis statistika untuk mengetahui bukti signifikan dari perbedaan kelompok ataupun hubungan antar variabel yang diteliti (Azwar, 2017). Adapun jenis penelitian kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini yakni kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mendeskripsikan suatu fenomena atau variabel berdasarkan ukuran kuantitatif (Sugeng, 2022).

#### **3.2. Variabel Penelitian**

Variabel dalam penelitian merupakan suatu atribut, sifat, atau nilai dari orang, objek atau aktivitas yang dipelajari yang bervariasi, lalu diperoleh informasi terkait hal tersebut dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Variabel penelitian memiliki variasi nilai yakni adanya variabel independen dan variabel dependen. Variabel dependen merupakan variabel terikat atau yang dipengaruhi, sedangkan variabel independen adalah

variabel bebas atau yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya ada satu yakni:

Variabel Independen (X) = *Ambivalent Sexism*

### **3.3. Definisi Variabel**

#### **3.3.1. Definisi Konseptual *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). *Hostile sexism* merupakan segala bentuk seksisme yang didalamnya meliputi prasangka negatif terhadap perempuan. Sedangkan *benevolent sexism* merupakan segala bentuk prasangka yang dirangkaikan dengan bentuk stereotip kepada perempuan dengan korelasi positif (Glick & Fiske, 1996).

#### **3.3.2. Definisi Operasional *Ambivalent Sexism***

*Ambivalent sexism* merupakan prasangka seksis yang didalamnya terbentuk dari dua ambivalensi atau dua bentuk seksisme yang saling bertolak belakang terhadap perempuan yaitu, dalam bentuk kebencian dan dalam bentuk kebajikan. Seksisme kebencian meliputi segala bentuk dari prasangka yang merendahkan perempuan karena merasa perempuan mengancam kekuasaan yang dimiliki laki-laki, sedangkan

seksisme kebajikan meliputi segala bentuk dari merendahkan perempuan dalam konotasi yang lebih positif misalnya seperti membatasi perempuan dalam melakukan sesuatu karena adanya stereotip terhadap perempuan.

### **3.4. Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1. Populasi**

Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang meliputi objek atau responden dengan karakteristik atau sifat tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dicari informasi terkaitnya dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi yang ditetapkan peneliti dalam penelitian ini adalah seluruh individu yang sedang bekerja di Kota Makassar akan tetapi peneliti belum mengetahui jumlah pasti dari populasi yang telah ditetapkan tersebut.

#### **3.4.2. Sampel**

Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa sampel merupakan sejumlah bagian representatif dari populasi yang memiliki kesesuaian karakteristik yang telah ditetapkan sehingga apa yang telah dipelajari dari sampel tersebut akan diberikan kesimpulannya pada populasi. Berdasarkan data yang dikeluarkan Badan Pusat Statistik (2022) mengenai jumlah tenaga kerja yang ada di Sulawesi Selatan, terdapat 4.592.327 orang tenaga kerja. Adapun data BPS tersebut tidak



memiliki jumlah pasti tenaga kerja di Kota Makassar maka peneliti menentukan jumlah sampel dengan menggunakan tinjauan tabel oleh Krejcie dan Morgan (Sugiyono, 2017) dengan taraf kesalahan 5% maka jumlah sampel yang digunakan adalah sebesar 349 tenaga kerja.

### **3.4.3. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel untuk pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini akan menggunakan teknik non-probabilitas. Teknik non-probabilitas atau *nonprobability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama kepada setiap bagian dari populasi untuk dipilih sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2016).

Peneliti memilih teknik ini karena sesuai dengan jumlah populasi yang belum diketahui pasti. Adapun teknik non-probabilitas yang digunakan peneliti yakni teknik *purposive sampling* yang merupakan teknik pemilihan sampel berdasarkan karakteristik yang telah ditetapkan peneliti (Raharja, 2022). Dalam hal ini, peneliti telah menetapkan karakteristik penelitian diantaranya:

- 1) Tenaga Kerja di Kota Makassar

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini akan menggunakan kuesioner skala pengukuran. Adapun skala pengukuran yang digunakan yaitu skala milik Glick & Fiske yaitu "*The Ambivalence Sexism Inventory*" yang

kemudian akan di modifikasi oleh peneliti untuk disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Skala ini memiliki 22 item pernyataan dengan 2 komponen utama yaitu *hostile sexism* dan *benevolent sexism* dengan masing-masing 3 subkomponen yaitu paternalisme, perbedaan gender dan heteroseksualitas.

Skala ini merupakan skala pengukuran yang berisikan item-item pernyataan dengan pilihan jawaban berbentuk likert dimulai dari skala 1-5 dengan masing-masing pilihan yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) untuk item pernyataan mendukung (*favorable*) dan item pernyataan tidak mendukung (*unfavorable*). Skala pengukuran ini akan diadaptasi dan dimodifikasi oleh peneliti agar sesuai dengan kebutuhan penelitian karena skala asli memiliki item berbahasa inggris dan item yang digunakan tidak terfokus pada lingkup pekerjaan.

Tabel 3.1 *Blueprint* skala *ambivalent sexism*

Komponen	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
<i>Hostile Sexism</i>	Paternalisme Dominatif	5, 10, 14, 15	-	11
	Perbedaan gender kompetitif	2, 11, 16	7	
	Heteroseksual kebencian	4	18, 21	
<i>Benevolent Sexism</i>	Paternalisme Protektif	9, 17, 20	3	11
	Perbedaan gender komplementari	8, 19, 22	-	
	Heteroseksual intimasi	1, 12	6, 13	
<b>Jumlah</b>		16	6	22

### 3.6. Uji Instrumen

#### 3.6.1. Uji Validitas

##### a. Validitas Logis

Pada proses validitas logis akan membutuhkan kontribusi dari ahli yang biasa disebut dengan *judgment experts* atau *Subject Matter Expert* (SME) untuk membandingkan apakah aitem-aitem yang telah disusun dalam pengukuran sudah sesuai dengan teori baik secara komponen dan indikator yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016). Adapun dalam penelitian ini ahli yang dipilih sebagai *Subject Matter Expert* (SME) yaitu tiga dosen dari Fakultas Psikologi Universitas Bosowa. SME yang pertama adalah Bapak Musawwir, S.Psi., M.Pd., kemudian SME yang kedua adalah Bapak Andi Muh. Aditya, S.Psi., M.Psi., Psikolog dan SME yang ketiga adalah Bapak Muh. Fitrah Umar, S.Psi., M.Si.

*Subject Matter Expert* (SME) yang telah ditetapkan tersebut kemudian diminta untuk memberikan penilaian terhadap 22 aitem pernyataan yang telah diadaptasi dan dimodifikasi oleh peneliti. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh aitem yang telah disusun esensial sesuai dengan teori dan kebutuhan penelitian. SME memberikan penilaian pada lembar penilaian *Content Validity Ratio* (CVR) yang kemudian dinilai dengan 3 pernyataan yakni aitem dinyatakan Esensial (E), aitem

dinyatakan berguna tapi tidak esensial (G) dan aitem dinyatakan tidak diperlukan (T).

Berdasarkan hasil penilaian dari ketiga SME diketahui bahwa seluruh 22 aitem yang telah dimodifikasi oleh peneliti dinyatakan esensial, namun ada beberapa item yang masih perlu diperbaiki redaksi katanya. Aitem yang diperbaiki sesuai dengan saran yang diberikan oleh SME yakni aitem nomor 7, 8, 12, 20, 21, dan 22.

b. Validitas Tampang

Pada proses validitas tampang akan membutuhkan kontribusi dari sang ahli dalam bidangnya untuk melihat secara fisik atau tampang dari alat ukur yang digunakan apakah terlihat valid sesuai dengan ketetapan teori serta dapat dinilai rasional dan mudah dipahami sesuai dengan fungsinya (Kusumastuti, Khoiron & Achmadi, 2020). Adapun ahli yang dilibatkan untuk berkontribusi menjadi penilai dalam proses validitas tampang ini adalah tiga dosen dari Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar karena sesuai dengan kriteria responden yang dibutuhkan oleh peneliti.

c. Validitas Konstruk

Pada proses validasi konstruk akan membutuhkan kontribusi penilaian dari ahli untuk menilai kesesuaian terkait aspek dan indikator yang digunakan dalam penelitian yang kemudian akan ditentukan oleh ahli aitem apa saja yang dapat

digunakan dalam penelitian tanpa perlu diberikan perbaikan, aitem yang perlu diperbaiki, dan aitem yang mungkin akan dirombak total (Sugiyono, 2016).

Proses uji validitas konstruk dilakukan setelah peneliti melakukan uji coba skala kepada responden yang telah mengisi skala penelitian *ambivalent sexism*. Proses uji validitas konstruk ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi Lisrel 8.70 untuk melihat nilai skor *factor loading* dan nilai *t-value* yang ada pada hasil atau *output lisrel*. Item akan dinyatakan valid apabila nilai *factor loading* positif dan nilai *t-value* > 1,96. Berdasarkan hasil uji tersebut diketahui bahwa dari 22 aitem pernyataan yang telah diuji coba, terdapat 6 item tidak valid karena memiliki nilai *factor loading* negatif dan nilai *t-value* lebih kecil dari 1,96.

Tabel 3.2 *Blueprint* skala *ambivalent sexism* setelah uji coba

Komponen	Indikator	Item		Jumlah
		Fav	Unfav	
<i>Hostile Sexism</i>	Paternalisme Dominatif	5, 10, 14, 15	-	8
	Perbedaan gender kompetitif	2, 11, 16	-	
	Heteroseksual kebencian	4	-	
	Paternalisme Protektif	9, 17, 20	-	
<i>Benevolent Sexism</i>	Perbedaan gender komplementari	8, 19, 22	-	8
	Heteroseksual intimasi	1, 12	-	
	<b>Jumlah</b>	16	0	

### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas alat ukur atau untuk mengetahui sejauh mana ketetapan alat ukur. Dengan kata lain, melihat apakah hasil dari suatu alat ukur dapat konsisten atau cenderung sama meskipun dalam kurun waktu yang berbeda. Uji reliabilitas mengacu pada nilai *cronbach alpha* dimana dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai lebih besar dari 0,7. Adapun alat yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas yakni menggunakan *software* SPSS (Riyanto & Hatmawan, 2020).

Uji reliabilitas dilakukan peneliti dengan menggunakan aplikasi bantuan yakni *software* aplikasi IBM SPSS Statistic 20 untuk melihat nilai *cronbach alpha*. Instrumen alat ukur yang telah di uji coba akan dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien *cronbach alpha* yang diperoleh memiliki nilai yang  $> 0,60$  atau mendekati angka 1. Adapun jika nilai koefisien *cronbach alpha* yang diperoleh memiliki nilai yang mendekati angka 0 maka instrumen alat ukur yang telah diuji coba akan dinyatakan tidak reliabel. Berdasarkan uji reliabilitas yang telah dilakukan diperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar 0.855. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen alat ukur *ambivalent sexism* dengan 16 item pernyataan dinyatakan reliabel.

Tabel 3.3 Reliabilitas Skala Uji Coba *Ambivalent Sexism*

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
<i>Ambivalent Sexism</i>	0,855	16

### 3.7. Teknik Analisis Data

Pada penelitian pendekatan kuantitatif ini akan dilakukan analisis data deksiptif. Analisis data deksriptif dilakukan untuk memberikan penjelasan secara deskripsi terhadap data dari variabel penelitian yang telah diperoleh dari kelompok subjek untuk mengkategorisasikan data pada data yang bukan kategorikal (Azwar, 2017). Analisis deksriptif digunakan untuk membantu penelitian mampu mendeskripsikan, menggambarkan keadaan atau fenomena yang sebenarnya dari suatu sampel penelitian. Analisis deskriptif akan selalu berhubungan dengan angka, baik yang diperoleh dari pencacahan ataupun penghitungan (Azizah, dkk., 2022).

### 3.8. Jadwal Penelitian

Tabel 3.4 Jadwal penelitian

Uraian Kegiatan	Mei	Juni	Juli	Agustus	September
Penyusunan proposal					
Penyusunan Instrumen					
Pengambilan Data					
Analisis Data Penelitian					
Penyusunan Laporan					

## BAB IV

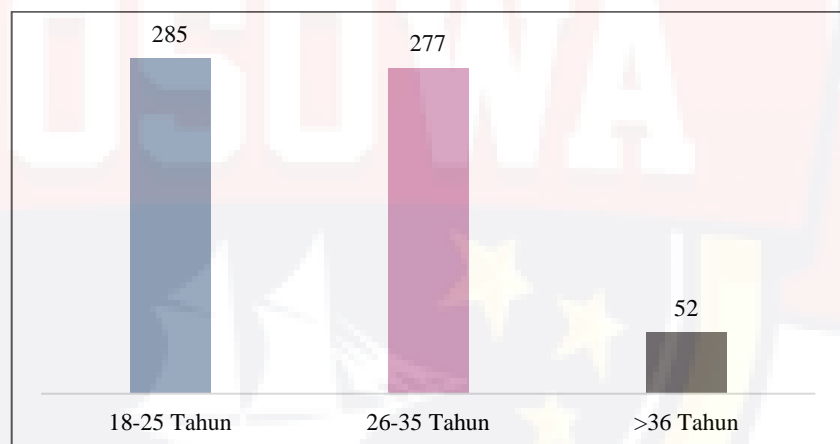
### HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Analisis

##### 4.1.1 Deskriptif Demografi

Responden penelitian ini merupakan seluruh tenaga kerja di Kota Makassar dengan jumlah keseluruhan sampel penelitian sebesar 614 responden. Berikut dibawah ini penjabaran dari hasil analisis deskriptif demografi responden penelitian:

##### a. Usia



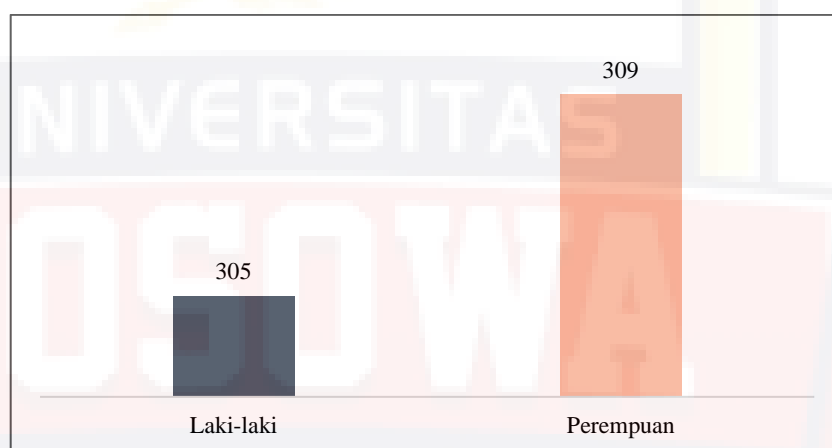
Gambar 4.1 Diagram Demografi Usia

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan yang dapat dilihat pada diagram di atas, dari 614 responden diketahui dibagi menjadi 3 kelompok rentang usia. Diagram di atas menunjukkan bahwa terdapat 285 responden yang berada pada kelompok rentang usia 18-25 tahun dengan persentase sebesar 46,4%. Terdapat sebanyak 277 responden yang berada



pada kelompok rentang usia 26-35 (45,1%) dan terdapat 52 responden yang berada pada kelompok rentang usia di atas 36 tahun (>36 tahun) dengan persentase sebesar 8,5%. Sehingga berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa responden yang paling banyak berpartisipasi adalah responden dengan rentang usia 18-25 tahun.

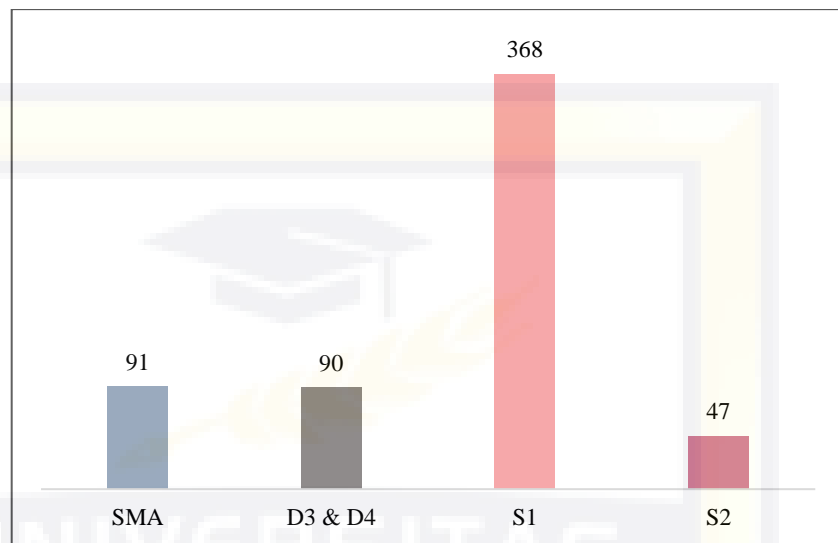
b. Jenis Kelamin



Gambar 4.2 Diagram Demografi Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan yang dapat dilihat pada diagram di atas, dari 614 responden diketahui dibagi menjadi 2 jenis kelamin. Diagram di atas menunjukkan bahwa terdapat 305 responden yang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 49,7%. Terdapat sebanyak 309 responden yang berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 50,3%. Sehingga berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa responden yang paling banyak berpartisipasi adalah responden dengan jenis kelamin perempuan.

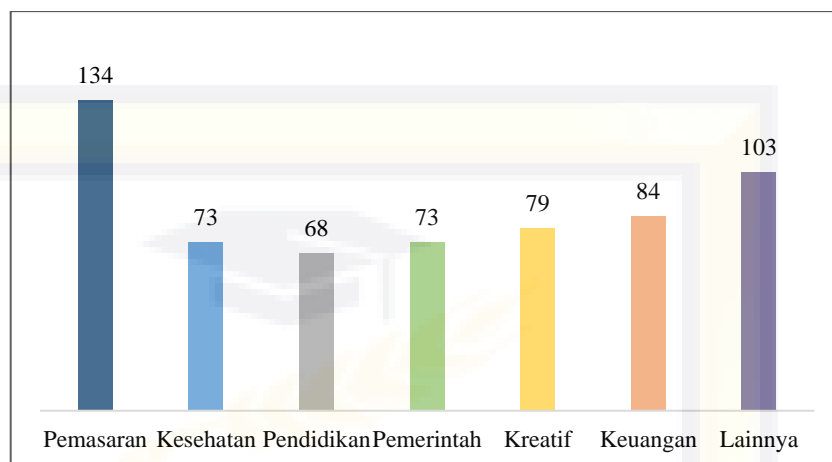
### c. Pendidikan Terakhir



Gambar 4.3 Diagram Demografi Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan yang dapat dilihat pada diagram di atas, dari 614 responden diketahui dibagi menjadi 4 kategori pendidikan terakhir. Diagram di atas menunjukkan bahwa terdapat 91 responden dengan pendidikan terakhir SMA dengan persentase sebesar 14,8%. Terdapat sebanyak 90 responden yang memiliki pendidikan terakhir D3 dan D4 dengan persentase sebesar 14,7%, terdapat 386 responden dengan pendidikan terakhir S1 dengan persentase sebesar 62,9%, dan terdapat sebanyak 47 responden dengan pendidikan terakhir S2 atau apabila dipersentasekan sebesar 7,7%. Dengan demikian, berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan tersebut menunjukkan bahwa responden yang paling banyak berpartisipasi pada penelitian ini adalah responden dengan pendidikan terakhir S1.

#### d. Bidang Pekerjaan



Gambar 4.4 Diagram demografi bidang pekerjaan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan yang dapat dilihat pada diagram di atas, dari 614 responden diketahui dibagi menjadi 7 bidang pekerjaan. Diagram di atas menunjukkan bahwa terdapat 134 responden dari bidang pekerjaan Informasi & Kesehatan (21,8%). Terdapat sebanyak 73 responden dari bidang pekerjaan Kesehatan (11,9%), terdapat 68 responden dari bidang pekerjaan Pendidikan (11,1%), terdapat sebanyak 73 responden dari bidang pekerjaan Pemerintahan (11,9%). Kemudian terdapat 79 responden dari bidang pekerjaan Seni Kreatif (12,9%), terdapat responden sebanyak 84 dari bidang pekerjaan Keuangan/Ekonomi (13,7%), dan terdapat 103 responden (16,8%) dari beberapa bidang pekerjaan lainnya. Sehingga berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa responden yang paling banyak berpartisipasi dari bidang pekerjaan Informasi & Pemasaran.

#### 4.1.2 Deskriptif Variabel berdasarkan Tingkat Skor

Proses analisis deskriptif tingkat skor alat ukur *ambivalent sexism* diuji menggunakan aplikasi *microsoft excel* dan IBM SPSS Statistic 20. Adapun hasil analisis deskriptif tingkat skor dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Deskriptif tingkat skor *ambivalent sexism*

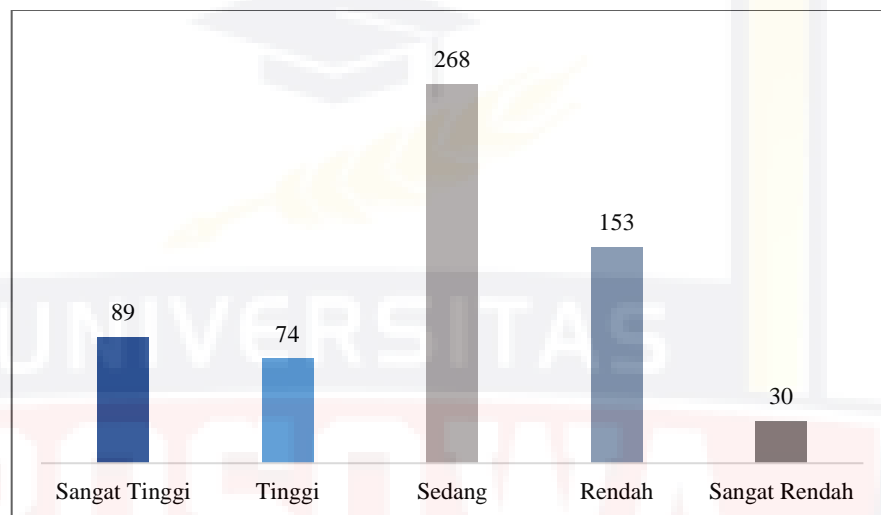
N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Dev
614	16	80	56,04	10,502

Berdasarkan tabel 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. Hasil dari perhitungan tersebut kemudian digunakan untuk pengkategorisasian yang dibagi menjadi 5 kategori yakni sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Adapun rumus yang digunakan yakni:

Tabel 4.2 Kategorisasi tingkat skor *Ambivalent Sexism*

Kategorisasi	Rumus	Hasil
Sangat Tinggi	$x > (\text{mean} + 1,5 \text{ sd})$	$x > 71,79$
Tinggi	$(\text{mean} + 0,5 \text{ sd}) < x < (\text{mean} + 1,5 \text{ sd})$	$61,29 < x < 71,79$
Sedang	$(\text{mean} - 0,5 \text{ sd}) < x < (\text{mean} + 0,5 \text{ sd})$	$50,79 < x < 61,29$
Rendah	$(\text{mean} - 1,5 \text{ sd}) < x < (\text{mean} - 0,5 \text{ sd})$	$40,29 < x < 50,79$
Sangat Rendah	$x < (\text{mean} - 1,5 \text{ sd})$	$x < 40,29$

Berdasarkan kategorisasi yang telah ditetapkan di atas maka berikut di bawah ini adalah distribusi kategori untuk tingkat skor *ambivalent sexism* yang diperoleh dari 614 responden tenaga kerja di Kota Makassar:

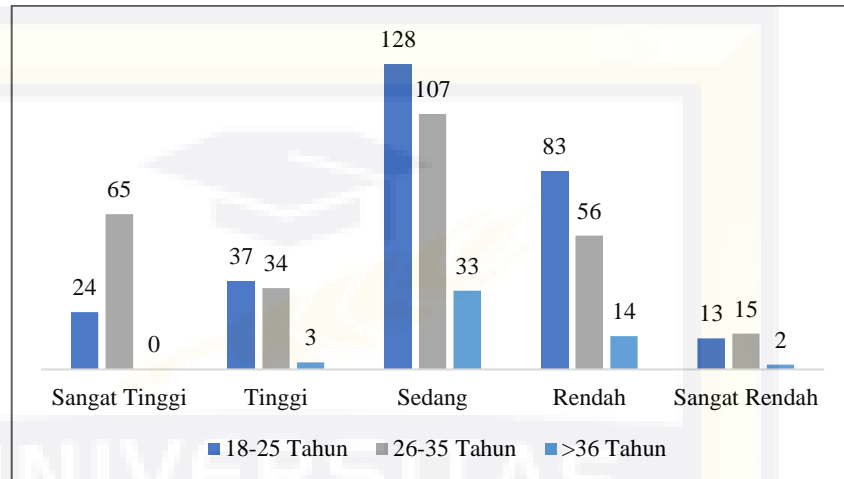


Gambar 4.5 Diagram *ambivalent sexism* berdasarkan tingkat skor

Berdasarkan bagan di atas dapat diketahui sebaran norma yang diperoleh dari hasil analisis pada 614 responden. Diketahui terdapat 89 responden yang memperoleh nilai skor kategori sangat tinggi dengan nilai persentase sebesar 14,5%, terdapat 74 (12,1%) responden yang memperoleh nilai skor kategori tinggi, terdapat 268 responden yang memperoleh nilai skor kategori sedang sebesar 43,6%, terdapat 153 responden pada nilai kategorisasi rendah 24 dengan nilai persentase sebesar 24,9%, dan terdapat 30 responden yang memperoleh nilai total skor kategori sangat rendah yang apabila dipersentasikan sebesar 4,9%. Dengan demikian, responden pada penelitian ini memiliki tingkat *ambivalent sexism* tingkat sedang.

### 4.1.3 Deskriptif Variabel berdasarkan Demografi

#### a. Usia



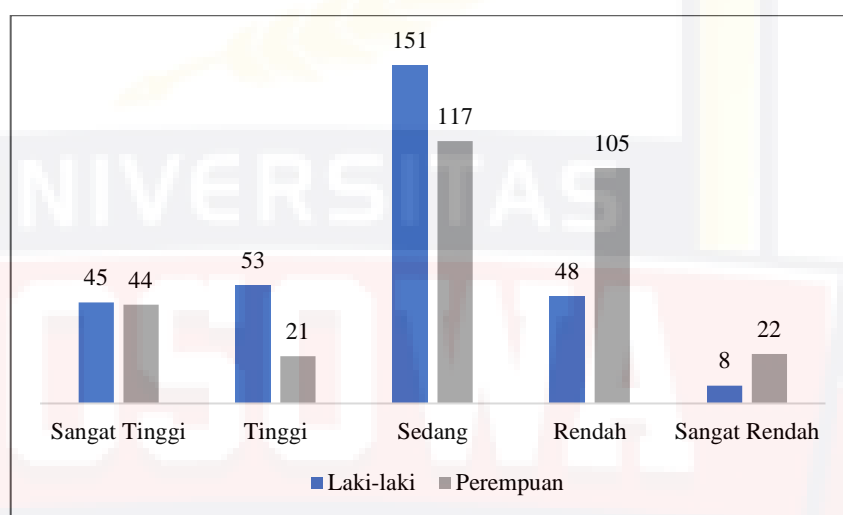
Gambar 4.6 Diagram *ambivalent sexism* berdasarkan usia

Berdasarkan pada diagram di atas, dapat dilihat hasil analisis deskriptif *ambivalent sexism* berdasarkan usia yang telah diperoleh dari 614 data responden. Diagram di atas menunjukkan bahwa pada rentang usia 18-25 tahun terdapat 24 responden pada kategori sangat tinggi, 37 responden kategori tinggi, 128 responden kategori sedang, 83 responden kategori rendah dan terdapat 13 responden kategori sangat rendah. Pada rentang usia 26 – 35 tahun, terdapat 65 responden kategori sangat tinggi, 34 responden kategori tinggi, 107 responden kategori sedang, 56 responden pada kategori rendah dan 15 responden pada kategori sangat rendah. Kemudian, pada rentang usia di atas 36 tahun tidak ada responden yang termasuk pada kategori sangat tinggi, kemudian 3 responden pada kategorisasi tinggi, 33 responden

pada kategorisasi sedang, 14 responden pada kategorisasi rendah, dan terdapat 2 responden pada kategorisasi sangat rendah.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa hasil analisis deskriptif *ambivalent sexism* berdasarkan pendidikan terakhir berada pada kategori Sedang.

#### b. Jenis Kelamin



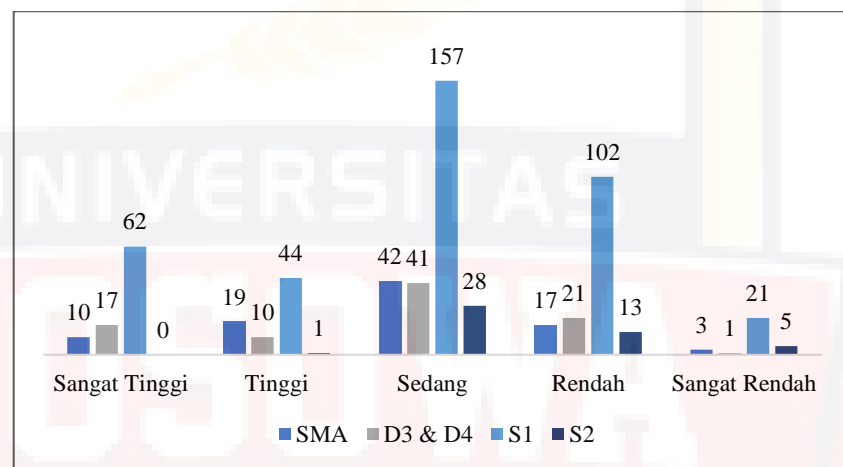
Gambar 4.7 Diagram *ambivalent sexism* berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan pada diagram di atas, dapat dilihat hasil analisis deskriptif *ambivalent sexism* berdasarkan jenis kelamin yang telah diperoleh dari 614 data responden. Diagram di atas menunjukkan bahwa pada responden dengan jenis kelamin laki-laki terdapat 45 responden pada kategori sangat tinggi, 53 responden kategori tinggi, 151 responden kategori sedang, 48 responden kategori rendah dan terdapat 8 responden kategori sangat rendah. Pada responden dengan jenis kelamin perempuan, terdapat 44 responden kategori sangat tinggi, 21 responden kategori tinggi,

117 responden kategori sedang, 105 responden pada kategori rendah dan 22 responden pada kategori sangat rendah.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa hasil analisis deskriptif *ambivalent sexism* berdasarkan pendidikan terakhir berada pada kategori Sedang.

c. Pendidikan Terakhir



Gambar 4.8 Diagram *ambivalent sexism* berdasarkan pendidikan

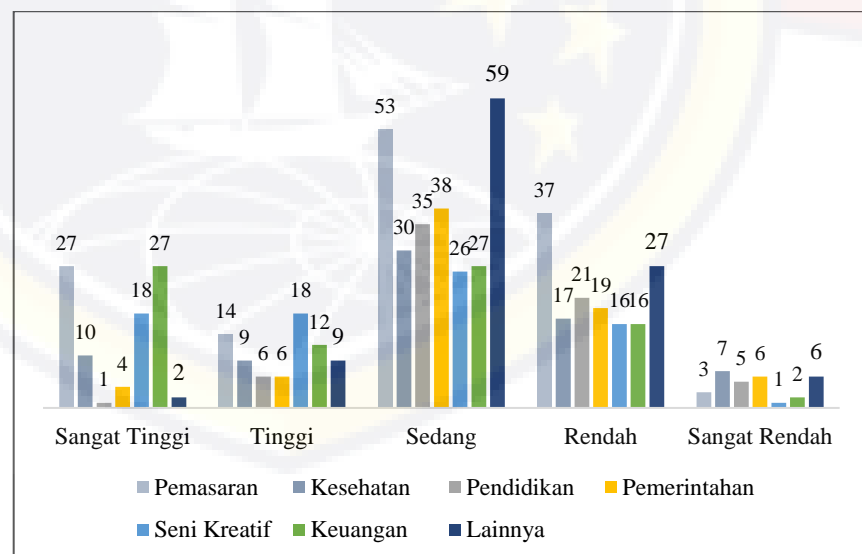
Berdasarkan pada diagram di atas, dapat dilihat hasil analisis deskriptif *ambivalent sexism* berdasarkan pendidikan terakhir yang telah diperoleh dari 614 data responden. Diagram di atas menunjukkan bahwa pada responden dengan pendidikan terakhir SMA terdapat 10 responden pada kategori sangat tinggi, 19 responden kategori tinggi, 42 responden kategori sedang, 17 responden kategori rendah dan terdapat 3 responden kategori sangat rendah. Pada responden dengan pendidikan terakhir D3 dan D4, terdapat 17 responden kategori sangat tinggi, 10 responden



kategori tinggi, 41 responden kategori sedang, 21 responden pada kategori rendah dan 1 responden pada kategori sangat rendah.

Pada responden dengan pendidikan terakhir S1, terdapat 62 responden kategori sangat tinggi, 44 responden kategori tinggi, 157 responden kategori sedang, 102 responden pada kategori rendah dan 21 responden pada kategori sangat rendah. Kemudian pada responden dengan pendidikan terakhir S2, tidak terdapat responden kategori sangat tinggi, 1 responden kategori tinggi, 13 responden kategori sedang, 5 responden pada kategori rendah dan 1 responden pada kategori sangat rendah. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa hasil analisis deskriptif *ambivalent sexism* berdasarkan pendidikan terakhir berada pada kategori Sedang.

#### d. Bidang Pekerjaan



Gambar 4.9 Diagram *ambivalent sexism* berdasarkan bidang pekerjaan

Berdasarkan pada diagram di atas, dapat dilihat hasil analisis deskriptif *ambivalent sexism* berdasarkan bidang pekerjaan yang telah diperoleh dari 614 data responden. Diagram di atas menunjukkan bahwa pada responden dari bidang pekerjaan informasi dan pemasaran terdapat 27 responden pada kategori sangat tinggi, 14 responden kategori tinggi, 53 responden kategori sedang, 37 responden kategori rendah dan terdapat 3 responden kategori sangat rendah. Pada responden dari bidang pekerjaan kesehatan, terdapat 10 responden kategori sangat tinggi, 9 responden kategori tinggi, 30 responden kategori sedang, 17 responden pada kategori rendah dan 7 responden pada kategori sangat rendah.

Pada responden dari bidang pekerjaan pendidikan, terdapat 1 responden kategori sangat tinggi, 6 responden kategori tinggi, 35 responden kategori sedang, 21 responden pada kategori rendah dan 5 responden pada kategori sangat rendah. Kemudian pada responden dari bidang pekerjaan pemerintahan, terdapat 4 responden kategori sangat tinggi, 6 responden kategori tinggi, 38 responden kategori sedang, 19 responden pada kategori rendah dan 6 responden pada kategori sangat rendah.

Kemudian pada responden dari bidang seni kreatif, terdapat 18 responden kategori sangat tinggi, 18 responden kategori tinggi, 26 responden kategori sedang, 16 responden pada kategori rendah

dan 1 responden pada kategori sangat rendah. Pada responden dari bidang pekerjaan keuangan dan ekonomi, terdapat 27 responden kategori sangat tinggi, 12 responden kategori tinggi, 27 responden kategori sedang, 16 responden pada kategori rendah dan 2 responden pada kategori sangat rendah. Sedangkan pada responden dengan beberapa bidang pekerjaan lainnya, terdapat 2 responden kategori sangat tinggi, 9 responden kategori tinggi, 59 responden kategori sedang, 27 responden pada kategori rendah dan 6 responden pada kategori sangat rendah. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa hasil analisis deskriptif *ambivalent sexism* berdasarkan bidang pekerjaan berada pada kategori Sedang.

#### 4.1.4 Deskriptif Komponen berdasarkan Tingkat Skor

##### a. *Hostile Sexism*

Proses analisis deskriptif tingkat skor alat ukur *hostile sexism* diuji menggunakan aplikasi *microsoft excel* dan IBM SPSS Statistic 20. Adapun hasil analisis deskriptif tingkat skor dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Deskriptif tingkat skor *hostile sexism*

N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Dev
614	8	40	27,75	6,315

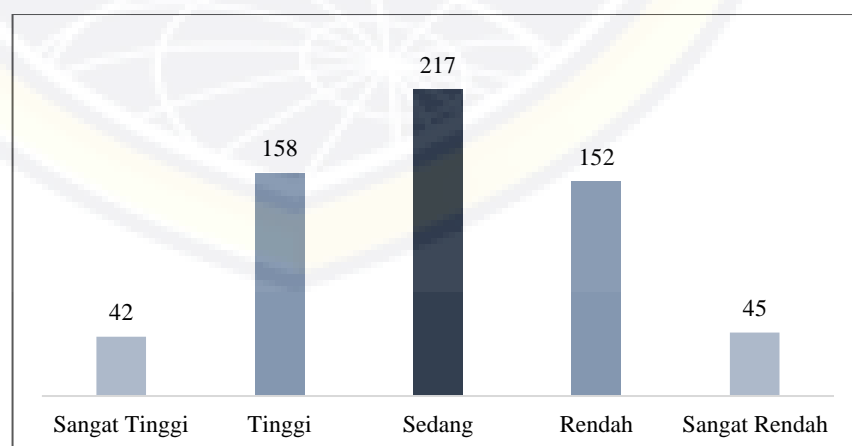
Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa terdapat 614 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Nilai total skor minimum yang diperoleh yakni sebesar 8 sedangkan nilai

maksimum yang diperoleh yakni sebesar 40. Rata-rata atau *mean* yang diperoleh dari total skor yaitu sejumlah 27,75 dan standar deviasi sejumlah 6.315. Hasil dari perhitungan tersebut kemudian digunakan untuk pengkategorisasian yang dibagi menjadi 5 kategori yakni sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Adapun rumus yang digunakan yakni:

Tabel 4.4 Kategorisasi *Hostile Sexism*

Kategorisasi	Rumus	Hasil
Sangat Tinggi	$x > (\text{mean} + 1,5 \text{ sd})$	$x > 37,23$
Tinggi	$(\text{mean} - 0,5\text{sd}) < x < (\text{mean} + 1,5\text{sd})$	$30,91 < x < 37,23$
Sedang	$(\text{mean} - 0,5\text{sd}) < x < (\text{mean} + 0,5 \text{ sd})$	$24,59 < x < 30,91$
Rendah	$(\text{mean} - 1,5\text{sd}) < x < (\text{mean} - 0,5 \text{ sd})$	$18,27 < x < 24,59$
Sangat Rendah	$x < (\text{mean} - 1,5 \text{ sd})$	$x < 18,27$

Berdasarkan kategorisasi yang telah ditetapkan maka berikut di bawah ini adalah distribusi kategori untuk tingkat skor *hostile sexism* yang diperoleh dari 614 responden tenaga kerja di Kota Makassar:



Gambar 4.10 Diagram tingkat skor *hostile sexism*

Berdasarkan bagan di atas dapat diketahui sebaran norma yang diperoleh dari hasil analisis pada 614 responden. Diketahui terdapat 42 responden yang memperoleh nilai skor kategori sangat tinggi yang nilai persentasenya sebesar 6,8%, terdapat 158 responden yang memperoleh nilai skor kategori tinggi yang apabila dipresentasikan sebesar 25,7%, terdapat 217 responden yang memperoleh nilai skor kategori sedang yang apabila dipresentasikan sebesar 35,3%, terdapat 152 responden pada nilai kategorisasi rendah dengan persentase 24,8%, dan terdapat 45 responden yang memperoleh nilai total skor kategori sangat rendah yang apabila dipresentasikan sebesar 7,3%. Dengan demikian, hasil deskriptif tingkat skor *ambivalent sexism* pada komponen *Hostile Sexism* diperoleh hasil pada kategori sedang.

#### b. *Benevolent Sexism*

Proses analisis deskriptif tingkat skor alat ukur *benevolent sexism* diuji menggunakan aplikasi *microsoft excel* dan *IBM SPSS Statistic 20*. Adapun hasil analisis deskriptif tingkat skor dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Deskriptif Tingkat Skor *Benevolent Sexism*

N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Dev
614	8	40	28,29	5,113

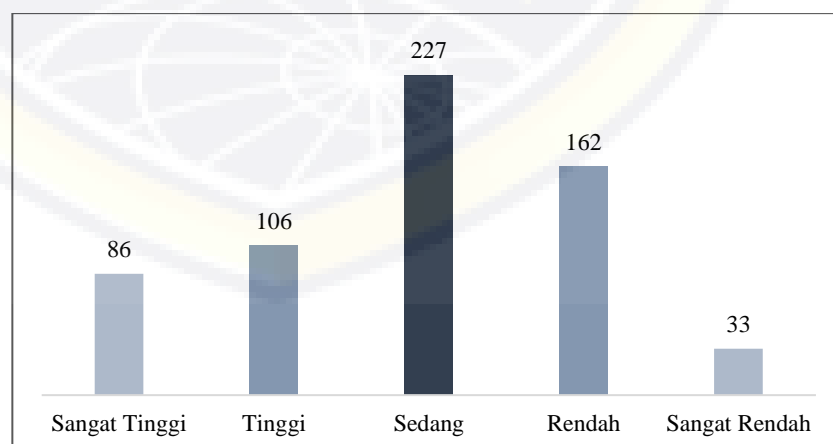
Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa terdapat 614 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Nilai total skor minimum yang diperoleh yakni sebesar 8 sedangkan nilai

maksimum yang diperoleh yakni sebesar 40. Rata-rata atau *mean* yang diperoleh dari total skor yaitu sejumlah 27,75 dan standar deviasi sejumlah 6.315. Hasil dari perhitungan tersebut kemudian digunakan untuk pengkategorisasian yang dibagi menjadi 5 kategori yakni sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Adapun rumus yang digunakan yakni:

Tabel 4.6 Kategorisasi *Benevolent Sexism*

Kategorisasi	Rumus	Hasil
Sangat Tinggi	$x > (\text{mean} + 1,5 \text{ sd})$	$x > 37,23$
Tinggi	$(\text{mean} - 0,5\text{sd}) < x < (\text{mean} + 1,5\text{sd})$	$30,91 < x < 37,23$
Sedang	$(\text{mean} - 0,5\text{sd}) < x < (\text{mean} + 0,5 \text{ sd})$	$24,59 < x < 30,91$
Rendah	$(\text{mean} - 1,5\text{sd}) < x < (\text{mean} - 0,5 \text{ sd})$	$18,27 < x < 24,59$
Sangat Rendah	$x < (\text{mean} - 1,5 \text{ sd})$	$x < 18,27$

Berdasarkan kategorisasi yang telah ditetapkan di atas maka berikut di bawah ini adalah distribusi kategori untuk tingkat skor *ambivalent sexism* yang diperoleh dari 614 responden tenaga kerja di Kota Makassar:



Gambar 4.11 Diagram tingkat skor *benevolent sexism*

Berdasarkan bagan di atas dapat diketahui sebaran norma yang diperoleh dari hasil analisis pada 614 responden. Diketahui terdapat 86 responden yang memperoleh nilai skor kategori sangat tinggi yang nilai persentasenya sebesar 14,0%, terdapat 106 responden yang memperoleh nilai skor kategori tinggi yang apabila dipresentasikan sebesar 17,3%, terdapat 227 responden yang memperoleh nilai skor kategori sedang yang apabila dipresentasikan sebesar 37,0%, terdapat 162 responden pada nilai kategorisasi rendah dengan persentase 26,4%, dan terdapat 33 responden yang memperoleh nilai total skor kategori sangat rendah yang apabila dipresentasikan sebesar 5,4%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil deskriptif tingkat skor *ambivalent sexism* pada komponen *Benevolent Sexism* diperoleh hasil pada kategori sedang.

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Gambaran Umum *Ambivalent Sexism* pada Tenaga Kerja di Kota Makassar**

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* (seksime kebencian) dan *benevolent sexism* (seksime 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 & 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 inidvidu 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 seksime 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 seksime ambivalen yang ditujukan kepada perempuan.

#### **4.3 Limitasi Penelitian**

Penelitian ini tidak terlepas dari beberapa keterbatasan yang dialami peneliti selama proses pengerjaannya. Adapun keterbatasan tersebut yakni terkait dengan kebutuhan demografi yang masih terlalu sedikit sehingga peneliti kurang mampu dalam mengungkap arah penelitian yang lebih mendalam. Alat ukur yang digunakan hanya di adaptasi dan dimodifikasi sehingga tidak bisa benar-benar menyesuaikan dengan kebutuhan penelitian.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. 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*.

#### 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai gambaran *ambivalent sexism* pada tenaga kerja di kota Makassar, maka peneliti telah menentukan saran penelitian sebagai berikut :

- a. Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan untuk bisa melakukan penelitian dengan sampel penelitian yang lebih luas, menambahkan kebutuhan demografi seperti agama, lama waktu bekerja, status pernikahan, upah, serta jabatan atau jenis pekerjaannya. Peneliti yang ingin mengembangkan lingkup penelitian yang serupa bisa mengaitkan *ambivalent sexism* dengan variabel lain seperti kinerja, kepuasan kerja, dan lain sebagainya. Peneliti sebaiknya melakukan konstruk alat ukur untuk membuat item pernyataan yang lebih mampu mengungkap kebutuhan penelitian.
- b. Bagi Tenaga Kerja di Kota Makassar, diharapkan untuk tidak membangun prasangka terhadap tenaga kerja perempuan untuk bisa memandang tenaga kerja perempuan sebagai tenaga kerja yang sama kompetensi dan kemampuannya. Terlepas dari budaya patriarki yang sulit untuk dihilangkan, diharapkan agar seluruh tenaga kerja dapat memahami bahwa budaya patriarki merupakan budaya struktur sosial yang hanya akan merugikan salah satu pihak gender.
- c. Bagi Masyarakat Umum, diharapkan untuk dapat membangun pandangan yang lebih positif terhadap gender, seperti tidak membangun stereotipe yang ditujukan kepada perempuan dan membatasi mereka berperilaku sesuai dengan peran sosial yang dibentuk oleh masyarakat.
- d. Bagi Keluarga, diharapkan untuk menyadari bahwa struktur sosial yang dibentuk di masyarakat yang merendahkan perempuan merupakan sebuah ideologi patriarki yang hanya akan merendahkan, merugikan dan mendiskriminasi perempuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, dkk. (2021). *Teori Pengangguran Perusahaan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2022, Mei). Keadaan Ketenagakerjaan Sulawesi Selatan, Februari 2022. Diakses pada tanggal 4 September 2022 dari <https://sulsel.bps.go.id/pressrelease/2022/05/09/658/keadaan-ketenagakerjaan-sulawesi-selatan--februari-2022.html>
- Barlow, F.K., & Sibley, C.G. (2018). *The Cambridge Handbook of the Psychology Prejudice*. United Kingdom: Cambridge University Press.
- Barreto, M., Ellemers, N., Piebinga, L., & Moya, M. (2010). How Nice of Us and How Dumb of Me: The Effect of Exposure to Benevolent Sexism on Women's Task and Relational Self-Descriptions. *Sex Roles*, 62, 532 – 544.
- Beasley, C., Brook, H., & Holmes, M. (2012). *Heterosexuality in Theory and Practice*. United Kingdom: Routledge (Taylor & Francis Group).
- Chatterjee, R. (2018, Februari). A New Survey Finds 81 Percent Of Women Have Experienced Sexual Harassment [on-line]. 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.
- Edi, F.R.S. (2016). *Teori Wawancara Psikodiagnostik*. Yogyakarta: Leutikaprio.
- 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.
- Gamst, G.C., Liang, C.T.H., & Der-Karabetian, A. (2011). *Handbook of Multicultural Measures*. California: SAGE Publications, Inc.
- 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.
- Hailman, M.E., & Eagly, A.H. (2008). Gender Stereotypes Are Alive, Well, and Busy Producing Workplace Discrimination. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(04), 393–398.
- Haryadi, S.K. (2020, Oktober). Tantangan Perempuan Bekerja: Standar Ganda dalam Masyarakat. Seksisme dalam Dunia Kerja [on-line]. Diakses pada tanggal 6 Januari 2022 dari <https://womenlead.magdalene.co/tag/seksisme-dalam-dunia-kerja/>.
- 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.
- Kusumastuti, A., Khoiron, A.M., & Achmadi, T.A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- 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.
- Mills, S. (2008). *Language and Sexism*. Cambridge: Cambridge University Press.
- 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.
- Ni'matuzahroh., & Prasetyaningrum, S. (2018). *Observasi: Teori dan Aplikasi dalam Psikologi*. Malang: Penerbit Universitas Muhammadiyah Malang.
- 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.
- Raharja, B.S. (2022). *Ilmu Statistika Dasar*. Bogor: Penerbit Lindan Bestari.

- Riyanto, S. & Hermawan, A.A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- 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 Pshychology*, 136 (6), 647-656.
- Salim & Haidir. (2019). *Penelitian Pendidikan: Metode, Pendekatan dan Jenis (Edisi Pertama)*. Jakarta: Kencana.
- 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.
- Sugeng, B. (2022). *Fundamental Metodologi Penelitian Kuantitatif (Eksplanatif)*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suryanto., Putra, M.G.B.A., Herdiana, I., Alfian, I.N. (2012). *Pengantar Psikologi Sosial*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Swann Jr, W.B., Langlois, J.H., & Gilbert, L.A. (1999). *Sexism and Stereotypes in Modern Society: The Gender Science of Janet Taylor Spence*. Washington: American Association Psychology.
- VandenBos, 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.



**LAMPIRAN**



**LAMPIRAN I:  
HASIL UJI VALIDITAS LOGIS**

### 1.) Identitas *Subject Matter Expert* (SME)

- SME 1 = Musawwir, S.Psi., M.Pd.
- SME 2 = Andi Muh. Aditya, S.Psi., M.Psi., Psikolog.
- SME 3 = Muh. Fitrah Umar, S.Psi., M.Si.

### 2.) Tabel Hasil CVR Skala *Ambivalent Sexism*

No Item	Subject Matter Expert			Jumlah	CVR	Ket.
	SME1	SME2	SME3			
1	1	1	1	3	1	Esensial
2	1	1	1	3	1	Esensial
3	1	1	1	3	1	Esensial
4	1	1	1	3	1	Esensial
5	1	1	1	3	1	Esensial
6	1	1	1	3	1	Esensial
7	1	1	1	3	1	Esensial
8	1	1	1	3	1	Esensial
9	1	1	1	3	1	Esensial
10	1	1	1	3	1	Esensial
11	1	1	1	3	1	Esensial
12	1	1	1	3	1	Esensial
13	1	1	1	3	1	Esensial
14	1	1	1	3	1	Esensial
15	1	1	1	3	1	Esensial
16	1	1	1	3	1	Esensial
17	1	1	1	3	1	Esensial
18	1	1	1	3	1	Esensial
19	1	1	1	3	1	Esensial
20	1	1	1	3	1	Esensial
21	1	1	1	3	1	Esensial
22	1	1	1	3	1	Esensial

Uraian:

Berdasarkan hasil penilaian CVR yang telah dilakukan oleh ketiga SME yang merupakan dosen Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar, menunjukkan bahwa seluruh 22 aitem pernyataan dinyatakan esensial.



**LAMPIRAN II:**

**HASIL UJI VALIDITAS TAMPANG**

## Rekapitulasi Review Hasil Penilaian Validitas Tampang

### 1) Review Umum

Reviewer	Hasil Review		
	Layout/Tata Letak	Jenis & Ukuran Huruf	Bentuk Skala
Reviewer 1	Layout skala sudah sangat bagus dan rapi	Jenis dan ukuran hurufnya sudah bagus sehingga mudah untuk dibaca	Baik, menarik, sudah layak untuk disebar
Reviewer 2	Rapi dan tertata dengan baik	Sangat bagus	Layak untuk disebar
Reviewer 3	Sesuai	Jenis tulisannya bagus dan jelas untuk dibaca	Menarik dan sudah jelas maksud dan tujuan dari skala yang dibuat
Reviewer 4	Sesuai	Sesuai	Sesuai
Reviewer 5	Terlihat bagus dan rapi	Mudah dibaca	Menarik, jelas dan layak untuk disebar

#### Uraian kesimpulan:

Berdasarkan hasil *review* tampang yang telah dilakukan oleh kelima *reviewer* pada bagian *review umum* yang mencakup tata letak skala, jenis dan ukuran huruf yang digunakan serta bentuk skala menunjukkan bahwa kelima *reviewer* tidak memberikan perbaikan pada tiga poin *review umum* tersebut. Sehingga peneliti tidak memberikan perbaikan pada bagian tata letak skala, jenis dan huruf yang digunakan dalam skala *online* dan tidak mengubah bentuk skala.

## 2) Review Khusus: Pengantar Skala

Reviewer	Hasil Review	
	Konten	Bahasa
Reviewer 1	Sudah sesuai dan mudah untuk dipahami, sedikit saran untuk kriteria diganti menjadi 1 saja “seluruh tenaga kerja di kota makassar”	Bahasa jelas dan mudah dipahami
Reviewer 2	Sudah sangat sesuai	Sangat jelas dan mudah dipahami
Reviewer 3	Sesuai	Jelas
Reviewer 4	Sesuai	Sesuai
Reviewer 5	Sesuai	Tidak ada typo

## Uraian Kesimpulan:

Berdasarkan hasil *review* tampak skala *ambivalent sexism* pada bagian pengantar skala menunjukkan bahwa dari lima reviewer hanya reviewer 1 yang memberikan saran perbaikan yakni pada bagian kriteria responden yang semula terdapat dua poin, tenaga kerja dan berdomisili di makassar diganti menjadi seluruh tenaga kerja di kota makassar.

## 3) Review Khusus: Identitas Responden

Reviewer	Hasil Review	
	Konten	Bahasa
Reviewer 1	Sudah sesuai dan memenuhi kebutuhan penelitian	Bahasa jelas dan mudah dipahami
Reviewer 2	Sesuai	Jelas
Reviewer 3	Sesuai	Jelas



Reviewer	Hasil Review	
	Konten	Bahasa
Reviewer 4	Sesuai	Sesuai
Reviewer 5	Sesuai	Jelas

Uraian kesimpulan:

Berdasarkan hasil review yang telah dilakukan oleh kelima reviewer pada bagian identitas responden dapat diketahui bahwa kelima reviewer menilai konten dan bahasa pada identitas sudah sesuai dan jelas sehingga tidak ada saran perbaikan yang diberikan.

4) Review Khusus: Petunjuk Pengerjaan

Reviewer	Hasil Review	
	Konten	Bahasa
Reviewer 1	Petunjuk pengerjaan sudah sangat jelas	Bahasa yang digunakan mudah untuk dipahami
Reviewer 2	Sudah sangat sesuai	Sangat jelas dan dipahami
Reviewer 3	Sesuai	Jelas
Reviewer 4	Sesuai	Sesuai
Reviewer 5	Sesuai	Tidak ada typo

Uraian kesimpulan:

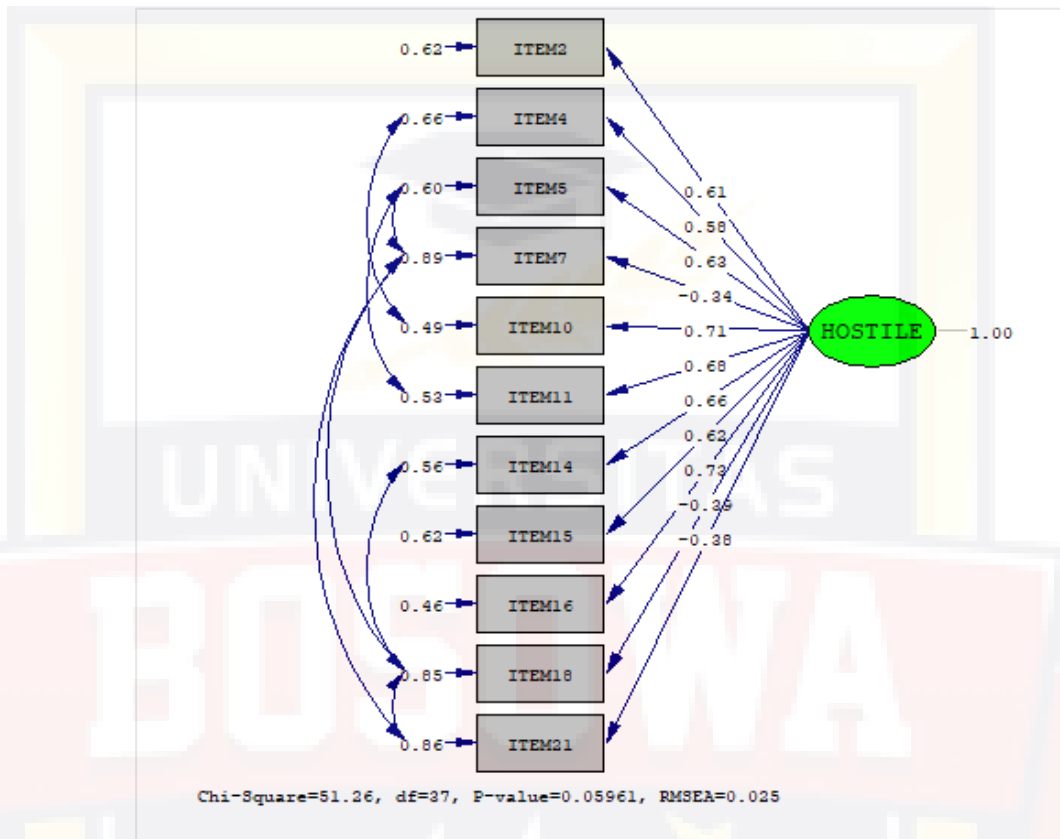
Berdasarkan hasil review yang telah dilakukan oleh kelima reviewer pada bagian petunjuk pengerjaan dapat diketahui bahwa kelima reviewer menilai konten dan bahasa sudah sangat jelas, sesuai dan mudah untuk dipahami sehingga tidak ada saran perbaikan yang diberikan.



**LAMPIRAN III:**  
**HASIL UJI VALIDITAS KONSTRUK**

## 1) Path Diagram

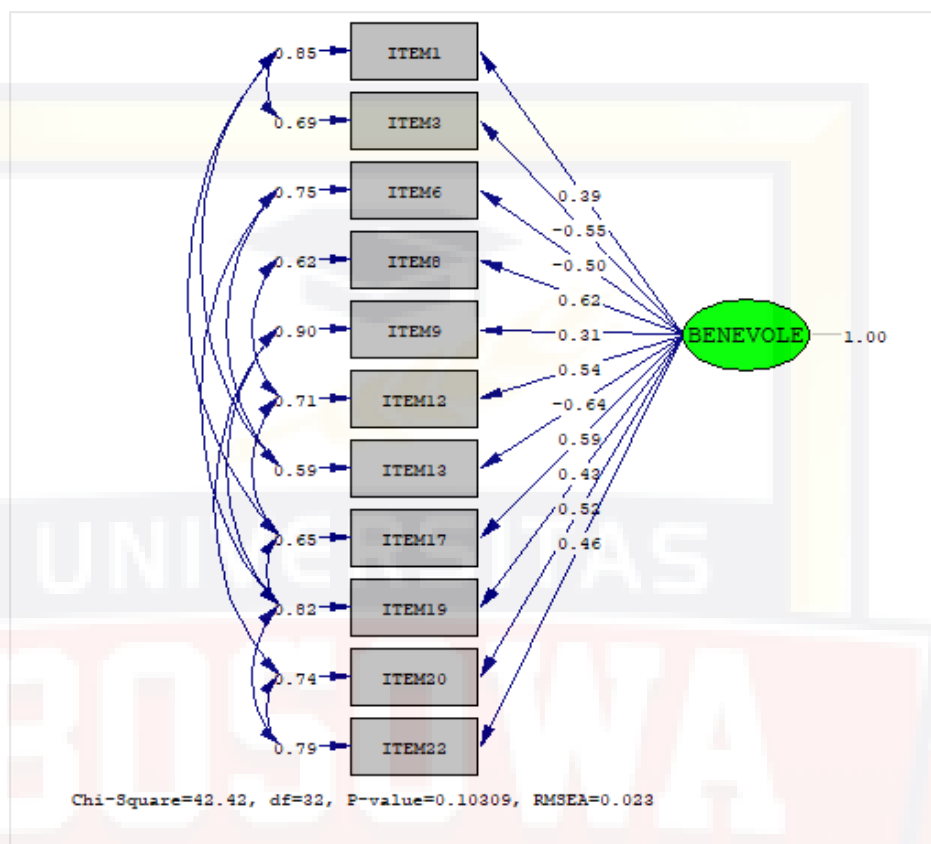
### - Komponen *Hostile Sexism* (Seksisme Kebencian)



	Kriteria	Nilai
P-Value	>0.05	0.5961
RMSEA	<0.05	0.025

Berdasarkan hasil uji validitas item pada komponen *hostile sexism* menggunakan aplikasi lisrel, diketahui bahwa model pada komponen ini sudah memenuhi kriteria *Goodness of Fit* (GOF). Hal ini ditandai dengan nilai p-value yang diperoleh sudah lebih besar dari 0.05 yakni sejumlah 0.5961 dan nilai rmsea sudah kurang dari 0.05 yakni sejumlah 0.025.

- **Komponen *Benevolent Sexism* (Seksisme Kebaikan)**



	Kriteria	Nilai
P-Value	>0.05	0.10309
RMSEA	<0.05	0.023

Berdasarkan hasil uji validitas item pada komponen *hostile sexism* menggunakan aplikasi lisrel, diketahui bahwa model pada komponen ini sudah memenuhi kriteria *Goodness of Fit* (GOF). Hal ini ditandai dengan nilai p-value yang diperoleh sudah lebih besar dari 0.05 yakni sejumlah 0.10309 dan nilai rmsea yang sudah kurang dari kriteria 0.05 yakni sejumlah 0.023.

## 2) Tabel Kriteria Item Valid

Kriteria	
Factor loading	Positif
T-value	>1.96

## 3) Tabel Item Hasil Uji Validitas

No Item	Factor Loading	t-Value	Aspek	Valid/ Tidak Valid
1	0.39	8.46	Benevolent	Valid
2	0.61	15.88	Hostile	Valid
3	-0.55	-13.27	Benevolent	Tidak Valid
4	0.58	14.70	Hostile	Valid
5	0.63	16.26	Hostile	Valid
6	-0.50	-11.61	Benevolent	Tidak Valid
7	-0.34	-8.03	Hostile	Tidak valid
8	0.62	15.12	Benevolent	Valid
9	0.31	7.06	Benevolent	Valid
10	0.71	19.08	Hostile	Valid
11	0.68	18.06	Hostile	Valid
12	0.54	12.39	Benevolent	Valid
13	-0.64	-15.82	Benevolent	Tidak Valid
14	0.66	17.54	Hostile	Valid
15	0.62	16.07	Hostile	Valid
16	0.73	20.08	Hostile	Valid
17	0.59	14.16	Benevolent	Valid
18	-0.39	-9.25	Hostile	Tidak Valid
19	0.43	9.74	Benevolent	Valid
20	0.52	12.18	Benevolent	Valid
21	-0.38	-9.12	Hostile	Tidak Valid
22	0.46	10.67	Benevolent	Valid



**LAMPIRAN IV:  
HASIL UJI RELIABILITAS**

### Hasil Uji Reliabilitas (SPSS)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	614	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	614	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	16

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	52.63	101.741	.305	.855
ITEM2	52.66	95.367	.557	.842
ITEM4	52.61	97.709	.504	.845
ITEM5	52.40	97.160	.489	.846
ITEM8	52.53	99.737	.403	.850
ITEM9	52.32	102.111	.338	.853
ITEM10	52.54	96.174	.550	.843
ITEM11	52.59	96.125	.565	.842
ITEM12	52.57	97.423	.500	.845
ITEM14	52.61	95.414	.562	.842
ITEM15	52.59	97.737	.514	.845
ITEM16	52.60	93.865	.613	.839
ITEM17	52.63	96.598	.524	.844
ITEM19	52.35	101.713	.353	.852
ITEM20	52.57	95.988	.520	.844
ITEM22	52.44	101.040	.328	.854



**LAMPIRAN V:  
HASIL ANALISIS DEMOGRAFI**



## Hasil Uji Analisis Deskriptif

### - Frequency (Deskriptif Demografi)

Statistics						
		Rentang Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Bidang Pekerjaan	
N	Valid	614	614	614	614	
	Missing	0	0	0	0	

Rentang Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25 Tahun	285	46.4	46.4	46.4
	26-35 Tahun	277	45.1	45.1	91.5
	>36 Tahun	52	8.5	8.5	100.0
	Total	614	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	305	49.7	49.7	49.7
	Perempuan	309	50.3	50.3	100.0
	Total	614	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	91	14.8	14.8	14.8
	D3,D4	90	14.7	14.7	29.5
	S1	386	62.9	62.9	92.3
	S2	47	7.7	7.7	100.0
	Total	614	100.0	100.0	

**Bidang Pekerjaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Informasi&Pemasaran	134	21.8	21.8	21.8
Kesehatan	73	11.9	11.9	33.7
Pendidikan	68	11.1	11.1	44.8
Pemerintahan	73	11.9	11.9	56.7
Seni Kreatif	79	12.9	12.9	69.5
Keuangan/Ekonomi	84	13.7	13.7	83.2
Lainnya	103	16.8	16.8	100.0
Total	614	100.0	100.0	

## - Descriptive Statistics (Deskriptif Demografi)

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TotalSkor	614	16	80	56.04	10.502
Valid N (listwise)	614				

## - Frequency (Deskriptif Total Skor)

**Statistics**

Kategorisasi

N	Valid	614
	Missing	0

**Kategorisasi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rendah	153	24.9	24.9	24.9
Sangat Rendah	30	4.9	4.9	29.8
Sangat Tinggi	89	14.5	14.5	44.3
Sedang	268	43.6	43.6	87.9
Tinggi	74	12.1	12.1	100.0
Total	614	100.0	100.0	

- Crosstabulations (Deskriptif *Ambivalent Sexism* berdasarkan Total Skor)

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kategorisasi * Rentang Usia	614	100.0%	0	0.0%	614	100.0%
Kategorisasi * Jenis Kelamin	614	100.0%	0	0.0%	614	100.0%
Kategorisasi * Pendidikan Terakhir	614	100.0%	0	0.0%	614	100.0%
Kategorisasi * Bidang Pekerjaan	614	100.0%	0	0.0%	614	100.0%

**Kategorisasi \* Rentang Usia Crosstabulation**

Count

		Rentang Usia			Total
		18-25 Tahun	26-35 Tahun	>36 Tahun	
Kategorisasi	Rendah	83	56	14	153
	Sangat Rendah	13	15	2	30
	Sangat Tinggi	24	65	0	89
	Sedang	128	107	33	268
	Tinggi	37	34	3	74
Total		285	277	52	614

**Kategorisasi \* Jenis Kelamin Crosstabulation**

Count

		Jenis Kelamin		Total
		Laki-laki	Perempuan	
Kategorisasi	Rendah	48	105	153
	Sangat Rendah	8	22	30
	Sangat Tinggi	45	44	89
	Sedang	151	117	268
	Tinggi	53	21	74
Total		305	309	614

**Kategorisasi \* Pendidikan Terakhir Crosstabulation**

Count

		Pendidikan Terakhir				Total
		SMA	D3,D4	S1	S2	
Kategorisasi	Rendah	17	21	102	13	153
	Sangat Rendah	3	1	21	5	30
	Sangat Tinggi	10	17	62	0	89
	Sedang	42	41	157	28	268
	Tinggi	19	10	44	1	74
Total		91	90	386	47	614

**Kategorisasi \* Bidang Pekerjaan Crosstabulation**

Count

		Bidang Pekerjaan						Total	
		Info&Pema	Kes	Pend	Pemer	Seni	Kuang		Lainnya
Kategorisasi	Rendah	37	17	21	19	16	16	27	153
	Sangat Rendah	3	7	5	6	1	2	6	30
	Sangat Tinggi	27	10	1	4	18	27	2	89
	Sedang	53	30	35	38	26	27	59	268
	Tinggi	14	9	6	6	18	12	9	74
Total		134	73	68	73	79	84	103	614

- Descriptive Statistics (Total Skor Komponen *Ambivalent Sexism*)

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Hostile Sexism	614	8	40	27.75	6.315
Benevolent Sexism	614	8	40	28.29	5.113
Valid N (listwise)	614				

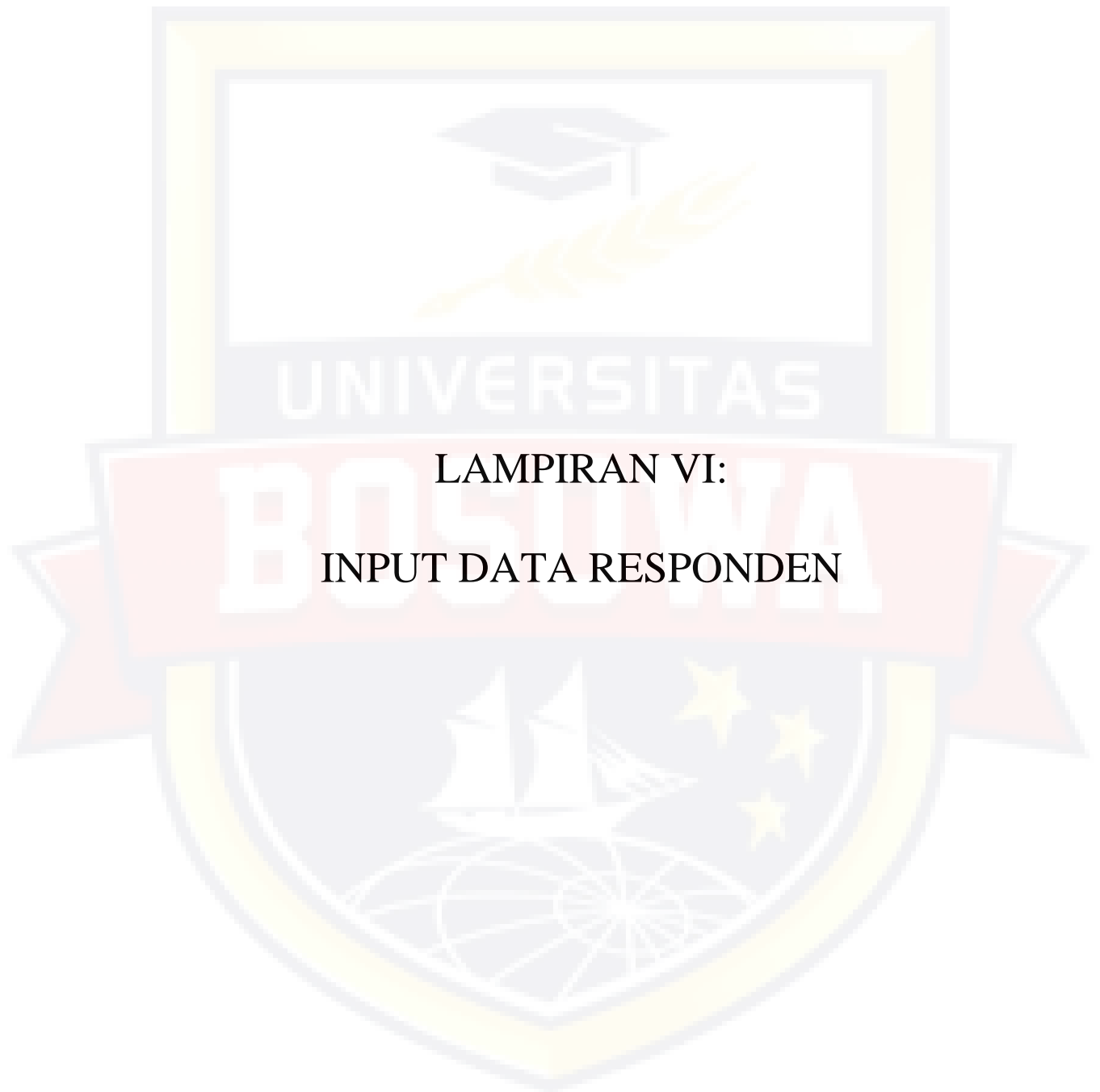
- Frequency (Deskriptif Total Skor Tiap Komponen)

#### Kategorisasi Hostile

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rendah	152	24.8	24.8	24.8
Sangat Rendah	45	7.3	7.3	32.1
Sangat Tinggi	42	6.8	6.8	38.9
Sedang	217	35.3	35.3	74.3
Tinggi	158	25.7	25.7	100.0
Total	614	100.0	100.0	

#### Katgeorisasi Benevolent

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rendah	162	26.4	26.4	26.4
Sangat Rendah	33	5.4	5.4	31.8
Sangat Tinggi	86	14.0	14.0	45.8
Sedang	227	37.0	37.0	82.7
Tinggi	106	17.3	17.3	100.0
Total	614	100.0	100.0	



LAMPIRAN VI:  
INPUT DATA RESPONDEN

**Tabulasi Data Identitas**

1	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Bidang Pekerjaan
2	1	2	3	2
3	1	2	1	7
4	1	2	3	5
5	1	2	3	1
6	2	2	3	1
7	1	2	3	4
8	1	2	1	7
9	1	2	3	1
10	1	2	3	5
11	3	2	1	7
12	1	2	3	3
13	1	2	3	3
14	1	1	3	7
15	1	2	1	3
16	1	2	2	2
17	1	2	3	4
18	1	2	3	4
19	2	1	3	4
20	1	2	1	7
21	1	1	3	7
22	1	2	3	2
23	1	2	3	3
24	1	2	3	3
25	1	2	3	6

**Tabulasi Data Jawaban Item**

1	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11
2	2	4	5	2	1	1	2	5	3	1	1
3	5	3	1	3	4	1	1	5	5	2	4
4	3	3	4	3	4	2	4	2	3	2	2
5	4	3	2	3	4	2	1	5	4	4	4
6	1	4	5	3	1	2	5	2	1	1	1
7	3	2	3	3	4	3	4	2	4	3	3
8	4	4	2	3	5	4	2	3	4	4	2
9	5	5	1	5	5	3	1	5	5	1	5
10	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
11	5	4	2	4	4	1	3	5	4	3	4
12	3	2	4	3	2	2	2	3	4	2	2
13	2	2	4	2	2	2	5	4	2	4	2
14	5	1	4	4	4	4	5	1	2	4	1
15	5	5	1	5	5	3	1	5	5	5	5
16	5	2	1	1	4	4	2	2	2	4	2
17	4	2	4	2	5	3	3	2	4	4	4
18	2	1	4	2	2	3	2	2	4	2	3
19	5	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4
20	2	4	5	3	4	4	2	2	4	4	2
21	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3
22	2	2	4	3	4	3	2	3	2	2	3
23	2	2	4	2	2	1	1	2	2	4	2
24	4	5	2	4	5	4	4	4	4	4	5
25	5	3	2	3	5	1	3	5	5	2	2

1	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	ITEM21	ITEM22
2	3	3	1	3	1	2	5	3	1	1	4
3	1	4	2	3	3	2	4	3	2	2	5
4	3	4	2	2	1	2	4	4	3	3	3
5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	5
6	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1
7	2	3	2	2	2	2	3	4	3	3	2
8	2	4	3	2	2	2	3	2	4	2	3
9	4	3	3	4	5	5	3	5	5	1	5
10	1	3	2	3	3	1	5	3	3	3	3
11	3	4	4	2	4	3	4	4	5	3	3
12	4	3	2	4	2	2	2	4	2	3	3
13	2	2	2	4	1	2	1	5	2	2	4
14	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	1
15	5	1	5	5	5	5	1	5	5	1	5
16	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2
17	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3	2
18	1	1	1	2	2	1	4	3	2	3	2
19	4	3	4	4	3	1	2	3	5	2	3
20	1	4	2	2	2	2	2	5	2	2	5
21	4	3	3	3	3	3	4	4	5	2	3
22	3	3	4	2	4	2	2	3	2	2	4
23	2	3	3	2	2	2	2	4	2	1	2
24	2	3	2	2	1	1	2	5	3	2	4
25	3	4	3	4	2	2	3	5	4	2	4

### Keterangan Coding Identitas

Usia	Coding
18-25 Tahun	1
26-35 Tahun	2
>36 Tahun	3
Jenis Kelamin	Coding
Laki-laki	1
Perempuan	2
Pendidikan Terakhir	
SMA	1
D3,D4	2
S1	3
S2	4
Bidang Pekerjaan	
Informasi dan Pemasaran	1
Kesehatan	2
Pendidikan	3
Pemerintahan	4
Seni Kreatif	5
Keuangan/ekonomi	6
Lainnya	7





LAMPIRAN VII:

SKALA UJI COBA

(*GOOGLE FORM*)



### Tampilan Skala Online (Google Form)

Questions
Responses 614
Settings

## SKALA PENELITIAN PSIKOLOGI

*Assalamu'alaikum, Wr. Wb.*

Selamat Pagi/Siang/Sore/Malam.

Perkenalkan nama saya Andi Adinda Salsabila Rukman, mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar. Saat ini saya sedang melakukan pengambilan data guna penelitian psikologi sekaligus sebagai tugas akhir saya. Saya memohon kesediaan Anda untuk meluangkan waktu mengerjakan skala penelitian ini.

Adapun kriteria yang dibutuhkan untuk mengisi skala ini, yaitu:

- Tenaga Kerja di Kota Makassar**

Pengisian skala ini bersifat sukarela dan seluruh data yang Anda berikan akan dijaga kerahasiaannya serta hanya digunakan untuk kebutuhan penelitian saja. Anda hanya diminta untuk memilih jawaban yang paling mendekati diri Anda dan tidak ada jawaban yang dianggap benar ataupun salah.

Atas perhatian dan partisipasi Anda, saya haturkan banyak terimakasih.

*Wassalamu'alaikum, Wr. Wb.*

Hormat saya,  
Peneliti

Andi Adinda Salsabila Rukman

IDENTITAS RESPONDEN

Anda terlebih dahulu diminta untuk mengisi identitas diri sebelum mengerjakan skala penelitian.

Nama \*

*Boleh Inisial*

Your answer

Usia \*

Your answer

Jenis Kelamin \*

- Laki-laki
- Perempuan

Pendidikan Terakhir \*

- SMA
- D3
- S1
- S2
- Other: \_\_\_\_\_

Bidang Pekerjaan \*

- Kesehatan
- Perbankan/Keuangan
- Pemerintahan
- Pendidikan
- Informasi dan Teknologi (IT)
- Pemasaran Digital
- Kreatif
- Retail
- Other: \_\_\_\_\_

Back

Next

Clear form

### SKALA PENELITIAN PSIKOLOGI

Skala ini memiliki beberapa item pernyataan dengan lima alternatif pilihan jawaban diantaranya, yaitu:

**STS** = **sangat tidak setuju**, jika Anda merasa sangat tidak setuju dengan item pernyataan.

**TS** = **tidak setuju**, jika Anda merasa tidak setuju dengan item pernyataan.

**N** = **netral**, jika Anda merasa netral dengan item pernyataan.

**S** = **setuju**, jika Anda merasa setuju dengan item pernyataan.

**SS** = **sangat setuju**, jika Anda merasa sangat setuju dengan item pernyataan.

Anda diminta untuk membaca setiap item pernyataan dengan seksama dan kemudian memilih jawaban yang paling mendekati diri Anda. Skala ini tidak memiliki jawaban yang dianggap benar ataupun salah. Maka Anda diharapkan untuk mengisi dengan jujur dan paling sesuai dengan bagaimana diri Anda.

Selamat Mengerjakan 😊

Kesuksesan laki-laki hanya utuh jika ada dukungan dan bantuan yang \*  
diberikan oleh perempuan

- STS
- TS
- N
- S
- SS

**Item Skala Ambivalent Sexism**

No.	Item Pernyataan
1.	Kesuksesan laki-laki hanya utuh jika ada dukungan dan bantuan yang diberikan oleh perempuan.
2.	Banyak perempuan yang mencari perlakuan khusus berkedok kesetaraan, misalnya dalam kebijakan perekrutan yang lebih memilih perempuan dibanding laki-laki.
3.	Dalam sebuah kecelakaan kerja, perempuan seharusnya diselamatkan setelah laki-laki.
4.	Perempuan kebanyakan mengartikan perkataan yang tidak bersalah sebagai hal yang seksis.
5.	Perempuan sangat mudah tersinggung.
6.	Orang-orang sering merasa benar-benar bahagia tanpa terlibat secara romantis dengan lawan jenis.
7.	Gerakan membela kesetaraan hak perempuan dilakukan bukan untuk memperjuangkan perempuan agar mereka memiliki kekuasaan yang lebih tinggi dari laki-laki.
8.	Lebih banyak perempuan yang tulus dan jujur dalam melakukan pekerjaannya dibanding dengan laki-laki.
9.	Perempuan harus dilindungi oleh laki-laki khususnya di tempat kerja.
10.	Kebanyakan perempuan gagal untuk sepenuhnya menghargai semua yang laki-laki lakukan untuk mereka.
11.	Perempuan berusaha untuk meningkatkan kekuasaan dengan mendapatkan kontrol yang lebih dari laki-laki.
12.	Setiap laki-laki seharusnya memiliki seorang rekan perempuan sebagai teman baik yang dapat mendukungnya di tempat kerja.
13.	Seorang laki-laki dapat menjadi utuh sepenuhnya tanpa seorang wanita.
14.	Perempuan melebih-lebihkan masalah yang mereka dapat di tempat kerja.
15.	Perempuan biasanya akan membatasi laki-laki saat tahu laki-laki mulai percaya kepada mereka.
16.	Ketika perempuan kalah dari laki-laki dalam kompetisi yang adil, mereka biasanya mengeluh bahwa mereka mendapatkan diskriminasi.
17.	Tenaga kerja perempuan yang baik seharusnya diperlakukan spesial oleh rekan kerja laki-laki.
18.	Sebenarnya hanya sedikit perempuan yang suka memikat laki-laki demi memanfaatkan mereka di tempat kerja.
19.	Perempuan cenderung lebih memiliki kepekaan moral dibanding laki-laki.

No.	Item Pernyataan
20.	Pekerja laki-laki seharusnya memiliki kesempatan kerja lebih tinggi karena mereka mengorbankan kesejahteraannya sendiri demi mengurus perempuan secara finansial dalam hidupnya.
21.	Gerakan membela kesetaraan hak perempuan menuntut laki-laki atas hal yang masuk akal dan pantas untuk diterima.
22.	Perempuan cenderung memiliki adab atau budi pekerti yang lebih baik dibanding laki-laki.

