

Sisi lain *hostile sexism*: Hubungan negatif dengan metaprasangka pada diskriminasi terhadap perempuan feminis

Vidya Ayu Cahyaningtyas*, Laras Sekarasih

Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Depok, Jawa Barat

Abstrak

Feminisme memperjuangkan kesetaraan gender, termasuk di lingkungan kerja. Namun, usaha feminisme untuk melawan diskriminasi terhadap perempuan dapat berbuah bumerang, yakni stigma sosial yang menganggap bahwa perempuan feminis merupakan sosok yang pemarah dan membenci laki-laki, yang dikenal dengan istilah misandris. Studi ini berusaha menguji peran *outgroup meta-prejudice* dan *ingroup meta-prejudice* dalam memediasi hubungan antara *hostile sexism* dan diskriminasi kepada perempuan feminis. Menggunakan *cross-sectional survey* secara daring, 708 Warga Negara Indonesia (WNI) berusia minimal 18 tahun ($M_{usia} = 26.38$, $SD_{usia} = 5.65$) berpartisipasi dalam penelitian ini. Analisis data menunjukkan bahwa *hostile sexism* tidak memprediksi diskriminasi kepada perempuan feminis secara langsung. Asosiasi antara *hostile sexism* dan diskriminasi terhadap perempuan feminis terjadi secara tidak langsung melalui mediasi *outgroup meta-prejudice* dan *ingroup meta-prejudice*. Namun, asosiasi antara *hostile sexism* dengan kedua mediator terjadi secara negatif. Temuan ini memberikan gambaran mengenai peran *meta-prejudice* dalam konteks prasangka terhadap feminis sebagai advokat peran gender tradisional.

Kata kunci: *Hostile sexism*, diskriminasi, feminis, *outgroup meta-prejudice*, *ingroup meta-prejudice*

Abstract

Feminism strives for gender equality, including in the workplace. However, feminism is sometimes received with hostility, as feminist women are perceived as angry and man-haters, known as misandrists. This study aims to examine the role of outgroup meta-prejudice and ingroup meta-prejudice in mediating the relationship between hostile sexism and discrimination against feminist women. A total of 708 Indonesian citizens aged at least 18 years old ($M_{age} = 26.38$, $SD_{age} = 5.65$) participated in a cross-sectional online survey. The results showed that hostile sexism did not directly predict discrimination against feminist women. Instead, the association between hostile sexism and discrimination against feminist women in the workplace takes place indirectly through ingroup meta-prejudice and outgroup meta-prejudice. However, the association between hostile sexism and both mediators was found to be negative. These findings shed light on the role of meta-prejudice in the context of prejudice against feminists as advocate of traditional gender roles.

Keywords: *Hostile sexism*, *discrimination*, *feminist*, *outgroup meta-prejudice*, *ingroup meta-prejudice*

Pendahuluan

Diskriminasi terhadap perempuan merupakan fenomena sosial yang masih menjadi masalah yang terjadi dalam masyarakat saat ini. Dalam cakupan global, 40% perempuan hidup di negara-negara dengan level diskriminasi dalam institusi sosial yang tinggi atau sangat tinggi (OECD Development Centre, 2023). Secara spesifik, Indonesia memperoleh skor 45 pada

Social Institution and Gender Index (SIGI) dalam laporan OECD Development Centre, yang menandakan diskriminasi tingkat tinggi pada dimensi diskriminasi dalam keluarga, keterbatasan integritas fisik, keterbatasan akses terhadap sumber daya produktif dan finansial, serta keterbatasan kebebasan sipil. Perempuan mengalami diskriminasi di berbagai aspek kehidupan. Tidak hanya dalam interaksi personal melalui cacian, mikroagresi, dan

pelecehan (SteelFisher dkk., 2019), diskriminasi kepada perempuan dapat terjadi di lingkungan kerja melalui keputusan seleksi dan evaluasi performa yang bias serta penolakan terhadap kebijakan yang mendukung keberagaman (Jones dkk., 2017; Kübler dkk., 2018).

Teori Seksisme Ambivalen (Glick & Fiske, 1997) menyatakan bahwa seksisme dapat dimanifestasikan ke dalam dua bentuk keyakinan, yakni *hostile sexism* dan *benevolent sexism*. Meskipun didasarkan pada asumsi yang sama, yakni perempuan merupakan kelompok yang lebih lemah dibandingkan laki-laki, *hostile sexism* dan *benevolent sexism* memiliki implikasi evaluatif yang berbeda terhadap perempuan. Sebagai bentuk klasik dari prasangka, *hostile sexism* hanya ditujukan kepada perempuan nontradisional yang dipandang secara langsung melawan atau secara diam-diam merebut kekuasaan laki-laki, seperti perempuan karier atau feminis. Sementara itu, *benevolent sexism* ditujukan kepada perempuan yang mengakomodasi peran gender tradisional, seperti ibu rumah tangga (Glick & Fiske, 1996). Ambivalensi seksisme dalam konteks Indonesia digambarkan oleh Prasetyaningrum (1999). *Hostile sexism* dimanifestasikan dengan adanya anggapan bahwa perempuan karier merupakan suatu penyimpangan, yang kemudian menimbulkan hambatan psikologis pada perempuan untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaannya. Masih dalam konteks perempuan karier, *benevolent sexism* menimbulkan kecenderungan bagi perempuan untuk memilih bidang pekerjaan yang menjadi perpanjangan tangan dari peran domestiknya, seperti bidan, guru, atau sekretaris. Adanya evaluasi yang berbeda terhadap subkelompok perempuan tertentu menegaskan peran *hostile sexism* sebagai hukuman dan *benevolent sexism* sebagai hadiah untuk mempertahankan ketimpangan gender (Glick & Fiske, 2001).

Berbagai penelitian mengenai diskriminasi kepada perempuan di lingkungan kerja menunjukkan *hostile sexism* memiliki peran penting dalam melanggengkan ketimpangan gender yang terjadi (Connor & Fiske, 2019; Reilly dkk., 2017). Namun, meta-analisis yang dilakukan oleh Jones dkk. (2017) menunjukkan tidak adanya hubungan antara *hostile sexism* dengan diskriminasi kepada perempuan di lingkungan kerja. Selain sensitifnya isu seksisme yang membuat individu tidak terbuka dalam menunjukkan sikap yang sebenarnya (Boring & Delfgaauw, 2024), *hostile sexism* hanya ditujukan kepada sub tipe perempuan tertentu yang melawan peran gender tradisional, salah satunya perempuan feminis (Glick & Fiske, 1996), yang mana dapat menjelaskan inkonsistensi

hubungan antara *hostile sexism* dengan diskriminasi kepada perempuan di lingkungan kerja. Perempuan feminis dinilai lebih kompeten, mandiri, dan cerdas (Anderson, 2009), tetapi di saat yang bersamaan juga diyakini sebagai pembenci laki-laki atau misandris (Hopkins-Doyle dkk., 2024). Persepsi terhadap perempuan feminis sebagai misandris dapat digambarkan dengan konsep meta-prasangka, yakni bagaimana anggota *ingroup* meyakini bagaimana *outgroup* berpikir negatif tentang kelompoknya (Putra, 2014). Meta-prasangka terhadap perempuan feminis dapat menghasilkan reaksi bermusuhan dalam situasi konfrontasional, misalnya melalui diskriminasi. Oleh karena itu, meta-prasangka dapat menjembatani hubungan antara *hostile sexism* dengan diskriminasi di lingkungan kerja, khususnya terhadap perempuan feminis.

Hostile Sexism terhadap Perempuan Feminis

Terdapat tiga faktor utama yang menjadi komponen *hostile sexism*. Pertama, *dominative paternalism* berfungsi sebagai justifikasi terhadap sistem patriarki dengan memandang perempuan sebagai sosok yang tidak kompeten sehingga membutuhkan laki-laki yang lebih superior. Kedua, *competitive gender differentiation* menjadi justifikasi sosial terhadap kekuasaan struktural yang diberikan kepada laki-laki, dengan meyakini bahwa hanya laki-laki yang memiliki karakteristik yang diperlukan untuk menguasai institusi sosial yang penting. Faktor ketiga adalah *heterosexuality* yang berkaitan dengan ketergantungan diadik laki-laki terhadap perempuan. Melalui *heterosexual hostility*, individu yang seksis meyakini bahwa perempuan menggunakan daya tarik seksualnya untuk mendominasi laki-laki (Glick & Fiske, 1996). Dalam konteks diskriminasi terhadap perempuan, *hostile sexism* yang berperan sebagai hukuman bagi perempuan yang menentang *status quo*, seperti perempuan feminis, menjadi penting untuk diteliti lebih lanjut dalam rangka mengatasi ketimpangan gender. Dengan memfokuskan pada *hostile sexism*, konsekuensi negatif yang diterima oleh perempuan feminis dalam aksi kolektif dapat dikurangi.

Perlawanan terhadap seksisme merupakan salah satu kampanye yang diserukan perempuan untuk merespons diskriminasi terhadap perempuan akibat ketimpangan gender (Radke dkk., 2016). Sebagai suatu paham, feminisme didefinisikan sebagai sikap dan komitmen politik untuk mengubah posisi perempuan dan mempromosikan kesetaraan gender, yang didasarkan pada argumen bahwa perempuan ditundukkan semata-mata karena jenis

kelaminnya (European Institute for Gender Equality, t.t.). Oleh karena itu, feminisme hadir sebagai antitesis dari seksisme itu sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh Zucker (2004) menunjukkan bahwa kelompok feminis lebih mungkin menyebutkan seksisme sebagai penyebab dari peristiwa negatif yang dialami dibandingkan dengan kelompok non-feminis, misalnya ketika mengalami kesulitan ekonomi pasca perceraian.

Sayangnya, identitas dan aktivitas sebagai feminis memiliki tantangan tersendiri. Dalam penelitiannya, Holland dan Cortina (2013) menemukan bahwa perempuan feminis lebih banyak mengalami berbagai bentuk pelecehan di tempat kerja dibandingkan dengan perempuan non-feminis. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maass dkk. (2003) dan Siebler dkk. (2008) yang menunjukkan bahwa laki-laki cenderung melakukan pelecehan kepada perempuan apabila merasa terancam kekuasaannya. Kedua penelitian tersebut menunjukkan perempuan feminis dapat dipersepsi sebagai ancaman bagi laki-laki dan pelecehan menjadi sebuah bentuk reaksi terhadap persepsi ancaman tersebut. Sebagai contoh, *hostile sexism* merupakan prediktor yang signifikan terhadap pelecehan seksual (Siebler dkk., 2008). Temuan tersebut menunjukkan peran *hostile sexism* sebagai bentuk perlindungan terhadap kekuasaan yang dimiliki laki-laki, sehingga mendorong agresi laki-laki terhadap perempuan, terutama perempuan feminis, untuk mengembalikan kekuasaan laki-laki yang dipersepsi hilang atau terancam di masyarakat (Cross dkk., 2019).

Hostile Sexism dan Diskriminasi di Lingkungan Kerja

Sejumlah penelitian menunjukkan peran *hostile sexism* dalam diskriminasi kepada perempuan di lingkungan kerja. Diskriminasi tersebut dapat dimanifestasikan ke dalam berbagai bentuk, yakni keputusan seleksi dan evaluasi performa yang bias serta penolakan terhadap kebijakan yang mendukung keberagaman (Jones dkk., 2017; Kübler dkk., 2018). Connor & Fiske (2019) menemukan bahwa *hostile sexism* mendorong penerimaan terhadap kesenjangan pendapatan berdasarkan jenis kelamin. Paparan terhadap *hostile sexism* juga membuat laki-laki dan perempuan dengan ideologi politik konservatif menilai kesenjangan pendapatan berbasis gender sebagai sesuatu yang adil. Dalam penelitian Reilly dkk. (2017) pada konteks kinerja di ranah saintek – bidang yang dianggap maskulin – partisipan dengan skor seksisme yang tinggi akan menilai

lebih rendah karyawan magang perempuan yang mengalami persoalan kinerja dibandingkan dengan karyawan magang laki-laki dengan persoalan kinerja yang sama. Dalam meta-analisis yang dilakukan Bareket dan Fiske (2023) terhadap penelitian mengenai seksisme ambivalen dari tahun 1996 hingga 2021, keyakinan *hostile sexism* pada laki-laki dan perempuan secara langsung mendorong berbagai bentuk bias di lingkungan kerja kepada perempuan. Secara spesifik, *hostile sexism* memprediksi sikap negatif umum kepada perempuan di lingkungan kerja.

Meskipun cukup banyak penelitian yang menunjukkan peran *hostile sexism* dalam melanggengkan ketimpangan gender, terdapat beberapa penelitian mengenai *hostile sexism* dan diskriminasi di lingkungan kerja yang menunjukkan hal berbeda. Meta-analisis yang dilakukan oleh Jones dkk. (2017) menemukan bahwa *hostile sexism* tidak berkorelasi dengan berbagai bentuk diskriminasi di lingkungan kerja. Pada sebuah penelitian di Portugal, *hostile sexism* ditemukan berkorelasi positif dengan dukungan terhadap kebijakan afirmatif berbasis gender (*Gender Affirmative Action – GAA*) (Gomes dkk., 2025). Dengan kata lain, individu yang memiliki prasangka seksis terhadap perempuan justru menunjukkan dukungan terhadap GAA. Gomes dkk. (2025) berargumen bahwa *hostile sexism* membuat seseorang melihat perempuan sebagai sosok yang kurang mampu dibandingkan dengan laki-laki, dan menganggap bahwa perempuan menggunakan rayuan dan feminisme untuk mengatasi inkompetensinya. Oleh sebab itu, individu dengan *hostile sexism* tinggi meyakini bahwa perempuan hanya akan berhasil dalam dunia profesional dengan bantuan GAA.

Hal lain yang dapat menjelaskan inkonsistensi pada hasil penelitian mengenai hubungan *hostile sexism* dengan diskriminasi di lingkungan kerja adalah penelitian sebelumnya belum secara khusus menganalisis karakteristik perempuan yang menjadi target *hostile sexism*. Secara konseptual, *hostile sexism* cenderung ditujukan kepada perempuan nontradisional yang dianggap menentang peran tradisional gender, seperti perempuan feminis (Glick & Fiske, 1997). Peran identitas dan aktivitas perempuan feminis perlu diteliti lebih lanjut untuk melihat bagaimana *hostile sexism* memprediksi diskriminasi di lingkungan kerja. Selain itu, seksisme dan diskriminasi merupakan isu yang sensitif, sehingga individu cenderung menyembunyikan opini otentiknya untuk menjaga citra sosial (Boring & Delfgaauw, 2024), terutama di tengah keberlangsungan “revolusi gender” yang ditandai oleh kemajuan global dalam mewujudkan kesetaraan gender (Bareket

& Fiske, 2023). Kondisi tersebut memungkinkan terjadinya pergeseran bentuk seksisme menjadi lebih “halus” untuk menghindari respons negatif dari lingkungan. Seksisme yang “halus” dapat meyakini bahwa kesetaraan gender sudah tercapai, sehingga perjuangan yang dilakukan kelompok feminis sudah tidak diperlukan lagi, seperti *gender-equal sexism* (He, 2024).

H1. *Hostile sexism* memprediksi diskriminasi kepada perempuan feminis.

Persepsi terhadap Perempuan Feminis sebagai Meta-Prasangka

Reaksi terhadap kontak dengan anggota *outgroup* dapat berubah drastis ketika individu meyakini bahwa pihak lain memiliki prakonsepsi mengenai dirinya yang bersifat negatif atau inkonsisten dengan konsep dirinya (Vorauer dkk., 1998). Fenomena ini dapat dijelaskan dengan konsep meta-stereotipe. Meta-stereotipe didefinisikan sebagai keyakinan individu mengenai bagaimana kelompoknya dipandang oleh *outgroup* tertentu. Meta-stereotipe dapat menjelaskan bagaimana keyakinan tersebut dapat memiliki konsekuensi negatif terhadap reaksi afektif dan perilaku terhadap anggota *outgroup*. Selain perasaan negatif terhadap anggota *outgroup*, keyakinan bahwa kelompok *ingroup* dipandang negatif oleh *outgroup* dapat menghasilkan reaksi seperti penghindaran kontak dengan anggota *outgroup*. Ketika kontak tidak terelakkan, keyakinan tersebut dapat memicu reaksi bermusuhan terhadap anggota *outgroup* (Vorauer dkk., 1998, 2000). Keyakinan mengenai pandangan *outgroup* terhadap *ingroup* juga dapat dijelaskan oleh meta-prasangka. Dalam penelitiannya, Putra (2014) memperkenalkan gagasan mengenai meta-prasangka yang menggambarkan bagaimana anggota *ingroup* meyakini bagaimana *outgroup* berpikir negatif tentang kelompoknya. Dalam model meta-prasangka yang digagasnya, Putra memperkenalkan *ingroup meta-prejudice* – yakni bagaimana anggota *ingroup* meyakini kelompoknya melihat anggota *outgroup* – dan *outgroup meta-prejudice* – yakni bagaimana anggota *ingroup* meyakini bagaimana anggota *outgroup* berpikir tentang mereka.

Meta-prasangka umumnya digunakan untuk menjelaskan interaksi dan konflik berbasis agama atau kebangsaan. Di Indonesia – negara dengan mayoritas penduduknya beragama Islam – meta-prasangka menjelaskan mengenai status kelompok mayoritas dan minoritas serta prasangka penganut agama Islam terhadap penganut agama Kristen serta kelompok Ahmadiyah (Putra, 2014; Putra & Wagner, 2017).

Penelitian lain yang dilakukan Putra (2016) dan Lattu (2022) meneliti mengenai meta-prasangka pada masyarakat dengan mayoritas penganut agama Kristen kepada penganut agama Islam. Kedua penelitian tersebut menunjukkan hubungan positif antara metaprasangka dengan prasangka terhadap penganut agama Islam. Selain dalam konteks agama, penelitian yang dilakukan Nshom (2024) menemukan bahwa meta-prasangka memprediksi prasangka terhadap imigran di negara Finlandia melalui persepsi ancaman realistik dan simbolis dari kehadiran imigran di negaranya. Dalam sejumlah penelitian yang telah dilakukan, meta-prasangka berperan sebagai prediktor dari prasangka terhadap anggota *outgroup*.

Sebagai konstruk psikologis, meta-prasangka masih jarang diteliti dalam konteks prasangka dan diskriminasi berbasis gender. Penelitian ini hendak menguji peran meta-prasangka sebagai mediator antara *hostile sexism* dan diskriminasi terhadap perempuan. Sebagai bentuk prasangka yang ambivalen, *hostile sexism* hanya ditujukan kepada subkelompok perempuan tertentu, seperti feminis (Glick & Fiske, 1996). Oleh karena itu, meta-prasangka terhadap perempuan feminis menjadi jembatan yang menjelaskan bagaimana *hostile sexism* dapat menghasilkan reaksi negatif dalam bentuk diskriminasi.

Bagaimana sebenarnya meta-prasangka terhadap perempuan feminis? Berbagai persepsi masyarakat mengenai perempuan feminis berfungsi sebagai *outgroup meta-prejudice*. Menurut Radke dkk., (2016), banyak perempuan tidak mengidentifikasi diri sebagai feminis karena terdapat stigma sosial yang menempel pada label tersebut. Perempuan feminis dianggap lebih kompeten, mandiri, dan cerdas, tetapi di saat yang bersamaan juga dilihat sebagai pembenci laki-laki atau misandris, pemarah, dan tidak menarik secara fisik dan seksual (Anderson, 2009). Persepsi bahwa feminis membenci laki-laki bahkan ditemukan di individu yang mengidentifikasi diri mereka sendiri sebagai feminis (Hopkins-Doyle dkk., 2024). Sebuah penelitian di Norwegia – salah satu negara yang paling egaliter dalam isu gender – menunjukkan bahwa individu memiliki representasi visual yang maskulin terhadap perempuan feminis (Gundersen & Kunst, 2019). Representasi visual tersebut semakin menonjol pada individu yang mendukung *hostile sexism* secara kuat. Persepsi perempuan feminis sebagai misandris membangun gambaran bagaimana perempuan feminis berpikir tentang kelompok laki-laki. Persepsi yang diyakini kebenarannya kemudian membentuk *outgroup meta-prejudice*

pada individu, baik laki-laki maupun perempuan, yang mendukung seksisme.

Meyakini bagaimana perempuan feminis berpikir mengenai laki-laki dapat memengaruhi bagaimana laki-laki meyakini cara kelompoknya memandang perempuan feminis, yang dapat dijelaskan dengan *ingroup meta-prejudice*. Dari perspektif identitas sosial, perempuan feminis yang dianggap sebagai musuh karena memiliki kebencian terhadap laki-laki akan mendorong kelompok laki-laki untuk berkompetisi dengan mereka sebagai kelompok *outgroup*. Hal ini dikarenakan persepsi dan perilaku individu cenderung dipengaruhi oleh apa yang orang lain pikirkan (Putra, 2014). Sama halnya dengan meta-stereotype, meta-prasangka dapat menghasilkan konsekuensi perilaku pada laki-laki terhadap perempuan feminis. Secara spesifik, reaksi bermusuhan dapat ditemukan pada laki-laki terhadap perempuan feminis dalam situasi konfrontasional. Reaksi bermusuhan terhadap feminis sebagai perempuan nontradisional yang dianggap hendak merebut kekuasaan laki-laki berakar dari

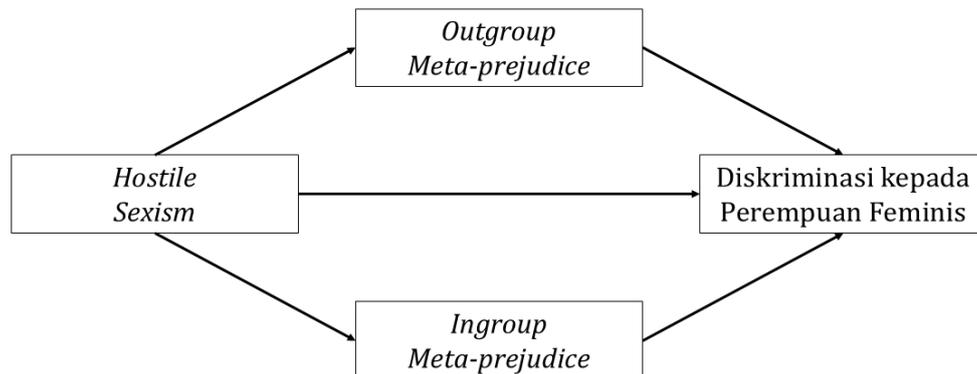
hostile sexism. Oleh karena itu, peneliti memprediksi bahwa *outgroup meta-prejudice* dan *ingroup meta-prejudice* memediasi hubungan antara *hostile sexism* dan diskriminasi kepada perempuan feminis, yang kemudian dituangkan ke dalam beberapa hipotesis, yakni:

H2. *Outgroup meta-prejudice* memediasi hubungan antara *hostile sexism* dan diskriminasi kepada perempuan feminis: Persepsi mengenai bagaimana perempuan feminis berpikir tentang laki-laki berasosiasi positif dengan *hostile sexism*, yang kemudian juga berasosiasi positif dengan diskriminasi kepada perempuan feminis.

H3. *Ingroup meta-prejudice* memediasi hubungan antara *hostile sexism* dan diskriminasi kepada perempuan feminis: Persepsi mengenai bagaimana laki-laki berpikir tentang perempuan feminis berasosiasi positif dengan *hostile sexism*, yang kemudian juga berasosiasi positif dengan diskriminasi kepada perempuan feminis.

Gambar 1

Hipotesis Penelitian



Metode Penelitian

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan *cross-sectional survey* yang dilakukan secara daring. Terdapat 4 variabel utama yang diukur dalam penelitian ini, yakni *hostile sexism*, *outgroup meta-prejudice*, *ingroup-meta prejudice*, dan intensi melakukan diskriminasi kepada perempuan feminis. Variabel demografi yang ditanyakan kepada responden adalah usia, jenis kelamin, dan pendidikan.

Partisipan Penelitian

Partisipan direkrut dengan *convenience sampling* melalui survey daring menggunakan

platform Google Form yang dilakukan pada bulan November 2024. Tautan survey disebarikan melalui *platform* Instagram, X, dan Whatsapp. Sebanyak 785 Warga Negara Indonesia (WNI) berusia minimal 18 tahun berpartisipasi dalam penelitian ini. Terdapat partisipan yang dikeluarkan dari analisis karena tidak memenuhi kriteria usia ($n = 1$) dan gagal menjawab pernyataan *attention check* ($n = 76$). Dengan demikian, data yang diikutsertakan dalam analisis berasal dari 708 partisipan ($M_{usia} = 26.38$, $SD_{usia} = 5.65$). Partisipan terdiri dari 79,66% perempuan ($n = 564$) dan 20,34% laki-laki ($n = 144$). Peneliti mengikutsertakan perempuan sebagai partisipan penelitian karena perempuan dapat memiliki pandangan seksis dengan struktur keyakinan yang sama dengan seksisme pada laki-laki (Glick & Fiske, 1996).

Penulis memberikan *reward* sebesar Rp 50.000 kepada 25 partisipan yang dipilih secara acak setelah pengambilan data berakhir.

Instrumen dan Material

Meta-prejudice

Outgroup meta-prejudice dan *ingroup meta-prejudice* diukur menggunakan Meta-Prejudice Scale yang dikembangkan oleh Putra (2014). Pengukuran *outgroup meta-prejudice* diawali dengan pernyataan "Menurut Anda, perempuan feminis di Indonesia memandang laki-laki sebagai...", sedangkan pengukuran *ingroup meta-prejudice* diawali dengan pernyataan "Menurut Anda, laki-laki di Indonesia memandang perempuan feminis sebagai..." dan diikuti oleh 6 item bipolar adjektif, yakni mengancam – dapat dipercaya, tidak bersahabat – bersahabat, pemalas – rajin, baik – jahat, bodoh – pintar, dan tidak bermartabat – bermartabat. Dalam proses analisis, peneliti melakukan *reverse scoring* pada semua item *outgroup meta-prejudice* dan *ingroup meta-prejudice*. Dengan demikian, semakin tinggi skor partisipan pada alat ukur ini menunjukkan semakin tinggi *outgroup meta-prejudice* dan *ingroup meta-prejudice* yang dimiliki. Koefisien Cronbach's α alat ukur *outgroup meta-prejudice* dan *ingroup meta-prejudice* adalah 0.90.

Hostile sexism

Sementara itu, *hostile sexism* diukur menggunakan Ambivalent Sexism Inventory (ASI) dengan 6 respons skala Likert (1 = sangat tidak setuju, sampai 6 = sangat setuju) (Glick & Fiske, 1996). ASI yang terdiri dari 22 item merupakan pengukuran berupa *self-report* terhadap sikap seksis yang tersusun atas 11 item subskala *hostile sexism* dan 11 item subskala *benevolent sexism* (Glick et al., 2000). Peneliti menggunakan item *hostile sexism* dan *benevolent sexism* dalam penelitian ini. Contoh item untuk mengukur *hostile sexism* adalah "Banyak perempuan yang sebenarnya mencari perlakuan istimewa, seperti kebijakan perekrutan, yang menguntungkan mereka dibandingkan laki-laki, dengan kedok menuntut "kesetaraan"". Dalam proses analisis, peneliti melakukan *reverse scoring* pada item 4, 10, dan 11 berdasarkan Glick dan Fiske (1996). Menggunakan 11 item, koefisien Cronbach's α alat ukur *hostile sexism* adalah 0.73. Item 4, item 10, dan item 11 yang memiliki reliabilitas kurang baik kemudian dihilangkan dari analisis, sehingga koefisien Cronbach's α akhir alat ukur ini meningkat menjadi 0.85.

Diskriminasi kepada perempuan feminis

Untuk mengukur intensi melakukan diskriminasi, penulis mengadaptasi *vignette* berupa skenario hipotetis dari penelitian yang dilakukan oleh Kübler dkk. (2018). Partisipan diminta membayangkan dirinya sebagai manajer sumber daya manusia (SDM) yang akan merekrut pegawai untuk perusahaan. Untuk memberikan informasi bahwa pelamar kerja tersebut adalah perempuan feminis, penulis juga mengadaptasi *vignette* dari eksperimen yang dilakukan oleh Siebler dkk. (2008) mengenai sikap terkait peran gender untuk kondisi feminis. Penggunaan *vignette* dalam studi diskriminasi ditemukan pada berbagai literatur prasangka dan diskriminasi (Bauer & Baltes, 2002; Good & Rudman, 2010; Masser & Abrams, 2004). *Vignette* yang digunakan tertulis "Menurut saya, menguasai administrasi bisnis merupakan sebuah keharusan karena kita dapat menunjukkan keterampilan yang dimiliki, terutama jika kita hendak berkarier di industri perbankan. Saya memang sering mendengar bahwa posisi manajerial bukanlah jenjang karier yang tepat bagi seorang perempuan. Namun, menurut saya, perempuan memiliki banyak keterampilan yang berguna dalam manajemen dan mereka dapat melakukan banyak hal sebaik laki-laki, atau bahkan lebih baik. Ini juga alasan mengapa saya bergabung dalam organisasi feminis yang mengkampanyekan hak-hak dan kesempatan yang sama bagi perempuan di pasar kerja". *Vignette* tersebut digunakan sebagai potongan surat lamaran yang menjadi bahan pertimbangan partisipan sebagai manajer SDM. Partisipan kemudian diminta menilai seberapa mungkin ia akan meloloskan pelamar kerja ke tahap selanjutnya melalui *rating scale* dengan respon 1 sampai 10 (1 = sangat tidak mungkin, sampai 10 = sangat mungkin) yang berbunyi "Seberapa mungkin pelamar tersebut diundang ke tahap selanjutnya dari proses rekrutmen?" (Kübler dkk., 2018). Dalam proses analisis, peneliti melakukan *reverse scoring* pada item ini, sehingga semakin tinggi skor partisipan menunjukkan intensi yang lebih tinggi untuk melakukan diskriminasi kepada perempuan feminis.

Prosedur dan Pengumpulan Data

Setelah mengakses tautan yang disebarkan melalui media sosial, partisipan penelitian diarahkan kepada kuesioner. Partisipan membaca informasi mengenai tujuan penelitian pada halaman pertama. Setelah itu, partisipan mengisi lembar persetujuan sebagai

bentuk pernyataan kesediaan untuk terlibat dalam penelitian.

Pada bagian awal kuesioner, partisipan membaca *vignette* terkait perekrutan pekerja yang diadaptasi dari Kübler dkk. (2018) beserta tambahan *vignette* yang menggambarkan calon pekerja merupakan seorang perempuan feminis yang diadaptasi dari Siebler dkk. (2008). Setelah membaca kedua *vignette*, partisipan kemudian menilai seberapa mungkin ia akan meloloskan pelamar kerja ke tahap selanjutnya berdasarkan *rating scale* pada penelitian Kübler dkk. (2018). Pada halaman berikutnya, partisipan mengisi 12 item bipolar adjektif dari Meta-Prejudice Scale untuk mengukur *outgroup meta-prejudice* dan *ingroup meta-prejudice*. Setelah itu, partisipan diarahkan ke halaman berikutnya untuk mengisi 22 item dari Ambivalent Sexism Inventory. Peneliti menyertakan subskala *benevolent sexism* dalam kuesioner untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kepatutan sosial (*social desirability*) dalam menjawab karena redaksi subskala *hostile sexism* yang cenderung negatif. Peneliti juga menambahkan satu item *attention check* pada bagian ini yang berbunyi "Mohon jawab Sangat Setuju untuk pernyataan ini". Item *attention check* digunakan untuk memastikan partisipan mengisi kuesioner dengan saksama sehingga meningkatkan kualitas data. Sebelum mengumpulkan kuesioner, partisipan mengisi

data demografis, yakni jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir pada halaman terakhir.

Partisipan juga dapat mengisi nomor HP yang terhubung ke *e-wallet* (GoPay/OVO/ShopeePay) apabila bersedia mengikuti undian *reward*. Pada akhirnya, partisipan mengumpulkan kuesioner dengan menekan tombol Submit. Setelah pengambilan data selesai dilakukan, penulis memberikan *reward* sebesar Rp 50.000 kepada 25 partisipan yang dipilih melalui pengundian. Pengundian *reward* dilakukan dengan *random number generator* dengan memasukkan angka minimal 1 dan angka maksimal sesuai dengan jumlah total partisipan penelitian.

Analisis Statistik

Analisis data dilakukan menggunakan piranti R versi 4.4.0. Adapun analisis mediasi untuk menguji hipotesis penelitian ini dilakukan dengan Hayes PROCESS Macro versi 4.3.1. untuk piranti R (Hayes, 2022). Analisis mediasi menggunakan Model 4 (*bootstrapping* 5000, CI = 95%, *seed* = 12345) untuk menguji efek dari *hostile sexism* terhadap diskriminasi kepada perempuan feminis yang dimediasi secara paralel oleh *outgroup meta-prejudice* dan *ingroup meta-prejudice*.

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

Tabel 1

Statistik Deskriptif dan Korelasi Antar Variabel Penelitian

	N = 708						
	1	2	3	4	5	6	7
Variabel Prediktor							
1. <i>Hostile sexism</i> (<i>M</i> = 3.472, <i>SD</i> = 1.133)	1						
Mediator							
2. <i>Outgroup meta-prejudice</i> (<i>M</i> = 3.051, <i>SD</i> = 1.128)	-0.124**	1					
3. <i>Ingroup meta-prejudice</i> (<i>M</i> = 2.972, <i>SD</i> = 1.320)	-	0.657***	1				
Variabel Outcome							
4. Diskriminasi kepada perempuan feminis (<i>M</i> = 2.924, <i>SD</i> = 1.857)	-0.056	0.311***	0.278***	1			
Data demografis							
5. Usia (<i>M</i> = 26.380, <i>SD</i> = 5.648)	0.052	-	-	-0.056	1		
6. Jenis kelamin	0.217***	0.096*	0.019	0.085*	-0.008	1	
7. Pendidikan terakhir	-0.086*	0.051	0.064	0.158***	0.213***	0.122**	1

Catatan: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$; jenis kelamin terdiri dari 0 = perempuan, 1 = laki-laki; pendidikan terakhir terdiri dari 1 = SD, 2 = SMP, 3 = SMA, 4 = S1 atau Diploma, 5 = S2 atau S3

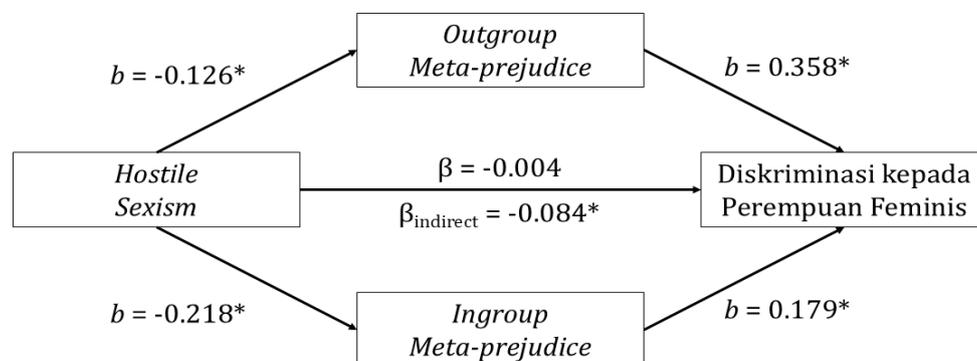
Sebelum melakukan analisis mediasi, peneliti melakukan analisis deskriptif untuk semua variabel, yakni *hostile sexism* ($M = 3.472$, $SD = 1.133$), diskriminasi kepada perempuan feminis ($M = 2.924$, $SD = 1.857$), *outgroup meta-prejudice* ($M = 3.051$, $SD = 1.128$), dan *ingroup meta-prejudice* ($M = 2.972$, $SD = 1.320$). Selain itu, peneliti juga melakukan uji korelasi antar variabel beserta data demografis, yakni usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Hasil analisis korelasi menunjukkan terdapat hubungan negatif yang tidak signifikan antara *hostile sexism* dan diskriminasi kepada perempuan feminis ($r = -0.056$, $p = 0.138$). Beberapa data demografis menunjukkan korelasi

positif yang signifikan dengan diskriminasi kepada perempuan feminis, yakni jenis kelamin ($r = 0,085$, $p < 0.05$) dan pendidikan terakhir ($r = 0.158$, $p < 0.001$). Jenis kelamin juga memiliki korelasi positif yang signifikan dengan *hostile sexism* ($r = 0.217$, $p < 0.001$), yang artinya partisipan laki-laki memiliki tingkat *hostile sexism* yang lebih tinggi dibandingkan dengan partisipan perempuan. Analisis deskriptif dan hasil uji korelasi selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 1. Untuk mengantisipasi efek usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir dalam analisis mediasi, peneliti memasukkan ketiga data demografis tersebut sebagai variabel kontrol.

Analisis Mediasi

Gambar 2

Hasil Uji Analisis Mediasi



Tabel 2

Hasil Uji Analisis Mediasi Hostile Sexism terhadap Diskriminasi kepada Perempuan Feminis (Indirect Effect)

Hubungan	Coeff. (β)	Boot S.E.	CI 95%	
			Lower	Upper
Mediasi total	-0.084	0.027	-0.137	-0.034
Hostile Sexism \rightarrow Outgroup Meta-prejudice \rightarrow Diskriminasi	-0.045	0.020	-0.088	-0.011
Hostile Sexism \rightarrow Ingroup Meta-prejudice \rightarrow Diskriminasi	-0.039	0.019	-0.078	-0.005

Peneliti menggunakan analisis mediasi secara bersamaan pada kedua variabel mediator, yakni *outgroup meta-prejudice* dan *ingroup meta-prejudice*. Hal ini dikarenakan kedua variabel berkorelasi (Putra, 2014), sehingga analisis mediasi dilakukan dengan *parallel multiple mediator model* (Hayes, 2022). Pada Gambar 2, hasil menunjukkan bahwa *hostile sexism* tidak memprediksi diskriminasi kepada perempuan feminis secara langsung (*direct effect*) ($b = -0.004$, $SE = 0.061$, $t = -0.067$, $p = 0.946$, 95% CI [-0.124; 0.115]). Selain itu, arah hubungan antara *hostile sexism* dan diskriminasi kepada perempuan feminis bersifat negatif. Dengan demikian, Hipotesis 1 tidak didukung data.

Sementara itu, analisis mediasi dengan *bootstrapping* yang melibatkan *outgroup meta-prejudice* dan *ingroup meta-prejudice* sebagai

variabel mediator menunjukkan hasil yang signifikan. *Outgroup meta-prejudice* memediasi hubungan antara *hostile sexism* dengan diskriminasi terhadap perempuan feminis secara signifikan ($b = -0.045$, $Boot SE = 0.020$, CI 95% [-0.090; -0.012]). *Ingroup meta-prejudice* juga memediasi hubungan antara *hostile sexism* dengan diskriminasi kepada perempuan feminis ($b = -0.039$, $Boot SE = 0.019$, 95% CI [-0.080; -0.006]). Secara bersamaan, *outgroup meta-prejudice* dan *ingroup meta-prejudice* memediasi hubungan negatif antara *hostile sexism* dan diskriminasi kepada perempuan feminis (*total indirect effect*) ($b = -0.084$, $Boot SE = 0.027$, 95% CI [-0.140; -0.033]). Namun, hal yang perlu diperhatikan adalah arah mediasi *outgroup meta-prejudice* dan *ingroup meta-prejudice* dalam hubungan antara *hostile sexism* dengan

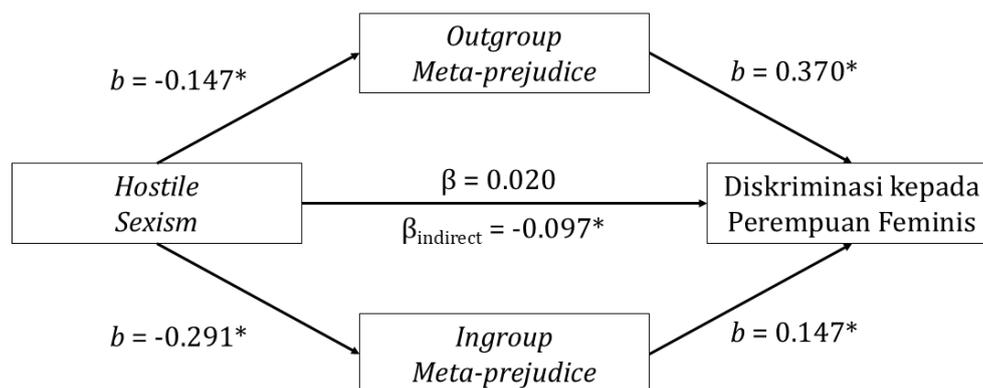
diskriminasi kepada perempuan feminis. Berdasarkan hasil analisis mediasi yang ditunjukkan di Gambar 2, *hostile sexism* secara signifikan memprediksi *outgroup meta-prejudice* dengan arah negatif ($b = -0.126$, $SE = 0.037$, 95% CI [-0.198; -0.054]). Hal yang sama juga terjadi antara *hostile sexism* dan *ingroup meta-prejudice* ($b = -0.218$, $SE = 0.043$, 95% CI [-0.301; -0.134]). Namun, *outgroup meta-prejudice* ($b = 0.358$, $SE = 0.078$, 95% CI [0.205; 0.511]) dan *ingroup meta-prejudice* ($b = 0.179$, $SE = 0.067$, 95% CI [0.047; 0.311]) kemudian secara signifikan memprediksi diskriminasi kepada perempuan feminis dengan arah positif. Dengan demikian, Hipotesis 2 dan Hipotesis 3 tidak didukung data.

Untuk mengeksplorasi peran *outgroup meta-prejudice* dan *ingroup meta-prejudice* lebih lanjut, peneliti juga melakukan analisis mediasi secara terpisah pada data partisipan laki-laki dan perempuan dengan tetap mengontrol variabel

usia dan pendidikan terakhir. Analisis mediasi pada partisipan perempuan menunjukkan bahwa *hostile sexism* tidak memprediksi diskriminasi kepada perempuan feminis secara langsung (*direct effect*) ($b = 0.020$, $SE = 0.067$, $t = 0.291$, $p = 0.772$, 95% CI [-0.112; 0.152]). Secara bersamaan, *outgroup meta-prejudice* dan *ingroup meta-prejudice* secara signifikan memediasi hubungan antara *hostile sexism* dan diskriminasi kepada perempuan feminis dengan arah negatif ($b = -0.097$, $Boot SE = 0.031$, 95% CI [-0.159; -0.041]). Sementara itu, *outgroup meta-prejudice* memediasi hubungan antara *hostile sexism* dengan diskriminasi terhadap perempuan feminis secara signifikan pada partisipan perempuan ($b = -0.054$, $Boot SE = 0.025$, CI 95% [-0.110; -0.014]), tetapi *ingroup meta-prejudice* tidak memediasi hubungan keduanya ($b = -0.043$, $Boot SE = 0.028$, CI 95% [-0.096; 0.005]).

Gambar 3

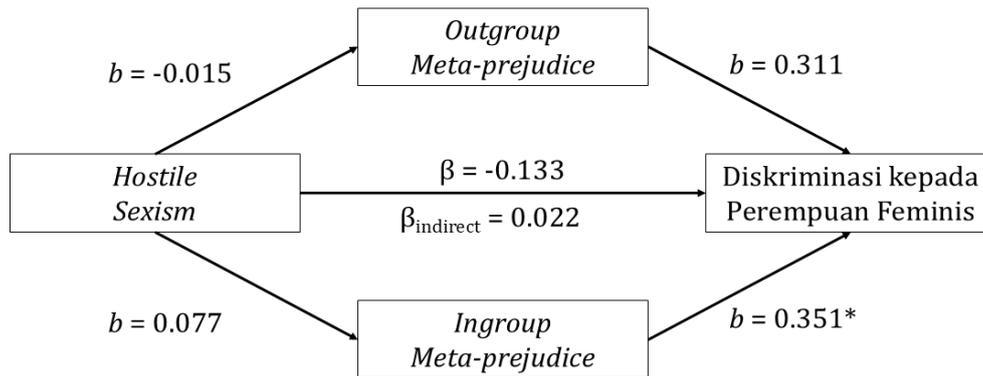
Hasil Uji Analisis Mediasi Partisipan Perempuan ($n = 564$)



Analisis mediasi pada partisipan laki-laki menunjukkan hasil yang berbeda. *Hostile sexism* tidak memprediksi diskriminasi kepada perempuan feminis secara langsung (*direct effect*) pada partisipan laki-laki ($b = -0.133$, $SE = 0.149$, $t = -0.894$, $p = 0.372$, 95% CI [-0.429; 0.162]). Secara bersamaan, *outgroup meta-prejudice* dan *ingroup meta-prejudice* tidak memediasi hubungan antara *hostile sexism* dan diskriminasi kepada perempuan feminis ($b = 0.022$, $Boot SE = 0.066$, 95% CI [-0.110; 0.157]). Pada partisipan laki-laki, kedua dimensi meta-prasangka tidak memediasi hubungan *hostile sexism* dengan diskriminasi terhadap perempuan

feminis, baik melalui *outgroup meta-prejudice* ($b = -0.005$, $Boot SE = 0.036$, CI 95% [-0.085; 0.070]) maupun *ingroup meta-prejudice* ($b = 0.027$, $Boot SE = 0.044$, CI 95% [-0.048; 0.130]). Dalam hasil analisis mediasi tambahan pada partisipan laki-laki, hal yang perlu diperhatikan adalah hubungan antara *ingroup meta-prejudice* dan diskriminasi kepada perempuan feminis yang ditunjukkan pada Gambar 4, yakni *ingroup meta-prejudice* secara signifikan memprediksi diskriminasi kepada perempuan feminis dengan arah positif ($b = 0.351$, $SE = 0.176$, $t = 2.001$, $p < 0.05$, 95% CI [0.004; -0.697]).

Gambar 4
 Hasil Uji Analisis Mediasi Partisipan Laki-laki ($n = 144$)



Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan *hostile sexism* dan diskriminasi kepada perempuan feminis. Teori Ambivalensi Seksisme menyatakan, *hostile sexism* secara spesifik dimanifestasikan kepada subkelompok perempuan yang dianggap melawan atau hendak merebut kekuasaan laki-laki, seperti perempuan feminis (Glick & Fiske, 1997). Diskriminasi menjadi bentuk hukuman kepada perempuan feminis untuk mempertahankan ketimpangan gender yang terjadi. Secara spesifik, penelitian ini melihat hubungan antara *hostile sexism* dan diskriminasi kepada perempuan di lingkungan kerja. Lebih lanjut, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui peran *outgroup meta-prejudice* dan *ingroup meta-prejudice* dalam menjelaskan hubungan antara *hostile sexism* dan diskriminasi kepada perempuan feminis di lingkungan kerja. Adanya persepsi yang menetap mengenai bagaimana perempuan feminis memandang laki-laki, seperti perempuan feminis adalah misandris (Anderson, 2009; Hopkins-Doyle dkk., 2024) dapat menjelaskan reaksi bermusuhan melalui diskriminasi pada individu dengan keyakinan *hostile sexism*.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa *hostile sexism* memiliki hubungan negatif yang tidak signifikan dengan diskriminasi kepada perempuan feminis. Temuan ini tidak sesuai dengan Teori Ambivalensi Seksisme (Glick & Fiske, 1997) dan beberapa penelitian yang menunjukkan *hostile sexism* sebagai prediktor terhadap diskriminasi kepada perempuan (Connor & Fiske, 2019; Reilly dkk., 2017, Bakeret & Fiske, 2023). Namun demikian, temuan ini konsisten dengan meta-analisis yang dilakukan oleh (Jones dkk., 2017) mengenai hubungan antara berbagai bentuk prasangka dan diskriminasi dalam konteks organisasi.

Berdasarkan 83 studi yang digunakan dalam penelitian tersebut, hasil menunjukkan bahwa *hostile sexism* tidak berkorelasi secara signifikan dengan diskriminasi di tempat kerja. Jones dkk. menyatakan bahwa penilaian mengenai prototipe pekerja ideal menggunakan prasangka terhadap ras (rasisme) atau usia (ageisme) lebih mudah dijustifikasi oleh pelaku diskriminasi, dengan menunjukkan kesenjangan antara target diskriminasi dengan prototipe yang diyakini. Meskipun tidak dapat menjelaskan sepenuhnya, penelitian Jones dkk. dapat memberikan perspektif mengenai kompleksitas diskriminasi dalam lingkungan kerja, yang mana menjadi konteks yang dipilih dalam penelitian ini.

Temuan penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa adanya *outgroup meta-prejudice* – keyakinan mengenai bagaimana perempuan feminis memandang laki-laki – dan *ingroup meta-prejudice* – keyakinan mengenai bagaimana laki-laki memandang perempuan feminis – membuat *hostile sexism* dapat mengarah kepada diskriminasi kepada perempuan feminis. Analisis mediasi *outgroup meta-prejudice* dan *ingroup meta-prejudice* dalam hubungan *hostile sexism* dan diskriminasi kepada perempuan feminis menunjukkan hasil signifikan namun dengan arah yang berbeda dengan hipotesis. Secara spesifik, *hostile sexism* secara signifikan memprediksi *outgroup meta-prejudice* dan *ingroup meta-prejudice* dengan arah negatif. Sementara itu, *outgroup meta-prejudice* dan *ingroup meta-prejudice* secara signifikan memprediksi diskriminasi kepada perempuan feminis dengan arah positif. Hubungan negatif antara *hostile sexism* dan kedua dimensi meta-prasangka dapat dijelaskan dengan transformasi bentuk seksisme. Dengan terjadinya kemajuan dalam masyarakat yang mendorong terciptanya kesetaraan gender (Bakeret & Fiske, 2023), seksisme secara terbuka

berpotensi menerima reaksi negatif. Oleh karena itu, manifestasi seksisme bergeser menjadi lebih halus, yang mana individu seksis seakan mendukung kesetaraan gender, sehingga meyakini perjuangan melalui feminisme tidak lagi relevan.

Adanya transformasi bentuk seksisme sejalan dengan temuan He (2004). Dalam penelitiannya mengenai seksisme dan diskriminasi berbasis gender, He menggunakan istilah *gender-equal sexism* yang dijelaskan sebagai bentuk terselubung dari seksisme yang mendukung kesetaraan gender yang abstrak, membuat perbandingan yang seakan bersifat *gender-neutral*, dan membangun konsep maskulinitas baru yang secara strategis berlawanan dengan konsep kejantanan ideal untuk menghindari kritik. He berargumen bahwa pengabaian isu ketimpangan gender melalui *gender-equal sexism* dapat mendorong keyakinan bahwa feminisme tidak lagi relevan. Individu dengan keyakinan seksisme dapat meyakini bahwa tidak ada interaksi negatif antara kelompoknya dengan perempuan feminis. Dengan demikian, keyakinan laki-laki bahwa perempuan feminis merupakan misandris dapat ditekan dan menghasilkan hubungan negatif antara *hostile sexism* dan *meta-prasangka*. Sementara itu, hubungan positif antara *outgroup meta-prejudice* dan *ingroup meta-prejudice* dengan diskriminasi kepada perempuan sesuai dengan kerangka teoritis dari penelitian Putra (2014). Penelitian selanjutnya dapat mengikutsertakan konsep *gender-equal sexism* sebagai bagian dari prasangka terhadap perempuan di samping *hostile sexism* dan *benevolent sexism*.

Dalam penelitian ini, hal yang cukup berbeda dengan konseptualisasi *outgroup meta-prejudice* dan *ingroup meta-prejudice* adalah keterlibatan perempuan sebagai partisipan penelitian. Penelitian ini tidak membatasi laki-laki sebagai kriteria inklusi partisipan sebab perempuan juga dapat memiliki pandangan seksis dengan struktur keyakinan yang sama dengan seksisme laki-laki (Glick & Fiske, 1996). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *hostile sexism* pada partisipan perempuan memprediksi diskriminasi kepada perempuan feminis melalui *outgroup meta-prejudice* dan *ingroup meta-prejudice* secara bersamaan. Namun, hubungan yang dimediasi oleh kedua dimensi metaprasangka bersifat negatif, yang dapat dijelaskan dengan transformasi seksisme di tengah revolusi gender (Bareket & Fiske, 2023; He, 2024). Selain itu, *ingroup meta-prejudice* pada partisipan perempuan juga tidak memediasi hubungan *hostile sexism* dengan diskriminasi terhadap perempuan feminis. Hal

ini dapat diartikan bahwa perempuan mungkin tidak memiliki pengetahuan yang memadai mengenai bagaimana kelompok laki-laki meyakini persepsi perempuan feminis terhadap kelompoknya, yang kemudian mengarah kepada diskriminasi. Pada partisipan laki-laki, kedua dimensi metaprasangka tidak memediasi hubungan *hostile sexism* dengan diskriminasi terhadap perempuan feminis. Namun, adanya hubungan positif yang signifikan antara *ingroup meta-prejudice* dengan diskriminasi memberikan gambaran mengenai akar terjadinya diskriminasi oleh laki-laki kepada perempuan feminis di lingkungan kerja. Temuan ini sejalan dengan argumen Vorauer dkk. (1998) bahwa reaksi terhadap kontak dengan anggota *outgroup* dapat berubah drastis ketika individu meyakini bahwa pihak lain memiliki prakonsepsi negatif mengenai dirinya,

Penelitian ini telah memberikan temuan-temuan bermanfaat dalam memahami manifestasi *hostile sexism* dalam bentuk diskriminasi. Secara spesifik, penelitian ini menguji diskriminasi kepada subkelompok perempuan yang menjadi sasaran *hostile sexism* berdasarkan Teori Ambivalensi Seksisme, yakni perempuan feminis. Selain itu, penelitian ini juga memberikan gambaran berbeda mengenai *outgroup meta-prejudice* dan *ingroup meta-prejudice* dalam hubungan antar kelompok laki-laki dan perempuan yang selama ini masih jarang dieksplorasi. Namun, penelitian ini juga memiliki keterbatasan. Pertama, penelitian ini tidak mengukur sikap partisipan terhadap nilai feminisme. Dengan mengukur sikap terhadap nilai feminisme, penelitian selanjutnya dapat menjelaskan hubungan negatif antara *hostile sexism* dan *meta-prasangka* terhadap perempuan feminis, dengan membedakan sikap terhadap ideologi dan sikap terhadap individu yang diasosiasikan dengan ideologi tersebut. Kedua, penelitian ini merupakan penelitian korelasional, sehingga peneliti belum bisa mengklaim sebab-akibat dari variabel yang diteliti. Ketiga, penelitian ini masih melibatkan perempuan sebagai partisipan penelitian. Meskipun secara teoritis perempuan dapat dilibatkan dalam penelitian mengenai *hostile sexism* dan diskriminasi, penelitian selanjutnya dapat dilakukan secara spesifik pada partisipan laki-laki saja untuk menyesuaikan konsep *outgroup meta-prejudice* dan *ingroup meta-prejudice*.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, terdapat beberapa hal yang dapat disimpulkan sebagai berikut. Pertama, hasil

penelitian menunjukkan bahwa *hostile sexism* memiliki hubungan negatif yang tidak signifikan dengan diskriminasi kepada perempuan feminis. Kompleksitas diskriminasi di lingkungan kerja yang menjadi konteks yang dipilih dalam penelitian dapat berpengaruh terhadap hasil analisis hubungan antara kedua variabel. Kedua, *outgroup meta-prejudice* dan *ingroup meta-prejudice* memediasi hubungan antara *hostile sexism* dan diskriminasi kepada perempuan feminis. Namun, asosiasi antara *outgroup meta-prejudice* dan *ingroup meta-prejudice* dengan *hostile sexism* terjadi secara negatif. Hubungan yang tidak terduga antara *outgroup meta-prejudice* dan *ingroup meta-prejudice* dengan *hostile sexism* tersebut dapat diakibatkan dengan perubahan bentuk seksisme yang terjadi dalam masyarakat melalui *gender-equal sexism*.

Daftar Pustaka

- Anderson, V. N. (2009). What's in a Label? Judgments of Feminist Men and Feminist Women. *Psychology of Women Quarterly*, 33(2), 206–215. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2009.01490.x>
- Bareket, O., & Fiske, S. T. (2023). A Systematic Review of the Ambivalent Sexism Literature: Hostile Sexism Protects Men's Power; Benevolent Sexism Guards Traditional Gender Roles. *Psychological Bulletin*, 149, 637–698.
- Bauer, C. C., & Baltes, B. B. (2002). Reducing the effects of gender stereotypes on performance evaluations. *Sex Roles*, 47, 465–476. <https://doi.org/10.1023/A:1021652527696>
- Boring, A., & Delfgaauw, J. (2024). Social desirability bias in attitude towards sexism and DEI policies in the workplace. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 225.
- Connor, R. A., & Fiske, S. T. (2019). Not Minding the Gap: How Hostile Sexism Encourages Choice Explanations for the Gender Income Gap. *Psychology of Women Quarterly*, 43(1), 22–36. <https://doi.org/10.1177/0361684318815468>
- Cross, E. J., Overall, N. C., Low, R. S. T., & McNulty, J. K. (2019). An interdependence account of sexism and power: Men's hostile sexism, biased perceptions of low power, and relationship aggression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 117(2), 338–363. <https://doi.org/10.1037/pspi0000167>
- European Institute for Gender Equality. (t.t.). *Feminism(s) | European Institute for Gender Equality*. Diambil 5 Mei 2025, dari https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1058?language_content_entity=en
- 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. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.3.491>
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1997). Hostile and Benevolent Sexism: Measuring Ambivalent Sexist Attitudes Toward Women. *Psychology of Women Quarterly*, 21(1), 119–135. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1997.tb00104.x>
- Glick, P., & Fiske, S. T. (2001). An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality. *American Psychologist*, 56(2), 109–118. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.2.109>
- Gomes, A., Giger, J.-C., Sousa, C., Santos, J., Souza, A., & Gonçalves, G. (2025). Ambivalent Sexism and Neosexism: Examining the Role of Affirmative Action Attitudes in Sustaining Workplace Gender Inequality. *Gender Issues*, 42(10), 1–23.
- Good, J. J., & Rudman, L. A. (2010). When Female Applicants Meet Sexist Interviewers: The Costs of Being a Target of Benevolent Sexism. *Sex Roles*, 62, 481–493. <https://doi.org/10.1007/s11199-009-9685-6>
- Gundersen, A. B., & Kunst, J. R. (2019). Feminist ≠ Feminine? Feminist Women Are Visually Masculinized Whereas Feminist Men Are Feminized. *Sex Roles*, 80(5–6), 291–309. <https://doi.org/10.1007/s11199-018-0931-7>
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (3 ed.). Guilford Press.
- He, R. (2024). Gender-equal sexism: A covert and subtle form of gender discrimination. *Feminist Media Studies*, 1–17. <https://doi.org/10.1080/14680777.2024.2335664>
- Holland, K. J., & Cortina, L. M. (2013). When Sexism and Feminism Collide: The Sexual Harassment of Feminist Working Women. *Psychology of Women Quarterly*, 37(2), 192–208. <https://doi.org/10.1177/0361684313482873>

- Hopkins-Doyle, A., Petterson, A. L., Leach, S., Zibell, H., Chobthamkit, P., Binti Abdul Rahim, S., Blake, J., Bosco, C., Cherrie-Rees, K., Beadle, A., Cock, V., Greer, H., Jankowska, A., Macdonald, K., Scott English, A., Wai Lan Yeung, V., Asano, R., Beattie, P., Bernardo, A. B. I., ... Sutton, R. M. (2024). The Misandry Myth: An Inaccurate Stereotype About Feminists' Attitudes Toward Men. *Psychology of Women Quarterly*, *48*(1), 8–37. <https://doi.org/10.1177/03616843231202708>
- Jones, K. P., Sabat, I. E., King, E. B., Ahmad, A., McCausland, T. C., & Chen, T. (2017). Isms and schisms: A meta-analysis of the prejudice-discrimination relationship across racism, sexism, and ageism. *Journal of Organizational Behavior*, *38*(7), 1076–1110. <https://doi.org/10.1002/job.2187>
- Kübler, D., Schmid, J., & Stüber, R. (2018). Gender discrimination in hiring across occupations: A nationally-representative vignette study. *Labour Economics*, *55*, 215–229. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2018.10.002>
- Lattu, K. (2022). Connections between Attitudes towards Muslims, Meta-Prejudices and Religion-Related Factors among Finnish Christian Background Youth. *Religions*, *13*(11), 1027. <https://doi.org/10.3390/rel13111027>
- Maass, A., Cadinu, M., Guarnieri, G., & Grasselli, A. (2003). Sexual harassment under social identity threat: The computer harassment paradigm. *Journal of Personality and Social Psychology*, *85*(5), 853–870. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.5.853>
- Masser, B. M., & Abrams, D. (2004). Reinforcing the glass ceiling: The consequences of hostile sexism for female managerial candidates. *Sex Roles*, *51*, 609–615. <https://doi.org/10.1007/s11199-004-5470-8>
- Nshom, E. (2024). Understanding Finnish-immigrant relations: Meta prejudice, perceived threat, and prejudice towards immigrants. *International Journal of Intercultural Relations*, *100*, 101981. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2024.101981>
- OECD Development Centre (last). (2023). *Indonesia SIGI Country Profile*. OECD.
- Prasetyaningrum, J. (1999). Perempuan Karier dan Permasalahannya. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *3*(1), 2–6.
- Putra, I. E. (2014). The role of ingroup and outgroup metaprejudice in predicting prejudice and identity undermining. *Peace and Conflict: Journal of Peace Psychology*, *20*(4), 574–579. <https://doi.org/10.1037/pac0000068>
- Putra, I. E. (2016). Taking Seriously Ingroup Self-Evaluation, Meta-Prejudice, and Prejudice in Analyzing Interreligious Relations. *The Spanish Journal of Psychology*, *19*, E46. <https://doi.org/10.1017/sjp.2016.48>
- Putra, I. E., & Wagner, W. (2017). Prejudice in interreligious context: The role of metaprejudice and majority-minority status. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, *27*(3), 226–239. <https://doi.org/10.1002/casp.2305>
- Radke, H. R. M., Hornsey, M. J., & Barlow, F. K. (2016). Barriers to women engaging in collective action to overcome sexism. *American Psychologist*, *71*(9), 863–874. <https://doi.org/10.1037/a0040345>
- Reilly, E. D., Rackley, K. R., & Awad, G. H. (2017). Perceptions of Male and Female STEM Aptitude: The Moderating Effect of Benevolent and Hostile Sexism. *Journal of Career Development*, *44*(2), 159–173.
- Siebler, F., Sabelus, S., & Bohner, G. (2008). A Refined Computer Harassment Paradigm: Validation, and Test of Hypotheses About Target Characteristics. *Psychology of Women Quarterly*, *32*(1), 22–35. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2007.00404.x>
- SteelFisher, G. K., Findling, M. G., Bleich, S. N., Casey, L. S., Blendon, R. J., Benson, J. M., Sayde, J. M., & Miller, C. (2019). Gender discrimination in the United States: Experiences of women. *Health Services Research*, *54*(S2), 1442–1453. <https://doi.org/10.1111/1475-6773.13217>
- Vorauer, J. D., Hunter, A. J., Main, K. J., & Roy, S. A. (2000). Meta-stereotype activation: Evidence from indirect measures for specific evaluative concerns experienced by members of dominant groups in intergroup interaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, *78*(4), 690–707. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.78.4.690>
- Vorauer, J. D., Main, K. J., & O'Connell, G. B. (1998). How do individuals expect to be viewed by members of lower status groups? Content and implications of meta-stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, *75*(4), 917–937. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.75.4.917>

Zucker, A. N. (2004). Disavowing Social Identities: What it Means When Women Say, "I'm not a Feminist, But" *Psychology of Women Quarterly*, 28(4), 423–435. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2004.00159.x>