

# PENGARUH PRASANGKA SOSIAL TERHADAP PERSEPSI KEMAMPUAN KERJA KARYAWAN

**IRMAWATI**

Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Universitas Sumatera Utara

## BAB I PENDAHULUAN

### LATAR BELAKANG MASALAH

Perkembangan teknologi yang sangat pesat, khususnya teknologi dibidang informasi, telah membawa umat manusia ke suatu era yang belum pernah dialami sebelumnya. Cepatnya arus informasi telah memungkinkan apa yang terjadi dibelahan dunia yang satu dapat segera diketahui, dan hal ini akan mempengaruhi tindakan dan keputusan-keputusan orang dalam berbagai bidang yang berada dibelahan dunia yang lain. Fenomena dimana dunia semakin mengecil serta adanya interdependensi yang semakin besar diantara bangsa-bangsa inilah yang sering dinamakan sebagai era globalisasi.

Indonesia sebagai bagian dari masyarakat dunia yang sedang giat-giatnya membangun, tentu tidak luput dari pengaruh globalisasi ini. Pengaruh globalisasi terlihat di berbagai aspek pembangunan, baik pembangunan fisik maupun pembangunan yang bersifat non fisik, dimana unsur manusianya lebih besar peranannya. Berbicara mengenai pembangunan tentu tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada. Pembangunan menurut La-Piere, (1981) adalah merupakan usaha yang secara sistematis direncanakan dan dilakukan untuk mengubah situasi dan kondisi masyarakat ke taraf yang lebih sempurna. Pengertian di atas mengandung makna bahwa pembangunan, sebenarnya merupakan perubahan tingkah laku manusia sebagai warga negara yang sedang membangun.

Dalam kaitannya dengan pengertian di atas sumber daya manusia dalam pembangunan mengandung arti bahwa manusia itu sendiri merupakan instrumen untuk mencapai perubahan yang direncanakan sekaligus menjadi sasaran pembangunan. Dengan demikian manusia sebagai instrumen yang berarti alat, mengindikasikan bahwa manusia berperan sebagai obyek dan sasaran pembangunan itu sendiri. Sebagaimana diuraikan dalam GBHN (Garis Besar Haluan Negara) tahun 1988-1993 secara jelas dinyatakan bahwa manusia Indonesia merupakan subyek sekaligus obyek dari pembangunan. Oleh karenanya sebagai obyek dan subyek pembangunan, manusia memegang peranan yang sangat penting.

Masyarakat Indonesia yang terdiri dari banyak suku bangsa dan sedang berkembang ke era industrialisasi yang diikuti kemajuan yang pesat dibidang informasi dan transportasi, tidak saja memperkecil jarak antar bangsa tetapi juga meningkatkan tukar menukar informasi, saling mempengaruhi satu sama lain. Selain itu interaksi sosial dari berbagai kelompok etnis yang tersebar di berbagai pelosok tanah air yang terdiri dari ribuan pulau juga meningkat. Sebagai konsekuensi antar kelompok etnis dan semakin banyak organisasi atau perusahaan ataupun kelompok kerja lain yang beranggotakan orang dari berbagai kelompok etnis, golongan, agama, ras dan suku bangsa. (Setiadi, 1993).

Masing-masing suku bangsa yang ada di Indonesia menurut Martaniah, (1984) sudah barang tentu memiliki latar belakang kehidupan yang berbeda-beda. Dengan mengetahui perbedaan-perbedaan tersebut bukan berarti bertujuan untuk memisah-misahkan mereka atau menonjolkan jurang pemisah di antara suku bangsa yang ada, akan tetapi justru dengan mengetahui perbedaan-perbedaan tersebut akan dapat dicarikan jalan keluar untuk lebih mempersatukan. Namun demikian tidak dipungkiri dengan adanya perbedaan-perbedaan latar belakang kehidupan suku bangsa tersebut akan dapat memicu terjadinya prasangka sosial. Mar'at, (1982) mengemukakan bahwa suatu bangsa yang memiliki heterogenitas dari kelompok-kelompok etnis senantiasa menimbulkan isu-isu yang menjurus ke arah prasangka sosial.

Fenomena dan peristiwa-peristiwa yang bercorak prasangka sosial dapat ditunjukkan pada bermacam-macam masyarakat dunia, misalnya di beberapa negara di Eropa dan Amerika Serikat. Di Amerika Serikat nyata bahwa prasangka sosial terhadap golongan negro terutama di bagian Selatan telah menjadi masalah sosial yang berkepanjangan dan sulit untuk dihilangkan. Di Indonesia juga terjadi peristiwa atau tindakan yang merupakan cetus dari prasangka

sosial yang ditujukan pada golongan non pribumi yakni kelompok etnik keturunan Cina. seperti peristiwa 10 Mei di Bandung, pembunuhan massal di Tangerang, peristiwa Aceh dan lain sebagainya peristiwa yang serupa, (Mar'at, 1981).

Peristiwa yang serupa juga terjadi di Sumatera Utara baru-baru ini khususnya di kota Medan, Pematang Siantar, Tanjung Morawa, Binjai. Tindakan yang semula merupakan tuntutan atas hak-hak buruh (dalam hal ini masalah upah karyawan) berubah menjadi tindak kerusuhan yang didasari prasangka sosial. Masalah prasangka sosial dan realisme tampaknya telah menjadi permasalahan sosial yang sulit dihilangkan di empat kota tersebut di atas, (Laan, dalam Tempo, April 1994).

Menurut Bronner, (dalam Mar'at, 1981) salah satu penyebab timbulnya prasangka sosial adalah pengalaman sejarah suatu bangsa. Sebagai contoh terjadinya prasangka sosial di Indonesia terhadap keluarga kelompok etnis keturunan Cina adalah dilatar belakangi pengalaman sejarah, dimana sejak jaman kolonial Belanda orang Cina merantau ke Indonesia dan mempertarungkan hidup dengan berbagai cara. Karena keberhasilan mereka maka pemerintah kolonial Belanda mengandalkan potensi mereka untuk perdagangan. Kemajuan-kemajuan yang dicapai, semula menimbulkan kompetisi yang cukup sehat namun berakhir dengan konflik-konflik yang merugikan.

Prasangka sosial adalah dugaan-dugaan yang memiliki nilai negatif yang diwarnai oleh perasaan sesaat, artinya kondisi emosional sesaat juga ikut berperan menimbulkan prasangka sosial. Selain itu perasangka sosial memiliki relevansi dengan aspek affective yang bersifat negatif terutama dihubungkan dengan kelompok minoritas, kelompok teknik tertentu sehingga obyek prasangka sosial erat kaitannya dengan interaksi sosial, (Mar'at. 1982).

Interaksi sosial dalam kehidupan sehari-hari senantiasa terjadi antar individu, kelompok etnis dan masyarakat pada umumnya. Interaksi sosial menurut Sears et all, (1985) adalah suatu proses dimana individu memperhatikan dan berespon terhadap individu lain sehingga sehingga menimbulkan perilaku tertentu. Selanjutnya diuraikan bahwa interaksi sosial diwarnai oleh bermacam-macam pandangan. tingkah laku maupun sikap. Sikap dan perilaku itu sendiri bukan saja hanya mempengaruhi interaksi sosial seseorang individu dengan yang lainnya, akan tetapi juga mempengaruhi prasangka sosial dalam diri seseorang. Oleh karena prasangka sosial itu dipengaruhi sikap dan pandangan seseorang, maka prasangka sosial pada setiap orang berbeda.

Prasangka sosial akan mempengaruhi persepsi seseorang terhadap obyek, subyek atau individu maupun kelompok lain yang menjadi sasaran prasangka sosial mereka, (Schofield, 1980). Selanjutnya Spaulding, (1970) mengemukakan bahwa persepsi adalah suatu proses dimana seseorang menyeleksi atau memilih aspek-aspek khusus dari berbagai situasi yang mereka terima, lalu mengorganisasikannya ke dalam beberapa pola dan selanjutnya mengklasifikasikan hasilnya, dan kemudian persepsi itu sendiri akan mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang terhadap situasi tersebut.

Setiap individu pada dasarnya berbeda dalam memberikan tanggapan atau penafsiran terhadap obyek yang sama. Hal ini terjadi karena setiap individu bertingkah laku dan menyesuaikan diri terhadap lingkungannya selalu dipengaruhi oleh persepsinya. Dengan kata lain tingkah laku dan sikap individu terhadap suatu obyek, subyek sangat tergantung dari bagaimana individu mempersiapkan obyek atau subyek tersebut, (Branca, 1965). Lebih jauh Morgan et all, (dalam Walgito, 1991) menguraikan bahwa mempersepsikan obyek atau benda tentunya berbeda dengan mempersepsikan subyek atau manusia. Perbedaan tersebut dikarenakan manusia itu semata-mata bukan hanya benda fisik, tetapi memiliki perasaan-perasaan, harapan, kemampuan-kemampuan (termasuk didalamnya kemampuan kerja), yang tidak dimiliki oleh obyek atau benda lainnya. Mempersiapkan kemampuan kerja seseorang individu sering tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Hal ini menurut Tagiuri dan Petrullo, (dalam Walgito, 1991) dikarenakan orang yang dipersepsi tersebut dapat memberikan pengaruh kepada orang yang mempersepsikan kemampuan kerja tersebut.

Kemampuan kerja karyawan merupakan kesanggupan seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Dalam upaya mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi dibutuhkan pekerja yang memiliki kemampuan kerja yang baik, sehingga karyawan tersebut dapat berpartisipasi dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, (Siagian, 1981).

Kemampuan kerja karyawan menurut Brech, (dalam Bernet et all, 1988) dipengaruhi oleh faktor kesulitan kerja dan ketegangan kerja. Kesulitan kerja sering timbul karena tidak adanya uraian atau rumusan tugas yang jelas dalam organisasi atau perusahaan. Hal ini menyebabkan terjadinya kesimpangsiuran pelaksanaan tugas. Kelalaian kerja, sehingga seseorang karyawan kurang mampu menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan ketegangan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat timbul dikarenakan masalah administrasi, persaingan yang tidak sehat dalam memperoleh kemajuan, tekanan yang tidak wajar dari perusahaan, perbedaan latar belakang karyawan.

Perbedaan latar belakang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan sering menyebabkan ketidak samaan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan, dan hal inilah yang menjadikan karyawan mempunyai sikap prasangka sosial, (Strauss dan Sayles, 1991).

Adanya prasangka sosial dalam diri seseorang karyawan, menurut Ahmadi, (1985) akan menjadikan karyawan tersebut membatasi situasi yang bersangkutan paut dengan subyek yang diprasangkainya, atau dengan kata lain akan cenderung mempersepsikannya dengan cara-cara yang sama. Misalnya, seseorang karyawan yang meyakini bahwa kemampuan kerja karyawan yang berasal dari satu suku/ras tertentu jelek atau rendah, maka atas dasar keyakinan ini segala pengalaman yang diperolehnya mengenai suku/ras tersebut akan dipersepsikan dari segi keyakinan tadi. Akibatnya, individu tersebut tidak mau tahu terhadap kenyataan yang tidak sesuai dengan persepsinya terhadap orang yang diprasangkainya.

Dengan kemajuan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi, terutama kemajuan bidang informasi dan komunikasi telah memungkinkan terjadinya peningkatan intensitas hubungan manusia di semua aspek kehidupan. Keadaan ini diharapkan akan mampu mengikis adanya prasangka sosial dalam diri seseorang. Menipisnya prasangka sosial dalam diri seseorang tentunya akan menjadikannya mampu mempersepsikan segala sesuatu menyangkut diri orang lain lebih baik. Dengan kata lain kemampuan seseorang dalam mempersepsikan segala sesuatu yang menyangkut individu lain diharapkan semakin baik dan atau sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. PERSEPSI KEMAMPUAN KERJA KARYAWAN**

Karyawan atau pekerja sebagai unsur utama dalam organisasi memegang peranan yang sangat menentukan. Peranan ini demikian penting sehingga semua unsur organisasi kecuali manusia tidak akan berfungsi tanpa ditangani oleh karyawan atau pekerja. Menurut Newman, (dalam Moenir, 1994) orang-orang melaksanakan pekerjaan di suatu organisasi atau perusahaan karena mereka menerima dan menempati peranan dalam organisasi tersebut, mereka ditunjuk menduduki suatu jabatan pada lingkungan kerja. Oleh karena itu besar kecilnya peranan seseorang dalam lingkungan kerjanya sepadan dengan kedudukan dan jenis pekerjaan yang dilakukan.

Kedudukan seseorang dalam suatu organisasi tentu tidak terlepas dari kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kemampuan kerja seseorang sering dipersepsikan berbeda dari keadaan yang sebenarnya. Hal ini menurut Kossen, (1986) disebabkan oleh adanya kecenderungan setiap individu dalam mempersepsikan situasi yang sama dengan cara yang berbeda pula. Selain itu setiap manusia memiliki kecenderungan untuk membenarkan persepsinya sendiri. Demikian halnya dalam mempersepsikan kemampuan kerja karyawan atau pekerja lain.

#### **1. Pengertian Persepsi**

Pengertian mengenai persepsi telah banyak dikemukakan oleh para ahli, diantaranya Bruner, (dalam Sarwono, 1987) menyatakan bahwa persepsi adalah proses kategorisasi. Organisme dirangsang oleh masukan tertentu (obyek-obyek, subyek, peristiwa-peristiwa dan lain-lain) dan organisme merespon dengan menghubungkan masukan itu dengan salah satu kategori (golongan) obyek atau peristiwa. Proses ini berjalan aktif sehingga seseorang dapat mengenali atau memberikan arti kepada masukan itu. Persepsi demikian ini bersifat inferensial serta bervariasi.

Menurut Moates dan Schumacher, (1980) persepsi adalah proses penentu stimulus yang tertuju kepada diri seseorang, artinya persepsi bagi seorang

individu adalah tergantung dari jenis informasi yang diterima dari lingkungan. Jadi, untuk menentukan arti dari persepsi bagi seseorang tergantung dari stimulus atau kejadian yang dirasakan seseorang, dimana dalam hal ini terjadi hubungan antara stimulus lingkungan dengan pengetahuan yang dimiliki seseorang.

Persepsi adalah kesediaan individu bereson terhadap obyek-obyek dan kejadian-kejadian di lingkungannya yang diterima organ tubuh individu sebagai suatu stimulus, (Hall, 1983). Selanjutnya Gibson, (1983) merumuskan bahwa persepsi menyangkut kognisi yang meliputi obyek, tanda-tanda dan orang dari sudut pengetahuan orang yang bersangkutan.

Persepsi menurut Pareek, (1984) merupakan suatu cara kerja atau proses yang rumit dan aktif, dimana persepsi tersebut terdiri dari serangkaian proses. Proses tersebut terdiri dari proses menerima stimulus, menyeleksi, mengorganisasikan, mengartikan, menguji, dan memberikan reaksi kepada stimulus tersebut. Dengan demikian persepsi merupakan penentu yang sangat penting bagi sikap dan perilaku seseorang.

Dari uraian tersebut di atas dapat disarikan bahwa persepsi merupakan suatu proses dalam diri seseorang untuk mengetahui, menginterpretasikan dan mengevaluasi obyek atau subyek lain yang dipersepsi; menyangkut sifat-sifatnya, kualitasnya dan kedudukannya, sehingga terbentuklah gambaran mengenai obyek atau subyek yang dipersepsikan.

## **2. Pengertian Kemampuan Kerja Karyawan**

Yang dimaksud dengan kemampuan kerja karyawan Moenir, (1994) ialah keadaan pada diri seseorang karyawan yang secara penuh kesungguhan, berdaya guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Selanjutnya diuraikan bahwa kemampuan kerja berhubungan dengan kualitas pekerjaan. Hal ini sesuai dengan uraian Croft, (dalam Moenir, 1994) bahwa semua orang yang dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan kualitas tinggi, baik hasilnya maupun penyelenggaraannya adalah menunjukkan bahwa seseorang memiliki kemampuan kerja yang baik.

Menurut Heneman et. all, (1980) kemampuan kerja adalah kesanggupan ataupun kemahiran seseorang individu dalam mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kemampuan kerja seseorang karyawan akan tercermin dalam perilaku kerjanya sehari-hari. Lebih jauh diuraikan bahwa kemampuan kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan akan rneningkatkan perhatian dan minat terhadap pekerjaannya sehingga si karyawan tersebut dapat mengemban tugas dengan baik.

Kemampuan kerja menurut Vroom, (1964) adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan suatu tugas. Jadi, kemampuan kerja karyawan merupakan suatu potensi untuk melaksanakan suatu tugas, dengan kata lain kemampuan kerja adalah apa yang dapat dilakukan. Sedangkan Maier, (dalam As'ad, 1991) menguraikan kemampuan kerja sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Selanjutnya Ranupandojo dan Husnan, (1983) menguraikan bahwa kemampuan kerja adalah kecakapan kerja yang dimiliki seseorang karyawan atau pekerja dalam menyelesaikan suatu tugas. Hal ini berkaitan dengan uraian Cassio dan Valenzi, (1977) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja adalah kesanggupan melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas yang dibebankan kepadanya.

Dari batasan- batasan tersebut jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kemampuan kerja adalah kemahiran ataupun kesanggupan seseorang karyawan dalam mengerjakan suatu tugas yang dibebankan kepadanya. Jadi, kemampuan kerja ialah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang karyawan menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

## **3. Pengertian Persepsi Kemampuan Kerja.**

Persepsi kemampuan kerja pada hakekatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh seseorang individu di dalam upaya memahami informasi yang menyangkut diri orang lain. Jadi Persesi kemampuan kerja tersebut merupakan penafsiran yang unik terhadap situasi (dalam hal ini kemampuan kerja karyawan) dan bukan merupakan pencatatan yang benar terhadap situasi tersebut. Seperti dikatakan Krech. (dalam Thoha, 1993) bahwa persepsi kemampuan kerja adalah merupakan proses kognitif yang kompleks dan menghasilkan suatu gambar yang unik tentang suatu kondisi yang barangkali sangat berbeda dari kenyataanya.

Persepsi kemampuan kerja seseorang secara langsung berkaitan dengan bagaimana seseorang individu melihat dan memahami kemampuan orang lain.

Karyawan-karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan secara ajek akan terlibat dalam proses persepsi kemampuan kerja dalam hal mereka melihat, memahami, dan menilai satu sama lainnya. Pemimpin akan menilai bawahannya, bawahanpun menilai atasannya, dengan kata lain setiap karyawan saling mempersepsi satu sama lainnya, (Thoha, 1993).

Persepsi kemampuan kerja adalah sejauh mana seseorang menafsirkan kesanggupan seseorang karyawan dalam melihat hubungan-hubungan yang berguna dalam situasi atau kondisi yang berbeda, (Kossen, 1986). Selanjutnya diuraikan bahwa persepsi kemampuan kerja orang lain sering terjadi kesalahan. Hal ini dikarenakan adanya kecenderungan seseorang untuk menganggap bahwa apa yang berlaku untuk satu situasi atau orang, juga berlaku untuk orang atau situasi yang lain dan hal inilah yang menjadikan seseorang sering salah mempresepsikan kemampuan kerja orang lain.

Dari uraian tersebut di atas, dapat disarikan bahwa persepsi kemampuan kerja karyawan adalah penafsiran ataupun penilaian terhadap kemampuan seseorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Jadi, persepsi kemampuan kerja adalah proses kognitif yang unik dalam menghasilkan suatu gambaran tentang kemampuan kerja orang lain, bukan merupakan pencatatan tentang kenyataan yang ada, dengan kata lain penafsiran tentang kemampuan kerja tersebut bisa saja berbeda dengan keadaan sebenarnya.

#### **4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Kemampuan Kerja Karyawan**

Peranan seseorang dalam organisasi dapat bermanfaat secara optimal apabila dipenuhi unsur penting, yaitu kemampuan kerja karyawan atau pekerja yang bersangkutan. Setiap orang akan memberikan persepsi yang berbeda pada kemampuan kerja orang lain. Banyak faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang, yaitu cara individu memandang suatu situasi tertentu. Menurut Kossen, (1986) persepsi terhadap kemampuan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yang paling penting adalah;

##### **1. Faktor-faktor keturunan.**

Dalam ilmu sains telah banyak diuraikan secara terperinci bahwa faktor-faktor hereditas mempengaruhi keturunan misalnya; apabila seseorang berasal dari keturunan orang yang memiliki persepsi warna yang tidak normal, maka akan berbeda persepsinya dengan orang yang berasal dari keturunan yang memiliki persepsi warna yang normal. Demikian halnya dengan persepsi kemampuan kerja, bila seseorang berasal dari keturunan keluarga yang memiliki persepsi jelek terhadap kemampuan yang dimiliki oleh orang lain maka ada kecenderungan orang tersebut mempersepsikan kemampuan orang lain selalu jelek.

##### **2. Latar belakang lingkungan dan pengalaman-pengalaman**

Lingkungan mempunyai pengaruh yang lebih besar atas apa yang kita lihat dalam suatu situasi tertentu misalnya, bila seseorang anak pada tahun-tahun pertama perkembangannya selalu diberi informasi bahwa orang-orang lain itu malas, mereka tidak mau bekerja dengan baik, maka anak akan memiliki peluang dalam pertumbuhannya menjadi remaja atau seorang dewasa yang berkeyakinan teguh dalam pernyataan-pernyataan tersebut. Selain itu pengalaman-pengalaman masa lalu akan turut mempengaruhi seseorang dalam menyerap setiap situasi dan kondisi.

##### **3. Tekanan teman sejawat**

Selain pengalaman-pengalaman masa lalu, lingkungan, teman sejawat atau sahabat-sahabat kita juga sangat mempengaruhi cara kita untuk melihat situasi. Biasanya seseorang akan condong dan memihak teman-temannya yang mempunyai keyakinan dan kepentingan bersama.

##### **4. Proyeksi**

Proyeksi adalah merupakan kecenderungan seseorang untuk melepaskan beberapa kesalahan pada orang lain. Seseorang yang tidak memiliki kemampuan kerja yang baik sering sekali menyatakan bahwa orang lain sama sekali tidak memiliki kecakapan kerja, dan akhirnya individu tersebut selalu mempersepsikan kemampuan kerja orang lain rendah.

## 5. Penilaian yang tergesa-gesa

Kebanyakan seseorang individu ada kalanya berusaha membuat penilaian yang tergesa-gesa sebelum sempat mengumpulkan fakta yang cukup banyak untuk sampai pada kesimpulan-kesimpulan yang benar. Sering juga seseorang berusaha menyelesaikan suatu masalah sebelum mengetahui apa penyebab masalah yang sebenarnya.

## 6. Halo efek

Halo efek merupakan suatu hal yang sering mempengaruhi persepsi seseorang yakni kecenderungan manusia untuk menggeneralisir suatu keadaan pada keadaan yang lain. Seseorang yang cakap dalam hal lain, misalnya seorang operator mesin yang sudah berpengalaman selama 5 (lima) tahun dan memiliki kecakapan kerja yang cukup baik. Kemudian ada kekosongan jabatan pada bagian pengelasan maka ia direkomendasikan untuk mengisi jabatan tersebut padahal ia belum tentu atau tidak memiliki kecakapan pada bagian pengelasan.

Rosenberg et. all, (dalam Sears, 1988) menyatakan bahwa persepsi pada suatu obyek dan subyek didasarkan pada proses evaluasi. Seseorang mengevaluasi orang lain sesuai dengan kualitas intelektual, artinya manusia pertama-tama berfikir atas dasar suka dan tidak suka jika melihat orang lain. Dengan demikian bila seseorang cenderung menyenangi orang lain maka ia akan cenderung mempersepsikan kemampuan yang dimiliki orang lain tersebut dengan lebih baik demikian juga sebaliknya.

Faktor yang mempengaruhi persepsi kemampuan kerja seseorang karyawan menurut Taiuri dan petrullo, (dalam Walgito, 1991) ada tiga hal yaitu; (1) Keadaan stimulus, dalam hal ini berwujud manusia yang dipersepsi; (2) Situasi atau keadaan sosial yang melatar belakangi stimulus dan; (3) Keadaan orang yang mempersepsi. Walaupun stimulus personnya sama, tetapi bila situasi sosial yang melatar belakangi stimulus person berbeda, maka hasil persepsinya akan berbeda pula.

Menurut Maskowitz, (dalam Walgito, 1991) persepsi sebagai aktivitas yang terintegrasi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh banyak hal, sehingga bila seseorang mempersepsikan kemampuan kerja seseorang karyawan akan selalu dipengaruhi oleh perasaan, fikiran-fikiran, pengalaman-pengalamannya. Dengan kata lain keadaan pribadi orang yang bersangkutan akan mempengaruhi persepsinya terhadap orang lain.

Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian tersebut di atas adalah bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi kemampuan kerja karyawan adalah faktor keturunan, latar belakang lingkungan dan pengalaman-pengalaman seseorang, teman sejawat, proyeksi, halo efek. Selain itu persepsi kemampuan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor keadaan stimulus, situasi atau pribadi.

Menurut Sears et all, (1985) prasangka sosial adalah penilaian terhadap kelompok atau seorang individu yang terutama didasarkan pada keanggotaan kelompok tersebut, artinya prasangka sosial ditujukan pada orang atau kelompok orang yang berbeda dengannya atau kelompoknya. Prasangka sosial memiliki kualitas suka dan tidak suka pada obyek yang diprasangkainya, dan kondisi ini akan mempengaruhi tindakan atau perilaku seseorang yang berprasangka tersebut. Selanjutnya Kartono, (1981) menguraikan bahwa prasangka merupakan penilaian yang terlampau tergesa-gesa, berdasarkan generalisasi yang terlampau cepat, sifatnya berat sebelah dan dibarengi tindakan yang menyederhanakan suatu realitas.

Prasangka sosial menurut Papalia dan Sally, (1985) adalah sikap negatif yang ditujukan pada orang lain yang berbeda dengan kelompoknya tanpa adanya alasan yang mendasar pada pribadi orang tersebut. Lebih lanjut diuraikan bahwa prasangka sosial berasal dari adanya persaingan yang secara berlebihan antar individu atau kelompok. Selain itu proses belajar juga berperan dalam pembentukan prasangka sosial dan kesemuanya ini akan terintegrasi dalam kepribadian seseorang.

Allport, (dalam Zanden, 1984) menguraikan bahwa prasangka sosial merupakan suatu sikap yang membenci kelompok lain tanpa adanya alasan yang obyektif untuk membenci kelompok tersebut. Selanjutnya Kossen, (1986) menguraikan bahwa prasangka sosial merupakan gejala yang interen yang meminta tindakan prahukum, atau membuat keputusan-keputusan berdasarkan bukti yang tidak cukup. Dengan demikian bila seseorang berupaya memahami orang lain dengan baik maka tindakan prasangka sosial tidak perlu terjadi.

Berbicara mengenai prasangka sosial sebenarnya tidak dapat dipisahkan dari sikap. Sebagaimana diuraikan oleh Sherif dan Cantril, (dalam Mar'at, 1981) bahwa problematik prasangka itu sebenarnya merupakan masalah sikap secara

husus, sehingga dalam membahas prasangka sosial tidak terlepas dari masalah sikap.

Sikap ialah suatu hal yang menentukan sifat dan hakekat perbuatan seseorang, baik perbuatan saat ini maupun dimasa yang akan datang. Menurut Newcomb et all, (1981) sikap merupakan suatu kesatuan kognisi yang mempunyai daya tarik psikologis (valensi) dan akhirnya terintegrasi dalam pola yang lebih luas. Selanjutnya Gerungan, (1988) menguraikan sikap sebagai perasaan terhadap obyek tertentu yang disertai kecenderungan untuk bertindak sesuai dengan sikap tersebut.

Sikap memiliki tiga macam aspek yakni; aspek kognitif, aspek afektif, aspek konatif dan ketiga aspek ini saling berkaitan satu sama lain, (Mar'at, 1981).

### **1. Aspek kognitif**

Sikap yang berhubungan dengan gejala mengenai pikiran. Aspek ini senantiasa dikaitkan dengan kejadian-kejadian yang berdiri sendiri dan sikap interdependensi. Dalam hubungan ini kejadian-kejadian yang kongkrit dan determinan mewarnai kejadian tertentu berdasarkan dimensi kognitif.

### **2. Aspek Afektif**

Aspek ini berwujud proses yang menyangkut perasaan- perasaan tertentu seperti ketakutan, kedengkian, simpati, antipati dan sebagainya yang ditujukan pada obyek tertentu. Ada tiga faktor yang menjadikan seseorang berprasangka dalam hal ini yakni; perasaan, tindakan dan analisa. Dalam sikap afektif ini, ego seseorang selalu berperan dan selalu mempengaruhi ketiga faktor tersebut, sehingga terbentuklah prasangka berdimensi afektif.

### **3. Aspek konatif**

Aspek konatif ini berwujud kecenderungan untuk berbuat sesuatu misalnya kecenderungan memberi, kecenderungan menjauhkan dan sebagainya. Komponen ini merupakan ekspresi dari komponen kognitif dan afektif. Tindakan seseorang akan dipengaruhi penalaran dan perasaannya, demikian halnya dengan prasangka sosial.

Dari uraian tersebut di atas dapat disarikan bahwa prasangka sosial merupakan sikap yang ataupun perasaan-perasaan negatif yang ditujukan kepada orang lain atau kelompok orang lain yang menjadi obyek prasangka tersebut. Prasangka sosial akan mempengaruhi tindakan seseorang dalam berbagai hal dan prasangka sosial biasanya merupakan penilaian yang tidak obyektif, dengan kata lain didasarkan pada penilaian yang tergesa-gesa.

Prasangka sosial berkaitan erat dengan komponen-komponen sikap yakni komponen kognitif, afektif, konatif. Prasangka sosial erat kaitannya dengan perasaan subyektif seseorang yang ditujukan pada orang lain atau kelompok tertentu.

## **2. Penyebab Timbulnya Prasangka Sosial**

Menurut Blumer, (dalam Zanden, 1984) salah satu penyebab terjadinya prasangka sosial adalah; adanya perasaan berbeda dengan kelompok lain atau orang lain misalnya antara kelompok mayoritas dan kelompok minoritas.

Berkaitan dengan kelompok mayoritas dan minoritas tersebut di atas Mar'at, (1988) menguraikan bahwa prasangka sosial banyak ditimbulkan oleh beberapa hal sebagai berikut :

Kekuasaan faktual yang terlihat dalam hubungan kelompok mayoritas dan minoritas.

- Fakta akan perlakuan terhadap kelompok mayoritas dan minoritas.
- Fakta mengenai kesempatan usaha antara kelompok mayoritas dan minoritas. - Fakta mengenai unsur geografik, dimana keluarga kelompok mayoritas dan minoritas menduduki daerah-daerah tertentu.
- Posisi dan peranan dari sosial ekonomi yang pada umumnya dikuasai kelompok mayoritas.
- Potensi energi eksistensi dari kelompok minoritas dalam mempertahankan hidupnya.

Prasangka sosial terhadap kelompok tertentu bukanlah suatu tanggapan yang dibawa sejak lahir tetapi merupakan sesuatu yang dipelajari, (Kossen, 1986) seseorang akan belajar dari orang lain atau kelompok tertentu yang menggunakan jalan pintas mental prasangka. Jadi, seseorang memiliki prasangka terhadap orang lain karena terjadinya proses belajar.

### 3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prasangka Sosial

Proses pembentukan prasangka sosial menurut Mar'at (1981) dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu;

#### 1. Pengaruh Kepribadian

Dalam perkembangan kepribadian seseorang akan terlihat pula pembentukan prasangka sosial. Kepribadian otoriter mengarahkan seseorang membentuk suatu konsep prasangka sosial, karena ada kecenderungan orang tersebut selalu merasa curiga, berfikir dogmatis dan berpola pada diri sendiri.

#### 2. Pendidikan dan Status

Semakin tinggi pendidikan seseorang dan semakin tinggi status yang dimilikinya akan mempengaruhi cara berfikirnya dan akan meredusir prasangka sosial.

#### 3. Pengaruh Pendidikan Anak oleh Orangtua

Dalam hal ini orangtua memiliki nilai-nilai tradisional yang dapat dikatakan berperan sebagai famili ideologi yang akan mempengaruhi prasangka sosial.

#### 4. Pengaruh Kelompok

Kelompok memiliki norma dan nilai tersendiri dan akan mempengaruhi pembentukan prasangka sosial pada kelompok tersebut. Oleh karenanya norma kelompok yang memiliki fungsi otonom dan akan banyak memberikan informasi secara realistik atau secara emosional yang mempengaruhi sistem sikap individu.

#### 5. Pengaruh Politik dan Ekonomi

Politik dan ekonomi sering mendominir pembentukan prasangka sosial. Pengaruh politik dan ekonomi telah banyak memicu terjadinya prasangka sosial terhadap kelompok lain misalnya kelompok minoritas.

#### 6. Pengaruh Komunikasi

Komunikasi juga memiliki peranan penting dalam memberikan informasi yang baik dan komponen sikap akan banyak dipengaruhi oleh media massa seperti radio, televisi, yang kesemuanya hal ini akan mempengaruhi pembentukan prasangka sosial dalam diri seseorang.

#### 7. Pengaruh Hubungan Sosial

Hubungan sosial merupakan suatu media dalam mengurangi atau mempertinggi pembentukan prasangka sosial.

Sehubungan dengan proses belajar sebagai sebab yang menimbulkan terjadinya prasangka sosial pada orang lain. maka dalam hal ini orang tua dianggap sebagai guru utama karena pengaruh mereka paling besar pada tahap modeling pada usia anak-anak sekaligus menanamkan perilaku prasangka sosial kepada kelompok lain. Modeling sebagai proses meniru perilaku orang lain pada usia anak-anak, maka orang tua dianggap memainkan peranan yang cukup besar. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ashmore dan DelBoka, (dalam Sears et al, 1985) yang menunjukkan bahwa orang tua memiliki peranan yang penting dalam pembentukan prasangka sosial dalam diri anak. Jadi, terdapat korelasi antara sikap etnis dan rasial orang tua dengan sikap etnis dan rasial pada diri anak.

Dari uraian singkat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa prasangka sosial terjadi disebabkan adanya perasaan berbeda dengan orang lain atau kelompok lain. Selain itu prasangka sosial disebabkan oleh adanya proses belajar, juga timbul disebabkan oleh adanya perasaan membenci antar individu atau kelompok misalnya antara kelompok mayoritas dan kelompok minoritas.

Rose, (dalam Gerungan, 1991) menguraikan bahwa faktor yang mempengaruhi prasangka sosial adalah faktor kepentingan perseorangan atau kelompok tertentu, yang akan memperoleh keuntungan atau rezekinya apabila mereka memupuk prasangka sosial. Prasangka sosial yang demikian digunakan untuk mengeksplorasi golongan-golongan lainnya demi kemajuan perseorangan atau golongan sendiri.

Prasangka sosial pada diri seseorang menurut Kossen, (1986) dipengaruhi oleh ketidaktahuan dan ketiadaan tentang obyek atau subyek yang diprasangkainya. Seseorang sering sekali menghukum atau memberi penilaian yang salah terhadap obyek atau subyek tertentu sebelum memeriksa kebenarannya, sehingga orang tersebut memberi penilaian tanpa mengetahui permasalahannya dengan jelas, atau dengan kata lain penilaian tersebut tidak didasarkan pada fakta-fakta yang cukup. Selanjutnya Gerungan, (1991) menguraikan bahwa prasangka sosial dipengaruhi oleh kurangnya pengetahuan dan pengertian akan fakta-fakta kehidupan yang sebenarnya dari golongan-golongan orang yang diprasangkainya.

Dari uraian tersebut di atas dapat disarikan bahwa prasangka sosial yang merupakan tindakan menghukum sebelum memeriksa dengan baik yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni kurangnya pengetahuan dan pengertian seseorang yang berprasangka terhadap obyek atau subyek yang diprasangkainya, sehingga memberi penilaian tanpa didasarkan akan fakta-fakta yang sebenarnya. Selain itu faktor komunikasi, peranan kelompok, pendidikan, baik pendidikan formal maupun pendidikan non formal juga mempengaruhi prasangka sosial dalam diri seseorang.

#### **4. Dampak Prasangka Sosial**

Prasangka sosial menurut Rose, (dalam Gerungan, 1981) dapat merugikan masyarakat secara umum dan organisasi khususnya. Hal ini terjadi karena prasangka sosial dapat menghambat perkembangan potensi individu secara maksimal.

Selanjutnya Steplan et al, (1978) menguraikan bahwa prasangka sosial tidak saja mempengaruhi perilaku orang dewasa tetapi juga anak-anak sehingga dapat membatasi kesempatan mereka berkembang menjadi orang yang memiliki toleransi terhadap kelompok sasaran misalnya kelompok minoritas.

Rosenbreg dan Simmons, (1971) juga menguraikan bahwa prasangka sosial akan menjadikan kelompok individu tertentu dengan kelompok individu lain berbeda kedudukannya dan menjadikan mereka tidak mau bergabung atau bersosialisasi. Apabila hal ini terjadi dalam organisasi atau perusahaan akan merusak kerjasama. Selanjutnya diuraikan prasangka sosial dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama karena prasangka sosial merupakan pengalaman yang kurang menyenangkan bagi kelompok yang diprasangkai tersebut.

Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian tentang dampak prasangka sosial di atas adalah bahwa dengan adanya prasangka sosial akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku seseorang dalam berbagai situasi. Prasangka sosial dapat menjadikan seseorang atau kelompok tertentu tidak mau bergabung atau bersosialisasi dengan kelompok lain. Apabila kondisi tersebut terdapat dalam organisasi akan mengganggu kerjasama yang baik sehingga upaya pencapaian tujuan organisasi kurang dapat terealisasi dengan baik.

### **BAB III PEMBAHASAN**

#### **PRASANGKA SOSIAL DAN PERSEPSI TERHADAP KEHAMPUAN KERJA**

Sebagaimana telah diuraikan dimuka, bangsa Indonesia terdiri dari banyak suku bangsa atau kelompok etnik dan tiap-tiap suku bangsa tersebut mempunyai kebudayaan dan sejarah perkembangannya masing-masing yang pada akhirnya mempengaruhi sikap seseorang. Sikap seseorang akan mempengaruhi perilakunya termasuk di dalamnya prasangka sosial. Hal ini sesuai dengan pendapat LaVine, (1977) yang menyatakan bahwa kebudayaan mempengaruhi anggota masyarakat dalam segala aspek kehidupannya.

Selanjutnya Boesch, (1980) menyatakan bahwa kebudayaan adalah cara manusia menentukan dan meneropong lingkungannya, maka dari itu kebudayaan adalah hasil perilaku manusia dan kebudayaan juga membentuk serta menentukan perilaku manusia. Dengan demikian juga diartikan, bahwa kebudayaan yang dimiliki oleh tiap-tiap suku bangsa yang ada di Indonesia akan mempengaruhi segala aspek kehidupan manusia termasuk didalamnya prasangka sosial.

Menurut Allport, (dalam Mar'at, 1981) ekspresi sikap prasangka melibatkan peranan-peranan negatif seperti misalnya; penghinaan, ketidak sukaan, kebencian yang kesemuanya menunjukkan sikap antipati. Jika dikaitkan dengan prasangka sosial yang mengandung dinamika yang bersifat negatif, maka sumber prasangka sosial dapat diakibatkan pendapat masyarakat yang didasarkan atas pengalaman aktual pribadi dan terjadi secara terburu-buru. Ketidak jelasan dari sumber keterangan mengenai obyek atau masalah, orang atau kelompok tertentu mengakibatkan suatu pandangan yang menjurus pada prasangka sosial.

Prasangka sosial dalam diri seseorang terjadi dikarenakan adanya perasaan berbeda pada masing-masing individu, sehingga timbul rasa saling mencurigai. Apabila hal ini terjadi dalam satu lingkungan tertentu, misalnya perusahaan akan sangat merugikan (Blumer Zanden, 1984).

Di dalam dunia kerja, dimana ada karyawan pribumi dan non pribumi sering muncul prasangka sosial. Diduga terjadinya prasangka ini sebagai adanya akibat adanya perbedaan posisi atau kedudukan jabatan dimana karyawan non pribumi lebih banyak menduduki jabatan yang lebih tinggi dibanding karyawan pribumi sekalipun tingkat pendidikan karyawan pribumi lebih tinggi dari karyawan non pribumi. Perbedaan kekuasaan faktual semacam ini menurut Mar'at (1988) seringkali memicu terjadinya prasangka sosial. Selanjutnya Mar'at, menguraikan bahwa perbedaan kondisi sosial ekonomi biasanya akan menjadikan seseorang atau kelompok tertentu merasa berbeda dengan yang lainnya dan akan cenderung memiliki prasangka sosial.

Upaya memperoleh keuntungan dari orang lain juga diduga dapat memicu terjadinya prasangka sosial, sebagaimana diuraikan Rose (dalam Gerungan, 1991) bahwa upaya memperoleh keuntungan dari orang lain merupakan sumber terjadinya prasangka sosial dan hal ini tentunya sangat merugikan kelompok, individu yang diprasangkainya. Sedang Mar'at menguraikan bahwa hubungan sosial dapat menimbulkan sekaligus meredakan terjadinya prasangka sosial. Bila hubungan sosial baik, maka hal tersebut akan meredakan terjadinya prasangka sosial dan bila hubungan sosialnya tidak baik, maka akan terbentuk prasangka sosial.

Keneth dan Gergen, (1981) mengemukakan bahwa prasangka sosial sebenarnya adalah sikap dan terbentuknya sikap tersebut berawal dari persepsi. Jadi, prasangka sosial terintegrasi dalam kepribadian seseorang dan dengan adanya prasangka sosial dalam diri seseorang akan mempengaruhi persepsinya terhadap subyek, obyek yang ada di lingkungannya. Selanjutnya Davidoff, (dalam Walgito, 1991) menguraikan bahwa melalui persepsi individu dapat mengetahui, menyadari keadaan lingkungan sekitarnya, dan juga tentang keberadaan individu dan kemampuan-kemampuan yang dimilikinya.

Gibson, (1983) menguraikan bahwa persepsi terhadap obyek dan subyek dipengaruhi oleh situasi, kebutuhan dan perasaan. Dengan demikian bila perasaan seseorang diliputi prasangka sosial, maka akan mempengaruhi persepsinya terhadap banyak aspek kehidupan manusia termasuk didalamnya kemampuan kerja orang lain yang diprasangkainya.

Hadi, (1989) juga menguraikan bahwa prasangka sosial selalu membayangi pengamatan ataupun persepsi seseorang. Orang yang memiliki prasangka sosial sering menangkap suatu keadaan, kejadian, atau situasi tidak seperti apa adanya. Tidak jarang prasangka sosial merumuskan orang ke dalam kepalsuan dan atau ketidak benaran dalam mempersepsikan sesuatu, seperti halnya kemampuan kerja orang lain ataupun kelompok lainnya.

Sekalipun prasangka sosial tidak dapat dipisahkan dari sikap seseorang, dimana sikap ini akan mempengaruhi tindakan seseorang dalam kehidupan sehari-hari (Sherif dan Cantril dalam Mar'at, 1981). Namun dalam kenyataan sehari-hari, dapat ditemui pula bahwa prasangka sosial belum tentu atau tidak selamanya mempengaruhi seseorang dalam mempersepsi, apalagi mempersepsi kemampuan yang dimiliki oleh orang lain (Nelson dan Vivekananthan, 1986).

Orang tetap mampu mempersepsi orang lain dengan baik dapat dikarenakan adanya proses kognitif untuk merespon informasi/stimulus yang diterima individu menyangkut diri orang lain yang pada akhirnya mereka mampu mempersepsi dengan baik. Sebagaimana dikatakan Luthan (Thoha, 1993) bahwa sekalipun persepsi seseorang sangat tergantung pada proses penginderaan, tetapi proses kognitif biasanya akan menyaring dan menyederhanakan atau mengubah data (obyek, subyek tertentu) secara sempurna. Nelson dan Vivekananthan (1986) mengungkapkan bahwa orang akan mengevaluasi orang lain sesuai dengan kualitas intelektual. Artinya orang menilai orang lain dengan mengenyampingkan unsur sentimen apalagi yang berhubungan dengan tugas mereka. Hal ini mengindikasikan, sekalipun seseorang memiliki prasangka sosial pada orang lain, belum tentu mempengaruhi persepsinya pada saat ia harus mempersepsi kemampuan kerja orang lain.

Hal lain yang memungkinkan orang mampu mempersepsikan kemampuan kerja seseorang secara tepat, karena ada kaitannya dengan lamanya seseorang itu bergaul dengan orang yang ia persepsikan kemampuannya. Dalam arti intensitas hubungan yang diperoleh melalui masa kerja pada prinsipnya akan menjadikan seseorang lebih mampu memperhatikan suatu stimulus dengan baik dan dengan demikian, orang tersebut mampu mempersepsikannya dengan lebih baik pula (Thoha, 1993). Selain itu, adanya proses belajar atau pemahaman yang diperoleh seseorang melalui intensitas hubungan langsung dalam situasi kerja yang diperoleh dari masa kerja. Kondisi inilah yang menjadikan seseorang mampu mempersepsikan kemampuan kerja orang lain dengan baik.

Tingkat pendidikan ikut memegang peranan dalam mempersepsi kemampuan kerja seseorang. Hal ini disebabkan karena pendidikan adalah pengalaman yang memberikan proses pengertian, perubahan pandangan terhadap satu obyek atau subyek, yang sekaligus menjadikan seseorang semakin mampu bertingkah laku secara tepat dalam berbagai situasi (Setianingsih, 1986).

Melalui pendidikan seseorang memperoleh kecakapan-kecakapan, pengalaman, penguasaan ide-ide yang abstrak. Oleh karena itu tingkat pendidikan seseorang akan pengaruhinya dalam mempersepsikan dengan lebih baik (Crow dan Crow, 1991). Selanjutnya Mar'at (1981) menguraikan bahwa manusia mengamati ataupun mempersepsikan sesuatu melalui kacamatanya sendiri. Artinya, persepsi yang merupakan proses pengamatan dalam diri seseorang dipengaruhi oleh latar belakang individu tersebut, latar belakang pendidikan, budaya, sosial ekonomi, pengalaman dan proses belajar yang kesemuanya ini memberikan bentuk dan struktur terhadap apa yang dipersepsikannya.

#### **BAB IV KESIMPULAN**

Prasangka sosial sebenarnya adalah sikap dan terbentuknya sikap tersebut berawal dari persepsi. Jadi prasangka sosial terintegrasi dalam kepribadian seseorang dan dengan adanya prasangka sosial dalam diri seseorang akan mempengaruhi persepsinya terhadap subyek atau obyek yang ada dilingkungannya.

Sekalipun prasangka tidak dapat dipisahkan dari sikap seseorang, namun dalam kenyataan sehari-hari, dapat ditemui pula bahwa prasangka sosial belum tentu atau tidak selamanya mempengaruhi seseorang dalam mempersepsi, apalagi mempersepsi kemampuan yang dimiliki oleh orang lain.

Makin lama seseorang bekerja dalam situasi yang sama dengan orang lain, akan semakin meningkatkan intensitas hubungan langsung dan oleh kerennya makin semakin baik pula dalam mempersepsi kemampuan kerja orang lain.

Tingkat pendidikan ikut memegang peranan dalam mempersepsi kemampuan kerja seseorang. Makin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin baik pula ia mempersepsi kemampuan kerja orang lain.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdulsyani, (1987) *Manajemen Organisasi*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta.
- Ahmadi Abu H, (1979) *Psikologi Sosial*, Penerbit Bina Ilmu, Surabaya.
- Alwin L. Berterand, (1980) *Sosiologi*, Penerbit. PT. Bina Ilmu, Surabaya.
- Anoraga Pandji, (1992) *Psikologi Kerja*, Penerbit Rieneka Cipta, Jakarta.
- Anoraga Pandji dan Suyati Sri, (1995) *Psikologi Industri dan Sosial*, Penerbit Pustaka Jaya, Jakarta.
- Arikunto S, (1993) *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta.
- As'ad M, (1989) *Psikologi Industri*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Bernadette N. Setiadi, (1993) *Peranan Psikologi Sosial dalam Era Pembangunan*, Jurnal Psikologi dan Masyarakat. Penerbit PT. Gramedia, Jakarta.
- Blum M. L, (1956) *Industrial Psychology and Its Social Foundation*, Penerbit McGraw-Hill Company New York.
- Dale Ernest dan L.C. Michelon, (1986) *Metode-metode Manajemen Modern*, Penerbit Andalas Putra, Jakarta.
- Dessler Gary, (1984) *Personnel Management*, Penerbit Riston Publishing Company Inc. Florida.

- Drucker dan Foster, (1983) *Manajemen Tugas, Tanggung Jawab Praktek*, Penerbit PT. Gramedia, Jakarta.
- Fleishmen A. Edwin, (1967) *Studies in Personal Industrial Psychology*, Penerbit Hasper & Row Publishing er Inc, New York.
- Gerungan W.A, (1988) *Psikologi Sosial*, Penerbit PT. Eresco, Bandung.
- Haire Mason. (1964) *Psychology in Management*, Penerbit McGraw-Hill. New York.
- Herber & Runyon, (1984) *Psychology of Adjusment*, Penerbit The Dosey Press, USA.
- James W. Vander Zanden. (1984) *Social Psychology*, Penerbit Random and Company, Boston.
- Kartono Kartini, (1981) *Psikologi Sosial Perusahaan dan Industri*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Kenneth J. & Mary M. Gergen, (1981) *Social Psychology*, Penerbit Harcourt Brace Javanovich Inc. New York.
- Kossen Stan. (1986) *Aspek Manusia dalam organisasi*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Laan Van Der Herman, (1994) *Majalah Tempo*, Penerbit PT. Graffiti, Jakarta.
- Mar'at. (1981) *Prasangka*, Penerbit Fakultas Psikologi UNPAD, Bandung.
- Organ W. Dennis, (1983) *The Applied Psychology of Work Behavior*, Penerbit Busness Publications Inc, USA.
- Papalia E. Diane & Sally Wendhas olds, (1985) *Psychology*, Penerbit McGraw-Hill Book Company, New York.
- Pareek Udai, (1991) *Perilaku Organisasi*, Penerbit PT. Binaan Persindo, Jakarta.
- Pally Usman. (1994) *Majalah Tempo*, Penerbit PT. Graffiti. Jakarta.
- Sears O. David. Freedmen J.L. Peplau L.A. (1985) *Social Psychology*, Penerbit Prentice-Hill Inc, Los Angeles.
- Siagian Sondang P. (1980) *Dasar-dasar Manajemen*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Simamora Hendry, (1995) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Steer R.M, L.W. Porter, (1983) *Motivation and Work Behavior*, Penerbit McGraw-Hill Company, New York.
- Strauss George, Leonard R. Syles, (1980) *The Human Problem of Management*, Penerbit Prebtice-Hall, USA,
- Terry R. George, (1986) *Azaz-azaz Manajemen Modern*. Penerbit Alumni, Bandung.
- Walgito Bimo. (1991) *Psikologi Sosial*, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Yusuf Yurmar. (1991) *Psikologi Antar Budaya*, Penerbit PT. Rasda Karya, Bandung.