

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemimpin merupakan suatu hal yang penting dalam suatu kelompok organisasi bahkan bangsa dan negara. Dari tangan pemimpin akan terlihat arah dinamika dan kemajuan yang dihasilkan. Philip Crosby (Mimi, 2003) mendefinisikan kepemimpinan sebagai cara menimbulkan kegiatan yang dilakukan oleh manusia dengan cara terencana dengan tujuan untuk mencapai rencana dari pimpinannya. Menurut Nawawi (2003) bahwa Setiap organisasi atau sejenisnya pasti memiliki dan memerlukan pemimpin yang harus menjalankan kegiatan kepemimpinan dan manajemen bagi keseluruhan organisasi sebagai satu kesatuan, pemimpin tersebut merupakan orang pertama. Ibarat nahkoda kapal yang harus mengarahkan jalannya kapal, dalam sebuah wadah yang disebut organisasi atau perusahaan. Sedang sejumlah orang lain yang ada di dalam kapal tersebut adalah sumber daya penggerak kapal ke arah yang diinginkan nahkoda tersebut. Dengan kata lain kearah mana kapal berlayar kepelabuhan mana akan dituju, tergantung pada Sang nahkoda. Dan untuk mengerakan kapal nahkoda tidak dapat bekerja sendiri, diperlukan bantuan dan dukungan serta kerjasama dengan sejumlah anak buah kapalnya (karyawan) agar lancar perjalanan pencapaian pelabuhan tujuan, tentunya dengan pengawasan/ *controlling* sebagai pengendalian terhadap bawahannya secara baik (Hakim dan Rokhmah, 2004).

Pemimpin merupakan tulang punggung pengembangan organisasi dengan disertai kepemimpinan yang baik akan mudah mencapai tujuan organisasi (Suranta, 2002). Pemimpin adalah sebuah status yang disandang oleh seorang terpilih, serta melekat sebagai proses tanggung jawab dan pengembangan diri tiada henti sebagai karunia atas tujuan penciptaannya. Bentuk tanggung jawab dan pengembangan diri dari manusia dapat diinterpretasikan sebagai usaha maksimal manusia yang dilakukan secara sadar dalam proses menjadi seorang pemimpin.

Pemimpin pria dalam memegang kepemimpinan jarang terjadi kontroversi penolakan berdasarkan status jenis kelamin. Berbeda halnya dengan ketika tampuk kepemimpinan yang dipegang oleh seorang wanita yang dalam catatan selalu dianggap secara tradisional merupakan orang kelas dua. Mulailah hal itu menjadi dilematik dan pro-kontra. Secara hukum memang telah ditetapkan bahwa tidak ada perbedaan hak dan kewajiban antara pria dan wanita dalam segala hal. Hal ini dapat dilihat dari UUD 1945 pasal 27 dan konvensi PBB tahun 1952 tentang hak-hak politik wanita dan konvensi penghapusan diskriminasi terhadap wanita. Undang-undang dan peraturan yang dikeluarkan pemerintah telah memperkuat kedudukan yang sama antara pria dan wanita dalam hak-hak yang berkaitan dengan pekerjaan, kesempatan pendidikan serta syarat-syarat dan kepastian hukum dan politik dalam pekerjaan.

Peraturan yang menyejajarkan pria dan wanita menunjukkan perhatian yang besar pemerintah terhadap kaum wanita, walau dalam realitasnya masih banyak terdapat kesenjangan untuk mencapai persamaan hak wanita dalam berbagai bidang. Hal ini dapat terlihat dalam sidang umum MPR 1999 hampir semua partai

yang mengikuti pemilu menyatakan sikap tidak setuju terhadap pemberlakuan kuota. Umumnya partai-partai menunjukkan sikap secara halus maupun secara tegas menentang diberlakukannya kebijakan kuota perempuan. Sedikit yang setuju dan sementara sebagian kecil tidak menunjukkan tanggapan sama sekali. Pada tahun itu hanya 9 % saja tingkat representasi wanita Indonesia dari jumlah wakil rakyat di DPR-RI.

Tampilnya wanita sebagai pemimpin, apakah pemimpin politik, organisasi sosial dan instansi pemerintahan atau perusahaan sebenarnya bukanlah fenomena baru. Ada banyak contoh pemimpin wanita tercatat dalam sejarah politik dan sosial Indonesia, seperti Ratu Majapahit Tri Buana Tunggal Dewi, Sultan Wanita Aceh Tadjul Alam Safiatudinsyah, Cut Nya Dien, Cut Mutia, Marta Christina Tiahahu dan sejumlah bupati wanita. Tetapi secara umum kepemimpinan wanita tersebut lebih dimaknai sebagai situasi abnormal yang sejauh mungkin dihindari dari situasi ideal yang harus diupayakan. Dengan kata lain proses rekrutmen pemimpin cenderung memberi prioritas tinggi pada laki-laki, dan menerima pemimpin wanita jika kondisinya memaksa (darurat).

Di Indonesia dalam periode legislatif 1999-2004 pernah dipimpin presiden wanita yakni Megawati Sukarno Putri. Fenomena tersebut juga menimbulkan terjadinya polemik dan memunculkan perdebatan antara pendukung emansipasi dan pihak yang tidak mendukung emansipasi, perdebatan di antara keduanya sepertinya tidak ada putus-putusnya karena tiap-tiap pihak menggunakan sudut pandang yang berbeda. Roslaini (2001) menyebutkan bahwa masalah persepsi/pemahaman terhadap gender dapat menghambat kebersamaan pria dan wanita,

masalah itu dapat mengenai beberapa pihak diantaranya wanita itu sendiri, kaum pria, dan masyarakat atau lembaga yang telah mapan. Pada perkembangan sekarang ini jender sebagai suatu konsepsi lebih tepat digunakan membahas isu pembagunan dan bukan untuk membahas tata jenis kelamin antar pria dan wanita. Oleh karena itu harus dibedakan pengertian jenis kelamin dan jender. Jenis kelamin menunjukkan ciri-ciri biologis dari seseorang, sedang jender sebagai konsepsi mengacu pada pengertian bahwa manusia dilahirkan sebagai pria atau wanita yang keberhadaannya berbeda-beda dalam waktu, tempat, kultur, bangsa maupun peradaban. Keadaan itu akan berubah dari masa ke masa dari lokasi ke lokasi dan dari lingkungan budaya satu ke lingkungan budaya yang lainnya.

Menurut Sahrah (2004) menjelaskan secara khusus bahwa tanggapan individu akan berbeda dalam menyikapi kehadiran pemimpin. Pria cenderung mendapatkan tempat yang atas dari lingkungan sosial budayanya dalam segala aspek kehidupan, sehingga mereka akan sulit menerima kehadiran pemimpin wanita dan selalu ingin pria yang menjadi pemimpin. Hal ini juga diperkuat dengan adanya tafsiran dari sebagian ulama yang melarang wanita menjadi seorang pemimpin. Sehingga sikap pria akan menjadi negatif terhadap kehadiran pemimpin wanita. Sedang wanita sendiri dengan latar belakang sosial budayanya selalu merugikan posisinya, mereka seharusnya memiliki sikap mendukung pemimpin dari golongannya sendiri, tetapi kenyataannya mereka tidak semua mendukung kehadiran pemimpin wanita.

Pemimpin dalam organisasi ataupun perusahaan akan mempunyai pengaruh yang berbeda dari partisipasi karyawan secara individu dan perilaku

kelompok serta cara pandang yang berbeda. Menurut Mussen (Sahrah, 2004) menyatakan bahwa perbedaan dari segi jasmani antar pria dan wanita akan membawa perbedaan pula dari segi psikologisnya. Karena perbedaan tersebut pria cenderung lebih agresif daripada wanita, dan karena keagresifannya tersebut pria lebih suka menentang lingkungan dan lebih berani melanggar aturan-aturan yang ada apabila dibandingkan wanita. Hal ini dipengaruhi oleh faktor subyektifitas karyawan yang bersangkutan, diantaranya adalah persepsi yang akan melahirkan sikap terhadap hal tersebut.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi sikap karyawan terhadap pemimpin selain dari faktor stimulusnya, yakni: Pertama, faktor budaya yang membentuk identitas pria dan wanita secara berbeda. Oleh karena itu pria akan lebih dipercaya untuk memegang peran kepemimpinan dibandingkan wanita. Kedua faktor biologis, perbedaan fisik antara pria dan wanita diyakini oleh para ahli akan berpengaruh pada perkembangan emosi dan kapasitas intelektual masing-masing. Menunjukkan bahwa pria lebih rasional dibandingkan wanita, sehingga dipersepsikan pemimpin wanita dianggap tidak pantas karena adanya ciri-ciri biologis yang ada. Ketiga faktor agama, ada penafsiran sebagian ulama yang mengatakan bahwa agama melarang wanita memimpin kaum pria.

Di dalam perusahaan sikap tersebut diatas akan mempengaruhi karyawan dalam hal sikap kerjanya. Sikap kerja merupakan faktor penting didalam mewujudkan suatu tujuan dalam menentukan hasil produksi. Bila tidak melakukan tugas dengan baik maka tempat bekerja mereka akan hancur. Sikap yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja tidak selamanya positif tidak semua orang

mau bekerja keras, jujur, tidak malas, ingin ikut memajukan perusahaan. Namun ada juga pekerja yang menunjukkan sikap negative dalam bekerja seperti malas, bekerja seenaknya, mau bekerja jika ada pebgawasan dari atasan, tidak jujur, tidak disiplin yang pada akhirnya merugikan perusahaan dan merugikan dirinya sendiri.

Setiap karyawan akan memiliki sikap yang berbeda dalam bekerja walaupun mereka menghadapi situasi/ kondisi yang sama. Kartono (1986) menyatakan bahwa dalam bekerja sikap dan perilaku karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang ada dalam perusahaan yaitu kondisi lingkungan kerja kerja dan juga dan juga dari kondisi lingkungan kerja dan juga dari orang-orang sekitar baik teman sejawat atau pimpinannya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dimengerti bahwa budaya, penafsiran terhadap agama dan adanya perbedaan biologis antara pria dan wanita akan berpengaruh terhadap bagaimana sikap kerja karyawan terhadap pemimpinnya, dengan kata lain hal tersebut diatas mendasari sikap kerja karyawan berbeda dalam merespon kehadiran pemimpin wanita dan kehadiran pemimpin pria. Berdasarkan penjelasan di atas penulis mengajukan rumusan masalah : “Apakah ada perbedaan sikap kerja karyawan di bawah pemimpin wanita dan di bawah pemimpin pria?”, dari rumusan masalah tersebut penulis melakukan penelitian dengan judul: “Perbedaan Sikap kerja karyawan di bawah pemimpin wanita dan di bawah pemimpin pria”.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui beberapa hal, yakni sebagai berikut:

1. Menguji perbedaan sikap kerja karyawan di bawah pemimpin wanita dan di bawah pemimpin pria.
2. Bila ada perbedaan sikap kerja karyawan di bawah pemimpin wanita dan di bawah pemimpin pria, kelompok mana yang mempunyai sikap kerja yang lebih tinggi.
3. Mengetahui bagaimana kondisi sikap kerja karyawan.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat, antara lain:

1. Bagi Ilmuwan, untuk memperkaya pengembangan pengetahuan khususnya ilmu psikologi, baik psikologi sosial, psikologi industri dan psikologi wanita.
2. Bagi perusahaan, sebagai masukan dan bahan informasi dalam pemilihan pimpinan dan karyawan.
3. Sebagai bahan masukan bagi praktisi yang berkecimpung dalam bidang konsultasi karier, konseling dan terapi perilaku yang memahami dan memprediksi sikap kerja.
4. Bagi Peneliti, diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan guna memperkaya ilmu pengetahuan khususnya di bidang ilmu-ilmu psikologi. serta sebagai bahan masukan dan acuan untuk melaksanakan penelitian berikutnya.