

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP
KEPEMIMPINAN WANITA DENGAN
DISIPLIN KERJA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Derajat Sarjana S-1 Psikologi



Disusun Oleh :

RAKHMI GUMILAR
F 100 040 084

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2009

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penegakan kedisiplinan karyawan merupakan sesuatu yang penting bagi suatu organisasi, karena dengan adanya kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien. Bila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan, kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi tidak dapat tercapai.

Sampai saat ini tindakan indisipliner masih sering terjadi, khususnya dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS), seperti yang dijelaskan dalam harian Suara Merdeka (<http://suaramerdeka.com/>, diakses 16 Desember 2008) bahwa tingkat pelanggaran disiplin PNS di lingkungan Dinas Pendidikan selalu menempati peringkat atas dibanding instansi lain, bahkan satu PNS yang bertugas di Cabang Dinas Pendidikan Kartasura diberhentikan dengan tidak hormat karena mangkir kerja selama enam bulan berturut-turut. Kenyataan lain mengenai pelanggaran indisipliner yang dilakukan oleh PNS juga dijelaskan oleh Nurlaili (Nurlaili, <http://news.okezone.com/>, diakses 16 Desember 2008) bahwa sejumlah PNS tidak masuk kerja pada saat hari pertama kerja setelah libur Idul Fitri.

Kenyataan tersebut tentu menimbulkan keprihatinan, padahal sebenarnya manusia merupakan sumber daya atau penggerak dari suatu organisasi. Hal ini dapat menjadi penandasan kembali terhadap falsafah "*Man behind the gun*"

(Helmi, 1996) yaitu roda organisasi sangat bergantung pada perilaku-perilaku manusia yang bekerja di dalamnya.

Seperti layaknya sikap karyawan, kedisiplinan kerja tidak dapat tumbuh dengan sendirinya. Disiplin bukanlah sesuatu yang alamiah pada manusia, karena seseorang tidak dilahirkan dengan disiplin, melainkan disiplin timbul sebagai produk sosial yang datang dari lingkungan, khususnya sebagai hasil pendidikan dalam arti luas. Oleh sebab itu, menurut Kahar (1985) sifat dan corak disiplin akan berbeda-beda untuk tiap lingkungan dan budaya manusia. Berdasarkan pernyataan Kahar tersebut, lingkungan dan budaya manusia yang dimaksud adalah lingkungan terdekat yaitu keluarga dan masyarakat dimana seseorang tersebut tumbuh.

Disiplin pada dasarnya dapat timbul dari dua faktor, yaitu dari faktor kepribadian (faktor dalam diri individu) dan faktor lingkungan. Menurut Helmi (1996) yang pertama adalah faktor kepribadian berkaitan dengan sistem nilai yang dianut oleh individu tersebut. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Yang kedua adalah berasal dari faktor lingkungan yaitu karena disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus menerus.

Disiplin perlu dibina dengan tujuan untuk menegakkan peraturan dalam suatu organisasi atau perusahaan, sedangkan dalam lingkungan PNS disiplin diperlukan agar mereka dapat menjalankan tugasnya sebagai abdi negara, yaitu melayani masyarakat. Seperti yang dijelaskan oleh Siswanto (2003) bahwa tujuan

pembinaan disiplin kerja yaitu agar para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan yang berlaku, agar mereka dapat memberikan pekerjaan dan pelayanan yang sebaik-baiknya, dan agar mereka mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

Penegakan disiplin kerja juga telah dilakukan oleh Balai Inseminasi Buatan (BIB) Jawa Tengah dimana pimpinannya adalah seorang wanita. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi pada tanggal 11 September 2008 di kantor Balai Inseminasi Buatan (BIB), peneliti menemukan tindakan indisipliner yang dilakukan oleh pegawai BIB yaitu terdapat beberapa karyawan yang sering mangkir atau bolos kerja, terutama ketika belum ada teguran atau hukuman yang diberikan oleh atasan. Terkadang ketika sanksi berupa teguran telah diberikan, masih saja ada karyawan yang mangkir kerja.

Upaya pembinaan disiplin kerja di lingkungan PNS sebetulnya sudah dilakukan secara intensif oleh instansi terkait, selain itu sanksi tegas juga telah diterapkan karena saat ini kesejahteraan PNS semakin membaik sehingga seharusnya kesadaran akan kedisiplinan dalam bekerja di kalangan pegawai dapat meningkat, namun hal tersebut tentu kembali lagi pada masing-masing individu, oleh karena itu tindakan pendisiplinan perlu dilakukan segera karena menurut Byars dan Rue (1993) kinerja dan perilaku yang buruk secara negatif akan mempengaruhi kinerja karyawan lain.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan, salah satunya adalah faktor pimpinan. Seorang pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan, karena pimpinan dijadikan panutan dan

teladan oleh karyawannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Helmi (1996) yang mengemukakan bahwa salah satu hal yang mempengaruhi perilaku disiplin dalam bekerja adalah faktor pimpinan, namun seperti yang dikatakan oleh Sahrah (2004) ketika tampuk kepemimpinan itu jatuh di tangan wanita, mulailah hal tersebut menjadi pro dan kontra.

Kaum wanita perlu diperhatikan dan dilibatkan dalam dinamika perubahan lingkungan, karena menurut Mosse (1996) kaum wanita sebenarnya memiliki potensi dan kemampuan yang tidak kalah dengan kaum lelaki. Kepemimpinan wanita juga telah berlangsung di banyak negara, misalnya Ratu Inggris, perdana menteri Margareth Thatcher di Inggris, Presiden Corazon Aquino di Philipina, Bhenazir Bhutto di Pakistan, dan Begum Khalida Zia (isteri mantan Presiden Zia ur-Rahman) di Bangladesh. Di Indonesia sendiri pada periode tahun 1999-2004 dipimpin oleh seorang presiden wanita yaitu Megawati Soekarno Putri.

Secara khusus, persepsi atau tanggapan yang muncul diantara kaum pria dan wanita akan berbeda. Pria yang dalam kehidupan sosial budayanya selalu mendapatkan tempat teratas dalam segala aspek kehidupan akan sulit menerima kehadiran pemimpin wanita sehingga banyak pihak memperkirakan kaum pria akan memiliki persepsi negatif terhadap kepemimpinan wanita. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Sahrah (2004) menunjukkan bahwa ada perbedaan persepsi terhadap kepemimpinan wanita antara subjek pria dan wanita. Persepsi itu sendiri menurut Poerwodarminto (Marta, 2006) adalah tanggapan seseorang mengenai beberapa hal melalui panca indera. Tanggapan tersebut timbul setelah mengamati sesuatu, selanjutnya terjadilah kesan dalam diri kita melalui

pengamatan tadi. Tanggapan itu sendiri merupakan bayangan yang tertinggal dalam ingatan dan berlanjut membentuk sikap menerima atau menolak, dalam hal ini yang menjadi objek persepsi adalah kepemimpinan wanita.

Secara umum, sejak dulu wanita memang lebih dikenal dalam perannya sebagai ibu rumah tangga (peran domestik), sehingga selama ini persepsi yang timbul adalah wanita lebih cocok sebagai ibu rumah tangga. Banyak pihak yang sampai saat ini masih ragu jika seorang wanita menduduki jabatan sebagai pemimpin. Sementara itu tidak sedikit kaum wanita yang menduduki posisi sebagai pemimpin, baik di sektor swasta maupun di sektor publik. Salah satu wanita yang berhasil menduduki jabatan tinggi yaitu sebagai Menteri Keuangan saat ini adalah Sri Mulyani Indrawati. Seperti yang dilaporkan dalam Antara News (<http://www.antara.co.id/>, diakses 16 Desember 2008) bahwa beliau menjatuhkan hukuman disiplin kepada 238 orang pegawai Depkeu (Departemen Keuangan) yang terindikasi melakukan perbuatan indisipliner, tindakan tersebut beragam yaitu berupa pemberhentian dengan tidak hormat sebagai PNS, penurunan pangkat, penundaan kenaikan pangkat, serta penurunan gaji.

Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagai wanita, beliau juga mampu bertindak tegas memberikan hukuman kepada pegawainya yang melakukan tindakan indisipliner, sekaligus juga menjadi pembuktian bahwa sebenarnya kaum wanita juga memiliki kemampuan untuk bertindak tegas, sehingga dapat menimbulkan persepsi yang positif mengenai kepemimpinan wanita.

Kaum wanita memiliki ciri khas tersendiri dalam hal kepemimpinan, karena pada dasarnya wanita juga memiliki kemampuan yang tidak kalah dengan

kaum lelaki. Robbins dan Coulter (2005) mengatakan kaum wanita dalam memimpin cenderung lebih demokratis atau partisipatif dibanding kaum pria. Kaum wanita juga cenderung mendorong keikutsertaan, berbagi informasi dan kekuasaan, serta berusaha meningkatkan harga diri para bawahan. Mereka memimpin melalui semangat merangkul, keahlian, hubungan, dan ketrampilan antar-pribadi untuk mempengaruhi orang lain.

Ciri khas kepemimpinan wanita tersebut dapat menimbulkan situasi kerja yang dapat mendorong pembentukan disiplin kerja karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya, karena seperti yang dikemukakan oleh Jasin (1989) bahwa penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif, yaitu situasi yang diwarnai perlakuan yang konsisten dari orang tua, guru, atau pimpinan.

Setiap karyawan memiliki persepsi masing-masing terhadap pemimpinnya, khususnya pimpinan wanita. Apabila seorang karyawan memiliki persepsi yang baik atau positif terhadap pemimpinnya, maka kesan yang tertinggal dalam diri karyawan tersebut akan berlanjut membentuk suatu sikap atau perilaku yang positif pula. Perilaku tersebut dapat berupa timbulnya kedisiplinan kerja pada diri karyawan, seperti kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan, produktivitas kerja, kepatuhan terhadap perintah, serta pemakaian seragam.

Berdasarkan uraian diatas kiranya persepsi terhadap seorang pemimpin, khususnya pemimpin wanita, memiliki pengaruh terhadap perilaku disiplin karyawan, sehingga muncul suatu rumusan masalah yaitu: “Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan wanita dengan disiplin kerja?”.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut peneliti tertarik untuk menguji lebih lanjut dengan melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan antara Persepsi terhadap Kepemimpinan Wanita dengan Disiplin Kerja”**.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan wanita dengan disiplin kerja.
2. Mengetahui persepsi karyawan terhadap kepemimpinan wanita.
3. Mengetahui tingkat kedisiplinan kerja karyawan.

C. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Bagi pimpinan, khususnya pimpinan wanita, dapat menjadi motivasi dan teladan bagi karyawannya.
2. Bagi karyawan, dapat meningkatkan kualitas disiplin kerja sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.
3. Bagi peneliti selanjutnya, agar penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan referensi dalam melakukan penelitian sejenis.