

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Isu mengenai gender nampaknya masih menjadi topik pembahasan yang dianggap menarik oleh sebagian besar orang. Keberadaan perempuan di bidang-bidang yang dianggap ranah laki-laki adalah sorotan utama yang dewasa ini menjadi bahasan yang menarik. Kini, bukan hal aneh bila melihat seorang perempuan yang berkarir di bidang politik, pertambangan, penerbangan, dan bidang lainnya. Menariknya lagi, keberadaan perempuan pun kini bukan hanya sebatas *follower*, tak sedikit dari mereka yang berhasil menjadi pimpinan di organisasi ataupun perusahaan tempat mereka bekerja (Spector, 2000). Di Indonesia, kita bisa melihat beberapa perempuan yang menjadi pimpinan di perusahaan besar maupun pemerintahan. Sebut saja Galaila Karen Agustiawan yang menjabat sebagai Direktur Utama Pertamina sejak tahun 2010 (*Kompas*, 2010). Bahkan Sri Mulyani, mantan Menteri Keuangan Indonesia, kini menjadi perempuan pertama yang menjabat sebagai Direktur Pelaksana Bank Dunia sejak Juni 2010 (www.wikipedia.com).

Kondisi tersebut tentu saja tidak terlepas dari sorotan masyarakat dan pendapat para ahli. Polemik yang muncul adalah apakah perempuan mampu menjadi seorang pemimpin yang efektif, kuat, tegas, dan percaya diri seperti laki-laki (Baron & Byrne, 2003). Pertanyaan tersebut tentu saja membuka mata kita bahwa seksisme maupun bias gender yang selama ini disebut-sebut sudah tidak

ada, disadari ataupun tidak ternyata masih saja ada walaupun mungkin kini bentuknya lebih halus (Baron & Byrne, 2003).

Persepsi yang meragukan kompetensi dan keefektifan kepemimpinan perempuan dibandingkan dengan kepemimpinan laki-laki tampaknya bukan hanya datang dari pihak luar organisasi atau perusahaan saja, namun hal tersebut datang pula dari para pegawai organisasi atau perusahaan itu sendiri. Persepsi merupakan proses memilih, mengorganisasikan dan mengartikan stimulus-stimulus yang datang dari lingkungan (Milton, 1981). Selanjutnya, dalam pengorganisasian dan pemberian makna atas rangsang yang mengenai individu, persepsi dipengaruhi oleh proses belajar dan pengalaman masa lalu. Dengan demikian, bukanlah hal yang aneh apabila beberapa individu mungkin memiliki persepsi yang berbeda-beda ketika menerima stimulus yang sama. Hal tersebut tergantung pada pengalaman masa lalu dan proses belajar yang dialami individu tersebut (Milton, 1981). Proses belajar dalam pembentukan persepsi tidak terlepas dari pengaruh lingkungan keluarga dan budaya tempat individu berada (Thoha, 1993).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Alimatus Sahrah pada tahun 2004 di Indonesia menunjukkan bahwa pemaknaan atau persepsi pegawai laki-laki terhadap pimpinan perempuan cenderung lebih negatif bila dibandingkan dengan persepsi yang dimiliki pegawai perempuan (Buletin Anima, 2004). Penelitian yang dilakukan oleh Butler & Geis, Eagly, Makhijani, dan Klonsky pada tahun 1992 di Amerika Serikat (Baron & Byrne, 2003) menunjukkan bahwa pemimpin perempuan lebih sering mendapatkan persepsi yang lebih negatif dari bawahannya dibandingkan dengan pemimpin laki-laki. Hal tersebut tentu saja akan menjadi

kekhawatiran organisasi atau perusahaan manapun. Bagaimana tidak, persepsi adalah proses kognitif yang akan membentuk sebuah sikap. Sikap itu sendiri adalah predisposisi yang menentukan terbentuknya suatu perilaku (Azwar, 2009). Tingkah laku yang ditampilkan oleh individu merupakan hasil dari pengamatan, yaitu berupa respon yang dikeluarkan oleh individu akibat adanya suatu stimulus tertentu (Milton, 1981). Oleh karena itu, hasil pengamatan dan penilaian para pegawai terhadap pemimpinnya tentu akan mempengaruhi perilaku mereka, baik dalam hubungan interpersonal maupun ketika unjuk kualitas kerja (Bonnita, Sarwono, & Novianti, 2006).

Dua penelitian sebelumnya mengenai fenomena seksisme di perusahaan yang dilakukan di Amerika Serikat pada tahun 1992 dan penelitian yang hampir serupa di Indonesia pada tahun 2004, menuntun peneliti untuk mengkaji pula fenomena ini. Berkaitan dengan makin maraknya perempuan yang menjadi pimpinan di berbagai perusahaan, termasuk di salah satu instansi pemerintahan yaitu Dinas Pengelola Sumber Daya Air dan Pertambangan (PSDA & P) Kabupaten Cianjur. Pada tahun 2004 sampai dengan 2008, pimpinan Dinas Pengelola Sumber Daya Air dan Pertambangan (PSDA & P) Kabupaten Cianjur dipegang oleh seorang perempuan. Sedangkan dari tahun 2008 sampai 2012 pimpinan dipegang oleh laki-laki. Diangkatnya seorang pemimpin perempuan di sebuah dinas pemerintahan di Kabupaten Cianjur kala itu termasuk jarang terjadi. Berdasarkan hasil wawancara singkat yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa pejabat pemerintahan di Kabupaten Cianjur, pada tanggal 20 Mei 2010,

dapat diketahui bahwa hanya sedikit instansi di kabupaten ini yang pernah dipimpin oleh perempuan.

Informasi lain yang didapatkan oleh peneliti dari wawancara tersebut yaitu informasi mengenai Dinas Pengelola Sumber Daya Air dan Pertambangan (PSDA & P) Kabupaten Cianjur, yang ternyata merupakan salah satu instansi yang kerap kali menjadi sorotan media lokal Kabupaten Cianjur. Hal tersebut terjadi karena dinas ini beberapa kali mengalami konflik dalam proyek-proyek yang dirancangnya. Kebijakan-kebijakan dari pimpinan Dinas Pengelola Sumber Daya Air dan Pertambangan (PSDA & P) Kabupaten Cianjur memang beresiko akan konflik-konflik yang berkaitan dengan anggaran, konflik dengan para kontraktor, dan juga beberapa masalah internal lainnya. Oleh karena itu, diperlukan ketegasan dan keberanian dalam sosok pemimpin di dinas ini.

Pada kesempatan yang berbeda, peneliti pun melakukan wawancara singkat pada beberapa pegawai Dinas Pengelola Sumber Daya Air dan Pertambangan (PSDA & P) Kabupaten Cianjur, pada tanggal 6 Februari 2011. Beberapa pegawai yang diwawancarai oleh peneliti memberikan ungkapan persepsi yang berbeda. Data terbatas yang diperoleh dari wawancara tersebut menunjukkan adanya persepsi yang cenderung negatif dari beberapa pegawai. Namun demikian, kesimpulan sementara ini masih perlu diuji secara sistematis mengikuti kaidah pengujian ilmiah. Untuk itu, penelitian ini akan mengkaji secara empirik persepsi pegawai Dinas Pengelola Sumber Daya Air dan Pertambangan (PSDA & P) Kabupaten Cianjur. Mengingat penelitian yang dilakukan oleh Butler & Geis, Eagly, Makhijani, dan Klonsky pada tahun 1992 dan penelitian yang

dilakukan oleh Alimatus Sahrah pada tahun 2004, maka penelitian ini pun akan melihat apakah ada perbedaan persepsi pegawai laki-laki dan perempuan terhadap kepemimpinan pimpinan perempuan yang pernah memimpin mereka di Dinas Pengelola Sumber Daya Air dan Pertambangan (PSDA & P) Kabupaten Cianjur.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Beberapa poin yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana gambaran umum persepsi pegawai laki-laki terhadap kepemimpinan perempuan di Dinas Pengelola Sumber Daya Air dan Pertambangan (PSDA & P) Kabupaten Cianjur?
2. Bagaimana gambaran umum persepsi pegawai perempuan terhadap kepemimpinan perempuan di Dinas Pengelola Sumber Daya Air dan Pertambangan (PSDA & P) Kabupaten Cianjur?
3. Apakah ada perbedaan yang signifikan antara persepsi pegawai laki-laki dan pegawai perempuan terhadap kepemimpinan seorang perempuan di Dinas Pengelola Sumber Daya Air dan Pertambangan (PSDA & P) Kabupaten Cianjur?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui gambaran umum persepsi pegawai laki-laki terhadap kepemimpinan perempuan di Dinas Pengelola Sumber Daya Air dan Pertambangan (PSDA & P) Kabupaten Cianjur

Nessa Lies Arianti, 2012

Perbedaan Persepsi pegawai Terhadap kepemimpinan Perempuan berdasarkan Jenis Kelamin

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

2. Untuk mengetahui gambaran umum persepsi pegawai perempuan terhadap kepemimpinan perempuan di Dinas Pengelola Sumber Daya Air dan Pertambangan (PSDA & P) Kabupaten Cianjur
3. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan yang signifikan antara persepsi pegawai laki-laki dan pegawai perempuan terhadap kepemimpinan seorang perempuan di Dinas Pengelola Sumber Daya Air dan Pertambangan (PSDA & P) Kabupaten Cianjur.

D. Manfaat Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian mengenai perbandingan persepsi pegawai laki-laki dan perempuan terhadap kepemimpinan perempuan ini diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan, khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi dalam memberikan gambaran tentang bagaimana para pegawai mempersepsikan kepemimpinan seorang perempuan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan pula dapat memberikan informasi yang berguna bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai persepsi pegawai terhadap kepemimpinan perempuan.

b. Kegunaan Praktis

Dalam tataran praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi instansi atau organisasi untuk memprediksi pembentukan perilaku kerja pegawai. Dengan demikian, gambaran persepsi pegawai secara umum maupun secara spesifik (berdasarkan pembagian jenis kelamin pegawai) akan menjadi bahan rekomendasi bagi pihak perusahaan, agar dapat mengatur strategi

Nessa Lies Arianti, 2012

Perbedaan Persepsi pegawai Terhadap kepemimpinan Perempuan berdasarkan Jenis Kelamin

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

bagaimana agar persepsi pegawai terhadap kepemimpinan perempuan di dinas ini dapat mengarah pada pembentukan perilaku yang positif dan produktif.

E. Susunan Penulisan Skripsi

Berikut ini adalah susunan penyajian skripsi yang disusun oleh peneliti.

1. Judul
2. Nama dan Kedudukan Tim Pembimbing
3. Kata Pengantar
4. Abstrak
5. Daftar Isi
6. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan susunan penulisan skripsi.

7. BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari kajian teori mengenai persepsi, kepemimpinan, gender, serta kepemimpinan dan perempuan, hasil penelitian terdahulu yang relevan, kerangka berpikir serta hipotesis penelitian.

8. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari lokasi dan subjek penelitian, desain penelitian, definisi operasional dari persepsi terhadap kepemimpinan dan jenis kelamin, instrumen penelitian persepsi terhadap kepemimpinan perempuan, proses pengembangan instrumen, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

9. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi pemaparan hasil penelitian berupa data kuantitatif yaitu gambaran persepsi pegawai laki-laki terhadap kepemimpinan perempuan, persepsi pegawai perempuan terhadap kepemimpinan perempuan, serta perbandingan antara persepsi pegawai laki-laki dan perempuan terhadap kepemimpinan perempuan, yang dijabarkan pula dalam pembahasan analisisnya secara kualitatif.

10. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan yang menggambarkan hasil penelitian secara umum, serta saran-saran yang diberikan oleh peneliti berkaitan dengan proses maupun hasil penelitian.