

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan semacam ini. Rendahnya kualitas kerja SDM di Indonesia, terutama pada masalah mentalitas dan budaya kerjanya. Apa yang dipaparkan di atas tentu saja tidak boleh dibiarkan terjadi berlarut-larut. Kesemua itu akan berdampak pada kinerja organisasi yang rendah. Kunci sukses sebuah perubahan adalah pada sumber daya manusia yaitu sebagai inisiator dan agen perubahan terus-menerus, pembentuk proses serta budaya yang secara bersama meningkatkan kemampuan perubahan organisasi. Sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi memiliki keanekaragaman yang cukup tinggi. Adanya keanekaragaman yang cukup tinggi tersebut berarti kemampuan sebagai "*agent of change*" juga akan berbeda-beda. Namun demikian, usaha perubahan organisasi yang membutuhkan partisipasi dari semua karyawan itu akan tercapai bila juga ada kemauan dari masing-masing individu karyawan untuk berperan sebagai agen perubahan, tidak hanya sekedar mengandalkan kemampuan saja. Kemampuan tanpa didukung dengan kemauan, tidak akan menghasilkan peningkatan apapun (Ulrich, 1998).

Dalam kenyataannya keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi tersebut dan budaya kerja

yang ada di dalam organisasi yang setiap hari dilakukan oleh anggota/bawahannya dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Efektivitas organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi tidak terlepas dari peranan pemimpin. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar organisasi. Hal ini disebabkan karena setiap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya, misalnya terhadap kepuasan kerja, komitmen, produktivitas, kinerja dan lain-lain (Ulrich, 1998).

Selain kepemimpinan untuk mencapai tujuan organisasi sangat membutuhkan peran serta manusia untuk menjadi anggota organisasi di sini yang dimaksud adalah tenaga kerja itu sendiri. Kegiatan organisasi tidak mungkin dapat berjalan tanpa ada keterlibatan manusia/tenaga kerja di dalamnya. Jadi antara kepemimpinan dan tenaga kerja/karyawan harus berjalan serasi dan saling bekerjasama demi mencapai produktivitas yang tinggi bagi perusahaan.

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Menurut Alberto *et al.*, (dalam Trisnaningsih, 2007), kepemimpinan berpengaruh positif kuat terhadap kinerja, juga berpengaruh signifikan terhadap *learning*

organisasi. Temuan ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, di samping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pembelajaran terhadap bawahannya.

Menurut Bass (dalam Yukl, 2009) tingkat sejauh mana seseorang memimpin merupakan gaya transformasional terutama diukur dalam hubungan dengan efek pemimpin tersebut terhadap para penikut. Para pengikut seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang diharapkan kepada mereka. Pemimpin tersebut mentransformasi dan memotivasi para pengikutnya dengan membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan, mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada diri sendiri, dan mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan mereka pada yang lebih tinggi. Formulasi kepemimpinan transformasional mencakup tiga dimensi yaitu karisma, stimulasi intelektual, dan perhatian yang diindividualisasikan. Selain ketiga dimensi tersebut masih ditambah satu dimensi lagi yang disebut dengan motivasi inspirasional. Sejumlah peneliti mempunyai beberapa spekulasi mengenai adanya perbedaan gender dalam penggunaan kepemimpinan transformasional (Avolio & Bass, 1988; Bycio, Hackett & Allen, 1995), akan tetapi hal ini belum mendapatkan dukungan empiris yang memadai (Bass & Avolio, 1996).

Semakin banyaknya kaum wanita menduduki posisi manajemen memungkinkan adanya perbedaan perilaku kepemimpinan. Still (1997) menunjukkan proporsi wanita dalam beberapa posisi manajemen meningkat, masih ada beberapa keraguan mengenai kemampuannya untuk memimpin. Pemimpin yang efektif mungkin harus berurusan dengan tujuan individu, kelompok dan organisasi. Keefektifan pemimpin khususnya dipandang dengan ukuran tingkat pencapaian satu atau kombinasi tujuan tersebut. Individu akan memandang seseorang pemimpin efektif atau tidak dari sudut kepuasan kerja yang mereka peroleh dari pengalaman kerja secara menyeluruh. Kepemimpinan transformasional dengan beberapa ciri seperti menekankan pada visi, pengembangan individu, pemberdayaan, dan melawan beberapa asumsi tradisional telah menjadi suatu bentuk Peran seorang pemimpin sangat penting untuk menentukan suatu organisasi berkembang atau tidak.

Selama beberapa tahun para peneliti mencari dukungan adanya perbedaan gender dalam kepemimpinan yang ditengarai dengan sedikitnya posisi wanita dalam kepemimpinan suatu organisasi (Bass, 1996). Pembicaraan mengenai gender akhir-akhir ini semakin hangat dalam perbincangan mengenai kemajuan perkembangan kaum perempuan maupun posisi dan status perempuan dalam kesetaraan dengan kaum pria. Pada satu sisi hubungan gender menjadi suatu persoalan tersendiri, padahal secara fakta persoalan emansipasi kaum perempuan masih belum mendapat tempat yang sepenuhnya bisa diterima. Secara konsep emansipasi telah diterima akan tetapi konsekuensi dari pelaksanaan emansipasi itu sendiri masih belumlah seideal

yang diharapkan. Kaum perempuan diberi kebebasan untuk memperoleh pendidikan dan kesempatan untuk bekerja, tetapi mereka tetap saja diikat dengan norma-norma yang relatif menghambat dan memberikan kondisi yang dilematis terhadap posisinya. Kaum perempuan dibolehkan bekerja dengan catatan hanya sebagai penambah pencari nafkah keluarga sehingga mereka bekerja dianggap hanya sebagai sampingan saja. Secara kenyataan saja emansipasi masih menemukan persoalan tersendiri, apalagi gender yang merupakan konsepsi yang sangat mengharapkan kesetaraan hubungan yang serasi dan harmonis antara kaum perempuan dengan kaum pria. Dalam hal ini tentu saja sebelum gender itu diterima sebagai suatu konsep yang masyarakat terlebih dahulu haruslah dipahami permasalahan emansipasi dan kesetaraan hak perempuan untuk memperoleh kesempatan dalam memperoleh pendidikan maupun dalam lingkungan dunia kerja.

Kepemimpinan yang dilaksanakan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta pada saat ini adalah berbagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan sebagai pengaruh pemimpin atau atasan terhadap bawahan, dimana bawahan merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas, dan rasa hormat kepada atasan dan mereka di motivasi untuk berbuat melebihi apa yang ditargetkan atau diharapkan. Kepemimpinan pada prinsipnya memotivasi bawahannya untuk berbuat lebih baik lagi daripada yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan teori-teori yang telah ada yaitu teori mengenai pengaruh gender pada kepemimpinan transformasional. Sebuah meta analisis terhadap 49 peneliti yang dilakukan mulai 1985 sampai 2001, Egly *et.al* (dalam Manning, 2002) menemukan adanya perbedaan yang signifikan walaupun kecil antara pria dan wanita dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Kesimpulan analisis ini bahwa wanita lebih superior pada semua faktor-faktor kepemimpinan transformasional ditambah dengan adanya *contingent reward* (rasa hormat, diakui, dan diberikan apresiasi) , sedangkan pria lebih tinggi dalam pemakaian gaya kepemimpinan transformasional contoh, manajer bank wanita dilaporkan lebih interpersonal (suatu perilaku yang menunjukkan transformasional) apabila dibandingkan dengan pria (Carless, 1998). Beberapa studi yang lain menemukan bahwa bawahan menilai manajer wanita mereka lebih bisa memperdayakan karyawan dibandingkan dengan manajer pria (Denmark, 1993). Pada institusi pendidikan, dengan menggunakan instrumen pengukuran kepemimpinan yang berbeda-beda para peneliti menemukan bahwa pemimpin wanita telah dinilai lebih transformasional dibanding pemimpin pria oleh anggota senat fakultas mereka (McGrattan & McHugh dalam Manning, 2002).

Peneliti tertarik melakukan penelitian ini karena diduga adanya perbedaan gaya kepemimpinan antara laki-laki dan perempuan dan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah Universitas yang berdasarkan asas Islami, sehingga memungkinkan adanya perbedaan gaya kepemimpinan antara laki-laki dan perempuan. Lebih lanjut dalam penelitian ini akan menguji apakah

perbedaan gender dalam kepemimpinan transformasional suatu pengujian dari prespektif atasan, rekan kerja, bawahan, dan diri sendiri masih ada di lingkungan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Berdasarkan masalah-masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Perbedaan Gender dalam Penggunaan Gaya Kepemimpinan Transformasional: Suatu Pengujian dari Prespektif Atasan, Bawahan, Rekan Kerja, dan Diri Sendiri dalam Lingkungan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah berupa pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat perbedaan signifikan antara pria dan wanita dalam penggunaan perilaku gaya kepemimpinan transformasional tertentu (pemimpin wanita cenderung lebih menunjukkan pemakaian gaya kepemimpinan transformasional dibandingkan pria) di dalam lingkungan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
2. Apakah terdapat perbedaan persepsi yang signifikan antara persepsi penilaian antara atasan, rekan kerja, bawahan, dan diri sendiri mengenai gaya kepemimpinan transformasional di dalam lingkungan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian yang ada, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai oleh peneliti adalah :

1. Menganalisis signifikansi perbedaan antara pria dan wanita dalam penggunaan perilaku gaya kepemimpinan transformasional tertentu (pemimpin wanita cenderung lebih menunjukkan pemakaian gaya kepemimpinan transformasional dibandingkan pria) di dalam lingkungan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Menganalisis signifikansi perbedaan persepsi antara persepsi penilaian antara atasan, rekan kerja, bawahan, dan diri sendiri mengenai gaya kepemimpinan transformasional di dalam lingkungan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat di Bidang Teori

Sebagai bahan pengembangan ilmu pengetahuan tentang pengaruh perbedaan gender dalam penggunaan gaya kepemimpinan transformasional suatu pengujian dari perspektif atasan, rekan kerja, bawahan, dan diri sendiri di lingkungan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

2. Manfaat di Bidang Praktik

Bagi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta bisa menjadi referensi dengan bagaimana gaya kepemimpinan tidak dilihat dari gender, tetapi dengan gaya kepemimpinan untuk memajukan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta agar lebih maju dan unggul. Penelitian ini juga sebagai penambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti selama melakukan penelitian ini. Juga dapat digunakan sebagai sarana untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang didapat di masa perkuliahan untuk digunakan dalam praktek di lapangan.