

Profil perilaku kepemimpinan perempuan ideal menurut kelompok kerja mayoritas laki-laki dan kelompok kerja mayoritas perempuan di bank 'x'

Rily Leonny Savitri Thela, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20287226&lokasi=lokal>

Abstrak

Perempuan masih menghadapi banyak tantangan dan ketidaksetaraan dengan mitra kerja laki-laki, misalnya dalam hal tunjangan dan promosi, walaupun perbedaan itu makin lama makin sedikit (BPS, 2000).

Perempuan yang menduduki jabatan kepemimpinan secara statistik masih sedikit. Karena yang berada di posisi kepemimpinan kebanyakan laki-laki, maka pengetahuan dan deskripsi kepemimpinan kebanyakan diperoleh dari penelitian kepemimpinan dengan sampel laki-laki, terutama sebelum tahun 70-an. Sedangkan perempuan tidak terwakili di dalamnya. (Klenke, 1996). Pada kenyataannya, makin banyak perempuan yang menjadi pemimpin dan dinilai berhasil. Kemudian muncullah penelitian-penelitian mengenai perbedaan gender dalam kaitannya dengan kepemimpinan.

Salah satu penelitian mengenai hal itu dilakukan oleh Gardiner dan Tiggerman pada tahun 1999. Penelitian ini berisi tentang perbedaan gender dalam gaya kepemimpinan, stres pekerjaan, dan kesehatan mental para manajer dalam industri yang didominasi laki-laki dan industri yang didominasi perempuan. Salah satu hasilnya adalah, bila dibandingkan manajer perempuan dan laki-laki dalam industri yang didominasi laki-laki maupun didominasi perempuan, manajer perempuan dalam industri yang didominasi laki-laki paling merasa tertekan. Selain karena diskriminasi, Early & Johnson (1990) memberi penjelasan dengan penyatannya bahwa perempuan yang berada dalam lingkungan yang didominasi laki-laki merasa harus mengadopsi gaya laki-laki agar tidak kehilangan otoritas dan posisi. Benarkah demikian? Sebenarnya bagaimana pendapat karyawan di lingkungan yang didominasi laki-laki mengenai pemimpin perempuan yang ideal? Apakah berbeda pendapatnya dengan karyawan di lingkungan yang didominasi perempuan?

Salah satu hal yang menenmkan bagaimana hubungan antara orang-orang di dalamnya, termasuk antara pemimpin dan bawahan adalah budaya dalam komunitas tersebut. Hofstede (1991) menyatakan bahwa bila laki-laki berkumpul, nilai maskulin akan dominan, sebaliknya bila perempuan berkumpul nilai femininlah yang dominan. Karena itu, diduga di lingkungan kerja mayoritas laki-laki, nilai maskulinlah yang dominan, dan di lingkungan kerja mayoritas perempuan, nilai femininlah yang dominan. Klenke (1996) juga menyebutkan bahwa budaya suatu organisasi dapat terbentuk karena gender yang dominan dalam organisasi tersebut, khususnya pada posisi yang berpengaruh.

Penelitian ini dilakukan di sebuah bank di Jakarta dengan sampel lingkungan kerja mayoritas laki-laki adalah divisi commercial banking dan sampel lingkungan kerja mayoritas perempuan adalah divisi individual banking. Untuk melihat bagaimanakah profil perilaku kepemimpinan perempuan yang ideal pada kedua lingkungan kerja tersebut digunakan Leadership Behavior Description Questionnaire (LBDQ) XII., yaitu suatu alat untuk meneliti perilaku kepemimpinan yang dikembangkan oleh Ohio State University. Untuk keperluan penelitian ini, alat tersebut diadaptasi dengan cara diterjemahkan ke dalam bahasa

Indonesia. Untuk menangkap budaya organisasi pada masing-masing lingkungan kerja itu, dibuat suatu daftar pertanyaan open item yang berdasarkan pada nilai-nilai maskulin dan feminin pada dunia kerja yang dikemukakan oleh Hofstede (1991).

Hasilnya, pada kedua kelompok itu didapat skor rata-rata yang cukup tinggi untuk kedua belas faktor LBDQ, yang berarti pemimpin perempuan ideal menurut kedua kelompok itu adalah mereka yang sering menampilkan perilaku-perilaku yang tercakup dalam kedua belas faktor itu, yaitu representation (bertindak sebagai perwakilan kelompok), demand reconciliation (merekonsiliasi tuntutan yang saling berkonflik dan mengurangi ketidaksistematikan menjadi lebih teratur), tolerance of uncertainty (mampu mentoleransi ketidakpastian dan penundaan tanpa merasa cemas atau kecewa), persuasiveness (menggunakan persuasi dan argumen dengan efektif), initiation of structure (mendefinisikan perannya sendiri dan membiarkan bawahan tahu apa yang diharapkan), tolerance of freedom (memungkinkan bawahan untuk mengambil keputusan dan bertindak), role assumption (aktif melatih peran kepemimpinan daripada menyerahkannya kepada orang lain), consideration (memperhatikan kenyamanan, kesejahteraan, status dan kontribusi dari bawahan), - production emphasis (menekankan pada aspek hasil yang produktif), predictive accuracy (memiliki pandangan ke depan dan memprediksi hasil secara akurat), integration (mempertahankan hubungan yang dekat dan menyelesaikan konflik antar anggota kelompok), superior orientation (mempertahankan hubungan baik dengan atasan, berpengaruh terhadap mereka, mengejar status yang lebih tinggi). Profil kepemimpinan perempuan ideal antara kedua lingkungan tersebut tidak jauh berbeda. Hal itu dapat terjadi karena ternyata budaya di divisi commercial dan individual banking tidak berbeda.

Berdasarkan perbandingan skor kedua belas faktor LBDQ di kedua lingkungan kerja, ditemukan bahwa hanya faktor production emphasis yang berbeda secara signifikan, dimana skor yang lebih tinggi terdapat pada kelompok kerja mayoritas perempuan. Karena hasil penelitian ini ruang lingkupnya relatif sempit, yaitu hanya di lingkungan pemasaran (marketing) perbankan, maka akan menarik jika dilakukan dalam bidang pekerjaan lain pada organisasi lain.