

---

Tengku Marini

---

## **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMBEDAKAN PREFERENSI PEREKRUT MEMILIH PETUGAS HUMAS PEREMPUAN DAN PETUGAS HUMAS LAKI-LAKI\***

*Penelitian ini hendak membuktikan kebenaran anggapan bahwa perusahaan cenderung merekrut karyawan perempuan sebagai petugas hubungan masyarakat (humas) mereka. Ia juga mencari faktor-faktor yang mempengaruhi pertimbangan seorang perekrut memilih petugas humas laki-laki atau perempuan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis diskriminan. Penelitian menemukan bahwa ternyata memang terdapat kecenderungan persepsi bahwa pekerjaan humas lekat dengan atribut-atribut perempuan. Adapun faktor-faktor yang secara signifikan mempengaruhi pertimbangan perekrut adalah persepsi perekrut mengenai distribusi kerja yang harus dilakukan petugas humas dan persepsi perekrut mengenai besarnya organisasi tempat ia bekerja.*

**S**ecara umum dalam kehidupan kita sehari-hari terdapat kecenderungan anggapan bahwa beberapa posisi jenjang dan jenis pekerjaan tertentu merupakan pekerjaan atau profesi yang paling sering diduduki laki-laki atau perempuan. Bahkan sifat pekerjaan berhubungan erat dengan stereotip mengenai karakter laki-laki dan perempuan. Pekerjaan tipikal laki-laki, seperti programmer dan manajer personalia, cenderung memerlukan keahlian berhitung, keterampilan analitis dan menguasai teknologi, serta kemampuan memimpin dan mengambil keputusan. Sebaliknya pekerjaan yang biasa ditekuni perempuan, seperti sekretaris dan humas, banyak mengandalkan ketelitian, kesabaran, keramahan dan penampilan (Manullang, 1997).

---

\*Artikel ini adalah ringkasan skripsi penulis. Penulis adalah lulusan program sarjana Ilmu Komunikasi FISIP Universitas Indonesia.

Perempuan dipersepsikan dan mempersepsikan diri sebagai makhluk lembut, senang melayani (*caring*), peka, sehingga dengan seluruh atribut yang dimiliki itu, maka perempuan sangat cocok bekerja dalam bidang jasa, antara lain humas atau *customer service* yang membutuhkan standar kualitas pelayanan tinggi guna menjaga citra perusahaan di mata khalayaknya (Siregar, *et al.*, 2000: 45-46).

Adapun laki-laki pada umumnya berada pada bidang pekerjaan formal, memperoleh upah lebih tinggi, dan menempati kedudukan lebih terhormat daripada perempuan, karena masyarakat menilai (secara tradisional) bahwa laki-laki lebih cakap, cepat mengambil keputusan dan ambisius (Michener, *et al.*, 1986: 79).

Secara lebih rinci, berikut merupakan beberapa ciri pekerjaan yang diidentifikasi sebagai pekerjaan perempuan. Pertama, pekerjaan itu didominasi oleh perempuan. Ini berkaitan dengan definisi Oppenheimer pada tahun 1970 bahwa salah satu ciri pekerjaan perempuan adalah pekerjaan itu didominasi 70 peratus perempuan atau lebih (Bose, 1985:34).

Ciri kedua adalah pekerjaan itu menunjukkan komponen pelayanan jasa yang besar (Bose: 42). Juga diidentifikasikan bahwa arena primer tempat perempuan diharapkan terjun adalah arena yang berkaitan dengan keterampilan sosial dan kemampuan interpersonal (Bose: 96).

Salah satu bidang pekerjaan komunikasi yang didominasi perempuan adalah humas yang berkembang pesat di Indonesia sejak awal tahun 80-an. Pemahaman mengenai humas sampai saat ini memang masih belum utuh, dan keliru, misalnya menganggap bahwa bidang ini hanya cocok bagi perempuan.

Kim Wilkes dalam buku *Public Relations: Strategies and Tactics* (dalam Wilcox, *et al.*, 2000) menduga bahwa bidang humas menarik bagi perempuan karena di dalamnya ada campuran bisnis dan kreativitas. Lebih penting lagi, katanya, itu adalah lapangan kerja yang dapat dihentikan sementara atau dapat dilakukan secara paruh waktu demi kepentingan menjaga anak. Selain itu perempuan kelihatan menjalankan lapangan pekerjaan ini dengan lebih baik karena mereka memperlihatkan kekuatan dalam membangun hubungan personal dan menawarkan perspektif baru dalam masalah sosial.

Namun demikian, berdasarkan penelitian di Kanada, terlihat bahwa dalam dunia humas—meski terkadang atas pilihan sendiri—perempuan cenderung terkonsentrasi pada fungsi kreatif dan fungsi

teknis sedangkan laki-laki pada manajemen dan konsultif. Hal ini tentu sedikit banyak berpengaruh terhadap kesempatan promosi jabatan para wanita dalam dunia humas. Studi tentang perempuan dalam sejarah hubungan masyarakat menemukan *glass ceiling* dalam posisi manajemen dan promosi perempuan, yaitu lebih banyak laki-laki memperoleh akses dan berpartisipasi dalam manajemen daripada perempuan (Cutlip, et al., 2000).

## ■ PERMASALAHAN

Setiap perusahaan memiliki alasan tersendiri sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang ingin mereka capai dalam mempertimbangkan merekrut seorang laki-laki atau perempuan untuk dijadikan petugas humas mereka. Berdasarkan hal inilah saya ingin meneliti permasalahan berikut.

1. Apakah terdapat prasangka gender dalam preferensi perekrut ketika memilih petugas humas pada perusahaan-perusahaan terbuka jasa keuangan di Jakarta? Kemudian jenis kelamin apakah yang diutamakan perekrut agar seseorang diangkat menjadi petugas humas di perusahaannya?

2. Faktor-faktor apa saja yang secara signifikan dapat membedakan preferensi perekrut memilih seorang perempuan dan laki-laki untuk menjadi petugas humas dalam perusahaan terbuka jasa keuangan di Jakarta?

3. Apakah pekerjaan humas termasuk pekerjaan feminim berdasarkan definisi Oppenheimer bahwa lebih banyak perempuan yang menekuni pekerjaan ini ketimbang laki-laki? Berdasarkan persepsi perekrut, apakah pekerjaan humas memiliki ciri atau atribut yang dianggap sebagai sifat stereotip terhadap jenis kelamin?

## ■ METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan pendekatan *hypothetico-deductive method* yang melibatkan pengujian hipotesis. Hipotesis ini dideduksi dari hipotesis lain yang tingkat abstraksinya atau perumusan konseptualnya lebih tinggi.

Unit analisis penelitian ini individu, yaitu perekrut pada perusahaan jasa keuangan yang memiliki departemen humas di Jakarta, sedangkan unit observasinya adalah manajer humas, atau kepala departemen sumber daya manusia yang merekrut para petugas humas tersebut.

Populasi penelitian adalah semua perekrut pada seluruh perusahaan terbuka di Jakarta yang bergerak dalam bidang jasa

keuangan dan mempunyai pegawai humas. Perusahaan terbuka dipilih karena cenderung selektif dalam memilih petugas humas. Sebab, mereka harus mempertanggungjawabkan kinerja perusahaan mereka kepada publik.

Sampel diambil berdasarkan 52 perusahaan terbuka yang terdaftar di bursa saham dan diterbitkan oleh surat kabar Bisnis Indonesia tanggal 24 Maret 2003. Sampel penelitian ini adalah 30 perekrut yang berkerja pada bagian sumber daya manusia (SDM) atau humas dengan komposisi 1-2 orang perwakilan dari setiap perusahaan terbuka dalam bidang jasa keuangan. Sampel dipilih dari satu jenis perusahaan agar tingkat teknologi yang digunakan semua perusahaan tersebut dapat dianggap sama. Sebab, tingkat kerumitan yang berbeda mungkin saja menyebabkan perekrut memilih perugas humas laki-laki atau perempuan berdasarkan pertimbangan yang berbeda. Pengumpulan data dilakukan dengan cara survei selama 3 bulan pada minggu ketiga bulan Maret 2003 hingga minggu kedua bulan Juni 2003 dengan mendatangi setiap perusahaan.

Populasi penelitian ini relatif homogen dan peneliti sulit mendapatkan daftar pegawai SDM dan humas, sehingga peneliti mengambil sampel secara *accidental* terhadap responden yang ditemui peneliti, mau mengisi, serta mengembalikan kuesioner. Peneliti mengakui bahwa dengan teknik penarikan sampel seperti ini tidak dapat dilakukan generalisasi terhadap populasi. Sebab, temuan dalam sampel belum tentu mewakili keadaan sebenarnya dalam populasi.

Analisis univariat dengan tabel frekuensi menggambarkan hasil penelitian yang berkaitan dengan penggolongan responden. Hasilnya terbagi menjadi dua kelompok, yaitu kelompok preferensi perekrut yang cenderung memilih perempuan dan kelompok preferensi perekrut yang cenderung memilih laki-laki sebagai petugas humas di perusahaannya.

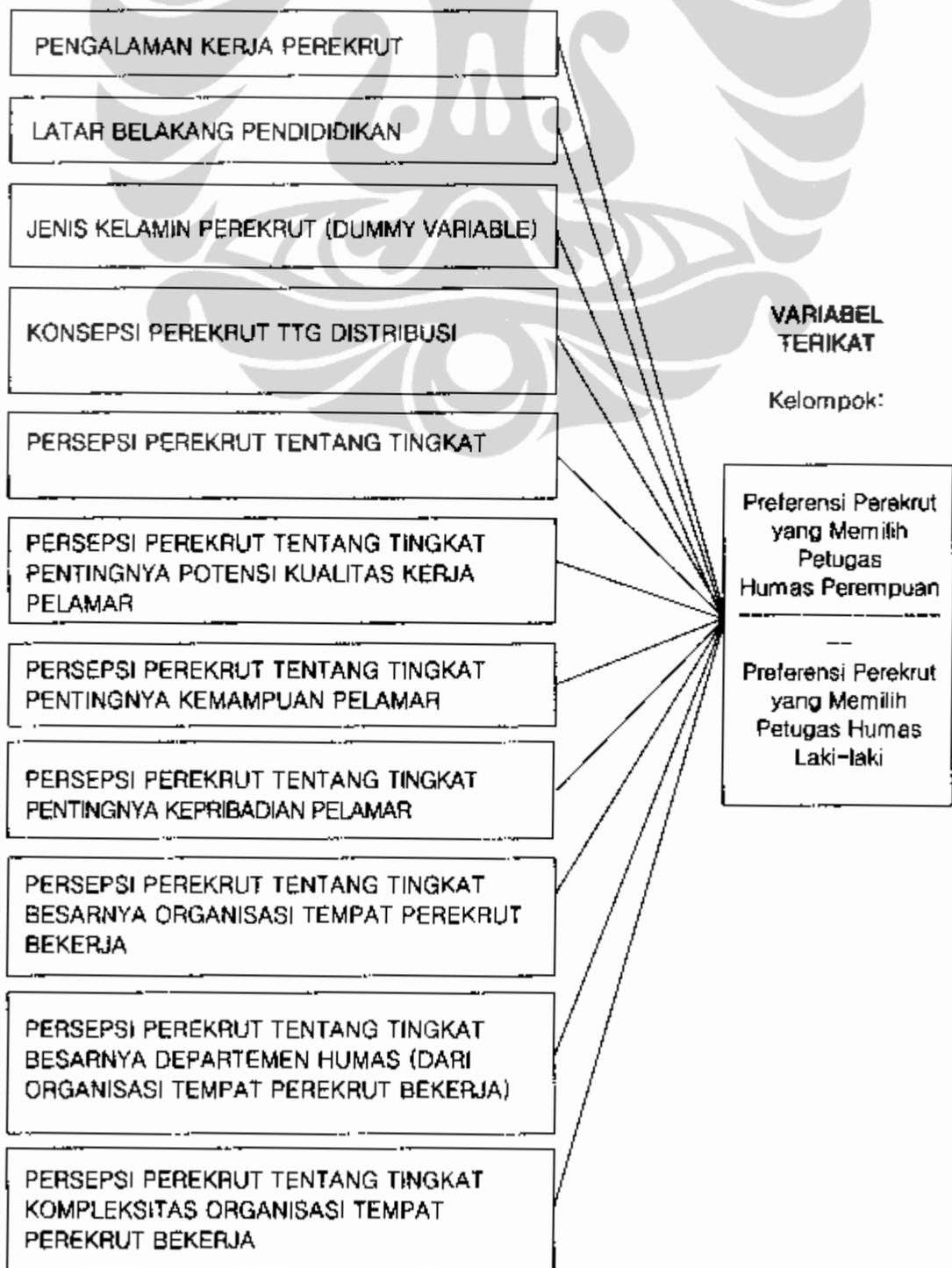
Selain itu profil responden—yang terdiri dari usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, persepsi tentang pengalaman masa lalu pekerjaan humas, dan persepsi perekrut tentang keyakinan terhadap laki-laki dan perempuan dalam pekerjaan humas—juga akan digambarkan dengan tabel frekuensi. Persepsi perekrut tentang besarnya departemen humas pada organisasi tempat perekrut bekerja akan dilihat dengan tabulasi silang.

**PERPUSTAKAAN PUSAT  
UNIVERSITAS INDONESIA**

Pada analisis multivariat digunakan analisis diskriminan guna melihat perbedaan preferensi perekrut yang memilih petugas humas perempuan dan perekrut yang memilih petugas humas laki-laki berdasarkan sejumlah variabel. Analisis diskriminan merupakan metode yang cocok untuk variabel dependen yang berskala nominal dan variabel independen yang berskala interval (Kinnear dan Taylor, 1991: 633). Untuk lebih jelasnya, berikut ini adalah model analisis penelitian ini.

### MODEL ANALISIS

#### VARIABEL PEMBEDA



Mengingat belum ada instrumen baku dan dapat dipakai untuk mengukur permasalahan yang sesuai dengan topik penelitian ini, peneliti membuat sendiri semua instrumennya. Untuk mengukur validitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *face validity*, yaitu menguji sejauh mana definisi operasional indikator yang digunakan suatu instrumen mengukur konsep. Untuk itu, peneliti melakukan eksplorasi pada uji analisis faktor.

Semua indikator pada variabel "Konsepsi Perekrut tentang Distribusi Kerja berdasarkan Gender Pelamar dalam Pekerjaan Humas," "Persepsi Perekrut tentang Tingkat Kebutuhan Pekerjaan," "Persepsi Perekrut tentang Tingkat Pentingnya Potensi Kualitas Kerja Pelamar," "Persepsi Perekrut tentang Tingkat Pentingnya Kemampuan Pelamar," dan "Persepsi Perekrut tentang Tingkat Pentingnya Kepribadian Pelamar," memperlihatkan bahwa berdasarkan analisis faktor, nilai *KMO and Bartlett's test* pada seluruh dimensi yang terbentuk berada di atas 0,5. Dengan demikian, semua indikator sudah layak untuk analisis lebih lanjut.

Nilai MSA pada bagian *Anti-Image Correlation* dalam tabel *Anti-Image Matrices*-nya juga tidak ada yang kurang dari 0,5. Berarti indikator itu masih bisa diprediksi dan dianalisis lebih lanjut. Semua angka diagonal pada tabel *Component Transformation Matrix* juga sudah di atas 0,5, sehingga tiap faktor yang terbentuk sudah tepat, karena setiap komponen mempunyai korelasi yang tinggi.

Setelah analisis faktor, dilakukan uji *reliability*. Metode yang paling populer untuk mengukur konsistensi antaritem indikator adalah *Cronbach's Coefficient Alpha*. Setelah dilakukan tes *reliability* dengan *alpha cronbach*, terlihat bahwa semua dimensi yang terbentuk berdasarkan hasil uji analisis faktor memiliki reliabilitas lebih besar daripada 0,6. Bahkan, ada yang lebih besar daripada 0,9. Ini berarti semua dimensi memiliki skor reliabilitas yang cukup mencapai *homogeneity*, yaitu konsistensi hasil pengukuran antarindikator dalam instrumen pengukuran (*over-indicators* atau *internal consistency*).

Kesulitan yang paling besar dalam penelitian ini adalah pada saat menyebarkan dan mengumpulkan kuesioner. Hal ini terjadi karena jumlah sampel terbatas. Jumlah sampel terbatas disebabkan oleh sampel harus merupakan perusahaan terbuka, bergerak di bidang jasa keuangan dan memiliki humas. Dilihat dari validitas eksternal, jumlah sampel yang sedikit bisa saja menyebabkan sampel tidak terlalu mewakili populasi yang diteliti.

Selain itu proses pengumpulan data dilakukan cukup lama

mengingat kesibukan dari para praktisi humas atau SDM yang mengisi kuesioner sehingga mereka sering mengulur-ngulur waktu, atau bahkan menolak mengembalikan kuesioner.

*Instrumentation bias* juga dapat menjadi kelemahan penelitian ini karena mungkin saja indikator-indikator yang digunakan kurang mewakili konsep yang sebenarnya ingin diukur, atau penyusunan indikator kurang baik, mengingat belum ada alat ukur yang tepat untuk permasalahan sesuai dengan topik penelitian ini.

### ▣ Profil Responden

Rata-rata usia responden adalah 33 tahun, dengan kisaran mulai 24 hingga 44 tahun. Sebanyak 14 responden berkerja pada bagian SDM, sedangkan sisanya sebanyak 16 orang, humas.

Dari total 30 responden, mayoritas sebanyak 20 responden (66,7%) menduduki level jabatan manajer, sedangkan sisanya 10 responden (33,3%) berada pada level staf. Para responden rata-rata telah menduduki jabatan mereka saat ini selama 2 tahun 4 bulan, dengan kisaran mulai 5 bulan hingga 8 tahun. Mereka rata-rata telah bekerja selama 4 tahun 3 bulan di perusahaan mereka saat ini dengan kisaran mulai dari 6 bulan hingga paling lama 14 tahun.

Sebanyak 21 responden (70%) berlatar belakang pendidikan S1, disusul 6 responden (20%) D3, dan terakhir 3 responden (10%) S2. Bila dilihat dari pernah atau tidaknya responden mengikuti pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan saat ini, sebanyak 25 orang (83,3%) mengatakan bahwa mereka pernah mengikuti pelatihan tersebut, sedangkan sisanya 5 orang (16,7%) mengatakan bahwa mereka tidak pernah mengikutinya.

Rata-rata jumlah pelatihan berkaitan dengan pekerjaan yang diikuti oleh responden adalah sebanyak 4 pelatihan dengan kisaran mulai yang tidak pernah sama sekali hingga yang sudah mengikutinya sebanyak 15 kali. Dari 30 responden, 28 di antaranya (93,3%) mengatakan bahwa mereka tidak pernah mengikuti pelatihan di luar negeri yang berhubungan dengan pekerjaannya, sedangkan sisanya sebanyak 2 responden (6,7%) mengatakan bahwa mereka pernah pelatihan di luar negeri yang berhubungan dengan pekerjaan.

### ■ TEMUAN

Dari sampel sebanyak 30 responden dari 24 perusahaan terbuka jasa keuangan, diperoleh hasil 18 responden (60%) memiliki preferensi untuk memilih perempuan sebagai petugas humas

mereka, sedangkan sisanya sebanyak 12 responden (40%) memiliki preferensi memilih laki-laki. Sebanyak 17 responden (56,7%) berjenis kelamin perempuan dan 13 responden (43,3%) berjenis kelamin laki-laki.

Sementara itu setelah dilakukan tabulasi silang, 14 responden perempuan (82,4%) memiliki preferensi memilih petugas humas perempuan, 3 orang (17,6%) sisanya termasuk ke dalam kelompok perekrut yang memiliki preferensi memilih petugas humas laki-laki. Adapun dari 13 responden laki-laki, terdapat 4 orang (30,8%) yang memiliki preferensi memilih perempuan, dan 9 orang (69,2%) yang memiliki preferensi memilih laki-laki.

Dari temuan diatas, terlihat lebih dari setengah responden memiliki preferensi memilih perempuan sebagai petugas humas mereka. Bila kita lakukan tabulasi silang terhadap jenis kelamin responden dengan kelompok preferensi yang memilih petugas humas perempuan dan kelompok preferensi perekrut yang memilih petugas humas laki-laki, terlihat bahwa preferensi perempuan yang memilih petugas humas perempuan lebih banyak daripada preferensi laki-laki yang memilih petugas humas laki-laki.

Terlihat pula bahwa persentase preferensi perekrut laki-laki yang memilih petugas humas perempuan tetap lebih banyak daripada preferensi perekrut perempuan yang memilih petugas humas laki-laki. Berarti secara umum, dilihat dari jenis kelamin responden, tetap lebih besar kecenderungan memilih petugas humas perempuan sehingga sehingga stereotip bahwa pekerjaan humas lebih cocok untuk perempuan masih berlaku.

Jika dilihat dari preferensi perekrut, ternyata tidak ditemukan ada diskriminasi gender, karena preferensi perekrut perempuan dan laki-laki memilih berdasarkan jenis kelamin masing-masing tidak terlalu kentara. Ini ditunjukkan dari perekrut perempuan yang tidak selalu memilih perempuan menjadi petugas humas di perusahaannya. Begitu pula perekrut laki-laki tidak selalu memilih pelamar laki-laki.

Setelah dilakukan tabulasi silang, ternyata mayoritas perekrut dari SDM memiliki preferensi memilih petugas humas perempuan, yaitu sebanyak 11 responden (78,6%). Adapun 3 responden (21,4%) dari SDM memiliki preferensi memilih laki-laki. Sementara itu 9 responden (56,3%) perekrut dari humas memiliki preferensi memilih petugas humas laki-laki sedangkan 7 responden (43,8%) memiliki preferensi memilih petugas humas perempuan.

Dari sini terlihat bahwa mayoritas perekrut dari SDM memiliki preferensi memilih petugas humas perempuan. Ini mungkin lantaran kebanyakan mereka belum begitu mengerti fungsi humas sebenarnya. Adapun mayoritas responden dari humas yang sudah memahami fungsi humas secara utuh cenderung memiliki preferensi memilih laki-laki sebagai petugas humas.

### ≡ **Persepsi Perekrut tentang Pekerjaan Humas**

Untuk jenis kelamin yang lebih berkesempatan bekerja di bidang humas, sebanyak 24 orang (80%) mengatakan perempuan. Sisanya 6 responden (20%) mengatakan laki-laki. Sedangkan untuk jenis kelamin yang dapat bekerja secara maksimal dalam bidang ini, 21 orang (70%) memilih perempuan, hanya 9 responden (30%) yang memilih laki-laki.

Mengenai pekerjaan humas itu sendiri memiliki ciri atau atribut yang berhubungan erat dengan stereotip terhadap jenis kelamin mana, 27 orang (90%) menyebutkan perempuan, sedangkan 3 orang (10%) mengatakan laki-laki. Setelah dilakukan tabulasi silang, ternyata seluruh responden perempuan yang berjumlah 17 orang (100%) dan 10 responden laki-laki (76,9%) mempersepsikan bahwa pekerjaan humas berhubungan dengan ciri atau atribut perempuan. Sisanya sebanyak 3 responden laki-laki (23,1%) menganggap bahwa pekerjaan humas berhubungan dengan ciri atau atribut laki-laki. Untuk jenis kelamin yang lebih cocok menjadi manajer humas, sebanyak 19 responden (63,3%) memilih perempuan, sedangkan 11 responden (36,7%) memilih laki-laki.

Sebanyak 27 responden (90%) berpendapat bahwa orang lebih senang melihat penampilan fisik yang menarik seorang petugas humas perempuan. Hanya 3 responden (10%) yang menganggap bahwa orang lebih senang melihat penampilan fisik yang menarik seorang petugas humas laki-laki.

Setelah dilakukan tabulasi silang, ternyata seluruh 17 responden perempuan (100%) menganggap orang lebih senang melihat penampilan fisik petugas humas jenis kelamin perempuan. Sedangkan 10 responden laki-laki (76,9%) menganggap orang akan lebih senang melihat penampilan fisik petugas humas perempuan. Hanya 3 responden laki-laki (23,1%) yang menganggap orang lebih senang melihat penampilan fisik petugas humas laki-laki.

Untuk jenis kelamin yang lebih gampang mempersuasi orang, 27 responden (90%) mengatakan perempuan, sisanya 3 responden

(10%), laki-laki. Sebanyak 21 orang (70%) mengatakan bahwa orang lebih terbiasa dengan manajer humas perempuan, hanya 9 orang (30%) yang memilih laki-laki.

Hampir semua responden, 29 di antaranya (96,7%) mengatakan bahwa sejak dulu pekerjaan humas didominasi perempuan. Mayoritas responden juga mengatakan bahwa pekerjaan humas memang didominasi perempuan. Meskipun mayoritas responden mengatakan bahwa orang cenderung terbiasa dengan manajer humas perempuan, hanya setengah jumlah responden berpendapat bahwa jenis kelamin yang lebih cocok manajer humas adalah perempuan.

Sebanyak 80 peratus responden mengatakan bahwa jenis kelamin yang memiliki kesempatan lebih besar bekerja di humas adalah perempuan. Meskipun demikian, 70 peratus responden mengatakan bahwa perempuan dapat bekerja secara maksimal dalam bidang humas. Hal ini mungkin disebabkan oleh anggapan bahwa pekerjaan humas dianggap sebagai pekerjaan feminin yang memiliki ciri atau atribut yang berhubungan erat dengan stereotip tentang perempuan. Juga lantaran masih berlaku stereotip bahwa pekerjaan humas memang lebih cocok untuk perempuan.

### ▣ Faktor yang Membedakan Kecenderungan Perekrut

Pada analisis diskriminan kita akan melihat perbedaan rata-rata skor (*mean*) hasil pengukuran 11 variabel yang diduga akan dapat dijadikan sebagai variabel pembeda (*discriminating variables*)—antara kelompok preferensi perekrut yang memilih petugas humas perempuan dan kelompok preferensi perekrut yang memilih petugas humas laki-laki—serta nilai *Wilks' Lambda* kesebelas variabel tersebut.

Pada variabel pertama yaitu **pengalaman kerja perekrut**, dapat disimpulkan bahwa preferensi perekrut yang memilih petugas humas perempuan rata-rata telah bekerja selama 6,5 tahun lebih (79 bulan) sedangkan kelompok preferensi perekrut yang memilih petugas humas laki-laki, rata-rata telah bekerja selama hampir 7 tahun (82 bulan). Nilai *Wilks' Lambda* yang diperoleh yaitu 0,999 serta nilai signifikansi melebihi 0,05, yaitu 0,875. Nilai *lambda* yang hampir mendekati 1 serta nilai signifikansi yang tidak signifikan ini mengindikasikan bahwa tidak ada perbedaan rata-rata antara kedua kelompok dalam hal pengalaman kerja perekrut. Ini berarti variabel ini tidak dapat membedakan secara signifikan kedua

kelompok perekrut meskipun terdapat perbedaan rata-rata skor.

Meskipun terlihat perekrut yang memilih petugas humas perempuan pada penelitian ini memiliki pengalaman kerja yang lebih sedikit daripada perekrut yang memilih petugas humas laki-laki, perbedaan itu hanya sedikit. Oleh karena itulah, sepertinya pengalaman kerja perekrut tidak terlalu dapat memberikan kontribusi yang cukup bagi pembentukan kedua kelompok tersebut. Jadi, meskipun pengalaman pribadi merupakan salah satu hal yang dapat membedakan persepsi seseorang, ternyata dalam penelitian ini pengalaman kerja perekrut tidak membedakan preferensi perekrut dalam memilih petugas humas berdasarkan jenis kelamin.

Variabel kedua adalah **latar belakang pendidikan** perekrut. Kelompok preferensi perekrut yang memilih petugas humas perempuan memiliki rata-rata skor yang lebih tinggi yaitu 11,000 dibandingkan rata-rata kelompok preferensi perekrut yang memilih petugas humas laki-laki yaitu sebesar 9,0833. Namun demikian, perbedaan itu ternyata tidak terlalu besar dilihat dari nilai *Wilks' Lambda* 0,974 dengan signifikansi sebesar 0,396 yang berarti tidak signifikan.

Jadi meskipun sejumlah penelitian menyimpulkan adanya perbedaan inteligensia dalam mengekspresikan pendapat yang dapat diukur dari latar belakang pendidikan, ternyata dalam penelitian ini latar belakang pendidikan tidak signifikan dalam membedakan preferensi perekrut.

Pada variabel ketiga yaitu **jenis kelamin perekrut**. Agar dapat dimasukkan ke dalam analisis diskriminan, variabel ini harus dijadikan *dummy variables* dengan memberi kode 0 untuk responden perempuan dan 1 untuk responden laki-laki sehingga persentase skor dapat dilihat. Kelompok preferensi perekrut yang memilih petugas humas perempuan memiliki persentase skor lebih kecil yaitu 0,2222 daripada kelompok preferensi perekrut yang memilih petugas humas laki-laki yang persentase skornya 0,7500. Nilai *Wilks' Lambda* yang diperoleh 0,728 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 mengindikasikan adanya perbedaan rata-rata yang cukup signifikan di antara kedua kelompok tersebut. Kelompok preferensi perekrut yang memilih petugas humas perempuan mayoritas berjenis kelamin perempuan karena 22 peratus perekrut yang memiliki preferensi untuk memilih petugas humas perempuan adalah laki-laki, sedangkan 82 peratusnya lagi adalah perekrut perempuan.

Adapun kelompok preferensi perekrut yang memilih petugas humas laki-laki, mayoritas perekrut berjenis kelamin laki-laki karena

75 peratusnya perekrut laki-laki, sedangkan 25 peratus lagi perekrut perempuan.

Pada variabel keempat, **konsepsi perekrut tentang distribusi kerja humas berdasarkan gender pelamar**, juga dibuat menjadi *dummy variables* dengan cara yang sama seperti variabel jenis kelamin perekrut. Kelompok preferensi perekrut yang memilih petugas humas perempuan memiliki persentase skor jauh lebih kecil, yaitu 0,0741 dibandingkan rata-rata kelompok preferensi perekrut yang memilih petugas humas laki-laki, yaitu sebesar 0,3472. Nilai *Wilks' Lambda* yang diperoleh 0,710 dengan signifikansi 0,002 yang mengindikasikan adanya perbedaan rata-rata di antara kedua kelompok tersebut.

Dari sini kita dapat melihat bahwa kelompok preferensi perekrut yang memilih petugas humas perempuan memiliki konsepsi tentang distribusi kerja humas yang cenderung pada atribut-atribut pelamar perempuan, yaitu dengan nilai sebesar 93 peratus.

Namun demikian, kita juga melihat bahwa kelompok perekrut yang memiliki preferensi memilih petugas humas laki-laki sebenarnya juga memiliki konsepsi tentang distribusi kerja humas yang cenderung pada atribut-atribut perempuan. Nilainya 65,3 peratus.

Variabel kelima, yaitu **persepsi perekrut tentang tingkat kebutuhan pekerjaan**, kelompok preferensi perekrut yang memilih petugas humas perempuan, memiliki rata-rata sebesar 9,7778, lebih kecil daripada rata-rata kelompok preferensi perekrut yang memilih petugas humas laki-laki, yaitu 13,7778 dengan nilai *Wilks' Lambda* 0,880 dan signifikansi 0,060, yang berarti perbedaan rata-rata tersebut tidak terlalu besar.

Temuan di atas terlihat pada kelompok perekrut yang memilih petugas humas perempuan; perekrut menganggap potensi kualitas kerja tidak begitu dipentingkan atau hanya sedikit dipentingkan. Tidak seperti pada kelompok perekrut yang memilih petugas humas laki-laki yang menganggap hal itu penting. Namun demikian, perbedaan rata-rata yang kecil ini mengindikasikan kurang adanya perbedaan signifikan kedua kelompok dalam memandang potensi kualitas kerja pelamar. Pada kedua kelompok umumnya perekrut sama-sama menganggap hal itu penting.

Dengan begitu, hipotesis sebelumnya bahwa kelompok perekrut yang memilih petugas humas laki-laki berpandangan lebih mengutamakan kualitas kerja pelamar dibanding dengan kelompok perekrut yang memilih petugas humas perempuan tidak terbukti.

Variabel keenam adalah **persepsi perekrut tentang tingkat pentingnya potensi kualitas kerja pelamar**. Kelompok preferensi perekrut yang memilih petugas humas perempuan memiliki rata-rata 76,5000, lebih kecil sedikit daripada rata-rata kelompok preferensi perekrut yang memilih petugas humas laki-laki, yaitu 77,8333. Nilai *Wilks' Lambda*-nya adalah 0,996 dengan signifikansi 0,730. Perbedaan rata-rata yang kecil ini mengindikasikan tidak adanya perbedaan kedua kelompok dalam hal pentingnya potensi kualitas kerja pelamar.

Pada variabel ketujuh, **persepsi perekrut tentang tingkat pentingnya kemampuan pelamar**, hampir tidak ada perbedaan rata-rata antara kelompok preferensi perekrut yang memilih petugas humas perempuan dan kelompok preferensi perekrut yang memilih petugas humas laki-laki yaitu 97,6111 dan 97,8333. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai *Wilks' Lambda* yaitu sebesar 1,000 dan nilai signifikansi 0,958. Oleh karena itu, variabel ini tidak signifikan membedakan kedua kelompok perekrut.

Pada variabel kedelapan, yaitu **persepsi perekrut tentang tingkat pentingnya kepribadian pelamar**, kelompok preferensi perekrut yang memilih petugas humas perempuan memiliki rata-rata 110,6111 sedangkan kelompok preferensi perekrut yang memilih petugas humas laki-laki memiliki rata-rata 108,1667 dengan *Wilks' Lambda* sebesar 0,990 dan signifikansi 0,604. Hal ini juga menunjukkan tidak ada perbedaan tingkat pentingnya kepribadian pelamar dalam kedua kelompok tersebut.

Pada variabel **persepsi perekrut tentang tingkat besarnya organisasi**, terdapat perbedaan yang cukup besar antara rata-rata skor kedua kelompok perekrut tersebut. Kelompok preferensi perekrut yang memilih petugas humas perempuan memiliki rata-rata 999,6111, sedangkan kelompok preferensi perekrut yang memilih petugas humas laki-laki memiliki rata-rata 5089,5000. Nilai *Wilks' Lambda*-nya adalah 0,779 dengan nilai signifikansi 0,009. Hal ini berarti persepsi perekrut tentang tingkat besarnya organisasi merupakan hal yang dapat membedakan kedua kelompok perekrut; mayoritas kelompok preferensi perekrut yang memilih petugas humas laki-laki mempersepsikan memiliki ukuran organisasi yang lebih besar daripada kelompok preferensi perekrut yang memilih petugas humas perempuan.

Pada variabel **persepsi perekrut tentang tingkat besarnya departemen humas** (dari organisasi tempat perekrut bekerja), hanya ada perbedaan sedikit rata-rata antara kedua kelompok perekrut.

Kelompok preferensi perekrut yang memilih petugas humas perempuan memiliki rata-rata 5,0556, sedangkan kelompok preferensi perekrut yang memilih petugas humas laki-laki memiliki rata-rata 5,5833 dengan *Wilks' Lambda* sebesar 0,991 dan nilai signifikansi 0,662. Artinya tidak ada perbedaan signifikan pada kedua kelompok perekrut dalam hal persepsi tentang tingkat besarnya departemen humas (dari organisasi tempat perekrut bekerja).

Pada variabel terakhir, **persepsi perekrut tentang tingkat kompleksitas organisasi**, kelompok preferensi perekrut yang memilih petugas humas perempuan memiliki rata-rata sebesar 8,6111 sedangkan kelompok preferensi perekrut yang memilih petugas humas laki-laki memiliki rata-rata 9,2500 dengan nilai *Wilks' Lambda* 0,987 dan signifikansi 0,543. Ini juga berarti tidak ada perbedaan pada kedua kelompok perekrut dalam hal persepsi mengenai tingkat kompleksitas organisasi tempat perekrut bekerja, sehingga variabel ini tidak dapat memberikan kontribusi yang besar dalam membedakan kedua kelompok perekrut.

## ■ KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis di atas kita dapat melihat bahwa ternyata dari 11 variabel yang dijadikan variabel pembeda (*discriminating variables*), hanya ada 3 variabel dengan nilai *Wilks' Lambda* dan signifikansi bagus sehingga dapat dijadikan variabel pembeda antara kedua kelompok preferensi perekrut yang memilih petugas humas perempuan dan kelompok preferensi perekrut yang memilih petugas humas laki-laki.

Namun demikian, setelah ditelusur lebih lanjut, ternyata hanya 2 variabel yang berhasil memberikan kontribusi signifikan terhadap pembentukan kedua kelompok tersebut. Sementara itu 1 variabel lagi, yaitu variabel **jenis kelamin perekrut**, kurang memberikan kontribusi terhadap pembentukan kelompok sehingga tidak bisa dijadikan karakteristik pembeda. Dua variabel yang secara signifikan benar-benar dapat dijadikan karakteristik pembeda adalah:

**1. Konsepsi perekrut tentang distribusi kerja berdasarkan gender pelamar.** Pada kelompok preferensi perekrut yang memilih petugas humas perempuan, perekrut memiliki konsepsi tentang distribusi kerja humas yang cenderung pada atribut-atribut perempuan.

Variabel konsepsi perekrut tentang distribusi kerja berdasarkan gender pelamar ini merupakan salah satu kerangka acuan perekrut dalam menentukan preferensinya memilih seorang pelamar dengan jenis kelamin tertentu untuk menjadi petugas humas di perusahaannya. Meski begitu, menurut peneliti, variabel ini lebih fleksibel; konsepsi perekrut tentang distribusi kerja humas berdasarkan gender pelamar dapat dipengaruhi oleh kinerja pelamar itu sendiri.

Selain itu konsepsi tersebut juga dapat berubah seiring dengan semakin meningkatnya kemampuan dan potensi pekerja humas baik laki-laki maupun perempuan dengan keunggulan masing-masing. Bahkan tidak tertutup kemungkinan kelak pandangan bahwa pekerjaan humas itu hanya distereotipkan bagi perempuan akan berubah menjadi pekerjaan yang dapat dikerjakan baik oleh perempuan maupun laki-laki, atau bahkan pekerjaan yang didominasi laki-laki.

**2. Persepsi perekrut tentang tingkat besarnya organisasi tempat perekrut bekerja.** Kelompok preferensi perekrut yang memilih petugas humas perempuan mayoritas mempersepsikan memiliki tingkat ukuran organisasi yang lebih kecil.

Ini berarti perekrut yang cenderung memilih petugas humas laki-laki bekerja pada perusahaan yang memiliki lebih banyak pegawai. Hal ini bisa saja terjadi karena ukuran besar organisasi merupakan faktor utama menentukan pembedaan, kerumitan (*complexity*), dan formalisasi yang semuanya termasuk dalam pembagian kerja serta bentuk organisasi, di samping mempengaruhi pengambilan keputusan (Paramita, 1985: 19). Semakin bertambah besar ukuran suatu organisasi, semakin bertambah tingkat pembagian kerja dan tingkat pembedaan, serta makin besar pula tingkat kerumitannya (Paramita: 20).

Dari sini terlihat bahwa pada organisasi yang berukuran lebih besar spesialisasi pekerjaan juga semakin banyak sehingga biasanya perekrut akan lebih rasional dan obyektif dalam melihat pekerjaan humas ini tanpa melihat jenis kelamin pelamar, melainkan lebih pada kemampuan dan kebutuhan pekerjaan yang terspesialisasi tersebut.

Karena secara umum laki-laki lebih banyak menguasai bidang spesialisasi tertentu, perekrut pada perusahaan besar kemungkinan cenderung memilih petugas humas laki-laki yang dianggap lebih memiliki spesialisasi tersebut.

Adapun pada perusahaan yang kecil, orang lebih melihat pekerjaan humas sebagai suatu fungsi umum dan tidak terspesialisasi serta cenderung ke arah pemasaran atau promosi. Kebutuhan humas pada perusahaan kecil juga cenderung pada tahap pembentukan citra (*image building*).

Oleh karena itulah, biasanya perekrut memilih perempuan sebagai petugas humas guna membangun citra perusahaan. Petugas humas perempuan juga dianggap mempermudah perusahaan memperoleh simpati publik. Salah satunya melalui penampilan menarik dan kemampuan interpersonal yang tinggi petugas humas perempuan.

Nilai kontribusi yang diberikan kedua variabel tersebut adalah sebagai berikut. Variabel konsepsi perekrut tentang distribusi kerja humas berdasarkan gender pelamar sebagai faktor paling signifikan memberikan kontribusi sebesar 72,1 peratus disusul oleh variabel persepsi perekrut tentang tingkat besarnya organisasi tempat perekrut bekerja yang memberi kontribusi sebesar 60,1 peratus.

Angka *hit ratio* yang tinggi, yaitu 83,3 peratus untuk *original grouped cases correctly classified* dan 80 peratus untuk *cross validated grouped cases correctly classified*, menunjukkan bahwa kedua variabel yang memberikan kontribusi secara signifikan tersebut dapat secara tepat menjelaskan perbedaan karakteristik di antara kedua kelompok sebesar 83,3 peratus untuk *original grouped cases correctly classified* dan 80 peratus untuk *cross validated grouped cases correctly classified*.

Namun demikian, terdapat 5 responden (2+3) untuk *original grouped* dan 6 responden (3+3) untuk *cross validated grouped* yang tidak bisa dimasukkan ke kedua kelompok preferensi perekrut itu. Oleh karena itu, nilai *hit ratio* tidak dapat mencapai 100 peratus.

## ■ REKOMENDASI

Meski penelitian menemukan bahwa hanya ada sedikit kecenderungan perekrut memilih petugas humas perempuan dibanding petugas humas laki-laki, ternyata 90 peratus responden menganggap bahwa pekerjaan humas memang memiliki ciri atau atribut yang berhubungan erat dengan stereotip tentang perempuan. Oleh sebab itu, definisi humas sebagai pekerjaan feminin mungkin lebih baik dilihat dalam perspektif melekatnya atribut-atribut stereotip tentang perempuan pada pekerjaan humas. Ternyata perekrut tidak terlalu membedakan pelamar dari jenis

kelamin apa yang dipilihnya sebagai petugas humas sepanjang memiliki sifat-sifat dalam stereotip tersebut.

Peneliti menganjurkan penelitian mendatang menambahkan jenis perusahaan dan pengetahuan perekrut tentang pekerjaan humas sebagai variabel. Dengan demikian penelitian itu dapat menambah masukan yang berguna, apakah temuannya berbeda, dan apakah variabel-variabel tersebut sebenarnya juga dapat menjadi variabel pembeda atas kedua kelompok perekrut.

## ■ DAFTAR PUSTAKA

### ■ Buku

- Aaker, David V; Kumar; George S. Day. *Marketing Research*. 7th ed. USA: John Wiley & Sons, Inc., 2001
- Babbie, Earl. *The Practice of Social Research*. 6<sup>th</sup> ed. California: Wadsworth Inc., 1992
- Bailey, Kenneth D. *Marketing Research: An Applied Approach*. 4<sup>th</sup> ed., Singapore: McGraw-Hill Inc., 1991
- Bailey, Kenneth D. *Methods of Social Research*. 4<sup>th</sup> ed. USA: The Free Press, 1994
- Bose, Christine E. *Jobs and Gender, A Study of Occupational Prestige*. New York: Praeger Publishers, 1985
- Cutlip, Scott M; Allen H. Center; Glen M. Broom, *Effective Public Relations*. Eight Edition. New Jersey: Prentice-Hall Inc, 2000.
- Gamble, Ter Kwai dan Michael Gamble. *Communication Works*. 4<sup>th</sup> ed. New York: Mc-Graw-Hill, Inc., 1994.
- Kartono, Kartini. *Psikologi Wanita, Mengenal Gadis Remaja dan Wanita Dewasa*. Jilid Satu. Bandung: Mandar Maju, 1992.
- Kemp, Alice Ebel. *Women's Work: Degraded And Devaluated*, New Jersey: Prentice Hall, Inc., Englewood Cliffs, 1994.
- Kinney, Thomas C. dan James R. Taylor. *Marketing Research: An Applied Approach*. Singapore: McGraw-Hill, Inc., 1991.
- Michener, H. Andrew; John D. Delamater; dan Shalom H. Schwarz. *Social Psychology*. USA: Harcourt Brace Jovanovich Publisher, 1986.
- Muhadjir, Noeng. *Pengukuran Kepribadian*. Yogyakarta: Rake Sarasin, 1992
- Neuman, W. Lawrence. *Social Research Methods, Qualitative and Quantitative Approaches*. 4<sup>th</sup> ed. Boston: Allyn and Bacon, 2000.
- Nieva, Veronica F. dan Barbara A. Gutek. *Women and Work, A Psychological Perspective*. New York: Praeger Publishers, 1981.
- Paramita, Budhi. *Struktur Organisasi di Indonesia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1985.
- Rakhmat, Jalaluddin. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1999.
- Santoso, Slingih. *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2002.

- Sekaran, Uma. *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Second Edition. New York: John Wiley & Sons Inc., 1992.
- Siregar, Ashadi; Rondang Pasaribu; dan Ismay Prihastuti. *Eksplorasi Gender di Ranah Jurnalisme dan Hiburan*. Yogyakarta : Yayasan Galang, 2000.
- Wheeler, Ladd (ed.). *Review of Personality and Social Psychology*. Second Edition, California: Sage Publications, Inc., 1981.
- Wilcox, Dennis L. et al. *Public Relations: Strategies and Tactics*, 6<sup>th</sup> ed, United States: Addison-Wesley Educational Publishers Inc, 2000.
- Wirasasmita, R. A. Rivai. et al. *Kamus Lengkap Ekonomi*. Bandung: CV. Pionir Jaya, 1999.

### /// **Internet**

- Grunig, Larissa A.; Elizabeth Lance Toth; dan Linda Childers Hon. *Women In Public Relations, How Gender Influences Practice* (Canada : The Guilford Press, 2001). <<http://www.fastmpr.com/woment.htm>> (diakses tanggal 14 Oktober 2002).
- Investor Relations: Be Careful - Not Necessarily 'Quiet' - Before IPO*. <http://www.prnewswire.com/> (diakses tanggal 9 Agustus 2003).

### /// **Skripsi**

- Manullang, Christine. *Analisis Deskriptif Hubungan Antara Stereotipe Peran Gender dan Orientasi Karier: Suatu Studi Pada Mahasiswa Program Diploma III FISIP UI*, Skripsi Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, Jakarta, 1997.