

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada dasarnya manusia memiliki suatu sikap atau jiwa kepemimpinan dalam individu masing-masing. Menurut Levine dan Crom (1996:10) dalam Manalu (2011) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Satu hal yang perlu diingat bahwa kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata krama birokrasi. Kepemimpinan bisa terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu.

Para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi atau masyarakat untuk mencapai tujuan. Kemudian timbul pertanyaan yang membuat seorang pemimpin efektif. Hampir semua orang, bila diajukan pertanyaan itu akan menjawab bahwa pemimpin yang efektif mempunyai sifat atau kualitas tertentu yang diinginkan. Kemampuan dan ketrampilan kepemimpinan dalam pengarahannya adalah faktor penting efektifitas manajer. Bila organisasi dapat mengidentifikasi kualitas-kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, kemampuan untuk menyeleksi pemimpin-pemimpin efektif akan meningkat. Bila organisasi dapat mengidentifikasi perilaku dan teknik-teknik

kepemimpinan efektif, akan dicapai pengembangan efektifitas personalis dalam organisasi.

Pemimpin pasti memiliki kepemimpinan yang berbeda-beda. Pengertian kepemimpinan sendiri adalah suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Appelo (2013;135), yang menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan tersebut dikenal sebagai kepemimpinan.

Individu yang menjadi pemimpin seharusnya tidak ada perbedaan gender, setiap pemimpin harus profesional dan tegas dalam setiap memimpin bawahannya. Gender artinya sebuah konsep yang dijadikan parameter dalam pengidentifikasian peran laki-laki dan perempuan yang didasarkan pada pengaruh sosial budaya masyarakat (*social construction*) dengan tidak melihat jenis biologis secara equality dan menjadikan sebagai alat pendiskriminasian salah satu pihak karena pertimbangan yang sifatnya biologis (Gonibala 2007). Hal ini oleh masyarakat kemudian dibakukan menjadi 'budaya' dan seakan tidak lagi bisa ditawar, ini yang tepat bagi laki-laki dan itu yang tepat bagi perempuan Apalagi kemudian dikuatkan oleh nilai ideologi, hukum, politik, ekonomi, dan sebagainya. Atau dengan kata lain, gender adalah nilai yang dikonstruksi oleh masyarakat setempat yang telah mengakar dalam bawah sadar kita seakan mutlak dan tidak bisa lagi diganti.

Pola Kepemimpinan di PT. Indospring Tbk menunjukkan dampak yang berbeda-beda dalam departemen satuan kerja, dalam setiap departemen pastilah terdapat beberapa cara dalam pola kepemimpinannya. Selain itu dalam departemen tersebut juga dipimpin baik laki-laki maupun perempuan, masing-masing pasti memiliki kekurangan dan kelebihan.

Departemen di bawah kepemimpinan laki-laki pada umumnya memiliki ritme kerja yang kurang teratur dan kurang terkontrol, hal ini seperti pendapat yang disampaikan oleh Bapak Anang Hadi Susanto bahwa bekerja di bawah pemimpin laki-laki (Bapak Yanda Pargunda. SH) dibagian GA (*General affair*), "Kepemimpinannya Pak Yanda cenderung membebaskan bawahan dalam menjalankan tugasnya dan jarang sekali melakukan pengecekan atau kontrol, namun beliau lebih mengutamakan hasil akhir jadi bisa dikatakan sistim kerjanya bebas tapi bertanggung jawab". Seperti yang dicontohkan untuk pekerjaan Pembuatan kanopi pos security, untuk pekerjaan tersebut apabila diserahkan ke vendor secara external biaya bisa mencapai Rp. XXX dan dikerjakan secara internal biayanya turun dibawah Rp XXX, karena dipekerjaan ini personil bisa berkreasi sesuai ide kreatif dari personil nya masing-masing. Saudara Anang mengungkapkan juga bahwa yang bersangkutan merasa kurang dekat dan kurang ada komunikasi yang baik antara bawahan dan atasan karena atasan hanya menayakan pencapaian targetnya tanpa membahas teknis cara pencapaiannya, selain itu juga atasan kurang memberikan motivasi baik secara perseorangan maupun kelompok dalam cara pencapaian tugas.

Sebaliknya satuan kinerja di bawah kepemimpinan perempuan kinerjanya cenderung lebih tertata dan terstruktur. Di bagian Personalia yang dipimpin oleh Ibu Indah Hastatik setiap hari dilakukan *briefing* yang membahas aktivitas-aktivitas harian apa saja yang akan dilakukan oleh tiap personilnya sekaligus dilakukan evaluasi dan analisa pencapaian target pada hari-hari sebelumnya. Menurut Bapak Albert Kurniawan "Bahwa bekerja di bawah pimpinan perempuan seperti Ibu Indah lebih teratur dan disiplin, beliau selalu melakukan pengecekan secara mendetil dalam setiap hasil kerja bawahan, namun disisi lain beliau sangat memperhatikan bawahannya. Disamping juga masih terdapat beberapa perbedaan perihal langkah-langkah teknis yang harus dilakukan untuk mencapai target yang ditetapkan meskipun akhirnya mencapai kata sepakat dengan team.

Berdasarkan hal tersebut diatas, dapat dilihat gaya kepemimpinan yang berbeda-beda di departemen PGA-SHE. Pada bagian yang terbagi dari beberapa Bagian dan beberapa pemimpin yaitu Personalia yang dipimpin oleh perempuan, General affair yang dipimpin oleh Laki-laki, SHE yang dipimpin oleh perempuan, General Repair yang dipimpin oleh Laki-laki. Melihat uraian diatas dapat dilihat perbedaan Pola kepemimpinan di departemen PGA-SHE. Untuk itu akan dilakukan penelitian tentang "**Analisa Pola Kepemimpinan Berbasis Gender pada Departemen PGA-SHE di PT. Indospring Tbk**".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang disampaikan dimuka, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pola kepemimpinan berbasis gender pada departemen PGA-SHE

di PT. Indospring Tbk ?

2. Bagaimana pola kepemimpinan yang sesuai di departemen PGA-SHE di PT. Indospring Tbk?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi pola kepemimpinan yang berbasis gender di Departemen PGA-SHE di PT Indospring Tbk
2. Mengetahui pola kepemimpinan yang sesuai di Departemen PGA-SHE di PT Indospring Tbk

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan panduan bagi mahasiswa dalam menyusun penelitian dengan topik yang sama.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai prasyarat untuk menempuh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Gresik dan harapan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan disiplin ilmu yang diperoleh selama mengikuti proses perkuliahan, khususnya mengenai kepemimpinan di dunia kerja