

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) adalah suatu badan hukum publik yang bertanggungjawab kepada presiden dan berfungsi untuk menyelenggarakan program jaminan sosial bagi tenaga kerja. Dapat dikatakan pula bahwa BPJS Ketenagakerjaan merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial dan ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. BPJS Ketenagakerjaan cabang Gresik berkembang pesat, peserta yang tergabung mulai meningkat dari waktu ke waktu. Menurut (surya.co.id) Badan Pengelolaan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan di tahun 2018 ini menargetkan peningkatan jumlah kepesertaan hingga 3,3 juta. Jumlah itu meningkat dibanding tahun 2017 lalu yang mencapai 2,9 juta.

BPJS Ketenagakerjaan cabang Gresik adalah salah satu kantor cabang umum yang sedang berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan secara optimal. Peran pemimpin dalam mengendalikan bawahan menjadi penting sebagai penentu visi misi perusahaan dapat tercapai dengan baik. Pada kantor BPJS Ketenagakerjaan cabang Gresik terdapat beberapa unit bidang kerja yang dipimpin oleh laki-laki dan perempuan. Diantaranya unit bidang pemasaran yang dipimpin oleh seorang laki-laki, unit bidang umum dan SDM yang dipimpin oleh seorang perempuan, unit bidang

pelayanan yang dipimpin oleh seorang perempuan, dan unit bidang bagian keuangan yang juga dipimpin oleh seorang perempuan. Berikut tabel data kepala unit bidang di BPJS Ketenagakerjaan cabang Gresik.

**Tabel 1**  
**Data Kepala Unit Bidang**  
**BPJS Ketenagakerjaan Cabang Gresik**

No	Unit Bagian	Gender	Jumlah
1	Pemasaran	Laki-Laki	1
2	Umum dan SDM	Perempuan	1
3	Pelayanan	Perempuan	1
4	Keuangan	Perempuan	1
	Total		4

*Sumber : BPJS Ketenagakerjaan cabang Gresik*

Dalam tabel diatas dapat dilihat total kepala unit bidang yang terdapat di kantor BPJS Ketenagakerjaan cabang Gresik yaitu 4 orang. Pemimpin laki-laki berjumlah 1 orang dan pemimpin perempuan berjumlah 3 orang. Dari total kepala unit bidang tersebut, semuanya sudah memiliki keluarga dan berusia sekitar 30-50 tahun.

Dalam sudut pandang ilmu, laki-laki dan perempuan memiliki potensi yang sama untuk menjadi seorang pemimpin. Namun dalam kaitannya dengan gender, tidak menutup kemungkinan bahwa perbedaan gender ikut ambil bagian dalam pengendalian manajemen yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Memimpin memang seharusnya tidak ada perbedaan faktor gender. Setiap pemimpin harus bersikap bijaksana, profesional dan tegas dalam memimpin. Apabila kesetaraan gender dapat diterima, maka perbedaan gender pun harus diterima pula karena secara konstruktif laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan-perbedaan alami. Peran alami laki-laki yang bertanggung jawab menanggung kehidupan keluarga

sebagai kepala rumah tangga dan peran perempuan yang menjadi penolong dalam keluarga sebagai ibu rumah tangga. Peran laki-laki yang memang dapat berfokus pada pekerjaan eksternal sementara perempuan yang memiliki peran ganda sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga. Hal itu menjadikan hambatan bagi kaum perempuan, terutama dalam memimpin bawahannya. Perbedaan alami yaitu natur fisik juga termasuk hambatan selain faktor peran laki-laki dan perempuan. Laki-laki bisa lebih kuat secara fisik dibanding perempuan, dan perempuan mempunyai pengaruh hormon (misalnya saat menstruasi). Namun dalam kasus ini, pemimpin kepala unit bagian di kantor BPJS Ketenagakerjaan cabang Gresik mayoritas adalah perempuan.

Saat ini sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Menurut Sumarsono (2010) sumber daya manusia pengertiannya dapat dibagi menjadi dua, yaitu sumber daya manusia mengandung arti usaha kerja ataupun jasa yang diberikan dalam sebuah proses produksi dan sumber daya manusia menyangkut setiap orang yang mampu melaksanakan aktivitas kerja dengan jalan memberikan jasa baik tenaga ataupun ilmu. Perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Terry (Thoha 2010;5) kepemimpinan meliputi proses memperbarui dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk

mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kinerja suatu perusahaan merupakan efisiensi yang dapat dioptimalkan untuk mengerjakan produksi barang atau jasa pada perusahaan dan pemimpin dari suatu perusahaan menjadi faktor pendorong dan pendukung dalam memimpin karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Namun dalam pelaksanaannya setiap pemimpin pasti memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Menurut Kartini dan Kartono (2014;34) gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Kualitas pemimpin berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan, dalam hal ini gaya kepemimpinan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh atasannya.

Gaya kepemimpinan menjadi faktor pertama dalam meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Menurut Kent, dkk. (2010) terdapat perbedaan pendekatan signifikan antara laki-laki dan perempuan dalam mengkomunikasikan maksud dan tujuan yang tercermin dalam gaya kepemimpinan. Faktor gender menjadikan gaya kepemimpinan dalam memimpin tiap unit bidang bervariasi, dan terdapat kelebihan dan kekurangan masing-masing.

Tenaga kerja di Indonesia berperan sebagai salah satu penggerak ekonomi dan juga sebagai sumber daya yang jumlahnya cukup melimpah. Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia wajib dilaksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja. Pada perusahaan tersebut harus diperhatikan mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan

diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong royongan sebagai mana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Jaminan pemeliharaan kesehatan merupakan jaminan sebagai upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya. BPJS Ketenagakerjaan merupakan perusahaan yang diharapkan dapat memberikan kualitas kerja yang baik untuk mengolah jaminan pemeliharaan para tenaga kerja di Indonesia.

Dari latar belakang diatas, menjadikan motivasi peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan Berbasis Gender pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Gresik.”

## **1.2 Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana gaya kepemimpinan berbasis gender pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Gresik ?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan yang tepat untuk kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Gresik ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini antara lain :

1. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan berbasis gender pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Gresik.
2. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang tepat untuk kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Gresik.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau acuan bagi peneliti selanjutnya yang mengambil topik gaya kepemimpinan berbasis gender.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi para pemimpin perusahaan dalam memimpin karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

3. Bagi akademisi

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan kemajuan bagi akademisi dan dapat di jadikan acuan atau referensi untuk penelitian selanjutnya.