

Menurut Archer&Lloyd, dan Doyle dalam Muljani (2000, hlm. 45) terdapat peran *gender* berdasarkan stereotip dan umumnya dapat diterima secara luas oleh masyarakat. Beberapa anggapan yang umum mengenai pria tetap dipertahankan, bahwa mereka bersifat (paling tidak asertif), *logic*, *unemotional*, *independent*, dominan, kompetitif, objektif, aktif dan diatas semuanya adalah kompeten. Sebaliknya wanita seringkali dianggap tampak pasif, non-asertif, *illogical*, *emotional*, *dependent*, *subordinat*, hangat dan *nurturing*. Tidak semua orang berpatokan pada *gender* stereotip ini, tetapi terdapat fakta-fakta yang kuat bahwa hal ini sudah begitu berurat akar dalam masyarakat.

Berdasarkan stereotip tersebut ada beberapa fenomena psikologis yang mempengaruhi cara wanita berpikir, bertindak dan berbicara. Fenomena-fenomena psikologis tersebut, diantaranya:

- a. *Cinderella complex*, menurut Dowling dalam Muljani (2000, hlm. 42), yaitu suatu jaringan sikap dan rasa takut yang sangat menekan sehingga wanita tidak bisa dan tidak berani memanfaatkan sepenuhnya kemampuan otak dan kreativitasnya. Sebagaimana halnya Cinderella yang menanti Sang Pangeran untuk menyelamatkannya, demikianlah menurut Dowling (1981) wanita masa kini masih menanti sesuatu hal yang berasal dari luar untuk mengubah hidup mereka.
- b. *Fear of success*, menurut Horner dalam (Stefani, Pudjibudojo, dan Prihanto, 2000, hlm. 52) yaitu ketakutan wanita akan keberhasilan, karena akan diterimanya konsekuensi negatif dari masyarakat. Para

wanita khawatir bahwa keberhasilannya dalam dunia kerja justru akan menimbulkan konflik dalam rumah tangga, karena mungkin dengan posisinya yang semakin menonjol, suami tidak bisa menerima dan merasa tersaingi. Untuk menghindari kondisi ini, banyak wanita yang akhirnya sudah merasa puas hanya dengan bekerja sekedar memperoleh penghasilan tanpa terlalu mempersoalkan peningkatan prestasi ataupun keberhasilan dalam karier. Mereka tidak ingin gagal, namun juga tidak mau mencapai prestasi yang optimal. Faktor dukungan keluarga akan memberikan pengaruh bagi kaum wanita dalam usahanya mewujudkan karier, terutama suami. Wanita akan mampu berkarier dengan optimal dan tidak mengalami kecemasan ketika meraih keberhasilan dalam karier karena dukungan tersebut. Dan juga karena adanya anggapan bahwa kesuksesan identik dengan sifat maskulin, sehingga lebih pantas diraih oleh kaum pria. Wanita menghindari sukses karena takut akan kehilangan feminitasnya, seperti tidak menarik di hadapan kaum pria.

Menurut Kanter (1976, hlm. 233-236) ada empat faktor yang berpengaruh dalam kepemimpinan perempuan, yaitu :

1) *The mother* (keibuan)

Pemimpin perempuan cenderung bersikap sebagaimana layaknya seorang ibu, misalnya dikala sang anak sakit, sang ibu akan menyediakan obat. Nantinya akan timbul asumsi bahwa pemimpin perempuan mempunyai sifat simpatik, pendengar yang baik, dan mudah untuk mencurahkan permasalahan.

2) *The pet* (kesayangan)

Pemimpin perempuan cenderung menjadi kesayangan bagi bawahannya, sehingga bawahan akan lebih menjaganya. Dalam hal ini karyawan akan menganggap pemimpin perempuan sebagai orang dekat, sehingga tidak terdapat rasa canggung.

3) *The sex object* (obyek seksual)

Pemimpin perempuan cenderung menjadi penyemangat kerja bagi karyawannya. Dalam hal ini, pemimpin perempuan dianggap sebagai sebuah faktor yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat, akan tetapi kemauan yang timbul dari karyawan untuk bekerja lebih giat bukan karena perintah yang diberikan, tetapi karena ada dorongan dari dalam.

4) *The iron maiden* (wanita besi)

Pemimpin perempuan cenderung bersikap tegas dalam memimpin bawahannya, sehingga timbul kesan tegas. Dengan adanya sikap ini, maka pemimpin digambarkan sebagai sosok pemimpin yang keras.

2.2.3. Prestasi Kerja

2.2.3.1. Pengertian Prestasi Kerja

Salah satu kebutuhan yang terkuat dalam diri manusia adalah kebutuhan merasa berprestasi dimana ia merasa bahwa apa yang menjadi pekerjaannya penting dan penyelesaian pekerjaan tersebut baik. Seorang karyawan akan menjalani kehidupan mempunyai kebutuhan untuk mencapai sukses. Kebutuhan berhubungan erat dengan pekerjaan yang sedang ditekuninya dan berusaha

4) Status

Status dapat mengoptimalkan kemampuan karyawan di luar waktu kerja/lembur. Seorang bujangan masih dapat berfikir bebas tanpa harus memikirkan orang lain, terutama seseorang yang telah berkeluarga, sedikit atau banyak jika terjadi sesuatu hal dalam keluarganya maka akan mengganggu konsentrasi dalam bekerja, yang berarti tingkat prestasi kerjanya pun dapat terganggu.

5) Masa Kerja

Masa kerja menunjukkan bahwa seseorang karyawan dapat dikatakan sudah berpengalaman dalam bekerja sehingga mereka dapat bekerja dengan baik. Makin lama seseorang bekerja maka dapat merasakan tingkat kepuasan yang telah diberikan oleh perusahaan, jika seseorang merasa puas maka semangat untuk menghasilkan yang terbaik atau berprestasi akan selalu menyertainya dalam bekerja.

2.2.5. Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Kanter (1976, hlm. 233-236) ada empat faktor yang berpengaruh dalam kepemimpinan perempuan, yaitu : *the mother*, *the pet*, *the sex object*, dan *the iron maiden* pada intinya menggambarkan kepemimpinan perempuan adalah pemimpin yang menuntun, membimbing, dan memberi semangat karyawannya untuk dapat bekerja dengan baik sehingga tujuan akan tercapai sehingga prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat.

- kesehatan lingkungan, PKM, Usaha Kesehatan Sekolah, olah raga, pengobatan termasuk pelayanan darurat karena kecelakaan, kesehatan gigi dan mulut, laboratorium sederhana, upaya kesehatan kerja serta usia lanjut, upaya kesehatan jiwa: mata, khusus, lainnya dan pencatatan serta pelaporan.
- b. Pelaksanaan pembinaan upaya kesehatan, peran serta masyarakat, koordinasi semua upaya kesehatan, sarana pelayanan kesehatan, pelaksanaan Rujukan Medik, pembantuan sarana dan pembinaan teknis kepada PUSKESMAS Pembantu, Bidan Desa, Unit Pelayanan Kesehatan Swasta serta kader pembangunan kesehatan.
 - c. Pelaksanaan pengembangan upaya kesehatan dalam hal pengembangan Kader Pembangunan Bidang Kesehatan di wilayah, pengembangan kegiatan swadaya masyarakat bidang kesehatan.

3.1.3.9. Unit Pelaksana Teknis Dinas Laboratorium Kesehatan Masyarakat

Unit Pelaksana Teknis Laboratorium Kesehatan Masyarakat mempunyai kedudukan sebagai unsur pelaksana teknis operasional sebagian tugas Dinas Kesehatan.

Unit Pelaksana Teknis Laboratorium Kesehatan Masyarakat dipimpin oleh seorang Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

Unit Pelaksana Teknis Laboratorium Kesehatan Masyarakat mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas Kesehatan dibidang pelayanan laboratorium kesehatan masyarakat, yang mempunyai fungsi:

pekerjaannya tanpa pengawasan dari pimpinan. Beberapa indikator dari ketidaktergantungan yaitu :

- Kesiapan berusaha dalam memecahkan persoalan
- Kemandirian dalam penyelesaian tugas
- Kepercayaan diri pada kemampuan menyelesaikan pekerjaan

4) Ketersediaan

Merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan berupa hal-hal yang berkaitan dengan sejauh mana seseorang karyawan menepati waktunya atau disiplin waktu, meninjau periode istirahat yang ditetapkan, dan catatan kehadiran serta keseluruhan. Beberapa indikator dari ketersediaan yaitu

- Disiplin kehadiran
- Disiplin waktu.kerja
- Kerajinan

5)Kehandalan

Merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan berupa hal-hal yang berkaitan dengan sejauh mana seseorang karyawan dapat diandalkan menyangkut penyelesaian tugas dan tindak lanjutnya. Beberapa indikator dari kehandalan yaitu :

- Kecepatan berfikir
- Kecepatan bertindak
- Penyesuaian tugas-tugas baru
- Pemahaman tugas-tugas baru
- Kesiapan mengikuti perubahan perusahaan
- Kesiapan mengikuti perkembangan perusahaan

Tabel 3.9
 Hasil Pengukuran Validitas
 Pernyataan-Pernyataan *The sex object*

PERNYATAAN	R_{HITUNG}	R_{TABEL}	KETERANGAN
21	0,587	0,239	Valid
22	0,509	0,239	Valid
23	0,131	0,239	Gugur
24	0,511	0,239	Valid
25	0,481	0,239	Valid
26	0,630	0,239	Valid
27	0,003	0,239	Gugur
28	-0,355	0,239	Gugur
29	0,354	0,239	Valid
30	0,355	0,239	Valid

Sumber: Data Primer (Lampiran B, hlm. 132)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 21 sampai 30 pernyataan variabel *the sex object* dapat diketahui bahwa 7 butir pernyataan valid dan 3 butir pernyataan gugur yaitu pernyataan nomor 23, 27, 28.

Tabel 3.10
 Hasil Pengukuran Validitas
 Pernyataan-Pernyataan *The iron maiden*

PERNYATAAN	R_{HITUNG}	R_{TABEL}	KETERANGAN
31	0,644	0,239	Valid
32	0,723	0,239	Valid
33	0,444	0,239	Valid
34	0,483	0,239	Valid
35	0,686	0,239	Valid
36	0,403	0,239	Valid
37	0,096	0,239	Gugur
38	0,605	0,239	Valid
39	0,565	0,239	Valid
40	-0,233	0,239	Gugur

Sumber: Data Primer (lampiran B, hlm.133)

Dari pernyataan diatas, diketahui bahwa dari 31 sampai 40 pernyataan variabel *the iron maiden*, dapat diketahui bahwa 8 butir pernyataan valid dan 2 butir pernyataan gugur yaitu pernyataan nomor 37 dan 40.

Tabel 3.11
 Hasil Pengukuran Validitas
 Pernyataan-Pernyataan Variabel Prestasi Kerja

Pernyataan	R_{HITUNG}	R_{TABEL}	Keterangan
1	0,540	0,239	Valid
2	0,639	0,239	Valid
3	0,669	0,239	Valid
4	0,558	0,239	Valid
5	0,569	0,239	Valid
6	0,471	0,239	Valid
7	0,653	0,239	Valid
8	0,697	0,239	Valid
9	0,663	0,239	Valid
10	0,572	0,239	Valid
11	0,663	0,239	Valid
12	0,647	0,239	Valid
13	0,662	0,239	Valid
14	0,731	0,239	Valid
15	0,601	0,239	Valid
16	0,472	0,239	Valid
17	0,615	0,239	Valid
18	0,747	0,239	Valid
19	0,612	0,239	Valid
20	0,407	0,239	Valid
21	0,505	0,239	Valid
22	0,706	0,239	Valid
23	0,534	0,239	Valid
24	0,625	0,239	Valid
25	0,271	0,239	Valid
26	0,311	0,239	Valid
27	0,631	0,239	Valid

Sumber: Data Primer (lampiran B, hlm. 134)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 27 pernyataan variabel prestasi kerja, tidak ada pernyataan yang gugur.

Setelah melalui perhitungan validitas dengan program SPSS 12.0, didapatkan hasil 54 pernyataan valid dan 13 pernyataan gugur. Untuk lebih memudahkan dalam pemahaman mengenai hasil uji validitas pernyataan, maka berikut ini ditampilkan ringkasan pernyataan yang valid.

Syarat minimum dianggap reliabel adalah :

- Menghasilkan r hitung yang positif
- Besarnya r hitung lebih besar dari r tabel.

3.5.2.1. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3.13
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>
<i>The Mother</i>	0,756
<i>The Pet</i>	0,474
<i>The Sex Object</i>	0,625
<i>The Iron Maiden</i>	0,767
Prestasi Kerja	0,934

Sumber: Data Primer (Lampiran B, hlm. 128)

Dari tabel di atas diketahui bahwa kelima variabel mempunyai nilai r hitung yang positif dan lebih besar dari r tabel sebesar 0,239, sehingga kelima variabel dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

3.6. Alat Pengumpulan Data

3.6.1. Kuesioner

Metode pengumpulan data primer dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Metode ini dilakukan untuk memperoleh data melalui penyebaran daftar pertanyaan yang ditujukan ke responden. Pertanyaan tersebut meliputi 2 (dua) variabel yang sedang diteliti yakni variabel independen dan variabel dependen. Kuesioner disusun dengan sistematika sebagai berikut (terlampir):

- 1). Bagian pertama, pertanyaan tentang identitas responden (jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan status).

2). Bagian kedua, pertanyaan yang berhubungan dengan variabel independen dan dependen.

Jawaban dari kuesioner yang berisi daftar pernyataan diisi subjek penelitian.

Subjek penelitian sebagai responden diminta memberi jawaban yang telah disediakan, dimana:

- a. Angket kepemimpinan (variabel bebas atau X) berupa kepemimpinan perempuan disusun berdasarkan metode *Skala Likert* dengan jawaban yang terdiri dari 5 jenjang penilaian dengan besar nilai 1 sampai 5, dengan perincian: Sangat Tidak Setuju (STS) nilai 1, Tidak Setuju (ST) nilai 2, Netral (N) nilai 3, Setuju (S) nilai 4, Sangat Setuju (SS) nilai 5.

Semakin tinggi skor yang diperoleh berarti semakin baik penilaian responden terhadap corak interaksi antara pimpinan dan bawahannya, yang berkaitan dengan kepemimpinan perempuan. Begitu juga sebaliknya.

Tabel 3.14
Klasifikasi Nilai Untuk Setiap Jawaban Pernyataan Kepemimpinan Perempuan

No	Jawaban	Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

- b. Angket prestasi kerja (variabel terikat atau Y) disusun berdasarkan metode *Skala Likert* dengan jawaban yang terdiri dari 5 jenjang penilaian dengan besar nilai 1 sampai 5, dengan perincian: Tidak Baik

4) Uji *Anova*

Uji *anova* digunakan untuk mengetahui apakah rata-rata lebih dari dua sampel berbeda secara signifikan atau tidak. Dalam penelitian ini uji *anova* dilakukan untuk mengetahui apakah ada perbedaan prestasi kerja karyawan berdasarkan karakteristik karyawan (usia, pendidikan, jenis kelamin, status, masa kerja). Uji *anova* dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS 12 For Windows*.

- a. 4 pernyataan tentang mutu
- b. 2 pernyataan tentang produktivitas
- c. 3 pernyataan tentang ketidaktergantungan
- d. 3 pernyataan tentang ketersediaan
- e. 6 pernyataan tentang kehandalan
- f. 3 pernyataan tentang sikap
- g. 3 pernyataan tentang ketangguhan
- h. 3 pernyataan tentang pengetahuan jabatan

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul, diperoleh distribusi frekuensi untuk prestasi kerja yang hasilnya terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 4.12
Persepsi Karyawan Tentang Prestasi Kerja

No	Kelompok Jawaban	Skor	% Persepsi	Jawaban	
				Frekuensi	%
1	Cukup baik	27-63	0%-32,99%	1	7%
2	Baik	64-99	33%-65,99%	57	57%
3	Sangat baik	100-135	66 %-100%	42	42%
Total				100	100%
Ket	Batas minimum	27	Nilai harapan	13500	
	Batas maksimum	135	Nilai nyata	9777	
	Klasifikasi	3	Persepsi harapan	100%	
	Range	$135-27 = 108$	Persepsi nyata	72,4%	
	Interval	36			
	Mean	$9777/100 = 97,77$			

Sumber : data primer diolah (Lampiran C, hlm. 146)

Dari tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa jawaban persepsi karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen tentang prestasi kerja terangkum dalam tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa secara umum prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan

semangat kerja karyawannya, dan juga adanya kerjasama yang terjalin antara pemimpin dan bawahannya terlihat karena adanya saling membutuhkan antara pemimpin dan bawahannya. dan juga adanya bimbingan dari pemimpin terhadap bawahannya, sehingga karyawan dapat menjalankan tugas/pekerjaan dengan baik.

Pada pertanyaan faktor *the iron maiden* (X_4) (wanita besi) (Lampiran C, hlm. 160) dalam kepemimpinan perempuan Kepala Dinas, responden juga menilai baik adanya sikap Kepala Dinas yang menjadi pemimpin yang dapat diandalkan dalam hal tugas-tugas yang dirasa sulit oleh karyawannya, karena sikap dan perilaku pemimpin karyawan menjadi lebih hormat kepada pemimpin, cenderung sempurna terhadap hasil kerja dan merasa puas bila karyawan mampu mencapai hasil/prestasi kerja yang telah ditetapkan. Pemimpin juga memberi sanksi yang tegas atas kesalahan kerja dan cenderung menunjukkan keunggulannya. Dalam rapat dapat menjawab kritik dengan tangkas dan memperjuangkan karyawannya yang berprestasi untuk lebih mudah naik jabatan.

Dari persepsi antara karyawan wanita dengan pria terdapat perbedaan, yaitu responden pria menilai Kepala Dinas lebih cenderung *the mother* (keibuan), sedangkan responden wanita cenderung *the iron maiden* (wanita besi).

Pada aspek prestasi kerja, secara umum responden menilai sudah baik dan para karyawannya dapat melaksanakan dan menyelesaikan dengan baik tugas-tugas yang diberikan pemimpin.

Berdasarkan penilaian dari responden tersebut, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan perempuan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen selama ini lebih

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan diatas, maka ada beberapa saran yang perlu diperhatikan sebagai berikut:

1. Bagi Kepemimpinan Perempuan

Kepemimpinan perempuan yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen adalah faktor *the mother* atau keibuan. Oleh karena itu disarankan pada Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen agar meningkatkan faktor Kepemimpinan perempuan yang lainnya, diantaranya meningkatkan faktor *the pet* karena dari hasil penelitian diketahui bahwa faktor *the pet* mempunyai hasil negatif atau mempunyai pengaruh yang berlawanan dengan variabel prestasi kerja. Sehingga diharapkan Kepala Dinas agar lebih mensosialisasikan kepemimpinan perempuan atau peranan jender kepada karyawan, sehingga persepsi karyawan terhadap pemimpin perempuan menjadi berbeda tidak hanya menganggap stereotip wanita yang selama ini melekat yaitu wanita yang hanya menonjolkan feminimnya saja. Selain itu juga dengan adanya perubahan persepsi tentang kepemimpinan perempuan diharapkan juga prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen semakin meningkat.

2. Bagi Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen secara umum adalah baik, walaupun sudah terlihat baik hendaknya lebih ditingkatkan lagi karena Dinas

Kesehatan Kabupaten Kebumen adalah organisasi yang melayani kesehatan masyarakat, sehingga apabila prestasi kerja karyawan meningkat akan meningkat pula pelayanan kesehatan kepada masyarakat dan juga program Kebumen Sehat 2010 akan terlaksana dengan baik.

LAMPIRAN A

KUESIONER

Kepada Yth :
Bapak/Ibu/Saudara/i
Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen
di tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Bapak/Ibu/Saudara/i yang saya hormati, dalam rangka penelitian skripsi, saya mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner yang saya buat dengan memberikan jawaban yang sesuai dengan keadaan/pengalaman Bapak/Ibu/Saudara/i sebagai karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen. Kuesioner ini bertujuan murni untuk penelitian dalam rangka menyelesaikan skripsi dan bukan untuk tujuan lainnya.

Sebelum Bapak/Ibu/Saudara/i menjawab, bacalah pernyataan dengan baik. Semua jawaban yang dipilih adalah benar, asalkan sesuai dengan keadaan/pengalaman Bapak/Ibu/Saudara/i. Saya sangat menghargai kesungguhan dan kejujuran Bapak/Ibu/Saudara/i. Kerahasiaan identitas dan jawaban Insya Allah saya jamin.

Selamat mengerjakan dan terima kasih atas kesediaan dan kesungguhan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini.

Wasslamualaikum Wr. Wb

Hormat saya,

Imroah Khakimah
(Peneliti)