

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam kenyataan, mengelola manusia dengan segala aspek kehidupannya memang lebih sulit dibandingkan dengan mengelola sumber daya yang lainnya, hal ini disebabkan karena pemikiran manusia yang senantiasa berkembang seiring dengan perkembangan jaman.

Sumber daya manusia, yang lazimnya disebut tenaga kerja atau karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang paling penting bagi sebuah kegiatan usaha. Manusia merupakan pelaku utama dalam perusahaan, dimana manusia mengelola dan menjalankan sumber daya lain yang tersedia dalam kegiatan operasional perusahaan tersebut agar sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Sumber daya manusia sebagai aset penting dalam pembangunan untuk menghadapi kehidupan di masa yang akan datang terutama dalam menghadapi era globalisasi. Oleh karena itu perlu diadakan pembangunan terhadap aspek sumber daya manusia. Salah satu aspek yang berperan dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi adalah kepemimpinan.

Setiap pemimpin dalam memberikan perhatiannya untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua karyawan yang ada di lingkungan perusahaan/organisasi memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula dari tiap pemimpinnya. Keselarasan dan keharmonisan hubungan antara

pemimpin pada umumnya adalah kaum adam atau pria, sehingga perempuan kurang begitu diberi kesempatan untuk memimpin (dalam lingkup umum).

Seiring dengan majunya kebudayaan dan berkembangnya pola pikir manusia, berkembang pula kesetaraan *jender*. Dimana dengan adanya kesetaraan *gender* tersebut, saat ini kaum hawa (perempuan) tidak hanya lagi dijadikan sebagai *pihak penerima* saja, tetapi juga bisa sebagai pelaku utama bahkan juga bisa menjadi *stakeholder* dalam sebuah organisasi. Sebagai bukti nyata kepemimpinan perempuan yang dapat kita lihat bersama adalah terpilihnya Megawati Soekarnoputri sebagai Presiden Republik Indonesia. Terpilihnya Megawati Soekarnoputri saat itu langsung menjadi sebuah polemik di masyarakat, kenapa yang terpilih adalah seorang perempuan? Padahal masih ada calon lain yang berjenis kelamin laki-laki (di sini kita tidak melihat dari sisi kepartai politiknya). Dengan timbulnya fenomena tersebut, dapat kita ketahui bahwa ternyata saat itu bangsa kita masih sulit untuk menerima perempuan sebagai pemimpin.

Dalam Al Qur'an, setidaknya terdapat tiga tafsir tentang kesetaraan antara laki-laki dan perempuan, khususnya dalam hal kepemimpinan, yaitu Pertama, bahwa perempuan dan laki-laki diciptakan sebagai manusia dari entitas yang sama (QS An-Nisa, surat 4 ayat 1) karena itu kedudukan mereka sama dan sejajar; yang membedakan hanyalah kualitas ketakwaan (QS Al-Hujurat, surat 49 ayat 31). Kemanusiaan keduanya harus dihormati dan dimuliakan, tanpa membedakan yang satu dengan yang lain (QS Al-Isra, surat 17 ayat 70).

Kedua, perempuan dan laki-laki sama dituntut untuk mewujudkan kehidupan yang baik (*hayatan thayyiba*) dengan melakukan kerja-kerja yang positif (QS An-Nahl, surat 16 ayat 97). Untuk tujuan itu, diharapkan laki-laki dan perempuan saling bahu dan saling membantu satu dengan yang lain (QS At-Taubah, surat 9 ayat 71).

Ketiga, bahwa perempuan dan laki-laki memiliki hak yang sama untuk memperoleh balasan yang layak atas kerja-kerja yang dilakukan (QS Al-Ahzab, surat 33 ayat 35).

Dengan mendasarkan pada ayat-ayat itu, konsepsi *qawwam* yang ditawarkan adalah yang memandang kemanusiaan perempuan, sama seperti memandang kemanusiaan laki-laki. Dengan berdasarkan pada semangat tersebut, konsep *qawwam*-yang didasarkan pada QS An-Nisa (surat 4 ayat 34) yang melarang kepemimpinan perempuan harus dikaji ulang (Muhlis, 2004, hlm. 3).

Beberapa ulama progresif memberi makna berbeda yang lebih didasarkan pada nilai fundamental Islam. Misalnya, ayat tentang kesetaraan penciptaan lelaki dan perempuan (QS An-Nisa, surat 4 ayat 1), perbedaan manusia hanya didasarkan ketakwaannya (QS Al-Hujurat, surat 49 ayat 31), dan pengakuan atas derajat kemanusiaan keduanya yang harus dihormati tanpa membedakan satu atas lainnya (QS Al-Isra, surat 17 ayat 70).

Dalam hal prestasi dan tanggung jawab, laki-laki dan perempuan dituntut mewujudkan kehidupan yang baik dan melakukan kerja positif (QS An-Nahl, ayat 97), dan untuk tujuan itu perempuan dan laki-laki memiliki hak yang sama untuk memperoleh balasan yang layak atas kerja yang mereka lakukan (QS Al Ahzab,

surat 33 ayat 35). Bagi kalangan mufasir progresif, ayat-ayat itu jelas lebih prinsipil daripada ayat yang menceritakan lelaki adalah *qawwaam* bagi perempuan. Bagi mereka, ayat kepemimpinan itu dikategorikan sebagai ayat yang parsial yang dalam pemahamannya terikat pada ruang dan waktu. Oleh karena itu, ayat tentang kepemimpinan seharusnya tunduk dan dibaca dengan semangat ayat prinsipil yang tidak membutuhkan pembuktian atas kebenarannya (Natsir, 2004, hlm. 24)

Seiring dengan bergulirnya waktu, kepemimpinan perempuan sudah mulai diterima oleh masyarakat, hal tersebut merupakan sebuah langkah baru yang baik. Diharapkan dengan adanya kepemimpinan perempuan dapat meningkatkan prestasi kerja sehingga akan meningkatkan produktifitas perusahaan/organisasi.

Peningkatan prestasi kerja karyawan yang bersifat berkesinambungan juga terkait dengan bagaimana memimpin dalam menerapkan berbagai cara yang tercermin di dalam kebijakan-kebijakan yang proporsional dan mewakili kepentingan perusahaan dan karyawan secara keseluruhan. Prestasi kerja menurut Suyadi Prawirosentono (1999, hlm. 68) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Seperti yang telah dikemukakan bahwa pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan bukan berarti hanya dilihat atau dinilai tetapi meliputi berbagai hal, seperti kemampuan kerja, disiplin, hubungan kerja, prakarsa kepemimpinan, dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang digeluti.

Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen, merupakan sebuah organisasi kerja yang mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan Otonomi Daerah di bidang kesehatan. Wujud nyata dari prestasi kerja karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen adalah lancarnya kegiatan pelayanan kesehatan terhadap masyarakat di kabupaten Kebumen. Dengan meningkatnya prestasi kerja karyawan, diharapkan juga dapat meningkatkan pelayanan kesehatan terhadap masyarakat yang terwujud dalam meningkatnya tingkat kesehatan masyarakat kabupaten Kebumen, sesuai dengan visi Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen, yaitu terwujudnya Kebumen sehat 2010.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen”

## 1.2. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan perempuan yang terdiri dari faktor *the mother, the pet, the sex object, dan the iron maiden* terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen ?
2. Faktor manakah dari unsur kepemimpinan perempuan yang terdiri dari *the mother, the pet, the sex object, dan the iron maiden* yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen ?

3. Apakah ada perbedaan prestasi kerja karyawan berdasarkan karakteristik karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen ?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan perempuan yang terdiri dari faktor *the mother, the pet, the sex object*, dan *the iron maiden* terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui faktor dari unsur kepemimpinan perempuan yang terdiri dari *the mother, the pet, the sex object*, dan *the iron maiden* yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen.
3. Untuk mengetahui perbedaan prestasi kerja karyawan berdasarkan karakteristik karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Disamping tujuan yang telah diuraikan di atas, penelitian ini juga mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Bagi organisasi

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada pemimpin, sehingga nantinya pemimpin tersebut dapat memilih jenis kepemimpinan mana yang lebih tepat digunakan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Bagi penulis

Skripsi ini merupakan penerapan-penerapan dari teori-teori yang penulis peroleh di bangku kuliah ke dalam praktek yang ada.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi atau data pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

