

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Seorang pemimpin adalah orang yang menginspirasi dengan visi yang jelas tentang bagaimana melakukan sesuatu dengan lebih baik. Pemimpin dan kepemimpinan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Seorang pemimpin membutuhkan jiwa kepemimpinan, Jack Welch (Slater 2001). Etos kepemimpinan ini terbentuk dari proses sesekali hingga akhirnya mengkristal dalam bentuk kualitas kepemimpinan. Mereka yang memiliki jiwa kepemimpinan akan mampu menciptakan di dalam diri mereka jaminan kepemimpinan melalui usaha mereka yang tekun. (Fahmi, 2012).

Menurut Hasibuan (2014) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja secara kolaboratif dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin bertanggung jawab untuk menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Pemimpin menggunakan seluruh sumber daya perusahaan untuk memanfaatkan peluang yang ada. Oleh karena itu, para pemimpin memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

Sebagai bagian dari angkatan kerja dalam kehidupan masyarakat, laki-laki dan perempuan memiliki status yang sama sebagai agen dan objek pembangunan. Keduanya memainkan peran yang sama dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan pemanfaatan hasil pembangunan. Perbedaan keduanya terletak

pada keadaan fisik organ reproduksi. Faktanya, perbedaan antara organ reproduksi pria dan wanita sering distandarisasi, dan wanita dianggap memiliki status yang lebih rendah daripada pria. Wanita digambarkan sebagai orang yang tidak berdaya dan emosional tidak mampu membuat keputusan penting, wanita hanya bisa bekerja dari rumah dan membantu suami mendapatkan penghasilan tambahan, dan pria adalah orang yang sempurna dan kuat. Ya, pria adalah sumber pendapatan utama. (Megawangi, 1999, Umar, 2001, Marsot, 2000).

Carli (2010) Sebagai pemimpin, pria lebih berdedikasi, berpengetahuan luas, memiliki kemampuan analisis yang lebih baik, dan lebih mampu berpikir abstrak dan memecahkan masalah, sedangkan wanita lebih hangat, lebih cantik, lebih terbuka, dan lebih suportif. Laki-laki berperan sebagai administrator utama masyarakat, perempuan tidak memiliki hak secara ekonomi, sosial, politik, dan psikologis, termasuk dalam lembaga perkawinan. Menurut Rokhmansyah (2013) Ketimpangan peran gender ini merupakan salah satu hambatan struktural yang menghalangi individu untuk memiliki akses yang sama dalam masyarakat.

Namun, seiring berjalannya waktu, banyak perempuan yang ikut serta dalam membangun peradaban dunia. Banyak perempuan telah memenangkan arena politik dan menjadi presiden negara mereka, memegang posisi seperti menteri, pemimpin daerah, dan wakil presiden. (Rahim, 2016).

Menurut hasil Grant Thornton International Business Report (IBR) 2017, perempuan Indonesia menempati urutan kedua dunia untuk proporsi perempuan di posisi manajerial. Hasil ini juga didukung oleh data Badan Pusat Statistik (BPS) 2019, yang menunjukkan jumlah perempuan di posisi manajemen meningkat dari

tahun ke tahun. Misalnya, meningkat dari 28,97% pada 2018 menjadi 30,63% setiap tahun pada 2019. Mirip dengan Indonesia, pemimpin perempuan dalam organisasi sedang naik daun, tetapi survei di berbagai negara menunjukkan hasil yang serupa. (BPS, 2019).

Namun, menurut jajak pendapat Financial News 2012, hingga 66% responden wanita merasa bahwa jenis kelamin mereka membuat mereka lebih sulit untuk berhasil dalam karir mereka. Ketika jajak pendapat kedua dilakukan empat tahun kemudian pada tahun 2016, gambaran mengerikan yang sama muncul seperti pada tahun 2012. Sama seperti ketika 65% responden masih percaya bahwa gender mereka berbahaya bagi mereka (Financial News, 2016). Hal ini juga karena perempuan dianggap kurang mampu dibandingkan pemimpin laki-laki karena perempuan memiliki gaya kepemimpinan tradisional dan gaya kepemimpinan perempuan meniru kepemimpinan laki-laki. Dengan demikian, peran kepemimpinan perempuan dipertanyakan (Carli, 1999). Akan tetapi sebagian perempuan memiliki aspek perilaku komunal yang cenderung mempertimbangkan kesejahteraan bawahan dan menekankan interaksi dan dukungan bawahan, cenderung memiliki aspek agen, dan cenderung dominan dalam aspek perilaku ini (Gibson dkk, 1996)

Banyak program pengembangan kepemimpinan terutama ditujukan untuk *personal growth* (pertumbuhan pribadi). Jika seseorang individu ingin memimpin orang lain dengan baik, ia harus bisa memimpin diri sendiri. Keyakinan adalah dasar untuk memimpin diri sendiri dan orang lain. Mengenali kekuatan dan kelemahan mereka memudahkan seseorang untuk memulai program

pengembangan (Odom, Boyd, & Williams, 2012). Pengembangan kepemimpinan adalah proses berkelanjutan dari *personal growth*. Salah satu komponen kunci dari pengembangan kepemimpinan adalah *personal growth* (pengembangan pribadi) (Odom, Boyd & Williams, 2012).

Menurut Githens (1996), *personal growth* merupakan aspek penting dari kepemimpinan, terutama bagi pemimpin wanita yang memiliki pengalaman berbeda dengan pemimpin laki-laki. Andajani, Sokang, dan Hadiwirawan (2002) menyatakan bahwa meskipun pemimpin wanita menghadapi tantangan memimpin perusahaan, mereka juga menghadapi peran sebagai istri yang baik dan ibu yang berbakti kepada keluarga mereka. Untuk alasan ini, Ahouari (2003) menekankan pentingnya *personal growth* pemimpin wanita dalam studinya tentang pertumbuhan pribadi pemimpin wanita. *Personal growth* (pertumbuhan pribadi) dapat memenuhi tantangan pekerjaan dan lingkungan sosial.

Di tempat kerja, sebagian besar kerangka *personal growth* didasarkan pada model di mana kelemahan individu dinilai sebagai peluang terbesar untuk pertumbuhan (Stander, Mostert, & de Beer, 2014). Kerangka kerja ini dapat digunakan oleh manajer untuk memandu *personal growth Initiative* (pertumbuhan pribadi). Dalam masyarakat saat ini dimana individu menghadapi tantangan yang beragam dan tuntutan perubahan, ada kebutuhan untuk terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Kondisi ini secara tradisional telah bertahap diterapkan oleh organisasi. Intervensi ini perlu beralih ke pendekatan yang lebih sukarela dan berkelanjutan, memungkinkan individu untuk secara aktif mencapai efektivitas mereka (Hurtz & Williams, 2009). Berbagai penelitian

menunjukkan bahwa individu yang mengalami *personal growth* secara aktif menggunakan keterampilannya untuk beradaptasi dan mengatasi situasi (Hennessy & Sawchuk, 2003).

*Personal growth* adalah fenomena yang didorong oleh situasi yang memungkinkan individu untuk menetapkan tujuan yang dipilih seperti menyelesaikan penelitian pada tingkat tertentu, mencapai sesuatu yang dianggap penting oleh individu, dan mengubah perilaku tertentu (Jain et al., 2015). Menurut DeCarvalho (1990), individu yang menunjukkan tingkat intensionalitas tinggi dalam proses perkembangan kemungkinan besar akan berubah sepanjang hidup. Dalam konteks konfigurasi ini, *personal growth initiative* (inisiatif pertumbuhan individu) adalah penting.

*Personal growth initiative* (inisiatif pertumbuhan individu) adalah konsep yang menggambarkan proses dimana individu secara aktif dan antusias terlibat dalam proses perubahan pribadi di bidang kehidupan mereka (Robitschek, 1999). Konsep ini meliputi kognisi, perilaku, sikap dan motivasi (Robitschek et al., 2009).

*Personal growth initiative* muncul ketika individu secara aktif mencari pengalaman pertumbuhan pribadi dan berpartisipasi dalam proses pengembangan (Le Cunff, 2019).

Studi empiris tinjauan literatur menunjukkan bahwa *personal growth initiative* dikaitkan dengan berbagai fungsi positif dalam individu dan organisasi. Sebagai contoh, beberapa penelitian menunjukkan bahwa upaya pengembangan pribadi memengaruhi makna hidup dan kepuasan hidup individu (Ayub & Iqbal,

2012; Shigemoto, et al., 2017). Menemukan makna hidup membutuhkan proses panjang yang mengharuskan individu untuk memahami makna positif kehidupan dan pertumbuhan pribadi untuk menemukan kepuasan dalam hidup.

Kemudian Vaksalla & Hashimah (2015) menyatakan telah menemukan bahwa *personal growth initiative* bermanfaat pada organisasi juga. *Personal growth initiative* termasuk terbuka untuk berubah dan beradaptasi dengan hal-hal baik dalam hidup (Meyers, et al., 2015) Akibatnya, individu cenderung tidak cepat menyerah dalam proses pembelajaran, dan loyalitas mereka terhadap perusahaan meningkat.

Guna mengetahui *personal growth initiative* pada *leader* wanita, dilakukan wawancara awal dengan tiga wanita yang menempati posisi *leader*. Hasil wawancara pertama yang dilakukan pada tanggal 7 September 2022 dengan C (29 tahun), Ci mengungkapkan kurang lebih sudah dua tahun menjabat sebagai seorang *leader* di tempatnya bekerja. Seiring perjalanan Ci sebagai seorang *leader* tidak jarang ia dipandang sebelah mata baik oleh karyawannya maupun rekanan kerja lainnya. Seringkali Ci dianggap tidak mampu untuk memimpin dikarenakan Ci seorang wanita dimana sebuah hal yang tidak rahasia lagi dimasyarakat seorang wanita dipandang sebagai sosok yang lemah, terlalu bawa perasaan dan lain sebagainya. Meskipun Ci memiliki pendidikan yang tinggi namun hal itu tetap membuat anggapan tersebut tidak berubah, sehingga perasaan minder dan bahkan meremehkan sendiri sering muncul dan dirasakan oleh Ci. Maka dari itu Ci berusaha untuk tetap memotivasi dirinya agar bekerja lebih ekstra lagi guna membuktikan bahwa ia mampu menjadi seorang *leader*.

Hasil wawancara kedua yang dilakukan pada tanggal 8 September 2022 dengan Y (28 tahun). Sudah lebih dari satu tahun Y menempati sebagai seorang *leader* di tempat ia bekerja. Menurut penuturan Y dalam lingkungan kerjanya, ia tidak terlalu mau ambil pusing terhadap anggapan orang seperti karena usianya yang masih terbilang muda serta statusnya sebagai seorang ibu rumah tangga tentu akan menyulitkan Y untuk bekerja. Namun Y merupakan orang yang masa bodoh dengan hal tersebut, selama ia melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar. Namun Y lebih mengungkapkan bahwa mau tidak mau dia harus mengorbankan sedikit waktu untuk anaknya, karena tidak mudah menjadi seorang ibu selain itu juga harus bekerja untuk membantu perekonomian keluarganya.

Hasil wawancara ketiga dilakukan pada tanggal 9 September 2022 dengan A (24 tahun), A menjabat sebagai *leader* hampir satu tahun. Selama ia diposisi tersebut ia lebih merasa muncul rasa kekhawatiran mengingat di dalam lingkungan kerjanya didominasi oleh laki-laki. Selain itu A juga merasa dibatasi untuk melakukan beberapa hal karena dianggap lemah, A juga beberapa kali mendapati perkataan agar ia menikah dengan pria kaya dan menjadi ibu rumah tangga saja. Sehingga sedikit banyak hal itu membuat A merasa tidak bisa berbuat banyak untuk dapat berkembang.

Pada hasil *preliminary* wawancara dengan ketiga informan didapatkan hasil yang kurang lebih hampir sama diantara ketiganya. Dimana ketiganya merasakan diskriminasi dan masih diragukan terkait kemampuan mereka dalam menjadi seorang *leader* sehingga hal tersebut membuat mereka terkadang merasa pesimis

dan harus bekerja lebih ekstra untuk membuktikan bahwa mereka mampu menjadi seorang *leader*.

Penelitian yang dilakukan Dhania, dkk (2021) berjudul “*Personal Growth Initiative of Millenials Woman Leader in Indonesia: a Qualitative Study*” pemimpin milenial wanita sangat berarti dalam hal inisiatif pengembangan pribadi. Perbedaan ini dapat dikategorikan menjadi dua makna: positif dan negatif. Dalam arti positif, sumber daya pribadi diketahui dipahami sebagai penilaian positif dari kemampuan individu untuk mengelola dampak lingkungan mereka. Jika individu menemukan inisiatif pertumbuhan pribadi dengan konotasi negatif sulit, sulit karena proses pertumbuhan diri adalah proses yang panjang dan kadang-kadang bisa melelahkan, menjemukan, dan sulit untuk menjaga konsistensi.

Orang dengan *Personal growth initiative* yang tinggi memiliki minat sadar dalam perbaikan diri. Individu dengan *Personal growth initiative* rendah kurang percaya diri dan ditemukan sangat rentan dalam menghadapi tantangan hidup (Shorey, Little, Snyder, Kluck, & Robitschek, 2007). Sebaliknya, individu yang memiliki *personal growth initiative* rendah cenderung kurang atau bahkan tidak memikirkan masa depan, sehingga tidak mempersiapkan diri dengan baik (Mutiasari & Sunawan, 2021).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “*Personal growth initiative pada leader wanita*”.



## B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dimensi-dimensi *personal growth initiative* pada *leader* wanita.

## C. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan keilmuan psikologi, khususnya keilmuan yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu psikologi industri dan organisasi.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi *leader* wanita

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi para *leader* wanita mengenai *personal growth initiative*.

#### b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Memberi kontribusi teoritis terhadap penelitian-penelitian lain jika akan melakukan penelitian selanjutnya dengan tema serupa.