

HUBUNGAN PERAN JENIS DENGAN MINAT MENJADI PEMIMPIN

Fathul Lubabin Nuqul

Abstrak

Peran jenis merupakan pola kepribadian yang diatribusikan kepada pria dan perempuan, peran jenis banyak dipengaruhi oleh proses pembelajaran social. Peran jenis diduga mempengaruhi pemikiran, perilaku dan perasaan individu termasuk juga minat menjadi pemimpin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara peran jenis maskulin, feminim dan androgini dengan minat menjadi pemimpin. Untuk memperoleh data digunakan BRSI (Bem Sex Role Inventory) dan Angket Minat menjadi pemimpin. Penelitian ini menunjukkan bahwa hanya peran jenis maskulin yang berhubungan dengan minat menjadi pemimpin sedangkan peran jenis androgini dan feminim tidak berhubungan dengan minat menjadi pemimpin.

Key Word : Peran Jenis, Minat, pemimpin

A. Latar Belakang

Manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai makhluk sosial yang mempunyai kebutuhan untuk berinteraksi dengan manusia lain. Manusia mungkin dapat hidup dalam kesendirian namun tidak untuk waktu yang lama karena terdorong oleh insting manusia untuk berinteraksi dengan manusia yang lain yang harus terpuaskan.

Dengan interaksi antara dua orang atau lebih individu secara otomatis akan membentuk kelompok. kelompok ini bisa merupakan komunitas kecil misalnya komunitas keluarga atau komunitas yang sangat besar seperti satu negara.

Manusia dalam organisasi atau kelompok biasanya masih membawa perbedaan-perbedaan individu yang meliputi, perbedaan pendapat, perbedaan kepentingan serta minat terhadap suatu obyek. Perbedaan ini dapat menghambat kelancaran roda organisasi. Perbedaan ini juga bisa disebabkan oleh perbedaan budaya, pendidikan atau biologis misalnya jenis kelamin. Perbedaan-perbedaan tersebut dapat menjadi suatu senjata yang ampuh dalam organisasi jika diantisipasi dan dimanfaatkan secara benar

Perbedaan tersebut juga bisa menghambat tujuan kelompok yang telah disepakati bersama. Untuk mengakomodasi hambatan tersebut maka dalam organisasi perlu adanya pemimpin sebagai pengatur dan yang mempengaruhi anggotanya untuk bekerja sama dalam organisasi tersebut.¹ . Seorang pemimpin haruslah seorang yang

dirasa mampu untuk mengatur anggotanya dan punya kapabilitas yang lebih dari anggotanya.

Pada zaman orde baru bangsa Indonesia sempat mengalami krisis kepemimpinan dalam artian pada zaman tersebut tidak banyak anak bangsa yang mau mengajukan diri sebagai pimpinan. Hal ini membuat rentang pimpinan menjadi panjang.

Fenomena panjangnya rentan kekuasaan ini, menimbulkan sebuah pertanyaan, apakah hal ini menandakan bahwa minat untuk menjadi pemimpin pada bangsa Indonesia pada taraf rendah?. Menurut Bhatia² salah satu sumber yang dapat menimbulkan minat terhadap obyek tertentu adalah lingkungan. Lingkungan ini meliputi lingkungan keluarga, sekolah dan pergaulan masyarakat. Dari lingkungan tersebut seorang individu terbentuk tringkah lakunya melalui proses belajar³. Dalam kontek kepemimpinan, lingkungan itu pula regenerasi pimpinan terbentuk melallui jenjang pendidikan formal seperti di sekolah atau kampus serta dapat juga melalui pendidikan non formal dari identifikasi terhadap orang tua, teman dan oarang dekat lainnya. Sehingga potensi dalam diri individu akan terarah dan dari dukungan lingkungan pula akan muncul minat menjadi pemimpin.

Secara potensi untuk menjadi pemimpin pada dasarnya setiap individu adalah sama, seperti yang telah dijelaskan pada hadist nabi "bahwa setiap anak yang dilahirkan itu terlahir dalam keadaan suci" (HR. Muslim). Hal ini juga diperkuat oleh pendapat JJ Rousseou⁴. Bahwa anak itu terlahir dalam keadaan baik, jahat atau tidaknya tergantung dari masyarakat yang membentuknya

Dari pendapat-pendapat tersebut jelas tergambar secara alamiah antara individu yang satu dengan yang lain adalah sama tak terkecuali antara pria dan perempuan, sehingga mucul apa yang dinamakan peran jenis yang menurut Deaux⁵ adalah konsepsi masyarakat, bagaimana masyarakat berfikir tentang pria dan perempuan. Dengan artian peran jenis adalah perlakuan masyarakat atau lingkungan terhadap pria dan perempuan.

Sedangkan menurut MacKinnon⁶ peran jenis adalah penjabaran dari perlaku, sikap atau kondisi instrinsik yang dipelajari, dilakukan dan dikuatkan secara sosial bagi masing-masing jenis kelamin. Peran jenis ini terbagi atas berbagai tipe, antara lain maskulin, androgini, feminin dan *undeferientiated*. Tipe-tipe tersebut memiliki kekhasan masing-masing yang membawa pengaruh kepada kecenderungan perilaku.

Individu-individu yang mempunyai peran jenis yang bagaimanapun adalah tetap manusia yang harus menjalankan tugasnya sebagai *Khilifatullah fil Ardli* atau pemimpin di dunia (Q.S. 2:30), namun yang menjadi permasalahan adalah sejauh mana pengaruh peran jenis tersebut terhadap minat menjadi pemimpin.

Di luar daripada itu untuk menjadi pemimpin seorang harus memenuhi persyaratan-persyaratan seperti yang diungkapkan oleh Sharma⁷ bahwa seorang pemimpin harus mempunyai pikiran yang cerdas, berkemauan keras dan mempunyai motif berprestasi yang tinggi.

Ahli lain, yaitu Kossen⁸ mensyaratkan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai kriteria-kriteria antara lain, mampu memecahkan masalah secara kreatif, sanggup mengkoordinasi dan mendengarkan, punya hasrat yang kuat terhadap kepemimpinan, sikap yang tulus, disiplin, punya tata krama, bergairah, punya percaya diri, dan punya kematangan emosi.

Jika melihat beberapa hal yang harus dipenuhi oleh pemimpin. Maka pemimpin adalah orang yang selain harus mampu juga mau, dan kemauan ini timbul karena adanya minat dari individu terhadap obyek tertentu. Seperti yang dikatakan oleh Crow & Crow⁹ bahwa minat sebagai kekuatan pendorong yang menyebabkan individu memberi perhatian terhadap aktivitas tertentu.

Selain meneliti tentang hubungan antara peran jenis dengan minat menjadi pemimpin, dalam penelitian ini juga meneliti apakah ada perbedaan antara minat menjadi pemimpin antara pria dan perempuan. Hal ini diilhami dengan meningkatnya intensitas kaum perempuan yang terjun dalam pentas politik baik dalam maupun luar negeri, karena selama ini perempuan dipandang sebagai kaum yang lebih inferior dari pada pria dan selalu terbelakang dalam hal kepemimpinan dibanding dengan pria.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas memunculkan permasalahan adakah hubungan peran jenis baik maskulin, feminim maupun androgini dengan minat menjadi pemimpin. Di samping itu pula apakah ada perbedaan minat menjadi pemimpin antara pria dan perempuan

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan apakah ada hubungan antara peran jenis dengan minat menjadi pemimpin, selain itu juga untuk mengetahui apakah ada perbedaan antara pria dan perempuan dalam minat menjadi pemimpin.

D. Kajian Teori

1. Peran Jenis

a. Pengertian Peran jenis

Dasar pengertian peran jenis berkembang dari fakta bahwa pria dan perempuan berbeda secara biologis. Perempuan memiliki kemampuan untuk mengandung dan melahirkan anak, sejak dulu kala perempuan secara alamiah dianggap memegang peranan dan tugas sebagai pengelola rumah tangga saja. Sementara pria karena memiliki otot yang lebih besar maka mereka mempunyai tugas untuk berburu dan mencari nafkah untuk keluarganya.¹⁰ Pembagian semacam ini telah berkembang sejak berabad-abad yang lalu karena memang pada dasarnya dari organisasi kemasyarakatan di setiap budaya manusia¹¹.

Sejak usia dini anak laki-laki dan perempuan telah dididik untuk tidak hanya menguasai ketrampilan tertentu yang sesuai dengan jenis kelaminnya, tetapi juga diharapkan untuk memiliki konsep diri dan atribut personal yang sesuai dengan jenis kelaminnya.¹² Dalam bermain antara anak laki-laki dan perempuan memiliki permainan yang berbeda. Anak laki-laki dipilhkan mainan yang merupakan simbolisasi dari aktivitas fisik dan mekanis yang berorientasi pada dunia luar rumah, sedangkan anak perempuan bermain dengan mainan yang menimbulkan tolong-menolong dan berhubungan dengan fungsi keindahan¹³

Dengan makin banyaknya berbagai penelitian masalah peran jenis akhirnya banyak ahli yang menyimpulkan bahwa faktor biologis serta lingkungan tidaklah merupakan penentu utama, tetapi peran jenis lebih merupakan stereotip yang disusun secara sosial atas pria dan perempuan.¹⁴ Atau dapat dikatakan bahwa peran jenis bukan merupakan penjabaran dari pria dan perempuan secara aktual, tetapi lebih merupakan konsep bagaimana masyarakat berfikir bahwa pria dan perempuan itu berbeda.¹⁵ Jadi dapat disimpulkan bahwa peran jenis merupakan peran yang kita tetapkan terhadap jenis kelamin tertentu dan menguat yang selalu kita berikan terhadap berbagai perilaku pria dan perempuan.

Mac Kinon¹⁶ menjelaskan pengertian peran jenis sebagai penjabaran dari perilaku, sikap atau kondisi intrinsik yang secara luas dipelajari, dilakukan dan

dikuatkan secara sosial bagi masing-masing jenis kelamin. Instilah maskulin dan feminim biasanya dikuatkan dalam mempelajari perilaku pria dan perempuan¹⁷. Konsep maskulin dan feminim sendiri pada akhirnya merupakan pokok masalah dari pembicaraan peran jenis. Semua aspek sifat dan perilaku yang merupakan stereotip dari perempuan disebut dengan feminim dan bagi pria disebut maskulin. Suatu pemahaman baru mengenai konsep peran jenis ini adalah bahwa maskulin dan feminim merupakan stereotip masyarakat atas pria dan perempuan dan itu tidak semata-mata berdasarkan fakta biologis. Dengan kata lain pria dan perempuan merupakan tanda atau informasi di mana individu yang melihat akan membuat suatu pertimbangan bagaimana pria dan perempuan itu berbeda¹⁸

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan peran jenis adalah serangkaian karakter baik perilaku maupun sifat tertentu yang dinilai oleh masyarakat sebagai karakter perempuan dan pria, karakter tersebut adalah feminim bagi perempuan dan maskulin bagi pria.

b. Peran Jenis Perempuan Dan Pria.

Ketika peran jenis masih dipandang sebagai konsepsi pembeda antara pria dan perempuan berdasarkan fakta biologis, perempuan memiliki status yang lebih rendah daripada pria. Dalam hal ini Mac Kinnon¹⁹ mengatakan bahwa *"the biological sex difference has been both exaggerated and to justify different treatment"*. Maka pengertian peran jenis kemudian telah ditekankan pada bagaimana perilaku dan sifat untuk masing-masing jenis kelamin.

Farley²⁰ Menjelaskan masalah peran jenis ini sebagai suatu pembiasaan (conditioning) masyarakat terhadap anak perempuan dan anak laki-laki, dimana anak laki-laki diajarkan untuk mandiri, berinisiatif mengambil tindakan, berorientasi pada tugas, rasional dan analitis sedangkan anak perempuan dididik untuk mampu berempati, bersifat non kompetitif, dan intuitif, tergantung dan penolong. Standar tersebut terus menerus dijadikan patokan dari perilaku yang normal serta tetap menjadi tuntutan masyarakat terhadap orang yang sudah dewasa sekalipun.

Menurut Mac Kinnon²¹ peran jenis pria mendorong mereka untuk menjadi agresif, kuat, dominan, serta kompetitif dan hal ini berlaku bagi pria di segala bidang. Sementara kondisi sosial menguatkan bahwa perempuan berlaku lembut dan pasif serta penurut apa yang dilakukan pria.

Suatu penelitian tentang stereotip perempuan dan pria yang dilakukan oleh Broverman dan Rosenkrantz²² diperoleh serangkaian sifat hangat dan ekspresi sebagai sifat dari perempuan serta kompetensi dan rasionalitas sebagai karakter dari pria.

Berdasarkan uraian mengenai perbedaan peran jenis perempuan dan pria di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada beberapa aspek yang dinilai sebagai peran jenis perempuan dan pria, yaitu aspek perilaku dan aspek sifat. Aspek perilaku feminim yang merupakan peran jenis dari perempuan antara lain adalah mengelola rumah tangga dan merawat anak, sedangkan aspek sifat feminim adalah hangat, emosional, lemah lembut, pasif. Aspek perilaku dari maskulin adalah aktif, agresif, mampu berinisiatif, dan mampu menghidupi keluarga, sedangkan aspek sifatnya adalah rasional, kompetitif, dominan, tidak tergantung dan penuh percaya diri.

c. Tipe peran jenis

Ada dua kelompok yang berbeda pendapat mengenai konsep peran jenis. Sekelompok ahli berpendapat bahwa sifat yang berbeda pada dimensi kepribadian yang pada masing-masing orang berada pada kutub yang berlawanan. Dengan pandangan tersebut mereka berkeyakinan bahwa korelasi antara M dan F akan ditemukan negatif.

Kelompok pakar lain berpendapat bahwa maskulinitas dan feminitas bukan merupakan dua konstruksi kepribadian yang berbeda dalam satu dimensi, melainkan merupakan dua dimensi yang berbeda sebab pada dasarnya manusia berkepribadian multidimensi. Tipe M dan tipe F antara keduanya tidak merupakan kumpulan sifat-sifat yang berlawanan. Tipe M dan tipe F adalah ortogonal artinya berbeda dan berdiri sendiri oleh karena itu korelasi antara M dan F sangat kecil dan hampir tidak ada tetapi bukan negatif seperti anggapan kelompok unidimensi oleh karena itu sifat-sifat pada tipe M dan tipe F dapat dimiliki oleh satu individu sekaligus, yaitu yang disebut dengan tipe Androgini. Sebaliknya kadar maskulinitas rendah dan feminitas rendah hal itu yang disebut sebagai undifferentiated.

Karakter masing-masing tipe lebih lanjut diuraikan dalam pembahasan berikut:

- a. **Maskulin** dengan ciri: agresif, penuh inisiatif, analitis, atletis, suportif, ambisius, asertif, senang sebagai pemimpin, independen mandiri, suka mendominasi, senang ambil resiko, teguh pendirian dan jantan.
- b. **Feminim** dengan ciri: kekanak-kanakan, manja, mudah merasa bersalah, setia, suka dirayu, pemalu, lemah lembut, kasih sayang, berbahasa halus.

- c. **Androgini** dengan ciri: androgini berarti penyesuaian yang baik tipenya maskulin sekaligus feminim atau sebaliknya.
- d. **Undifferentiated**. Tipe ini tidak bisa dibedakan antara tipe maskulin, feminim atau androgini.

2. Minat.

a. Pengertian Minat.

Asher dkk²³ mengemukakan istilah minat dalam dua cara pada psikologi. Pertama diartikan sebagai kondisi psikologis yang ditandai dengan pemusatan perhatian terhadap masalah-masalah atau aktivitas-aktivitas tertentu, atau sebagai kecenderungan untuk memahami suatu pengalaman yang akan diulang. Kedua minat diartikan sebagai suatu rasa senang yang dihasilkan dari adanya perhatian khusus terhadap suatu aktivitas tertentu.

Whiterington²⁴ mendefinisikan minat sebagai suatu kesediaan seseorang terhadap suatu obyek, seseorang (orang lain), suatu soal, atau situasi yang berhubungan dengan dirinya. Pada pengertian minat harus dianggap sebagai suatu keadaan yang sadar. Seseorang harus memiliki kesadaran bahwa itu memiliki sangkut paut terhadap dirinya terhadap dirinya atau tidak sebelum seseorang menaruh minat terhadap suatu obyek. Seseorang diprediksikan akan berhasil dalam aktivitasnya jika disertai dengan minat terhadap aktivitas tersebut, juga dengan adanya pengetahuan terhadap aktivitas tersebut maupun tentang kemampuan dirinya untuk bisa melakukan aktivitas tersebut.

Crow & Crow²⁵ mengartikan minat sebab kekuatan pendorong yang menyebabkan individu memberikan perhatian terhadap obyek yang bisa merupakan seseorang, situasi maupun aktivitas tertentu. Minat mengandung unsur perhatian dan hal ini menjadikan individu lebih aktif terhadap obyek yang diminati.

Jadi konsep minat dapat disimpulkan sebagai kondisi Psikologis yang di tandai dengan adanya perasaan senang dan pemusatan perhatian terhadap suatu obyek sehingga akan memunculkan dorongan melakukan sesuatu.

b. Sebab Timbulnya Minat dan Faktor yang Mempengaruhi Minat.

Faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya minat menurut Crow & Crow²⁶ ialah:

- i. Faktor dorongan dalam, misalnya dorongan ingin makan akan memotivasi aktivitas untuk mencari makanan dan membangkitkan minat untuk menyiapkan makanan.

- ii. Faktor motif sosial yaitu faktor lingkungan sosial yang membangkitkan suatu aktivitas, misalnya kehadiran orang lain dalam bersepeda mendorong orang lain untuk bersepeda dengan lebih cepat.
- iii. Faktor emosional, bahwa bila seseorang mendapatkan kesuksesan dari suatu aktivitas maka akan menimbulkan rasa senang dan akan memperkuat aktivitas tersebut dan sebaliknya kegagalan akan memperlemah suatu aktivitas.

Sifat kepribadian manusia yang kompleks menyebabkan ketiga faktor di atas tidak berdiri sendiri melainkan merupakan perpaduan dari ketiganya. Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa penyebab timbulnya minat apabila individu mempunyai kesanggupan dengan suatu obyek tersebut.

c. Sifat Pemimpin.

Untuk menjadi pemimpin yang bermutu harus memiliki sifat-sifat sebagai berikut Kossen²⁷ : 1). Kesanggupan memecahkan masalah secara kreatif; 2). Hasrat yang kuat dalam memimpin; 3). Banyak kepentingan dan sosiabilitas; 4). Sikap yang tulus terhadap bawahan; 5). Disiplin; 6). tata krama; 7) bergairah; 8). percaya diri; dan 9). Punya kematangan emosi

Sedangkan menurut Sharma²⁸ sifat-sifat yang harus dimiliki oleh pemimpin adalah : 1). Cerdas; 2). punya kemampuan dan keleluasaan sosial; 3) motivasi dari dalam; 4). motif berprestasi yang tinggi; 5). sifat hubungan yang kuat.

Menurut Tead²⁹ sifat-sifat pemimpin sebagai berikut: 1). kuat jasmani rohani; 2). yakin atas tujuan dan jurusan; 3). bersemangat besar; 4). bersahabat dan kasih sayang; 5). kejujuran; 6). punya kemahiran teknis; 7). ketegasan; 8). kecerdasan; 9). kecakapan mengajar; 10). kepercayaan.

Dari beberapa konsep kepemimpinan di atas maka dapat diambil beberapa sifat yang dianggap relevan yang nantinya digunakan sebagai indikator dalam alat ukur yang digabungkan dengan aspek dari teori minat. Sifat pemimpin yang diambil tersebut adalah 1). Percaya diri, 2). Tanggung jawab, 3). Motivasi kuat 4). Wawasan luas 5). Kemampuan menyusun rencana 6). Kemampuan mengontrol orang lain 7). Kemampuan mengambil keputusan 8). Kemampuan berkomunikasi.

d. Pemilihan Pemimpin dan Minat Menjadi Pemimpin

Rahmad³⁰ mengatakan bahwa manusia adalah makhluk sosial dimana manusia tidak bisa hidup terasing dalam waktu yang lama, ia memerlukan interaksi dengan

manusia yang lain. Interaksi dua manusia atau lebih akan muncul kepentingan bersama dan sesungguhnya pada saat itu terjadilah suatu organisasi³¹

Ferley³² mendefinisikan organisasi sebagai sekelompok orang yang bekerjasama dibawah kepemimpinan eksekutif untuk mencapai tujuan umum yang pasti.

Dari definisi organisasi tersebut di atas maka tampak jelas bahwa kepemimpinan adalah masalah sentral dalam kepengurusan organisasi. Maju mundurnya organisasi dan tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi tergantung dari kepemimpinan yang diterapkan oleh seseorang³³

Kartono³⁴ mengemukakan tiga teori tentang pemilihan pemimpin sebagai berikut:

- a. teori genetis, menurut teori ini menyatakan bahwa pemimpin tidak dibuat akan tetapi lahir jadi pemimpin oleh bakat-bakatnya yang luar biasa sejak lahir, dia telah ditakdirkan untuk menjadi pemimpin dalam kondisi yang bagaimanapun juga
- b. teori sosial. Teori ini menyatakan pemimpin harus dibentuk dan disiapkan, tidak dilahirkan saja, setiap orang bisa menjadi pemimpin melalui penyiapan dan pendidikan.
- c. teori ekologi. Teori ini menyatakan seseorang akan sukses menjadi pemimpin bila sejak lahir dia mempunyai bakat kepemimpinan dan bakat tersebut dikembangkan melalui pengalaman-pengalaman dan usaha pendidikan yang sesuai dengan tuntutan lingkungannya.

Dari uraian di atas tentang sifat sifat yang harus dikuasai dan teori tentang pemilihan pemimpin maka seorang pemimpin haruslah orang yang sempurna sesuai dengan lingkungannya karena dilihat dari tugas yang harus diemban oleh seorang pemimpin itu sendiri.

Menurut F. Ruch³⁵ tugas pemimpin ini meliputi:

1. *Structuring The situation*, yaitu memberikan struktur yang jelas tentang situasi-situasi rumit yang dihadapi oleh kelompok atau organisasi.
2. *Controlling group behaviour*, yaitu mengawasi dan menyalurkan tingkah laku kelompok, ia juga harus mengawasi perilaku anggota yang menyimpang dari norma kelompok.
3. *Spokesman of group*, ia harus menjadi juru bicara pada kelompoknya, selain itu dapat menerangkan dan merasakan kebutuhan-kebutuhan kelompok ke dunia luar.

Jika ditinjau dari tugas tersebut maka dalam pelaksanaan tugasnya, pemimpin harus punya hasrat atau motivasi yang kuat guna tercapainya tujuan bersama³⁶ Motivasi dalam memimpin akan menjadi kuat jika ada minat untuk memimpin dari individu. Adi³⁷ mengemukakan bahwa seseorang yang tidak suka terhadap pekerjaannya ataupun tidak berminat, tidak akan mendapat hasil yang baik meskipun kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut tersedia. Untuk itu seorang yang terbentuk dan berbakat sejak lahir hendaknya juga ditumbuhkan minat menjadi pemimpin dalam dirinya.

Jadi minat untuk menjadi pemimpin adalah ketertarikan individu secara sadar untuk menjadi pemimpin dalam suatu organisasi atau dengan kata lain dorongan yang menyebabkan individu mempunyai perhatian terhadap kepemimpinan atau kegiatan menjadi pemimpin.

Seperti halnya Whiterington³⁸ mengartikan minat sebagai kesadaran seseorang bahwa suatu obyek mempunyai sangkut paut dengan diri individu itu sendiri sehingga individu mengambil sikap terhadap obyek tersebut, demikian juga individu yang memiliki potensi dan sifat-sifat ideal untuk menjadi pemimpin diperkirakan individu tersebut mempunyai minat menjadi pemimpin. Begitu juga individu yang mempunyai sifat yang agresif, suka mengambil resiko, ekstrovert, dan ambisius diperkirakan mempunyai minat yang kuat menjadi pemimpin. Serta lingkungan yang kondusif juga akan mendorong minat seseorang menjadi pemimpin.

C. Hubungan Peran Jenis dengan Minat Menjadi Pemimpin.

Minat menjadi pemimpin adalah ketertarikan atau dorongan individu yang menjadikan ia berhasrat untuk menjadi pemimpin. Di mana dorongan tersebut mempunyai sangkut paut dengan diri individu dengan obyek yang diminati dalam hal ini menjadi pemimpin. Selain harus mampu menjalankan roda kepemimpinan, individu juga punya kemauan dan hasrat dalam memikul tanggung jawab kepemimpinan.³⁹ Dengan demikian individu yang mempunyai kepribadian dan potensi untuk menjadi pemimpin, sikap yang positif pada pemimpin serta lingkungan yang kondusif untuk menjadi pemimpin, maka akan menimbulkan minat untuk menjadi pemimpin dimana minat digunakan untuk menunjukkan kekuatan motif yang menyebabkan individu memberi perhatian terhadap obyek yang diminati misalnya barang, orang atau aktivitas⁴⁰

Earl dan Schull⁴¹ mengatakan bahwa seorang pemimpin yang ideal untuk menjalankan roda kepemimpinan adalah individu yang mempunyai sifat mandiri, inisiatif, tegas, sabar, tekun, teguh, jujur, komunikatif, motivasi tinggi dan berhasrat untuk maju.

Sehubungan dengan itu Bem⁴² menyatakan bahwa sifat mandiri dan semangat ditemukan pada peran jenis maskulin (M) dan androgini (A). Bem juga beranggapan bahwa peran jenis maskulin mempunyai sifat ambisius dan penuh inisiatif, tegas, sabar dan tekun serta teguh. Anderson⁴³ berpendapat sifat tekun dan mandiri adalah sifat khas individu androgini. Sifat kemandirian tersebut sangat dibutuhkan untuk mengembangkan diri karena seorang pemimpin haruslah selalu berfikir maju dan punya kemauan untuk berkembang.

Sedangkan pada tipe feminim ternyata kurang tampak, karena sifat dari tipe feminim seperti malu, manja kekanak-kanakan, suka dirayu, setia adalah sifat yang bertendensi untuk cenderung pasif. Padahal seorang pemimpin harus kemauan keras, kebutuhan berkuasa, dan berprestasi⁴⁴

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa peran jenis tipe maskulin dan tipe androgini berhubungan dengan minat menjadi pemimpin disebabkan karena adanya kesesuaian antara sifat pada tipe tersebut dengan sifat yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Sedangkan tipe feminim tidak berhubungan karena antara sifat dari tipe tersebut cenderung pasif padahal seorang pemimpin haruslah orang yang aktif.

D. Perbedaan Minat Menjadi Pemimpin antara Pria dan Perempuan.

Manusia tercipta terdiri dari dua jenis kelamin yaitu pria dan perempuan, kedua jenis kelamin ini sering kali mendapat perlakuan yang berbeda. Pria dianggap lebih superior daripada perempuan, lebih-lebih pada budaya Jawa yang terkenal dengan jargon bahwa perempuan dalam aktivitasnya ibarat *Suwargo nunut neroko katut*, sehingga wanita harus *nrimo lan pasrah*. Ia tidak berani menolak perlakuan yang diberikan oleh pihak lain terhadap dirinya⁴⁵

Kartono⁴⁶ melihat perbedaan mendasar antara pria dan perempuan sebagai berikut:

2. Perempuan umumnya tertarik pada hal-hal yang bersifat praktis, sedangkan pria tertarik pada hal-hal yang bersifat teoritis.
3. Perempuan lebih dekat pada masalah-masalah kehidupan yang bersifat praktis dan konkret sedangkan pria lebih tertarik pada segi kejiwaan dan abstrak.

4. Perempuan lebih spontan dan lebih impulsif sebaliknya pria lebih lamban dan kurang lincah dalam menampilkan dirinya.
5. Perempuan lebih heterosentris dan sosial karena itu dia selalu mencari obyek perhatian di luar, sedangkan pria lebih egosentris, obyektif dan esensial.
6. Perempuan cenderung lebih konservatif sedangkan pria lebih berinisiatif, ekspansif dan agresif.
7. Perempuan lebih emosional dari pada pria.
8. Perempuan lebih peka terhadap nilai estetis namun kurang produktif.
9. Perempuan punya sentimen yang kuat dan sangat subyektif.

Dari perbedaan diatas terdapat sisi positif dan negatif dalam diri pria dan perempuan untuk menjadi pemimpin. Di sisi lain pria mempunyai keunggulan seperti agresifitas, inisiatif, dan obyektif. Begitu pula perempuan mempunyai keunggulan seperti peka terhadap masalah sosial, impulsif, lincah serta bertindak konkrit.

Namun menurut Shihab⁴⁷ tidak ada perbedaan potensi berkarya dan berpengetahuan antara pria dan perempuan, yang membedakan antara keduanya adalah kecenderungan yang pada dasarnya secara faktual. Hal ini juga dikuatkan dengan harapan terhadap peran perempuan mulai terbukti oleh gejala menarik yang terjadi pada dasawarsa 80-an dan seterusnya ketika semakin bertebaran kaum perempuan dalam manifestasi perannya.

Dari uraian diatas dapat disampaikan bahwa antara pria dan perempuan sama-sama mempunyai potensi menjadi pemimpin, sekap yang positif terhadap pemimpin dan lingkungan yang kondusif untuk menjadi pemimpin kesemuanya mendukung terciptanya minat menjadi pemimpin yang sama antara pria dan perempuan.

E. Hipotesis

Dari teori di atas maka disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada hubungan antara peran jenis dengan minat menjadi pemimpin.
2. Tidak ada perbedaan antara pria dan perempuan dalam minat menjadi pemimpin

F. Metode Penelitian

1. Sampel Penelitian

Penelitian ini menggunakan sampel siswa MAN Denanyar Jombang berjumlah 87 orang (40 Pria dan 47 wanita). Sampel dipilih dengan menggunakan *Random Sampling*.

2. Instrumen Penelitian

a. **BSRI (Bem Sex Role Inventory)**

Dalam penelitian ini Bem Sex Role Inventory (BSRI) digunakan untuk mendapatkan data peran jenis. Peran jenis dalam BSRI terbagi menjadi 3 yaitu maskulin (M), Feminim (F) dan Androgini (A) yang terdiri dari 60 aitem. BSRI pernah diuji cobakan pada siswa 993 siswa SMA di Jogjakarta dan ditemukan koefisien korelasi yang meyakinkan dengan taraf $P < 0,001$.

Sedangkan jumlah skor BSRI bergerak antara angka 1(tidak pernah sama sekali merasakan) sampai 7 selalu merasakan untuk tiap kata sifat. Dengan demikian skor maksimal untuk masing-masing dimensi adalah 140.

Adapun proses skoring BSRI adalah dengan menjumlahkan setiap jawaban Maskulin (M) dan Feminim (F) dan diantara keduanya terdapat aitem filler. Penempatan kata-kata sifat dari BSRI sebagai berikut :

- 1) Kata sifat pertama (aitem no 1) adalah stimulus maskulin
- 2) Kata sifat kedua (aitem no 2) adalah stimulus feminim
- 3) Kata sifat ketiga (aitem no 3) adalah stimulus filler.

b. **Angket minat Menjadi pemimpin**

Angket ini berjumlah 79 item, yang terdiri dari beberapa aspek yaitu 1). Percaya diri, 2). Tanggung jawab, 3). Motivasi kuat 4). Wawasan luas 5). Kemampuan menyusun rencana 6). Kemampuan mengontrol orang lain 7). Kemampuan mengambil keputusan 8). Kemampuan berkomunikasi.

Setelah dilakukan uji cobakan dan dihitung dengan menggunakan program SPS (Seri Program Statistik) maka dihasilkan bahwa reliabilitas angket berkisar antara 0,720 - 0,816. dan validitas berkisar antara 0,381 – 0,799.

G. Hasil Penelitian

Untuk mengetahui adakah hubungan antara peran jenis dengan minat menjadi pemimpin organisasi, data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan Korelasi parsial jenjang ke dua. Adapun hasil dari penelitian data yang diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Korelasi Parsial Jenjang Ke Dua

Sumber	Koefisien Korelasi	P	Signifikasi
$r_{1,y-2,3}$	0,438	0,000	Sangat Signifikan
$r_{2,y-1,3}$	-0,159	0,141	Tidak Signifikan
$r_{3,y-1,2}$	0,124	0,256	Tidak Signifikan

P dua ekor

Keterangan :

y : Minat menjadi pemimpin

r. : koefisien Korelasi

1 : peran jenis maskulis

2 : peran jenis feminim

3 : Peran jenis androgini

Interpretasi

1. $r_{1,y-2,3}$: Dengan mengontrol peran jenis feminim dan androgini maka nilai korelasi antara peran jenis maskulin dengan minat menjadi pemimpin sebesar 0,438 dengan peluang ralat 0,000 yang menunjukkan ada hubungan antara peran jenis maskulin dengan minat menjadi pemimpin.
2. $r_{2,y-1,3}$: Dengan mengontrol peran jenis maskulin dan androgini maka nilai korelasi antara peran jenis feminim dengan minat menjadi pemimpin sebesar -0,159 dengan peluang ralat 0,141 yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara peran jenis feminim dengan minat menjadi pemimpin
3. $r_{3,y-1,2}$: Dengan mengontrol peran jenis maskulin dan feminim maka nilai korelasi antara peran jenis androgini dengan minat menjadi pemimpin sebesar 0,124 dengan peluang ralat 0,256 yang menunjukkan ada hubungan antara peran jenis androgini dengan minat menjadi pemimpin

sebagai tambahan juga, bahwa hasil analisis korelasi antara peran jenis dengan minat menjadi pemimpin pada tiap-tiap jenis kelamin pria (A1) dan perempuan (A2) yang hasilnya dapat dilihat dari lampiran.

Untuk membuktikan hipotesa yang kedua, dilakukan dengan uji "t" student sebagai berikut :

Tabel 6
Rangkuman Hasil analisis t student

Sumber	T	P	Signifikasi
A1 – A2	1,699	0,089	Tidak Signifikan

P= dua ekor

Keterangan : A1 = Pria dan A2 = Perempuan

Dengan demikian tidak ada perbedaan yang signifikan dalam minat menjadi pemimpin antara pria dan perempuan. Untuk melihat sumbangan efektif peran jenis terhadap minat menjadi pemimpin dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 7
Perbandingan Bobot Prediktor

Ubahan X	Korelasi rxy	Bobot Relatif (BR %)	Bobot Efektif (BE %)
1	0,506	83,525	23,060
2	0,039	2,236	0,617
3	0,283	14,239	3,931
Jumlah		100,000	27,608

Keterangan :

X1 = peran jenis maskulin

X2 = peran jenis feminim

X3 = peran jenis androgini

Interpretasi :

1. Peran jenis maskulin mempunyai sumbangan bobot efektif sebesar 23,060 merupakan kelompok yang paling besar dalam tingkat minat menjadi pemimpinnya dibanding dengan kelompok yang lain.
2. Peran jenis feminim adalah kelompok yang terkecil sumbangan efektifnya yaitu sebesar 0,617. maka peran jenis feminim mempunyai minat menjadi pemimpin yang paling sedikit.
3. Peran jenis androgini dengan sumbangan efektif sebesar 3,391 adalah peran jenis yang relatif lebih besar sumbangannya terhadap minat menjadi pemimpin dibanding dengan peran jenis feminim dan relatif lebih kecil dibanding dengan peran jenis maskulin.

H. Pembahasan

Dari hasil penelitian utama menunjukkan adanya hubungan antara peran jenis maskulin dengan minat menjadi pemimpin. Hal ini terjadi karena secara teoritis ada kesamaan antara tipe ideal seorang pemimpin dengan karakter peran jenis maskulin. Sebuah karakter individu akan mempengaruhi keputusan dia dalam memilih baik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain. Begitu juga dengan perbedaan pada

masing-masing peran jenis mempunyai karakter atau sifat yang berbeda maka individu akan mempunyai pilihan minat yang berbeda.

Dari ketiga peran jenis (maskulin, feminim dan androgini), ternyata tipe maskulin mendominasi dalam minat menjadi pemimpin dibanding dengan tipe feminim dan androgini. Hal ini terjadi menurut Earl dan Shull⁴⁸ yang mengatakan bahwa seorang pemimpin yang ideal untuk menjalankan kepemimpinannya adalah individu yang mempunyai sifat tegas, mampu bekerja sendiri, inisiatif, sabar teguh, tekun, komunikatif, dan punya motivasi kuat yang kesemua sifat tersebut ada pada tipe peran jenis maskulin.

Sedangkan dalam tipe peran jenis feminim tampak kurang memiliki sifat ideal untuk menjadi pemimpin. Dengan sifat yang khasnya seperti infantil, pemalu, manja, suka dirayu, setia yang bertendensi cenderung pasif. Padahal seorang pemimpin haruslah orang yang berkemauan keras, mempuanyain kebutuhan untuk berkuasa dan berprestasi⁴⁹

Adapun sifat dari androgini yang khas adalah kemandirian dan ketekunan⁵⁰ tampaknya kurang cukup untuk berkorelasi dengan minat menjadi pemimpin. Walau demikian jika dibandingkan dengan tipe feminim maka tipe androgini lebih tinggi dalam minat menjadi pemimpin.

Sedangkan untuk hipotesa yang kedua dari penelitian ini terjawab bahwa tidak ada perbedaan dalam minat menjadi pemimpin antara pria dan perempuan. Seperti yang dikemukakan oleh Shihab⁵¹ bahwa tidak ada perbedaan dalam potensi berkarya dan berpengetahuan antara pria dan perempuan. Begitu juga dengan memimpin tak ada perbedaan antara pria dan perempuan. Menurut teori sosial⁵² orang dapat dipilih menjadi pemimpin, tidak cukup hanya dilahirkan saja tetapi juga harus melalui pembelajaran dan penyiapan yang panjang melalui pendidikan. Pada saat ini kesempatan untuk memperoleh pendidikan dan pengajaran antara pria dan perempuan adalah sama.

Minat menjadi pemimpin pada sampel penelitian ini ternyata betul-betul terbukti secara nyata tingkat signifikasinya yang dapat dibuktikan dengan membandingkan antara mean hipotetik (197.5) dengan mean empirik pria (237.000) dan perempuan (227.979) dengan demikian mean hipotetik lebih kecil dari pada mean empirik baik pada pria dan perempuan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa baik pada subyek pria maupun perempuan sama-sama mempunyai kecenderungan minat menjadi pemimpin yang tinggi.

I. Penutup

Dari penelitian ini berhasil disimpulkan bahwa ada hubungan antar peran jenis maskulin dengan minat menjadi pemimpin. Sedangkan peran jenis feminim dan androgini tidak ada hubungan yang signifikan dengan minat menjadi pemimpin. Selain itu juga dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan antara pria dan wanita dalam minat menjadi pemimpin.

Catatan Kaki

-
- ¹ Kossen, S. 1986. *Aspek Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta. PT Erlangga
 - ² Bathia, H.R. 1977. *A Text Book Of Educational Psychology*. The Mac. Millan Company Of India
 - ³ Kusumawijaya, A. D. 1973. *Pengantar Ilmu Pengertian*. Surabaya: Usaha Nasional
 - ⁴ Ibid.
 - ⁵ Deaux, K. 1984. From Individual Differences To Social Categories Analysis Of The Decade Research On Gender. *American Psychology*.
 - ⁶ MacKinnon, C.A. 1979. *Sexual Harrasment Of Working Women*. London: Yale University Pres
 - ⁷ Sutarto, 1991. *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta; Gajah Mada Pres
 - ⁸ Kossen, S. 1986. *Aspek Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta. PT Erlangga
 - ⁹ Crow, D.L & Crow, A. 1973. *Psikologi Pendidikan, Jilid 1*. Jakarta Bina Ilmu.
 - ¹⁰ Budiman, A. 1985. *Pembagian Kerja Secara Seksual: Sebuah Pembahasan Sosiologis Tentang Peran Wanita Di Dalam Masyarakat*. Jakarta: Gramedia
 - ¹¹ Bem, S.L. 1981. Gender Scema Theory: A Cognitif Account of sex Typing. *Psychological Review*. 88. 354-364.
 - ¹² Ibid.
 - ¹³ Chappel, N.I. 1978. The Social Learning Proses Of Learning Sex Roles: A Sociology View Point, Dalam Lips & Colwill, *The Psychology Of Sex Differences*, New Jersey.
 - ¹⁴ Kaplan, A.G And Sidney, M.A. 1980. *Psychology And Sex Role: An Androginius Perspective*, Boston, Littel Brown Compan
 - ¹⁵ Deaux, K. 1984. From Individual Differences To Social Categories Analysis Of The Decade Research On Gender. *American Psychology*
 - ¹⁶ MacKinnon, C.A. 1979. *Sexual Harrasment Of Working Women*. London: Yale University Pres
 - ¹⁷ Kaplan, A.G And Sidney, M.A. 1980. *Psychology And Sex Role: An Androginius Perspective*, Boston, Littel Brown Company
 - ¹⁸ Deaux, K. 1984. From Individual Differences To Social Categories Analysis Of The Decade Research On Gender. *American Psychology*
 - ¹⁹ MacKinnon, C.A. 1979. *Sexual Harrasment Of Working Women*. London: Yale University Pres
 - ²⁰ Baron R. dan Byrne, D 2005. *Psikologi Sosial*. Jakarta: PT Erlangga.
 - ²¹ MacKinnon, C.A. 1979. *Sexual Harrasment Of Working Women*. London: Yale University Pres
 - ²² Deaux, K. 1984. From Individual Differences To Social Categories Analysis Of The Decade Research On Gender. *American Psychology*

-
- ²³ Asher, Ej. & Knight, Fb. 1983. *Introduction To General Psychology*. Boston: Health And Co.
- ²⁴ Whiterington, 1982. *Psikologi Pendidikan*, Jakarta Aksara Jaya
- ²⁵ Crow, D.L & Crow, A. 1973. *Psikologi Pendidikan, Jilid 1*. Jakarta Bina Ilmu
- ²⁶ ibid
- ²⁷ Kossen, S. 1986. *Aspek Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta. PT Erlangga
- ²⁸ Sutarto, 1991. *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta; Gajah Mada Pres
- ²⁹ ibid
- ³⁰ Rahmad. J. 1991, *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- ³¹ Kossen, S. 1986. *Aspek Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta. PT Erlangga
- ³² Sutarto 1991. *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta; Gajah Mada Pres
- ³³ ibid
- ³⁴ Kartono, K.1983.*Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta Rajawali Press
- ³⁵ Gerungan, W.S. 1991. *Psikologi Sosial*. Badung: PT Eresco
- ³⁶ Kartono, K.1983.*Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta Rajawali Press
- ³⁷ ibid
- ³⁸ Whiterington, 1982. *Psikologi Pendidikan*, Jakarta Aksara Jaya
- ³⁹ Kartono, K.1983.*Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta Rajawali Press
- ⁴⁰ Crow, D.L & Crow, A. 1973. *Psikologi Pendidikan, Jilid 1*. Jakarta Bina Ilmu
- ⁴¹ Kartono, K.1983.*Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta Rajawali Press
- ⁴² Bem S.L. 1974. The Measurement Of Psychological Androgyny. *Journal Of Counselling And Clinical Psychology*. 42, 155-162.
- ⁴³ Bem, SL. 1981. Gender Scema Theory: A Cognitif Account of sex Typing. *Psychological Review*. 88. 354-364.
- ⁴⁴ Sutarto, 1991. *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta; Gajah Mada Pres
- ⁴⁵ Sadli, S. 1989. *Perubahan Kepribadian*. Jakarta: PT Gramedia.
- ⁴⁶ Kartono, K. 1989. *Psikologi Wanita*, Bandung : PT Eresco
- ⁴⁷ Shihab, Q.1997. Gender, Pembagian Kerja Pria-Wanita. *Jawa Pos*, Surabaya
- ⁴⁸ Kartono, K.1983.*Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta Rajawali Press
- ⁴⁹ ibid
- ⁵⁰ Bem, SL. 1981. Gender Scema Theory: A Cognitif Account of sex Typing. *Psychological Review*. 88. 354-364.
- ⁵¹ Shihab, Q.1997. Gender, Pembagian Kerja Pria-Wanita. *Jawa Pos*, Surabaya
- ⁵² Kartono, K.1983.*Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta Rajawali

DAFTAR PUSTAKA

- Asher, Ej. & Knight, Fb. 1983. *Introduction To General Psychology*. Boston: Health And Co.
- Baron R. dan Byrne, D 2005. *Psikologi Sosial*. Jakarta: PT Erlangga
- Bathia, H.R. 1977. *A Text Book Of Educational Psychology*. The Mac. Millan Company Of India.

-
- Bem S.L. 1974. The Measurement Of Psychological Androgyny. *Journal Of Counselling And Clinical Psychology*. 42, 155-162
- Bem, S.L. 1981. Gender Schema Theory: A Cognitive Account of sex Typing. *Psychological Review*. 88. 354-364
- Budiman, A. 1985. *Pembagian Kerja Secara Seksual: Sebuah Pembahasan Sosiologis Tentang Peran Wanita Di Dalam Masyarakat*. Jakarta: Gramedia.
- Chappel, N.I. 1978. The Social Learning Process Of Learning Sex Roles: A Sociology View Point, Dalam Lips & Colwill, *The Psychology Of Sex Differences*, New Jersey.
- Crow, D.L & Crow, A. 1973. *Psikologi Pendidikan, Jilid 1*. Jakarta Bina Ilmu.
- Deaux, K. 1984. *From Individual Differences To Social Categories Analysis Of The Decade Research On Gender*. American Psychology.
- Gerungan, W.S. 1984 *Psikologi Sosial*, Bandung. Pt Eresco.
- Kaplan, A.G And Sidney, M.A. 1980. *Psychology And Sex Role: An Androgynous Perspective*, Boston, Little Brown Company
- Kartono, K. 1983. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta Rajawali Press
- Kartono, K. 1989. *Psikologi Wanita*, Bandung : PT Eresco
- Kossen, S. 1986. *Aspek Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta. Pt Erlangga
- Kusumawijaya, A. D. 1973. *Pengantar Ilmu Pengertian*. Surabaya: Usaha Nasional
- Mac Kinnon, C.A. 1979. *Sexual Harrasment of Working Women*. London: Yale University Press
- Rahmad. J. 1991, *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Sadli, S. 1989. *Perubahan Kepribadian*. Jakarta: PT Gramedia
- Shihab, Q. 1997. Gender, Pembagian Kerja Pria-Wanita. *Jawa Pos*, Surabaya
- Sutarto, 1991. *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta; Gajah Mada Press
- Whiterington, 1982. *Psikologi Pendidikan*, Jakarta Aksara Jaya