

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pergeseran orientasi pekerjaan kaum wanita selama beberapa dekade dari sektor pertanian ke sektor industri / jasa meningkat secara gradual (Mary Astuti, 2000). Di daerah pedesaan, persentase penduduk wanita dan pria yang bekerja di sektor primer menunjukkan peningkatan pada periode 1980-1985, namun menurun pada periode 1985-1990. Penurunan pada periode tersebut merupakan suatu proses transformasi struktural dari perekonomian berbasis agraria ke perekonomian berbasis industri (Saliem dalam Prisma, 1995 : 18).

Bidang pendidikan baik formal maupun non-formal berkembang secara kuantitatif untuk memenuhi kebutuhan pengetahuan dan keterampilan angkatan kerja khususnya kaum wanita termasuk calon sekretaris yang sebagian besar berasal dari kalangan wanita. Pendidikan keterampilan jangka pendek (kursus) maupun pendidikan diploma yang diikuti oleh kalangan wanita tampak meningkat dari tahun ke tahun (Pusat Penelitian ASMI Santa Maria Yogyakarta, 2003).

Nilai-nilai yang diperoleh peserta didik khususnya calon sekretaris selama mengikuti pendidikan secara relatif tidak cukup memberikan kemampuan, keterampilan dan kemantapan kepribadian untuk menghadapi tantangan dan peluang di sektor industri khususnya dunia bisnis. Mary Astuti secara spesifik mengungkapkan hal ini pada seminar 5 Februari 2000 : “

Tantangan dan Peluang dalam Pengembangan Profesionalisme dan Moralitas Kerja Memasuki Milenium III.

Pemikiran yang diungkapkan oleh Mary Astuti telah dikhawatirkan sejak lama oleh Marjorie Shavits (Dalam Susanto,1989 : 5) , seperti berikut :
“ Berbagai profesi dan lapangan kerja terbuka dimasuki, namun seringkali mereka belum siap. Mereka masih menganut cara berpikir, pola tindakan dan pola perasaan hasil sosialisasi yang mereka alami pada masa kecil yang tidak sesuai dengan tuntutan dunia pekerjaan modern. “

Permasalahan calon sekretaris dan kedudukan sekretaris yang diungkapkan oleh Shavits terutama bersumber dari sekretaris sendiri (internal), dan masih banyak masalah lain yang timbul dan berasal dari sekretaris. Lalu bagaimana dengan permasalahan kedudukan sekretaris yang bersumber dari eksternal ? Pada tingkat organisasi, masalah yang muncul adalah perilaku diskriminasi organisasi seperti yang diungkapkan oleh Nancy Van Vuuren (Dalam Lunandi,1991 : 48) seperti berikut : “ Menyalurkan wanita ke jabatan-jabatan tertentu dan pria ke jabatan-jabatan lain, sehingga terjadi pemisahan kelompok tenaga kerja dan pengkotakan pekerjaan, sedang jabatan yang diperuntukkan bagi kaum wanita biasanya bergaji jauh lebih rendah dengan jaminan sosial yang sedikit dan kesempatan mencapai kenaikan jabatan kurang “.

Pengaruh perilaku organisasi tersebut di atas khususnya melalui implementasi kebijakan kepegawaian mempersulit dan menghambat kedudukan pegawai wanita umumnya dan kedudukan sekretaris khususnya. Dalam hubungan kerjasama atasan dan sekretaris, instensitas pengaruh

perilaku di atas berganda karena desakan perilaku organisasi telah didukung pula oleh desakan perilaku manajer sebagai atasan sekretaris. Pengaruh perilaku atasan seperti di atas cenderung berkembang dalam berbagai bentuk relasi dengan akibat-akibat yang menyertainya.

Perilaku atasan sebagai sumber eksternal sekretaris yang menyebabkan kerugian kedudukan dan ketidakpuasan sekretaris dalam perusahaan merupakan perubahan pola hubungan kerja antara sekretaris dan atasan seperti yang diungkapkan oleh A.S. Munandar (Dalam Julaman, 1992 : 24) : perubahan dari hubungan yang bersifat lugas (*businesslike*) menjadi tidak lugas (*nonbusinesslike*).

Perwujudan relasi lain yang mempengaruhi kedudukan dan ketidakpuasan sekretaris tampak dalam pelaksanaan kegiatan konferensi yang dihadiri oleh para atasan dan sekretaris. Kejadian ini diungkapkan oleh Nancy (Dalam Lunandi, 1991 : 70), sebagai berikut : “ Di sebuah organisasi nasional para sekretaris berlomba-lomba menghadiri konferensi dwitahunan, dengan harapan mengalami sesuatu yang lain, melakukan perjalanan dan berjumpa dengan orang-orang dari seluruh negeri. Harapan kaum pria yang menghadiri konferensi itu, katanya, adalah kepuasan sex yang diperoleh dari kehadiran para kaum wanita”.

Pernyataan di atas merupakan suatu ekspektasi atasan yang berbau dengan tujuan formal perusahaan. Ini menunjukkan determinasi atasan dalam memanfaatkan konferensi sebagai sarana pemenuhan perilaku kekuasaan dihadapan sekretaris. Dalam situasi ini Nancy mengatakan : ” Seorang

sekretaris yang menolak untuk meladeni, kedudukannya di dalam organisasi menjadi terhambat walaupun keterampilannya baik sekali (ibid,70).

Pola relasi yang menyebabkan degradasi kedudukan dan kekecewaan sekretaris juga diilustrasikan dalam film, cerita pendek, majalah dan surat kabar. Betty L. Ramaguwita, seorang sekretaris profesional, menuturkan pengakuannya mengenai hal ini : “ Saya akui memang ada sekretaris yang kelakuannya begitu. Namun hal semacam ini merupakan gejala umum dan bukan monopoli sekretaris. Lihat saja.cerita yang berkembang di rumah sakit seperti hubungan dokter dan perawat “. (Dalam Julaman,1992 : 48).

Pekerjaan-pekerjaan stereotip seperti tugas administrasi, klerikal, dan tugas respionis yang berasal dari atasan telah memberikan kontribusi negatif pada kedudukan sekretaris. Mien Sugandhi menyebut : “ Profesi sekretaris sering terperangkap dalam *stigma death job* yang menjadikan pemerannya terjebak dalam posisi tetap “ (Dalam Susanto,1997 : vii).

Dari penuturan-penuturan di atas tampak bahwa hubungan kerja atasan dan sekretaris yang diharapkan berperan sebagai sarana untuk mencapai sasaran perusahaan (*goals*), ternyata cenderung berperan secara disfungsional (*goal displacement*), sehingga merugikan kedudukan dan kepuasan sekretaris. Kerugian kedudukan sekretaris inilah yang cenderung terjadi dan disebabkan oleh faktor eksternal sekretaris antara lain berasal dari atasan.

Pernyataan di atas dapat dikatakan dengan cara lain : “ Kegagalan dan keberhasilan kedudukan sekretaris bisa bergantung pada atasan.“ Dalam ungkapan Barbara Litwak : “*Being an secretary can run the gamut, from the worst, bottom-of-the barrel type experience to one that brings you great*

respect and satisfaction. Much depends on whom you work for ". (Lizotte & Litwak,1996 : 9).

Tak dapat dipungkiri bahwa berbagai sumber penyebab dapat berasal dari faktor eksternal lainnya. Namun penelitian ini lebih berpangkal pada pernyataan bahwa : “ *The organization as the expression of people. Those who carry management responsibilities shape and influence it markedly, and “the company” reflects ideas and strategies and tactics and policies which have from the president or other key individuals. Further, if major corporate goals were entirely personal and not institutional, an ego, a great “I”, would be always present - with the consequent strong flavor of dictatorship rather than leadership and voluntary association on the part of the individuals concerned* “ (Hughes , 1976 : 13-14).

Melalui penelitian ini diharapkan dapat diidentifikasi secara tepat kecenderungan perilaku (pola relasi) apa saja yang diperlihatkan oleh atasan sehingga menyebabkan degradasi kedudukan dan kekecewaan sekretaris dalam konteks kerjasama atasan-sekretaris.

B. Perumusan Masalah.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada Butir A di atas, pertanyaan pokok dalam, penelitian ini adalah :

B.1. Kecenderungan perilaku apa saja yang diperlihatkan oleh atasan yang menyebabkan deprivasi kedudukan sekretaris di dalam sistem (kerjasama atasan-sekretaris) ?.

B.2. Bagaimanakah proses deprivasi kedudukan sekretaris ?

C. Identifikasi Masalah

Uraian yang diutarakan pada Butir A. Latar Belakang Masalah menyarankan kecenderungan perilaku atasan yang menyebabkan degradasi dan bahkan deprivasi kedudukan sekretaris dalam hubungan kerjasama atasan-sekretaris menurut pola tertentu (*a types of relations*) berdasarkan Mastenbroek (1993) dikemukakan berikut ini :

C.1. Relasi Kuasa (*Power Relations*)

C.2. Relasi Negosiasi (*Negotiating Relations*).

C.3. Relasi Instrumental (*Instrumental Relations*).

C.4. Relasi Sosio-Emosional (*Socio-Emosional Relations*).

D. Batasan Masalah.

Identifikasi masalah menyarankan empat tipe kecenderungan perilaku atasan (*behavioral tendencies*) yang dapat dinyatakan sebagai berikut:

D.1. Relasi kuasa :

Atasan mempengaruhi sekretaris sampai tingkat tertentu ; atasan berusaha untuk meningkatkan intensitas kekuasaannya untuk memperkuat kedudukan atasan dihadapan sekretaris. Sekretaris memperlihatkan resistensi terhadap intensitas kekuasaan.

D.2. Relasi negosiasi :

Atasan dan sekretaris dalam sistem ini perlu mengatur berbagai keterbatasan sistem. Dalam pembuatan keputusan alokasi sistem, atasan dan sekretaris saling bergantung satu sama lain.

D.3. Relasi instrumental :

Atasan dan sekretaris dalam bekerja sama perlu pedoman kerja, metode, dan sarana lainnya. Hambatan-hambatan sering muncul dalam relasi ini.

D.4. Relasi sosio-emosional :

Atasan dan sekretaris perlu ikatan emosional untuk mendukung sistem. Kadang ikatannya bersifat afinitas, kadang antipati, kadang orientasi bersama, dan kadang orientasi atasan.

Selanjutnya variabel takbebas adalah :

D.5. Kedudukan Sekretaris :

Menunjuk pada keluasan (dalam arti keterbatasan) tanggungjawab vertikal dan horisontal, dan keterbatasan psikologikal, dan keterbatasan manajerial yang melekat pada jabatan sekretaris (pandangan paradigma tradisional stereotipikal).

D.6. Atasan :

Menunjuk pada orang yang memegang jabatan seperti direktur , wakil direktur, manajer, wakil manajer dan jabatan-jabatan sejenis dalam perusahaan yang berwenang mengangkat dan melimpahkan keterbatasan tanggung jawab vertikal dan horizontal kepada sekretaris (pandangan tradisional)

D.7. Responden :

Mahasiswa Semester VI Angkatan 2003 / 2004 Prodi Sekretari ASMI Santa Maria Yogyakarta yang diwisuda pada tanggal 25 September 2004.

E. Manfaat Penelitian.

E.1. Pengembangan Ilmu Kesekretarian

Penelitian ini dilakukan untuk menelaah konsep kecenderungan perilaku atasan di dalam hubungan kerja atasan-sekretaris khususnya konsep-konsep relasi yang menguntungkan (*aggrandizements*) kedudukan atasan pada satu pihak dan merugikan (*deprvation*) kedudukan sekretaris pada pihak lain. Diharapkan dapat memperbaiki / menghasilkan konsep-konsep relasi yang memberikan keuntungan yang proporsional bagi atasan dan sekretaris.

E.2.Mengembangkan Kebijakan Kesekretarisan .

Kebijakan kesekretarisan yang berorientasi pada ketidakimbangan relasi atasan dan sekretaris telah menghambat dan menyulitkan kedudukan sekretaris dalam hubungan kerja. Penelitian ini berusaha memberi masukan bagi penyusunan kebijakan kesekretarisan dan strategi kerjasama (*partnership*) atasan – sekretaris dengan memanfaatkan konsep-konsep relasi yang berorientasi pada keseimbangan kedudukan atasan dan sekretaris.

F.Tujuan Penelitian

F.1.Menelaah secara kritis ciri-ciri kecenderungan relasi kuasa, relasi negosiasi, relasi instrumental dan relasi sosio-emosional yang diperlihatkan atau dipraktikkan oleh atasan dan memperlemah / merugikan kedudukan sekretaris.

F.2.Mengajukan strategi penyelesaian yang relevan dengan ciri-ciri kecenderungan relasi yang memperlemah / merugikan kedudukan sekretaris dalam sistem.

G. Hipotesis

G.1. Ciri-ciri kecenderungan relasi kuasa adalah : akumulasi kekuasaan, merasa lebih hebat dari yang lain, mengeksploitasi, dan memanipulasi.

Dengan ciri-ciri ini dapatlah disusun hipotesis : *Makin tinggi persepsi mahasiswa pada kecenderungan ciri-ciri yang diperlihatkan oleh atasan, makin besar kekuasaan atasan, sebaliknya makin rendah kedudukan dan kepuasan sekretaris.*

G.2. Ciri-ciri kecenderungan relasi negosiasi adalah : keterbatasan risorsis, masing-masing memiliki kepentingan berbeda dan mengharapkan hasil (*ouput*) maksimal, Jika keterbatasan / ketersediaan diputuskan untuk diupayakan /digunakan secara bersama, maka atasan-sekretaris menciptakan total keuntungan bersama. Sebaliknya jika keterbatan risorsis digunakan sepihak / atasan, maka sekretaris mengalami kekecewaan. Dengan cirri-ciri ini dapatlah disusun hipotesis : *Makin tinggi persepsi mahasiswa pada upaya atasan menguasai risorsis, makin besar atasan memetik manfaat atau keuntungan, makin kecil sekretaris menikmati manfaat*

G.3.Ciri-ciri kecenderungan relasi instrumental adalah : terdapat tujuan perusahaan / atasan , dilaksanakan oleh atasan-sekretaris (sistem), tersedia fasilitas, prinsip-prinsip, keahlian untuk melaksanakan kegiatan. Atasan dan sekretaris perlu menyesuaikan dan kesepakatan (konsensus) penggunaan berbagai instrumen / keahlian pelaksanaan. Masing-masing memiliki preferensi fasilitas pelaksanaan tugas. Dengan ciri-ciri ini dapat diturunkan hipotesis : *Makin tinggi persepsi mahasiswa pada upaya atasan memaksakan preferensinya (keahlian, metode dan prosedur) dalam pelaksanaan tugas (makin lancar pelaksanaan tugas menurut atasan), makin kecewa sekretaris dalam pelaksanaan tugas.*

G.4. Ciri-ciri kecenderungan relasi sosio-emosional adalah : atasan dan sekretaris mempunyai kebanggaan bersama (saling dukung emosi), kebanggaan didapat dan dicapai karena keberhasilan tugas. Atasan dan sekretaris masing-masing menuntut (*claim*) kebanggaan diri atas keberhasilan tugas. Dengan ciri-ciri ini , disusunlah hipotesis : *Makin tinggi persepsi mahasiswa pada keberhasilan pelaksanaan tugas, makin besar atasan menuntut kebanggaan diri atas keberhasilan tugas, sebaliknya makin kecil kebanggaan sekretaris.*

