

**STUDI GENDER TENTANG GAYA KOMUNIKASI
KEPEMIMPINAN (Studi Kasus pada PT Sinarmas)**

Prehapsari Julia Majid¹, Ratu Jasmine Belgia²

Universitas Paramadina

E-mail: prehapsari.majid@students.paramadina.ac.id, ratu.belgia@students.paramadina.ac.id

Abstrak

Dalam suatu organisasi, gaya kepemimpinan seseorang tak jarang dikaitkan dengan beberapa aspek, salah satunya adalah gender. Laki - laki dan perempuan, dikonstruksikan memiliki gaya kepemimpinan dan komunikasi yang berbeda. Pemimpin laki - laki sering digambarkan memiliki karakter yang ramah atau friendly, cenderung memakai komunikasi informal dalam membangun hubungan, namun tegas pada saat yang dibutuhkan. Sedikit berbeda dengan perempuan, penggambaran gaya kepemimpinan perempuan dinilai formal, transaksional dan orientasi terhadap pekerjaan. Penelitian ini dibuat untuk mengetahui bagaimana seorang perempuan dalam memimpin sebuah organisasi, apakah selalu sama dengan yang diinstruksikan. Hasil dari penelitian ini, Director HR of Sinarmas yang merupakan seorang perempuan, memiliki kekuatan dan juga kapabilitas dalam mengakomodir kebutuhan organisasinya, yang memberikan ciri khas dalam komunikasi kepemimpinannya.

Kata Kunci — Komunikasi, Gaya Kepemimpinan.

Abstract

In an organization, someone's leadership style is often associated with several aspects, one of which is gender. Men and women are constructed to have different leadership and communication styles. Male leaders are often depicted as having friendly or approachable characteristics, tending to use informal communication to build relationships but being firm when necessary. In contrast, female leadership styles are perceived as formal, transactional, and task-oriented. This research was conducted to explore how a woman leads an organization, whether it aligns with commonly instructed norms. The findings of this study reveal that the Director of HR at Sinarmas, who is a woman, possesses strengths and capabilities in accommodating the organization's needs, providing a distinctive feature in her leadership communication.

Keywords — Communication, Leadership Style.

1. PENDAHULUAN

Dalam internal sebuah organisasi, komunikasi kepemimpinan merupakan salah satu hal yang penting. PT Sinarmas sudah hadir lebih dari 85 tahun, menjadikan perusahaan ini salah satu konglomerasi bisnis di Indonesia. Melalui tujuh pilar bisnisnya, mengantarkan sinarmas menjadi perusahaan yang melantai di Bursa Efek Indonesia (BEI). Sebagai perusahaan yang memiliki dampak besar untuk perekonomian Indonesia, PT Sinarmas cukup mengakomodir kemampuan karyawannya tanpa membeda - bedakan gender. Untuk perusahaan konvensional diluar tech start up, masih sangat jarang untuk secara terang -

terangan memberikan porsi kepemimpinan terhadap perempuan. Namun, melalui 11 anak perusahaannya, PT Sinarmas memberikan tempat untuk perempuan memaksimalkan kompetensinya. Realitas ini, membuat saya sebagai penulis ingin mengulik perbedaan gaya kepemimpinan yang ada di PT Sinarmas khususnya pemimpin perempuan.

Dalam internal sebuah organisasi, komunikasi dibedakan menjadi beberapa. Yang paling umum, komunikasi dibedakan ke dalam komunikasi informal dan formal. Hal yang membedakan keduanya ini adalah aliran komunikasinya. Komunikasi informal, biasanya terbentuk dari interaksi sosial antar anggotanya. Sementara komunikasi formal, alirannya lebih terstruktur, yang ditentukan secara struktural. Dalam melakukan kepemimpinan dalam sebuah organisasi, seseorang bisa mencakup keduanya. Untuk itu, peneliti akan menelisik lebih dalam bagaimana peran perempuan dalam kepemimpinan sebuah organisasi atau perusahaan yang membentuk gaya komunikasi tersebut.

Pace dan Don (2010 : 276) dalam bukunya menjelaskan bahwa “kepemimpinan dapat diwujudkan dalam melalui gaya kerja atau cara bekerja sama dengan orang lain secara konsisten.” Gaya kepemimpinan sendiri apabila diartikan adalah gabungan antara ucapan serta tindakan. Sehingga setiap orang di organisasi yang berbeda, memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda satu sama lain.

Dalam masyarakat, wanita dipaksa untuk selalu mengakui kodratnya sebagai inferior. Misalnya dalam struktur organisasi, wanita jarang mendapatkan posisi yang lebih tinggi dari laki - laki. Belum lagi variabel lain dimana perempuan susah untuk melakukan tugas fisik karena diharapkan selalu dekat dengan anak-anaknya. Fenomena tersebut membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini, dimana studi gender untuk menganalisis gaya kepemimpinan perempuan di perusahaan. Terlebih, perusahaan merupakan sebuah organisasi yang memiliki banyak stakeholder, sehingga sangat dibutuhkan kecapakan skill dan personality untuk membangun gaya kepemimpinan tersebut.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan studi kasus dan wawancara mendalam, menurut Susilo Rahardjo dan Gudnanto, (2011), penelitian studi kasus adalah metode yang diterapkan untuk memahami individu lebih mendalam dengan dipraktekkan secara integratif dan komprehensif. Langkah tersebut dilakukan untuk memahami karakter individu yang diteliti secara mendalam. Kutipan-kutipan dalam tulisan ini didasarkan pada pendapat-pendapat ahli dan hasil-hasil penelitian terdahulu tentang komunikasi dan gaya kepemimpinan dalam organisasi. Menurut Kriyantono (2020, h.291-293) wawancara mendalam merupakan suatu cara mengumpulkan data dan informasi yang dilaksanakan dengan tatap muka dengan informan agar mendapatkan data lengkap dan mendalam.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan melalui wawancara dengan salah seorang VP of Group People Strategy & Transformation Sinarmas Services Holding. Narasumber kami, telah menempuh pendidikan terakhir Master Human Resource and Industrial Relations di university of sydney. Sebelumnya, ia juga menempuh sarjana psikologi di Universitas Indonesia. Ia memulai karier dari 2008, hingga saat ini. Dari background studi dan juga jenjang karier, dapat disimpulkan Ibu merupakan seseorang yang memiliki kemampuan dalam bidang psikologi. VP of Group People Strategy & Transformation Sinarmas Services Holding juga menjelaskan, bahwa ada anggota timnya yang melakukan hal tidak sesuai dengan peraturan semestinya, ia tak segan untuk memanggil dan memperingatkan anggotanya tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa ia memiliki power untuk mengontrol anggotanya namun tetap berlandaskan aturan yang ada. Tak segan,

VP of Group People Strategy & Transformation Sinarmas Services Holding juga menjelaskan segala konsekuensi, apabila anggota timnya tersebut tidak merubah tindakannya.

Sebagai VP of Group People Strategy & Transformation Sinarmas Services Holding, narasumber kami sempat menyebutkan, bahwa menjadi pemimpin harus tahu situasi. Kapan harus tegas dan kapan harus humble ke semua anggota. Hal ini menunjukkan bahwasanyabeliau memiliki kesadaran kapan ia menggunakan power nya sebagai pemimpin yang mengatur tim, dan jupa kapan ia harus mengayomi seluruh timnya.

Pembahasan

Strategi komunikasi masuk kedalam core communication skills. Strategi menjadi pondasi untuk merancang dan membangun komunikasi menjadi lebih efektif. Menjadi seorang pemimpin harus mampu menganalisis situasi dan kondisi setiap audience nya. Hal ini dapat menjadikan dan membangun komunikasi secara objektif.

Sebagai VP of Group People Strategy & Transformation Sinarmas Services Holding, narasumber kami memiliki kewajiban untuk melakukan pendekatan secara strategis. Baik pendekatan untuk komunikasi ke atas maupun ke bawah. Hubungan keatas disini, merupakan komunikasi kepada director of Group People Strategy & Transformation Sinarmas Services Holding, ataupun ke director yang lain. Sementara untuk komunikasi ke bawah disini adalah melakukan komunikasi kepada anggota team. Kemampuan seorang pemimpin disini, dapat dilihat dari bagaimana pendekatan yang digunakan serta media komunikasi yang digunakan.

VP of Group People Strategy & Transformation Sinarmas Services Holding sebagai seorang pemimpin, melakukan pendekatan kepada director sinarmas service holding berdasarkan kepada nilai kebudayaan. Director Sinarmas Service yang merupakan expatriate chinese. Beliau memahami, bahwa Director Sinarmas mayoritas merupakan seseorang yang memiliki latar belakang chinese. Sehingga pendekatan yang dilakukan mengangkat tradisi chinese. Hal ini menunjukkan narasumber kami memiliki analisis skill yang membantu menentukan bagaimana cara bersikap. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari Taleb (2010) tentang masculine dan feminim paradigm. Dimana dalam feminime paradigm (Taleb, 2010, hal 289) menyebutkan beberapa pandangan terhadap perempuan dimana disebutkan bahwa perempuan itu subjective. Hal ini juga digambarkan narasumber kami dimana memandang Director Sinarmas sebagai chinese expatriat dan menyadari perbedaan intuitif yang ia bangun.

Strategi pendekatan tersebut terbukti efektif dikarenakan sampai saat ini sebagai VP of Group People Strategy & Transformation Sinarmas Services Holding masih menduduki posisi strategis di PT Sinarmas, dan masih mendapatkan kepercayaan penuh dari stakeholder. Selain komunikasi terhadap stakeholder, beliau juga membangun pendekatan komunikasi strategis kepada anggota timnya. Komunikasi ke bawah ininarasumber kami memilih untuk elegan atau menjaga jarak dengan timnya. Fakta ini tentu berkebalikan dengan gagasan dari Taleb (2009). Sebagai seorang perempuan justru menonjolkan salah satu aspek dari masculine paradigm, yaitu formal. Akan tetapi pembawaan diri VP of Group People Strategy & Transformation Sinarmas Services Holding yang 'elegan' ini merupakan salah satu ciri dari positive ethos. Barret (2008: 11) mengungkapkan bahwa inner character seorang pemimpin yang terhormat dibutuhkan untuk membangun positive ethos. Sebagai VP of Group People Strategy & Transformation Sinarmas Services Holding, merupakan sosok yang memiliki sikap elegan dengan anggota organisasi sebagai salah satu cara menjaga wibawanya dan lebih mengedepankan komunikasi formal. Sikap ini merupakan unsur-unsur dari paradigma maskulin. Hal ini dilakukan narasumber kami untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut penuturan H salah satu anggota tim VP of Group People Strategy & Transformation Sinarmas Services Holding, pemimpin mereka merupakan sosok pemimpin yang berani mengambil keputusan. H juga menyampaikan VP of Group People Strategy & Transformation Sinarmas Services Holding memiliki power, ketegasan serta pengalaman yang related dengan posisinya. Hal itu diceritakan saat masa pandemi dimana hampir setiap perusahaan terkena imbasnya. Saat itu H menjelaskan bahwa narasumber kami dengan yakin akan memperjuangkan pendapatnya karena beliau merasa itu memang seharusnya.

4. KESIMPULAN

Jadi simpulannya yaitu pada hakekatnya setiap manusia adalah pemimpin, paling tidak dia adalah pemimpin itu sendiri. Seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki keterampilan atau karakteristik untuk memimpin orang lain. Namun demikian, dalam studi-studi gender tentang gaya komunikasi kepemimpinan, beberapa simpulan melibatkan peran jenis kelamin dalam interaksi komunikasi dan kepemimpinan yaitu adanya :

Perbedaan Gaya Komunikasi

Studi ini mungkin menemukan perbedaan dalam gaya komunikasi antara pemimpin pria dan wanita. Misalnya dalam penelitian ini pemimpin wanita mungkin cenderung lebih kooperatif atau menonjolkan pendekatan partisipatif, sementara misalnya yang peneliti ketahui bahwa pemimpin pria cenderung lebih tegas atau berorientasi pada tindakan.

Kepemimpinan

Jadi peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah tindakan mempengaruhi orang-orang untuk secara sukarela mengusahakan tujuan bersama, yaitu kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan yang ditujukan untuk mempengaruhi dan memimpin orang lain untuk mencapai tujuan, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu berdasarkan tujuan bersama. Jadi salah satu aspek yang sangat penting dalam sebuah organisasi mengingat kepemimpinan dinilai sebagai salah satu unsur pokok dalam menjalankan roda organisasi agar terarah sesuai dengan visi dan misi yang sudah ditetapkan dalam sebuah organisasi. Gaya pemimpin jika perhatiannya semakin tinggi pada tugas ataupun orang, maka produktivitas organisasi makin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

<https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/6111/4550>

<https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/6111>

<https://jurnal.unpad.ac.id/jkk/article/view/23853>

<https://jurnal.umj.ac.id/index.php/perspektif/article/view/12022>

file:///C:/Users/user/Downloads/7446-16177-1-SM.pdf

https://www.researchgate.net/publication/360783661_Komunikasi_Kepemimpinan_Membangun_Keselarasandalam_Berorganisasi

<https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/jispo/article/view/3739>

file:///C:/Users/user/Downloads/31539-1309-61450-1-10-20170704.pdf

<https://ejournal.unaja.ac.id/index.php/JMJ/article/view/90>

<http://journal.um.ac.id/index.php/jptpp/article/view/14849>