

**GAYA KOMUNIKASI PEMIMPIN PEREMPUAN
DI PUSAT PELATIHAN KERJA DAERAH JAKARTA TIMUR
(JAKARTA, 2017)**

Yudi Guntara, Nurhattati Fuad* Unifah Rosyidi*

*Dosen Pembimbing
Manajemen Pendidikan FIP UNJ
myudiguntara@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted at Vocational Training Center Of East Jakarta Region. This research was conducted in August 2016 to January 2017. The purpose of this research is to determine the communication style of female leaders in providing direction and motivation. The method used is descriptive method with qualitative approach. Data collection techniques used were interviews, observation, and documentation study. Source of research data comes from a key informant and four informants supporters. The results of this research are communication style of female leaders in providing direction is noticed aspects of verbal communication, understanding the way of providing effective direction, and using a structured communication styles. In the communication style of female leaders, direction is given in three forms. They are information related to the job and the organization, command, and delegation of authority. While communication style of female leaders in providing the motivation is noticed verbal and nonverbal communication, and use equalitarian communication style. In the communication style of female leaders in providing motivation, motivation can be given as constructive advice, examples of good behavior, and various forms of attention to employees.

Keywords: *Communication style, female leadership*

Pendahuluan

Perempuan dan laki-laki pada dasarnya memiliki kedudukan yang sama. Seperti yang diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 H ayat 2. Pasal tersebut menegaskan bahwa setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan. Hal ini membuktikan bahwa perempuan juga berhak berperan dalam berbagai bidang, termasuk menjadi seorang pemimpin.

Meskipun demikian, pada kenyataannya selama berabad-abad laki-laki dan perempuan tidak diperlakukan dengan adil. Misalnya, anak laki-laki lebih banyak memperoleh kesempatan pendidikan dibandingkan perempuan. Selain itu, telah terbentuknya konstruksi

sosial selama ratusan tahun bahwa peran laki-laki adalah pencari nafkah dan pelindung. Sedangkan perempuan hanya berperan sebagai ibu rumah tangga. Tak hanya itu, adapula stereotip bahwa posisi pemimpin merupakan wilayah laki-laki. Perempuan pun tidak terlepas dari stereotip, perempuan dianggap emosional, lemah, cengeng, dan tidak dapat mengambil keputusan penting sehingga menyulitkan perempuan untuk bisa menjadi seorang pemimpin.

Namun, baik atau tidaknya kepemimpinan seseorang tidak dilihat dari jenis kelaminnya. Pemimpin atau manajer yang efektif adalah mereka yang mau mendengarkan, memotivasi, dan memberik dukungan bagi bawahannya dan perempuan ternyata melakukan hal-hal demikian lebih baik daripada laki-laki. Gaya kepemimpinan

perempuan menggunakan negosiasi yang lebih baik daripada laki-laki. Karena itulah perempuan memiliki potensi yang besar untuk bisa menjadi pemimpin yang baik.

Seorang pemimpin tentu mempunyai tugas yang banyak, salah satunya adalah berkomunikasi dengan pegawainya maupun koleganya. Komunikasi merupakan sesuatu yang sangat vital dalam sebuah organisasi. Berdasarkan hasil penelitian, 80% waktu kerja seorang pemimpin adalah mengadakan hubungan lisan dengan orang lain. Komunikasi merupakan hal yang istimewa didalam fungsi kepemimpinan. Maka dari itu, tanggung jawab seorang pemimpin peranannya didalam proses informasi dapat dianalogikan sebagai “sumber urat syaraf arus informasi.

Perempuan dan laki-laki memiliki perbedaan dalam berkomunikasi. Menurut hasil penelitian Tannen, perempuan lebih menekankan pada hubungan dan keakraban, sedangkan laki-laki menekankan status dan kemandirian. Yang berarti perempuan mengakui bahwa setiap orang memiliki hak dan peluang yang sama (egalitarian), memberdayakan seluruh anggotanya, serta menekankan struktur organis. Sedangkan laki-laki mengadopsi struktur hirarkis, spesialisasi, dan perintah. Padahal organisasi yang berusaha mewujudkan pelayanan yang berkualitas dituntut untuk memiliki struktur yang organis dan memberdayakan seluruh anggotanya baik atasan maupun bawahan.

Untuk mengetahui bagaimana gaya komunikasi yang dijalankan oleh pemimpin perempuan. Peneliti memilih salah satu tempat pelatihan yang memiliki pemimpin seorang perempuan. Tempat Pelatihan yang diambil sebagai latar penelitian tentang gaya komunikasi kepemimpinan perempuan adalah Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur.

Dipimpin oleh perempuan, lingkungan kerja di PPKD Jakarta Timur dapat dikatakan kondusif. Komunikasi antara pimpinan dan bawahan pun lebih terjalin, sehingga para pegawai dari tingkat atas sampai bawah pun mengenal sosoknya. Salah satu instruktur mengaku senang karena kerap kali dikunjungi dan diberikan arahan ketika mengajar. Menurutnya, hal tersebut merupakan salah satu bentuk komunikasi pimpinan terhadap bawahan.

Melalui komunikasi, pemimpin PPKD Jakarta Timur saat ini mampu merangkul seluruh elemen staf yang ada. Salah satu staf menyatakan bahwa komunikasi dibawah kepemimpinan saat ini berjalan dengan sangat baik. Komunikasi berjalan dua arah. Komunikasi dalam bentuk pengarahan dan motivasi pun rutin dilakukan setidaknya seminggu sekali dalam kegiatan apel pagi. Beliau pun kerap kali memberikan pengarahan dan motivasi langsung terhadap karyawan tingkat paling bawah seperti *cleaning service* dan *security*. Sehingga semua bawahan mengenal sosoknya.

Dengan bahasanya yang ramah dan santun, serta dapat menyesuaikan gaya komunikasinya, pemimpin PPKD Jakarta Timur saat ini mampu memberikan pengarahan yang mudah dipahami oleh setiap bawahannya. Dalam memberikan motivasi, pemimpin PPKD Jakarta Timur tidak hanya memberikan motivasi melalui bibir saja. Namun, beliau juga memberikan motivasi melalui sebuah contoh atau tindakan nyata. Sesuai dengan pernyataan salah satu informan bahwa “contoh saya pernah lihat beliau melihat workshop itu kotor, beliau terjun langsung, itu kan memotivasi anak-anak lain, akhirnya yang lain juga ikut”.

Berangkat dari hal-hal yang telah diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang difokuskan pada gaya komunikasi pemimpin perempuan dengan sub fokus

meliputi gaya komunikasi pemimpin perempuan pada saat memberikan pengarahan dan motivasi.

Kajian Teori

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata pimpin berarti dalam keadaan dibimbing atau dituntun. Menurut Eryanto (2015:3), kata pimpin erat kaitannya dengan pengertian memelopori, berjalan di muka, menuntun, mendorong, memberikan contoh, menggerakkan orang lain melalui pengaruh dan sebagainya. Menurut Kartono yang dikutip oleh Priansa dan Somad (2014:185) menjelaskan bahwa pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, perempuan adalah orang (manusia) yang mempunyai puki, dapat menstruasi, hamil, melahirkan anak, dan menyusui. Dalam laman Tulisan Terkini, Plato menjelaskan bahwa perempuan ditinjau dari segi kekuatan fisik maupun spiritual, mental perempuan lebih lemah dari laki-laki, tetapi perbedaan tersebut tidak menyebabkan adanya perbedaan dalam bakatnya. Secara biologis dari segi fisik, perempuan dibedakan atas perempuan lebih kecil dari laki-laki, suaranya lebih halus, perkembangan tubuh perempuan terjadi lebih dini, kekuatan perempuan tidak sekuat laki-laki dan sebagainya. Perempuan mempunyai sikap pembawaan yang kalem, perasaan perempuan yang lebih cepat menangis dan bahkan pingsan apabila mengalami persoalan yang berat.

Setelah diketahui pengertian pemimpin dan perempuan. Maka dapat diketahui bahwa pemimpin perempuan adalah proses pemimpin perempuan mempengaruhi orang lain serta dapat

menentukan tujuan dan memotivasi orang lain untuk mencapai sasaran tertentu. Dari pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa cara pemimpin mempengaruhi orang adalah dengan memberikan arah dan motivasi. Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Badrudin (2013:152), pengarahan adalah mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Uno yang dikutip oleh Badrudin (2013:190) menjelaskan bahwa motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku.

Menurut Davis dan Newstrom yang dikutip oleh Sudaryono (2014:200) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan. Perempuan dan laki-laki memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Dalam buku Sudaryono (2014:143) diketahui bahwa perempuan cenderung mengadopsi gaya kepemimpinan yang lebih demokratik.

Selanjutnya, Hasil penelitian Nowack yang dikutip oleh Wirawan (2014:505) menunjukkan bahwa perempuan cenderung lebih banyak memakai kepemimpinan partisipatif dan transformasional. Menurut Sudaryono (2014:146), kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan inspirasional yang dapat memberikan inspirasi kepada orang-orang agar dapat bekerja lebih rajin guna mencapai kinerja yang maksimal.

Arni muhammad (2014: 4) mendefinisikan komunikasi sebagai pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara si pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Sedangkan Davis yang dikutip oleh Thoha (2012:176) mendefinisikan komunikasi sebagai proses penyampaian informasi dan

pengertian dari satu orang ke orang lain. Menurut Arni Muhammad (2014:17), terdapat 5 komponen dasar komunikasi, yaitu pengirim pesan, pesan, saluran, penerima pesan, dan balikan.

Gagalnya komunikasi dalam suatu organisasi tertentu dapat dilihat dari apakah tujuan dari pesan yang disampaikan itu tercapai atau tidak, apakah alat komunikasi atau bahan-bahan keterangan yang sudah dilambangkan ke dalam simbol-simbol itu mengantar pesan atau tidak, dan apakah penerima pesan dapat memahami apa yang dipesankan atau tidak. Jika jawaban atas ketiga hal diatas tidak, maka komunikasi akan gagal.

Berdasarkan cara penyampaian informasi, komunikasi dapat dibedakan menjadi komunikasi verbal dan komunikasi nonverbal. Menurut Hardjana (2003:22), komunikasi verbal adalah komunikasi yang menggunakan kata-kata, baik lisan maupun tulisan. Menurut Dasrun Hidayat (2012:14), dalam berkomunikasi verbal, ada beberapa aspek yang harus diperhatikan oleh pemimpin, yaitu perbendaharaan kata, kecepatan berbicara, intonasi suara, humor, singkat dan jelas, serta waktu yang tepat.

Selanjutnya adalah komunikasi nonverbal, Arni Muhammad (2014:130) mendefinisikan komunikasi nonverbal sebagai penciptaan dan pertukaran pesan dengan tidak menggunakan kata-kata seperti komunikasi yang menggunakan gerakan tubuh, sikap, tubuh, vokal, yang bukan kata-kata, kontak mata, ekspresi muka, kedekatan jarak dan sentuhan. Menurut Budyatna dan Mona (2014:125), terdapat beberapa bentuk komunikasi nonverbal, yaitu gerakan tubuh, parabahasa, gangguan-gangguan vokal, penggunaan ruang, dan isyarat-isyarat pengenalan diri.

Menurut Tubbs dan Moss yang dikutip oleh Ruliana (2014:31) mendefinisikan gaya komunikasi sebagai seperangkat perilaku

antarpribadi yang terspesialisasi yang digunakan dalam situasi tertentu. Menurut Arifin (2012:141), terdapat 6 gaya komunikasi, yaitu *the controlling style*, *the equalitarian style*, *the structuring style*, *the dynamic style*, *the relinquishing style*, dan *the withdrawal style*. *The controlling style* adalah gaya komunikasi yang memiliki sifat mengendalikan. Gaya komunikasi ini ditandai dengan adanya suatu kehendak memaksa, membatasi dan mengatur perilaku, dan tanggapan orang orang lain. Gaya komunikasi ini hanya berjalan satu arah. Selanjutnya, *the equalitarian style* adalah gaya komunikasi yang berlandaskan kesamaan. Gaya komunikasi ini ditandai dengan penyebaran pesan secara dua arah. Orang-orang yang menggunakan gaya komunikasi ini adalah orang yang memiliki sikap kepedulian yang tinggi dan mampu membina hubungan yang baik dengan orang lain dalam lingkup pribadi maupun hubungan kerja.

The structuring style adalah gaya komunikasi yang memanfaatkan pesan-pesan untuk memantapkan perintah yang harus dilaksanakan, penjadwalan tugas dan pekerjaan serta struktur organisasi. Komunikator memusatkan perhatian kepada keinginan untuk mempengaruhi orang lain dengan jalan berbagi informasi tentang tujuan organisasi, jadwal kerja, aturan, dan prosedur. Kemudian, *the dynamic style* adalah gaya komunikasi yang cenderung agresif. Gaya komunikasi ini sering dipakai oleh juru kampanye atau sipervisor wiraniaga. Gaya komunikasi ini cocok untuk menghadapi persoalan-persoalan yang kritis.

The relinquishing style adalah gaya komunikasi yang mencerminkan kesediaan untuk menerima saran atau gagasan orang lain daripada keinginan untuk memberi perintah dan mengontrol orang lain. Pesan dalam gaya komunikasi ini akan efektif apabila sedang bekerja sama dengan orang yang

berpengetahuan luas, berpengalaman, teliti, dan bertanggung jawab. Selanjutnya, *the withdrawal style* adalah gaya komunikasi yang mengakibatkan melemahnya tindak komunikasi karena adanya beberapa persoalan atau kesulitan antarpribadi.

Riset Deborah Tannen yang dikutip oleh Robbins (2005:318) menunjukkan bahwa laki-laki terbiasa berbicara untuk menekankan status, sedangkan perempuan menggunakan pembicaraan untuk menciptakan hubungan. Bagi banyak laki-laki, percakapan hanyalah cara untuk menjaga kemandirian dan mempertahankan status dalam tingkatan hierarki sosial. Sedangkan bagi perempuan, percakapan adalah negosiasi untuk memperoleh kedekatan dan mencari dukungan serta konfirmasi.

Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya komunikasi pemimpin perempuan pada saat memberikan pengarahan dan motivasi dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan metode deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur yang terletak di Jl. H. Naman No. 1, Pondok Kelapa, Jakarta Timur. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus-Oktober 2016, kemudian dilanjutkan kembali pada bulan Desember 2016 hingga bulan Januari 2017.

Data yang dihimpun dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data dalam penelitian ini didapatkan melalui 3 cara yaitu dengan wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Adapun informan yang menjadi informan pada penelitian ini adalah Kepala PPKD Jakarta Timur, Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Kepala Satuan Pelaksana Pelatihan dan UJK, Staf Administrasi Satuan Pelatihan dan UJK, dan Instruktur. Teknik pengambilan sampel yang dapat digunakan dalam

penelitian kualitatif adalah *purposive sampling* dan *snowball sampling*.

Terdapat 3 tahap pada penelitian ini, yaitu tahap pra-lapangan, tahap pekerjaan lapangan dan tahap analisis data. Pada tahap pra-lapangan, peneliti menyusun rancangan penelitian memilih lapangan penelitian, mengurus perizinan, menjajaki dan menilai lapangan, memilih dan memanfaatkan informan, serta menyiapkan perlengkapan penelitian. Selanjutnya pada tahap pekerjaan lapangan, peneliti harus memahami latar penelitian dan menyiapkan diri, mulai memasuki lapangan, dan berperan serta sambil mengumpulkan data. Dan selanjutnya peneliti mencoba menganalisis data dengan reduksi data, menyajikan data, dan verifikasi data. Untuk mengecek keabsahan data, perlu dilakukan uji kredibilitas, keteralihan, kebergantungan, dan kepastian.

Hasil dan Pembahasan

PPKD Jakarta Timur adalah Unit Pelayanan Teknis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang bertugas untuk melaksanakan pelatihan keahlian dan keterampilan kerja serta melaksanakan tugas pelatihan yang berkaitan dengan ketransmigrasian. Dalam penelitian ini, yang dimaksud pemimpin perempuan adalah Kepala PPKD Jakarta Timur yang kebetulan berjenis kelamin perempuan.

Salah satu tugas pemimpin adalah memberikan pengarahan kepada pegawainya agar dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk memberikan pengarahan tentu melalui komunikasi. Maka dari itu, tugas pemimpin tidak terlepas dari komunikasi dengan pegawainya. Sesuai dengan pernyataan Davis yang dikutip oleh Thoah (2012:176) mendefinisikan komunikasi sebagai proses penyampaian informasi dan pengertian dari satu orang ke orang lain. Dalam memberikan pengarahan, Kepala PPKD Jakarta

Timur selalu memberikan informasi-informasi yang diperlukan pegawainya, seperti menyampaikan tugas pokok dan fungsi pegawainya, menyampaikan kebijakan-kebijakan terbaru dari dinas, maupun informasi mengenai cara-cara melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Hidayat (2012:14), didalam komunikasi verbal ada beberapa aspek yang harus diperhatikan oleh pemimpin, yaitu perbendaharaan kata-kata, kecepatan berbicara, intonasi suara, humor, singkat dan jelas, dan waktu yang tepat. Sesuai dengan pendapat tersebut, Kepala PPKD Jakarta menyampaikan pengarahan dengan kata-kata yang mudah dimengerti sehingga apa yang disampaikan Kepala PPKD Jakarta Timur dapat dipahami pegawainya. Selanjutnya, Kepala PPKD Jakarta Timur berbicara dengan kecepatan berbicara yang tidak terlalu cepat ataupun terlalu lambat dan dengan intonasi suara yang tepat sehingga pegawainya mampu menangkap pesan yang disampaikan olehnya.

Selain itu, Kepala PPKD Jakarta Timur juga memberikan pengarahan dengan singkat dan jelas, serta memberikan sedikit humor untuk mencairkan suasana, sehingga pegawai tidak jenuh ketika mendengarkan pengarahan dari Kepala PPKD Jakarta Timur. Dalam memberikan pengarahan Kepala PPKD Jakarta Timur selalu memperhatikan waktu yang tepat, seperti saat berpesan kepada Kassubag TU untuk mengadakan rapat disaat semua pegawai dapat mengahadirinya. Kemudian, saat memberikan pengarahan secara personal, Kepala PPKD Jakarta Timur sebelumnya melihat apakah pegawai tersebut sedang tidak sibuk dan siap untuk berkomunikasi.

Kepala PPKD Jakarta Timur memberikan informasi-informasi terkait pekerjaan, seperti menyampaikan kebijakan terbaru dari dinas, menyampaikan cara-cara untuk melaksanakan suatu pekerjaan, dan

memberikan batas waktu untuk suatu pekerjaan. Selanjutnya, Kepala PPKD Jakarta Timur juga memberikan perintah, seperti memberikan tugas sesuai dengan tupoksi masing-masing setiap pegawainya dan mendelegasikan sebagian wewenangnya kepada pegawainya untuk menghadiri rapat atau acara tertentu yang seharusnya dihadiri olehnya sebagai bentuk pengarahan yang diberikan kepada pegawainya. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang tertulis di laman Academia, yaitu pengarahan yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin dapat berupa memberikan informasi agar pekerjaan dapat berjalan dengan baik, permintaan dari pimpinan kepada bawahan untuk melakukan suatu kegiatan, dan melimpahkan sebagian wewenang yang dimilikinya kepada bawahannya.

Menurut Terry (2009:139), untuk memberikan pengarahan yang efektif, pemimpin perlu mengetahui bawahannya, mengetahui keahlian dan kemampuan bawahannya, mengerti akan kapasitas dan keinginan-keinginannya, mengetahui apa yang dapat dihasilkan dan telah mengamati sikap bawahannya. Sejalan dengan pendapat tersebut, diawal kepemimpinannya, Kepala PPKD Jakarta Timur mengamati dan mencoba memahami karakter dan kemampuan setiap pegawainya. Untuk mengetahui karakter setiap pegawainya, Kepala PPKD Jakarta Timur sering berinteraksi dengan pegawainya dan mencoba membangun kedekatan dengan pegawainya.

Sedangkan untuk mengetahui kemampuan pegawainya, Kepala PPKD Jakarta Timur tentu harus mengujinya dengan memberikan tugas tertentu, apabila tugas tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, maka pegawai tersebut akan mendapatkan tugas yang tingkatannya lebih tinggi. Namun, apabila tugas tersebut tidak dikerjakan dengan baik, maka Kepala PPKD Jakarta Timur akan men-

downgrade pekerjaan pegawai tersebut. Sehingga saat ini Kepala PPKD Jakarta Timur dapat mengetahui karakter dan sejauh mana kemampuan setiap pegawainya.

Sebagaimana yang dikutip oleh Arifin (2012:141) mengenai *the structuring style* bahwa, *The structuring style* adalah gaya komunikasi yang memanfaatkan pesan-pesan verbal baik lisan maupun secara tertulis untuk memantapkan perintah yang harus dilaksanakan, penjadwalan pekerjaan maupun tugas, dan struktur organisasi. Pengirim pesan lebih memberi perhatian kepada keinginan untuk memengaruhi orang lain dengan jalan berbagi informasi tentang tujuan organisasi, jadwal kerja, aturan dan prosedur yang berlaku dalam organisasi tersebut. Sejalan dengan pendapat tersebut, Kepala PPKD Jakarta Timur memberikan pengarahan dengan cara memberikan informasi-informasi terbaru mengenai kebijakan organisasi, memberikan tugas sesuai dengan tupoksi yang ada, menyampaikan cara-cara untuk menyelesaikan suatu tugas dan memberikan waktu untuk suatu tugas. Semua ini disampaikan Kepala PPKD Jakarta Timur saat memberikan pengarahan kepada pegawainya baik dalam rapat maupun secara personal agar PPKD Jakarta Timur dapat mencapai apa yang menjadi visi dan misi PPKD Jakarta Timur.

Selain memberikan pengarahan, pemimpin juga memiliki tugas untuk memotivasi pegawainya. Dalam memberikan motivasi tentu melalui komunikasi. Muhammad (2014:4) mendefinisikan komunikasi sebagai pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara si pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Berkaitan dengan pendapat tersebut, Kepala PPKD Jakarta Timur memberikan motivasi dengan memberikan nasehat-nasehat yang membangun, memberikan contoh

berperilaku yang baik, dan memberikan perhatian kepada pegawainya. Hal ini dilakukan agar pegawainya dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan harapannya.

Menurut Hidayat (2012:14), didalam komunikasi verbal ada beberapa aspek yang harus diperhatikan oleh pemimpin, yaitu perbendaharaan kata-kata, kecepatan berbicara, intonasi suara, humor, singkat dan jelas, dan waktu yang tepat. Diketahui dari pendapat tersebut bahwa sebagai seorang pemimpin harus memperhatikan berbagai aspek saat berkomunikasi verbal, seperti perbendaharaan kata-kata, kecepatan berbicara, intonasi suara, humor, singkat dan jelas, serta dalam waktu yang tepat.

Berkaitan dengan penjelasan tersebut, Kepala PPKD Jakarta Timur memberikan motivasi berupa nasehat-nasehat yang singkat dan jelas sehingga nasehat yang diberikan Kepala PPKD Jakarta Timur dapat diterima dengan baik oleh pegawainya. Selanjutnya, Kepala PPKD Jakarta Timur juga memberikan nasehat dengan intonasi yang tepat dan dengan kecepatan berbicara yang tidak terlalu cepat ataupun terlalu lambat. Selain itu, karena Kepala PPKD Jakarta Timur memberikan motivasi dengan diselingi candaan agar terjalin hubungan yang hangat antara pimpinan dan pegawai. Dalam memberikan motivasi Kepala PPKD Jakarta Timur selalu memperhatikan waktu yang tepat, seperti rapat disaat semua pegawai dapat menghadirinya. Kemudian secara personal, disaat pegawai tersebut sedang tidak sibuk, bersedia untuk berkomunikasi atau ketika pegawainya mengalami kesulitan.

Muhammad (2014:130) mendefinisikan komunikasi nonverbal sebagai penciptaan dan pertukaran pesan dengan tidak menggunakan kata-kata seperti komunikasi yang menggunakan gerakan tubuh, sikap, tubuh, vokal, yang

bukan kata-kata, kontak mata, ekspresi muka, kedekatan jarak dan sentuhan. Pendapat tersebut menerangkan bahwa dalam komunikasi nonverbal, pesan dapat disampaikan melalui gerakan-gerakan, tindakan ataupun perilaku. Kepala PPKD Jakarta Timur juga memberikan motivasi dengan memberikan contoh yang baik seperti selalu berpenampilan rapi dan sederhana. Hal ini bisa dilihat dengan pakaian yang dikenakan sesuai dengan yang seharusnya dan Kepala PPKD Jakarta Timur tidak menggunakan perhiasan yang berlebihan.

Bentuk komunikasi nonverbal lainnya yang ditunjukkan Kepala PPKD Jakarta Timur adalah dengan memberikan contoh yang baik kepada pegawainya, yakni dengan selalu datang tepat waktu dan selalu ikut dalam kegiatan kerja bakti. Hal ini memberikan pesan secara tidak langsung kepada pegawainya bahwa Kepala PPKD Jakarta Timur.

Sesuai dengan teori pemenuhan kebutuhan Abraham Maslow, diketahui pada hierarki pertama adalah *physiological needs* yakni kebutuhan yang tampak pada hal yaitu sandang, pangan, dan papan. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, Kepala PPKD Jakarta Timur memberikan makanan dan minuman pada saat ada kegiatan kerja bakti yang biasa diadakan hari Jum'at. Pada hierarki kedua adalah *safety needs* yakni kebutuhan akan keamanan jiwa dan perlakuan adil. Untuk memenuhi kebutuhan *safety needs*, Kepala PPKD Jakarta Timur selaku pemimpin menyampaikan kepada pegawainya bahwa apapun yang terjadi di PPKD Jakarta Timur merupakan tanggung jawabnya selama itu sesuai dengan instruksinya. Hal ini memberikan rasa aman bekerja kepada pegawai PPKD Jakarta Timur. Selain itu, Kepala PPKD Jakarta Timur juga menyampaikan bahwa tidak ada yang jauh dengannya dan tidak ada yang dekatnya. Hal ini

menjamin bahwa setiap pegawai mendapat perlakuan yang adil.

Selanjutnya adalah hierarki yang ketiga, yakni *social needs*. *Social needs* adalah kebutuhan perasaan diterima oleh orang lain, merasa memiliki dan berinteraksi. Untuk memnuhi kebutuhan tersebut, Kepala PPKD Jakarta Timur memberikan perhatian kepada pegawainya dengan selalu memonitor pekerjaan pegawainya dan menanyakan apakah ada hambatan atau tidak. Selain itu, kegiatan kerja bakti juga membuat para pegawai dapat berinteraksi satu dengan lainnya. Kemudian pada hierarki yang keempat terdapat *Esteem needs*, yakni kebutuhan penghargaan diri. Kebutuhan ini diwujudkan Kepala PPKD Jakarta Timur dengan selalu memberikan apresiasi kepada pegawainya yang telah melaksanakan pekerjaannya. Dan terakhir adalah *Self actualization*. Kebutuhan ini diberikan Kepala PPKD Jakarta Timur dengan selalu memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk memberikan masukan kepada dirinya.

Motivasi sebagai proses psikologis timbul diakibatkan oleh faktor intrinsik atau ekstrinsik. Menurut Eryanto (2015:111), faktor intrinsik dapat berupa kepribadian, sikap, pendidikan, berbagai harapan atau cita-cita. Sedangkan faktor ekstrinsik, dapat ditimbulkan oleh pengaruh pemimpin ataupun kolega. Apabila dikaitkan dengan pendapat tersebut, Kepala PPKD Jakarta Timur merupakan faktor ekstrinsik. Kepala PPKD Jakarta Timur memberikan motivasi dengan berbagai cara, yakni dengan menyampaikan visi dan misi PPKD Jakarta Timur, memberikan nasehat, menjadi contoh teladan bagi pegawainya, dan memberikan berbagai perhatian agar pegawainya dapat termotivasi.

Menurut Manz dan Sims yang dikutip oleh Syafaruddin dan Asrul (2007:83), bentuk imbalan (*reward*) dapat berupa pengakuan dan pujian diri,

puas diri, karena berhasil meraih sasaran dan kegairahan dalam mengerjakan tugas. Apabila dikaitkan dengan pendapat tersebut, Kepala PPKD Jakarta Timur selalu mengapresiasi setiap pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawainya dengan memberikan pujian ataupun ucapan terima kasih. Hal ini dilakukan Kepala PPKD Jakarta Timur sebagai bentuk *reward* kepada pegawainya karena telah berusaha. Kepala PPKD Jakarta Timur pasti mengapresiasi pekerjaan sekecil apapun itu dengan berbagai ungkapan, seperti "terima kasih", "bagus, bagus, lanjutkan" atau "good work" dan apabila memang belum sesuai dengan kriteria dia, Kepala PPKD Jakarta Timur akan mengatakan "kurang sedikit lagi".

Sedangkan menurut Ivancevich dan Matesson yang dikutip oleh Syafaruddin dan Asrul (2007:84), hukuman (*punishment*) adalah akibat dari suatu terhadap respon perilaku tertentu yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan. Sesuai dengan tersebut, Kepala PPKD Jakarta Timur adalah dengan teguran yang bentuknya membimbing atau mengingatkan seperti "gapapa gak ada masalah, yang penting kamu sudah berusaha mengerjakan, lanjutkan saya kasih waktu" atau "jangan seperti itu lagi". Tidak Kepala PPKD Jakarta Timur selalu menegur pegawainya dengan halus sehingga tidak menyakiti hati pegawainya. Sehingga pegawainya pun menerima teguran yang diberikan Kepala PPKD Jakarta Timur bahkan justru berterima kasih karena telah diingatkan.

Selanjutnya, Kepala PPKD Jakarta Timur pun tidak segan untuk memutus hubungan kerja pegawainya. Salah satu contoh nyatanya adalah dengan memutus hubungan kerja terhadap 14 instruktur. Instruktur tersebut diberhentikan karena setelah diberikan peringatan sebanyak 2 kali dan dievaluasi dengan angket yang diberikan kepada siswa menunjukkan hasil yang

tidak baik. Sehingga dengan tegas Kepala PPKD Jakarta Timur pun memutus hubungan kerja dengan 14 Instruktur tersebut.

Sesuai dengan pendapat Arifin (2012:141) mengenai *The equalitarian style* bahwa, *The equalitarian style* merupakan gaya komunikasi yang berlandaskan kesamaan. Orang yang menggunakan komunikasi ini merupakan orang-orang yang memiliki sikap kepedulian yang tinggi serta kemampuan untuk membina hubungan yang baik dengan orang lain baik dalam konteks pribadi maupun dalam lingkup hubungan kerja.

Sesuai dengan pendapat tersebut, Kepala PPKD Jakarta Timur memberikan berbagai macam motivasi untuk pegawainya, mulai dari memberikan nasehat, memberikan contoh yang baik, dan memberikan berbagai bentuk perhatian yang telah dijelaskan diatas. Semua ini termasuk dalam bentuk gaya komunikasi yang berlandaskan kesamaan atau *the equalitarian style*.

Perlu diketahui bahwa Kepala PPKD Jakarta Timur mampu membina hubungan yang baik dengan cara tidak pernah membeda-bedakan pegawainya, selalu memonitor pekerjaan pegawainya untuk menanyakan progres, ada hambatan atau tidak maupun memberikan solusi apabila pekerjaan itu memang terhambat, dan memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk memberikan masukan kepadanya. Selain itu, komunikasi yang santun pun menjadi kelebihannya, karena Kepala PPKD Jakarta Timur memberikan teguran pun dengan cara yang lembut dan tidak pernah marah-marah. Hal ini membuktikan bahwa Kepala PPKD Jakarta Timur merupakan pemimpin yang memiliki kepedulian yang tinggi dan mampu membina hubungan yang baik dengan pegawainya.

Sudaryono (2014:146) berpendapat bahwa kepemimpinan

transformatif merupakan kepemimpinan yang inspirasional yang dapat memberikan inspirasi kepada orang-orang agar dapat bekerja lebih rajin guna mencapai kinerja yang maksimal. Sesuai dengan pendapat tersebut, Kepala PPKD Jakarta Timur merupakan pemimpin yang dapat memberikan inspirasi kepada pegawainya. Dengan menjadi teladan yang baik, Kepala PPKD Jakarta Timur mampu menggerakkan pegawainya untuk bekerja lebih rajin. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa Kepala PPKD Jakarta Timur tidak pernah menunda pekerjaannya, selalu datang tepat waktu, tidak pernah membedakan pegawainya, selalu memberikan nasehat-nasehat positif yang membangun, dan memberikan perhatian-perhatian kepada pegawainya.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara, pengamatan, dan studi dokumentasi, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah yang dimaksud pemimpin perempuan dalam penelitian ini merupakan Kepala PPKD Jakarta Timur yang kebetulan berjenis kelamin perempuan. Kepala PPKD Jakarta Timur dalam memberikan pengarahan memiliki 2 cara, yaitu melalui rapat maupun secara personal. Dalam memberikan pengarahan, Kepala PPKD Jakarta Timur memerhatikan aspek-aspek dalam komunikasi verbal, yaitu kata-kata, kecepatan berbicara, intonasi suara, humor, singkat dan jelas, serta waktu yang tepat.

Kepala PPKD Jakarta Timur memberikan pengarahan dengan efektif, dimana dia mengetahui karakter dan kemampuan setiap bawahannya sehingga pengarahan yang diberikan dapat diterima dengan baik oleh pegawainya. Dalam memberikan pengarahan, Kepala PPKD Jakarta

Timur menggunakan gaya komunikasi berstruktur (*The structuring style*).

Kepala PPKD Jakarta Timur dalam memberikan motivasi memiliki 3 cara, yaitu melalui nasehat-nasehat yang membangun, menjadi contoh yang baik bagi pegawainya dan memberikan berbagai perhatian bagi pegawainya. Dalam memberikan motivasi, Kepala PPKD Jakarta Timur memerhatikan aspek-aspek dalam komunikasi verbal, yaitu kata-kata, kecepatan berbicara, intonasi suara, humor, singkat dan jelas, serta waktu yang tepat. Selain itu, Kepala PPKD Jakarta Timur juga memerhatikan komunikasi nonverbal dengan cara berpenampilan rapi dan sederhana, tidak menunda pekerjaan, dan datang tepat waktu.

Kepala PPKD Jakarta Timur memberikan *reward* dengan cara memuji pegawainya. Sedangkan *punishment* yang diberikan dapat berupa teguran yang santun, mengambil alih tugas pekerjaan, ataupun memutus hubungan kerja dengan pegawainya. Dalam memberikan motivasi, Kepala PPKD Jakarta Timur menggunakan gaya komunikasi yang berlandaskan kesamaan, yakni *The equalitarian style* dan termasuk dalam kepemimpinan transformasional.

Saran

1. Bagi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta

Untuk Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, hendaknya dapat menunjuk Kepala PPKD yang tersebar diseluruh DKI Jakarta dengan pertimbangan, seperti dapat berkomunikasi dengan baik, pernah bertugas menjadi Instruktur, Kasubbag Tata Usaha, Kasatlatk Pelatihan dan UJK, dan Kasatlatk Pengendalian dan Pemasaran sehingga dapat menguasai seluruh bagian dari pelatihan yang diselenggarakan PPKD. Jika tidak,

Pemerintah Provinsi DKI Jakarta sebaiknya membuat pelatihan kepemimpinan terlebih dahulu untuk calon Kepala PPKD.

2. Bagi PPKD Jakarta Timur
 - a. Kepala PPKD Jakarta Timur
Bagi Kepala PPKD Jakarta Timur, gaya komunikasi yang dijalankan dalam memberikan pengarahan maupun motivasi sudah sangat baik sehingga Kepala PPKD Jakarta Timur hanya perlu mempertahankannya.
 - b. Pegawai PPKD Jakarta Timur
Bagi seluruh pegawai PPKD Jakarta Timur perlu memahami pengarahan dan motivasi yang diberikan Kepala PPKD Jakarta Timur. Selain itu, pegawai PPKD Jakarta Timur juga harus aktif dalam memberikan masukan agar banyak inovasi-inovasi yang berkembang, serta lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan sehingga PPKD Jakarta timur dapat menjadi PPKD terbaik di Provinsi DKI Jakarta.
3. Bagi Peneliti lain
Untuk peneliti lain hendaknya dapat melakukan penelitian mengenai gaya komunikasi pemimpin perempuan secara lebih mendalam lagi pada saat memberikan pengarahan maupun motivasi. Penelitian selanjutnya mungkin dapat dilakukan pada subfokus yang berbeda sehingga kajian penelitian dapat berkembang dan lebih akurat dalam rangka memperluas kajian mengenai gaya komunikasi pemimpin perempuan.

Daftar Pustaka

- Arifin, Syamsul. 2012. *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Badrudin. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Budyatna, Muhammad dan Leila Mona G. 2014. *Teori Komunikasi Antarpribadi*. Jakarta: Kencana.
- Eryanto, Henry dan Marsofiyanti. 2015. *Kepemimpinan Mengenal Tipe dan Gaya Kepemimpinan*. Jakarta: Lembaga Pengembangan Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.
- Hardjana, Agus M. 2003. *Komunikasi Intrapersonal & Interpersonal*. Yogyakarta: Kanisius.
- Hidayat, Dasrun. 2012. *Komunikasi Antarpribadi dan Mediana*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- KBBI. *Pengertian Kata Pimpin*. kbbi.web.id/pimpin (diakses pada tanggal 16 Desember 2016 pukul 07.03 WIB)
- Muhammad, Arni. 2014. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priansa, Donni Juni dan Rismi Somad. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2005. *Manajemen Edisi Kedelapan*. New Jersey: Pearson Education.
- Ruliana, Poppy. 2014. *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sudaryono. 2014. *Leadership Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Lentera Ilmu.
- Thoha, Miftah. 2012. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan*

Aplikasinya. Jakarta: Raja
Grafindo.

Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa.
2005. *Kamus Besar Bahasa
Indonesia Edisi Ketiga.* Jakarta:
Balai Pustaka.

Wirawan. 2014. *Kepemimpinan Teori,
Psikologi, Perilaku Organisasi,
Aplikasi dan Penelitian.* Jakarta:
Rajawali Pers.