

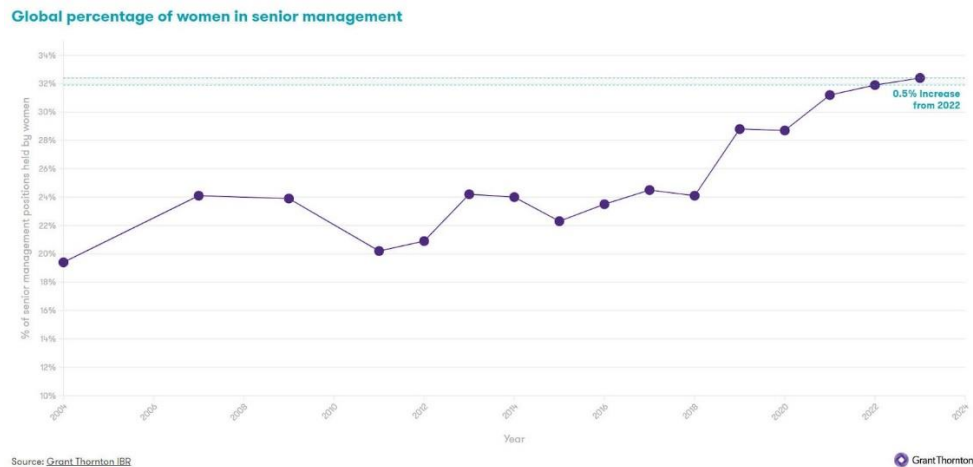
BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam dunia kerja diperlukan seorang pemimpin yang mampu mengarahkan anggota timnya untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan dalam organisasi tidak hanya tentang kepercayaan kepada pemimpin, tetapi juga tentang kepercayaan kepada semua anggota organisasi. Kepercayaan ini memungkinkan setiap anggota organisasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik, sehingga tercipta kerjasama yang harmonis antara pemimpin dan anggotanya. Setiap orang berhak dan berpotensi untuk menjadi pemimpin karena sejatinya kepemimpinan dapat dilatih. Namun pada realitanya posisi puncak dalam dunia kerja hingga saat ini masih didominasi oleh laki-laki. Berdasarkan hasil laporan dari Grant Thornton (2023) dalam *“Women in Business 2023”*, secara global perempuan yang menempati posisi manajemen perusahaan hanya berkisar 33,5%. Indonesia sendiri menduduki peringkat ke-10 global dalam hal representasi perempuan di manajemen senior, dengan 37% perempuan menempati posisi tersebut pada tahun ini. Angka ini menunjukkan penurunan dari tahun lalu, dimana persentasenya mencapai 39%. Dalam konteks global meskipun persentase perempuan di manajemen senior Indonesia telah meningkat, laju kenaikannya terbilang lambat. Data menunjukkan hanya ada peningkatan 1,1% dari tahun lalu. Dengan laju seperti ini, laporan

menyebutkan bahwa kesetaraan gender di manajemen senior baru akan tercapai pada tahun 2053.



Gambar 1.1 Data perempuan yang menempati posisi manajemen perusahaan

Sumber: Grant Thornton

Data tersebut menunjukkan bahwa dominasi laki-laki dalam dunia kerja masih begitu kuat dan sehingga jumlah perempuan yang menempati posisi puncak di suatu perusahaan terbilang masih sedikit jika dibandingkan laki-laki. Menurut Anggraini & Dwiningtyas (2022), perempuan dalam posisi kepemimpinan seringkali dihadapkan pada berbagai rintangan, seperti stereotip gender, prasangka gender, dan diskriminasi. Hal ini menciptakan ekspektasi dan penilaian yang tidak adil terhadap mereka dibandingkan dengan pemimpin laki-laki. Dominasi laki-laki dalam budaya patriarki yang sudah berlangsung lama menghasilkan tindakan diskriminatif terhadap perempuan, baik oleh individu maupun kelompok, dan mengakibatkan perempuan termarginalisasi (Apriliandra & Krisnani, 2021).

Banyak perempuan tidak menduduki posisi struktural atau fungsional dalam institusi karena mereka memiliki tanggung jawab domestik dan peran utama dalam keluarga. Hal ini menyebabkan tidak semua perempuan mampu menempati posisi

struktural atau fungsional di tempat mereka bekerja. Pandangan bahwa perempuan harus selalu mendapatkan izin dari keluarga untuk bertugas menghambat potensi mereka dalam kepemimpinan. Hambatan ini, yang tidak berlaku bagi laki-laki, membuat perempuan sulit mencapai puncak karir dan posisi kepemimpinan di berbagai bidang (Wibowo, 2012). Hal ini menjadi konstruksi sosial yang melekat terhadap perempuan mengenai peran yang seharusnya dijalani oleh perempuan. Perempuan dianggap memiliki peran untuk menjadi istri atau ibu dan berfokus pada hal-hal yang lebih berorientasi pada pekerjaan domestik, sedangkan karir menjadi nomor dua setelah pekerjaan domestik. Sehingga menyebabkan jumlah perempuan yang menjadi pemimpin masih sangat sedikit.

Rintangan yang masih harus dihadapi oleh pemimpin perempuan yaitu pandangan terhadap perempuan yang berkarir karena terikat oleh peran gender, hal ini kemudian menyebabkan perempuan menjadi terhambat dalam mengembangkan potensinya karena terikat oleh peran gender. Terdapat perbedaan pandangan antara perempuan dan laki-laki, perempuan dianggap lebih lemah, emosional, dan keibuan, sedangkan laki-laki dianggap kuat, rasional, dan perkasa (Sasmita & As'ad Raihan, 2017). Stereotip tersebut menggambarkan bahwa perempuan lebih lemah daripada laki-laki dan ada pekerjaan yang dikhususkan untuk laki-laki dan perempuan. Peran maskulin dan feminin merupakan konstruksi sosial budaya yang menghasilkan peran dan tugas yang berbeda. Pandangan tersebut menjadi hal yang menghambat kemajuan karir bagi seorang perempuan.

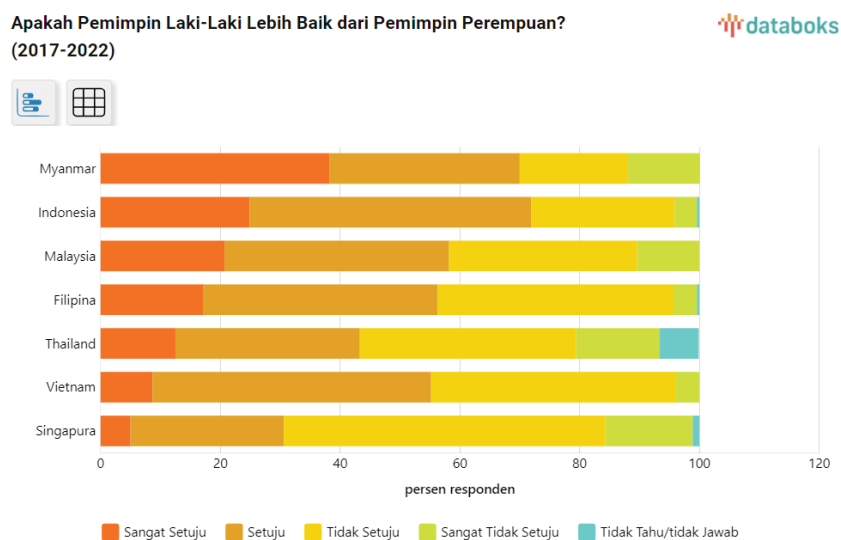
Berdasarkan survei daring *Social Norms, Attitudes and Practices (SNAP)* 2020 yang dilakukan oleh YouGov dengan dukungan *Investing in Women* yang

dilakukan dengan melibatkan 6.000 responden laki-laki dan perempuan di kota-kota besar di Indonesia, Filipina, dan Vietnam. Survei tersebut berfokus pada empat norma gender utama yang umum di masyarakat, salah satunya adalah norma gender mengenai kepemimpinan yang menanyakan apakah perempuan dianggap lebih baik dalam peran pendukung dan laki-laki dianggap sebagai pemimpin yang lebih baik. Survei tersebut menunjukkan bahwa di Indonesia, 7 dari 10 pekerja melaporkan bahwa perusahaan mereka didominasi laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa norma gender tradisional masih kuat di tempat kerja di Indonesia. Selain itu, responden yang bekerja di perusahaan yang didominasi laki-laki memiliki pandangan yang lebih tradisional tentang kepemimpinan. Mereka lebih cenderung setuju dengan norma gender yang tradisional, seperti perempuan sebagai pengasuh dan laki-laki sebagai pemimpin.

Pandangan tradisional ini sejalan dengan stereotip gender maskulin yang diasosiasikan dengan karakter pemimpin yang ideal, seperti kompeten, berani, kemampuan verbal yang vokal, bertekad tinggi, tekun, dan tegas. Pandangan ini menunjukkan bahwa norma gender tradisional di Indonesia masih mempengaruhi pandangan masyarakat tentang karakteristik pemimpin yang ideal. Pandangan tersebut memicu ketidakadilan bagi perempuan dalam mencapai posisi puncak manajerial, karena mereka seringkali dinilai tidak memiliki karakteristik maskulin tersebut dan tidak mampu menjadi pemimpin yang sebaik laki-laki. Stereotip ini membuat perempuan yang ingin menjadi pemimpin mengalami hambatan, seperti kesulitan untuk mendapatkan kepercayaan dan dianggap kurang kompeten. Meskipun perempuan tersebut sudah menunjukkan kualitas maskulin dan dinilai

secara positif, dia akan tetap dinilai secara negatif oleh sebagian orang yang masih menganut peran gender tradisional (Eagly & Karau, 2002).

Hal ini didukung dengan riset yang dilakukan oleh *World Values Survey* mengenai tingkat kepercayaan publik terhadap kemampuan seorang perempuan dalam memimpin.



Gambar 2.2 Data tingkat kepercayaan publik terhadap pemimpin perempuan.

Sumber: Databoks

Data tersebut menunjukkan bahwa di Indonesia 24,9% sangat setuju dan 47% setuju dengan pandangan bahwa pemimpin laki-laki lebih baik daripada perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya patriarki di Indonesia masih kuat, dengan laki-laki mendominasi posisi kekuasaan dan dianggap lebih kompeten menjadi pemimpin dengan stereotip gender maskulin.

Ketidaksesuaian dengan stereotip pekerjaan dapat menurunkan peluang seseorang untuk dianggap sukses. Orang yang tidak menunjukkan kualitas yang diasosiasikan dengan jenis kelamin tertentu untuk pekerjaan tertentu dianggap kurang mampu dan memiliki peluang lebih kecil untuk berhasil (Kinanti, 2021).

Pandangan tersebut semakin menghambat kemajuan perempuan untuk mencapai posisi puncak manajerial di suatu perusahaan. Stereotip gender yang mengasosiasikan perempuan dengan sifat-sifat feminin seperti emosional, tidak tegas, dan berbicara dengan lembut menjadi hambatan bagi perempuan karena dianggap tidak tepat tampil sebagai pemimpin.

Hambatan yang dialami oleh perempuan dalam usahanya untuk mencapai posisi puncak di suatu perusahaan dikenal dengan istilah *glass ceiling*. *Glass ceiling* merupakan sebuah fenomena yang menunjukkan hambatan tak kasat mata bagi perempuan dalam mencapai puncak karirnya (Cahyani, 2019). Hal ini berbeda dengan laki-laki yang tidak mengalami hambatan serupa, meskipun mereka bekerja di bidang yang sama. Bentuk-bentuk hambatan yang ditimbulkan oleh *glass ceiling* antara lain, kesempatan promosi yang lebih kecil bagi perempuan untuk mencapai posisi eksekutif, kesulitan bagi perempuan untuk meraih posisi pemimpin, dan ketidakadilan dalam kompensasi, di mana perempuan sering mendapatkan gaji yang lebih rendah daripada laki-laki untuk pekerjaan yang sama (Naufal Aflah & Rahmah Mawaddah, 2021).

Perempuan sebagai pemimpin cenderung harus berkompromi dengan asumsi dan ekspektasi atas dirinya. *Harvard Business Review* melakukan wawancara dengan 64 pemimpin perempuan senior (berada di level *Vice President*, CEO, Manajer, atau Eksekutif) dari 51 organisasi berbeda di Amerika Serikat yang bekerja di berbagai industri. Menemukan bahwa terdapat paradoks yang berasal dari kebutuhan untuk menjadi tangguh dan baik, yang dihadapi para perempuan ini. Terdapat strategi yang digunakan untuk mengelola hal tersebut, pemimpin

perempuan menghadapi paradoks unik dalam menyeimbangkan berbagai ekspektasi. Mereka harus menjadi tangguh dan baik, berwibawa dan partisipatif, memperjuangkan diri sendiri dan melayani orang lain, serta menjaga jarak dan tetap dekat dengan tim. Diperlukan keseimbangan agar para pemimpin perempuan dapat mencapai kesuksesan dan berhasil untuk memimpin timnya (Zheng, 2018). Sehingga menarik untuk mengetahui pengalaman pemimpin perempuan di Indonesia yang harus berkompromi dengan asumsi yang melekat pada perempuan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 111 Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan, mengatakan bahwa konvensi ini mewajibkan setiap negara anggota ILO yang telah meratifikasi untuk menghapuskan segala bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan publik, kebangsaan atau asal usul keturunan (Rahmat, 1999). Melalui UU tersebut ditegaskan bahwa seharusnya sudah tidak ada perbedaan atau diskriminasi dalam jabatan kepada perempuan.

Kemampuan berkomunikasi yang baik memungkinkan pemimpin untuk menyampaikan tujuan organisasi secara jelas, memotivasi tim, serta mengatasi berbagai tantangan yang muncul, sehingga keputusan yang diambil dapat dilaksanakan dengan efektif (Mahmudah, 2013). Gaya komunikasi kepemimpinan adalah strategi yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi perilaku dan sikap anggota timnya, mengarahkan, serta membangun dan memelihara hubungan dengan anggotanya (Juarsa, 2016). Gaya komunikasi menjadi salah satu faktor yang menentukan efektivitas kepemimpinan. Perempuan dengan berbagai pandangan

tentang peran gender seperti yang telah disampaikan sebelumnya, memiliki gaya komunikasi yang berbeda dengan laki-laki. Gaya komunikasi ini dapat membantu mereka untuk mengatasi pandangan dan membangun kredibilitas mereka sebagai pemimpin.

Berangkat dari data dan fakta yang sudah diuraikan di atas, penelitian terkait pengalaman pemimpin perempuan dalam menerapkan gaya komunikasi kepada bawahannya di tengah pandangan dan asumsi yang harus dihadapi perempuan sebagai pemimpin menjadi hal yang menarik untuk diteliti. Dalam konteks kepemimpinan perempuan, stereotip gender yang masih melekat di masyarakat dapat mempengaruhi gaya komunikasi dan efektivitas kepemimpinan perempuan. Stereotip gender ini sering kali mengaitkan perempuan dengan sifat-sifat feminin seperti emosional, tidak tegas, dan berbicara dengan lembut. Hal ini dapat menyebabkan perempuan mengalami hambatan dalam mencapai posisi puncak dalam organisasi dan membuat mereka kesulitan untuk membangun kredibilitas mereka sebagai pemimpin.

Maka menarik untuk meneliti dan memahami bagaimana pengalaman perempuan yang telah berhasil mencapai posisi puncak organisasi. Penelitian ini akan melihat elemen komunikasi, yaitu gaya komunikasi yang digunakan oleh pemimpin perempuan dalam mengelola anggota tim dan membangun kredibilitas mereka sebagai pemimpin. Gaya komunikasi tersebut dapat mengacu pada cara penyampaian pesan baik verbal maupun non-verbal.

1.2. Rumusan Masalah

Perempuan sering kali mengalami kesulitan dalam mengejar karir tertingginya. Hal ini disebabkan oleh stereotip yang membedakan laki-laki dan perempuan sebagai subjek yang berbeda. Perbedaan ini menciptakan konstruksi sosial yang menghambat perempuan untuk menduduki posisi-posisi strategis. Perempuan cenderung menghadapi hambatan untuk dapat mencapai posisi puncak di suatu perusahaan.

Kesenjangan ini diperparah oleh anggapan dan diskriminasi terhadap perempuan. Perempuan dianggap lebih "emosional" dan tidak tepat sebagai pemimpin. Ketika seorang perempuan pemimpin menggunakan gaya komunikasi yang tegas atau asertif, ia mungkin dinilai lebih negatif dibandingkan laki-laki yang menggunakan gaya komunikasi yang sama. Sebaliknya, jika seorang perempuan pemimpin terlalu lembut atau terlalu fokus pada hubungan, ia mungkin dianggap tidak cukup kompeten untuk memimpin (S. Littlejohn & Foss, 2009). Hal ini menyebabkan hambatan bagi perempuan dalam mencapai posisi puncak. Di sisi lain, penelitian menunjukkan bahwa pemimpin perempuan memiliki potensi untuk membawa keuntungan bagi organisasi (Offermann & Foley, 2020). Kepemimpinan perempuan juga membawa perspektif yang berbeda dan melengkapi perspektif laki-laki, yang penting untuk pengambilan keputusan yang lebih efektif dan inovatif.

Kepemimpinan perempuan sangatlah penting untuk mewujudkan pembangunan yang inklusif dan berkelanjutan, menjadi role model bagi perempuan muda, dan membongkar stereotip dan stigma terhadap perempuan. Keberhasilan pemimpin perempuan dalam memimpin organisasinya dengan gaya komunikasi

yang diterapkan menjadi hal yang menarik untuk diteliti. Oleh karena itu, peneliti merumuskan permasalahan dalam pertanyaan penelitian “Bagaimana pengalaman pemimpin perempuan dalam menerapkan gaya komunikasi *equalitarian* di dunia kerja?”

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengalaman yang dihadapi oleh pemimpin perempuan dalam menerapkan gaya komunikasi *equalitarian* di dunia kerja.

1.4. Signifikansi Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pemahaman tentang gaya komunikasi *equalitarian* perempuan dalam memimpin tim di sebuah perusahaan dan bagaimana hal tersebut mempengaruhi efektivitas mereka.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kesadaran tentang pentingnya komunikasi yang efektif dalam kepemimpinan dan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih inklusif dan adil bagi perempuan.

1.4.3 Manfaat Sosial

Penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan pemahaman masyarakat tentang peran dan kontribusi perempuan dalam kepemimpinan, dan menantang stereotip gender yang masih ada. Harapannya hasil penelitian ini dapat mendorong lebih banyak perempuan untuk mengambil peran kepemimpinan dalam berbagai organisasi dan sektor. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada terciptanya masyarakat yang lebih adil dan setara, di mana perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk mencapai kesuksesan dalam kepemimpinan.

1.5. Kerangka Teori

1.5.1. Paradigma Penelitian

Paradigma adalah kerangka kerja yang mencakup asumsi dasar, isu-isu utama, model penelitian yang berkualitas, dan metode untuk mencari jawaban. Paradigma dapat dipahami sebagai sebuah sistem berpikir menyeluruh, mencakup asumsi dasar, pertanyaan penting yang harus dijawab teknik penelitian yang digunakan, dan contoh-contoh penelitian ilmiah yang baik (Djamba & Neuman, 2002). Paradigma penelitian digunakan sebagai landasan berpikir, persepsi, penilaian, dan tindakan kita dalam memahami realitas. Paradigma ini berperan penting dalam menentukan metode penelitian dan kerangka berpikir fundamental, baik secara ontologis (hakikat realitas) maupun epistemologis (cara mengetahui realitas).

Penelitian ini menggunakan paradigma kritis dengan berfokus pada pengalaman kepemimpinan perempuan di perusahaan yang dikonstruksi oleh

individu melalui interaksi dan interpretasi mereka terhadap pengalaman. Penelitian kritis dipahami dalam konteks pemberdayaan individu. Paradigma kritis dikaitkan dengan upaya untuk menghadapi ketidakadilan dalam suatu masyarakat tertentu atau dalam suatu bidang di dalam masyarakat tersebut (Creswell & Poth, 2018).

1.5.2. State of the Art

1. Feminist Ethics and Women Leaders: From Difference to Intercorporeality oleh Alison Pullen & Sheena J. Vachhani (2018)

Penelitian ini membahas pemimpin perempuan yang dipahami dalam konteks perbandingan dengan kepemimpinan laki-laki alih-alih dari perspektif sendiri. Penelitian menyoroti pemimpin perempuan mengalami diskriminasi dan stereotip gender yang menghambat pengakuan mereka dalam posisi kepemimpinan. Mengusulkan kepemimpinan yang lebih inklusif dan mendorong pemahaman kepemimpinan yang tidak terikat dengan norma maskulin. Penelitian menyerukan perubahan dalam memahami etika kepemimpinan dan menekankan pentingnya perspektif feminis yang menghargai pengalaman dan kontribusi perempuan (Pullen & Vachhani, 2021).

2. *Impact of Leadership Styles on Innovative Performance of Female Leaders in Pakistani Universities* oleh Uzma Sarwar, Qi Zhan Yong, Kiran Fazal, Samina Zamir, Yang Hong (2022)

Penelitian ini menemukan bahwa kebanyakan pemimpin perempuan di universitas-universitas Pakistan mempraktikkan gaya kepemimpinan transformasional daripada transaksional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh gaya kepemimpinan yang dipraktikkan oleh pemimpin perempuan di universitas-universitas Pakistan, serta untuk menemukan hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional dengan kinerja inovatif. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode korelasional dengan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert lima poin. Sampel penelitian terdiri dari 100 pemimpin perempuan di universitas-universitas publik dan swasta di Provinsi Punjab, Pakistan. Data dianalisis menggunakan SPSS versi 26. Penelitian ini menggunakan teori-teori tentang gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional, serta teori tentang inovasi dan kinerja inovatif. Teori-teori ini digunakan untuk memahami hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja inovatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin perempuan di Pakistan mempraktikkan gaya kepemimpinan transformasional lebih banyak daripada transaksional. Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional juga memiliki hubungan moderat positif dengan kinerja inovatif. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pemimpin perempuan memiliki sikap positif terhadap inovasi dan kinerja inovatif (Sarwar, 2022).

3. *Comparison within gender and between female and male leaders in female-dominated, male-dominated and mixed-gender work environments* oleh G. Larsson, A. Alvins (2018)

Penelitian ini berfokus pada perbandingan gaya kepemimpinan antara laki-laki dan perempuan dalam tiga jenis lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja yang dominan perempuan, lingkungan kerja yang dominan laki-laki, dan lingkungan kerja campuran. Tujuan penelitian ini adalah untuk membandingkan gaya kepemimpinan antara laki-laki dan perempuan dalam tiga jenis lingkungan kerja tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner berbasis skala Likert lima poin untuk mengukur gaya kepemimpinan. Sampel penelitian terdiri dari 1807 pemimpin yang mengikuti kursus kepemimpinan yang diselenggarakan oleh Universitas Pertahanan Swedia dari Juli 2017 hingga Mei 2018. Data dianalisis menggunakan SPSS versi 26. Penelitian menggunakan teori tentang gaya kepemimpinan transformasional dan konvensional, serta teori tentang interaksi antara individu dan situasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perempuan dalam lingkungan kerja yang dominan perempuan mempraktekkan gaya kepemimpinan yang lebih berkembang dan positif, sedangkan laki-laki dalam lingkungan kerja yang dominan laki-laki mempraktekkan gaya kepemimpinan yang lebih negatif dan destruktif. Dalam lingkungan kerja campuran, hasil penelitian menunjukkan bahwa perempuan mempraktikkan gaya kepemimpinan yang lebih berkembang dan positif, sedangkan laki-laki mempraktikkan gaya kepemimpinan yang

lebih negatif dan destruktif. Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan antara laki-laki dan perempuan berbeda dalam tiga jenis lingkungan kerja (Larsson & Alvinus, 2020).

4. *Male Majority, Female Majority, or Gender Diversity in Organizations: How Do Proportions Affect Gender Stereotyping and Women Leaders' Well-Being?* oleh Steffens (2019)

Penelitian ini berfokus pada bagaimana proporsi gender dalam organisasi mempengaruhi stereotip gender dan kesejahteraan para pemimpin perempuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana proporsi gender di tingkat atas organisasi mempengaruhi stereotip gender dan kesejahteraan para pemimpin perempuan. Metode penelitian ini melibatkan survei online terhadap 649 perempuan pemimpin yang bekerja di berbagai organisasi. Data dianalisis menggunakan analisis variansi (ANOVA) dan analisis regresi linear. Penelitian ini menggunakan teori stereotip gender dan teori kesejahteraan kerja untuk menjelaskan hasilnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proporsi gender di tingkat atas organisasi mempengaruhi stereotip gender dan kesejahteraan para pemimpin perempuan. Hasil menunjukkan bahwa semakin tinggi proporsi perempuan di tingkat atas organisasi, semakin tinggi pula kesejahteraan kerja dan stereotip gender yang positif. Namun, hasil juga menunjukkan bahwa proporsi gender yang sangat tinggi atau sangat rendah dapat meningkatkan stereotip gender yang negatif dan konflik kerja-keluarga. Penelitian menunjukkan bahwa *gender diversity* di organisasi dapat

meningkatkan kesejahteraan kerja dan stereotip gender yang positif, tetapi juga dapat meningkatkan stereotip gender yang negatif jika proporsi gender tidak seimbang. Hasil ini memiliki implikasi penting bagi organisasi dalam meningkatkan kesejahteraan kerja dan mengurangi stereotip gender yang negatif (Steffens, 2019).

5. Narasi Komunikasi Pemimpin Perempuan Untuk Mencapai Posisi Puncak Dalam Dunia Kerja oleh Rosa Yuli Anggraini (2022)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana narasi komunikasi pemimpin perempuan yang berhasil mencapai posisi puncak dalam dunia kerja. Penelitian ini memfokuskan pada strategi komunikasi yang digunakan oleh perempuan untuk mengatasi hambatan-hambatan sosial budaya dan gender dalam mencapai posisi kepemimpinan. Dengan menggunakan teori narasi, komunikasi pemimpin, *social role theory*, dan *feminist standpoint theory*, penelitian ini menemukan bahwa pemimpin perempuan menghadapi dua ekspektasi masyarakat: ekspektasi tentang perempuan dan ekspektasi tentang pemimpin. Mereka harus menyesuaikan gaya komunikasi mereka antara feminin dan maskulin untuk mendapatkan respon positif dari masyarakat. Strategi komunikasi yang efektif melibatkan penyesuaian gaya komunikasi untuk memenuhi ekspektasi masyarakat, serta membangun budaya korporat yang positif dan inklusif untuk mendukung karir mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perempuan kesulitan untuk memenuhi dua ekspektasi masyarakat dan harus mengubah

atau menyesuaikan gaya komunikasinya menjadi lebih feminin agar dapat diterima oleh masyarakat (Anggraini & Dwiningtyas, 2022).

1.5.3. Level Komunikasi

Penelitian ini dikategorikan dalam level komunikasi organisasi, dimana dalam komunikasi organisasi terdapat pertukaran pesan dalam suatu lingkungan yang dinamis. Dalam sebuah perusahaan, komunikasi menjadi hal yang penting untuk mencapai tujuan bersama dalam perusahaan.

Tradisi kritis dalam komunikasi organisasi turut berkaitan dengan hubungan kekuasaan dan ideologi yang muncul dalam interaksi organisasi. Salah satu prinsip utama pendekatan studi kritis adalah bahwa organisasi bukan sekedar tempat netral dalam pembentukan makna, melainkan organisasi diproduksi dan direproduksi dalam konteks perjuangan antara kelompok kepentingan yang bersaing dan sistem representasi. Organisasi dibangun berdasarkan gender, atau dengan kata lain, organisasi adalah formasi sosial yang bersifat gender (Littlejohn, 2008).

Menurut Mumby dan Deetz dalam Littlejohn (2017) organisasi bukanlah entitas netral, tetapi dibentuk oleh prinsip-prinsip gender yang cenderung maskulin. Feminis liberal menekankan kesetaraan peluang dan standarisasi, menerima prinsip-prinsip birokrasi tetapi juga mendorong reformasi untuk memastikan kesetaraan bagi perempuan. Disampaikan bahwa terdapat hubungan antara pekerjaan dan identitas gender dan ras, menggunakan metafora "sepatu kaca" untuk menggambarkan bagaimana pekerjaan tertentu dianggap cocok untuk orang-orang dengan identitas tertentu (Littlejohn, 2017).

1.5.4. Standpoint Theory

Level komunikasi dalam penelitian ini adalah komunikasi organisasi yang menempatkan fenomena penelitian dalam tradisi kritis dengan menggunakan *standpoint theory* sebagai teori utama. Teori ini menjelaskan terkait dengan isu gender yang didominasi oleh kekuasaan kelompok tertentu yang lebih memiliki akses edukasi, pengetahuan, dan kekayaan. Hal tersebut membuat kelompok yang memiliki akses menjadi memiliki kontrol atas kelompok yang tidak memiliki akses (marginal). *Standpoint theory* akan digunakan untuk melihat realitas pemimpin perempuan dalam perusahaan.

Teori ini diadaptasi oleh Julia Wood dan Marsha Houston ke dalam disiplin komunikasi dan dianggap sebagai perspektif penting dalam ilmu komunikasi yang berfokus pada memahami bagaimana pengalaman dan posisi sosial seseorang mempengaruhi cara mereka melihat dan memahami dunia (Littlejohn, 2017). Dalam konteks penelitian ini, teori ini mengasumsikan bahwa laki-laki dan perempuan seringkali mengalami lingkungan sosial yang berbeda, di mana laki-laki secara tradisional menempati posisi yang lebih berkuasa dan memiliki lebih banyak *privilege* dibandingkan perempuan.

Standpoint theory menegaskan bahwa penelitian budaya harus dimulai dengan mereka yang terpinggirkan. Hal ini disebabkan karena mereka adalah "orang luar di dalam" budaya dominan, sehingga memiliki pandangan yang lebih jujur tentang apa yang sebenarnya terjadi. Orbe berpendapat bahwa penting untuk menghabiskan waktu dan usaha untuk fokus pada komunikasi ko-kultural—

"komunikasi antara kelompok dominan dan anggota kelompok ko-kultural dari perspektif anggota kelompok ko-kultural." (Griffin, 2023).

Teori ini berangkat dari pengakuan adanya ketidaksetaraan relasi kuasa yang menyebabkan marginalisasi atau penindasan terhadap perempuan. Perempuan sebagai kelompok yang terpinggirkan ini memiliki perspektif yang dibentuk oleh pengalaman ketidaksetaraan tersebut. Setiap posisi sosial (*standpoint*) memiliki ekspektasi tertentu yang membedakannya dari laki-laki sebagai kelompok dominan. Perspektif perempuan seringkali diasosiasikan dengan urusan rumah tangga dan pengasuhan anak. Namun, pengetahuan dan kemampuan ini bukanlah bawaan lahir, melainkan hasil proses sosialisasi yang dialami perempuan. Teori ini menekankan bahwa perspektif laki-laki yang dominan telah membentuk pandangan masyarakat tentang peran dan tanggung jawab perempuan, seringkali membatasi potensi dan peluang perempuan (Littlejohn, 2017).

Menurut Littlejohn (2017), individu dari kelompok terpinggirkan tidak hanya melihat dunia dari perspektif identitas mereka sendiri, tetapi juga mampu melihatnya dari perspektif kelompok berkuasa. Kemampuan ini muncul karena mereka terpaksa hidup di kedua dunia. Mereka harus bisa bernegosiasi dengan kelompok dominan untuk bertahan hidup, sementara kelompok dominan tidak perlu memahami kelompok terpinggirkan.

Adanya pandangan masyarakat tentang peran dan tanggung jawab yang membatasi potensi dan peluang perempuan menunjukkan terdapat prasangka yang menjadi masalah dalam masyarakat dan dapat mempengaruhi peluang seseorang, terutama dalam kepemimpinan. Menurut Eagly & Karau (2002), terdapat dua

bentuk prasangka terhadap kepemimpinan perempuan. Perempuan dipandang kurang baik daripada laki-laki sebagai calon peran kepemimpinan dan mengevaluasi perilaku yang memenuhi persyaratan peran pemimpin kurang baik ketika dilakukan oleh seorang perempuan. Prasangka tersebut membuat pemimpin perempuan sulit mendapat dukungan untuk menduduki posisi pemimpin karena orang mungkin akan lebih kritis terhadap perempuan pemimpin dibandingkan laki-laki pemimpin.

Penelitian ini akan menggunakan *standpoint theory* untuk memahami pengalaman pemimpin perempuan dalam organisasi. Dengan mengakui bahwa perempuan seringkali menempati posisi yang terpinggirkan dalam hierarki kekuasaan, penelitian ini akan menggali perspektif mendalam tentang bagaimana pengalaman tersebut membentuk cara mereka berkomunikasi, berinteraksi, dan memimpin. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya akan mengidentifikasi tantangan yang dihadapi perempuan pemimpin, tetapi juga akan melihat kekuatan dan sumber daya yang mereka kembangkan untuk mengatasi hambatan tersebut.

1.5.5. Muted Group Theory

Muted group theory berfokus pada bagaimana praktik komunikasi kelompok dominan menekan, membungkam, atau mendevalusi kata-kata, ide, dan wacana kelompok subordinat. Teori ini berkaitan dengan apa dan seberapa banyak orang dengan status sosial yang berbeda berbicara, kapan dan di mana mereka berbicara, dengan kata dan konsep apa, dalam mode atau saluran apa, dan dengan konsekuensi apa. Teori ini mendorong perhatian pada cara-cara sistem dan praktik bahasa tidak diciptakan setara oleh semua penutur. Teori ini menunjukkan bahwa

cara penting bagi suatu kelompok sosial untuk menciptakan dan mempertahankan dominasinya adalah dengan membungkam ucapan dan ide-ide mereka yang oleh kelompok dominan telah diberi label di luar lingkaran istimewa (Littlejohn & Foss, 2009).

Anggota kelompok subordinat memang berbicara. Orang-orang yang terikat atau ditugaskan ke kelompok subordinat mungkin memiliki banyak hal untuk dikatakan, tetapi dalam situasi campuran mereka mungkin memiliki sedikit kekuatan untuk mengatakannya tanpa menimbulkan masalah. Kata-kata mereka (dan minat serta pekerjaan mereka), kecuali disajikan dalam bentuk yang dapat diterima oleh mereka yang berada dalam kelompok dominan, seringkali tidak dianggap dapat dipahami oleh atau penting bagi mereka yang berada dalam kelompok dominan seperti kata-kata, minat, dan pekerjaan kelompok dominan. Ucapan mereka yang berada dalam kelompok subordinat sering kali tidak dihormati, dan pengetahuan mereka sering kali tidak dianggap cukup untuk pengambilan keputusan atau kebijakan. Pengalaman mereka sering kali ditafsirkan ulang untuk mereka oleh orang lain, dan mereka didorong untuk melihat diri mereka sendiri sebagai diwakili oleh kata-kata dan konsep dalam wacana dominan (Littlejohn & Foss, 2009).

Salah satu premis dari *muted group theory* adalah bahwa anggota kelompok yang terbungkam mungkin, setidaknya kadang-kadang, mengalami keberadaan ganda, melihat kenyataan baik seperti yang dialami dari perspektif dominan maupun dari perspektif mereka sendiri yang terbungkam. Misalnya, perempuan di sebagian besar jika tidak semua budaya tidak sebebas atau semampu pria dominan

untuk mengatakan apa yang ingin mereka katakan, kapan dan di mana mereka ingin mengatakannya, tanpa celaan atau hukuman. Mereka terbungkam. Meskipun karena kebutuhan mereka mempelajari persepsi dan pengetahuan kelompok yang mendominasi, mereka tidak dapat dengan mudah atau langsung mengartikulasikan pengalaman mereka karena kata-kata dan norma untuk penggunaannya telah dirumuskan terutama oleh mereka yang menyatakan diri mereka sebagai atasan. Kata-kata dan persepsi yang terus-menerus diabaikan pada akhirnya mungkin tidak diucapkan dan mungkin bahkan tidak terpikirkan (Littlejohn & Foss, 2009).

Terdapat asumsi yang mendasari *muted group theory* (West & Turner, 2010):

1. Perbedaan Persepsi Berdasarkan Gender: Asumsi pertama ini berpendapat bahwa laki-laki dan perempuan memiliki cara pandang yang berbeda terhadap dunia karena perbedaan pengalaman dan aktivitas mereka yang berakar pada pembagian kerja berdasarkan gender.
2. Pembagian Kerja: Secara historis, masyarakat membagi tugas berdasarkan jenis kelamin. Perempuan umumnya bertanggung jawab atas pekerjaan rumah tangga, sementara laki-laki bekerja di luar rumah. Pembagian ini, terutama setelah Revolusi Industri, menciptakan perbedaan yang jelas antara ruang lingkup kehidupan pribadi (rumah) dan publik (pekerjaan).
3. Dampak pada Persepsi: Perbedaan dalam pengalaman sehari-hari ini membentuk cara kita memandang dunia. Perempuan yang lebih fokus pada hubungan interpersonal dan urusan rumah tangga akan memiliki perspektif yang berbeda dengan laki-laki yang lebih sering terlibat dalam kompetisi dan kegiatan publik.

1.5.6. Aliran Feminisme Liberal

Menurut Kroloke dan Sorensen (dalam Sunarto, 2016) Gerakan feminisme gelombang pertama berfokus pada perjuangan mendapatkan hak politik bagi perempuan. Muncul di era industrialisasi awal, gerakan ini sejalan dengan semangat liberalisme yang tengah berkembang, menuntut kesetaraan hak politik antara perempuan dan laki-laki, serta antara kulit putih dan kulit hitam. Aliran feminis liberal, yang menjadi bagian dari gelombang ini, secara khusus memperjuangkan hak-hak perempuan kelas menengah untuk mendapatkan akses yang sama dalam bidang politik dan ekonomi. Aliran ini juga mendorong adanya pengakuan terhadap pekerjaan rumah tangga yang selama ini dilakukan oleh perempuan dan menuntut upah yang layak untuk pekerjaan tersebut.

Pemikiran liberalisme memberikan posisi hak individu lebih penting dibanding sumber daya yang ada. Menurut liberalisme hak harus diberikan sebagai prioritas di atas kebaikan. Hal ini disebabkan hak menghasilkan bingkai kerja yang menjadi dasar bagi kita untuk memilih apa yang terbaik bagi kita masing-masing selama tidak merampas hak orang lain (Sunarto, 2016)

Terdapat dua kelompok liberalisme yaitu liberalisme klasik (libertarian) yang fokus pada melindungi kebebasan sipil; dan liberalisme kesejahteraan (equalitarian) yang fokus pada bidang ekonomi. Namun tujuan feminis liberal yaitu memperjuangkan peluang yang sama yaitu untuk menciptakan masyarakat yang adil tempat kebebasan berkembang (Tong, 2007).

Pada abad ke-18 fokus pada perjuangan pendidikan. Perempuan seringkali digambarkan emosional dan laki-laki rasional. Hal ini terjadi karena laki-laki

dididik dengan nilai-nilai keberanian, pengendalian diri, keadilan, dan kekuatan mental. Sedangkan perempuan dididik dengan kesabaran, kepatuhan, tempramen baik, dan kelenturan. Maka perempuan seharusnya mendapatkan pendidikan agar dapat mengembangkan kapasitas rasional dan moral untuk menjadi manusia yang lengkap. Kemudian di abad ke-19 fokus pada kesetaraan politik dan ekonomi. Kesetaraan akan didapatkan jika perempuan diberikan hak, politik, kesempatan, dan pendidikan yang sama seperti laki-laki (Sunarto, 2016).

Pada abad ke-20, perjuangan feminisme liberal masih menekankan pada pemenuhan hak politik perempuan. Perempuan harus bisa berpikir dan bertindak seperti laki-laki agar setara dengan laki-laki. Untuk itu, perempuan harus mampu meminimalkan kualitas feminin dan beta yang ada dalam dirinya dan memaksimalkan kualitas maskulin dan alfa yang ada dalam dirinya (fokus pada hirarki, otoritas, kepemimpinan yang tegas berorientasi pada tugas berdasarkan rasionalitas sebagai maskulin secara budaya). Dalam perkembangannya kemudian disarankan agar baik perempuan dan laki-laki mengembangkan kualitas androgini dalam diri mereka. Daripada pendekatan yang bersifat kompetitif, disarankan untuk mengadopsi pendekatan yang lebih kolaboratif dalam memperjuangkan kesetaraan di berbagai bidang kehidupan (Tong, 2007).

1.5.7. Gaya Komunikasi

Menurut Saphiere (dalam Juarsa, 2016) gaya komunikasi adalah cara seseorang menyampaikan dan menerima pesan, baik secara verbal maupun non-verbal. Gaya komunikasi ini unik untuk setiap individu dan dipengaruhi oleh kepribadian serta latar belakang budaya mereka. Gaya komunikasi pemimpin cara

berkomunikasi verbal dan non-verbal yang digunakan pemimpin untuk mengarahkan, memengaruhi, dan memimpin anggotanya guna tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Stewar L. Tubbs dan Sylvia Moss (dalam Ruliana, 2016), mengungkapkan terdapat enam gaya komunikasi yaitu *controlling*, *equalitarian*, *structuring*, *dynamic*, *relinquishing* dan *withdrawal*.

Gaya controlling, ditandai dengan upaya dominan untuk mengendalikan interaksi. Komunikator dengan gaya ini cenderung memaksakan kehendak, membatasi pilihan, dan mengabaikan perspektif orang lain. Cenderung lebih fokus pada pengiriman pesan daripada membangun pemahaman bersama.

Gaya equalitarian, ditandai oleh keterlibatan aktif bawahan dalam pengambilan Keputusan sehingga komunikasi berbentuk dua arah. Pemimpin dengan gaya ini menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, menghargai masukan, dan mendorong partisipasi.

Gaya structuring, ditandai oleh penekanan pada perencanaan yang matang, prosedur yang jelas, dan evaluasi kinerja yang objektif. Pemimpin dengan gaya ini menciptakan lingkungan kerja yang terorganisir dan efisien.

Gaya dynamic, ditandai oleh semangat perubahan, inovasi, dan pengambilan risiko. Pemimpin dengan gaya ini mendorong pertumbuhan dan pengembangan tim serta organisasi.

Gaya relinquishing, ditandai oleh pemberian otonomi dan tanggung jawab kepada karyawan, percaya bahwa anggotanya mampu menyelesaikan tugas, dan

dukungan penuh terhadap pengembangan mereka. Pemimpin dengan gaya ini percaya pada kemampuan timnya.

Gaya withdrawal, ditandai dengan kurangnya keterlibatan aktif dalam pengambilan keputusan dan komunikasi dengan tim. Pemimpin dengan gaya ini cenderung menghindari konflik.

Pemimpin tidak jarang erat dengan laki-laki sehingga perempuan lebih perempuan perlu upaya lebih untuk dapat bisa menempatkan diri sejajar. Sejatinya perempuan memiliki peluang juga untuk dapat menjadi pemimpin, tetapi bagaimana peluang tersebut dapat dimanfaatkan oleh perempuan. Gaya kepemimpinan *equalitarian* menjadi gaya komunikasi yang diadopsi oleh pemimpin perempuan yang selalu memberikan perhatian penuh, memberikan kesempatan para karyawan dalam menyampaikan aspirasi dan membina hubungan baik dengan merangkul para karyawannya (Staciana, 2015).

Gaya komunikasi *equalitarian* menjadi gaya komunikasi yang paling ideal untuk diterapkan oleh pemimpin di perusahaan. Gaya komunikasi ini memiliki aspek penting yaitu landasan kesamaan dan ditandai dengan berlakunya arus penyebaran pesan-pesan verbal secara lisan maupun tertulis yang bersifat dua arah. Gaya komunikasi *equalitarian* akan memudahkan komunikasi dalam organisasi karena gaya ini efektif dalam memelihara empati dan kerja sama, khususnya dalam mengambil keputusan terhadap suatu permasalahan. Gaya komunikasi ini juga turut menjamin berlangsungnya tindakan berbagi informasi dalam suatu organisasi (Ruliana, 2016).

Gaya komunikasi *equalitarian* dapat diidentifikasi dari segi komunikator, maksud dan tujuan. Gaya komunikasi ini dicirikan dengan pendekatan yang akrab dan hangat dimana komunikator menciptakan suasana yang bersahabat dan membuat orang lain merasa nyaman untuk berinteraksi. Maksud dari gaya komunikasi ini adalah untuk menstimulasi orang lain dengan membangun hubungan yang baik dalam komunikasi, menciptakan rasa saling percaya, dan mendorong partisipasi aktif dari seluruh anggotanya (berbagi ide dan pendapat). Tujuan dari gaya komunikasi ini adalah menekankan pengertian bersama yang ditandai dengan informasi yang diberikan dapat dipahami oleh seluruh pihak yang terlibat dan membangun hubungan yang solid (Ruliana, 2016).

Dalam praktiknya penerapan gaya komunikasi *equalitarian* yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat dilihat melalui proses komunikasi yang terjadi dua arah, komunikasi bersifat terbuka dimana anggotanya dapat menyampaikan gagasan dan pendapat dalam situasi informal, memiliki sikap kepedulian yang tinggi dan dapat membina hubungan yang baik, penyaluran informasi berjalan dengan baik, efektif memelihara empati dan kerja sama karyawan khususnya dalam situasi pengambilan keputusan dan memberikan tugas kepada orang yang ahli di bidangnya (Anggriawan, 2017).

Penelitian ini akan menganalisis bagaimana pemimpin perempuan menerapkan gaya komunikasi *equalitarian* dalam konteks kepemimpinan mereka. Dengan mengacu pada gaya komunikasi yang telah dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana pengalaman pemimpin perempuan dalam menerapkan gaya komunikasi *equalitarian* di perusahaan.

1.5.8. Asumsi Penelitian

Pemimpin perempuan di perusahaan cenderung menggunakan gaya komunikasi *equalitarian* yang dicirikan dengan komunikasi yang berbentuk dua arah, memelihara empati dan kerja sama, serta berbagi informasi yang sama pada timnya. Dengan demikian peneliti ingin melihat pengalaman pemimpin perempuan dalam menerapkan gaya komunikasi *equalitarian* di perusahaan.

1.6. Operasionalisasi Konsep

Dalam suatu organisasi, seorang pemimpin berperan penting sebagai komunikator. Keberhasilan pemimpin dalam menyampaikan pesan dan memastikan pemahaman yang sama di antara anggota tim sangat bergantung pada kemampuan komunikasinya. Selain itu, seorang pemimpin yang baik juga harus menyadari kekurangan dirinya dan berupaya untuk memperbaikinya. Dengan memilih gaya komunikasi yang tepat, seorang pemimpin dapat secara efektif meningkatkan kemampuan komunikasinya (Goffee & Jones, 2017).

Gaya komunikasi *egalitarian* yang diterapkan oleh pemimpin dapat diidentifikasi dengan komunikasi yang bersifat dua arah, saling menghargai dan membantu, jujur, terbuka saat menyampaikan ide dan gagasan dalam situasi informal, menekankan pengertian bersama sehingga mencapai kesepakatan bersama, memiliki sikap kepedulian, membina hubungan yang baik, penyaluran informasi yang berjalan dengan baik, dalam pengambilan keputusan menerapkan empati dan kerja sama (memahami perspektif anggotanya, membangun rasa percaya, dan mencari solusi bersama), mendorong partisipasi aktif anggotanya dalam berbagi ide dan pendapat (Anggriawan, 2017).

Kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Saat ini baik laki-laki maupun perempuan memiliki kemampuan yang sama untuk dapat berada di posisi puncak karir. Kepemimpinan yang kaku dan keras dirasa sudah tidak sesuai diterapkan untuk saat ini dan gaya kepemimpinan perempuan yang

holistik dan berorientasi pada nilai-nilai positif membuatnya lebih sesuai untuk peran kepemimpinan tingkat tinggi (Sasmita & As'ad Raihan, 2017).

Dengan memberikan kesempatan bagi perempuan untuk memimpin maka perempuan akan menunjukkan kualitas dirinya dan perusahaan akan mengembangkan bakat dari anggotanya. Berdasarkan penelitian Caliper terhadap 177 wanita pemimpin di Asia Pasifik (dalam Sasmita & As'ad Raihan, 2017), terdapat lima profil kepemimpinan yang banyak ditemukan pada pemimpin perempuan:

1. Keterampilan persuasif, pemimpin perempuan mampu membujuk dan mempengaruhi orang lain dengan cara yang persuasif, namun tetap memperhatikan aspek sosial dan empati. Mereka mampu menggabungkan ambisi dengan kemampuan beradaptasi terhadap situasi sosial.
2. Resiliensi dan menerima kritik, pemimpin perempuan menunjukkan ketangguhan dalam menghadapi kritik dan penolakan. Mereka mampu belajar dari kesalahan dan terus bergerak maju dengan sikap positif.
3. Gaya kepemimpinan kolaboratif, pemimpin perempuan mengadopsi gaya kepemimpinan yang fleksibel, bekerja sama, dan berorientasi pada tim. Meskipun demikian, mereka juga perlu meningkatkan kemampuan analisis dan pengambilan keputusan yang detail.
4. Seorang pemimpin, sama seperti laki-laki, pemimpin perempuan yang sukses memiliki kepercayaan diri yang tinggi dan semangat untuk mencapai tujuan.

5. Berani mengambil risiko, pemimpin perempuan tidak takut untuk menantang status quo dan mengambil risiko sekaligus memperhatikan detail. Mereka memiliki kemampuan untuk berpikir di luar kotak dan mendorong perubahan.

Penelitian akan dilakukan dengan melakukan wawancara dengan pemimpin perempuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis karakteristik kepemimpinan perempuan dan penerapan gaya komunikasi *equalitarian*. Dengan demikian, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran bagaimana kepemimpinan perempuan dalam perusahaan dan faktor yang mendukung keberhasilan perempuan dalam memimpin timnya.

1.7. Metodologi Penelitian

1.7.1. Tipe Penelitian

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Menurut Creswell dan Poth (2018), penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang menempatkan peneliti dalam konteks dunia nyata, menggunakan praktik interpretatif dan material untuk memahami fenomena yang terjadi. Peneliti akan berusaha untuk memahami makna yang diberikan individu terhadap pengalaman mereka dalam lingkungan alami, sehingga menghasilkan interpretasi yang mendalam tentang fenomena yang diteliti.

Metode penelitian menggunakan pendekatan fenomenologi untuk menggali realitas dari sudut pandang individu yang terlibat langsung pada fenomena yang diteliti untuk mendapatkan pemahaman yang kaya dan mendalam. Fenomenologi merupakan pendekatan penelitian yang berfokus pada pengalaman hidup individu

dalam memahami suatu fenomena. Dalam penelitian ini, peneliti akan menyelami pengalaman informan secara mendalam, mencari makna dan esensinya, dan melampaui batasan objektivitas untuk memahami perspektif subjektif mereka. (W.Creswell & N.Poth, 2018: 124).

Dalam pelaksanaannya, penelitian akan menggunakan pendekatan fenomenologi kritis untuk mengungkap realitas sosial. Gaya komunikasi pemimpin perempuan di perusahaan akan menjadi fenomena yang dikaji dalam penelitian ini sehingga peneliti akan berusaha memahami secara mendalam terkait pengalaman perempuan sebagai pemimpin di perusahaan.

1.7.2. Subjek Penelitian

Terdapat stereotip di masyarakat yang mengklasifikasikan pekerjaan berdasarkan pekerjaan feminin dan maskulin. Berdasarkan penelitian Kinanti, (2021) ada 46 pekerjaan maskulin, 57 pekerjaan netral, dan 26 pekerjaan feminin. Pekerjaan yang dianggap sebagai pekerjaan paling maskulin adalah pekerja konstruksi bangunan, kapten kapal, buruh tambang, montir, nelayan, kontraktor. Sedangkan pekerjaan yang dianggap pekerjaan feminin adalah apoteker, guru, psikolog, teller bank, resepsionis, sekretaris, dan penari balet.

Stereotip gender seringkali mengaitkan pekerjaan maskulin dengan atribut seperti kekuatan fisik, logika, dan tugas-tugas yang berat. Sebaliknya, pekerjaan feminin kerap diidentikkan dengan sifat kelembutan, ketelitian, kesabaran, dan tugas-tugas yang dianggap lebih ringan (Kinanti, 2021).

Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah perempuan yang telah menjadi pemimpin di dunia kerja yang berada di tingkat manager. Menurut Creswell (2018:

124) dalam penelitian fenomenologi, jumlah informan dapat bervariasi dari 3 hingga 15 individu. Peneliti akan memilih 3 subjek penelitian yang menjadi pemimpin di suatu perusahaan.

Subjek penelitian ini adalah tiga pemimpin perempuan di level manager dari perbankan. Penelitian ini memilih industri perbankan untuk mengkaji pengalaman pemimpin perempuan di industri yang dianggap lekat dengan pekerjaan maskulin.

1.7.3. Jenis dan Sumber Data

1.7.3.1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung oleh peneliti melalui pengamatan di lapangan. Dalam hal ini, data primer diperoleh dari wawancara mendalam dengan informan yang terlibat yaitu pemimpin perempuan di perusahaan yang berkaitan.

1.7.3.2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh melalui literatur sebagai sumber pendukung seperti buku, jurnal, dan dokumen yang berkaitan dengan topik yang diteliti.

1.7.4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan wawancara mendalam, peneliti akan mengajukan berbagai pertanyaan terbuka sehingga subjek penelitian memiliki kebebasan dalam menyampaikan jawaban dan pendapatnya. Penelitian ini menggunakan wawancara mendalam untuk menggali informasi dari para informan. Wawancara difasilitasi oleh panduan pertanyaan penelitian, namun dirancang fleksibel untuk membuka ruang guna mengeksplorasi ide dan tema baru. Panduan wawancara akan disesuaikan selama proses pengumpulan data untuk meningkatkan efektivitas pertanyaan dan merefleksikan kategori serta konsep yang

perlu dikembangkan (Creswell & Poth, 2018). Pertanyaan yang diberikan dalam bentuk pertanyaan terbuka sehingga memungkinkan informan untuk memberikan jawaban apa pun yang mereka inginkan terhadap pertanyaan tersebut (Neuman, 2002)

1.7.5. Teknik Analisis Data

Moustakas (1994) membahas berbagai pendekatan penelitian fenomenologi. Modifikasinya terhadap metode Stevick–Colaizzi–Keen dianggap sebagai salah satu pendekatan yang paling praktis dan bermanfaat (Creswell & Poth, 2018: 272). Langkah-langkah penelitian yang dijelaskan oleh Moustakas, sebagai berikut:

1. Penelitian ini diawali dengan mendeskripsikan fenomena yang dialami dengan informan terkait dengan fenomena yang diteliti melalui hasil wawancara mendalam.
2. Tahap *horizontalization*, peneliti kemudian menganalisis wawancara atau sumber data lainnya untuk mengidentifikasi pernyataan-pernyataan yang menggambarkan pengalaman individu terkait topik penelitian. Pernyataan-pernyataan signifikan ini kemudian dicatat dan diurutkan. Setiap pernyataan dianggap sama pentingnya, dan peneliti berusaha untuk mengembangkan daftar yang tidak berulang dan tidak saling tumpang tindih.
3. Tahap *clustering*, peneliti mengelompokkan pernyataan-pernyataan signifikan yang telah diidentifikasi ke dalam unit informasi yang lebih luas. Unit-unit yang lebih besar ini, yang juga dikenal sebagai unit makna atau tema, menjadi dasar interpretasi data. Pengelompokan ini membantu

mengelompokkan pernyataan-pernyataan yang terkait dan menghilangkan pengulangan, sehingga mempermudah peneliti dalam memahami pola dan makna yang muncul dari data.

4. Peneliti kemudian menyusun deskripsi tekstural tentang pengalaman para peserta dalam studi terkait fenomena yang diteliti. Deskripsi tekstural berfokus pada "apa" yang dialami oleh informan, dan tidak menafsirkan atau menganalisis pengalaman mereka. Peneliti menyusun deskripsi struktural yang berfokus pada "bagaimana" pengalaman para peserta terjadi. Dalam deskripsi ini, peneliti merefleksikan dan menganalisis konteks dan situasi di mana fenomena tersebut dialami.
5. Tahap *composite*, merupakan gabungan dari deskripsi tekstural dan struktural yang telah dibahas sebelumnya. Deskripsi disajikan dalam bentuk paragraf panjang dan informatif, yang memberitahu pembaca tentang "apa" yang dialami para peserta dengan fenomena tersebut dan "bagaimana" mereka mengalaminya (termasuk konteksnya).

1.7.6. Kualitas Data

Kualitas data digunakan untuk menunjukkan bahwa penelitian memiliki keabsahan nilai tertentu yang didapatkan dari otentisitas responden dengan memanfaatkan suatu pendekatan tertentu. Dalam konteks penelitian kualitatif, peneliti menerapkan paradigma kritis, yang melibatkan *Historical Situatedness* dan *Sociocultural Situatedness*, seperti aspek latar belakang ekonomi, sosial, budaya, dan politik yang terkait dengan topik penelitian. Pendekatan ini digunakan untuk

mengevaluasi kualitas atau nilai penelitian tersebut (Sedarmayanti & Syarifudin Hidayat, 2002).