

BAB II

KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI PERBANKAN

Bagian ini akan mengulas secara umum terkait topik penelitian yang berkaitan dengan komunikasi organisasi dan kepemimpinan perempuan di perbankan.

2.1. Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi dapat dianggap sebagai interaksi dinamis pesan-pesan yang dipertukarkan antar berbagai unit dalam suatu organisasi. Organisasi terdiri dari unit-unit yang saling terhubung dan beroperasi dalam struktur hierarkis. Unit-unit ini terdiri dari individu-individu yang menempati peran-peran tertentu. Sifat komunikasi dalam suatu organisasi dibentuk oleh posisi hierarkis individu-individu tersebut. Komunikasi muncul ketika satu unit mengirimkan pesan, yang kemudian diinterpretasikan dan direspons oleh unit lainnya. Tujuan utama komunikasi organisasi adalah untuk menyampaikan pemikiran, berbagi informasi, menyatakan perasaan dan emosi, dan mengkoordinasikan aktivitas (Ruliana, 2016).

Komunikasi dalam organisasi memiliki peran yang sangat penting. Secara garis besar, komunikasi dalam organisasi memiliki empat fungsi utama: (1) Fungsi informatif, semua anggota organisasi membutuhkan informasi untuk menjalankan tugasnya. Informasi ini bisa berupa kebijakan perusahaan, prosedur kerja, atau informasi terkini mengenai proyek. (2) Fungsi regulatif, komunikasi digunakan untuk menyampaikan aturan dan peraturan yang berlaku di organisasi. Aturan ini penting untuk menjaga ketertiban dan memastikan semua anggota menjalankan

tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. (3) Fungsi persuasif, selain memberikan perintah, komunikasi juga digunakan untuk mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Pemimpin sering menggunakan komunikasi persuasif untuk memotivasi karyawan dan mengajak mereka bekerja sama. (4) Fungsi integratif, komunikasi membantu menyatukan anggota organisasi. Melalui komunikasi, anggota organisasi dapat saling bertukar informasi, ide, dan membangun hubungan yang baik (Evi Zahara, 2018).

Menurut Ruliana (2016) Pemimpin dalam proses penyampaian pesan atau informasi bertindak sebagai komunikator, perannya sangat penting dalam memengaruhi perilaku organisasi. Seorang manajer harus menyesuaikan peran yang sedang dilakukan, salah satunya adalah peran pemimpin. sebagai pemimpin, seorang manajer bertanggung jawab atas lancar tidaknya pekerjaan yang dilakukan bawahannya. Beberapa kegiatan bersangkutan langsung dengan kepemimpinannya pada semua tahap manajemen: penentuan kebijaksanaan, perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan, dan penilaian. Guna melaksanakan kepemimpinan secara efektif, maka ia harus mampu melaksanakan komunikasi secara efektif. Dalam konteks kepemimpinan, seorang manajer berkomunikasi efektif bila ia mampu membuat para karyawan melakukan kegiatan tertentu dengan kesadaran, kegairahan, dan kegembiraan. dengan suasana kerja seperti itu diharapkan hasil yang memuaskan.

Cara seseorang berkomunikasi dalam organisasi disebut gaya komunikasi. Gaya komunikasi yang efektif akan membantu mencapai tujuan organisasi. Gaya komunikasi digunakan untuk memperoleh respon atau tanggapan dalam suatu

situasi. Gaya komunikasi disesuaikan dengan maksud pengirim dan harapan dari penerima.

2.2. Kepemimpinan Perempuan di Perbankan

Gaya komunikasi perempuan seringkali ditandai dengan pendekatan yang lebih lembut, naratif, dan berfokus pada hubungan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana gaya komunikasi yang khas ini memengaruhi persepsi masyarakat terhadap kemampuan perempuan dalam berbagai peran, salah satunya sebagai peran pemimpin.

Perempuan memiliki gaya komunikasi yang berbeda dengan laki-laki, perempuan kerap dianggap lebih lembut dan mengutamakan hubungan sehingga sering dianggap tidak sebagai peran pemimpin karena dirasa tidak ideal. Menurut Cameron (dalam Anggraini & Dwiningtyas, 2022) gaya komunikasi yang penuh kelembutan, sopan santun, tidak agresif dan juga tidak kasar tidak bisa dianggap sebagai subordinat, namun konstruksi masyarakat yang menyebabkan komunikasi perempuan sebagai subordinat. Ekspektasi terhadap peran sosial bagaimana laki-laki dan perempuan seharusnya berperilaku mempengaruhi persepsi masyarakat, salah satunya di lingkungan tempat kerja.

Stereotip gender dapat mempengaruhi persepsi terhadap efektivitas manajerial. Peran manajerial sering dipersepsikan sebagai maskulin, sehingga ketika perempuan yang mengambil posisi tersebut mungkin mengalami konsekuensi negatif, yang berkontribusi pada fenomena "*glass ceiling*" di tempat kerja (Ritter & Yoder, 2004). Fenomena tersebut menjadi hambatan tidak kasat mata yang dialami oleh perempuan di lingkungan kerja yang disebabkan oleh

berbagai faktor. Fenomena yang menghambat kemajuan karier perempuan dapat dipengaruhi oleh faktor individu, lingkungan kerja, dan pilihan pribadi. Untuk meruntuhkan hambatan ini, diperlukan suatu strategi (Cahyani, 2019).

Dampak dari *glass ceiling* membuat perempuan kesulitan untuk mencapai posisi-posisi puncak dalam manajemen. Hal ini mengindikasikan adanya batasan yang tidak terlihat, yang secara efektif membatasi jumlah perempuan di level kepemimpinan tertinggi. Terdapat ketidakadilan yang diterima perempuan dalam pengakuan dan penghargaan atas kinerja yang dilakukannya (Innayah & Pratama, 2019). Salah satu perusahaan media memberikan peluang yang lebih besar bagi pekerja laki-laki untuk dapat mencapai level atas. Meskipun tidak meniadakan peluang bagi jurnalis perempuan untuk mencapai level pengambilan keputusan. Jurnalis perempuan yang berhasil menembus *glass ceiling* ini dapat melakukannya dengan menunjukkan kinerja kerja yang luar biasa. Karyawan perempuan harus mampu menembus budaya patriarki yang masih ada di sejumlah media massa Indonesia karena keberadaan jurnalis perempuan memberikan pemberitaan yang berimbang terkait perempuan (Silaban & Septiana, 2021).

Kehadiran perempuan dalam perusahaan sejatinya akan memberikan dampak positif dalam perusahaan dan dapat menjadi representasi pada berbagai lembaga. Menurut Tsanyin (2022) kepemimpinan perempuan telah berhasil meningkatkan kinerja anggota timnya. Kepemimpinan perempuan yang efektif seringkali ditandai dengan beberapa strategi yaitu mendorong inovasi dalam pendidikan melalui visi, misi, dan tujuan lembaga yang jelas, membina semangat kebersamaan di antara seluruh anggota sekolah dan berperan sebagai motivator dan

fasilitator bagi anggota timnya. Gaya komunikasi yang digunakan perempuan adalah transformasional-demokratis. Strategi yang digunakan oleh pemimpin perempuan. Strategi yang diterapkan oleh perempuan dalam kepemimpinannya menunjukkan keberhasilan dalam menjamin kualitas kinerja anggota timnya. Pemimpin perempuan dikatakan efektif untuk membangun dan merencanakan strategi untuk timnya, serta mendukung keterampilan interpersonal dalam posisi manajemen.

Keputusan untuk mengikut sertakan perempuan dalam berperan di sektor publik atau swasta perlu untuk dipertimbangkan karena kepemimpinan perempuan dapat menciptakan organisasi yang lebih sehat, egaliter, serta menghasilkan keputusan yang komprehensif dan inklusif karena melihat dari berbagai aspek. Menurut Balkis (2020) Susi Pudjiastuti menjadi salah satu contoh keberhasilan perempuan dalam memimpin di Kementerian Kelautan dan Perikanan yang mampu melahirkan beberapa program yang bermanfaat dalam segala aspek. Selama masa kepemimpinannya, ia berhasil mendapatkan prestasi kerja yang belum pernah didapatkan oleh menteri sebelumnya.

Kehadiran perempuan sebagai dewan direksi di bank dapat mengurangi risiko kredit dan meningkatkan profitabilitas perusahaan perbankan. Implementasi kebijakan diversifikasi gender dalam dewan direksi dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan kesehatan keuangan perusahaan perbankan. Dampak positif dari kehadiran perempuan dalam dewan direksi pada kinerja keuangan perusahaan perbankan bisa menjadi bukti bahwa perempuan layak dan mampu untuk menduduki posisi managerial di perusahaan (Wisudanto & Fikri, 2023).