



Angkie Yudistia



Angkie Yudistia

Pemimpin Perempuan Tunarungu yang Berprestasi dan Inspiratif

Yuliana R. Prasetyawati, Christa Aurora Myliniani, Dewi Anggraini Harliwong

“Pertama konsistensi, kedua risk-taker, ketiga responsible”

Perempuan berumur 32 tahun yang merupakan pendiri Thisable, *startup* dengan visi memberdayakan masyarakat disabilitas Indonesia secara ekonomi di dunia tenaga kerja. Angkie demikian biasa ia dipanggil. Merupakan anak kedua dari dua bersaudara, dan putri yang lahir dari pasangan Hadi Sanjoto dan Indiarthy Kaharman. Ia menyelesaikan pendidikan sekolah menengah atas di SMA Negeri 2 Bogor, dan kemudian melanjutkan pendidikan hingga mendapatkan gelar sarjana dan master *public relations* di Sekolah Tinggi Ilmu Komunikasi, The London School of Public Relations, Jakarta.

Perjalanan menariknya dalam bidang komunikasi diawali ketika pada tahun 2008, wanita hebat yang menjalani aktivitas dengan menggunakan alat bantu pendengaran ini mengikuti kontes pencarian duta Jakarta bernama ‘Abang None’ dan berhasil terpilih sebagai salah satu finalis dari daerah pemilihan Jakarta



Barat. Di tahun yang sama, ia juga sukses membawa pulang penghargaan sebagai *The Most Fearless Female Cosmopolitan* 2008.

Angkie kemudian terus berusaha membangun kepercayaan diri dan keahliannya dengan mendirikan Thisable Enterprise, yang terdiri atas Thisable Foundation, Thisable Recruitment, serta Thisable Digital. Di mana para pekerja di sana kemudian akan disalurkan untuk menjadi tenaga kerja pada sejumlah layanan Go-Jek, seperti Go-Massage, Go-Clean, Go-auto, maupun Go-Glam.

Angkie juga merupakan penyandang disabilitas pertama yang ditunjuk sebagai staf khusus dan juru bicara Presiden Joko Widodo. Ia merupakan salah satu sosok perempuan inspiratif dan berprestasi yang membuktikan bahwa disabilitas tidak menjadi penghalang dalam perjalanannya menjadi seorang pemimpin.

Disamping beragam aktivitas nya sehari-hari, Angkie memiliki hobi menulis buku. Minat ini kemudian ia tuangkan dengan meluncurkan buku pertamanya yang berjudul "Perempuan Tunarungu Menembus Batas" pada tahun 2011, berlanjut dengan buku keduanya pada tahun 2013 dengan judul "Setinggi Langit", dan buku ketiga di tahun 2019 berjudul "Become Rich as Sociopreneur".

Penjabaran diatas menjelaskan secara singkat terkait perjalanan seorang Angkie Yudistia. Dalam *chapter* ini, akan dibahas secara lebih mendalam mengenai perjuangan seorang Angkie hingga bisa sampai di titik ini, bagaimana ia menjadikan kekurangannya sebagai suatu kekuatan, dan bagaimana ia menjalankan perannya sebagai wanita sekaligus pemimpin.

Overview

Manusia terlahir dengan berbagai kelebihan dan kekurangan secara fisik maupun non fisik yang membuat dirinya unik. Individu yang memiliki keterbatasan ini disebut dengan penyandang disabilitas yang artinya dalam UU no. 8 Tahun 2016 pasal 1 ayat 1 (dalam Widinarsih, 2019) adalah "setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu yang lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak" (p. 138).

Penyandang Disabilitas di Indonesia menurut Survei Penduduk Antar Sensus atau SUPAS 2015 adalah sebanyak 21,84 juta atau sekitar 8,56 persen dari penduduk Indonesia. Sedangkan berdasarkan data Survei Angkatan Kerja 2017, penduduk usia kerja disabilitas nasional berjumlah 21.930.529 orang dan dari total tersebut, yang termasuk angkatan kerja sebanyak 11.224.673 orang atau 51,18 persen. Untuk angkatan kerja disabilitas yang bekerja sebanyak 10.810.451 orang atau sebesar 96,31 dan penganggur terbuka sebanyak 414.222 orang atau sebesar 3,69 persen (Nuraini, 2018).

Keterbukaan perusahaan atau organisasi profit akan karyawan atau karyawan penyandang disabilitas masih dinilai kurang dilihat dari persentase penyandang disabilitas yang bekerja pada saat ini. Padahal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 31 disebutkan bahwa "Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri". Pemerintah Indonesia telah mengadopsi sejumlah peraturan perundangan, kebijakan, *standard* dan prakarsa terkait penyandang disabilitas. Undang-Undang No. 4/1997 tentang Penyandang Disabilitas dan Peraturan Pemerintah 43/1998 tentang Upaya Meningkatkan Kesejahteraan Sosial Penyandang Disabilitas.

Sebagai salah satu penyandang tuna rungu, Angkie Yudistia kemudian menyadari dan merasakan betul permasalahan yang ada, dan pada akhirnya berinisiatif untuk mendirikan Thisable, *startup* dengan visi membantu para *difable* untuk dapat masuk ke dalam dunia kerja.

Istilah *startup* sendiri berasal dari bahasa Inggris yang didefinisikan sebagai "*The act or process of starting a process or machine; a new organization or business venture* atau tindakan atau proses untuk memulai sebuah proses, sebuah organisasi baru atau usaha bisnis" (Alamsyah, 2011, p. 2).

Melalui Thisable sebagai medium nya, Angkie ingin meningkatkan dengan melatih kepercayaan diri dan keahlian para penyandang disabilitas melalui Thisable Foundation, Thisable Recruitment, serta Thisable Digital yang kemudian kemudian disalurkan untuk menjadi tenaga pekerja pada sejumlah layanan Go- Jek, seperti Go-Massage, Go-Clean, Go-auto, maupun Go-Glam.

Tidak hanya itu, Ia menjadi satu dari tujuh sosok milenial yang ditunjuk menjadi staf khusus yang diumumkan Presiden Joko Widodo yang akan mendampingi tugas Presiden hingga lima tahun ke depan. Angkie Yudistia mewakili para penyandang disabilitas di seluruh Indonesia yang membuktikan bahwa penyandang disabilitas dapat berkarya di dalam bidang masing- masing (Hidayah, 2019).

Strategi Kepemimpinan untuk Perempuan

Keberhasilan dalam meraih suatu posisi dalam perusahaan atau organisasi tentunya mendasari berbagai aspek-aspek seperti cara kepemimpinan ataupun gaya kepemimpinannya. Menurut Sutarto (1998, p. 25) arti kepemimpinan adalah rangkaian aktivitas penataan berupa kemampuan seseorang dalam mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pada dasarnya setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinannya masing-masing yang diterapkannya dalam memimpin suatu organisasi. Gaya kepemimpinan ini didefinisikan oleh Kartono (2008, p. 34) adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Gaya kepemimpinan tentunya menjadi salah satu faktor terpenting, karena hal ini akan sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja suatu organisasi, karenanya diperlukan beberapa kriteria untuk menilai gaya kepemimpinan seseorang.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wattimena & Farid (2013), gaya kepemimpinan yang diterapkan para pejabat eselon pasca integrasi dapat dikatakan sangat bervariasi seperti gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan birokratis, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan *laissez faire*. Tetapi gaya kepemimpinan yang dominan, terutama di Indonesia, adalah gaya kepemimpinan otokratis, dimana wewenang, pengambilan keputusan, kebijakan dipegang penuh oleh pemimpin, kurangnya kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran, pendapat dan pertimbangan serta komunikasi yang berlangsung satu arah.

Berbicara mengenai pemimpin berdasarkan *gender*-nya, pemimpin perempuan pada umumnya di nilai memiliki sifat feminin, sensitif, peduli, dan lemah lembut, dimana perasaan terbentuk berdasarkan ikatan atau hubungan (*communal*). Sedangkan pemimpin pria dinilai bersifat *agentic*, dominan, maskulin, agresif, percaya diri, individualis, dan ambisius (Vanderbroeck, 2014, p.103). Akan tetapi, untuk mencapai keberhasilan, seorang pemimpin perempuan yang sukses dituntut untuk memiliki sisi *communal* dan *agentic*

pada saat yang sama. Pada kenyataannya, menyeimbangkan kedua karakter tersebut bukanlah hal yang mudah, *stereotype* yang menjadi dasar persepsi lingkungan sekitar dapat mempengaruhi hasil kepemimpinan itu, jika pemimpin perempuan memiliki sisi *agentic* yang lebih besar maka lingkungan sosialnya akan menanyakan keaslian dari kepemimpinan yang ia gunakan, apakah itu nyata atau semu. Kemudian, jika sisi *communal* dari seorang pemimpin perempuan lebih menonjol, maka akan menimbulkan persepsi bahwa perempuan tersebut tidak cocok untuk menjadi seorang pemimpin (Vanderbroeck, 2014, p. 103).

Pemimpin perempuan dapat dengan sukses memperlihatkan bahwa sisi *agentic* yang dimiliki merupakan kualitas seorang pemimpin yang ada dalam diri mereka tanpa perlu meniru pemimpin pria. Di era modern, pemimpin perempuan tidak diharuskan memiliki karakteristik maskulin untuk menjadi pemimpin yang *agentic*. Pemimpin perempuan dengan *agentic* positif dapat memunculkan sisi *communal* kepermukaan dengan sendirinya. Seorang pemimpin perempuan yang memiliki citra dan reputasi yang positif juga dapat menjadi salah satu kelebihan yang dapat merubah *stereotype*. Dalam kata lain, pemimpin perempuan disarankan menjadi pemimpin yang *multi tipe*, bukan *mono tipe* (Vanderbroeck, 2014, p.104-105). Menurut Vanderbroeck (2014, p. 103-110), terdapat beberapa faktor karir yang dapat mempengaruhi kepemimpinan seseorang, yaitu:

Hidup dan Karir

Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan karir merupakan perjalanan yang berbeda bagi setiap individu. Fisher (dalam Novelia, 2013), menyatakan bahwa keseimbangan antara hidup dan karir merupakan hal yang dilakukan individu dalam membagi waktunya dengan sesuai, baik ditempat kerja maupun dalam aktivitas lainnya diluar kerja. Keseimbangan kerja dan hidup adalah suatu keadaan ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam perannya tersebut (Handayani, 2013).

Seluruh perjalanan tersebut dipengaruhi oleh nilai-nilai dan ilmu pengetahuan yang melekat pada setiap individu. Terdapat juga beberapa hal penting seperti

visi dan misi kehidupan, strategi kesuksesan dan kepemimpinan, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan karir yang digeluti.

Selain itu, menyeimbangkan kehidupan pribadi dan karir merupakan sebuah hal yang dapat mendukung suksesnya seorang pemimpin. Pemimpin dapat menggabungkan bakat-bakat yang ia miliki dengan performanya dalam memimpin dengan efektif. Membuatnya memiliki waktu luang untuk memberikan perhatian pada elemen lain dari kehidupan.

Wanita yang memiliki karir menjalani kehidupan ganda dimana keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan menjadi isu penting lainnya. Kaur (2013) menjelaskan bahwa keseimbangan antara karir dan kehidupan memainkan peran penting untuk terbebas dari masalah kesehatan yang berhubungan dengan mental, memperoleh kepuasan, dan membentuk strategi adaptif dalam menangani situasi yang ada.

Tantangan dalam Memimpin

Setiap orang dapat menemukan tantangan yang berbeda-beda dalam memimpin, hal ini dipengaruhi oleh jalan menuju karir, cara mengelola kerjasama, dan cara mengubah suatu kerugian menjadi keuntungan. Tantangan tersebut bermacam-macam dikarenakan setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda dan strategi yang berbeda juga untuk mengatasi tantangan yang ia hadapi.

Kompetensi dalam Memimpin

Sebagai seorang pemimpin terdapat beberapa kompetensi yang dapat menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dilakukan berhasil, yaitu gaya kepemimpinan, membuat perubahan yang positif, komunikasi dalam memimpin, mengelola performa, memberikan dan mendapatkan umpan balik, membentuk kelompok kerjasama, cara memimpin di dalam kelompok, dan membangun serta menjaga relasi dengan sesama.

Gaya kepemimpinan seseorang ada baiknya jika dijalankan secara konsisten dan menyeluruh. Hal ini dapat memberikan kesan yang mendalam dan menjadi ciri khas kepemimpinan yang dilakukan. Pada umumnya

kepemimpinan perempuan memberikan perhatian lebih kepada setiap pengikutnya dan lebih emosional.

Dampak dari Kepemimpinan

Kepemimpinan yang dilakukan oleh seseorang pasti berdampak kepada dua buah sisi baik internal maupun eksternal. Internal merupakan saat dimana pemimpin dapat merasakan dampak dari kepemimpinan yang telah dilakukan oleh dirinya sendiri, sedangkan eksternal merupakan saat dimana orang-orang disekitar pemimpin dapat merasakan dampak dari kepemimpinan tersebut.

Pembelajaran untuk Perempuan Lainnya

Kepemimpinan feminin yang efektif adalah saat seorang pemimpin perempuan dapat memberdayakan mereka yang tidak memiliki motivasi untuk membuat karya. Pemimpin perempuan dapat menginspirasi perempuan lain dimulai dengan berkomunikasi kepada sesama, mau mendengarkan, memberikan tanggapan yang positif dan membangun, dan keinginan untuk bekerjasama dalam pemberdayaan serta sebuah komitmen untuk menjadi panutan dalam memberikan ajaran atau pengalaman.

Tantangan reformasi dan globalisasi kemudian juga menuntut seorang pemimpin mampu untuk mengelola organisasi dengan baik dengan memperhatikan segala kebutuhan demi tercapainya tujuan organisasi. Perbedaan jenis kelamin dalam kepemimpinan tidak lagi dipermasalahkan.

Sosok Angkie Yudistia menjadi salah satu bukti pemberdayaan perempuan disabilitas di era digital ini, dengan bentuk dan gaya kepemimpinannya menghantarkan dirinya sukses dalam membangun dan memimpin suatu organisasi. Dalam beberapa tahun belakangan, sudah banyak penelitian dilakukan untuk mengetahui fenomena pemberdayaan wanita dan kepemimpinan wanita.

Angkie, antara Karir dan Keluarga

Menyeimbangkan kehidupan pribadi dan karir merupakan sebuah hal yang dapat mendukung suksesnya seorang pemimpin. Pemimpin dapat menggabungkan bakat- bakat yang ia miliki dengan performanya dalam memimpin dengan efektif.

"...Waktu terbatas tapi berkualitas ini mesti sering-sering, agar anak-anak tetap merasa bahwa orangtua nya sesibuk apapun tetap meluangkan waktu buat mereka ..." (Angkie Yudistia, 2019).

"...Kesibukannya sih bukan waktu ya, *me-maintain* emosi sih bu, kalau misalnya lagi *hectic* banget sama kerjaan, terus tiba-tiba di rumah, anak sakit, terus anak *ga* mau makan, terus suami *ntar* dulu ada urusan ini. Itu yang kadang-kadang kita kalau *ga* bisa *me-maintain* emosi kan bisa jadi stres sendiri ya ..." (A. Yudistia, Komunikasi pribadi, The Entrepreneur Diaries, 20 September 2018).



Angkie yakin bahwa waktu untuk keluarga harus tetap ada disela pekerjaannya agar terjadi keseimbangan antara karir dan keluarganya. Seperti

yang ditegaskan oleh Vanderbrock (2014, p.97), pemimpin dapat memadukan beberapa elemen dalam hidupnya untuk mendapatkan keseimbangan dalam karirnya. Dua buah elemen tersebut adalah karir dan keluarga.

"...Di keluarga ini, hanya aku yang #womanwithdisability tapi setidaknya aku masih menjadi yang sama dalam keluarga, walau karirku yang makin menyita waktu. Dukungan keluarga sangat penting ya, karena tanpa mereka kita bukan siapa-siapa. Aku langsung kembali Jakarta karena tugas menanti..." (Angkie Yudistia, 2019)

Menurut Angkie, sekalipun dalam kesibukannya relasi dengan keluarganya tetap harus terjaga. Baginya, dukungan keluarga sangat penting, tanpa mereka Angkie bukanlah siapa-siapa. Membagi waktu kerja dan waktu dengan keluarga menjadi kunci utama bagi Angkie untuk menjaga kesimbangan antara karir dan keluarga. Dukungan dari keluarga khususnya orang tua dan suami, yang membuat Angkie sebagai ibu bekerja mampu bekerja dengan profesional. Namun Angkie menyadari bahwa tugas utamanya adalah seorang Ibu dan Istri maka begitu selesai bekerja Angkie akan langsung pulang dan menghabiskan waktunya bersama keluarga. Angkie memandang keduanya merupakan hal yang penting juga menjadi motivasi bagi Angkie untuk terus berkembang sebagai pemimpin di Thisable.



Angkie, Strategi Kesuksesan dan Kepemimpinan

Visi dan Misi

Menurut Vanderbrock (2014, p.43), visi dan misi merupakan sebuah strategi yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk menentukan tujuan dari kepemimpinan yang dilakukan. "Visi adalah suatu pernyataan berisi arahan-

arahan yang jelas tentang apa yang harus diperbuat organisasi di masa yang akan datang, dalam visi menyediakan target dan identifikasi peluang.... Misi sebagai pengarah apa yang harus dilakukan dalam kerangka visi (*vision frame*) yang telah dirumuskan” (Nurchahyo, 2015, p. 88-89). Pola pikir yang realistis diperlukan dalam menentukan visi dan misi.

“...Perjalanan hijrahku di mulai dari tindakan langsung yang memiliki *impact*, sukses bukan tujuanku tapi menjadi bermanfaat yang membuatku percaya bahwa rezeki kita akan datang tepat pada waktunya...” (Angkie Yudistia, 2019-a)

Makna kesuksesan bagi Angkie bukanlah berfokus pada kesuksesan itu sendiri melainkan Angkie ingin menjadi pribadi yang bermanfaat bagi sekitarnya. Menurut Vanderbrock, (2014, p.53), strategi yang jelas oleh seorang pemimpin dapat membawanya kepada kesuksesan dalam berkarir. Untuk merumuskan sebuah strategi dibutuhkan pemikiran yang disesuaikan dengan keadaan lingkungan sekitar atau yang menjadi visi dan tujuan awal pemimpin. Implementasi yang sesuai juga menjadi kunci dari kesuksesan strategi tersebut (Vanderbrock, 2014, p.75). Angkie menyadari sepenuhnya bahwa masih sulit bagi penyandang disabilitas untuk dapat bekerja dan berkarya di masyarakat. Realitas ini yang menjadi salah satu pemikiran bagi Angkie untuk memaknai arti kesuksesan bagi seorang pemimpin yaitu bermanfaat bagi orang lain terutama para penyandang disabilitas.

Mengubah kerugian menjadi keuntungan

Dibutuhkan keberanian dan sebuah gebrakan untuk merubah kerugian menjadi sebuah keuntungan. Perubahan yang terjadi juga dapat memberikan efek yang berbeda bagi setiap pemimpin (Vanderbrock, 2014, p.18).

Kekurangan Angkie yang tidak bisa mendengar diubahnya menjadi sebuah peluang untuk menciptakan *trust* orang lain terhadapnya dengan melanjutkan pendidikannya ke jenjang S2, sehingga orang-orang disekitarnya tidak memandang sebelah mata kepada Angkie sebagai penyandang disabilitas.

“...Jadi kita begitu S2, terus ikut magang di luar negeri, begitu CV diantara orang lain yang jauh lebih hebat, kamu *kan ga* bisa *denget* Angkie, tunggu tapi kamu S2 ya, itu kayak menciptakan *branding* dari

situ untuk menciptakan *trust* orang kepada kita *tuh emang* butuh *effort*." (A. Yudistia, Komunikasi pribadi, The Entrepreneur Diaries, 20 September 2018).

Angkie Yudistia menuturkan juga bahwa:

"Dulu *kan sempet* magang juga di program kampus di Australia. iya, LSPR program kampus, aku jadi belajar banyak tentang PR terus setelah itu kembali ke Indonesia aku coba *apply* di beberapa perusahaan. Perusahaan *multinational company* tapi prosesnya magang. Mau di perusahaan lagi, prosesnya magang lagi. Aku kok magang terus yaa, *umm* karena kalau mau jadi pegawai, zaman dulu 10 tahun yang lalu itu agak takut, karena mereka mepersepsikan *gimana* teman-teman tuna rungu bisa berinteraksi dengan tim. Bagaimana dengan ketemu *client* jadi persepsi masih *ga* terlalu *nangis* pada waktu itu. Sampai pada titik akhirnya aku mencoba diskusi dengan dosen-dosen kembali lagi ke kampus. Dengan ilmu yang aku punya ini apa yang harus aku lakukan. Akhirnya dosen-dosen bilang, Angkie kalau kamu kesulitan mencari kesempatan diri kamu, kenapa *ga* kamu buat kesempatan itu sendiri. Emang butuh waktu, butuh berani, *ga* punya pengalaman." (A. Yudistia, Komunikasi pribadi, The Entrepreneur Diaries, 20 September 2018)

Untuk mencapai posisi Angkie yang sekarang, diperlukan sebuah perjalanan yang memakan waktu dan pengorbanan yang besar. Mulai dari harus kembali masuk kuliah mengambil S2 agar dapat menciptakan kesempatan bekerja dengan sendirinya. Hingga akhirnya Angkie mampu mendirikan Thisable sebagai bentuk pencapaian impian dan usahanya.

Membangun Kredibilitas

Para pemimpin wanita modern perlu mengidentifikasi diri melalui kekuatan yang dimiliki guna membangun kredibilitas. Kredibilitas sendiri merupakan salah satu kemampuan yang dapat menimbulkan perubahan dalam sikap dan tindakan orang lain sesuai dengan yang di inginkan (Awza, 2012). Menurut Devito (1978) kredibilitas dibagi menjadi 3, yaitu kredibilitas *initial* (bentuk kredibilitas yang diperoleh komunikator sebelum proses komunikasi

berlangsung), kredibilitas *derived* (bentuk kredibilitas yang diperoleh komunikator saat proses komunikasi berlangsung, baik secara verbal maupun non-verbal), dan kredibilitas *terminal* (bentuk kredibilitas yang diperoleh komunikator setelah menerima pesan).

Salah satu cara yang dilakukan Angkie guna membangun kredibilitas adalah dengan menjadi pembicara seminar. Angkie menunjukkan kemampuan dirinya bahwa kaum disabilitas pun mampu menjadi pembicara seminar. Bagi Angkie, hal ini bukan hanya langkah membangun kredibilitas namun juga edukasi kepada masyarakat agar toleran kepada para penyandang disabilitas.

Angkie, Pemimpin Perempuan yang Inspiratif

Membuat perubahan yang positif

Membuat sebuah perubahan yang positif tidaklah mudah dan harus berdasarkan fakta atau keadaan yang sesungguhnya. Perubahan yang positif yang dilakukan oleh seorang pemimpin dapat berdampak kepada para pengikutnya (Vanderbrock, 2014, p.72)

"...Kita punya perspektif dan *style* berbeda dalam memimpin setiap peran dan *project* yang dilakukan untuk menggapai *goal* dengan isu yang relevan. Tapi kita *tetep* berusaha untuk menjalankan nilai-nilai dari kebutuhan yang ada untuk mencari solusi bersama. *So, kalo* ada yang merasa *minority* belum tentu bisa berdaya. Coba sesekali, *mindset*-nya diubah bagaimana *minority* bisa berbaur di kelompok mayoritas" (Angkie Yudistia, 2019).

"Kalau pemerintah mungkin sudah mulai *aware* perihal ini, tapi karena isu *disable* cukup luas banget, pendidikan, pekerjaan, transportasi, aksesibilitas, ..." (A. Yudistia, Komunikasi pribadi, The Entrepreneur Diaries, 20 September 2018).

Pernyataan tersebut memberikan bukti nyata bahwa terciptanya perubahan persepsi khalayak akan kaum disabilitas. Dengan terbukanya kesadaran

masyarakat membuktikan bahwa Angkie mampu membawa perubahan atau dampak langsung dari kepemimpinannya.



Sesuatu yang baru atau *modern* dapat memberikan beberapa dampak baik positif maupun negatif. Seorang pemimpin dapat menciptakan sebuah perubahan yang positif dalam masa kepemimpinannya. Pemimpin juga dapat memberikan toleransi kepada para pengikutnya untuk beradaptasi terhadap perubahan yang ada (Vanderbrock, 2014, p.88).

Kesadaran untuk menerima kaum disabilitas disekitar masyarakat merupakan hal baru, Angkie menyadari bahwa masih diperlukannya proses untuk adaptasi di lingkungan. Hal ini sejalan dengan, pemimpin juga dapat memberikan toleransi kepada para pengikutnya untuk beradaptasi terhadap perubahan yang ada (Vanderbrock, 2014 p.88). Bukan hanya masyarakatnya yang perlu beradaptasi, namun kaum disabilitasnya pun perlu beradaptasi dan berlatih.

Mengelola Performa

Seorang pemimpin sangat penting untuk menjaga performanya, karena performa dapat memperlihatkan bagaimana seorang pemimpin bertindak dan menunjukkan kualitasnya (Vanderbrock, 2014, p.70). Dalam mengelola performa juga harus objektif dan memperhatikan seluruh aspek yang dapat mempengaruhi performa pemimpin (Vanderbrock, 2014, p.78).

"konsistensi itu ternyata penting ya. ... Kalau misalkan aku *ga* menggunakan alat bantu ini, aku *gatau* apa yang terjadi dalam lingkungan sekitar karena masalah pendengaran aku ini itu yang aku harus berkomunikasi dengan gerakan bibir. Tergantung kalau memang menggunakan bahasa isyarat, itu biasa aku ketemu dengan teman-teman komunitas, tapi ketika aku berusaha untuk *minggle* di tempat umum, aku akan berusaha berbicara " (A. Yudistia, Komunikasi pribadi, The Entrepreneur Diaries, 20 September 2018)



Konsistensi menjadi kunci untuk dapat mengelola performa atau kinerjanya. Dengan konsisten untuk memperhatikan atau mendengar, Angkie dapat memahami apa yang dipikirkan dan dikatakan sekitarnya. Gaya kepemimpinan seseorang ada baiknya jika dijalankan secara konsisten dan menyeluruh. Hal ini dapat memberikan kesan yang mendalam dan menjadi ciri khas kepemimpinan yang dilakukan. Pada umumnya kepemimpinan perempuan memberikan perhatian lebih kepada setiap pengikutnya

dan lebih emosional (Vanderbrock, 2014, p. 64).

Melalui konsistensinya, para individu yang bekerja sama dengan Angkie memiliki pemahaman pasti tentang bagaimana Angkie berinteraksi, bekerja,

dan memimpin anggotanya. Hal ini dapat memberikan kesan yang mendalam dan menjadi ciri khas kepemimpinan yang dilakukan.

Memberikan dan Mendapatkan Umpan Balik

Pemimpin yang memiliki kemampuan untuk memberikan dan menerima umpan balik merupakan sebuah kelebihan atau aset yang berharga. Pemimpin dapat melakukan evaluasi melalui umpan balik yang didapatkan dan menjadi lebih baik lagi. Selain itu, pemimpin dapat juga menemukan umpan balik yang positif untuk mempertahankan performanya (Vanderbrock, 2014, p.42). "...Sepanjang 2019 kita fokus di perekrutan pekerja vokasi dan pekerja profesional (sekarang pun masih), dan tahun 2020 ini kita mengembangkan UMKM disabilitas! *Tungguin* ya masih ada lagi program lainnya. Nah sekarang, biarkan #teamthisable bekerja dengan hati, jangan lupa doain kita-kita selalu diberi sehat supaya terus berkembang" (Angkie Yudistia, 2020).

Melalui pernyataan diatas Angkie memberikan program yang berdampak bagi sekitar setiap tahunnya dan memohon bantu doa untuk sebagai umpan balik dukungan dari masyarakat. Tidak hanya dengan pihak eksternal, namun dengan memberikan arahan dan motivasi kepada anggotanya, Angkie pun juga mendapatkan support dari anggotanya ketika Beliau terpilih menjadi Staff Khusus Presiden Jokowi.

Menurut Vanderbroeck (2014, p. 107-108), memberikan tanggapan yang efektif dapat meningkatkan tingkat produktivitas organisasi. Dalam memberikan tanggapan, pemimpin menyadari apa saja yang perlu



ditingkatkan dan bagaimana kondisi emosional para anggota timnya. Seorang pemimpin juga dapat menjadi seseorang yang membawa perubahan dan dengan adanya tanggapan konstruktif dari berbagai sisi yang fleksibel membuat pemimpin semakin berkembang dan juga dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Memberikan motivasi dan bertoleransi dapat meningkatkan hubungan antar anggota tim dan pemimpin.

Melalui arahan, saran, motivasi, penyusunan program kerja bersama setiap tahun dapat mendekatkan Angkie dengan anggotanya dan Angkie pun menjadi mengenal anggotanya baik itu kemampuannya dan tugas kerjanya. Angkie pun juga mendapatkan dukungan dari anggotanya. Begitu pun dengan pihak eksternal ditunjukkan dengan mulai terciptanya toleransi terhadap kaum disabilitas.

Membentuk Kelompok Kerja Sama

Kelompok kerja sama dapat membantu pemimpin untuk menyelesaikan permasalahan yang dimiliki. Kelompok kerja sama yang dibentuk juga dapat didasari oleh rasa nyaman dan kecocokan. Selain itu kelompok kerja sama dapat memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak (Vanderbrock, 2014, p. 14).

".... Aku belum terbiasa, jelas aku *gak denger* apapun. Jadi semua *roaming* tapi aku jujur sama Pak Presiden kalo aku *gak denger*, pasrah aja. Akhirnya aku *pinjem* catatan rekan SKP lainnya, dan minta ijin besok-besok *kalo meeting* boleh bawa HP karena aku butuh aksesibilitas aplikasi '*speech-to-text*', dan diperbolehkan!" (Angkie Yudistia, 2 Desember 2019).

Menurut pernyataan Angkie kerja sama yang dibentuk oleh Angkie dengan timnya adalah bantuan catatan ketika rapat forum karena Angkie kesulitan untuk mendengar maka Angkie meminta bantuan dari timnya dan izin untuk menggunakan teknologi *speech-to-text* untuk memahami isi diskusi rapat.

Menurut Vanderbrock, seorang pemimpin dapat mempererat hubungan kerja sama yang selama ini sudah dijalin dengan menciptakan hubungan yang profesional dan membuat *project* gabungan yang dapat memberikan

keuntungan kepada kedua belah pihak yang bersangkutan (Vanderbrock, 2014, p. 8).

Menurut Vanderbrock, seorang pemimpin dapat mempererat hubungan kerja sama yang selama ini sudah dijalin dengan menciptakan hubungan yang profesional (2014, p. 8) kerja sama kelompok yang diciptakan Angkie pun membuatnya dapat mendekatkan masing-masing kelompoknya dan menciptakan hubungan yang professional ketika bekerja bersama. Sehingga jika Angkie memahami isi diskusi, Angkie dapat membuat keputusan atau program kerja yang selaras dengan tujuan bersama.

Membangun dan Menjaga Hubungan

Pemimpin dapat memperpanjang atau memperluas sebuah hubungan yang biasanya dimulai melalui hubungan kerja profesional menjadi hubungan yang dekat. Membuat sebuah relasi dapat membantu pemimpin untuk memahami dengan lebih rinci keadaan yang terjadi di lingkungan sekitar pada masa kepemimpinannya. Selain itu, relasi juga dapat memberikan keuntungan kepada pemimpin (Vanderbrock, 2014, p. 22). Guna membangun dan menjaga hubungan kerja dibutuhkan gaya komunikasi yang sesuai guna menyampaikan pesan yang ada.

Dampak Kepemimpinan bagi Diri Sendiri dan Orang Lain

Dampak dari kepemimpinan seseorang dapat dirasakan dari dua buah sisi baik internal maupun eksternal. Internal merupakan saat dimana pemimpin dapat merasakan dampak dari kepemimpinan yang telah dilakukan oleh dirinya sendiri, sedangkan eksternal merupakan saat dimana orang-orang disekitar pemimpin dapat merasakan dampak dari kepemimpinan tersebut (Vanderbrock, 2014, p. 65).

".... Saat ini, Pemdapro Jabar melalui Wakil Gubernur sudah berdialog dan juga siap memenuhi segala kebutuhan teman disabilitas di UPTD Panti Sosial Rehabilitasi milik Dinas Sosial yang berlokasi di Cibabat,

Kota Cimahi, Juga memenuhi fasilitas baik fisik ataupun program vokasi yang biasa teman disabilitas dapatkan di Balai Wyata Guna. Arahan Pak Gubernur jelas bahwa semua ini harus ada kolaborasi. Tidak hanya Dinas Sosial dengan Dinas Pendidikan, tapi juga Dinas Perhubungan dan tentunya teman disabilitas" (Angkie Yudistia, 2020).

Hal ini didukung kembali oleh pernyataan Angkie Yudistia pada wawancara di The Entrepreneur Diaries:

"oke, sekarang *kan* banyak *enterpreneur, youngpreneur, socialpreneur* segala *macem*, terus aku itu bangga aku jadi seorang *disable* dan seorang *enterpreneur*, kalau kita belajar *personal branding* ya bu ya ke dalam komunikasi, jadi orang *liat* ingat Angkie adalah seorang *disablepreneur* yaitu orang yang berkebutuhan khusus yang mandiri dan bisa memperdayakan dengan proses *enterpreneur*" (A.Yudistia, Komunikasi pribadi, The Entrepreneur Diaries, 20 September 2018).

Berdasarkan kedua pernyataan tersebut, terdapat 2 dampak yang ditimbulkan dari kinerja Angkie. Yang pertama ialah terciptanya Balai Wyata Guna sebagai tempat untuk memenuhi segala kebutuhan teman disabilitas dan sebutan baru yaitu *disablepreneur* untuk seorang pengusaha dengan kebutuhan khusus.

Dampak kepemimpinan dari seorang pemimpin dapat dilihat melalui hubungan antara kepemimpinan yang dilakukan dengan keadaan seorang individu. Setiap individu dapat menentukan sendiri dan mengambil kesimpulan yang berbeda dari setiap pemimpin, dengan ilmu pengetahuan, seseorang individu menjadi mahir dalam menilai individu lain dan menentukan pilihannya (Vanderbrock, 2014, p. 2).

Melalui pembangunan Balai Wyata Guna, Angkie menunjukkan kontribusinya untuk membuka kesadaran masyarakat bahwa kaum disabilitas pun berhak atas tempat penampungan dan pembelajaran. Juga dengan berdirinya balai tersebut, memberikan sebuah pandangan atau warna baru di masyarakat tentang nyatanya kehidupan dan aktivitas dari kaum disabilitas.

Tips: Apa Saja yang Boleh Dilakukan dan Tidak Boleh Dilakukan

Untuk dapat menjadi pemimpin yang sukses diperlukan ketegasan sikap atas apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan. Angkie Yudistia sebagai informan kunci berpendapat bahwa:

“Pertama konsistensi, kedua *risk taker*, tiga *responsible*, tanggung jawab.” (A. Yudistia, Komunikasi pribadi, The Entrepreneur Diaries, 20 September 2018)

Dengan tetap konsisten, berani mengambil resiko, dan bertanggung jawab, maka bagi Angkie setiap individu dapat meraih tujuannya dalam hidupnya. Tetap berpegang dengan tiga hal tersebut maka dapat dipastikan dirinya dapat bermanfaat bagi sekitar.

Bagi seorang pemimpin, membandingkan keberhasilan yang dicapai oleh orang lain dan apa yang dicapai oleh diri sendiri merupakan hal yang negatif. Meskipun membandingkan pencapaian diri dengan pencapaian individu lain merupakan hal yang lazim terjadi dan dapat dilakukan dengan mudah, tetapi sebagai pemimpin yang baik, dapat membuat pemimpin menjadi agresif dan lambat laun berubah menjadi tidak kompeten dalam memimpin individu lain (Vanderbrock, 2014, p. 53-54). Tetap berfokus pada langkah sendiri dan bertekun pada ketiga hal tersebut, maka hal yang dianggap tidak mungkin dilakukan dapat menjadi kenyataan yang dapat dicapai.

Angkie juga meyakini bahwa disiplin dapat membentuknya menjadi pribadinya yang sekarang. Dengan menyadari dirinya adalah anak satu-satunya berkebutuhan khusus, Angkie semakin yakin bahwa kedisiplinan dari orang tuanya yang berkontribusi besar dalam hidupnya.

“Disiplin! Mamaku memiliki aturan di rumah yang harus *banget* dituruti selama menjadi anak. Mendorong menjadi perempuan yang mandiri, jadi dari aku kecil ke mana-mana naik angkot, naik bus, naik kereta, uang jajan *ga* banyak (cukup *ga* cukup ya harus *dicukupin*). Tapi mendorong pendidikan aku setinggi mungkin, makanya aku bisa

sampai S2 karena mamaku sponsorku.” (A. Yudistia, 11 November 2019).

Tips yang lain adalah membangun sebuah relasi (*networking*) juga merupakan sebuah faktor yang penting dalam sebuah karir. Mengelola reputasi bukanlah hal yang mudah. Memiliki relasi dalam karir dan reputasi yang positif dapat membantu pemimpin saat memerlukan pertolongan atau saat keadaan genting. Tidak hanya itu, relasi yang luas juga dapat membantu pemimpin mengembangkan karir yang dimilikinya. Selain itu, pemimpin perempuan dapat menggunakan relasi dan reputasi yang positif untuk mengesampingkan stereotipe yang melekat pada pemimpin perempuan.

Referensi

- Alamsyah, P. (2011). *Startup Indonesia 2010*. Diperoleh pada 30 Maret 2020 dari https://www.researchgate.net/profile/Purnama_Alamsyah/publication/267453067_Startup_Indonesia_2010/links/545047fc0cf24e8f7374b347.pdf
- Awza, R. (2012). Kredibilitas, daya tarik, dan kewenangan pimpinan sebagai komunikator terhadap etos kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 1(01).
- Devito. J. A. (1978). *Communicologi An Introduction to the Study of Communication*. New York, US: McGraw Hill.
- Handayani, A. (2013). Keseimbangan kerja keluarga pada perempuan bekerja: Tinjauan teori border. *Buletin Psikologi*, 21(2), 90.
- Kartono, Kartini, 2008: *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaur, J. (2013). Work-Life Balance: Its Correlation with Satisfaction with Life and Personality Dimensions Amongst College Teachers. *International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research*, 2(8): 24-35
- Hidayah, P. N. (2019, November 22). Profil Angkie Yudistia, Penyandang Disabilitas Staf Khusus Jokowi. *Tirto.id*. Diambil dari <https://tirto.id/el84>
- Prita Kemal Gani. [Prita Kemal Gani]. (2018, September 20). *The Entrepreneur Diaries - Angkie Yudistia [CEO Thisable Enterprise]*. [Youtube Video]. Diperoleh pada 9 Desember 2019 dari <https://www.youtube.com/watch?v=kKoPPo3XHTA>
- Team. (2019, November 25). Profil Angkie Yudistia, Perempuan Penyandang Disabilitas Staff Khusus Presiden Jokowi. *Infobiografi.com*. Diambil dari <https://www.infobiografi.com/profil-angkie-yudistia/>

- Novelia, P., Sukhirman, I., & Hartana, G. (2013). Hubungan antara work life balance dan komitmen berorganisasi pada pegawai perempuan. *Jurnal Universitas Indonesia*, 1-19.
- Nuraini, R. (2018). Catatan pemerintah, Sebanyak 414.222 Penyandang Disabilitas Butuh Kerja. Diakses dari: <https://jpp.go.id/humaniora/sosial-budaya/319416-catatan-pemerintah-sebanyak-414-222-penyandang-disabilitas-butuh-kerja>
- Nurchahyo, R. J. (2015). Keterkaitan visi, misi dan values terhadap kinerja karyawan perusahaan kulit "Dwi Jaya.". *Jurnal Khasanah Ilmu*, 78-85.
- Sutarto, 1998, Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi, Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Vanderbrock, P. (2014). *Leadership Strategies for Women. Lessons from Four Queens on Leadership and Career Development*. New York: Springer.
- Wattimena, D., & Fatima, J. M. (2016). Efektivitas Komunikasi Organisasi Dalam Gaya Kepemimpinan Para Pejabat Eselon Pasca Integrasi Dinas Perhubungan Komunikasi Informatika Di Kabupaten Maluku Tengah. *Kareba: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2(3), 267-274.
- Widinarsih, D. (2019). Penyandang Disabilitas Di Indonesia: Perkembangan Istilah Dan Definisi. *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial*, 20(2).