



# Amalia Yaksa



*Amalia Yaksa*

## Pesona Perempuan dalam Komunikasi Organisasi

*Chrisdina Wempi, Fransiska Kirana Gita Jayanti, Vien Audrey The*

Perempuan memiliki sebuah kualitas khas yang sangat unik dan menjadi sebuah kekuatan ketika harus berada di dalam sebuah organisasi. Kekhasan tersebut disebut pesona. Memasuki sebuah organisasi memiliki beragam tantangan yang muncul dan dapat menjadi sebuah kendala apabila tidak disikapi dengan positif dan melihat dari sudut pandang yang berbeda. Salah satu tantangan terkadang muncul adalah stigma jenis industri yang diasosiasikan pada *gender* tertentu, semisal dalam perusahaan alat berat maka cenderung dipimpin oleh laki-laki atau dunia tata busana yang identik dengan perempuan. Berjalannya waktu dan semakin terbukanya pola pikir masyarakat, tentu saja stigma tersebut lambat laun melunak dan mulai terkikis oleh jaman. Kesempatan yang khususnya bagi perempuan semakin terbuka lebar. Kemampuan berorganisasi yang baik tidak lagi dilihat dari *gender*, melainkan seberapa cakap seseorang.

Pandangan bahwa jurang pemisah antara laki-laki dan perempuan sudah menyempit, seperti dikatakan oleh Mitchel *"Definition of diversity that focus on racial, ethnic, or gender categories are popular because they are the basic*



*of identity and do not change. Other definitions of diversity focus on differences between external and internal to specific groups, drawing attention to the harsh consequences of power imbalance relating to income, regional differences and educational background” (2010; p.213).* Perbedaan-perbedaan yang kerap kali dimunculkan lambat laun dapat diterima sebagai sebuah kondisi yang saling melengkapi satu dengan lainnya.

Bergesernya pandangan bahwa pemimpin di era saat ini tidak harus laki-laki, membuka peluang besar bagi para Perempuan untuk dapat berkarir. Perempuan dengan karakteristik yang khas terbukti mampu menjadi agen perubahan bagi organisasi yang diikutinya, sehingga fungsi pemimpin dapat berjalan. Sunyoto (2012, p. 29) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi kelompok ini bertujuan untuk perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda. Sedangkan pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang lain. (Ardana Et Al, 2012; p. 179)

Indonesia adalah salah satu Negara yang memberikan kebebasan bagi perempuan untuk dapat menjadi pemimpin di dalam berbagai bidang. Kesempatan bagi perempuan bukan hanya pada bidang politik dan pemerintahan saja, tetapi juga merambah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang perfilman, perumahan, media televisi, media radio, transportasi, rumah sakit, perbankan, asuransi, dan lain sebagainya. Sepak terjang para pemimpin perempuan Indonesia bukan hanya diakui di dalam negeri saja, tetapi juga mendapat pengakuan secara internasional. Hal ini terlihat dari terbukanya peluang pada berbagai macam perusahaan baik nasional maupun internasional yang menerima perempuan sebagai pucuk pimpinannya.

Salah satu perempuan Indonesia yang terampil dalam memimpin sebuah perusahaan adalah Amalia Yaksa Parijata lahir di Jakarta, 24 Agustus 1985. Amalia menempuh pendidikan di SDN Pengadegan 07 Jakarta, SLTPN. 115 Jakarta, SMUN 62 Jakarta. Kemudian menamatkan jenjang pendidikan S1 dan S2 di London School of Public Relations, Jakarta. Sejak muda, Amalia Yaksa senang mengikuti berbagai organisasi terutama organisasi politik. Terlihat dalam keikutsertaannya mencalonkan diri sebagai *caleg* DPR RI 2009 Daerah Istimewa Yogyakarta pada nomor urut 6. Sebelumnya, Amalia mengikuti berbagai organisasi seperti DPP KPPG, DPP AMPI Departemen Kemahasiswaan, DPP KOSGORO, POKJA PORA DPP, dan DPP BIK. Amalia tertarik pada bidang politik karena pengaruh dari ibunya yang merupakan anggota DPR-RI yang menjabat selama 20 tahun. Melihat ketertarikannya tersebut, ibunya mengajak Amalia untuk bergabung pada partai politik di mana ibunya tergabung yaitu Golkar. Baginya, organisasi politik sangat mengasah kemampuan berkomunikasi karena ia bertemu dengan berbagai macam orang yang memiliki latar belakang yang berbeda, sehingga Amalia memiliki pengalaman dalam menghadapi banyak orang dengan ras, suku, budaya, agama yang berbeda-beda.

Amalia Yaksa pernah menjabat di beberapa posisi dalam perusahaan dengan berbagai macam bidang. Berawal pada tahun 2005, Amalia bekerja selama 3 bulan di Telkomsel sebagai *external communication interns*. Kemudian ditahun 2007-2009 Amalia Yaksa memulai karir dengan bekerja di Gran Melia Hotel Jakarta sebagai *Public Relations Officer*. Tahun 2009-2012, Amalia mendapat pengalaman bekerja di Dewan Perwakilan Rakyat RI sebagai

*communications specialist*. Tidak puas hanya pada tahun 2012-2014, Amalia Yaksa menjabat sebagai *senior executive business development* di EKONID. Pada tahun 2014-2018, Amalia Yaksa menjabat sebagai *head of corporate communications* Blue Bird. Setelahnya, Amalia Yaksa Parijata menjabat sebagai *SM external communications, government relations & CSR* di Citilink Indonesia, kemudian menjabat sebagai *vice president sales, distribution and charter* hingga saat ini (Amalia Yaksa Parijata, n.d.)

Membahas kepemimpinan perempuan dengan gaya berkomunikasi yang khas memang sangat menarik, beberapa jurnal telah menerbitkan hasil penelitian sebagai berikut:

Faktor Intrapersonal, Interpersonal, dan Kultural Pendukung Efektivitas Kepemimpinan Perempuan Pengusaha dari Empat Kelompok Etnis di Indonesia/2009. Penelitian ini ditulis oleh Fieda Mangunsong. Membahas gaya kepemimpinan, faktor interpersonal, intrapersonal, dan kultural. Berangkat dari hasil wawancara kepada pemimpin perempuan maka ditemukan bahwa faktor Interpersonal (kecerdasan kepemimpinan, peran jenis kelamin, dan faktor edukasi), dan faktor Kultural (lingkungan keluarga, lingkungan perusahaan, dan lingkungan kultural) *fit* untuk menjelaskan efektivitas kepemimpinan perempuan pengusaha, namun pengaruh dari faktor tersebut tidak cukup bermakna. Selain itu, ditemukan pula bahwa hampir semua pemimpin perempuan dari keempat kelompok etnis tersebut memiliki gaya kepemimpinan yang transformasional.

Hasil tersebut menjadikan faktor intrapersonal, faktor interpersonal, dan kultural pendukung efektivitas kepemimpinan perempuan pengusaha dari empat kelompok etnis di Indonesia menjadi sebuah tambahan gambaran bagi pemimpin perempuan.

Artikel kedua dengan judul Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan di PT. Ruci Gas Surabaya yang dituliskan oleh Melyn Rosintan dan Roy Setiawan. Fokus pada bagaimana gaya kepemimpinan perempuan dalam sebuah perusahaan. Berbagai macam bahan dari hasil wawancara mendalam menunjukkan bahwa pemimpin perempuan di PT. Ruci Gas Surabaya menerapkan gaya kepemimpinan feminin sebagai gaya kepemimpinan yang

dominan. Walaupun menerapkan gaya kepemimpinan yang feminin, kepemimpinan pemimpin PT Ruci Gas juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional. Penerapan gaya kepemimpinan feminin menyebabkan hal positif di perusahaan, yaitu dimensi yang *team oriented* sehingga hubungan antara satu pegawai dengan yang lainnya terjalin erat. Suasana kerja yang tercipta baik sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal dan mengurangi tingkat *turnover* karyawan di perusahaan

Dramaturgi Kepemimpinan Perempuan Dalam Profit Organisasi menyatakan bahwa pemimpin dalam organisasi biasanya didominasi oleh kaum pria, karena konsep dan tradisi yang dimiliki oleh masyarakat Indonesia yang mengaut paham paternalistik. Seiring perkembangan zaman perempuan kini mampu menduduki jajaran *top tier* manajemen di sejumlah organisasi profit. Gaya komunikasi perempuan yang dianggap mampu dicintai karyawan dan lingkungan kerjanya dalam membangun sebuah hubungan menjadi sebuah nilai plus. Dramaturgi digambarkan sebagai sebuah pementasan drama yang mirip dengan pertunjukan aktor di panggung. Melalui dramaturgi ditunjukkan bahwa identitas manusia bisa saja berubah-ubah. Manusia adalah aktor yang memainkan drama di suatu panggung kehidupan. Pada saat interaksi berlangsung, maka aktor tersebut menampilkan pertunjukan dramanya di hadapan orang lain hingga membentuk *impression management* pada dirinya. Negari, Sunarto, dan Lukmantoro melihat bahwa pada saat komunikasi berlangsung antara pemimpin perempuan dan *stakeholder*, kedua belah menampilkan *impression management*.

Pada *backstage*, pemimpin perempuan melakukan aktivitas lain sebelum bertemu dengan *stakeholder*, seperti *meeting* dengan *team* untuk keberhasilan tampil di *front-stage*, supaya terlihat sebagai pemimpin yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik di hadapan *stakeholder*. *Backstage* pemimpin perempuan tidak diketahui oleh *stakeholder*. Pemimpin perempuan menampilkan *impression management* di hadapan *stakeholder*, yaitu sebagai pemimpin perempuan yang mampu menjalankan kegiatannya dengan baik, membimbing karyawan dengan telaten, mempunyai kemampuan berbicara yang luwes, dan cakap dalam membangun hubungan dengan *stakeholder* organisasinya. *Stakeholder* tidak mengetahui hal-hal apa saja yang dirasakan atau dilalui oleh pemimpin perempuan, seperti terkadang

pemimpin perempuan merasa tidak siap dalam memimpin rapat, manajemen waktu yang kurang baik. Hal ini dapat merusak citranya sebagai seorang pemimpin. Oleh karena itu *impression management* sangat penting demi mencapai komunikasi efektif dalam komunikasi pemimpin perempuan *stakeholder*.

## **Gaya Komunikasi dalam Bingkai Kepemimpinan Bagi Figur Perempuan**

Prasanti dan Indriani mencoba menggali lebih dalam gaya komunikasi pemimpin perempuan. Kepemimpinan yang baik membutuhkan kompetensi dalam berkomunikasi dengan anggota, bagaimana mengkomunikasikan kepemimpinan suatu organisasi atau lembaga untuk mencapai tujuannya. Dalam masyarakat modern ini, semakin banyak perempuan menjadi pemimpin dalam organisasi mereka yang di beberapa bagian masyarakat di Indonesia, masih jarang menemukan perempuan yang bertanggung jawab. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih lanjut tentang wanita yang bertanggung jawab dalam sebuah institusi / organisasi yang berfokus pada bagaimana mereka berkomunikasi dengan anggota mereka untuk mencapai tujuan.

## **Komunikasi dan Gender: Perbandingan Gaya Komunikasi dalam Budaya Maskulin dan Feminin**

Sangara bertujuan untuk menggambarkan pengaruh konsep *gender* dalam gaya komunikasi pria dan wanita dan menganalisa perbedaan gaya komunikasi dalam budaya maskulin dan feminin yang dilatarbelakangi dari banyaknya pengalaman dan pengamatan di sekitar kita yang menggambarkan betapa rumitnya komunikasi yang terjadi antara pria dan wanita. Konsep komunikasi pria dan wanita layaknya seperti komunikasi lintas budaya yang terkadang membingungkan seperti saat membayangkan dua orang berbicara namun berasal dari dua negara bahkan dua planet yang berbeda. Dari hasil analisis yang telah dilakukan tergambar bahwa peran *gender* pada gaya komunikasi memang tidak dapat sepenuhnya dapat dijadikan alasan perbedaan antara gaya komunikasi pria dan wanita, namun *gender* telah memberikan kontribusinya melalui proses sosialisasi pada masa pertumbuhan seorang anak laki-laki dan perempuan. Peran lainnya juga dapat

tergambarkan melalui adanya *seksis* dalam bahasa pria dan wanita dari beberapa budaya tertentu. Mengenai perbandingan gaya komunikasi antara dua budaya yang berbeda yakni budaya maskulin (pria) dan budaya feminin (wanita), tidak menunjukkan bahwa cara berkomunikasi pria lebih baik daripada cara berkomunikasi wanita atau sebaliknya. Namun perbedaan gaya komunikasi tersebut dapat diamati melalui beberapa kategori-kategori tertentu, seperti perbedaan saat berbicara, pemilihan topik pembicaraan, cara interupsi, penggunaan kata atau kalimat tanya, menggunakan cerita dan guyonan, dan kategori-kategori lainnya (JIPSI - Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi UNIKOM, Vol.05. ISSN 2086 – 1109).

Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya komunikasi kepemimpinan pada sosok wanita. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara mendalam, studi dokumentasi dan observasi. Informan keempat dipilih dengan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan komunikasi pada sosok wanita ini termasuk gaya informatif; mengarahkan; konfirmasi; ikut; memberikan delegasi; mengingatkan; dan evaluasi.

Menjadi perempuan dengan pengalaman berorganisasi yang cukup tinggi tentunya membawa banyak pengaruh pada cara berkomunikasi, memimpin, serta mengelola sebuah organisasi. Beragam organisasi yang pernah diikuti Amalia Yaksa menjadi sebuah 'sekolah' yang memperkaya kelebihannya. Vanderboeck dalam bukunya menampilkan bahwa pemimpin perempuan dapat dipelajari lebih dalam dengan memperhatikan beberapa hal:

## Life and Career

“... dulu, waktu pada saat saya memulai karier sebagai *practitioner* PR, visi saya sih cuma satu, untuk menjadikan, apa, hmm, *management* itu sadar pentingnya komunikasi, jadi nggak dipandang sebelah mata lagi.”

(A.Y. Parijata, Komunikasi Pribadi, 17 Desember 2019)

Salah satu faktor yang membuat seorang pemimpin berhasil adalah memiliki visi dan misi yang jelas serta mampu mewujudkan hal tersebut. Vanderbroeck (2014, p.106-107) mengatakan bahwa visi yang menginspirasi penting untuk mencapai tujuan. Visi menjadi arah ke mana seseorang akan mencapai karirnya dan bagaimana membawa tim di bawahnya mencapai tujuan tersebut bersama-sama. Tentunya hal tersebut memerlukan perencanaan yang matang dan strategi yang baik dalam pelaksanaannya, khususnya dalam mengomunikasikan arah dan tujuan organisasi.

Menurut Vanderbroeck dalam bukunya yang berjudul "*Leadership Strategies for Women*") "persiapan awal selalu menjadi salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kemungkinan tercapainya kesuksesan sehingga menjadi seorang pemimpin. Yang tidak kalah penting adalah hal-hal yang berhubungan dengan nilai-nilai individu dan menentukan tipe pemimpin seperti apa yang diinginkan" (2014, p.93) Ada nilai individu yang ditekankan, sehingga dapat dipahami bahwa seorang pemimpin perempuan haruslah memiliki karakteristik kuat sebagai modal. Hal tersebut akan mencerminkan gaya kepemimpinan seperti apa yang ingin dijalankan.

Sebagai perempuan itu, tentunya Amalia Yaksa tidak terlepas dari budaya patriaki yang masih terasa kental. Keadaan ini tentunya tidak dapat dipungkir dan tidak boleh dijadikan sebagai sebuah kendala ketika menjadi pemimpin perempuan. Kepandaian Amalia Yaksa dalam membagi waktu antara keluarga, pekerjaan, dan kebutuhan pribadi akan *me time* sangat lah baik sehingga dirinya mampu tampil sebagai pemimpin sukses. Menurut Vanderbroeck (2014, p.97), pendekatan terhadap keseimbangan antara hidup dan pekerjaan perempuan pada masa sekarang disebut esensial: infrastruktur yang memungkinkan para pemimpin perempuan untuk mengintegrasikan pekerjaan dan keluarga. Keseimbangan ini harus menjadi prioritas ketika menegosiasikan syarat dan ketentuan pekerjaan atau promosi baru.

Keberhasilan Amalia Yaksa dalam menempatkan diri sebagai istri, ibu dan pemimpin tentunya tidak terlepas dari organisasi yang pernah diikutinya. Pada organisasi-organisasi tersebut tampak menyadari bahwa perempuan dan laki-laki memiliki kebutuhan berbeda sebagai pemimpin, baik itu

kebutuhan akan perkembangan, motivasi, dan kebutuhan karier. Sudah sebaiknya organisasi membuat proses perkembangan kepemimpinan yang terbuka, kompensasi dan sistem yang menguntungkan, agar para pemimpin perempuan merasa lebih fleksibel dalam mengatasi perbedaan jenis kelamin. (Vanderbroeck, 2014, p.98) Memilih organisasi seperti yang diungkapkan oleh Vanderbroeck menjadi salah satu syarat ketika seorang perempuan ingin terjun dan berkarir.

Amalia Yaksa sudah berkomunikasi secara terbuka semenjak awal memasuki sebuah organisasi.

“ ... Jadi alhamdulillah sekarang *kan itu* ada teknologi ya, ada, apa namanya, bisa *video call*, terus ada CCTV... Jadi, kalo saya sih pada dasarnya sih lebih ke *quality over quantity*. ... dan, pada saat, ini yang paling penting ya, pada saat setiap masuk ke kantor baru, salah satu syaratnya ya saya itu pernah bilang ke HRD-nya, selalu bilang pada saat anak *perform*, bagi *rapot*, pasti saya *nggak* ada. ... jadi *itu* komitmen sih itu penting ya, komitmen untuk waktu, sama *quality time*...” (A.Y. Parijata, Komunikasi Pribadi, 17 Desember 2019)

Bagi Amalia Yaksa, komunikasi adalah hal penting yang harus diperhatikan untuk menyeimbangkan kondisi baik di dalam maupun di luar organisasi. “ ... *kalo* saya sih, menganut ini ya, strateginya itu menyadari bahwa saya *mentreat* tim saya itu sebagai *family* ... Jadi lebih kayak apa ya, buka mata, buka hati, buka pikiran sih.” (A.Y. Parijata, Komunikasi Pribadi, 17 Desember 2019)

## Key Leadership Challenge

“*Hmm*, belajar sih dari orang lain, yang seperti tadi saya sampaikan, saya *nggak* malu untuk bertanya untuk perbaikan diri saya sendiri, baik ke atasan saya, ke yang saya anggap sebagai mentor, atau *peer* saya, sesama VP, dan kepada bawahan.”

(A.Y. Parijata, Komunikasi Pribadi, 17 Desember 2019)

Menjalani kehidupan sebagai seorang pemimpin perempuan bukanlah hal yang mudah, banyak tantangan yang harus dihadapi. Pandangan bahwa pemimpin berbeda dengan laik-laki tentunya tidak dapat dipungkiri. Keraguan akan kemampuan, ketegasan, dan kekuatan ketika perempuan menjadi pemimpin sering kali muncul. Perempuan sering kali dipandang rendah dan tidak diberikan kesempatan untuk menunjukkan potensi dirinya. Akan tetapi, tantangan setiap orang pastinya tidak selalu sama, begitu juga pada Amalia Yaksa. Baginya tantangan menjadi seorang pemimpin bukan hanya adanya perbedaan gender tetapi ada faktor lain.

Amalia Yaksa tidak melihat perbedaan *gender* menjadi sebuah kendala, tetapi ada hal lain yang lebih prinsip yaitu perbedaan generasi yang ada di dalam sebuah organisasi. Seperti yang diungkapkan dalam wawancara,

"*Emm*, yang paling berat itu, ...lebih ke *gap* generasi, *generation gap* yah. Jadi lebih ke tantangannya itu ketika jadi pimpinan diusia yang cukup muda dan perempuan, itu *combo* sih jadinya. Jadi, *this face*, jangan harap ini *tuh ngebantu gitu* buat kerjaan. ...Nah itu sih caranya sih balik lagi sih, *art of* komunikasi ya. Jadi *ngobrol* lagi, apa sih aspirasinya, terus jangan sampai, apa sih, jangan sampai mengintimidasi *gitu*."

Memahami karakteristik industri dan organisasi juga hal yang tidak boleh disepelekan. Amalia Yaksa mengatakan,

"... Terus *challenge*-nya lagi adalah ... perempuan, karena kan *dianggap*, apalagi transportasi. Dulu kayaknya sangat dekat dengan pria lah, ...tapi untungnya waktu di Blue Bird itu, bu Nonik Purnomo itu *kan*, sekarang jadi CEO-nya, ... Cukup *ngebantu* bahwa stigma itu bisa dihapuskan sedikit demi sedikit. Itu sih *challenge* terbesarnya." (A.Y. Parijata, Komunikasi Pribadi, 17 Desember 2019). Organisasi yang tepat membantu pemimpin perempuan untuk berkembang dengan maksimal.

Ketika komunikasi sudah dijalankan semenjak awal, maka akan tumbuh cinta dalam membangun sebuah organisasi. Bagi Amalia Yaksa, kunci kesuksesan itu penting untuk terus dijalankan dengan mengatakan,

"Kunci kesuksesan itu ...pasti jujur, ... dan cinta sih, aku. Soalnya, kalo kita mencintai pekerjaan kita, itu bukan kayak, kita harus kerja, tapi

*emang* kita seneng sama *kerjaan* ini. ...*I'm not loving my company, gitu*, jadi itu *loving the job, gitu....* setiap saya *recruitment* untuk *team* saya ya *gitu* doang sih, satu jujur, yang kedua *emang* mencintai pekerjaan ini dan *emang passionate gitu*".

Jujur menjadi poin berikutnya yang digaris bawahi oleh Amalia Yaksa. Kejujuran akan berkembang membangun tanggung jawab pada setiap anggota organisasi. Bagi Amalia Yaksa cinta dan jujur adalah sebuah modal mutlak yang harus dimiliki.

"...jujur dan penuh tanggung jawab *gitu*. Itu *kan* sepaket ya, tapi kalo cinta sih makannya cinta sama keluarga, cinta sama pekerjaan jadi semuanya *balance, gitu*." (A.Y. Parijata, Komunikasi Pribadi, 17 Desember 2019). Keseimbangan tersebut tentunya akan memunculkan cara berkomunikasi yang menyenangkan dan membangun suasana kerja yang positif.

Tantangan lain yang harus di taklukan oleh pemimpin perempuan dengan mengandalkan kemampuan komunikasi yang baik adalah membuka jaringan pertemanan, baik secara informal maupun formal.

"Kelebihan perempuan yang memiliki pesona tentunya dapat sangat membantu dalam proses berinteraksi. ...dan *eeh, networking* sih, itu penting banget. Jadi kayak ketemu sama, apa namanya, di kalangan kerja di luar kantor, itu *ngebentuk* pribadi kita juga. " (A.Y. Parijata, Komunikasi Pribadi, 17 Desember 2019).

Pada proses membuka jaringan tentunya dapat menjadi sebuah pembelajaran bagaimana menerapkan kemampuan *lobbying* sehingga dapat nyaman dan diterima dalam sebuah kelompok.

Berikutnya adalah kompetisi dalam sebuah organisasi. Bagi seorang pemimpin kompetisi adalah sebuah peluang untuk dapat mengembangkan diri dengan baik. Hal itu juga yang ditangkap oleh Amalia Yaksa selama berkarir di berbagai organisasi. Peka terhadap perubahan dan tidak enggan untuk menyesuaikan diri menjadi sebuah kelebihan yang dimilikinya.

"... kita *nggak* boleh kaku nih. "*Nggak pokoknya* gue 2020 mau kayak *gini*," ya *nggak* bisa, harus buka mata *gitu*, dunianya sekarang udah

berubah, cara orang berubah... Terus harus bisa bikin produk-produk baru lagi, orang *tuh* sukanya *ngapain* sih, oh ternyata sekarang orang *tuh* bukan makin *males* sih, makin *nggak* mau repot. ...Itu sih intinya, terus berinovasi, terus peka terhadap perubahan, dan harus mau berubah." (A.Y. Parijata, Komunikasi Pribadi, 17 Desember 2019).

Terakhir dan paling sulit adalah menyadari kekurangan yang kita miliki. Bagi Amalia Yaksa kekurangan terbesar dalam dirinya sebagai seorang pemimpin adalah ketika harus marah. Sifatnya yang mudah disukai banyak orang menjadikan dirinya sulit untuk menunjukkan emosi ketika tidak suka akan sesuatu hal, orang di sekelilingnya tidak dapat menangkap hal tersebut. Amalia menjelaskan bagaimana dirinya berusaha melihat kekurangannya menjadi sebuah peluang untuk berkembang.

"Kalo saya *ngerasa* dari semua ini saya tuh *nggak* bisa marah. Jadi, *once in a while* itu ternyata butuh marah. ...saya melihat itu kekurangan karena beberapa orang menyampaikan hal yang sama, *galakan* dikit dong, ...saya memperbaikinya ya saya marah-marah di cukup *sepersinya aja*. ...Jadi kadang-kadang saya selalu minta *feedback* sama atasan saya dari *report* saya nih, kalo dulu di Bluebird, 'Hany, *lo* tuh *lovable* banget, semua orang pasti suka sama *lo*, gini, cuma *lo* tuh *becanda mulu*,'...Jadi selalu minta *feedback* tuh untuk perbaikan sampe ngebentuk karakter diri saya yang hari ini." (A.Y. Parijata, Komunikasi Pribadi, 17 Desember 2019)

## Key Leadership Competencies

"...Mesti luwes jadi pemimpin, jadi *ga* boleh kaku. kadang-kadang kepala jadi kaki, kaki jadi kepala, dan bisa luwes itu bisa *dengerin*, bisa *aware* sama sekitarnya."

(A.Y. Parijata, Komunikasi Pribadi, 17 Desember 2019)

Kompetensi kepemimpinan adalah keterampilan dan perilaku yang berperan untuk menghasilkan kinerja superior bagi seorang pemimpin. Keterampilan

dan perilaku yang dimaksud adalah bagaimana seorang pemimpin dapat menggunakan keterampilannya untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Dalam "*Leadership Strategies for Women*" oleh Vanderbroeck (2014, h.102-109), hal yang disebut kompetensi seorang pemimpin agak berbeda, yaitu: memanfaatkan perbedaan, berkomunikasi, pengembangan bakat, pengembangan visi, menghasilkan perubahan positif, manajemen tim untuk performa yang maksimal, membangun koneksi, dan lain sebagainya. Kompetensi yang harus dimiliki setiap pemimpin berbeda-beda, namun semuanya tentu positif. Kompetensi pemimpin menurut Amalia Yaksa adalah luwes, fleksibel, dan peka. Sebagai seorang pemimpin tentunya diharapkan dapat menciptakan perubahan positif di sekitarnya, terutama di organisasinya.

Amalia Yaksa mengatakan "Perubahan positif sih dimulai dari diri sendiri yah, itu aja sih, karena saya percaya apa yang kita *lakuin* itu *nular*. ...Sedih itu *nular*, marah itu *nular*, seneng itu *nular*, jadi *positivity* itu juga *nular*. ...dibawa *fun* aja, dan itu *nular*. Terus *kalo* misalnya, lagi *badmood* itu harus dikontrol banget karena itu akan *nular* juga."(A.Y. Parijata, Komunikasi Pribadi, 17 Desember 2019). Menurut Amalia Yaksa, perubahan positif dimulai dari diri sendiri, karena ia percaya bahwa sifat positif, perasaan senang, dapat menular kepada sekitar. Maka, ketika merasa tidak senang, seorang pemimpin harus dapat mengontrol supaya sekitarnya tidak tertular.

Hal tersebut di atas sesuai dengan apa yang disampaikan Vanderbroeck (2014), yaitu seorang pemimpin perempuan lebih diterima sebagai agen perubahan. Karena lebih diterima sebagai agen perubahan, perempuan harus bisa memulai perubahan positif dari dirinya sendiri, seperti yang dilakukan oleh Amalia Yaksa. bahwa perubahan positif sifatnya menular.

Perbedaan dan keunikan pastinya ada pada setiap individu. Di dunia ini tidak ada satu orang pun yang sama bahkan anak kembar sekalipun juga memiliki perbedaan dan keunikan masing-masing. Setiap pemimpin harus dapat memahami keunikan yang terdapat dalam dirinya, sehingga dapat menggunakannya menjadi sebuah kekuatan. Amalia Yaksa memberikan pendapat tentang keunikannya

"... saya *tu* orangnya *fun aja* jadi menjadi seorang pimpinan, ...saya *tu ga* silau sama apa *tu* namanya... jabatan, sama posisi... tetap jadi orang yang ramah dan *ga* boleh, apa... dunia boleh berubah tapi saya *ga* boleh berubah *gitu* ...menghargai orang, ...Jadi saya *ngerasa* beda *karna* ...ramah, murah senyum dan harus *smart*" (A.Y. Parijata, Komunikasi Pribadi, 17 Desember 2019)

Sifat ramah Amalia Yaksa menjadi sebuah kekuatannya menjadi seorang pemimpin, seperti dikatakan oleh Hal tersebut di atas dilengkapi dengan pendapat Vanderbroeck (2014, p.102-109), yang lebih menekankan kepada pemimpin perempuan di era modern tidak perlu meniru karakter maskulin dari laki-laki untuk memimpin, melainkan memiliki keunikan sendiri sebagai perempuan. Ini menjelaskan bahwa karakteristik seorang pemimpin laki-laki dan perempuan sudah pasti akan menunjukkan perbedaan, sehingga tidak diperlukan penyesuaian yang berlebihan. Kelebihan karakterisitik perempuan adalah kelebihan sebagai pemimpin.

Cara berkomunikasi tiap pemimpin pastinya berbeda-beda. Ada pemimpin yang asertif, mengatakan dengan jelas apa yang diinginkannya, ada juga yang submisif, agresif dan lainnya. Bahkan ada juga yang kombinasi dari ketiganya. Amalia Yaksa menjelaskan bahwa cara berkomunikasi yang dijalankannya adalah kombinasi ketiganya. Seperti yang dikatakan

"Kombinasi sih, ...bisa *nerima aja* dan *alus-alus aja gitu*, submisif. Tapi untuk hal-hal, untuk pada kondisi-kondisi tertentu memang harus agresif jadi *emang* sesuai kebutuhan *aja*. *Karna once* kita *mastering the arts of communications*, bukan kepribadian kita yang membawa cara kita berkomunikasi tetapi kondisi saat itu yang menentukan jenis komunikasi apa yang kita gunakan." (A.Y. Parijata, Komunikasi Pribadi, 17 Desember 2019)

Cara berkomunikasi yang berbeda-beda dilakukan oleh Amalia Yaksa dalam kesehariannya sesuai dengan kebutuhan. Seorang pemimpin harus tahu kapan menggunakan cara berkomunikasi, karena bisa jadi akan berbeda satu dengan yang lain. Menurutnya, secara keseluruhan, pemimpin harus menerapkan cara berkomunikasi submisif, namun ada kalanya mereka harus agresif. Menurut Amalia Yaksa, komunikasi adalah sebuah seni yang harus

dikuasai untuk dapat menentukan jenis komunikasi mana yang harus digunakan pada kondisi-kondisi yang berbeda.

## Leadership Impact

"Alhamdulillah, dengan adanya sekarang *hmm...* dapat apresiasi juga dari pimpinan juga, *under leadership* saya dari 2019, awal 2019 sampai hari ini, apa... *udah merubah* tim dengan baik, tim di udara *udah ngerasa* lebih baik juga...."  
(A.Y. Parijata, Komunikasi Pribadi, 17 Desember 2019)

Dampak dari kepemimpinan adalah pengaruh yang dirasakan oleh orang-orang sekitar. Dampak ini dapat bersifat positif dan bisa juga negatif, tetapi seorang pemimpin yang baik tentunya harus memberikan dampak positif bagi orang-orang di sekitarnya. Amalia Yaksa memberikan pendapat tentang dampak kepemimpinannya.

"...kalau untuk dampaknya ke orang lain, saya sih juga *ga tau* ya, yang jelas sih buat saya untuk memperjuangkan itu adalah apa yang bisa saya bela, yaitu yang bisa saya lakukan untuk tim, pasti akan saya lakukan selama masih dalam norma-norma dan kaidah..." (A.Y. Parijata, Komunikasi Pribadi, 17 Desember 2019).

Kepemimpinan Amalia Yaksa ini memberikan pengaruh positif kepada organisasi dengan menjadikan tim yang berada di bawahnya menjadi lebih baik sehingga beliau mendapatkan apresiasi dari atasan. Baginya, memperjuangkan sesuatu anggota tim pasti akan dilakukan selama itu tidak bertentangan dengan norma dan kaidah yang ada. Menurut ibunya, Amalia Yaksa memperlakukan staff-nya dengan baik. Ibu dari Amalia Yaksa berpendapat " Tapi sejauh ini bagus... Jadi, saya *ga* bisa menilai *karna* orang lain. Tapi Hani (panggilan Amalia Yaksa) memperlakukan orang lain cukup bagus."(O. S. Harmanto, Komunikasi Pribadi, 13 Januari 2020).

Buku *Four Queens: "Leadership Strategies for Women"* (Vanderbroeck, 2014) dituliskan bahwa kepemimpinan perempuan pasti memiliki dampak berbeda

dengan laki-laki. Perempuan biasanya mengutamakan kekeluargaan, yang dampaknya adalah terciptanya rasa saling memiliki di antara anggota organisasi. Perempuan, berbeda dengan laki-laki, membentuk hubungan emosional dengan rekan kerja dan bawahannya.

Pengaruh yang terjadi dari kepemimpinan Amalia Yaksa adalah tim menjadi lebih baik dan mendapatkan apresiasi dari atasan. Amalia Yaksa akan memperjuangkan anggota timnya selama hal yang diperjuangkan tidak bertentangan dengan norma dan kaidah yang ada. Cara Amalia Yaksa memperlakukan bawahannya ini didapat dari didikan keluarganya, terlebih ibunya.

## What woman can learn from this leader

"Jadi kalau perempuan itu memang diciptakan *multitasking*. ...Cuma wanitalah yang bisa *ngerjain* banyak hal dalam satu waktu" (A.Y. Parijata, Komunikasi Pribadi, 17 Desember 2019)

Anugerah menjadi perempuan *multi tasking* dijalankan oleh Amalia Yaksa sebaik mungkin. Keinginan untuk dapat berkarir tanpa meninggalkan fungsinya sebagai seorang ibu dan istri menjadi sebuah motivasi untuk dapat selalu fokus dalam pekerjaan apa pun yang sedang dihadapinya. Belajar dari beragam pengalaman baik dalam bekerja maupun urusan rumah, Amalia Yaksa berpendapat bahwa semua bisa diatur dengan baik mengikuti skala prioritas yang diinginkan.

Melalui pengalaman hidup perempuan yang telah mencapai kesuksesan, Amalia Yaksa membagikan pengalamannya dengan mengatakan,

"...Jadi kita, Alhamdulillah *tuh* dianugerahi kemampuan untuk mengerjakan banyak hal dalam satu waktu dan fokus. Karena laki-laki *ga* bisa *ngelakuin* itu, ...Semua itu sebenarnya *manageable* asalkan kita mau dan kita pasti fokus dan semua *kan* sekarang *udah* ada teknologi ya..." (A.Y. Parijata, Komunikasi Pribadi, 17 Desember 2019)

Selain itu *work life balance* juga harus terjaga, menjalin hubungan dengan orang-orang di sekitar dengan baik. Setiap perempuan harus memiliki rencana dalam kehidupannya agar selalu paham ke mana arah dari apa yang dilakukan. Merencanakan sesuatu dengan baik menjadikan Amalia Yaksa semakin maju dan tidak mempersulit orang lain. Itulah hal-hal yang dapat dipelajari wanita dari sosok Amalia Yaksa. Mengerjakan segala sesuatu dengan cinta dan komitmen yang tinggi juga menjadi salah satu modal Amalia Yaksa untuk dapat menjalani kegiatannya dan menjadi pribadi yang riang serta menyenangkan.

## Top Do's and Don'ts

Setiap orang memiliki cara untuk memisah-misahkan mana yang harus dilakukan dan mana yang jangan dilakukan. Amalia Yaksa paham betul mengenai hal tersebut, menurut dia

*"Do nya ya pasti mau belajar, Don't nya ya pastinya ga mau belajar! Hahahaha. Ya cuman itu sih kuncinya yang tadi aku bilang, mau denger, aware, ga bolehnya ya itu, yang kebalikannya, jangan sampai jadi kaku, jangan sampe cepet merasa puas.... Yang don't nya yang paling besar di-highlights adalah jangan pernah cepat merasa puas. "*

Hal utama yang diyakini oleh Amalia Yaksa sebagai seorang pemimpin perempuan adalah harus mau belajar dan tidak boleh merasa cepat puas. Dua hal tersebut menjadi landasannya dalam memimpin sebuah perusahaan khususnya dalam berkomunikasi. Ketika seseorang mulai merasa puas, maka saat itulah dia sesungguhnya sudah lagi peka akan lingkungan sekitarnya, maka inovasi yang seharusnya muncul menjadi terhambat. Cepat merasa puas juga akan menjadikan seseorang tidak lagi mau belajar dari lingkungan dimana dia berada.

Hal penting yang menjadi panutan dalam caranya berorganisasi adalah ibunya yang selalu memberikan banyak masukan dan pembelajaran. Ibu dari Amalia Yaksa berpendapat bahwa

"Pertama, menurutku itu adalah, ya *don'ts nya* ya melanggar... perintah Tuhan, kehendak Allahlah, *kalo* dari situ dia *udah* berani, *your life is done*-lah. ...Hal-hal yang bertentangan dengan agama misalnya, ya jangan kita lakukan. Gampangnya di situ, hal-hal yang tabu oleh... adat istiadat misalnya jangan dilakukan. Tapi sebaliknya apa-apa yang bagus, yang di ini-kan oleh agama lah, lakukan itu"(O. S. Harmanto, Komunikasi Pribadi, 13 Januari 2020)

Keinginan untuk terus mau belajar adalah sebuah modal untuk dapat maju dan menjadi pemimpin yang disukai oleh tim kerjanya. Setiap perempuan harus terus belajar untuk mengejar mimpi, mimpi itu harus diraih. Situasi yang mengharuskan perempuan berkompetisi dengan laik-laki janganlah dijadikan sebagai persaingan untuk membuktikan mana yang lebih baik. Kompetisi dalam dunia kerja harus dijadikan sebagai sebuah ajang untuk mengapresiasi diri sendiri akan kemampuan yang setiap perempuan miliki. Perempuan dan laki-laki itu berbeda tapi bukan untuk dibeda-bedakan sehingga perempuan juga harus memperjuangkan mimpinya.

## **Apa yang dapat kita pelajari?**

Amalia Yaksa Parajita memberikan gambaran pada kita bagaimana perempuan dapat menjadi pemimpin tanpa harus meninggalkan komitmennya sebagai seorang ibu dan istri. Kunci keberhasilannya adalah cara berkomunikasi yang baik dan lentur, sehingga memudahkan dirinya diterima di dalam sebuah organisasi tertentu. Kemampuan berkomunikasi yang handal tentunya tidak terbentuk begitu saja, tetapi melalui perjalanan pembelajaran yang cukup panjang dan tentunya diawali dengan aktifnya Amalia Yaksa semenjak duduk dibangku sekolah mengikuti beragam kegiatan. Kemampuan berorganisasi yang baik juga didukung oleh keinginannya untuk selalu menjadi bagian dari sebuah organisasi yang bergengsi. Memilih organisasi yang baik tentunya memiliki andil pada perkembangan kemampuan komunikasi organisasi Amalia Yaksa.

Dalam perjalanannya meniti karire tentunya banyak hal yang harus Amalia Yaksa hadapi serta masalah yang harus dipecahkan. Tantangan demi tantangan muncul selaras dengan perkembangan karier yang dijalannya. Selama memimpin, tantangan terberat yang dialami Amalia Yaksa Parijata, selain karena perbedaan jenis kelamin, adalah perbedaan usia yang cukup jauh di antara dirinya dan bawahannya. Amalia Yaksa yang masih tergolong muda sehingga harus tahu bagaimana berkomunikasi dengan orang-orang yang berbeda usia. Namun, Amalia Yaksa dapat mengatasinya dengan menggunakan seni berkomunikasi yang telah terasah sebelumnya.

Ada hal-hal yang menjadi pegangan dalam diri Amalia Yaksa ketika menjadi seorang pemimpin. Bagi dirinya kunci kesuksesan adalah kejujuran dan cinta, kedua hal ini harus diterapkan dalam kegiatan apa pun yang kita tekuni. Dengan cinta maka kita akan jujur dalam bekerja dan berkegiatan, keterbukaan yang dikomunikasikan dengan tepat tentunya akan membuat nyaman organisasi yang dipimpin. Tim dapat bekerja dengan tenang dan tidak merasa ada ganjalan yang berarti. Kepemimpinan dan kesuksesan yang diraih oleh Amalia Yaksa ini didapatkan dengan cara terus belajar dan meminta kritik dan saran, hal ini dia lakukan karena rasa cintanya pada pekerjaan dan ingin terus berkembang.

Ketika menjadi seorang pemimpin maka banyak sekali kompetisi yang harus dihadapi Amalia Yaksa. Salah satu jalan keluar yang dilakukannya adalah dengan berinovasi. Melalui inovasi Amalia Yaksa menunjukkan bahwa kemampuannya sebagai pemimpin tidak perlu diragukan. Kembali, keterampilan komunikasi yang baik mendukung inovasi yang kerap kali disampaikan oleh Amalia Yaksa kepada orang lain. Penyampaian yang baik tentunya mempermudah ide-ide baru diterima. Dalam memimpin, ada kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki seorang pemimpin. Kompetensi yang dimiliki oleh Amalia Yaksa adalah:

- Keluwesan, kesediaan untuk memposisikan diri di berbagai posisi
- Kepekaan terhadap sekitar
- Memotivasi anggotanya
- Menyelesaikan segala sesuatu dengan cepat dan mudah
- Menciptakan perubahan positif dimulai dari diri sendiri
- Menjadi seseorang yang menyenangkan dan rendah hati

- Membangun koneksi dengan media
- Melakukan pendekatan personal dengan bawahannya
- Menguasai seni berkomunikasi

Amalia Yaksa dalam menjalankan kepemimpinannya membawa dampak positif, di mana timnya menjadi lebih baik, dirinya mendapat apresiasi dari atasannya, anggota merasa lebih dimengerti dan dipenuhi kebutuhannya. Dukungan dari lingkungan dengan sendirinya muncul ketika sifat pemimpin dianggap baik dan selalu memberikan ruang untuk berkembang bagi anggotanya. Sifat dasar Amalia Yaksa yang mudah untuk bekerja sama serta dilengkapi kemampuan komunikasi yang baik memberikan nuansa bekerja yang baik dan memicu semangat bagi sekitarnya. Amalia Yaksa menjalankan kepemimpinannya dengan sifatnya yang periang, selalu mempermudah segala sesuatu, mensyukuri dan memanfaatkan kelebihan wanita, yaitu *multi-tasking*, menjaga keseimbangan kehidupan dan karier, dan selalu memiliki rencana ke depan.

Dari kepemimpinan Amalia Yaksa Parijata ini pula dapat diambil beberapa hal yang harus dan tidak boleh dilakukan:

<b>Yang Harus Dilakukan</b>	<b>Yang Tidak Boleh Dilakukan</b>
Mau belajar	Cepat merasa puas
Mau mendengarkan	Kaku
Peka	Meremehkan orang lain
Luwes dalam memimpin	Mudah menyerah
Menghargai diri sendiri dan orang lain	Menyakiti orang lain
Menyeimbangkan kehidupan dan karier	Merasa kurang bersyukur
Kejar impian dan jangan ragu	Merasa terpuruk
Lakukan dengan cinta	Menganggap kecil suatu pekerjaan
	Melanggar perintah Tuhan

Tanpa disadari Amalia Yaksa telah melakukan gaya komunikasi yang baik di dalam kepemimpinannya. Bila ditelaah lebih dalam maka ditemukan hal

serupa pada buku *Organizational Communication Approaches* (Katherine Miller, 2015, p. 50), bentuk organisasi yang dapat memanfaatkan secara maksimal sumber daya manusia adalah organisasi yang memiliki kerja efektif yang paling berhubungan dalam suatu pola tumpang-tindih dengan kelompok efektif sejenis lainnya. Maka, Likert merancang teori 4 sistem kepemimpinan, yaitu:

1. Sistem *Exploitative Authoritative*, ciri-ciri:
  - Pimpinan menentukan keputusan
  - Pimpinan menentukan standar pekerjaan
  - Pimpinan menerapkan ancaman dan hukuman
  - Komunikasi *top-down*
2. Sistem *Benevolent authoritative*. Ciri-ciri dari sistem ini antara lain:
  - Pimpinan percaya pada bawahan
  - Motivasi dengan hadiah dan hukuman
  - Adanya komunikasi ke atas
  - Mendengarkan pendapat dan ide bawahan
  - Adanya delegasi wewenang
3. Sistem Pemimpin Konsultatif. Ciri-ciri Sistem konsultatif antara lain:
  - Komunikasi dua arah
  - Pimpinan mempunyai kepercayaan pada bawahan
  - Pembuatan keputusan dan kebijakan yang luas pada tingkat atas
4. Sistem *Participative Group*. Ciri-ciri Sistem Grup Partisipatif antara lain:
  - *Teamwork*
  - Adanya keterbukaan dan kepercayaan pada bawahan
  - Komunikasi dua arah (*top down and bottom up*)

Melihat sistem kepemimpinan yang diungkapkan oleh Miller, tampak dalam setiap sistem muncul komunikasi di dalamnya. Artinya komunikasi menjadi sebuah elemen yang kerap kali penting dalam kepemimpinan seseorang. Komunikasi merupakan sebuah keterampilan yang dapat diasah oleh seseorang, sehingga hal tersebut dapat terus dikembangkan. Pembelajaran berkomunikasi yang baik adalah sebuah proses, latihan dan praktik harus selaras. Mengikuti beragam organisasi seperti yang dilakukan Amalia Yaksa semenjak remaja merupakan salah satu cara mengembangkan komunikasi organisasi.

Hal serupa juga diungkapkan Meinarta, Tripalupi, dan Suwena (2014) menyatakan terdapat beberapa indikator mahasiswa yang dapat dikatakan aktif dalam organisasi, yaitu: mempunyai jabatan struktural di organisasi, mempunyai pengaruh dan kemampuan *leadership* dan menjadi penggerak dalam organisasi kemahasiswaan, kreatif dan kritis terhadap persoalan, menonjol dalam kelompok mahasiswa karena jiwa kepemimpinan, sedangkan mahasiswa yang tidak aktif dalam organisasi kemahasiswaan adalah mahasiswa yang hanya berorientasi kepada kegiatan perkuliahan dan memiliki waktu lebih banyak dalam kegiatan akademik. Pengalaman berorganisasi mengajarkan seseorang untuk dapat membagi waktu dengan baik, antara prestasi akademik dan non-akademik.

Pengalaman Amalia Yaksa dalam menerapkan karakter perempuan dan kemampuan berkomunikasi telah terbukti memperlihatkan bahwa gaya komunikasi seorang pemimpin terbentuk melalui pengalamannya dalam berorganisasi. Selain itu juga memperlihatkan bahwa jangan melihat kondisi perempuan sebagai sebuah keterbatasan, tetapi hal tersebut adalah sebuah ruang untuk berkembang lebih baik dan memberikan dampak positif bagi lingkungannya.

## Referensi

- Negari LS, Sunarto, Lukmantoro. Dramaturgi Kepemimpinan Perempuan Dalam Organisasi Profit. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/interaksionline/article/view/3263>
- Prasanti Dhita, Indriani Sri S. Gaya Komunikasi Dalam Bingkai Kepemimpinan Bagi Figur Perempuan. <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/n/article/view/1987>
- Sangra Juliano P. Komunikasi Gender: Perbandingan Gaya Komunikasi Dalam Budaya Maskulin dan Feminim. JIPSI - Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi UNIKOM, Vol.05. ISSN 2086 – 1109