



WOMEN AT THE TOP

*Inspirasi,
Kepemimpinan
dan Pemberdayaan*

Editor

**Janette Maria Pinariya
Lestari Nurhajati
Xenia Angelica Wijayanto**

WOMEN AT THE TOP

Inspirasi, Kepemimpinan dan Pemberdayaan

EDITOR

Janette Maria Pinariya

Lestari Nurhajati

Xenia Angelica Wijayanto

Lembaga Penelitian, Publikasi dan Pengabdian Masyarakat
(LP3M) LSPR

WOMEN AT THE TOP

Inspirasi, Kepemimpinan dan Pemberdayaan

Penulis

Sri Ulya Suskarwati
Janette Maria Pinariya
Yolanda Stellarosa
Martha Warta Silaban
Yuliana Riana Prasetyawati
Olivia Hutagaol
Rizka Septiana
Yovi Bathesta
Chrisdina Wempi
Widya Natassha Rachim
Emilya Setyaningtyas
Xenia Angelica Wijayanto
Wulan Yulianti
Anita Yunia
Aldila Maharani Sutjipto

Rezita Alfira Rizki
Riska Widianti
Vira
Evelyn Andriana
Christa Aurora Myliniani
Dewi Anggraini Harliwong
Aurelia Maria Indri Rooselinda
Sabrina Lie
Alfilonia Harwinda
Fransiska Kirana Gita Jayanti
Vien Audrey The
Jeny Febri Laurensia
Sevlira Dellianggi Chuzaini
Siti Salwa Noer Asmah
Axel Fransiskus Hendra

Editor

Janette Maria Pinariya
Lestari Nurhajati
Xenia Angelica Wijayanto

ISBN

978-623-99987-5-2 (PDF)

Design Cover & Layout

Xenia Angelica Wijayanto
Fadlin Nur Ikhwan

Terbitan pertama, Juli 2022

Hak Cipta dilindungi Undang-undang.

Karya cipta ini dilindungi dan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](#).

Penerbit

Lembaga Penelitian, Publikasi dan Pengabdian Masyarakat (LP3M) LSPR
Jl. KH. Mas Mansyur Kav. 35, Sudirman Park Campus. Jakarta Pusat 10220

SAMBUTAN

Perempuan; Kepemimpinan, Komunikasi dan Pemberdayaan

Isu perempuan bekerja, berkarya, berdaya tidaklah sexy lagi, isu tersebut sudah usang, artinya isu kesetaraan gender sudah melampaui masanya, sudah basi, dewasa ini sudah terjadi kesetaraan gender dalam berbagai aspek; ekonomi, politik, budaya, sosial dan lain sebagainya. Namun isu yang menarik baru-baru ini, isu yang terus berkembang dan melampaui isu kesetaraan adalah kajian-kajian mengenai Keunikan dan Kelebihan gaya kepemimpinan perempuan, gaya komunikasi perempuan dan sensitifitas yang tinggi pada kaum perempuan dalam pemberdayaan masyarakat-perempuan berbondong-bondong terjun, aktif di berbagai macam organisasi *non-profit*, lembaga swadaya masyarakat, lembaga *charity* atau lembaga/organisasi lain yang bertujuan mulia; *advocacy and empowerment*.

Pada masa kini, perempuan yang aktif dalam kegiatan *advocacy and empowerment* menjadi perempuan yang keren. Saat ini peran perempuan sudah sangat maju, sudah melompati, melampaui pemenuhan kodratnya sebagai perempuan, perempuan sudah tidak lagi sekadar pemenuhan kebutuhan untuk dirinya sendiri, untuk keluarga bahkan sudah mencapai fase pemenuhan kebutuhan masyarakat. Saya sendiri lebih menyukai istilah 'perempuan' ketimbang 'wanita', hal ini bertujuan agar istilah 'perempuan' kembali ke makna 'mulia'nya (kata 'perempuan' konon berasal dari bahasa sansekerta *empu* yang artinya 'mulia, hormat') setelah mengalami penyorasi atau penurunan nilai makna. Nampaknya istilah perempuan juga kerap dipakai oleh aktivitas kesetaraan gender dan kaum feminis karena melekat semangat perlawanan, gerakan pada term perempuan.

Dalam konsepsi gender, memang terdapat perbedaan kaum laki-laki dan perempuan, berbagai macam konsepsi gender tentunya membawa konsekuensi pada keunikan dan kelebihan dalam gaya komunikasi dan gaya kepemimpinan kaum perempuan yang telah dibuktikan oleh melimpahnya berbagai macam pustaka dan penelitian mengenai komparasi gaya komunikasi, gaya kepemimpinan perempuan dengan laki-laki. Namun ketika sudah mencapai pada fase pemberdayaan (*empowerment*), disinilah konsepsi gender tidak bermain, tidak berlaku lagi... mata uang yang berlaku dalam *empowerment* adalah nilai, moral, nurani dan rasa kepedulian tinggi yang

dimiliki setiap manusia berjenis kelamin, baik itu laki-laki maupun perempuan. Ketika sampai pada fase spirit dan semangat *empowerment*, tidak ada lagi kata kompetisi, komparasi bahkan perlawanan, yang ada dan berlaku adalah kata kolaborasi, kolaborasi antar dua jenis kelamin (laki-laki dan perempuan) untuk sama-sama bekerjasama dan sama-sama bekerja untuk pemberdayaan masyarakat.

Untuk itu, lewat buku ini 'Women at the Top; Inspirasi, Kepemimpinan dan Pemberdayaan', yang ditulis oleh para dosen perempuan LSPR mencoba menyuguhkan kepada kita semua (laki-laki dan perempuan) potret gaya komunikasi, gaya kepemimpinan dan suguhan tawaran *advocacy and empowerment yang sangat kental dari* perempuan-perempuan hebat yang sudah sudah mencapai fase mulia, yaitu pemenuhan kebutuhan masyarakat yang sangat dapat dijadikan inspirasi.

Atas nama Institut Komunikasi dan Bisnis LSPR mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada para narasumber, para perempuan hebat; Prita Kemal Gani, Linda Amalia Sari Gumelar, Wulan Tilaar, Angkie Yudistia, Rosel Lavina Soedjati, Ucita Pohan, Ari Kartika, Amalia Yaksa dan juga terimakasih kepada para penulis yang semuanya perempuan; Sri Ulya Suskarwati, Janette Maria Pinariya, Yolanda Stellarosa, Martha Wartha Silaban, Yuliana Riana Prasetyawati, Olivia Hutagaol, Rizka Septiana, Yovi Bathesta, Chrisdina Wempi, Widya Natasha Rachim, Emilya Setyaningtyas, Xenia Angelica Wijayanto, Wulan Yulianti, Anita Yunia, Aldila Maharani Sutjipto, Rezita Alfira Rizki, Rizka Widianti, Vira, Evelyn Andriana, Christa Aurora Myliniani, Dewi Anggraini Harliwong, Aurelia Maria Indri Rooselinda, Sabrina Lie, Alfilonia Harwinda, Fransiska Kirana Gita Jayanti, Vien Audrey The, Jeny Febri Laurensia, Sevlira Delianggi Chuzaini, Siti Salwa Noer Asmah dan Axel Fransiskus Hendra serta tentunya terima kasih kepada editor Janette Maria Paniara, Lestari Nurhajati dan Xenia Angelica Wijayanto dan apresiasi kepada LPPPM LSPR yang telah menerbitkan buku ini. Semoga buku ini memberikan inspirasi dan mendatangkan banyak manfaat.

April, 2022

Dr. Andre Ikhsano. M.Si

Rektor Institut Komunikasi dan Bisnis LSPR

KATA PENGANTAR

Kepemimpinan perempuan di Indonesia menjadi topik yang semakin menarik untuk diteliti, terlebih dalam struktur organisasi yang rumit dan identik dengan pemimpin laki-laki. Buku terbitan Lembaga Penelitian, Publikasi dan Pengabdian Masyarakat (LP3M) LSPR ini adalah kumpulan artikel riset, hasil wawancara para penulis dengan 8 wanita berpengaruh di Indonesia, yang memaparkan perjalanan kepemimpinan mereka. Buku ini pula adalah salah satu bentuk terobosan dan kolaborasi internal antara dosen dan mahasiswa Institut Komunikasi dan Bisnis LSPR yang bersinergi dalam kreasi tulisan ilmiah populer.

Para wanita di buku ini memberikan pelajaran bagi kita langkah-langkah yang telah mereka tempuh, jatuh-bangun perjalanan karir, nilai-nilai yang mereka pegang teguh, pentingnya arti keluarga, serta besarnya pengorbanan masing-masing narasumber. Semua hal tersebut membentuk mereka menjadi pribadi-pribadi unggul di bidangnya masing-masing, yang terus melakukan terobosan demi terobosan, terutama melalui kepemimpinan mereka.

Kajian-kajian terdahulu mengenai wanita dan kepemimpinan memberikan gambaran yang serupa tapi tak sama dengan kepemimpinan wanita modern yang tertuang dalam buku ini. Wanita pemimpin masa kini tidak kalah dengan kaum pria, namun tetap dengan pemikiran yang sudah lebih terbuka, dan akses yang sudah lebih baik, meskipun kesetaraan masih terus diperjuangkan untuk segala aspek.

Buku yang terinspirasi dari karya-karya dan perjalanan karier serta kehidupan Ibu Prita Kemal Gani, Founder dan CEO LSPR yang juga *host* dalam program Women on Top Brava Radio ini diharapkan dapat menjadi inspirasi dan semangat bagi banyak pihak, dan tentu saja menjadi pelajaran berharga tentang kepemimpinan wanita-wanita hebat yang tertuang didalamnya. Tidak hanya bagi kaum wanita, namun juga bagi seluruh pembaca dari berbagai kalangan. Semoga perjalanan para narasumber di buku ini dapat menjadi inspirasi kepemimpinan yang baik bagi kita semua.

Akhirnya, tentu karya ini tidak akan selesai tanpa kerjasama dan kolaborasi dari berbagai pihak. Terima kasih sebesar-besarnya kami haturkan kepada Ibu Dr. (H.C.) Prita Kemal Gani, MBA, MCIPR, APR, Founder dan CEO LSPR

yang memberikan dukungan penuh atas terbitnya buku ini, juga kepada Brava Radio dan program Woman on Top. Apresiasi tinggi juga kami haturkan bagi para penulis, narasumber, editor, dan berbagai pihak yang mendukung, serta meluangkan waktu menginspirasi melalui tulisan-tulisan di buku ini. Bagi para pembaca, selamat memasuki dunia kepemimpinan penuh semangat dan inspirasi. Mengutip dari kata-kata wanita peraih Nobel pertama, Marie Curie, *“You cannot hope to build a better world without improving the individuals. To that end, each of us must work for our own improvement.”*

Juni 2022,

Xenia Angelica Wijayanto, S.H., M.Si.
Kepala Lembaga Publikasi LSPR Institute

PRAKATA

Pemimpin Perempuan dalam Sejarah, Masa Kini dan Masa Depan

Sejarah dunia mencatatkan kepemimpinan perempuan di berbagai bidang selalu menjadi kajian yang menarik. Kepemimpinan perempuan pada bidang politik dan pemerintahan, ekonomi dan bisnis, bidang sains dan seni, serta berbagai bidang lainnya sesungguhnya tak banyak berbeda dengan keberhasilan kepemimpinan laki-laki. Hanya saja dalam konteks dunia yang patriarkhi, seolah kepemimpinan perempuan sering dipertanyakan. Menariknya kepemimpinan perempuan dalam bidang politik dan pemerintahan tidak banyak dipertanyakan apabila berasal dari sisilah sebuah keluarga kerajaan dan menjadi bagian dari politik dinasti. Ini tampak dalam sejarah-sejarah kerajaan di Eropa. Tercatat Isabella 1, Ratu Spanyol (1474-1504), Mary, Queen of Scots yang memimpin Skotlandia (1542-1567), Elizabeth I, Ratu Inggris dan Irlandia (1558-1603), Catherine I, Ratu Rusia (1725-1727), Wilhelmina, Ratu Belanda (1890-1948), dan deretan pemimpin kerajaan perempuan lainnya yang dalam catatan sejarah memiliki berbagai keistimewaan. Kehebatan pemimpin perempuan sebagai ratu juga tercatat di Wilayah Asia, yakni Ratu Kubaba yang memimpin Sumaria (Iraq) pada 2500–2330 sebelum Masehi. Kepemimpinannya yang lebih dari 100 tahun ini dianggap sangat luar biasa, hingga masyarakatnya menganggap sang ratu separuh dewa.

Sejarah telah mencatat dan membuktikan bahwa kepemimpinan perempuan di masa lampau sama hebatnya dengan kepemimpinan laki-laki. Meskipun dalam berbagai tantangan dan kondisi yang berbeda. Namun demikian, tak bisa dipungkiri juga bahwa masih banyak pihak yang menganggap kepemimpinan perempuan lebih rendah atau bahkan tidak layak dijadikan contoh. Hal ini terjadi karena prasangka dan diskriminasi gender yang terjadi akibat budaya patriarki yang masih sangat kuat mengakar. Tak ayal berbagai gerakan perempuan dari berbagai belahan dunia hadir untuk menyatukan langkah dan gagasan bahwa perempuan harus dilihat sebagai mitra kaum laki-laki, bahwa kesetaraan gender adalah sebuah bagian dari kehidupan manusia yang maju. Perempuan dan laki-laki memiliki hak yang sama dalam berbagai bidang kehidupan.

Salah satu titik balik persamaan hak yang secara tak langsung membawa kemajuan sebuah negara dan bangsa adalah persamaan hak dalam berpolitik. Kegiatan politik yang bermuara pada pengambilan kebijakan dan pembuatan UU pada sebuah negara, ternyata tidak juga mudah di dapatkan oleh kaum perempuan. Tercatat negara Selandia Baru menjadi negara pertama yang mengizinkan perempuan memiliki hak memilih parlemen namun belum memiliki hak dipilih pada tahun 1893. Sementara itu berbagai negara bagian Amerika Serikat memberikan hak pilih perempuan dengan cara bertahap pada tahun 1869 di negara Bagian Wyoming dan pada tahun 1920, seluruh negara bagian Amerika Serikat memberikan hak pilih pada perempuan.

Penerimaan perempuan sebagai pemimpin politik dan pemerintahan modern di Eropa, khususnya di negara-negara skandinavia (Nordik) memiliki jalan sejarah tersendiri. Meskipun tampak sama beratnya dengan perjuangan perempuan di belahan dunia lainnya, namun jalan panjang dan berliku tersebut menunjukkan kemajuan yang nyata. Pada Januari 2020, empat dari lima perdana menteri di negara-negara Nordik adalah perempuan. Meskipun pangsa perempuan di parlemen saat ini tertinggi di Swedia, Swedia adalah satu-satunya negara Nordik dengan perdana menteri laki-laki pada 1 Januari 2020. Empat perdana menteri perempuan adalah Sanna Marin (Finlandia), Mette Frederiksen (Denmark), Katrín Jakobsdóttir (Islandia), dan Erna Solberg (Norwegia). Stefan Löfven adalah perdana menteri Swedia saat ini. Negara-negara Skandinavia ini pun menjadi contoh bagaimana mereka mampu menjadikan negaranya sebagai negara yang sejahtera (*welfare state*) sekaligus mampu merangkul dunia secara global. Sehingga tak ayal, dunia menganggap ini merupakan contoh keberhasilan perempuan dalam mengelola pemerintahan dan ekonomi pada suatu negara.

Meskipun komisi Perserikatan Bangsa-Bangsa melalui *World Economic Forum* telah mengidentifikasi Swedia sebagai salah satu negara terbaik di dunia bagi perempuan untuk hidup menetap dan bekerja, namun tentu itu tidak terjadi begitu saja, melainkan melalui proses dan sejarah yang cukup panjang. Demikian juga dengan kondisi negara-negara Nordik lainnya yang dalam praktiknya masih harus terus menjalankan upaya kesetaraan gender di bidang ekonomi dan politik. Berbagai pengalaman positif kepemimpinan perempuan dan keberhasilan kinerja para perempuan pada umumnya di sektor publik, tercatat secara rapi sehingga menjadi berbagai kebijakan di bidang ekonomi dan pemerintahan.

Kondisi perempuan di dunia publik dan kepemimpinan secara nasional dan regional, juga dihadapi oleh para perempuan di Asia. Masing-masing menghadapi tantangan beragam saat harus hadir dalam bidang politik, ekonomi, kesehatan, pendidikan dan bidang lainnya. Setiap negara memiliki situasi budaya, sosial, dan politik yang unik yang dialami oleh para pemimpin perempuan di setiap negara tersebut.

Berbagai strategi untuk menghadapi tantangan dan kendala yang ada pun dilakukan oleh para pemimpin perempuan di Asia dalam beragam sektor. Para pemimpin perempuan ini, sekali lagi menghadapi persoalan yang tidak mudah dan tidak bisa diselesaikan begitu saja. Tantangan bukan saja hadir dalam diri mereka, namun lebih berat lagi ketika menghadapi situasi dan kondisi di sekeliling mereka.

Kepemimpinan Perempuan di Indonesia

Catatan sejarah para perempuan Indonesia sebagai pemimpin juga sangatlah panjang. Salah satunya yang sangat sering dibicarakan oleh banyak pihak adalah kepemimpinan Ratu Shima terkenal adil dan membawa kejayaan kerajaan Kalingga, Pantai utara Jawa Tengah pada tahun 674-695, Ratu Tribuwana Wijayatunggadewi yang memimpin kerajaan Majapahit dari tahun 1328-1350, juga ada sultan perempuan di Aceh Sultanah Nahrisyah atau Nahrasyah yang memimpin Kerajaan Pasai pada tahun 1405-1428. Di Aceh tercatat ada 4 sultanah yang membawa Aceh pada jaman-jaman keemasan. Sebuah gambaran sejarah yang tentunya sangat membanggakan .

Dalam catatan sejarah pula tercatat banyak tokoh gerakan kemerdekaan Indonesia, melawan penjajahan, yang dilakukan oleh para perempuan. Apabila kita melihat jumlah pahlawan nasional perempuan di Indonesia memang terbilang masih sangat sedikit hanya 15 orang, sementara yang laki-laki 176 orang. Namun angka hanya lah sekedar angka apabila kita tak melihat makna keberadaannya. Mencatatkan nama perempuan dalam sejarah Indonesia pastilah tidak mudah apabila tidak ada legasi yang ditinggalkannya.

Pentingnya kepemimpinan perempuan dicatatkan menjadi salah satu alasan mengapa buku ini layak diterbitkan. Meski tidak bisa mencatat seluruh sejarah keberhasilan dan profil perempuan Indonesia, namun paling tidak dari para perempuan yang ada di buku ini, kita bisa belajar banyak. Mendapatkan pengetahuan, pelajaran dan seluruh kebijakan yang dijalani oleh para

perempuan dari berbagai usia, serta dengan beragam profil prestasi dan bidangnya. Buku ini mencoba memberikan gambaran menyeluruh dari cara pandang, visi misi, dan bagaimana para perempuan yang menjadi banyak panutan banyak pihak ini, menjalankan fungsi kepemimpinannya. Ada 8 (delapan) sosok perempuan hebat yang dibahas dalam buku ini. Sekilas profilnya adalah sebagai berikut:

Prita Kemal Gani adalah seorang pemimpin yang *multitasking*. Profil seorang Ibu dalam keluarga tidak terkotakkan dalam urusan domestik rumah tangga semata. Prita membawa konsep itu dalam organisasi. Rasa cinta kasih, kepedulian, kenyamanan, hingga perhatian yang fokus pada hal-hal detail, selayaknya peran seorang Ibu, dijalankannya saat memimpin LSPR. Kemampuan komunikasi secara persuasif juga teruji berhasil dilakukan Prita Kemal Gani. Sebagai seorang pemimpin, ia terampil dalam memberikan arahan dengan pesan yang positif. Hal ini menjauhkan kesan sebagai bahasa perintah, sehingga semangat kerjasama dalam timnya pun bisa meningkat.

Linda Gumelar memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat, tekun, fokus pada apa yang dikerjakannya, berorientasi pada keluarga, komunikasi yang luwes dengan tim dalam organisasinya, para penyintas kanker, keluarga maupun masyarakat pada umumnya. Linda memiliki sifat fokus dan tekunnya saat mengerjakan sesuatu hal, sifat rendah hati, dan juga mempunyai tekad dan keyakinan yang kuat untuk membuat suatu perubahan positif. Selain itu, kita juga dapat mencontoh jiwa nasionalisme yang selalu ditanamkan oleh Linda Gumelar.

Pelajaran yang dapat diambil dari sosok **Wulan Tilaar** adalah dalam menjadi seorang pemimpin harus dapat mengayomi banyak orang, dimana seseorang tersebut harus bisa menjadi inspirasi setiap individu di sekitarnya dan menjadi pemimpin yang adil dengan merangkul serta menyeimbangkan kedudukan karyawannya, baik terhadap perempuan maupun laki-laki.

Angkie Yudistia meyakini untuk dapat menjadi pemimpin yang sukses diperlukan ketegasan sikap atas apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan. Selain itu sikap tetap konsisten, berani mengambil resiko, bertanggung jawab, serta disiplin merupakan kunci keberhasilan yang dipercaya Angkie dapat membentuk pribadi dirinya secara utuh.

Melalui sosok **Rosel Lavina Soedjati**, kita dapat belajar untuk selalu melakukan yang terbaik dan bahkan diluar limit. Menurut Rosel pemimpin laki-laki dan perempuan memanglah berbeda, namun tidak dapat memungkiri apa

yang laki-laki lakukan perempuan juga bisa melakukannya. Sebagai pemimpin perempuan menurutnya kita harus bisa untuk mengikuti perkembangan dan handal dengan teknologi. Menurutnya intuisi merupakan kelebihan yang didapatkan perempuan, karena dibandingkan laki – laki perempuan lebih memiliki naluri yang kuat.

Ucita Pohan melihat bahwa seorang pemimpin perempuan tidak perlu menjadi seperti pemimpin laki-laki untuk diterima. Ucita mendukung pemimpin perempuan untuk tetap menjadi dirinya sendiri dalam memimpin. Selain itu, citra dan reputasi yang dibentuk oleh pemimpinlah yang akan menunjukkan kualitasnya. Ia juga memiliki kemampuan komunikasi yang tinggi. Ketekunan dan kedisiplinan yang dilakukan Ucita membawanya menjadi seorang yang ahli dan sukses. Menurut Ucita memiliki banyak pengetahuan dapat menjadikan pemimpin terbuka terhadap lingkungan sekitar.

Kunci kesuksesan bagi **Ari Kartika** dilakukan dengan menjaga komunikasi, hubungan, dan cara pandang yang menyeluruh dalam menyelesaikan suatu masalah. Ari Kartika selalu merencanakan semuanya dan tidak percaya dengan adanya kebetulan. Selain itu berusaha untuk selalu menjalankan kompetensi secara konsisten dan menyeluruh. Meskipun Ari masuk dalam kategori *perfectionist* dalam bekerja, namun dirinya mengakui bahwa setiap orang harus mampu mengelola ekspetasi dirinya sendiri, maupun anggota tim yang bekerja dengan dirinya. Sehingga segala masukan dan saran dari pihak lain dia upayakan bisa diterima.

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, sehingga seni berkomunikasi menjadi sangat penting dia lakukan. Hal lain menjadi pegangan dalam diri Amalia Yaksa ketika menjadi seorang pemimpin adalah adanya kejujuran dan cinta, kedua hal yang diterapkannya dalam kegiatan apapun juga.

Para penulis yang melakukan riset, sekaligus wawancara para tokoh dalam buku ini pun kebetulan semuanya perempuan. Sehingga nilai dan gagasan para pemimpin perempuan yang dituliskan profilnya, terasa sangat mendalam perspektif perempuannya. Tentu saja buku ini tidak saja dikhususkan untuk pembaca perempuan, namun juga oleh para laki-laki yang

menjadi mitra para perempuan untuk kemajuan bangsa dan negara Indonesia.

Setelah kita membaca keseluruhan buku ini, tentu akan ada pertanyaan yang tak terhindarkan dalam benak kita, yakni bagaimanakah profil dan ciri-ciri pemimpin perempuan masa depan? Pada karakter dan sikap serta etos kerja para tokoh dalam buku inilah kita berkaca dan belajar banyak. Kerja keras, *multitasking*, disiplin, konsisten, fokus, komunikasi persuasif, menerima perbedaan pandangan, dan segudang sifat positif lainnya dalam cermin keberhasilan para pemimpin perempuan, yang seyogyanya dijadikan panduan dan pelajaran bagi setiap insan.

Editor

Janette Maria Pinariya, Lestari Nurhajati, Xenia Angelica Wijayanto

DAFTAR ISI

SAMBUTAN Rektor LSPR Institute : Perempuan; Kepemimpinan, Komunikasi dan Pemberdayaan _____	iii
KATA PENGANTAR _____	v
PRAKATA: Pemimpin Perempuan dalam Sejarah, Masa Kini & Masa Depan _____	vii
DAFTAR ISI _____	xiii
Kepemimpinan Perempuan di Indonesia dalam Angka _____	1
<i>Widya Natassha Rachim, Emily Setyaningtyas, Xenia Angelica Wijayanto</i>	
PRITA KEMAL GANI	
Perempuan dalam Dunia Pendidikan dan Profesi Humas di Era Global _____	14
<i>Sri Ulya Suskarwati, Janette Maria Pinariya, Aldila Maharani Sutjipto, Anita Yunia.</i>	
LINDA AMALIA SARI GUMELAR	
Perempuan dalam Pusaran Penyintas Kanker Payudara _____	46
<i>Yolanda Stellarosa, Rezita Alfira Rizki, Riska Widianti</i>	
WULAN TILAAAR	
Perempuan Penerus Jejak Keluarga _____	70
<i>Martha Warta Silaban, Vira, Evelyn Andriana</i>	
ANGKIE YUDISTIA	
Pemimpin Perempuan Tunarungu yang Berprestasi dan Inspiratif _____	98
<i>Yuliana R. Prasetyawati, Christa Aurora Myliniani, Dewi Anggraini Harliwong</i>	
ROSEL LAVINA SOEDJATI	
Profesionalisme pada Ekosistem Bisnis Digital _____	122
<i>Olivia Hutagaol, Wulan Yulianti, Jeny Febri Laurensia, Axel Fransiskus Hendra</i>	
UCITA POHAN	
Influencer Perempuan dalam Dunia Digital _____	130
<i>Rizka Septiana, Aurelia Maria Indri Rooselinda, Sabrina Lie</i>	

ARI KARTIKA

Wanita dalam Kepemimpinan Perusahaan BUMN _____ 160

*Yovi Bathesta, Alfionia Harwinda, Sevlira Dellianggi Chuzaini, Siti Salwa Noer
Asmah*

AMALIA YAKSA

Pesona Perempuan dalam Komunikasi Organisasi _____ 182

Chrisdina Wempi, Fransiska Kirana Gita Jayanti, Vien Audrey The

Buku ini didedikasikan untuk perempuan Indonesia.

Terinspirasi dari Ibu *Prita Kemal Gani*,
host Program Women on Top Brava Radio.

Kepemimpinan Perempuan di Indonesia dalam Angka

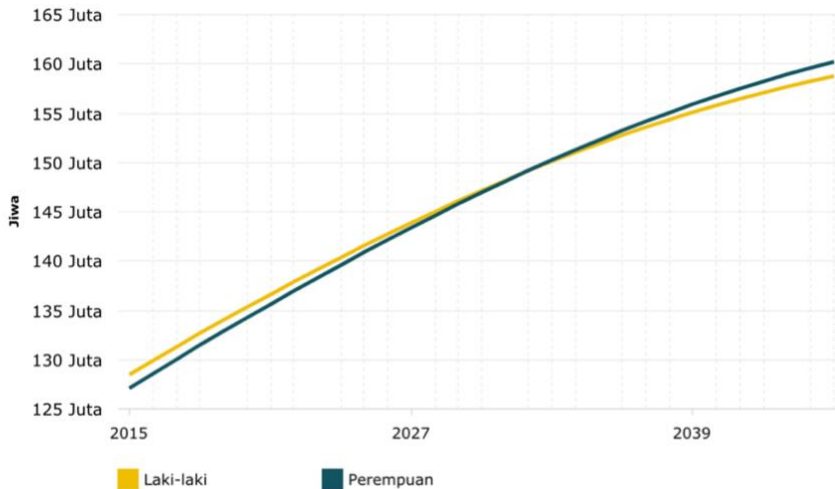
*Widya Natassha Rachim, Emilyya Setyaningtyas,
Xenia Angelica Wijayanto*

Problematika yang dihadapi oleh perempuan memiliki kisah perjalanan yang panjang di mana berbagai stigma sosial yang menyatakan bahwa perempuan selalu berada di bawah posisi laki-laki. Tidak sedikit perempuan dianggap memiliki peran penting hanya sebagai ibu rumah tangga dan mengurus anak. Seiring perkembangan zaman, perempuan saat ini banyak yang memilih untuk melakukan dua peran yakni bekerja dan mengurus keluarga. Namun hal tersebut terhalang dengan masih kuatnya ketidaksetaraan *gender* antara laki-laki dan perempuan.

Gerakan perjuangan perempuan dalam kesetaraan *gender* pada dasarnya telah dimulai pada masa-masa perjuangan merebut kemerdekaan. Misalnya Nyi Ageng Serang XIX, Christina Martha Tiahahu (1817 - 1819), Cut Nyak Dien (1873-1904), R.A. Kartini (1879-1904), Dewi Sartika (1884 - 1974), Maria Walanda Maramis (1872 - 1924), Nyai Ahmad Dahlan (1872 - 1936), dan lain-lain. Pada masa-masa itu, tahun 1928 di Yogyakarta pertama kali mengadakan kongres perempuan dan hal tersebut merupakan titik balik dari perjuangan gerakan perempuan (Mukmin 1980 dalam Hakiki, Supriyanto, Ulfah, Prastiwa, Larasati, Khoer, 2019).

R.A. Kartini dalam bukunya "Habis Gelap Terbitlah Terang" merupakan salah satu bentuk dari sekian banyak tokoh penggerak emansipasi perempuan di mana beliau memperjuangkan nasib perempuan agar setara dengan laki-laki. Cita-cita R.A. Kartini agar perempuan memiliki pendidikan dan memiliki wawasan yang luas diwujudkan dengan membangun sekolah gratis untuk anak-anak perempuan di daerah Jepara dan Rembang. Tujuannya, selain agar perempuan memiliki wawasan dan pendidikan yang luas, yakni agar hilangnya sistem kawin paksa atau pernikahan di usia belia. Dari buku tersebut,

perempuan Indonesia memiliki dorongan untuk memperjuangkan hak-haknya (Hakiki & Supriyanto, 2018).



Gambar 1. Jumlah penduduk Indonesia berdasarkan jenis kelamin, dari Jumlah Penduduk Perempuan Mulai 2032 Lebih Banyak dari Laki-Laki 2018.

Grafik di atas menyatakan bahwa berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) diperkirakan tahun 2018 jumlah penduduk akan bertambah sebesar 264,16 juta jiwa yang terdiri dari 132,68 juta jiwa penduduk laki-laki dan 131,47 juta jiwa penduduk perempuan. Diperkirakan pula tahun 2032 nanti jumlah penduduk perempuan akan lebih banyak 21 ribu dibandingkan penduduk laki-laki yaitu mencapai 149,19 juta jiwa penduduk perempuan dan 149,17 juta jiwa penduduk laki-laki. Dapat diartikan pada tahun 2045, jumlah penduduk di Indonesia diperkirakan mencapai 318,96 juta jiwa (Jumlah Penduduk Perempuan Mulai 2032 Lebih Banyak dari Laki-Laki, 2018).

Dari data di atas, perkembangan zaman dan angka penduduk perempuan yang semakin lama semakin naik, diperkirakan naik pula jumlah perempuan yang akan memiliki peran ganda, yaitu sebagai ibu rumah tangga dan pekerja. Studi pada Bappenas menyebutkan perempuan berpotensi untuk berpartisipasi lebih dalam perekonomian Indonesia serta memiliki potensi yang dapat memberikan kontribusi sekaligus penggerak kehidupan dan pembangunan bangsa.

Namun di sisi lain masih banyak fakta yang kurang menyenangkan terhadap perempuan, seperti tingkat kekerasan, kesenjangan pembangunan antara laki-laki dan perempuan, pendidikan yang tinggi, kurangnya perempuan yang berpartisipasi dalam lembaga publik, dan sebuah pertanyaan apakah adanya keberpihakan kepada perempuan jika seorang perempuan menjadi pemimpin.

Dari dulu hingga saat ini masalah kesetaraan gender antara laki-laki dan perempuan memang masih menjadi masalah yang harus diperbaiki. Kesenjangan gender inilah yang mampu membuat perempuan tidak dapat mengekspresikan diri dan mengembangkan potensi. Alhasil tingkat partisipasi terhadap angkatan kerja masih jauh lebih rendah dibandingkan laki-laki. *Gender* menurut Doyle merupakan penggambaran konsep yang membedakan antara laki-laki dan perempuan secara sosial budaya. Unsur yang mengacu pada perbedaan ini ialah emosional dan kejiwaan, sebagai karakteristik sosial yang mendeskripsikan bahwa hubungan antara laki-laki dan perempuan dapat dikonstruksikan sebagai perbedaan antara waktu dan tempat. Misalnya saja perempuan yang dikenal dengan pribadi yang lembut, cantik, emosional dan keibuan sedangkan laki-laki ialah pribadi yang kuat rasional dan jantan.

Akibatnya, perbedaan tersebut yang membuat ketidakadilan timbul baik dari kaum laki-laki dan kaum perempuan, seperti anggapan bahwa perempuan memiliki pembawaan emosional sehingga perempuan dianggap tidak mampu atau tidak tepat menjadi pemimpin atau sebagai manajer (Fitriani, 2015).

Begitu cepatnya perubahan global, sehingga dibutuhkan seorang pemimpin yang tangguh. Menurut Prof. Dr. Ir. Eni Harmayani, banyak perempuan yang menjabat sebagai seorang pemimpin, namun masih sering kali ditemukannya hambatan seperti isu *gender* dan ketidakadilan. Fakta menunjukkan bahwasanya semakin rendah proporsi perempuan, maka semakin tinggi jabatan kepemimpinan seorang perempuan. Meskipun hal tersebut belum proporsional, perempuan mempunyai peluang besar untuk menjadi pemimpin dalam hal struktural maupun fungsional. Dalam menghadapi tantangan secara global yang dinamis dan cepat, dalam menjadi pemimpin, perempuan

harus memiliki sifat yang visioner, berpikir inovatif, mempunyai kemampuan manajemen waktu yang baik, membina kerja tim, mengenali dirinya sendiri, percaya diri, berperspektif *gender* (Pusat Studi Wanita UGM, 2017).

Namun menurut studi Crockett dalam Torrington & Huat, pemimpin perempuan di Indonesia menghadapi kendala dalam meningkatkan mobilitasnya, yang mana keberadaannya kurang terwakilkan dalam posisi manajerial, meskipun dalam segi pendidikan bisa saja perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Pasalnya wanita dengan pendidikan tinggi mempunyai kesempatan karier yang lebih besar, namun hambatan sosiokultural sebagai konflik utama yang menjadi pengaruh perempuan dalam menjalankan berbagai peran, seperti menjadi istri, ibu dan kariernya (Setyaningtyas, Handoko, Harsiwi, 2003).

Akibatnya, Portah HR tahun 2017 menyebutkan dalam meraih posisi puncak, perempuan masih tertinggal dengan laki-laki, seperti halnya hanya diterima tidak sampai satu wanita dari 10 orang anggota pada komite eksekutif atau dewan direktur di berbagai belahan dunia. Sebuah studi baru yang dilakukan pada 300 perusahaan (masing-masing 100 di Eropa, Asia, dan Amerika) menghasilkan bahwa jumlah perempuan pada tingkat dewan dan komite eksekutif di Amerika dan Kanada dua kali lebih besar dibandingkan di Eropa. Di Inggris, Deloitte dalam surveinya mengatakan bahwa hanya 9 dari 350 perusahaan dan hanya 2 dari 100 perusahaan dipimpin oleh perempuan (Lidya, 2017).

Survei pada perusahaan di Amerika menghasilkan bahwa sedikitnya ada satu perempuan di dalam perusahaan. Sedangkan 18 perusahaan di Eropa dan 66 perusahaan di Asia sama sekali tidak memilikinya. Sebanyak 29 perusahaan di Amerika memiliki anggota dewan dan komite eksekutif yang terdiri lebih dari 20% perempuan, sedangkan di Eropa hanya 5% dan 2% di Asia. Survei tersebut juga mengatakan bahwa keberadaan perempuan pada tingkat dewan umumnya dalam peran supervisi laporan-laporan dan di komite eksekutif biasanya dalam peran operasional (Lidya, 2017).

Namun pada tahun 2018 Grant Thornton International melaporkan berdasarkan survei yang dilakukan terhadap 4.995 responden dari 35 negara

pada periode Juli-Desember 2017 di mana kalangan respondennya adalah *Chief executive officer (CEO), managing director, chairman* atau level eksekutif senior melaporkan bahwa setidaknya ada satu perempuan di posisi senior manajemen di mana hal tersebut naik secara signifikan dari 66% pada tahun lalu menjadi 75% pada tahun 2018. Franscesca Lagerberg memaparkan adanya korelasi kuat antara keragaman *gender* dalam kepemimpinan dan keberhasilan suatu perusahaan. Menurutnya, hal tersebut menandakan bahwa konsentrasi bisnis yang terkotak-kotak sehingga keuntungan dari keberagaman gender belum optimal. Menurutnya walaupun adanya kenaikan namun dari sisi persentase perempuan yang menjabat pada posisi kepemimpinan senior mengalami sedikit penurunan yaitu dari 25% menjadi 24% pada tahun 2018 (Hidayat, 2018-a).

Hasil laporan tersebut juga menyebutkan bahwa perusahaan menerapkan kesetaraan *gender* agar lebih mudah merekrut dan mempertahankan sumber daya manusia serta mendorong kinerja perusahaan. Johanna Gani menyimpulkan perusahaan yang mampu mewujudkan lingkungan kerja yang inklusif akan menciptakan stabilitas di segala sisi operasional sehingga membuka lebar potensi kinerja perusahaan menjadi lebih baik. Keragaman gender tidak hanya soal adanya perwakilan perempuan di dalam sebuah kepemimpinan namun bagaimana suara perempuan didengar dan memiliki kekuatan yang sama dengan laki-laki (Hidayat, 2018-b).

Menurut Nurkolis, kepemimpinan diartikan sebagai suatu proses yang memiliki pengaruh atau memberi contoh upaya dari pemimpin kepada pengikutnya untuk tujuan organisasi. Mullins juga mendefinisikan kepemimpinan sebagai *a relationship through which one person influences the behaviour or actions of other people*. Suatu hubungan dimana seseorang melaluinya mempengaruhi perilaku atau tindakan orang lain (Fitriani, 2015).

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan masing-masing. Gaya kepemimpinan menurut Heidjrachman dan S. Husnan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan dari sebuah organisasi dengan tujuan individu dalam mencapai tujuan tertentu. Eagly dan Johnson dalam penelitiannya mengenai *gender* dan gaya kepemimpinan menghasilkan 2 garis besar yakin perbedaan jenis kelamin dalam gaya kepemimpinan yaitu

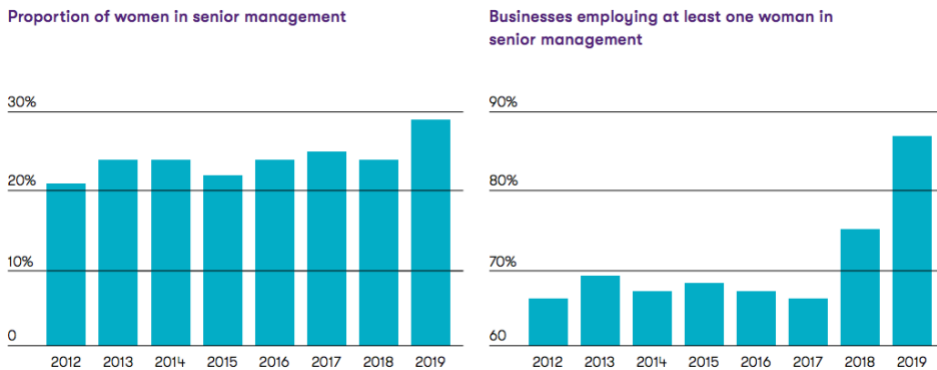
maskulin dan *feminism* yakni ketika perempuan memiliki kepemimpinan yang *feminism* dan laki-laki cenderung maskulin. Gaya kepemimpinan perempuan lebih demokratis dibandingkan laki-laki dalam lingkungan organisasi yang sama (Fitriani, 2015).

Gaya kepemimpinan perempuan biasanya hadir dari pengalaman mereka sendiri yang pada umumnya mendorong semua pihak untuk berpartisipasi dan menjadi bagian dari sebuah kelompok di dalam organisasinya, maka gaya kepemimpinan tersebut dapat disebut dengan *Interactive leadership*. Gaya kepemimpinan ini menggambarkan sebagai suatu cara untuk mengembangkan rasa berharga pada diri seseorang dan untuk memacu bawahan, yang pada dasarnya percaya bahwa seseorang akan memberikan yang terbaik ketika mereka merasa baik terhadap diri mereka sendiri dan pekerjaannya. Keunggulannya, membuat seseorang dapat dengan mudah mengekspresikan gagasan dan saran, meningkatkan dukungan terhadap keputusan yang diambil dan mengurangi risiko ide tersebut diremehkan dan mendapatkan tantangan, serta cara tersebut dapat dengan mudah mencari pengganti jika individu yang berhalangan karena banyaknya informasi yang diterima oleh tim dan menjadi familier oleh proyek tersebut (Lidyah, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Tjahjono dan Palupi juga menunjukkan menurut para karyawan, manajer perempuan memiliki karakteristik berbeda dibandingkan dengan manajer laki-laki, yang mana perempuan lebih banyak memberikan bantuan, lebih detail, *multitasking* dan kemampuan komunikasi yang baik dan pendengar yang baik serta mampu melihat dan mengeksploitasi peluang bisnis. Kekuatan penting lainnya adalah, manajer perempuan dapat menciptakan efisiensi di tempat kerja. Namun kelemahannya, pemimpin perempuan lebih memiliki sifat cerewet dan menaruh perasaan di atas segalanya.

Meskipun demikian, *Associate Partner at McKinsey* Sebastian Jammer mengungkapkan perempuan dianggap mampu menciptakan organisasi yang lebih sehat dalam perusahaan serta mendorong peningkatan performa keuangan perusahaan. Kepekaan yang dimiliki oleh perempuan mampu menghasilkan sebuah strategi perusahaan yang lebih sesuai dengan kebutuhan konsumen. Lain dari pada itu, sosok atau peran perempuan dinilai

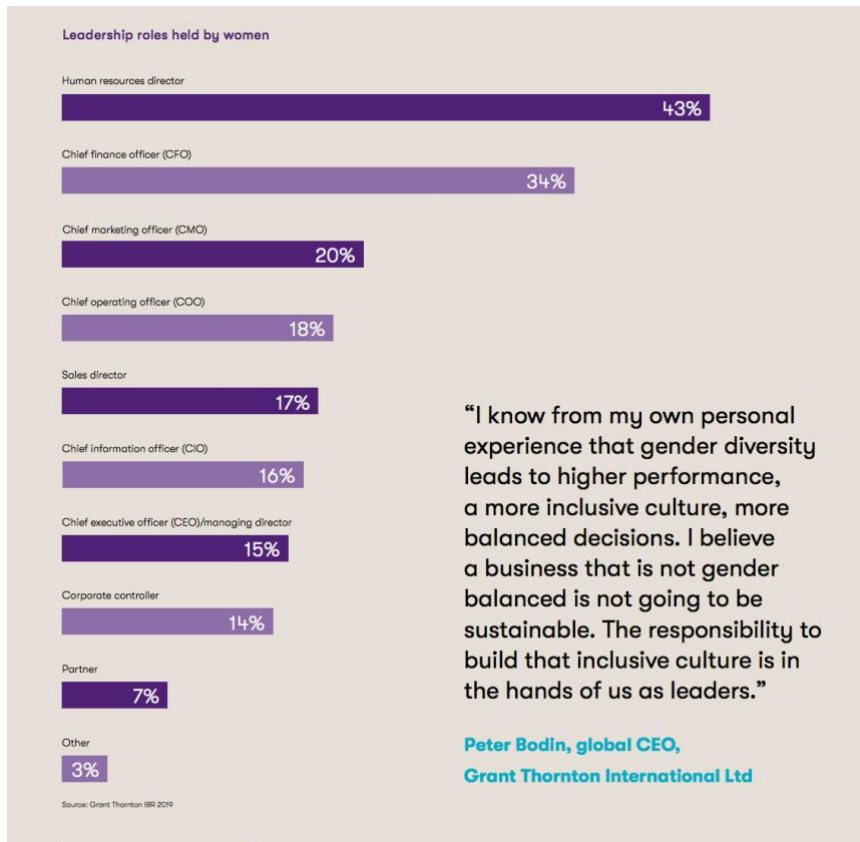
mampu menciptakan kepemimpinan yang lebih egaliter, sebab dengan adanya perempuan di jajaran direksi maka memotivasi rekan kerja perempuan lainnya untuk berperan lebih aktif secara profesional. Selaras dengan penelitian Aluy et, al, 2017, Jammer juga berpendapat bahwa perempuan lebih mewarnai pengambilan keputusan dan tata kelola sebuah perusahaan, karena perempuan mampu memiliki sudut pandang lain ketika mengambil keputusan strategis dalam sebuah perusahaan (Annur, 2019).



Gambar 2. Grafik proporsi perempuan secara global di perusahaan dari tahun 2012 - 2019, dari Grant Thornton, 2019.

Grafik di atas menunjukkan data dari tahun 2012 sampai 2019 yang memperlihatkan adanya peningkatan secara terus menerus walaupun terjadi penurunan pada senior manajemen yang diperankan oleh perempuan yakni pada tahun 2015 dan 2018, namun penurunan tersebut tidak signifikan. Grafik kedua menunjukkan bahwa sektor bisnis secara global baik pekerja laki-laki maupun wanita menyatakan bahwa tahun 2019 terjadi peningkatan yang sangat signifikan yang menyatakan bahwa setidaknya ada satu sosok perempuan yang menduduki posisi *senior management*.

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa pergerakan global mengakibatkan adanya peningkatan kualitas hidup perempuan dan secara perlahan kini perempuan bisa menempati posisi senior manajemen. Salah satu data di bawah ini dapat menjadi pendukung bahwasanya posisi-posisi dibidang apa saja yang paling banyak diduduki oleh perempuan.



Gambar 3. *Leadership roles held by women*, dari Grant thornton, 2019

President Director GoFleet Meliza M. Rusli mengatakan kesetaraan *gender* di lingkungan pekerjaan kini sudah mulai membaik. Jika dilihat dari beberapa tahun lalu, jajaran direksi hampir semua di duduki oleh laki-laki. Sama seperti Gojek, Nila Marita mengatakan 33% posisi pada *top level manager* perusahaan kini telah di duduki oleh perempuan, yang mana persentase itu sedikit lebih tinggi dari rata-rata perusahaan di industri teknologi yang hanya 30%. Keterlibatan perempuan dinilai sangat membantu dalam perkembangan perusahaan, sebab perempuan berperan penting untuk membuat kinerja perusahaan lebih baik dan tentunya perempuan dapat ikut berpartisipasi dalam banyak hal (Annur, 2019).

Meskipun demikian, banyak sekali tantangan besar yang harus dihadapi oleh perempuan sebagai pemimpin, yakni: (1) Teknologi. Pemahaman akan cerdas berteknologi harus terus ditingkatkan, pasalnya masyarakat Indonesia belum

mampu berpikir kritis yang dapat menyebabkan reaksi pendapat melalui sarana teknologi yang terlontar. (2) Globalisasi, kondisi dimana kesenjangan ekonomi semakin terasa, sehingga dalam kelas sosial tertentu tercipta kegelisahan dan mendorong frustrasi. Sehingga perlu dipahami secara baik bagaimana lingkungan berubah dengan cepat. (3) Automasi, pentingnya meningkatkan kemampuan perempuan karena akan ada banyak pekerjaan yang hilang (Banirestu, 2019).

Dr. R.A. Arida Oetami, M.Kes juga menyampaikan kepemimpinan perempuan dalam perspektif kesehatan masyarakat juga memiliki banyak tantangan yang dihadapi misalnya pada tahun 2015 sebesar 29% kasus gizi buruk, masalah penyakit menular dan tidak menular, pembiayaan kesehatan, kurangnya perilaku hidup bersih dan sehat, akses dan mutu pelayanan. Perempuan dalam bidang ini lebih banyak dan lebih memerankan untuk membuat rekayasa sosial maka dari itu diperlukan satu kepemimpinan yang mengetahui kondisi masyarakat, karena gaya kepemimpinan perempuan cenderung melalui hubungan dan keakraban, demokratis dan partisipatif, serta transformasional. Transformasional memiliki unsur antara lain motivasi, inspirasional, keteladanan, pertimbangan individu, kolaboratif dan inovatif. Perempuan juga mampu menjadi teladan yang baik bagi masyarakat khususnya untuk mengubah pola hidup masyarakat menjadi lebih sehat (Pusat studi wanita UGM, 2017).

Hj. Surti Hartini, S.J., CN dalam Pusat Studi Wanita, 2017 menjelaskan dalam bidang pemerintahan, kepemimpinan perempuan memiliki kendala pada sektor eksternal, antara lain sistem sosial yang masih menganggap bahwa perempuan lebih rendah dari laki-laki, kedua ialah nilai-nilai budaya, ketiga adalah sikap laki-laki terhadap feminisme. Dalam sektor internal yakni diri perempuan itu sendiri, kekuatan kepemimpinan perempuan adalah seni untuk mengolah rasa yang menimbulkan perasaan bahwa bekerja harus sesuai aturan. Kelemahannya adalah perempuan cenderung merasa bersalah karena meninggalkan keluarga, memiliki peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan mencari nafkah.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Rachmawati (2014) mengenai *leadership development experiences of women leaders in state-owned*

enterprises in Indonesia menghasilkan bahwa *networking* merupakan salah satu cara menjawab tantangan serta menjadi pendukung kesuksesan yang dimiliki perempuan sebagai pemimpin yang mana mereka belajar untuk mengembangkan tim nya melalui jaringan yang mereka miliki. Sementara itu, mereka juga bersosialiasi dengan para praktisi di industrinya dan mereka belajar bagaimana cara mengelola perusahaan. Hadary & Henderson mengatakan kesuksesan perempuan dalam berbisnis yakni mereka banyak bergabung dengan organisasi yang profesional di industrinya, bergabung dengan komunitas untuk belajar dan juga mendapatkan visibilitas. Membangun jaringan yang luas dalam bisnis dapat membantu individu memahami tujuan perusahaan dan membuat koneksi yang diperlukan dalam membangun karier.

Tidak hanya itu, kedudukan perempuan menjadi seorang pemimpin tentunya dapat menjadi *role model* atau panutan untuk orang lain. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Rachmawati (2014) menghasilkan bahwa seorang pemimpin perempuan memiliki sifat yang konsisten termasuk kepada anak-anaknya, karena mereka percaya saat mereka menjadi panutan yang baik untuk anak-anaknya maka ia bertindak sebagai pemimpin. Responden lainnya mengatakan bahwa orang tua mengajarkan jika mereka dapat menjadi panutan untuk saudara perempuannya maka dari itu mereka sudah menjadi pemimpin sejak usia dini, karena mereka percaya bahwa seorang pemimpin dapat menjadi *role model* atau panutan untuk orang lain dan yang paling penting ialah bagaimana perempuan memotivasi diri sendiri dan menjadi teladan bagi orang lain.

Oleh karena itu, beberapa upaya yang perlu di lakukan pada masa mendatang adalah dengan meningkatkan kondisi terutama posisi perempuan dengan (Aripurnami, 2013):

1. Peningkatan kapasitas perempuan melalui pelatihan-pelatihan yang berkesinambungan untuk menyiapkan mereka melatih yang lain. Jumlah perempuan yang semakin baik kapasitasnya meningkat, maka dapat meningkat pula jumlah pemimpin perempuan.
2. Pemimpin menyiapkan kader dan anggotanya untuk memiliki pemahaman mengenai masalah atau kendala yang dihadapi

- perempuan. Misalnya seperti isu seksualitas, biseksual, *transgender*, atau isu-isu keagamaan seperti *jilbabisasi* serta perda syariah.
3. Program intervensi pada sikap komunitas, para pengambil-keputusan dan kebijakan dari tingkat desa sampai distrik, bahkan nasional yang didorong oleh perempuan-perempuan yang sudah baik kapasitasnya.
 4. Mekanisme pertemuan secara berkala dan terjaga kontinuitasnya untuk berbagi pengalaman kerja di wilayah masing-masing. Hal tersebut memperkuat jaringan kerja yang terbagi berdasarkan isu kerjanya, seperti kesehatan dan hak reproduksi, partisipasi politik, kebijakan dan sebagainya.
 5. Mengadakan refleksi atas kerja organisasi dan kelompok perempuan secara berkala baik mengenai kepemimpinan maupun strategi kerja yang akan diambil.

Partisipasi perempuan pada posisi kepemimpinan di Indonesia saat ini semakin meningkat, terutama di kota-kota besar. Beberapa contoh sosok perempuan yang telah mencapai status kepemimpinan yang dibahas dalam buku ini yaitu Linda Gumelar sebagai Ketua YKPI (Yayasan Kanker Payudara Indonesia), Amalia Yaksa (*Vice President Sales, Distribution & Center*), Rosel Lavina (*Vice President Corporate Affairs - Food Ecosystem*), Ari Kartika (*General Manager Marketing & Commercial Perum Perumnas*), Ucita Pohan (*Radio Announcer & Influencer*), Wulan Tilaar (Penerus Martha Tilaar), dan Angkie Yudistia (Staff khusus Presiden dan pendiri Thisable enterprise). Sosok-sosok tersebut membuktikan bahwa seorang perempuan dapat mencapai kepemimpinan dalam industri yang didominasi oleh laki-laki dan perempuan.

Referensi

- Aluy, C.A., Tulung, J.E., & Tasik, H.H.D. (2017). Pengaruh Keberadaan Wanita Dalam Manajemen Puncak Dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan (Studi Pada BUMN dan Bank Swasta Nasional Devisa di Indonesia). *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.2. ISSN : 2303-1174
- Annur, C.M. (2 November 2019). Cuma 20% di level tengah mengapa perempuan penting. Diperoleh pada 12 Februari 2020, dari : <https://katadata.co.id/berita/2019/11/02/cuma-20-di-level-tengah-mengapa-perempuan-penting-pimpin-perusahaan>

- Aripurnami, S. (2013). Transformasi Gerakan dan Menguatnya Kepemimpinan Perempuan. *Jurnal Pengembangan Pemikiran Feminis*. Vol 02. Diperoleh pada 23 Februari 2020, dari : http://www.wri.or.id/files/Jurnal_Afirmasi_2_WRI.pdf#page=66
- Dewi, Y. & Rachmawati, R. (2014). Leadership development experiences of women leaders in state-owned enterprises in Indonesia. *The south east asian journal of management*. Vol 8. No. 2. Diperoleh 11 Februari 2020, dari <http://www.ijil.ui.ac.id/index.php/tseajm/article/viewFile/3940/3087>
- Fitriani, A. (2015). Gaya Kepemimpinan Perempuan. *Jurnal TAPIS*. Vol 11 No.2. Diperoleh 11 Februari 2020, dari file:///Users/widyanatassharachim/Downloads/845-1440-1-SM.pdf
- Grant Thornton. (March, 2019). *Women in business: building a blueprint for action (pdf file)*. Diperoleh 10 Februari 2020, dari https://www.grantthornton.global/globalassets/global-insights--do-not-edit/2019/women-in-business/gtil-wib-report_grant-thornton-spreads-low-res.pdf
- Hakiki, G. & Supriyanto, S. (2018). *Profil Perempuan Indonesia 2018*. Jakarta, Indonesia: Kementerian pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak(KEMENPPPA) ISSN: 2089-3515
- Hakiki, G., Supriyanto, S., Ulfah, A., Prastiwi, D., Larasati, W & Khoer, M. I. (2019). *Profil Perempuan Indonesia 2019*. Jakarta, Indonesia: Kementerian pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak(KEMENPPPA) ISSN: 2089-3515
- Hidayat, F. (8 Maret 2018-a). Kehadiran Pemimpin Perempuan Tingkatkan Kinerja Perusahaan. Diperoleh pada 12 Februari 2020, dari : <https://www.beritasatu.com/ekonomi/482207/kehadiran-pemimpin-perempuan-tingkatkan-kinerja-perusahaan>
- Hidayat, F. (21 April 2018-b). Wanita Indonesia Duduki 43% Posisi Manajemen Senior Perusahaan. Diperoleh pada 12 Februari 2020, dari : <https://www.beritasatu.com/ekonomi/482207/kehadiran-pemimpin-perempuan-tingkatkan-kinerja-perusahaan>
- Jumlah Penduduk Perempuan Mulai 2032 Lebih Banyak dari Laki-Laki. (22 Oktober 2018). Diakses pada 10 Februari 2020, dari <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2018/10/22/jumlah-penduduk-perempuan-mulai-2032-lebih-banyak-dari-laki-laki>
- Lidyah, R. (2017). Posisi Manajer Untuk Wanita: Kendala dan Pandangan Islam. *Jurnal kajian gender dan anak*. Vol.12 No.1. Diperoleh pada 12 Februari 2020, dari : <https://media.neliti.com/media/publications/177413-ID-posisi-manajer-untuk-wanita-kendala-dan.pdf>
- Riantoputra, C. D., & Gatari, E. (2017). Women Leaders in Indonesia: Current Picture and Strategies for Empowerment. *Current Perspectives on Asian Women in Leadership*. 55–70. doi:10.1007/978-3-319-54996-5_4
- Setyaningtyas, R.N., Handoko, T.H., & Harsiwi, Th. A.M. (2003) Perbandingan Kemajuan Karir Antara Manajer Wanita Dan Manajer Pria di Indonesia. *Jurnal of Business and Economic*. Vol. 7, No.2. DOI: <https://doi.org/10.24002/kinerja.v7i2.793>



Prita Kemal Gani



Prita Kemal Gani

Perempuan dalam Dunia Pendidikan dan Profesi Humas di Era Global

*Sri Ulya Suskarwati, Janette Maria Pinariya, Aldila Maharani Sutjipto,
Anita Yunia.*

“The faithful things in life make me feel I know what is
sweetness in life. If we never been in a faithful life, we don’t
know how sweet life is.”

Cantik paras, pikiran cerdas, sikap tegas, komunikasi lugas, adalah cerminan sosok berkelas. Lukisan hidup bernama perempuan yang mampu bersinergi dengan laki-laki dalam dunia sosial tak terbatas. Rasanya tidak berlebihan mengutip sepenggal ujaran Bung Hatta, siapa yang mendidik perempuan berarti mendidik satu bangsa. Kompetensi perempuan yang terasah, menggiring mimpi menjelma nyata. Mimpi seorang Prita Kemal Gani menjadi Guru, mengantarnya tidak sekadar memerankan sosok yang digugu dan ditiru, namun berhasil membangun ruang bagi mimpi-mimpi yang sama di luar sana. Menekuni profesi sebagai seorang hubungan masyarakat (humas) berhasil melanggengkan niat Prita dalam membangun dan mengelola kampus komunikasi bernama *The London School of Public Relations* (LSPR), yang kini

bertransformasi menjadi *LSPR Communication & Business Institute*. Telaah paduan kepemimpinan perempuan, kompetensi, pengelolaan, dampak dan tantangan, dalam bahasan komunikasi organisasi akan diulas pada *chapter* ini sebagai konsep pemberdayaan perempuan di era global.



Life & Career

Ibu, Sosok Inspiratif dalam Hidup dan Perjalanan Karir

Hidup bahagia dan menduduki puncak karir kiranya tidak selalu menjadi lukisan indah yang menggambarkan setiap langkah manusia. Terpaan ujian hidup, bisa saja menguatkan atau melemahkan. Keduanya adalah pilihan, dengan konsekuensi sebagai anugerah penuh berkah atau gegabah yang salah memilih langkah.

Prita merupakan satu-satunya anak perempuan dari lima bersaudara. Lahir pada tanggal 23 November 1961 dari pasangan Sudaryono (Ayah) yang berdarah Jawa, dan Tity (Ibu) berdarah Minangkabau. Sudaryono adalah seorang Penerbit dan Wartawan Suluh Indonesia. Kemandirian sang Ibu, menempa Prita kecil saat itu. Ketika usianya baru menginjak 5 tahun, ia harus pasrah melepas ayahnya menghadap Yang Maha Kuasa. Ibunya berusia 29 tahun dengan 4 orang anak dan sedang hamil 7 bulan, ketika ayahnya meninggal dunia. "Sungguh bukanlah hal yang mudah", kenangnya (P.K. Gani, komunikasi pribadi, 4 Februari 2020). Ditengah kerinduan gadis kecil akan kasih sayang kedua orang tua, kehidupan dijalaninya dengan hanya bersandar pada seorang Ibu. Berat untuk sang Ibu, begitu juga untuk Prita kecil.

Moment itu diistilahkan Prita sebagai *turbulence* dalam hidupnya. Guncangan hebat akibat angin kencang, badai dan awan tebal, yang kerap membuat penumpang pesawat panik. Namun ibarat seorang Pilot pesawat, sang Ibu tahu rute penerbangan terbaik yang diperkirakan dapat mengurangi dan melewati *turbulence* tadi. Sekaligus memasang sabuk pengaman bagi anak-anaknya, agar terbang dalam cuaca baik dan sampai ke bandara tujuan.

Pengalaman sebagai pekerja yang dimiliki Ibunda, menjadi fondasi kuat dalam membangun kembali keluarga kecilnya sepeninggal sang Ayah. Kata-kata Ibu yang melekat dalam benaknya adalah, harus menjadi perempuan yang kuat. "Karena *turbulence* itu bisa datang kapan saja", tambahnya (P.K. Gani, komunikasi pribadi, 4 Februari 2020). Tak heran jika ia tergambar sebagai salah satu sosok perempuan kuat.

Prita menikah dengan laki-laki yang dicintainya, Kemal Effendi Gani, pada tahun 1992. Pasangan yang turut menuntunnya menapaki tahapan-tahapan karier dalam hidup Prita. Berprofesi sebagai Wartawan, kemudian kini dikenal sebagai Pemimpin Redaksi dan Pemimpin Umum Majalah SWA. Karunia terindah makin membuncah, ketika Prita dan Kemal dianugerahi Ghina Amani Kemal Gani, Raysha Dinar Kemal Gani, dan Fauzan Kanz Kemal Gani. Tiga orang buah hati penyempurna cinta, dari janji setia Kemal dan Prita.

Prita sebenarnya bukanlah sosok melankolis yang suka menggambarkan dirinya sebagai perempuan penuh perjuangan di awal kehidupannya. Ia tak pernah ingin menyusun kata-kata nelangsa, hanya untuk mendapatkan iba. Apalagi bermaksud menceritakan kesusahan masa lalu sebagai komoditi, meski terkadang dijadikan motivasi. Tidak hanya Prita, Kemal sang suami juga memiliki tipe yang sama. “Papa dan Mama, *ga* pernah ceritain dulu susahnya seperti apa”, kata Ghina (G.A.K. Gani, komunikasi pribadi, 27 Februari 2020) anak Sulung Prita. “Yang sering diingatkan adalah kesuksesan merupakan buah dari sebuah proses yang panjang, bisa jadi prosesnya tidak mudah dan kita harus mampu melewatinya”, tambahnya (G.A.K. Gani, komunikasi pribadi, 27 Februari 2020). Jadi siapkah setiap orang menjalani proses yang mungkin tidak sesuai perkiraan, untuk memetik buah keberhasilan?

Mengenal perempuan inspiratif seperti Prita, membawa penelusuran pada tokoh yang dikaguminya. Salah satunya adalah Mien Uno. Baginya, Bu Mien (sapaan akrab penulis) telah berhasil mengantarkan kesuksesan anaknya, di tengah kesibukan yang kerap dijalani. Menjadi seorang pengusaha, pakar etiket dan kepribadian yang secara terjadwal membawanya ke beberapa lokasi untuk mengikuti *sharing session*, pastilah menyita waktu dan tenaganya. Namun anak-anaknya tumbuh menjadi profil sukses.

Tokoh lainnya yang dikagumi Prita adalah Hillary Clinton. Perempuan yang pintar dan sukses mendampingi Bill Clinton, mantan Presiden Amerika. Jika Mien Uno menginspirasi atas keberhasilan mendidik anak hingga sukses, Hillary menorehkan kekaguman Prita akan sikap yang dipandanginya sebagai posisi yang tepat dalam kedudukannya sebagai seorang istri. Hillary tidak pernah merasa lebih pintar dari suami, dalam pandangan Prita. Bahkan saat

masa krisis rumah tangga yang membelalakan mata dunia, Hillary memilih untuk mengalah. Bagi Prita, Hillary menunjukkan bagian sikap bijaksana, dari seorang istri yang berjuang agar suami dapat menggapai posisi nomor satu di Amerika.

Sosok inspiratif dalam keluarga dan tokoh perempuan lainnya, mengukir pribadi Prita yang hampir serupa dengan mereka. Sosok perempuan, istri, dan ibu yang kuat. Sentuhan perempuan dalam keluarga, adalah kunci kesuksesan diri, anak-anak, dan suami. Sejauh mana pun perempuan melangkah pergi, maka utamanya akan kembali ke rumah menjalankan fitrah. Keluarga adalah kumpulan kecil yang mengasah perempuan menjadi pemimpin hebat. Dalam keluarga, tercipta rasa kasih dan terpupuk jiwa asuh.

Pahatan indah dalam sosok Prita, mengukirnya menjadi seorang perempuan kuat yang asih pada keluarga. Konsep keluarga terbawa pula dalam perjalanan karier Prita. Membangun dan mengelola *civitas* akademika di LSPR, layaknya sebuah keluarga. "Nilai kekeluargaan di LSPR itu bukan *lip service*", imbuhnya. Pernyataan ini mengemuka tatkala ia merasa bahwa banyak perusahaan atau organisasi lainnya, juga mengangkat konsep 'kekeluargaan' namun tidak terealisasi pada kenyataannya.

"Saya melihat konsep kekeluargaan yang sesungguhnya di LSPR", tambah Prita. Ia mencontohkan bahwa dalam keluarga ada perasaan selalu ingin bersama, terkadang rindu terasa jika lama tidak bersua. Tidak hanya di lingkungan kampus ketika mengisi sesi perkuliahan, perjumpaan kerap tercipta setelah jam kuliah usai. Eratnya rasa kekeluargaan di antara dosen, staf, manajemen, bahkan mahasiswa memandu kerja sama yang solid dan berusaha menghindari konflik. Layaknya sebuah keluarga, konflik bisa terjadi kapan saja. Namun apa pun bentuk konfliknya, rasa kasih sayang menjadi solusi mencari jalan keluarnya.

Membangun LSPR bukanlah perjalanan mudah bagi Prita. Mimpi menjadi Guru sempat terbentur, karena ibunya mengarahkan Prita untuk membangun bisnis sendiri. Latar belakang pendidikan dengan konsentrasi *Public Relations* (PR), Sarjana lulusan *London City College of Management Studies* ini, memupuk jiwa kehumasannya. Setelah menyelesaikan pendidikan

selanjutnya bergelar MBA, dari *International Academy of Management & Economics*, di Manila-Filipina, Prita makin memahami bahwa komunikasi menjadi konsep penting disegala aspek dunia sosial. Pemahaman inilah yang kemudian memandunya bergerak di dunia pendidikan.

Berawal di tahun 1992, membuka program kursus singkat di area sekira 12 meter persegi di Wisma Metropolitan Jakarta, menjadi jejak awal LSPR hingga mengantongi ijin menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Komunikasi (STIKOM). Kemudian berdasarkan Keputusan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi, Nomor 1035/KPT/I/2019, ditetapkan perubahan bentuk STIKOM LSPR menjadi Institut Komunikasi dan Bisnis LSPR. Penyerahan Surat Keputusan (SK) Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi, tanggal 12 November 2019, menguatkan keberadaan LSPR kini sebagai Institut Komunikasi dan Bisnis.

Tidak hanya bergelut dalam profesi PR dan mengembangkan dunia Pendidikan, namun Prita juga aktif terlibat dalam kegiatan sosial sebagai *The Founder and Advisory member of The London School Autism Awareness Centre (LSCAA)*. LSCAA merupakan salah satu bentuk pengabdian masyarakat yang dibangun LSPR pada tahun 2008. Dengan kepedulian pada keberadaan individu autistik di Indonesia khususnya di Jakarta. Pemahaman tentang *autism*, cara menerimanya dan bagaimana berkontribusi dalam kehidupan mereka menjadi salah satu dasar penting yang dibangun dalam kegiatan ini.

Key Leadership Challenges

Konsep Kunci: Profesi, Mimpi, dan Eksistensi

Ketika Prita memutuskan untuk berkontribusi dalam dunia pendidikan, ia menggabungkan profesi PR dan cita-citanya menjadi seorang Guru. Konsep-konsep yang memandunya adalah:

- Menjalankan profesi dan menggali mimpi
- Mendirikan dan mengelola sekolah komunikasi
- Membangun kultur dan menjaga eksistensi

Profesi dan Mimpi

Kecintaan dan ketekunannya pada dunia kehumasan sudah tidak perlu diragukan lagi. Nama Prita Kemal Gali, MBA, MCIPR, APR, sudah sangat akrab di telinga para pelaku humas. Tidak hanya dalam lingkup lokal Indonesia, namun juga menggema di dunia internasional. Demikian pula keberadaannya dalam dunia pendidikan. Sederet gelar dan penghargaan diraih Prita, baik di dalam maupun luar negeri. Seperti dikutip dalam laman LinkedIn Prita, diantaranya sebagai *Founders for Board Dewan Perguruan Periklanan (Advertising Association)*, *Counselor Asosiasi Perguruan Tinggi Swasta Indonesia Wilayah III*, *President ASEAN PR Network*, *Dewan Kehormatan PERHUMAS Pusat*, *Founder Indonesia Drama Educators Association (IDEAL)*.

Sementara penghargaan yang diraih Prita, seperti *Appreciation from The Embassy of Republic of Korea "K-Culture Supporters"*, *ASEAN People Award 2015*, *EY Entrepreneurial Winning Women Asia Pacific - Class of 2015*, *PR Person 2014 from The Union of Media Publisher (SPS)*, *Award for Special Need Advocacy from College of Allied Educators (CEA)*, *Symbolic Appreciation for National Revival 2012*, *Indonesian Women Award 2012*, *Excellent Contributions on the field of Public Relations serving world communities Global Muslim Public Relations Award*, *Outstanding Entrepreneur Award Asia Pacific Entrepreneur Award*, *Best Entrepreneur Stevie Awards for Women in Business*, *Achievement Award for Education Category from PERHUMAS*, *Best Practice in Public Relations and Communications Profession Institute of Public Relations Malaysia (IPRM)*, *Education Professional Award 2000 from Pandu Citra Indonesia*, *Regional Delegate-at-Large (Asia) For Global Alliance for PR & Communication Management*.

PR dan industri komunikasi merupakan dua konsep yang tidak terpisahkan. Bagi profesi ini, salah satu keterampilan utama yang digunakan dalam membangun relasi dengan publik adalah komunikasi. Baik berkomunikasi atas nama dirinya sendiri, maupun mewakili Lembaga atau organisasi lainnya. Fitch (2016, p. 10) menyatakan

" ... given the significance of interprofessional competition for the development of a professional occupational identity (Abbott, 1988), it is revealing to consider both how the emergent public relations industry related to and attempted to distinguish itself from fields such as

journalism, advertising, marketing, and other media and communication industries by claiming a particular and unique field of expertise”.

Tidak banyak saat itu yang menekuni profesi PR seperti Prita. Padahal profesi ini dibutuhkan untuk menciptakan keterhubungan antara sebuah organisasi atau Lembaga dan publiknya. Hal ini sejalan dengan ungkapan Seitel (2016, p. 2-4) mengenai *public relations*. Ia menguraikan bahwa konsep kehumasan merupakan sebuah proses komunikasi strategis dalam membangun hubungan antara organisasi dan publiknya. Lebih lanjut diuraikannya, bahwa
“... public relation is, indeed, a ‘strategic’ process, which focuses on helping achieve an organization’s goals. Its fundamental mandate is ‘communications’, and its focus is ‘building relationships’ ...Public relation is a planned process to influence public opinion, through sound character and proper performance, based on mutually satisfactory two-way communication”.

Profesi PR terus berkembang dinamis. Beradaptasi dengan era 4.0, menurut Prita, PR dituntut memiliki keahlian yang kompleks. Pernyataan ini dikutip dari metroballi.com (“Tantangan Humas Makin Kompleks di Era Digital, Prita Kemal Gani sebut 10 Skill ini Harus Dimiliki”. 2020), ketika Ia memberikan sambutan pada acara pelantikan Pengurus Cabang Perhimpunan Hubungan Masyarakat (Perhumas) & Perhumas Muda Denpasar – Bali, 1 Maret 2020. Selaku Dewan Kehormatan Perhumas Pusat, Prita menyatakan terdapat tiga PR *Insight* di era digital. Yaitu, *build important relationship, endorse friendship* dan *build good image*. Selanjutnya, PR juga harus memiliki 10 (sepuluh) kompetensi yaitu, *relationship skill, leadership skill, research skill & analysis, resource skill, multimedia development skill, written & verbal communication skill*. Ia juga menambahkan bahwa PR wajib memiliki *management skill, multicultural & culture adaptable, entrepreneurial skill, finance & budgeting skill*.

Memahami bahwa profesi PR menjadi salah satu profesi yang penting dalam industri, memacu Prita saat itu untuk membangun lembaga pendidikan berkonsep kursus PR. Uraian singkat mengenai awal berdiri lembaga ini telah disinggung di awal tulisan. Dimulai tahun 1992, beroperasi di ruangan yang tidak terlalu luas di Wisma Metropolitan Jakarta. Untuk memenangkan persaingan dalam dunia Pendidikan, saat itu Prita telah pembeda dengan

konsep pendidikan sejenis. Ia mengadopsi kurikulum serta para pengajar dengan kombinasi dalam dan luar negeri. Prita termasuk salah satu pengajar, berbekal ilmu PR yang didapatkannya.

Sang Ibu memang menghendaki Prita memiliki usaha sendiri. Sementara, cita-citanya ingin menjadi seorang Guru. Ia menjalankan profesinya sebagai PR, namun ingin pula mengikuti orang tua sebagai pengusaha. Padahal, hati kecilnya ingin menjadi Guru. Sebuah kombinasi profesi dan mimpi yang terus digali Prita. Hingga kursus PR yang didirikan dan dikelolanya, menjadi muara dari kedua kombinasi tersebut. Membangun Lembaga kursus adalah cikal bakal landasan usaha Prita di dunia pendidikan. Membangun usaha yang disemayamkan sang Ibu dalam pemikirannya sejak dulu. Menjadi salah satu pengajar di lembaga pendidikan yang ia bangun sendiri, adalah muara dari keinginan dan mimpi Prita kecil sebagai seorang Guru.

LSPR, Transformasi Lembaga Kursus hingga Menjadi Kampus

Keberadaan lembaga kursus PR yang didirikan oleh Prita, membuka peluang



pendidikan bagi para pelaku kehumasan yang ingin mempertajam landasan keilmuannya. Mengadopsi 60% kurikulum pendidikan London dan 40% kurikulum pendidikan nasional, serta sebagian besar Pengajar berasal dari luar negeri, menjadi daya tarik yang unggul dalam industri pendidikan saat itu. Kualitas dan komitmen dalam menjalankan LSPR, mengantar ke jenjang berikutnya sebagai lembaga pendidikan diploma pada tahun 1994.

Berhasil meyakinkan pemerintah bahwa PR adalah keilmuan yang bermanfaat bagi masyarakat, membawa LSPR menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Komunikasi (STIKOM) pada tahun 1999. STIKOM LSPR menempati tiga kampus, yakni di Wisma Dharmala Sakti (Kampus A), Gedung Dewan Pers

(Kampus B), dan Menara Kebon Sirih (Kampus C). LSPR saat itu membuka 4 (empat) jurusan yaitu *Public Relations, Marketing, Advertising, dan Mass Communications*.

Tidak berhenti menjejakkan kaki di tempat yang sama, pada tahun 2002, LSPR kembali memulai komitmen untuk *Postgraduate Programme*. Selanjutnya tahun 2016, LSPR membuka program S1 berbasis *e-learning* yang berpusat di Bali. LSPR Bali merupakan cabang dari LSPR Jakarta yang memiliki beberapa program unggulan. Seperti, S1 Ilmu Komunikasi dengan metode 100% *Online Learning* atau *Blended Learning* (50% *online* dan 50% *offline*). Selain itu juga terdapat Program Vokasi jurusan *Public Relations Officer* (Pendidikan 1 tahun dan Sertifikasi Profesi, serta *On Job Training*), Kursus Bahasa Asing yang meliputi *English for Business, Arabic, Mandarin, Rusia dan Belanda*, serta berbagai program unggulan lainnya.

LSPR semakin memantapkan diri dalam ranah komunikasi dengan hadir di Bekasi pada tahun 2019. 8 (delapan) jurusan yang terdapat di dua lokasi kampus yakni Sudirman Park Jakarta dan Trans Park Juanda Bekasi, adalah *Public Relations and Communication, Marketing Communication, International Relations, Mass Media and Communication, Digital Media Communication and Advertising, Performing Arts Communication, Hospitality Communication Management & MICE*, dan *Entrepreneurship Business Communication*. 4 jurusan terakhir hanya dapat ditemukan di LSPR Trans Park Bekasi. Kampus baru ini memiliki 12 lantai untuk proses belajar mengajar, termasuk di dalamnya ruangan *TV Studio & Film Production, Post Production & Animation, Studio Recording & Mixing, Studio Radio*, dan *Life Drawing Studio*. Dilengkapi juga dengan perpustakaan serta auditorium yang dapat menampung lebih dari 400 orang.

Keberadaan LSPR sejak berkecimpung sebagai lembaga pendidikan, berpayung pada Yayasan Pesona Pribadi Sejahtera. Kemal Effendi Gani sebagai Ketua Pembina dan memosisikan Prita sebagai *Founder & Director* LSPR. Kolaborasi dan kerja sama keduanya, menciptakan tahapan-tahapan peningkatan yang kian menunjukkan keberadaan dalam industri pendidikan yang tidak bisa dipandang sebelah mata.

Berdasarkan Keputusan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi, nomor 1035/KPT/I/2019, selanjutnya ditetapkan perubahan bentuk STIKOM LSPR menjadi Institut Komunikasi dan Bisnis LSPR. Penyerahan Surat Keputusan (SK) Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi, tanggal 12 November 2019. Keputusan ini secara seremonial diserahkan kepada Ketua Pembina Yayasan Pesona Pribadi Sejahtera Kemal Effendi Gani dan *Founder & Director* LSPR Prita Kemal Gani MBA, MCIPR, APR. Perubahan LSPR menjadi Institut mendapat Prita sebagai *Founder & CEO* LSPR.

Institut Komunikasi dan Bisnis LSPR yang kemudian dikenal sebagai LSPR *Communication & Business Institute*, menyelenggarakan 7 (tujuh) Program Studi. Meliputi Ilmu Komunikasi Program Magister, Ilmu Komunikasi Program Sarjana, Ilmu Komunikasi Program Sarjana Program Pendidikan Jarak Jauh yang diselenggarakan di Provinsi Bali, Desain Komunikasi Visual Program Sarjana, Manajemen Program Sarjana, Pariwisata Program Sarjana, dan Bisnis Jasa Program Sarjana.

Eksistensi dengan Membangun Kultur dalam Mengelola Struktur

Perjalanan yang telah ditempuh LSPR sejak berdiri tahun 1992, adalah gambaran kerja keras dari semua pihak yang berkontribusi. Tidak hanya Prita sebagai Pendiri, namun seluruh *stakeholder* turut menjejakkan kaki dan menyumbangkan pemikirannya demi eksistensi LSPR dalam industri. Perubahan LSPR dari STIKOM menjadi Institut, tentunya menjadi pemikiran baru dalam pengelolaannya. Menjalankan Fakultas Komunikasi dan Fakultas Bisnis dalam satu atap, adalah tantangan bukan keluhan.

Bagi Prita, memimpin dan mengelola sebuah organisasi adalah seni dan dibangun sebagai sebuah kultur dalam organisasi. Seorang pemimpin dianalogikannya sebagai *Conductor*. Layaknya seseorang yang memimpin sebuah konser musik. Musik merupakan rangkaian nada-nada yang harmoni, sehingga menjadi alunan suara yang indah. Nada-nada tersebut tidak selalu berada dalam notasi yang sama, *pun* tidak selalu bersumber pada alat musik yang serupa. Keindahan musik yang terdengar, justru dari harmonisasi notasi dan suara yang berbeda-beda.

Analogi ini tepat diimplementasikan dalam memimpin sebuah organisasi. Prita mencontohkan, ada masanya di mana suatu departemen dalam organisasi harus naik karena memainkan nada tinggi. Ada kalanya pula suatu departemen merendah, karena beresonansi mencipta nada-nada rendah. Setiap pemain musik harus mampu membaca dan memahami partitur (tulisan nada, penulis). Partitur tersebut akan membantu seluruh *ensemble* menghasilkan musik yang indah. Pemimpin yang baik harus mengemas Visi dan Misi organisasi menjadi bentuk partitur yang memandu seluruh perangkat organisasi. Pemahaman para perangkat akan menciptakan kolaborasi yang apik, dan berkontribusi sesuai dengan arah masa depan organisasi. Serupa dengan kutipan Mainemelis et al (2015)

“creative leadership in organizations depends on creative and supportive contributions, operating in a collaborative context. The leader directs by focusing a creative vision through the works of others, fostering creativity of other’s in the work context, and integrating and synthesizing their own and others’ creative contributions” (Mikhahail and Aquino, 2019, p. 18).

Memerankan posisi *Conductor* dalam memimpin LSPR bukan hal yang mudah, namun tidak berarti tak bisa dilakukannya. Sosok pemimpin yang mengarahkan, membimbing, dan mengontrol seluruh aktivitas bermuara kepadanya. Hal ini justru akan memudahkan, bila dibandingkan memiliki beberapa *Conductor* dalam satu konser musik. “Bila ada lebih dari satu pemimpin, pemain musik malah akan bingung”, tegasnya (P.K. Gani, komunikasi pribadi, 4 Februari 2020). Ia berusaha untuk membangun kepercayaan seluruh perangkat dalam organisasi, bahwa sebagai pemimpin, Prita akan membawa LSPR ke arah yang sesuai dengan tujuan. Mikhahail dan Aquino (2019, p. 80), menyatakan bahwa “... *to build an open, innovative culture, the creative leader creates trust through authenticity and a transformational vision*”.

Masih dalam analogi yang sama, Prita mengelola struktur LSPR dengan memilih tim yang memiliki kompetensi di bidangnya masing-masing. Ia menentukan tim yang memainkan alat-alat musik. Prita mencontohkan, “ada tim piano, tim *bass*, tim *violin*, dan sebagainya” (P.K. Gani, komunikasi pribadi, 4 Februari 2020). Berdasarkan arahannya, semua tim bersama-sama

mengerjakan dan memainkan alat musiknya untuk mencipta nada-nada yang terdengar indah. “Segala sesuatu, jika dikerjakan bersama-sama pada waktu dan ritme yang sama, hasilnya akan luar biasa”, tambahnya (P.K. Gani, komunikasi pribadi, 4 Februari 2020). *Bak* gelombang laut yang mampu memecahkan batu dan pulau. Inilah kultur LSPR yang secara berkesinambungan disematkan oleh Prita.



“Culture is often said to be “how we do things around here,” not sometimes, but regularly and continuously. The power of culture is that it affects us in ways that are important to a company, and often without our awareness. We stop questioning how things are done; we just do it that way. We accept, or at least do not fight, company values, even if we don’t fully agree with them. And, we teach those same values to newcomers and, sometimes, don’t even know why we do this!” (Peters, 2019, p. 64).

LSPR dikelola untuk terus berkembang dan berkelanjutan dalam dunia pendidikan. Eksistensinya terpola dari kultur yang dijalankan dalam organisasi. Satu *conductor* atau pemimpin yang akan mengelaborasi seluruh anggota organisasi untuk bekerja bersama-sama, adalah kultur yang dibangun. Tidak hanya untuk memperkuat struktur sebagai landasan operasional, namun sebagai pondasi yang kuat menghadapi kompetisi di masa yang akan datang. Kultur sebagai nilai yang akan selalu dijunjung oleh *shareholder* maupun *stakeholder*.

Kompetensi Perempuan sebagai Pribadi dan Pemimpin Organisasi

Intuisi dan Persuasi

Bagaimana seorang pemimpin dalam perspektif Prita ketika menentukan seseorang sebagai perangkat yang tepat dalam organisasi? Berkaca dengan apa yang telah ia lakukan di LSPR, Prita menyadari bahwa intuisi bukanlah hal yang klasik. Ia menjelaskan, “jadi selain menggunakan *strategic thinking*, seorang pemimpin juga harus menggunakan nalar atau intuisinya” (P.K. Gani, komunikasi pribadi, 4 Februari 2020).

Menurut Albert Einstein (1879-1955, dalam Sukmana, 2012) “satu-satunya yang berharga di dunia ini adalah intuisi Berpikir intuitif merupakan suatu karunia mulia (*a sacred gift*) yang dianugerahkan Tuhan kepada setiap

individu, namun cenderung diabaikan dalam masyarakat yang lebih menghargai berpikir rasional” (p. 4-5).

Intuisi tidak datang secara mendadak dan muncul begitu saja. Prita mengasahnya melalui berbagai informasi dan diskusi. Ia selalu bersifat terbuka untuk mendiskusikan topik-topik yang terkait dengan pengembangan dan kemajuan LSPR. Menurut Prita, seorang pemimpin harus mampu melihat, memahami dan membaca hal-hal yang tidak terlihat, tidak terdengar, serta tidak tertulis. Informasi bisa bersumber dari siapa saja dan melalui media apapun. Demikian pula saat diskusi, bisa menjadi masukan dan materi argumentasi dalam berbagai bentuk.

Suami adalah teman diskusi terbaik bagi Prita. Ia dapat mendiskusikan apapun dengan nyaman, karena pasangannya adalah sosok yang ia percaya. Ghina juga membenarkan hal ini, karena dirinya kerap melihat Ayah dan Ibunya berdiskusi. “Setiap hari mereka selalu diskusi bareng, meski terkadang berbeda pendapat”, terangnya (G.A.K. Gani, komunikasi pribadi, 27 Februari 2020). Berdiskusi tidak harus dengan orang yang memiliki pemikiran yang sama menurut Ghina. Ia mencontohkan bahwa Prita dan suami bukanlah dua sosok dengan pemikiran yang selalu sama. Katanya, “*it’s always nice* kalau kita punya sudut pandang yang berbeda. Kita bisa ambil *point of view* orang lain, dan diadaptasikan dengan cara pandang kita sendiri” (G.A.K. Gani, komunikasi pribadi, 27 Februari 2020).

Pemikiran-pemikiran Prita salah satunya muncul karena dalam diskusi dan menerima informasi, ia juga bersedia untuk mendengarkan. Dalam prinsip *interpersonal communication*, konsep mendengarkan menempati posisi yang cukup tinggi. *Michael Hoppe of the Center for Creative Leadership has defined active listening as “... a person’s willingness and ability to hear and understand. At its core, active listening is a state of mind... It involves bringing about and finding common ground, connecting to each other, and opening up new possibilities”* (Cardon, 2017, p. 38).

Berbekal informasi dan diskusi, serta membaca guratan fenomena yang terjadi di luar sana, membuat intuisi Prita terasah. Namun ia juga menyadari bahwa tidak selalu intuisinya benar. “Terkadang intuisi juga bisa salah”,

ungkapnya (P.K. Gani, komunikasi pribadi, 4 Februari 2020). “Tapi *most of time*, intuisi saya itu bisa benar, karena di-*grooming*”, ungkapya kembali. Maksudnya, ketika ia memilih suatu potensi yang menurut nalarnya bisa dikembangkan, maka Prita juga membimbing dan mengarahkan yang bersangkutan hingga mencapai *objective* yang diharapkannya.

“Rational decisions are based on objective experience and information; intuitive decisions are based on subjective experience or the feelings of the decision maker. Unlike the rational mode, which is used consciously and only if believed to be necessary, the intuitive mode operates automatically at all times. The rational mode of decision making is a slow and deliberate process that requires effort to make the necessary comparisons, calculations, and trade-offs. The intuitive mode, on the other hand, is fast and effortless, and the decisions it comes up with are not based on comparisons or calculations but on holistic impressions” (Young, 2017, p. 208).

Pijakan dalam pengambilan keputusan intuitif kerap berbenturan dengan pemikiran rasional. Berdasarkan konsep yang terurai di atas, dimaknai bahwa intuisi memang berbanding terbalik dengan pemikiran rasional. Intuisi mengarahkan kepada konsep yang bersifat subyektif, sementara rasional melibatkan objektivitas yang lebih bersifat umum.

Setiap hal yang dianggap dapat menunjang target capaian LSPR, dikomunikasikan Prita kepada seluruh perangkat dalam organisasinya. Kekuatan komunikasi, seperti dalam paparan di awal, dipercaya berguna dalam segala aspek. Keterampilan seseorang berkomunikasi akan makin melancarkan capaian sasaran yang diharapkannya. Berbekal ilmu PR yang dialami Prita sebelumnya, tidak heran bila kemampuan berkomunikasi menjadi salah satu modalnya dalam mengelola organisasi.

Sebagai seorang pimpinan, keterampilan komunikasi untuk mengajak, mendorong, dan memengaruhi dibutuhkan Prita dalam menjalankan roda organisasinya. Di sinilah komunikasi persuasi berperan sebagai teknik Prita mengarahkan tim mencapai tujuan. Perloff (2017, p. 4) menyatakan bahwa *“persuasion is the study of attitudes and how to change them”*. Komunikasi persuasif didefinisikan sebagai bentuk komunikasi yang memiliki tujuan

khusus guna merubah perilaku target sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Soemirat, 2014). Teknik ini umumnya digunakan para *Marketing, Sales*, bahkan PR untuk mengajak klien atau konsumen menggunakan produk atau jasa yang ia tawarkan. Komunikasi persuasif sangatlah penting bagi mereka yang tugasnya menjual atau menawarkan sesuatu.

Mengarahkan sejumlah orang dalam organisasi memang membutuhkan keterampilan tersendiri. Prita menanamkan pemahaman ini dalam rangka mencapai tujuan bersama. Ia mengungkapkan, “teknik ini digunakan agar seluruh penumpang di dalam gerbong memiliki tujuan yang sama” (P.K. Gani, komunikasi pribadi, 4 Februari 2020). Meski terkadang, sebelum sampe tujuan, beberapa penumpang menghendaki berganti arah dan membuat *shortcut*, karena perjalanan yang ditempuh cukup panjang untuk sampe ke tujuan.

Mengimplementasikan komunikasi persuasif dalam organisasi digambarkan Prita tidak selalu berjalan sesuai rencananya. Ia menyimbolkan fenomena ini sebagai dinamika pekerjaan, yang seringkali juga terjadi dalam kehidupan. “Ada juga penumpang yang akhirnya minta turun, sebelum sampai tujuan”, katanya (P.K. Gani, komunikasi pribadi, 4 Februari 2020). Memvisualisasikan cara kerja dalam mencapai tujuan, menurut pengalaman Prita, mampu membangun kepercayaan orang-orang dalam organisasi atas konsep yang ditawarkan. “Jadi memang yang paling penting itu *faith, you need a faith for your leader*. Semua ini bisa saya lakukan, karena *I have faith from my team, they have faith in me*”, sambung Prita (komunikasi pribadi, 4 Februari 2020).

Dinamika komunikasi dalam organisasi merupakan pelajaran berharga yang pada akhirnya menguatkan Prita sebagai seorang pemimpin LSPR. Selain penguatan diri, ia juga berserah kepada-Nya melalui doa. Ia mendoakan agar tim diberi kesehatan dan semangat, dan menyadari bahwa timnya pun akan mendoakan LSPR agar bisa mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan yang telah disusun bersama. “Ini juga yang membuat hidup lebih bermakna”, ucapnya (P.K. Gani, komunikasi pribadi, 4 Februari 2020).

Gaya persuasif yang melekat dalam diri Prita, juga terungkap pada cerita Ghina. Sebagai seorang anak, terkadang ia tidak mampu untuk ‘bernegosiasi’

memengaruhi ayahnya jika menginginkan sesuatu. “*I think, Mama juaranya kalau soal persuasif itu*”, kata Ghina (komunikasi pribadi, 27 Februari 2020). Ia mencontohkan, tidak mudah untuk memengaruhi sang Ayah dan Ghina tidak memahami bagaimana cara agar pesannya tersampaikan. “Mama selalu punya cara-cara tertentu untuk *influence* orang, mengajak orang dengan cara yang baik”, paparnya. Hal ini diakuinya karena beberapa orang mempersuasi dengan cara memaksa, bahkan kasar. Namun teknik persuasi yang dilakukan Prita melalui bahasa yang positif. Sehingga tidak jarang orang yang dipersuasinya memahami dan menyetujui pesan yang disampaikan. Ghina mengonsepkannya sebagai komunikasi dengan *way in the positive sides*.

Sisi positif yang dilekatkan dalam pesan-pesan komunikasi Prita, menggiring pemikiran lawan bicaranya akan hasil yang positif pula. “*No matter how bad the situation is*, Mama selalu dapat menggali hal-hal positif di balik suatu kejadian”, tambah Ghina (komunikasi pribadi, 4 Februari 2020). Seburuk-buruknya situasi, Prita memiliki kebesaran hati dalam menggali hal-hal positif yang mungkin tidak setiap orang melihatnya. Pengalaman-pengalaman seperti ini, dirasa makin membangkitkan kepercayaan anggota organisasi kepada orang yang memimpinya. Kepercayaan ini kemudian makin memantapkan posisi Prita dalam mempersuasi untuk mengarahkan tujuan organisasi.

Sang Ibu Pemimpin

Ditempa menjadi perempuan yang kuat, menyandarkan sikap Prita sebagai pemimpin yang cermat. Perempuan diposisikan sebagai Ibu, Istri, dan bagian dari dirinya dalam dunia sosial. Ia memahami bahwa perempuan diciptakan sebagai makhluk yang *multitasking*. Perannya dalam tugas-tugas mulia ini dapat melahirkan sosok perempuan sebagai seorang pemimpin yang bijaksana. Tuntutan peran yang seimbang,



antara memenuhi kewajiban sebagai seorang ibu, seorang istri, dan keberadaannya sebagai pribadi.

Menjadi salah satu perempuan yang dipercaya memimpin sebuah organisasi seperti LSPR, memahat kompetensi Prita dalam menjalankan tiga konsep diri. Yakni sebagai Ibu, Istri dan Pemimpin. Ia memahami bahwa kesuksesan sebagai Pemimpin harus diikuti pula dengan kesuksesan berperan sebagai Ibu dan Istri.

Sosok Prita merupakan panutan bagi banyak perempuan di internal dan eksternal LSPR. Ia dinilai sebagai profil perempuan yang memiliki perhatian kepada anak-anak dan keluarga, dan tetap mampu mengemban profesionalitas sebagai pimpinan. Rutinitas sebagai Ibu dari tiga orang anaknya, tidak mengurangi tanggung jawab dan kewajibannya dalam mengelola dan memberikan arahan bagi kemajuan LSPR. "Kita sebagai perempuan memang harus bisa memerankan tugas sebagai Ibu dan seorang pemimpin. Jika tidak, maka saya akan merasa gagal sebagai seorang Ibu", jelasnya (P.K. Gani, komunikasi pribadi, 4 Februari 2020). Ia selalu berusaha untuk menjadi Ibu yang dekat dengan anak-anak, ketika mereka membutuhkannya.

Selain menjadi sosok Ibu dalam keluarga, Prita juga menegaskan untuk menjadi Istri yang baik. Kebaikan dan perhatian yang ditebarkannya adalah rasa kasih untuk seluruh keluarga besar, termasuk keluarga dari pihak suami. Ia memahami bahwa kasih sayang yang diberikannya akan kembali menjadi nilai baik bagi dirinya di mata suami tercinta. Hal ini membentuk nilai seorang perempuan yang dapat dicintai dan mencintai.

Dalam mengelola organisasi, Prita termasuk profil pemimpin yang selalu ingin meraih kesuksesan. "Saya itu orangnya tidak mau gagal, karena jika gagal akan membuat saya merasa *badly*" (P.K. Gani, komunikasi pribadi, 4 Februari 2020) tuturnya. Ia membahasakan dirinya, "*I am not perfectionist, but I don't want to fail*" (P.K. Gani, komunikasi pribadi, 4 Februari 2020). Setiap pekerjaan harus diselesaikannya dengan hasil yang memuaskan. "*I want to do the best I can*", ujarnya. Posisinya sebagai pimpinan tidak lantas membuatnya menjadi seperti laki-laki, dia adalah pemimpin perempuan yang memang memiliki

keteguhan hati dari bentukan karakter di masa lalu. *“Modern women leaders do not need to take on masculine characteristics to be agentic. The teacher and the mother for example are positive female archetypes representing legitimate authority and power”* (Vanderbroeck, 2014, P. 104).

Contoh paling konkrit yang dapat dilihat adalah keberadaan kampus LSPR. Kampus yang dipimpinnya tersebut, tampak nyaman dengan berbagai fasilitas yang disiapkan. Interior dan eksterior setiap ruangan di kampus ini sengaja didesain indah dan enak dipandang mata. Tujuannya untuk menciptakan suasana nyaman bagi manajemen, staf, dosen dan mahasiswa. Nyaman untuk proses belajar mengajar, bekerja, dan menjalankan seluruh operasional kampus.

Sentuhan keindahan yang dirasakan di kampus, sebenarnya tidak berbeda dengan perlakuannya kepada rumah huniannya. Salah satu contohnya adalah rangkaian bunga yang banyak ditemui di rumah maupun kampus LSPR. *“Saya memotong dan merangkai sendiri bunga-bunga itu, karena wangi bunga bisa menjadi mood booster bagi saya dan orang lain. Hal ini menjadi part of my hobby”* (P.K. Gani, komunikasi pribadi, 4 Februari 2020). Prita banyak memperhatikan detail-detail penunjang yang bisa meningkatkan kinerja orang-orang di dalam organisasinya. Ia selalu ingin karyawan bekerja dengan perasaan bahagia, dan memiliki kebanggaan menjadi bagian dari LSPR. Ia mengamati ini sebagai bagian untuk menciptakan loyalitas bagi karyawan, karena ‘gaji’ bukanlah satu-satunya tujuan orang bekerja. *“Banyak karyawan yang sudah keluar dari LSPR, akhirnya kembali. Karena walaupun mereka bisa mendapatkan gaji yang lebih besar, tapi they miss something yang ada di LSPR”*, kata Prita (komunikasi pribadi, 4 Februari 2020) membuktikan kenyamanan bekerja di LSPR.

Gaya kepemimpinan yang diperankan Prita dalam mengelola LSPR, adalah sosok Ibu dalam keluarga. Seorang Ibu yang tidak hanya fokus pada hal-hal besar seperti pencapaian keselarasan Visi dan Misi organisasi, namun juga memberikan perhatian kepada hal-hal kecil sebagai detail penunjang yang memberikan kelancaran bagi jalannya operasional organisasi. Prita selalu menekankan pada proses pencapaian hasil yang sesuai tahapan kerja. *“LSPR itu terbiasa dengan membuat check list dan memo, tidak hanya*

mengandalkan pemikiran. Tujuannya agar setiap departemen dapat saling *cross check*" (P.K. Gani, komunikasi pribadi, 4 Februari 2020). Untuk itu, dibuatlah *Progress Report*, *Minutes of Meeting*, Memo, Surat Keputusan (SK), *Working Instruction*, Standar Operasional Prosedur (SOP), dan sebagainya. Tujuannya, agar LSPR dapat berjalan sesuai standar yang berkualitas.

Sosok Prita di mata anak sulungnya juga serupa dengan profil yang ditampilkannya dalam organisasi. Ia adalah seorang perempuan yang selalu berusaha untuk menyeimbangkan antara tugas di rumah tangga dan di kampus. Ghina menerangkan, "Mamaku itu tipe orang yang kalau rumah tangga tidak terurus, maka beliau merasa tidak tenang. Jadi, utamanya adalah urusan rumah dulu, baru urusan di luar rumah termasuk kampus" (G.A.K. Gani, komunikasi pribadi, 27 Februari 2020). Pandangan ini dinilai Ghina sebagai sebuah kenyataan bahwa kesuksesan dalam *personal life*, akan berdampak pada suksesnya dunia profesional yang ditekuni seseorang.

Ghina menceritakan bahwa ibunya selalu bangun lebih pagi untuk menyiapkan segala kebutuhan adik-adiknya, hingga memastikan ia sampai di sekolah. "Kalau mau berangkat sekolah juga *dianterin* Mama ke depan *lift*, dan adikku yang di London selalu di-*telfon*", cerita Ghina (komunikasi pribadi, 27 Februari 2020). Rutinitas sang Ibu di rumah, adalah panutan baginya sebagai sosok Ibu di rumah dan pemimpin dalam organisasi di luar rumah. Kemampuan sang Ibu dalam mengelola rumah tangga dan organisasi menambah kekagumannya.

Selanjutnya, Ghina juga menguraikan bahwa sang Ibu adalah sosok yang harus dapat menyelesaikan sesuatu yang telah dimulainya. "*She can finish what she started*", tambahnya (G.A.K. Gani, komunikasi pribadi, 27 Februari 2020). Padahal tidak jarang ia melihat kebanyakan orang memiliki ide, namun tidak dapat direalisasikan atau bahkan berhenti di tengah jalan karena merasa jenuh. Dan salah satu kunci utama kesuksesan sang Ibu adalah kekuatan doa. "*I think her mind secret is praying*. Mama aku selalu menjalankan ibadah wajib dan sunnah", ungapnya (G.A.K. Gani, komunikasi pribadi, 27 Februari 2020).

Kombinasi antara peran Ibu dan pemimpin, seolah menyatu dalam keseluruhan profil Prita. Meski ia secara rutin bergelut dalam kewajiban

sebagai seorang Ibu dan Istri, namun perhatiannya pada kemajuan LSPR tidak berkurang. Setiap arahan yang diberikan, diikutinya dengan seksama. “Ia selalu *involve*, berbeda dengan pemimpin lain yang terkadang hanya dapat mengarahkan namun tidak mengetahui *what’s going on inside*”, ujar Ghina. Keikutsertaan pimpinan dalam sebuah proses pencapaian tujuan, dipandang Ghina sebagai sikap positif untuk memotivasi seluruh anggota organisasi. Layaknya seorang Ibu yang selalu menjadi poros dalam keluarga. Tidaklah heran bagi yang mengenal profil Prita, akan menyapanya dengan sebutan ‘Ibu’, karena ia adalah Ibu bagi keluarga di rumah dan Ibu bagi keluarga besar LSPR. Sosoknya menginspirasi banyak perempuan yang ingin seperti dia. Prita mengatakan,

“people really want to have my life? Do really people want to treat their life into my life? Tidak semua orang tahu what’s happening into my life. Ketika saya punya Raysha semua orang berfikir waduh itu karena karma, karena kesibukan, egois makanya punya anak autistik” (P.K. Gani, komunikasi pribadi, 4 Februari 2020).

Ia menceritakan bahwa anak autistik bisa lepas autistiknya, jika Ibunya sendiri yang melatih. Prita pernah mencobanya, namun gagal. *“You cannot be anything but you can be somebody”* (P.K. Gani, komunikasi pribadi, 4 Februari 2020). Sang Ibu juga pernah mengingatkan Prita agar bermanfaat bagi orang lain, dengan demikian akan kembali manfaatnya kepada anak kita.

Prita menegaskan bahwa menjadi perempuan itu harus kuat. Perempuan yang kuat juga datang dari sosok Ibu yang kuat. Ia menyadari bahwa sang Ibu telah mempersiapkannya untuk menjadi perempuan yang kuat. Sehingga Prita juga mempersiapkan perempuan-perempuan di LSPR menjadi sosok yang kuat. Bukan dalam arti ingin menyaingi laki-laki. Ia juga mengingatkan bahwa seorang perempuan, harus dapat menjadi istri yang baik untuk suami. *“kalau bisa sesedikit mungkin menyusahkan suami. Karena kita adalah pendamping, bukan beban bagi suami”*, pungkasnya.

Kerja sama dan Bekerja Bersama

Potensi sebuah organisasi untuk berkembang, diakui Prita salah satunya dengan membuka kerjasama dengan pihak luar yang menguntungkan kedua

belah pihak. Baik di dalam negeri maupun luar negeri. Keterangan yang dikutip dalam laman Ispr.edu, bahwa *LSPR is accredited by:*

- *The National Accreditation Body of Higher Education in Indonesia (Badan Akreditasi Nasional – Indonesia), Grade ‘A’ for its Undergraduate Program in Communications Studies, for the year 2006.*
- *London Chamber of Commerce and Industry Examinations Board (LCCIEB) – United Kingdom, as an Official Training Center, for the year 1993.*
- *City and Guilds of London Institute, an accreditation centre for specialized skills, based in London, England and patronized by the HRH the Duke of Edinburgh, for the year 1998.*
- *LSPR – Jakarta is authorized to offer City & Guilds International Programmes in Television and Video Production. University of Cambridge International Examinations Syndicate in 2003 as an associate partner in conducting International Management Awards for the Master’s Degree Programme.*

LSPR juga telah melakukan kunjungan ke Universitas Pertahanan untuk menjajaki kerjasama. Tujuannya adalah untuk mengembangkan *Innovation, Communication, and Leadership: New Developments in Strategic Communication di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0* (“Unhan Terima Kunjungan London School of Public Relations”, 2019). Sebelumnya LSPR Jakarta telah memiliki kerja sama dengan berbagai universitas dan lembaga Pendidikan. Seperti di Inggris, Belanda, Spanyol, Perancis, Filipina, Singapura, Malaysia, Jepang dan beberapa negara lainnya. Kedutaan Besar Republik Indonesia di Seoul melalui Adrian Rasul, *Head of Media Department, Socio and Cultural* juga pernah menerima kunjungan empat delegasi dari LSPR Jakarta, salah satunya adalah Prita Kemal Gani. Kunjungan tersebut bertujuan untuk membicarakan rencana LSPR Jakarta membuka kerja sama dalam bidang pendidikan dengan beberapa Universitas terkemuka di Korea Selatan (“LSPR Lakukan Kerjasama dengan Negeri Ginseng”, 2014).

Kepedulian terhadap kualitas pendidikan dan keterampilan komunikasi, dipahami Prita seperti telah diuraikan sebelumnya menjangkau setiap elemen termasuk para atlet. Pemahaman ini kemudian menuntun LSPR untuk memberikan beasiswa dan menyelenggarakan pelatihan di bidang

komunikasi. Hal ini tertuang dalam *Memorandum of Understanding* (MoU) dengan Komite Nasional Olahraga Indonesia (KONI) Pusat (“Dukung Peningkatan Kualitas Pendidikan Atlet Indonesia LSPR Berikan Beasiswa & Pelatihan Melalui KONI Pusat”, 2020). Bahkan LSPR juga membuka kerja sama dan menandatangani MoU dengan Persatuan Wartawan Indonesia. Dalam kesepakatan para pihak diuraikan bahwa LSPR menyetujui pemberian program beasiswa pendidikan bagi wartawan dan keluarga wartawan Indonesia. Pendidikan yang dimaksud adalah untuk program Strata 1 dan Strata 2, dengan total 590 beasiswa (“Gandeng PWI, LSPR Berikan Beasiswa untuk Wartawan”, 2018).

Uraian singkat di atas, hanyalah sebagian kecil dari bentuk kerja sama yang dilakukan oleh LSPR. Masih banyak kesepakatan sejenis lainnya yang tidak dapat dituliskan satu per satu. Hal ini hanya untuk memberikan gambaran sekilas bahwa sebagai seorang pemimpin, Prita selalu membuka diri untuk menjalin kerja sama. Seperti di awal uraian, tentunya kerja sama yang bermanfaat bagi para pihak. Dari sekian banyak bentuk kerja sama yang dijalani LSPR, secara langsung maupun tidak langsung telah menggiring LSPR pada keberadaannya sekarang. Intuisi serta kemampuan Prita dan tim dalam membaca kebutuhan dan fenomena yang ada, membawa kerja sama yang telah ditandatanganinya berhasil mengembangkan organisasi yang dipimpinnya.

Membuka kerja sama dengan pihak lain, serupa dengan membuka hubungan untuk mempersilakan pihak lain memasuki organisasi. Kepiawaian seorang pemimpin dalam memilih siapa yang akan diajak kerja sama dan bagaimana bentuk kerja samanya, adalah langkah awal yang secara seksama harus dipahami. Breakenridge (2018, p. 55) dalam uraiannya mengenai konsep ini menyatakan, “... *when you want to build relationships, you have to learn a lot about people. Understanding their needs, challenges, concerns, and agendas should be your first line of focus*”. Fokus di awal melahirkan konsep kehati-hatian, karena tujuan kerja sama adalah untuk mengembangkan organisasi bukan sebaliknya.

Terkait perkembangan sebuah organisasi, menggiring pemikiran mendasar mengenai apa yang dimaksud dengan organisasi yang berkembang?

Berkembangnya organisasi bukanlah selalu bertolak dari indikator 'sebesar apakah organisasi itu saat ini?' Bagi Prita organisasi yang besar adalah organisasi yang memiliki kualitas dan dapat memberikan manfaat. Serupa dengan kutipan dari Davids et.al (2019, p. 127) yang menyatakan, "*I'm not sure growing a company just to grow is good. I think the quality of product and the quality of life are something to go after. Size doesn't always matter*".

Berkualitas dan bermanfaat bagi masyarakat luas, tentunya juga bermanfaat bagi pihak internal di organisasi. Manfaat yang dirasakan oleh seluruh anggota dalam organisasi, idealnya akan memudahkan pemimpin dalam mengarahkan dan mengelola sumber daya yang dimilikinya. Prita selalu mengarahkan pemikirannya pada hasil yang menciptakan kesejahteraan orang banyak. "Banyak hal yang saya lakukan dalam memimpin LSPR adalah



untuk kepentingan bersama. *That makes me more even happier*”, (P.K. Gani, komunikasi pribadi, 4 Februari 2020). Mendahulukan kesejahteraan dan kepentingan bersama, secara tidak langsung mengarahkan kesadaran seluruh internal organisasi untuk bekerja bersama-sama mewujudkannya. Sebenarnya konsep bekerja bersama ini juga turut menciptakan rasa kekeluargaan yang dibentuk oleh Prita sebagai pemimpin. Sekian banyak kegiatan yang dijalankan oleh LSPR, melibatkan hampir seluruh staf, manajemen, dosen dan mahasiswa. Seluruhnya bekerja bersama-sama untuk tujuan yang sama.

Berkaca pada konsep keluarga, terkadang memang konflik dan adu argumentasi pasti mewarnai kehidupan sebuah organisasi. Namun dengan kultur satu pimpinan yang dijalankannya, maka Prita akan lebih mudah untuk mencari solusi dari perbedaan tersebut. Bisa dibayangkan jika sebuah organisasi memiliki pemimpin lebih dari satu orang, dan masing-masing pemimpin mewakili pemikiran anggotanya yang berbeda-beda. Kemungkinan besar yang akan terjadi adalah konflik berkelanjutan para pimpinan yang bersumber dari perbedaan argumentasi level di bawahnya.

Sisi baiknya, bekerja bersama-sama dengan perspektif yang bermuara pada kesejahteraan semua anggota menjadi *bonding* yang kuat bagi seluruh pihak dalam organisasi. Bahkan seperti yang telah diuraikan sebelumnya, bahwa Prita meyakini bekerja bersama adalah konsep yang menguatkan organisasi, hingga batu dan pulau pun bisa dipecahkan. Ghina menambahkan, “di LSPR itu *respect* tetap ada, tapi *gap*-nya tidak terlalu jauh. Jadi setiap orang dapat *approachable*, dan tidak *impossible* untuk ketemu atasannya” (G.A.K. Gani, komunikasi pribadi, 27 Februari 2020). Yang terbangun dan dirasakannya adalah bekerja sebagai tim.

Leadership Impact

Lukisan warna dalam perjalanan karir dan kehidupan pribadi Prita memupuknya untuk menjadi seorang perempuan yang kuat dan mandiri. Konsep yang begitu melekat dalam benaknya sejak ditanamkan oleh sang Ibu,

menggiringnya untuk tumbuh menjadi pribadi yang kokoh dan tak ingin tergerus oleh dinamika kehidupan. Kecintaannya pada profesi dan dunia PR, mengantarnya berkecimpung dalam dunia pendidikan demi melahirkan pelaku-pelaku PR yang berkualitas. LSPR yang dikelolanya sebenarnya merupakan muara dari dua hulu yang berbeda. Hulu yang pertama adalah saran sang Ibu untuk memiliki usaha sendiri. Hulu yang kedua adalah menciptakan ruang bagi dirinya, mewujudkan mimpi masa kecil menjadi seorang Guru.

Sosok Ibu yang berperan mencari rute terbaik saat terjadi turbulensi sepeninggal Ayahnya, adalah profil Pilot terbaik. Ia telah berhasil memimpin keluarga untuk keluar dari badai dan cuaca buruk, mengantarkan anak-anaknya sampai ke tujuan. Layaknya seorang Pilot dalam pesawat, hanya satu orang yang memegang andil dalam sebuah misi penerbangan. *Co-Pilot*, dan *Flight Attendance* mendampingi. Demikian pula yang diimplementasikan Prita dalam organisasi. Ia mengibaratkan *Conductor* dalam sebuah pementasan musik. Satu *Conductor* memimpin seluruh sumber suara untuk memainkan nada-nada harmonis yang terdengar indah. Kultur ini yang ditanamkan kepada seluruh perangkat organisasi. Menjadi seorang pemimpin yang mampu mengelaborasi dan berkomunikasi untuk menjaga eksistensi organisasi.

What Can We Learn from This Leader?

Mungkin terbaca terlalu klasik, jika dituliskan bahwa perempuan itu *multitasking*. Namun itulah yang tergambar dari beberapa catatan dari rangkaian tulisan mengenai Prita Kemal Gani. Kilasan-kilasan kompetensi dalam bernalar yang tepat. Orang menyebutnya sebagai intuisi, namun ada juga yang memaknainya sebagai subyektivitas tak rasional. Memang benar, intuisi tidak bisa dibenturkan dengan rasionalitas. Keduanya berada pada kutub yang berbeda. Intuisi yang seringkali muncul dalam pemikiran Prita sebagai seorang pemimpin LSPR, sebagian besar berada pada koridor yang benar. Ini adalah sebuah talenta yang harus diasah oleh para pemimpin.

Apakah seorang pemimpin harus didengar dan harus diikuti? Jawabannya, tentu saja 'iya'. Sederhananya, bagaimana seorang pemimpin akan memberikan arahan dan sukses mencapai tujuan organisasi, jika ia tidak didengar dan tidak diikuti? Seni dalam memimpin adalah keterampilan untuk memengaruhi orang yang dipimpinnya. Sehingga tepat sajian konsep komunikasi persuasi yang diuraikan oleh Prita. Sebagai seorang pemimpin, ia terampil dalam memberikan arahan dengan pesan yang positif. Hal ini menjauhkan kesan sebagai bahasa perintah, alih-alih memaksa.

Profil seorang Ibu dalam keluarga tidak terkotakkan dalam urusan domestik rumah tangga semata. Prita membawa konsep itu dalam organisasi. Rasa cinta kasih, kepedulian, kenyamanan, hingga perhatian yang fokus pada hal-hal detil, selayaknya peran seorang Ibu, dijalankannya saat memimpin LSPR. Kekuatan doa seorang Ibu juga selalu membuat tangan Prita terangkat dan menengadahkan untuk memohon kemudahan dan kelancaran kepada Yang Maha Kuasa. Seperti Ibu yang selalu mendoakan keluarganya. Usaha dan doa agar LSPR terus berkembang di masa yang akan datang.

Pengembangan organisasi bukan sebuah proses yang mudah. Melibatkan berbagai pihak dalam bentuk kerjasama, menciptakan poros-poros baru yang mampu membantu percepatan dan pengembangan organisasi yang maksimal. Kerjasama yang bermanfaat bagi para pihak untuk tujuan yang sama. Secara khusus, kerjasama dimaknai sebagai cara organisasi untuk bersama-sama bekerja dan bergandeng tangan demi mencapai kesejahteraan bersama.

Do's and Don'ts

Do's

- Ikuti *passion* yang membangkitkan performa dalam karir.
- Gali mimpi dan cari strategi untuk mewujudkannya.
- Beranilah untuk mengisi peluang yang tercipta.
- Tentukan sebuah konsep yang diyakini kebenarannya.
- Selesaikan apa yang sudah dimulai.
- Tidak perlu menjadi sempurna, namun hindari kegagalan.

Don'ts

- Memiliki ambisi yang tinggi namun tidak dilakukan dengan usaha dan doa yang serius;
- Tidak dapat menerima masukan atau kritik dari orang lain, hanya mementingkan ego;
- Malas belajar untuk mencoba suatu hal yang baru;
- Tidak dapat menyeimbangi antara kesuksesan keluarga dan karir dalam bekerja;
- Tidak mementingkan kesejahteraan bersama dalam organisasi;
- Selalu mengukur kesuksesan berdasarkan besar atau kecilnya organisasi.

Referensi

- Breakenridge, Deirdre. (2017). *Answers for Modern Communicators_ A Guide to Effective Business Communication*. Routledge
- Cardon, Peter W. (2017). *Business Communication_ Developing Leaders for a Networked World*. McGraw-Hill Education
- Davids, Bob Brian, Carney, M., Getz, Isaac. (2019). *Leadership without Ego_ How to stop managing and start leading*. Springer International
- Dukung Peningkatan Kualitas Pendidikan Atlet Indonesia LSPR Berikan Beasiswa & Pelatihan Melalui KONI Pusat. 2020. Diperoleh dari <http://lspr.edu/dukung-peningkatan-kualitas-pendidikan-atlet-indonesia-lspr-berikan-beasiswa-pelatihan-melalui-koni-pusat/>
- Fitch, Kate (auth.). (2016). *Professionalizing Public Relations_ History, Gender and Education*. Palgrave Macmillan UK
- Gandeng PWI, LSPR Berikan Beasiswa untuk Wartawan. (2018). Diperoleh dari <https://jakrev.com/nasional/didaktika/gandeng-pwi-lspr-berikan-beasiswa-untuk-wartawan/>
- LSPR Lakukan Kerjasama dengan Negeri Ginseng. (2014). Diperoleh dari <https://www.liputan6.com/citizen6/read/2090472/lspr-lakukan-kerjasama-dengan-negeri-ginseng>
- Mickahail, Bethany K., de Aquino, Carlos Tasso Eira. (2019). *Effective and Creative Leadership in Diverse Workforces_ Improving Organizational Performance and Culture in the Workplace*. Springer International
- Peters, Larry. (2019). *The Simple Truths About Leadership_ Creating a People-Centric Culture*. Springer International
- Perloff, Richard M. (2017). *The Dynamics of Persuasion_ Communication and Attitudes in the 21st Century*. Routledge – New York

- Seitel, Fraser P. (2016). *Practice Public Relation*. Pearson
- Soemirat, S. (2014). Komunikasi persuasif. Diperoleh 30 Maret 2020 dari <http://repository.ut.ac.id/4495/2/SKOM4326-TM.pdf>
- Sukmana, A. (2012). Berpikir intuitif dan implikasinya pada pembelajaran matematika. Diperoleh 30 Maret 2020 dari http://repository.unpar.ac.id/bitstream/handle/123456789/2758/LPD_Agus%20Sukmana_Profil%20berpikir%20intuitif-p.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tantangan Humas Makin Kompleks di Era Digital, Prita Kemal Gani sebut 10 Skill ini Harus Dimiliki. (2020). Diperoleh dari <https://metroballi.com/tantangan-humas-makin-kompleks-di-era-digital-prita-kemal-gani-sebut-10-skill-ini-harus-dimiliki/>
- Unhan Terima Kunjungan London School of Public Relations. (2019). Diperoleh dari <https://www.idu.ac.id/berita/unhan-terima-kunjungan-london-school-of-public-relations.html>
- Young, Richard O. (2017). *Persuasive Communication_ How Audiences Decide*. Routledge
- Vanderbroeck, Paul (auth.) (2014). *Leadership Strategies for Women_ Lessons from Four Queens on Leadership and Career Development*. Springer Geneva



Linda Amalia Sari Gumelar



Linda Amalia Sari Gumelar

Perempuan dalam Pusaran Penyintas Kanker Payudara

Yolanda Stellarosa, Rezita Alfira Rizki, Riska Widianti

“Kalau perempuan ikut terlibat dan bergandengan tangan dengan kaum pria, maka bila dimulai dari keluarga, keluarga itu akan semakin maju karena perempuannya cerdas, tahu hak dan kewajibannya. Maka jadi perempuan itu harus cerdas karena orang cerdas memiliki berbagai siasat”.

Pada zaman modern ini, partisipasi perempuan bukan hanya sekedar menuntut persamaan hak, melainkan memiliki peran lainnya. Partisipasi perempuan memiliki dua peran yang berbeda, yaitu peran tradisi dan peran transisi. Peran tradisi atau domestik dikategorikan peran perempuan sebagai istri, ibu, dan pengelola dalam rumah tangga. Sementara itu, peran transisi merupakan peran perempuan sebagai tenaga kerja, dan anggota masyarakat. Peran transisi wanita sebagai tenaga kerja, turut aktif dalam kegiatan ekonomis yaitu mencari nafkah di berbagai kegiatan sesuai dengan



ketrampilan, dan pendidikan yang dimiliki, serta lapangan pekerjaan yang tersedia (Sukesi dalam Zuhdi, 2018).

Salah satu bukti bahwa partisipasi perempuan itu nyata adalah semakin banyaknya perempuan yang bekerja untuk membantu perekonomian rumah tangga. Selain karena didorong oleh kebutuhan ekonomi keluarga, perempuan juga semakin dapat mengekspresikan dirinya di tengah keluarga dan masyarakat. Maka dari itu, bukan hal yang janggal jika di zaman sekarang ini banyak perempuan yang memiliki jabatan tinggi di berbagai bidang, baik itu bidang sosial, budaya, ekonomi ataupun politik. Hal ini didukung oleh motivasi kaum perempuan untuk bekerja, belajar dan berwirausaha seperti laki-laki tanpa melupakan kodratnya sebagai seorang perempuan.

Semakin banyaknya perempuan yang bekerja menunjukkan bahwa semakin banyak perempuan yang mampu mengaktualisasikan dirinya dan memperkecil ketimpangan partisipasi bekerja antara perempuan dan laki-laki. Berdasarkan data badan pusat statistik, bila dilihat dari partisipasi angkatan kerja pada penduduk usia kerja yaitu penduduk berumur 15 tahun ke atas, presentasi penduduk perempuan berusia 15 tahun ke atas yang bekerja

sebesar 50.89 persen. Sementara persentase penduduk laki-laki berusia 15 tahun ke atas yang bekerja sebesar 82,51 persen (Badan Pusat Statistik, 2018).

Bila kita bicara mengenai partisipasi perempuan di posisi kepemimpinan dalam sebuah organisasi atau institusi, dominasi pria sebagai pemimpin memang masih begitu kuat. Padahal perempuan mempunyai potensi yang tidak kalah dalam memimpin. Sekitar 23.5 persen di kabinet kerja Jokowi periode 2014-2019 adalah perempuan, meningkat dari lima menteri perempuan pada masa pemerintahan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono; sedangkan pada anggota DPR RI periode 2014-2019 sejumlah 17.3 persen anggotanya adalah perempuan dan terdapat 7.9 persen direksi perempuan yang terdapat di 70 BUMN (Alisjahbana, 2016).

Masih banyak yang menghubungkan antara kemampuan memimpin individu dengan aspek biologis yaitu perbedaan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Hal inilah yang menimbulkan pandangan ketimpangan *gender*. Konsep *gender* tentu berbeda dengan seks. *Gender* digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang merupakan hasil konstruksi sosial maupun kultural, seperti perempuan dianggap makhluk lemah, cantik, emosional dan sebagainya. Sedangkan laki-laki dianggap sosok yang kuat, perkasa dan sebagainya. Tetapi sifat ini tidaklah mutlak karena ada perempuan yang kuat dan ada juga laki-laki yang lemah lembut. Sifat *gender* ini bisa dipertukarkan. Berbeda dengan seks yang tidak dapat dipertukarkan, karena kodrat Tuhan dan berkaitan dengan jenis kelamin manusia yang ditentukan secara biologis (Fakih, 2013).

Tidak kalahnya perempuan dalam memimpin dapat dilihat juga dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Yolanda & Martha (2019) yang menyatakan bahwa saat ini terdapat beberapa jurnalis perempuan yang menduduki posisi puncak dalam struktur industri media. Walaupun tidak dapat dipungkiri bahwa jumlah pekerja media laki-laki masih dominan dibandingkan pekerja media perempuan.

Salah satu pemimpin perempuan hebat Indonesia adalah Linda Amalia Sari Gumelar. Berbagai prestasi dan posisi kepemimpinan telah ditorehkannya.

Linda Amalia Sari atau yang sering dikenal dengan Linda Gumelar adalah seorang pemimpin wanita yang dapat dengan seimbang menjalankan peran tradisi dan juga peran transisinya sebagai perempuan. Dijalankannya peran tradisi sebagai Ibu, istri dan pengelola rumah tangga di dalam keluarganya, dan peran transisi sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat dan juga salah seorang pemimpin perempuan di negara Indonesia.

Linda menjadi seorang pemimpin yang selalu memberikan 'arti' yang positif di mana ia menjejakkan kakinya. Artinya, dapat memberikan kontribusi dan hal yang berarti dalam setiap organisasi yang diikutinya dan kepada orang-orang yang menjadi pengikutnya dalam organisasi tersebut. Dimulai dari perjalanannya sebagai seorang istri Letnan Jendral (Purn) TNI AD, Agum Gumelar, mengemban tugas sebagai Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kelompok Kabinet Indonesia Bersatu II, anggota MPR RI, anggota DPR RI hingga kini mengemban tugas sebagai Ketua Umum Yayasan Kanker Payudara Indonesia.

Faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting dalam sebuah organisasi ataupun institusi. Pemimpinlah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tugas ini tidaklah mudah, karena harus pula memahami perilaku anggota kelompoknya untuk dapat mencapai tujuan yang dimaksud.

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Romli, 2011). Terry dalam Romli (2011) menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama.

Efektivitas kepemimpinan sebagian besar masih tergantung pada masalah komunikasi. Seorang pemimpin harus mampu berkomunikasi secara efektif, karena 70-90 persen pekerjaan harian pemimpin organisasi terdiri atas rangkaian komunikasi baik dengan kalangan internal maupun eksternal (Barret, 2013). Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyanan, dkk menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dalam organisasi

sangat bergantung pada kemampuan pemimpinnya yang dilihat dari unsur *core communication skills*, *managerial communication skills* dan *corporate communication skills*. Tanpa memenuhi indikator dalam *communication skills* maka seorang pemimpin cenderung gagal dalam melakukan komunikasi internal dalam organisasi (Mulyana, dkk, 2019). Hal ini pula yang diterapkan oleh Linda yang melakukan komunikasi yang baik, bijak dan tegas adalah formula utamanya untuk mendapatkan kepercayaan dan keyakinan orang-orang terhadap dirinya. Dari dulu, hingga sekarang.

Komunikasi dalam organisasi menurut Everent M. Rogers dalam Romli (2011) dapat didefinisikan sebagai suatu sistem yang mapan dari mereka yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, melalui jenjang kepangkatan dan pembagian tugas. Dalam hal ini organisasi dan komunikasi memiliki korelasi yang erat, yang terfokus pada orang yang terlibat di dalamnya untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Life and Career

Linda Gumelar lahir di Bandung, 15 November 1951, puteri dari ayah yang berdarah Melayu-Jawa dan ibu yang berdarah Minang-Batak. Jika ditanya tentang hobi, Linda adalah seorang perempuan yang memiliki hobi berorganisasi. Jiwa kepemimpinannya telah melekat pada dirinya sedari dini. Teman-temannya gemar memilihnya untuk menjadi ketua kelas secara terus menerus saat Linda duduk di bangku SD. Tidak hanya itu, pada tahun 1965, saat Linda duduk di bangku SMP, ia sudah menjadi seorang aktivis. Tugasnya mengatur demo dan hal-hal lainnya pada saat Indonesia berada di masa orde lama dan orde baru. Menjadi anggota OSIS pada saat SMA, dan



tidak terasa lama setelah itu, Linda mendapatkan dirinya menjadi seorang istri tentara angkatan darat yang mengharuskan dirinya untuk aktif dalam kegiatan persatuan istri tentara (Persit) dan kegiatan-kegiatan lainnya saat Linda menjadi istri dari seorang Letjen (Purn.) Agum Gumelar, yang pernah menjabat sebagai Menteri Perhubungan pada Kabinet Gotong Royong dan tokoh militer dan politik Indonesia. Melalui perjalanan yang cukup panjang, sampai akhirnya pada tahun 2009, Linda dipercaya oleh Presiden Susilo Bambang Yudhoyono, yang menjabat pada masa itu, untuk menjadi Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak selama satu periode.

Perjalanan penjangnya dari dulu hingga sekarang membentuk dirinya menjadi seorang pemimpin dan *role model* untuk para wanita di Indonesia. Tetapi, dibalik itu semua, peran Ayah dan Ibu Linda sangat lah kuat hingga Linda dapat menjadi seorang pemimpin yang kuat dan tangguh seperti sekarang ini. Ayah Linda adalah salah satu tokoh militer yang namanya harum di Indonesia dan pernah menjabat sebagai Menteri Kebudayaan dan Pariwisata dalam Kabinet Pembangunan IV, Letjen. (Purn.) Achmad Thahir. Ibunya adalah seorang pejuang, wartawan dan aktivis yang pernah beberapa kali menjabat sebagai anggota DPR, Rooslila Simanjuntak (Januar, 2009). Keduanya tidak hanya berperan sebagai orang tua, tetapi juga sebagai mentor yang sangat berarti untuk Linda.

Banyak hal di luar ekspektasi Linda yang ternyata hadir dan terjadi dalam hidupnya. Salah satunya, hal pahit yang menjadi dasar sebuah tekad mulia seorang Linda Gumelar. Pada tahun 1996 di usia 46 tahun, Linda didiagnosis kanker payudara dan peluang hidupnya hanya 40 persen. Hal ini membuat dirinya sempat putus asa dan siap dengan segala sesuatu hal buruk yang akan menimpa diri dan hidupnya. Tapi keputusan itu tidak lama melekat pada diri Linda. Walaupun sempat sedih dan merasa dunianya runtuh hancur berkeping, tidak lama setelah itu, Linda bertekad untuk sembuh melawan penyakit tersebut. Linda yakin ia bisa. Dengan tekad itu, Linda juga membuat janji yang diucapkan kepada Tuhan bahwa jika sembuh dan dapat bertahan hidup, ia akan mendirikan sebuah yayasan yang memberikan perhatian khusus kepada para wanita di luar sana agar tidak mengalami atau mengenyam nasib dan hal yang sama dengan dirinya dan juga, jika memang mereka terdiagnosis kanker payudara, diharapkan tidak berada di stadium

lanjut dan bisa dicegah sedari awal sehingga pengobatannya dapat lebih mudah.

19 Agustus 2003 Linda mendirikan Yayasan Kanker Payudara Jakarta yang bersifat nirlaba dan merupakan mitra dari pemerintah Republik Indonesia dan juga bekerja sama dengan organisasi sosial lainnya. Yayasan Kanker Payudara Jakarta didirikan oleh Linda bersama empat rekan lainnya yaitu Rima Melati, Dr. Sutjipto Sp. B(K) Onk (Alm.), Dra. Andy Endriartono Sutarto, dan Tati Hendro Priyono. Sejak bulan Januari 2015 nama Yayasan Kanker Payudara Jakarta berganti nama menjadi Yayasan Kanker Payudara Indonesia agar ruang geraknya dapat lebih luas lagi tidak hanya di area Jakarta tetapi seluruh Indonesia; dan sejak tahun itu, Linda ditunjuk untuk menjadi ketua umum YKPI hingga saat ini. Selama beberapa tahun di awal sejak didirikannya YKPI, Linda tertunda menjadi ketua karena dirinya dipercaya menjadi Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Indonesia.

Pintar berorganisasi, pintar juga membagi waktu dengan keluarga. Keluarga merupakan prioritas utama Linda. Komitmen dengan keluarga juga Linda jaga sebaik mungkin bahwa Linda harus menyisihkan satu waktu tertentu untuk suami dan anak-anaknya, terlepas dari kegiatan organisasi dan kesibukan Linda lainnya. Seperti saat masih bergabung di organisasi Persit, Linda selalu meluangkan waktunya di hari Sabtu dan Minggu untuk bermain dengan anak-anaknya Haris Khaseli Gumelar dan Armi Dianti Gumelar. Sedangkan hari Senin hingga Jumat disibukkan dengan kegiatan-kegiatan padat sebagai istri seorang tentara.

Kedekatan Linda dengan keluarga bukan hanya pada keluarga intinya saja, tetapi juga dengan keluarga besarnya. Walaupun sehari-harinya disibukkan dengan aktivitas-aktivitas yang padat, Linda kerap menyempatkan waktunya untuk bertegur sapa, melontarkan candaan, dan saling bertukar kabar melalui *chat group* yang ada di *Whatsapp*. Baik dengan saudara-saudaranya sendiri maupun dengan keluarga suami, Agum Gumelar. Linda dan Agum Gumelar menjadi panutan dan tonggak keluarga yang selalu perhatian pada adik, kakak dan keponakannya menurut Rahmi Adi Tahir, adik ipar dari Linda.

Key Leadership Challenges

Pandangan Mengenai Kepemimpinan Perempuan dengan “Perempuan Hidup Hanya Untuk Mendampingi Laki-Laki”

Menurut Linda, sebagai warga negara sebetulnya laki-laki dan perempuan mempunyai tanggung jawab dan hak yang sama. Hal itu dapat dibuktikan dengan para pejuang wanita yang dulu pun sudah ikut serta dengan para pejuang laki-laki untuk berjuang memerdekakan bangsa Indonesia.

Jadi, Linda sendiri percaya bahwa sebenarnya tidak ada hal yang aneh dalam kepemimpinan perempuan. Kepemimpinan adalah hal yang universal dan lintas *gender*. Laki-laki maupun perempuan punya kesempatan yang sama untuk menjadi pemimpin. Tetapi, Linda juga masih memahami bahwa di beberapa daerah, ada hal-hal yang sifatnya melekat pada budaya dan tidak dapat dihilangkan. Jika ditanya bagaimana solusinya, Linda sendiri mendukung untuk mengedukasi masyarakat setempat tersebut. Bukan untuk dihilangkan tetapi untuk memberikan pemahaman dan pengertian bahwa jika perempuan ikut terlibat, bergandengan tangan dengan kaum laki-laki, nantinya juga akan memberikan dampak positif kepada keluarga mereka sendiri. Keluarga itu akan semakin maju karena perempuannya cerdas. Sehingga hal tersebut juga dapat membantu meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan anak. Anak menjadi cerdas, menjadi lebih sehat, asupan gizinya bagus, dan anak pun terlindungi karena kedua orang tuanya juga bekerja keras bersama untuk menciptakan hal tersebut di dalam keluarganya. Hal tersebut dilakukan tanpa melepaskan identitas perempuan sebagai seorang istri untuk suaminya dan ibu bagi anak-anaknya.

Maka kunci utama dari seorang perempuan adalah harus cerdas dan memiliki *attitude* yang baik. Dengan memiliki kedua hal tersebut maka kita dapat menjadi panutan bagi orang lain. Berkaitan dengan kedudukan laki-laki dan perempuan, Linda juga menyadari bahwa masih adanya gap terutama dalam pengambilan keputusan di rumah atau di tingkat yang lebih tinggi seperti legislatif atau eksekutif. Dan menurut Linda, dengan masih adanya gap tersebut, berarti memang masih terjadi kesenjangan dan kesenjangan

tersebut harus terus diperjuangkan. Tentu perjuangannya tidak pakai senjata, namun memberikan pemahaman bagi pengambil keputusan pada kaum pria, bahwa kita harus bersama-sama apabila ingin negara ini maju dan berkembang lebih baik lagi.

Perjuangan Linda Sebagai Pemimpin di tengah Dominasi Laki-Laki

Perjuangan Linda sebagai pemimpin perempuan tidaklah mudah. Linda sadar, perannya sebagai istri, ibu rumah tangga, serta menjadi seorang pemimpin, membuat dirinya secara otomatis harus *multitasking* di berbagai bidang. Harus pintar membagi waktu dan pekerjaan baik di rumah maupun di kantor. Tapi itu semua dianggapnya sebagai sebuah berkah yang sudah diberikan oleh Tuhan untuk dirinya sebagai perempuan. Jika biasanya laki-laki hanya fokus pada satu hal atau sebuah pekerjaan, perempuan dapat mengerjakan dua atau lebih pekerjaan di satu waktu yang sama. Contohnya, menjaga anak sambil memasak. Atau, menyusui sambil menyiapkan bahan presentasi untuk pekerjaan kantor, dan masih banyak lagi contoh-contoh lainnya yang secara tidak langsung membuktikan bahwa perempuan adalah makhluk hebat yang diciptakan Tuhan dengan segala berkah yang diberikan oleh-Nya. Hal ini seperti pernyataan Helen Fisher dalam Alisjahbana (2016) yang menyatakan bahwa selain perempuan memiliki karakter bawaan seperti pandai berkomunikasi, memiliki kepekaan emosi dan empati yang tinggi; kemampuan perempuan lainnya adalah kemampuannya melakukan berbagai hal secara simultan atau *multitasking*.

Selain itu, Linda juga optimis di masa sekarang ini bahwa perempuan dan laki-laki bisa berdampingan bersama untuk menciptakan sebuah temuan baru, atau gagasan-gagasan baru yang nantinya akan menimbulkan sebuah perubahan besar yang positif untuk bangsa Indonesia, bahkan dunia. Linda sangat percaya akan itu karena ia sendiri melihat bahwa pendidikan sudah semakin maju dan meningkat, sudah adanya keterbukaan, dan juga teknologi yang sangat maju dan berkembang pesat kerap mendukung anak bangsa baik laki-laki maupun perempuan, untuk membawa perubahan besar pada Indonesia.

Yayasan Kanker Payudara Indonesia (YKPI) Organisasi Nirlaba

Yayasan Kanker Payudara Indonesia (YKPI) yang semula bernama Yayasan Kesehatan Payudara Jakarta (YKPJ) berdiri pada tanggal 19 Agustus 2003. Memiliki visi yaitu menuju Indonesia bebas kanker payudara stadium lanjut. Sedangkan misi YKPI adalah 1) deteksi dini kanker payudara menjadi bagian dari *general check up*; 2) pelayanan deteksi dapat dilakukan oleh semua rumah sakit; 3) penyuluhan kepada masyarakat tentang kanker payudara dapat dilakukan oleh tenaga kesehatan dan relawan terlatih dan 4) penderitaan pasca pelayanan kanker payudara dapat tetap eksis di bidang masing-masing. Tujuan dari YKPI adalah 1) menurunkan angka kejadian kanker payudara stadium lanjut; 2) meningkatkan kesadaran dan pengetahuan masyarakat terhadap kanker dan 3) menemukan kanker payudara dini (YKPI, n.d).



Kanker merupakan salah satu jenis penyakit tidak menular yang angka kejadiannya memiliki kecenderungan meningkat pada setiap tahunnya. Pada tahun 2003, World Health Organization (WHO) menyatakan bahwa kanker merupakan problem kesehatan yang sangat serius karena jumlah penderita

meningkat sekitar 20 persen pertahun. Kanker payudara, yang dinyatakan sebagai pembunuh nomor dua setelah kanker leher rahim. Di Amerika Serikat 180.000 kasus baru pertahun, di *Netherlands* 91 kasus baru setiap 100.000 penduduk dan di Indonesia sendiri, diperkirakan 10 dari 100.000 penduduk terkena penyakit kanker payudara (YKPI, n.d). Pada tahun 2018 sebanyak 2.0888.849 perempuan di dunia mengidap kanker payudara dan menjadi penyebab kematian tertinggi atas kanker yang rentan diderita oleh perempuan (Globocan, 2018).

Untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan YKPI untuk menurunkan angka kematian dan kejadian kanker payudara stadium lanjut serta meningkatkan kesadaran masyarakat; Yayasan Kanker Payudara Indonesia (YKPI) sebagai organisasi nirlaba atau organisasi *non profit* memerlukan dana yang tidak kecil. Sebagai organisasi nirlaba yang tidak boleh melakukan usaha dan dengan para pengurus yang bekerja dengan sukarela tentunya Linda sebagai pimpinan harus bisa memikirkan bagaimana caranya memperoleh dana untuk keberlangsungan YKPI. Hal itu membuat Linda beberapa kali sering merasakan bebannya bertambah sedikit lebih berat.

Pemasukan untuk organisasi tergantung dari nasib sponsor dan organisasi itu sendiri. Karena itu, Linda harus berfikir dua bahkan tiga kali lebih keras bagaimana dapat membentuk program-program yang nantinya akan membawa dampak baik untuk masyarakat lain dan juga untuk organisasinya, misalnya saja dengan adanya program kegiatan sosialisasi deteksi dini, adanya mobil mamografi, pelatihan pendamping pasien kanker, rumah singgah yang didirikan pada 2 Februari 2017 yang didirikan sebagai bentuk keprihatinan YKPI akan banyaknya jumlah penderita kanker payudara khususnya dari daerah yang dirujuk untuk berobat ke Jakarta dan sebagainya. Selain itu, Linda juga harus memastikan bahwa program-program tersebut berhasil dan berjalan dengan baik sesuai harapan. Linda mengatakan bahwa semua uang yang masuk ke dalam YKPI juga harus dipertanggung jawabkan dengan baik. Dengan itu, secara tidak langsung, Linda dituntut oleh pekerjaannya sendiri untuk dapat mengelola keuangan dengan sebaik-baiknya.

Key Leadership Competencies

Komitmen yang Kuat

Selain pengalaman berorganisasi, Linda juga mempunyai satu semangat tersendiri yang sangat khusus dan kuat untuk kanker payudara dan mendirikan YKPI. Setelah dirinya pernah terdiagnosis kanker payudara, sejak saat itu, walaupun sudah sembuh dan YKPI pun telah terbentuk, Linda tetap selalu mempertimbangkan dirinya jika berada di posisi para penyintas kanker payudara. Kanker payudara menyebabkan tidak hanya penderitaan fisik tetapi juga beban mental bagi perempuan. Selain bergelut dengan kecemasan akan kematian, tidak jarang juga mengalami dilema dalam menentukan proses pengobatan yang harus ditempuh (Gina & Sigiro, 2019). Karena itu, sebagai ketua umum YKPI, Linda ingin selalu tahu bagaimana kondisi para penyintas, perkembangan apa saja yang sudah terjadi pada mereka, dan lain sebagainya.

YKPI juga berbeda dengan dengan organisasi struktural. Yang bekerja pun relawan dan sama sekali tidak mempunyai hubungan antara kedinasannya. Terkait itu, Linda juga merasa bahwa dirinya diuji untuk mengelola manusia dengan baik. Tetapi kembali lagi kepada YKPI, tentunya yang datang ke YKPI adalah relawan-relawan yang mempunyai komitmen yang sama dengan Linda. Jadi, sama sekali tidak pernah Linda merasa berat untuk mengelola semua relawan-relawan yang ada di YKPI dan merangkul mereka untuk diajak bekerja sama untuk mencapai tujuan YKPI. Bukan hanya tujuan YKPI, tetapi tujuan pribadi Linda, dan para relawan yang ikut serta.

Maka dapat dikatakan bahwa pemimpin sejatinya adalah pemimpin yang bertanggung jawab dan berkomitmen kuat untuk merealisasikan sebuah misi dan memperjuangkan keberhasilan tim yang dipimpinnya (Alisjahbana, 2016). Komitmen, semangat dan selalu berpikir positif inilah yang selalu ditunjukkan oleh Linda dalam memimpin YKPI, sesuai dengan pernyataan Rahmi Adi Tahir sebagai berikut: “Ada kan orang yang sudah jadi pemimpin terus acuh-acuhan. Nah kalau beliau nggak. Beliau selalu mengerjakan tanggung jawab dengan konsisten dan *positive thinking*. Dan beliau adalah tipe pemimpin yang mengayomi. Ini sangat memegang peranan penting. Karena kalau sekali

pemimpin kita rasakan negatif maka akan berefek kepada timnya”. Hal ini juga ditegaskan oleh Linda bahwa kalau kita mempunyai suatu tanggung jawab maka kerjakanlah dengan sungguh-sungguh dan fokus serta dengan hati ikhlas.

Komitmen yang kuat tidak hanya ditunjukkan di dalam organisasi yang dipimpin Linda, komitmen juga ditunjukkan dan dijaga di dalam keluarga. Komitmen pada keluarga yaitu suami dan anak-anak disela kesibukan yang dimilikinya. Sehingga ada keseimbangan antara bekerja dan kehidupan keluarga, yang dapat berjalan bersama serta harus memiliki asas prioritas dalam hal ini. Linda menyatakan segala sesuatu dapat diraih dan diselesaikan dengan kepercayaan dan komunikasi yang baik.

Pentingnya Menjaga Komunikasi

Komunikasi menjadi salah satu kunci utama di kepemimpinan Linda. Linda sangat menjaga komunikasi baik itu dengan para pimpinan, relawan, dan juga dengan para penyintas kanker payudara. Menurut Linda, komunikasi itu memang harus selalu diutamakan, apalagi dengan para pimpinan yang artinya terdapat ketua, pembina, dan lain-lain, untuk selalu bersikap transparan dan terbuka tanpa perlu ada yang ditutup-tutupi jika hal tersebut berkaitan dengan organisasi yaitu tentang langkah-langkah, prinsip, penyusunan anggaran, kebutuhan anggaran, dan donasi yang didapat.

Menjalin komunikasi yang baik juga menjadi salah satu kompetensi kepemimpinan selain kemampuan dalam pengembangan visi dan strategi, kemampuan membangun relasi dan jaringan, kemampuan manajemen, delegasi, kemampuan untuk melakukan perubahan yang positif (Vanderbroeck, 2013). Komunikasi manusia adalah proses di mana individu berhubungan dengan orang-orang lain di dalam kelompok, organisasi dan masyarakat. Jika tidak dapat berkomunikasi, maka dengan sendirinya interaksi dengan semua orang di dalam kelompok organisasi dan masyarakat tidak dapat terbentuk dan tercipta (Liliweri, 2011). Komunikasi yang terjalin dapat berbentuk verbal maupun nonverbal.

Gaya kepemimpinan perempuan juga mempengaruhi gaya komunikasinya. Perempuan lebih mengutamakan *relationship*; lebih menonjolkan *people skill*,

personal, lebih terbuka, mau mendengar pendapat orang lain, cenderung berkomunikasi dua arah dan punya insting tajam. Komunikasi dan sifat mengasuh ini yang menjadi kekuatan perempuan menjadi pemimpin (Alisjahbana, 2016). Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Caliper dalam Hasan dan Othman (2013) yang menyatakan bahwa salah satu kualitas kepemimpinan perempuan adalah pemimpin perempuan lebih persuasif dari laki-laki. Komunikasi persuasif dilakukan untuk mempengaruhi atau mengubah sikap dan persepsi seseorang ataupun kelompok sehingga tujuan yang ditetapkan dapat dicapai.

Menurut Powell dalam Kristiyanti, Suharnomo dan Mahfudz (2016) gaya kepemimpinan dibagi dalam dua tipe yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional. Gaya kepemimpinan transformasional ditunjukkan dengan mengubah perilaku staf atau tim dalam organisasi menjadi seorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi serta berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu. Dengan cara ini mengubah pengikut menjadi pemimpin. Sedangkan Pimpinan transaksional fokus pada memberikan penjelasan akan tanggung jawab terhadap bawahan atau tim dan kemudian menanggapi seberapa baik tanggung jawab tersebut dilaksanakan. Gaya kepemimpinan ini menekankan pada pertukaran yang terjadi antara pimpinan dan rekan kerja atau bawahannya, dengan pemberian imbalan jika mencapai tujuan yang ditugaskan.

Gaya kepemimpinan yang terbaik adalah gaya kepemimpinan yang dapat mengombinasikan perilaku komunikatif yang berbeda dan melihat situasi dan kondisi yang ada. Tidak ada gaya atau pendekatan yang tunggal dalam memimpin dan mencapai tujuan yang ditetapkan.

Komunikasi yang luwes saat terjun ke masyarakat atau saat berada diantara pengurus YKPI ini dimiliki oleh Linda. Komunikasi yang luwes ini merupakan dampak dari gemarnya Linda berorganisasi baik saat di bangku sekolah, kuliah, berpindah-pindah sekolah mengikuti tugas orang tua maupun saat menjadi istri seorang tentara dan komandan batalyon. Hal inilah yang menempa Linda menjadi kuat dalam kepemimpinan, dimana harus tahu kepada siapa harus loyal, bagaimana harus melakukan pengendalian diri

walaupun mungkin saja menghadapi ketentuan atau peraturan yang kurang cocok, tetapi karena sudah menjadi suatu keputusan maka harus tetap dilaksanakan; selain itu menjadi bisa berkomunikasi dengan siapa saja dan menerima segala kekurangan dan kelebihan yang ada. Kelebihan atau kekuatan yang dipunyainya inilah yang dijadikan kekuatan untuk berkarya.

Sebagai nahkoda yang membawa kapal ke tujuan yang telah ditetapkan, Linda tidak pernah menganggap orang ini yang diandalkan, sedangkan yang lain tidak. Menurut Linda dalam memimpin dan bekerja, seseorang harus dilihat dan disesuaikan dengan fungsinya, jangan hanya ke satu orang. Bila hanya mengandalkan satu orang saja, hal inilah yang akhirnya membuat orang lain tidak mendukung kegiatan-kegiatan yang dilakukan. Hal ini senada seperti yang dinyatakan oleh Nani Firmansyah selaku pengurus YKPI dan juga kepala rumah singgah YKPI; bahwa Linda Gumelar tidak punya anak emas untuk mendukung setiap kegiatan yang dilakukannya. Buat Linda orang-orang yang sungguh bekerja, itulah yang akan terus diperhatikan.

Bekerja dari hati, konsisten dalam bekerja dan berkomunikasi dengan empati inilah yang dinyatakan juga oleh Rahmi Adi Tahir selaku perwakilan pihak keluarga dan salah satu pengurus YKPI, untuk menggambarkan sosok Linda Gumelar. Dengan semangat yang ditampilkan Linda dan selalu berpikir positif, sehingga setiap masalah yang ditemui selalu optimis pasti ada jalan keluarnya. Bila ada pengurus yang melakukan kesalahan, Linda bukanlah tipe yang langsung memarahi, tetapi kesalahan tersebut dibawa menjadi humor. Padahal kadang hal tersebut sebenarnya menertawakan orang yang melakukan kesalahan tersebut. Hal inilah yang menjadi pelajaran berharga bagi pengurus YKPI lainnya.

Linda dengan Karakteristiknya

Mempunyai hobi berorganisasi, membuat jiwa seorang pemimpin sudah melekat pada diri Linda sedari dini bahkan saat duduk di bangku Sekolah Dasar. Dari situ, karakteristik Linda pun terbentuk. Karakteristik seorang pemimpin perempuan yang hebat, tangguh, percaya diri, tegas dan luwes dalam berkomunikasi. Selain itu, Linda adalah sosok perempuan yang berani dan selalu ingin mencoba hal baru, serta berorientasi pada keluarga. Linda

juga fokus terhadap apa yang ia kerjakan. Prinsipnya, seorang pemimpin harus mempunyai ambisi tetapi tidak ambisius. Linda selalu berambisi untuk membawa organisasi yang dipimpinnya ke jalan yang jauh lebih baik lagi. Harus bisa memberikan dampak positif tidak hanya untuk masyarakat tetapi juga untuk semua orang yang berada di dalam organisasi tersebut, bahkan untuk dirinya sendiri. Linda menjalaninya sepenuh hati dengan mengikuti arus yang berjalan. *What's next?* Tidak berlaku pada Linda. Terlalu ambisius katanya.

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula. Untuk itulah seorang pemimpin harus dapat menjalankan fungsinya antara lain dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengendalian (Romli, 2011). Fungsi perencanaan dan pengorganisasian sebagai seorang pemimpin sudah dilakukan oleh Linda mulai dari lingkup keluarga. Misalnya saja Linda selalu mengatur apa yang harus dilakukan esok hari, mau pergi kemana, makanan yang disiapkan apa, keuangan dan sebagainya. Hal tersebut juga diterapkan dalam kepemimpinannya di organisasi yang dipimpinnya. Segala kegiatan dapat lebih terstruktur dan terencana. Linda bukanlah perempuan yang senang dengan kegiatan atau suatu yang mendadak. Saya bisa marah kata Linda.

Seorang pemimpin haruslah mempunyai kompetensi dan kepribadian yang mumpuni. Hal ini ditunjukkan melalui penelitian yang dilakukan oleh Meizara, Dewi & Basti (2016) yang menyatakan bahwa pemimpin perempuan memiliki kepribadian maskulin yaitu percaya diri, tegas dan berani mengambil keputusan. Akan tetapi tetap memerlukan dukungan dari keluarga terutama suami. Seorang pemimpin perempuan harus memiliki kemampuan dalam manajemen waktu karena harus berperan ganda sebagai ibu dan pemimpin organisasi.

Kiat Menjalin Hubungan dengan Para Penyintas dan Rekan Kerja

Hubungan yang baik dengan lingkungan sekitar pun selalu Linda jaga dengan baik. Contohnya dengan para penyintas kanker payudara. Linda mengaku bahwa tidak jarang ia bertemu dengan mereka dan bertegur sapa. Linda

mempunyai rasa empati yang tinggi terhadap mereka karena pada dasarnya pasien kanker adalah pasien dengan psikologis mental yang sangat rendah. Masih banyak pasien kanker dan masyarakat yang menganggap bahwa kanker adalah penyakit mematikan. Bagi para pasien kanker payudara, perubahan fisik pada payudara, baik itu benjolan, luka ataupun perubahan lainnya menimbulkan teror yang mencekam. Tentunya ada pergolakan dan penolakan yang dihadapi para pasien kanker payudara ini akan kondisinya (Gina & Sigiro, 2019).

Linda biasanya tidak pernah bertanya “apa kabar?” kepada penyintas kanker payudara, karena Linda sendiri sudah tahu bahwa kabar mereka pasti tidak baik. Dan pantang untuk Linda membahas tentang kanker tersebut jika ia sedang bertemu dengan para penyintas. Linda sangat menjaga setiap kata dan sikapnya. Lain dari pada itu, Linda lebih senang mengajak mereka mengobrol tentang isu-isu yang sedang marak di publik. Mengajak mereka mengobrol seperti orang biasa yang tidak terkena kanker. Dengan begitu, para penyintas juga dapat merasa bahwa mereka tidak dibedakan dan juga dengan cara seperti itu, mereka akan lebih mudah untuk bangkit dan semangat kembali. Senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Djuwita dan Mulyana (2019), yang menyatakan bahwa komunikasi yang terjalin antara penyintas kanker dan orang lain yang menderita kanker mampu mengubah pandangan tentang kanker, memotivasi dan meningkatkan semangat hidup mereka

Tidak hanya dengan para penyintas, Linda juga sangat menjaga hubungan baiknya dengan para rekan kerja. Misalnya, jika ada kerabat yang terkena musibah, sakit, atau ada keluarga dari kerabat yang meninggal, pasti antara Linda dan rekan kerja yang lainnya saling *support*. Linda merasa bahwa rekan kerjanya adalah keluarganya sendiri yang jika sudah lama tidak jumpa, akan menimbulkan rasa rindu. Hal ini sesuai dengan pernyataan Linda Gumelar sebagai berikut:

“...artinya kita mencoba untuk menjaga hubungan baik ini. Diantara kita berbeda agama, kita juga selalu saling terbuka. Jadi jika nanti ada kesulitan keluarga, ada yang meninggal atau sakit, tentu kita *mensupport*. Jadi yang enak-enak aja deh. Lama-lama merasa seperti saudara, malah kalau tidak ketemu jadi kangen ya.”

Bukan hanya satu atau dua kerabat dan para rekan kerja Linda yang menyebut Linda sebagai sosok pemimpin dan wanita yang sangat *'Down to Earth'*. Kepribadian Linda benar-benar membuat semua orang yang berada di dekatnya merasa nyaman. Bahkan, Nani Firmansyah, kepala rumah singgah YKPI yang notabene nya juga sebagai rekan kerja dari Linda, pernah menyebutkan bahwa Linda adalah sosok manusia yang sangat dan terlalu baik yang benar-benar pantas dijadikan panutan.

Leadership Impact

Seperti tekad Linda yang sudah ditanamkannya pada dirinya saat terkena kanker payudara, bahwa jika dinyatakan sehat dan sembuh, ia akan bekerja untuk membantu masyarakat dan pasien kanker payudara agar tidak ada lagi wanita yang mengalami nasib yang sama seperti dirinya dan dapat mengurangi angka kanker stadium lanjut saat pertama didiagnosis. Setelah itu, berdirilah YKPI hingga saat ini. Kepemimpinannya baik dalam YKPI, dan juga di organisasi-organisasi lainnya membawa dampak besar yang positif untuk masyarakat. Khususnya untuk para wanita dan juga para penyintas kanker payudara.

YKPI berdiri dengan berbagai macam program seperti program pelatihan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat untuk melakukan pemeriksaan payudara sendiri (SADARI), pemeriksaan payudara klinik (SADANIS), sosialisasi deteksi dini,



penyediaan unit mobil mamografi, penyediaan unit mobil kemoterapi dan sebagainya. Program-program tersebut perlahan diharapkan dapat menurunkan tingkat wanita dengan kanker payudara stadium lanjut dan para penyintas pun bisa menerima pengobatan sedini mungkin. Setelah itu, kita

juga tidak melupakan Rumah Singgah YKPI untuk para penyintas kanker payudara. Rumah Singgah YKPI didirikan sebagai bentuk keprihatinan YKPI akan banyaknya jumlah penderita kanker payudara, khususnya dari daerah, yang dirujuk untuk berobat ke Jakarta. Umumnya yang tinggal di rumah singgah adalah pasien yang telah masuk di stadium lanjut. Nani Firmansyah mengatakan bahwa sejak Februari 2017, rumah singgah YKPI telah menerima 185 pasien dan 75 pendamping. Dimana satu pasien tidak hanya tinggal untuk sehari saja, tetapi juga ada yang sampai 30 hari. Rumah singgah YKPI memberikan fasilitas kamar tidur menggunakan AC serta makan secukupnya. Rumah singgah ini adalah mimpi dari Linda untuk membantu para pasien kanker payudara terutama yang berasal dari daerah.

Selain program-program yang dibuat serta terwujudnya rumah Singgah YKPI, unit mobil mamografi yang telah dirasakan manfaatnya oleh lebih dari 10.000 orang serta yang terbaru adanya unit mobil kemoterapi dan terapi sistemik, Linda sendiri pun giat mendorong kebijakan-kebijakan pemerintah untuk dapat memberikan karpet merah terhadap pasien-pasien kanker.

What Women can Learn from This Leader

Menurut Linda, untuk meningkatkan kelas wanita di kalangan sosial, kita sebagai perempuan harus terlebih dahulu paham akan apa yang dimaksud dengan kodrat yang Tuhan berikan kepada kita kaum perempuan. Menurut Linda, sebenarnya, kodrat yang telah diberikan Tuhan kepada perempuan itu hanya ada empat yaitu, perempuan bisa mengalami haid, bisa hamil, perempuan diberikan kemampuan untuk melahirkan dan juga untuk menyusui. Selebihnya, bagaimana kita para perempuan dapat membentuk sikap dan perilaku kita diluar empat kodrat yang telah Tuhan berikan. Selain itu, kita sebagai perempuan juga harus cerdas dan aktif dalam berbagai hal.

Banyak hal positif dari diri Linda yang dapat kita contoh dan juga kita pelajari sebagai seorang ibu dan sebagai seorang pemimpin. Contohnya, sifat fokus dan tekunnya saat mengerjakan sesuatu hal, sifat rendah hati, dan juga mempunyai tekad dan keyakinan yang kuat untuk membuat suatu perubahan

positif untuk diri kita sendiri, lingkungan sekitar, dan nanti tentunya untuk masyarakat. Yang terakhir adalah percaya kepada diri kita sendiri bahwa kita perempuan dan kita bisa.

Maka dapat disimpulkan bahwa Linda memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat, tekun, fokus pada apa yang dikerjakannya, berorientasi pada keluarga, komunikasi yang luwes dengan tim dalam organisasinya, para penyintas, keluarga maupun masyarakat pada umumnya. Selain itu kita juga dapat mencontoh jiwa nasionalisme yang selalu ditanamkan oleh Linda Gumelar. Menurut Rahmi Adi Tahir, Linda selalu melakukan sesuatu untuk Indonesia dan membawa nama Indonesia sampai keluar negeri.

Top Five Do's and Don'ts

Do's

- Biasakan diri untuk mempunyai pikiran yang positif (Positive Thinking)
- Miliki tekad yang kuat
- Fokus dan tekun dalam mengerjakan sesuatu hal
- Asah dan tingkatkan terus kemampuan dalam berkomunikasi
- Jaga hubungan baik dan harmonis dengan keluarga, kerabat, rekan kerja, dan masyarakat.

Don'ts

- Malas untuk mengikuti berita dan perkembangan terkini
- Mempunyai pikiran yang destruktif
- Melepaskan tanggung jawab, terutama dalam situasi buruk yang dapat menambah beban kita
- Bersikap terlalu dan sangat ambisius
- Lupa untuk melihat kelebihan dan nilai positif dari orang lain dan melihat kekurangan pada diri sendiri.

Penutup

Linda Amalia Sari Gumelar, sosok perempuan tangguh dan pemimpin yang bekerja dari hati, konsisten dalam bekerja dan berkomunikasi dengan empati. Dari Linda Gumelar kita dapat belajar bahwa seorang pemimpin hendaknya memiliki beberapa kompetensi diantaranya kemampuan untuk membangun hubungan dan jaringan yang baik dengan orang lain, kemampuan berkomunikasi baik verbal maupun nonverbal, memiliki empati, komitmen yang kuat, semangat, fokus pada pekerjaan, selalu berpikir positif, memiliki ambisi tetapi tidak ambisius.

Keragaman sosial dan kehidupan modern inilah yang membuat seorang pemimpin hendaknya dapat belajar memahami dan menghormati cara berkomunikasi dengan orang lain yang berasal dari berbagai budaya yang berbeda. Sebagai seorang pemimpin dan sebagai komunikator, harus dapat memilih metode dan teknik komunikasi yang tepat, yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi. Melalui komunikasi yang baik seorang pemimpin dapat memengaruhi dan mengarahkan para anggotanya. Sebagai seorang pemimpin, Linda Gumelar dapat memberikan nuansa positif dan semangat serta kegairahan dalam bekerja untuk mewujudkan tujuan dari organisasi yang dipimpinnya. Melalui berbagai peran yang ditampilkannya seperti peran pemimpin yang bertanggung jawab atas lancar atau berjalan tidaknya program yang telah disusun ataupun pekerjaan yang dilakukan oleh timnya dalam organisasi; selain itu menjalankan perannya sebagai pusat informasi atau juru bicara bagi kepentingan organisasi baik yang bersumber dari luar maupun dalam organisasi itu sendiri serta berperan dalam pengambilan keputusan, di mana seorang pemimpin diharapkan mampu dan memiliki insting yang kuat untuk terus menerus melihat atau mengkaji situasi yang dihadapi oleh organisasi serta terus menemukan berbagai peluang bagi kemajuan organisasi dan terwujudnya visi, misi dan tujuan dari organisasi tersebut.

Dalam hal ini potensi kepemimpinan perempuan tidaklah kalah di antara dominasi kepemimpinan laki-laki. Dalam dunia modern saat ini yang fokus pada kompetensi dan prestasi, gender sudah bukan lagi merupakan faktor pembeda yang dominan. Perempuan dan laki-laki haruslah saling bersinergi menjadi suatu kekuatan bagi organisasi. Sebagai warga negara, laki-laki dan perempuan mempunyai tanggung jawab dan hak serta kewajiban yang sama. Jadi tidak ada hal yang aneh bila seorang perempuan menjadi pemimpin. Akan tetapi perempuan harus dapat menyeimbangkan antara tugasnya sebagai ibu dan istri dalam keluarga dengan tugasnya sebagai pemimpin dalam organisasi. Kemampuannya melakukan berbagai hal secara simultan atau *multitasking* merupakan karakter dan kemampuan dari seorang perempuan. Jadilah sebagai perempuan yang cerdas karena orang cerdas memiliki berbagai siasat dan membuatnya menjadi pemimpin yang tangguh.

Referensi

- Alisjahbana, B. (2016). *Perempuan Pemimpin - Inspirasi 10 CEO Membangun Keluarga, Bisnis dan Masyarakat*. Bandung: Penerbit Mizan
- Badan Pusat Statistik. (2018). *Profil Perempuan Indonesia (2018)*. Jakarta: Kerjasama Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak & Badan Pusat Statistik.
- Djuwita, A., & Mulyana, D. (2019). Constructions of Cancer among Survivors in Bandung Society. *Mediator: Jurnal Komunikasi*, 12(2), 155-164. doi:<https://doi.org/10.29313/mediator.v12i2.5219>
- Fakih, M. (2013). *Analisis gender dan transformasi sosial*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Gina A. & Sigiro A. (2019). Pengalaman Personal Perempuan Penyintas Kanker Payudara Sebagai Konfrontasi Atas Pemaknaan Tubuh Perempuan. *Jurnal Perempuan*. Vol. 24 No. 3, Agustus 2019, Hal. 221-232.
- Kristiyanti, O.S., Suharnomo & Mahfudz. (2016). Kepemimpinan Wanita Pada Perguruan Tinggi: Studi Kasus pada Dekan Wanita di Kota Semarang. *Master tesis*. Universitas Diponegoro. Diakses dari <http://eprints.undip.ac.id/51460>.
- Liliweri. A. (2011). *Komunikasi Serba Ada Serba Makna*. Jakarta. Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Meizara, E., Dewi, P. & Basti. (2016). Analisis Kompetensi Kepemimpinan Wanita. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, Vol. 04 No. 02, Agustus 2016, 175-181. doi:<https://doi.org/10.22219/jipt.v4i2.3518>

- Mulyana, A., Hamid, F., Mansur, S., & Susilawati, S. (2019). Kepemimpinan efektif melalui kompetensi komunikasi di Media Nusantara Citra Group. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 7(2), 184-197. doi:<http://dx.doi.org/10.24198/jkk.v7i2.23853>
- Romli, K. (2011). *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Stellarosa, Y., & Silaban, M. (2019). Perempuan, media dan profesi jurnalis. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 7(1), 97-109. doi:<http://dx.doi.org/10.24198/jkk.v7i1.18844>.
- Vanderbroeck, P. (2013). *Leadership Strategies for Women: Lessons from Four Queens on Leadership and Career Development*. New York: Springer Heidelberg.
- YKPI. N.d. Profil YKPI. Diakses dari <https://pitapink-ykpi.or.id/profil-ykpi/>
- Zuhdi, S. (2018). Membincang Peran Ganda Perempuan Dalam Masyarakat Industri. *Jurnal Jurisprudence*. Vol. 8 No.2. doi:<https://doi.org/10.23917/jurisprudence.v8i2.7327>.



Wulan Tilaar



Wulan Tilaar

Perempuan Penerus Jejak Keluarga

Martha Warta Silaban, Vira, Evelyn Andriana

“I don't have a choice, but I have to make the best what is my choice now.”

Karir dan Kehidupan Wulan Tilaar

Ponsel Wulan Tilaar berdering. Ibunya, Martha Tilaar menghubungi dia dengan sebuah pesan penting. Wulan diminta kembali ke Tanah Air untuk meneruskan bisnis keluarga. Jejak keluarga tak boleh terputus di satu generasi. Sebuah misi besar dalam kehidupan putri ketiga Martha Tilaar tersebut—harus dijalankan, bahwa ia dilahirkan ke dunia bukan hanya sebagai seorang ibu rumah tangga.

"Kamu ini dilahirkan *as not being* ibu rumah tangga atau seorang ibu. *You have a bigger mission*. Punya tugas yang besar. Tidak ada kebahagiaan yang lebih besar dibanding apapun selain bisa menciptakan lapangan kerja untuk dirimu sendiri dan orang lain. Jadi kamu bisa mensejahterakan banyak orang dengan fondasi yang sudah saya letakkan. Dia bilang *gitu*, jadi saya berpikir iya juga sih." (W. Tilaar, Komunikasi Pribadi, 23 Desember 2019) Hingga akhirnya,

Wulan meninggalkan Amerika dan menjalani karirnya di Martha Tilaar Group, pada 2005.



Wulan Maharani Theresa Tilaar lahir di Jakarta pada 13 Juli 1977. Ia menempuh pendidikan S1 di Mount St Joseph University, Cincinnati, Ohio, Amerika Serikat (*Bachelor Degree*, jurusan grafik desain. Setelah lulus, ia melanjutkan kuliah S2 di Boston University, Boston, Massachusetts (*Master Degree*, untuk belajar periklanan di Fakultas Komunikasi Massa).

Sebagai anak dari pemilik salah satu perusahaan kosmetik besar di Indonesia, Wulan Tilaar memiliki tanggung jawab untuk dapat meneruskan takhta yang diberikan dari generasi pertama terhadap dirinya sebagai generasi kedua. Tilaar Group adalah satu perusahaan kosmetika yang menjadi satu nama legenda di Industri Kecantikan Indonesia, dimulai dari salon kecantikan kecil oleh DR. H.C. Martha Tilaar di garasinya pada 1970. Martha Tilaar mulai

mendirikan perusahaan bernama PT. Martina Berto pada 1981 dengan konsep pabrik modern pertama di Jl. Pulo Ayang No. 3, Pulogadung, Industrial Estate, yang memproduksi jamu dan kosmetik dengan merek “Sariayu – Martha Tilaar” untuk pertama kalinya. Hingga saat ini, Martha Tilaar Group telah memiliki 2 pabrik di Kawasan Industri Pulogadung. (Martha Tilaar Group, n.d.)

Setelah 39 tahun berdiri, Perusahaan Martha Tilaar Group terus berkembang dengan memiliki beberapa unit perusahaan lainnya, diantaranya, (Martha Tilaar Group, n.d.):

1. PT Martina Berto Tbk (perusahaan pemasaran dan produksi)
2. PT Cedefindo (perusahaan produksi dan maklon)
3. PT SAI Indonesia (perusahaan distributor dan logistik)
4. PT Martha Beauty Gallery (sekolah dan pendidikan kecantikan Puspita Martha International School)
5. PT Cantiika Puspa Pesona (perusahaan jasa spa dan salon termasuk usaha waralaba)
6. PT Creative Style Mandiri (perusahaan agensi periklanan)
7. PT Kreasi Boga Primatama (perusahaan penyedia tenaga kerja)

Dengan adanya unit perusahaan yang terus bertambah dan zaman yang semakin berkembang dengan teknologi baru, tongkat estafet kepemimpinan dari Martha Tilaar pun telah diberikan kepada salah satu anak perempuannya, Wulan Tilaar sejak 2005. (Hasibuan, 2018)

Wulan Tilaar menginjakkan kaki di Martha Tilaar Group pada 1 Januari 2005. Awalnya ia melakukan observasi dan memilih divisi yang sesuai dengan minatnya di bidang grafis. Wulan menjadi bagian dari *art department* yang mengurus iklan, *booth*, logo, dan *packaging*. Kemudian ia pindah ke divisi sekolah dan spa hingga hari ini.

Dalam meneruskan bisnis keluarganya, Wulan Tilaar harus dapat memenuhi ekspektasi masyarakat yang tinggi. Yang diakuinya dalam masa jabatannya, banyak orang yang membandingkan dirinya dengan gaya kepemimpinan sang ibu, Martha Tilaar.

Wulan pun menyiapkan dirinya dengan belajar hal-hal yang harus diketahui dan dilakukan oleh seorang pemimpin. Ia mengikuti berbagai pelatihan, seminar dan kongres kecantikan. Bahkan pada 2007, ia mengikuti pendidikan informal di Cidesco Beauty Aesthetics. Menyusul pada 2008-2009 menjadi anggota Asosiasi International Spa.

Alvieni Maria, teman Wulan mengatakan bahwa dari awal Wulan telah mengerti akan menjadi salah satu anak dari Martha Tilaar yang akan meneruskan perusahaan keluarga tersebut. Adapun menurut *Head of Corporate Communication & CSR of Martha Tilaar Group*, Palupi Candrarini, sosok Wulan Tilaar mewarisi bakat serta nama besar Martha Tilaar Group. Sejak kecil, Wulan telah diarahkan untuk menjadi penerus bisnis keluarga.

Dalam wawancara bersama founder dan CEO Institut Komunikasi dan Bisnis LSPR, Prita Kemal Gani, MBA, MCIPR di acara Woman on Top yang disiarkan di 103,8 FM Brava Radio, Wulan Tilaar menuturkan bahwa sejak kecil ia dan saudara kandungnya sudah diarahkan orang tua untuk meneruskan bisnis keluarga. "Kalau dibilang *choice*, secara tidak langsung *I don't have a choice*. Cuma *I have to make a best of what is choice now*, yaitu di Martha Tilaar Group."

Visi dan Misi Kehidupan

Wulan Tilaar memiliki visi dan misi dalam hidupnya yaitu *to empower, to inspire dan to help myself and others to be connected to being yourself*. Hal itu juga yang ia terapkan dalam posisinya sebagai *Vice Chairwoman of Martha Tilaar Group*. Menurutnya semua orang bisa saling terhubung jika dirinya merasa bisa berfungsi dengan baik, bisa bekerja, bersosialisasi dan bermimpi, jika dirinya penuh. Seperti cangkir kosong yang diisi dengan air sampai tumpah dan kemudian airnya akan mengisi cangkir yang lain.

Teman sekaligus rekan kerjanya, Arto Soebiantoro menegaskan bahwa Wulan Tilaar sebagai pemimpin adalah sosok perempuan yang selalu menempatkan segala sesuatunya dalam konteks bahagia dan *enjoy your life*.

Teori *Leadership Strategies for Women “Lessons from Four Queens on Leadership and Career Development”*, mengenai Visi – Misi Kehidupan dinyatakan bahwa visi dan misi merupakan sebuah strategi yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk menentukan tujuan dari kepemimpinan yang dilakukan (Vanderbroeck, 2014). Sebagai seorang pemimpin dalam menentukan visi dan misi dibutuhkan kemampuan untuk berpikir secara kritis dan menjadikan setiap pengalaman dalam hidupnya menjadi suatu pembelajaran di kedepannya.

Wulan menyatakan sebagai perempuan yang lahir dengan *zodiac* Cancer memiliki sifat *moody* yang harus ditunjang dengan kehidupan spiritualitasnya. Oleh karenanya untuk mengimbangi kelemahannya itu, ia bersama keluarga beribadah dan aktif bermeditasi bersama kelompok. Meditasi ini membantunya memvisualisasikan apa yang harus dijalani selama sehari dan juga membantunya melakukan *self-affirmation* yang dapat membuat tenang kembali dalam menjalani hari-harinya.

Keseimbangan antara Kehidupan Rumah Tangga dan Pekerjaan

Hidup adalah pilihan. Sebagai pemimpin, ia harus mampu menyelaraskan kehidupan pribadi, keluarga, dan karir. Sebagai wanita karir, Wulan Tilaar, harus memberikan waktunya secara maksimal bagi perusahaan, namun di sisi lain sebagai ibu rumah tangga ia pun harus memberikan yang terbaik buat suami dan kedua anaknya.

Wulan melakukannya dengan menyusun hal – hal yang wajib diprioritaskan terlebih dahulu dalam hidupnya. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Wulan Tilaar yang menyatakan bahwa:

“...Jadi dalam kehidupan ini saya memilih untuk berkarir, gimana menyeimbangkannya adalah *men-set up priority*. Prioritas saya tuh apa aja, prioritas saya *tuh* pertama hubungan saya dengan Tuhan...” (W. Tilaar, Komunikasi Pribadi, 23 Desember 2019)

Ia mengatur prioritas dari urutan nomor 1 hingga 3, yakni Tuhan, Keluarga, dan Perusahaan. Menurut dia, kompromi dengan suami sangat dibutuhkan dalam kehidupan keluarga. Wulan juga selalu dibantu oleh orang – orang terdekatnya, sehingga semua kebutuhan pun dapat terpenuhi.

Baginya harus berani mengatakan ‘minta tolong’ dan ‘terima kasih’ kepada setiap orang yang mendukungnya dalam pekerjaan di kantor dan di rumah. Ketika pekerjaannya bentrok dengan tugasnya sebagai ibu rumah tangga, maka ia akan mengandalkan *support system*, yakni opa, *nanny*, sopir bahkan ojek *online*.

Ia juga menyediakan waktu untuk bertemu dengan teman-temannya. Baik dalam kelompok meditasi dan menari. *Travelling* juga menjadi kegiatan yang disukai Wulan. Ia bersama temannya Alvieni Maria pernah berlibur ke Vietnam untuk berlibur dan bertemu dengan Biksu Thich Nhat Hanh untuk mengikuti kegiatan meditasi. Selain itu, ia juga menyempatkan waktu untuk mengolah tubuhnya seperti jalan pagi.

Sesuai dengan yang ditegaskan oleh Vanderbroeck (2014, p. 97) bahwa pemimpin dapat memadukan beberapa elemen dalam hidupnya untuk mendapatkan keseimbangan antara karir dan kehidupannya.

Kunci Menghadapi Tantangan sebagai Pemimpin Perusahaan Keluarga

Tantangan Menghadapi Stigma Masyarakat dan Bayang-bayang Generasi Pertama

Stigma masyarakat terhadap pandangan “pemimpin adalah laki-laki” dapat dipatahkan oleh Martha Tilaar Group. Pendiri perusahaan ini adalah seorang perempuan dan kini penerusnya adalah perempuan.

Menurut Wulan, pemimpin tidak tergantung *gender*, namun yang terpenting adalah mereka bisa menjadi *role model* dan memberi kontribusi kepada perusahaan dan karyawannya. *Role model* ini dimaksudkan adalah menjadi contoh baik dalam memimpin dan tanggung jawab sebagai pemimpin yang bisa mengayomi diri sendiri dan banyak orang, dapat memfasilitasi kebahagiaan untuk karyawannya sendiri.



Justru yang menjadi tantangan bagi Wulan adalah bagaimana lepas dari bayang-bayang ibunya, dan ketika orang membandingkan kepemimpinan dia dengan pendahulunya. Maka yang dilakukannya adalah mengubah diri sendiri, bukan orang lain. Ia menjadi pemimpin untuk diri sendiri, membiarkan dirinya tumbuh dengan menghargai proses yang dilalui.

Kepemimpinan adalah proses memimpin sebuah kelompok dan memengaruhi kelompok itu dalam mencapai tujuannya (Robbins & Coulter, 2010). Tantangan untuk perusahaan adalah perusahaan yang harus

bermanfaat dan juga orang yang bekerja merasa bahagia sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal.

“Saya *gak* mau *company* bagus tapi orangnya stres, sakit dan *gak happy gitu* saya *gak* mau juga. Jadi *my biggest* tantangan, bagaimana kawan-kawan bisa *happy* dan *give maximum contribution* untuk *company* ini, *gimana* caranya mungkin ini ada hubungannya dengan bagaimana saya membangun kerjasama dalam tim.” (W. Tilaar, Komunikasi Pribadi, 23 Desember 2019)

Tantangan sebelum memimpin sekolah Martha Tilaar dan Martha Tilaar Spa adalah bagaimana Wulan membuat kurikulum dan *treatment* baru, tidak mengetahui barang yang bagus dan tidak, namun ia tidak menyerah. Sebaliknya mempelajari semuanya dengan baik. Mengambil pembelajaran *beauty therapy* Cidesco dari badan akreditasi internasional di Swiss, Eropa. Aktif di Cidesco, kemudian lulus dan sering menjadi pembicara dalam kongres-kongres yang diadakan Cidesco.

“Pada awalnya rasanya berat banget, karena perusahaan keluarga mulainya diteruskan oleh penerusnya, pokoknya bebannya berat banget, karena ekspektasi orang terhadap kita, ekspektasi orang tua terhadap kita, mampu *gak* ya. Saya juga *gak* yakin sama diri saya sendiri, tapi saja di situ mulai belajar terus untuk dapat melanjutkan bisnis keluarga ini.” (W Tilaar, Komunikasi Pribadi, 23 Desember 2019)

Dalam hal ini, Wulan Tilaar telah mempunyai prestasi kerja yang baik dalam memimpin Martha Tilaar Group dan tetap konsisten dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan yaitu memperkenalkan tradisi dan kecantikan wanita Indonesia dan dalam mewujudkan visinya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, Women’s Empowerment: Examining Leadership Communication of Women Entrepreneurs in Indonesia and the USA, (Bauwel & Longman, 2015) menyatakan bahwa kekuasaan seorang perempuan diukur berdasarkan dua stereotip yang bertentangan: standar tangguh, tegas, ambisius, bertanggung jawab, yang terkait dengan kepemimpinan dan standar hangat, ekspresif, mengakomodasi, "baik" yang terkait dengan feminitas.

Selama menjabat sebagai pemimpin, Wulan Tilaar telah menerapkan beberapa sifat kepemimpinan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan dampak yang positif bagi para karyawan sehingga kinerja yang diberikan oleh para karyawan dalam perusahaan Martha Tilaar Group selalu maksimal, (Martha Tilaar Spa, 2018). Salah satu penghargaan yang dapat dijadikan sebagai bukti adalah Franchise Top of Mind 2017 yang telah diraih ke 8 kalinya dalam 8 tahun berturut – turut.

Tidak hanya menjadi pemimpin yang memperhatikan lingkungan internal perusahaan, Wulan Tilaar juga melakukan pemberdayaan terhadap lingkungan eksternal perusahaannya, khususnya para perempuan menurut Bauwel & Longman. (2015), pemberdayaan (*empowerment*) menyangkut pada bagaimana setiap individu menggunakan kekuatan untuk memimpin diri mereka sendiri atau orang lain.

Menghadapi Kompetisi Bisnis dan Melakukan Kolaborasi

Kompetisi adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan masyarakat. Bahkan terkadang dalam bisnis, *competitor* diciptakan sendiri. Seperti yang dilakukan Martha Tilaar Group, yang setiap tahunnya meloloskan minimal 700 orang lewat Sekolah Kecantikan Puspita Martha International School. Ke depannya para lulusan itu menjadi *make up artist*, *hair dresser* yang kemudian membuka salon sendiri.

Menurut Wulan, kompetisi adalah motivasi. Cara menghadapinya adalah harus adaptif terhadap perubahan. Martha Tilaar Group yang sudah memiliki imej perusahaan tradisional, harus menyesuaikan dengan keinginan masyarakat sendiri.

Inovasi juga telah dilakukan untuk mengembangkan perusahaan antara lain dengan mengadakan kampanye *clean beauty*, tidak melakukan *animal testing*, tidak menggunakan bahan yang berbahaya, tidak menggunakan *mineral oils*, tidak menggunakan SLS dan menggunakan pengawet yang sesuai dengan yang ditentukan, juga berasal dari sumber yang dapat diketahui dengan jelas, misalnya tahu kondisi petani yang menjadi *supplier*—apakah dia nelangsa

atau sejahtera, organik halal adalah sesuatu hal yang harus dipilih karena sekarang semua orang ingin sesuatu yang aman.

Martha Tilaar Group juga punya cita-cita yang sama yaitu menggali kekayaan alam dan budaya untuk kemudian dijadikan ekstrak *ingredients* yang mendunia, seperti misalnya “Ginseng” yang dalam benak masyarakat adalah milik Korea, padahal di Cina pun ginseng ada. Kolaborasi juga sudah dilakukan dengan Perancis dengan mengirimkan 12 jenis ekstrak. Walaupun tidak menggunakan nama Martha Tilaar Group, namun itu bukan hal yang penting untuk Wulan. Inovasi juga sudah dilakukan seperti membuat sampo dengan kandungan ekstrak cabai rawit yang dianggap memiliki kandungan vitamin C yang tinggi dan bisa menjadi *anti dandruff* yang aktif.

Inovasi juga diberikan dengan melakukan kolaborasi dan memberikan akses atau fasilitas untuk orang yang ingin membuat kosmetiknya sendiri, seperti ada beberapa *brand* lokal yang belum memiliki pabrik, Martha Tilaar dapat membantu membuatnya karena menurut mereka *Everyone can be entrepreneur*. Orang yang ingin membuat usaha hanya perlu mengirimkan konsep yang kemudian didukung oleh Martha Tilaar mengenai *packaging*, bahan dan alatnya. *Creating our competitor* menurut Wulan adalah hal yang gila dan dapat membantu dalam pengembangan bisnis, karena dari situ juga berkolaborasi secara bisnis untuk mengembangkan dunia kosmetik.

Martha Tilaar Group juga membuat kampanye yang dicetuskan oleh Wulan Tilaar yaitu *Beauty from Within* untuk meneruskan visi misi dari Martha Tilaar yaitu *Rupasampat Wahyabiantara*, harmonisasi kecantikan di Indonesia dari dalam dan luar. Martha Tilaar telah membangun perusahaan dengan kecantikan dari luar, Wulan Tilaar akan mengembangkan kecantikan dari dalam sehingga Wulan punya kampanye di instagram pribadinya “IWOW” wanita-wanita yang menginspirasi tanpa melihat fisiknya, karena cantik juga berasal dari dalam.

Bisnis Berawal dari Salon Kecantikan di Garasi Rumah

Perjalanan Martha Tilaar Group diawali dari dari salon kecantikan di garasi orang tua ibu Martha Tilaar dengan seorang karyawan pada tahun 1970.

Kemudian Martha belajar kecantikan di Amerika—saat ikut suaminya yang tengah menempuh studi. ‘Cambuk’ datang ketika guru Martha Tilaar marah dan kecewa dengan hasil tugas akhirnya yang berisi tentang kecantikan *Geisha* dari Jepang. Yang seharusnya membuat tugas akhir tentang kecantikan bangsa sendiri (Indonesia).

Hal itu yang kemudian sekembalinya ke Tanah Air, Martha Tilaar belajar untuk mengolah bahan-bahan dari kekayaan alam sendiri. Dari sebelumnya memakai produk impor di salon kecantikannya. Ia membuat masker dari bahan tepung beras dan jeruk nipis. Semua dilakukan sendiri, ditimbang sendiri, ditumbuk sendiri, ketersediaan barang seperti di dapur karena tidak punya modal. Pada akhirnya, bertemu dengan Kalbe Farma. Di situ belajar dari Kalbe Farma membuat pabrik yang higienis.

Pada tahun 80-an melakukan *joint venture* dengan Kalbe Farma untuk mengembangkan kosmetiknya, Sari Ayu. Kemudian salon dikembangkan lagi menjadi spa. Spa dikembangkan sesuai budaya Indonesia dan pada akhirnya membuat *manufacturing* sendiri. Martha Tilaar adalah seorang guru sehingga beliau ingin membuka sekolah kecantikan (Puspita Martha International Beauty School) yang mengajarkan tentang *make up*, *hair dressing* agar menjadi kompeten dan mendapat akreditasi internasional.

Kecantikan yang dibangun oleh Martha Tilaar adalah kecantikan dari luar, namun, Wulan mengembangkan kecantikan yang lebih dalam lagi, bahwa cantik juga dapat dilihat dari dalam. Tidak perlu rendah diri dan malu akan bentuk tubuh yang dimiliki karena cantik juga dapat dilihat dari dalam, menginspirasi orang adalah kecantikan alami.

Jadi, dalam menghadapi tantangan, jadilah adaptif terhadap perubahan dan cari inovasi apa yang akan dikembangkan. Inovasi harus disesuaikan dengan perkembangan jaman dan waktu yang sesuai sehingga dapat tepat sasaran dan dapat berkembang dengan baik.

Martha Tilaar Group memiliki slogan, *Rupasampat Wahyabiantara*, harmonisasi cantik luar dan dalam. Martha Tilaar telah membuat fondasi yang kuat untuk membuat wanita cantik dari luar, Wulan Tilaar melanjutkan

membuat wanita cantik dari dalamnya. Wulan Tilaar membuat kampanye bernama IWOW—*Inspiring Woman of The Week*, setiap wanita cantik dengan menjadi dirinya sendiri sehingga dapat menginspirasi semua orang.

Wulan Tilaar menyatakan bahwa kampanye onlinenya bernama *#InspiringWomanOfTheWeek* – IWOW yang bertujuan untuk mengingatkan setiap perempuan bahwa siapa pun dirinya, apa pun latar belakangnya, ia dapat menjadi sosok inspirasi bagi setiap orang, serta *create awareness* bahwa setiap orang dapat bahagia dengan dirinya sendiri. Wulan juga menambahkan bahwa untuk menjadi inspirator, tidak harus menjadi seorang *superstar* ataupun anak presiden, tapi hal penting yang harus diutamakan adalah *Love Yourself*.

Alvieni Maria menambahkan bahwa ide kampanye tersebut muncul dari Wulan Tilaar sendiri yang berasal dari setiap perjumpaannya dengan orang-orang di sekitarnya. Ia juga menyampaikan bahwa maksud dari kampanye ini untuk menyampaikan bahwa cantik itu saat menjadi diri kamu sendiri dan *you will be shine*. Kemudian, Palupi Candrarini sebagai *Head of Corporate Communication & CSR of Martha Tilaar Group* menambahkan bahwa:

“.....IWOW itu menunjukkan bahwa dia menghargai perempuan sedemikian rupa dan selalu mengambil sisi positif itu untuk bisa terapkan juga. Jadi orang yang tidak pernah selesai memperbaiki diri. Semua orang harus seperti itu karena *ga ada yang sempurna kan*.” (P. Candrarini, Komunikasi Pribadi, 27 Desember 2019)

Palupi menambahkan bahwa melalui kampanye IWOW, Wulan Tilaar ingin menunjukkan bahwa ia menghargai setiap perempuan dan selalu menjadikan sisi positif dari perempuan tersebut menjadi inspirasi dalam hidupnya.

Kepemimpinan Wulan Tilaar dalam perusahaan Martha Tilaar Group telah memberikan dampak yang baik terhadap setiap individu di lingkungan sekitar, termasuk para karyawannya. Dampak baik tersebut diperoleh Wulan dengan cara melakukan introspeksi diri terlebih dahulu dan berusaha mengurangi sisi negatif agar karyawan dapat menerima sisi-sisi yang positif untuk dijadikan semangat dalam bekerja di bawah perusahaan Martha Tilaar Group.

Hal tersebut berkaitan dengan teori *Leadership Strategies for Women “Lessons from Four Queens on Leadership and Career Development”*, (Vanderbroeck, 2014) mengenai *Leadership Impact* yang menyatakan bahwa *“History has confirmed that, on balance, women find delegation more challenging than men do. So, it makes sense to give extra attention to this competency in developing women leaders. The same goes for helping women turn strong relationships at work into an asset rather than a liability as they manage subordinates’ performance.”* (Vanderbroeck, 2014, p.110).

Melalui gaya kepemimpinannya Wulan Tilaar telah memberikan dampak yang positif terhadap lingkungan sekitarnya, dengan menyalurkan semangat dan sukacita yang dimilikinya. Begitu pula terhadap para perempuan yang pernah dijumpainya, Wulan mengadakan sebuah kampanye online yang menunjukkan bahwa ia merupakan sosok pemimpin yang sangat menghargai seorang perempuan. Seperti yang ditegaskan oleh Vanderbroeck (2014, p.110), pemimpin perempuan lebih dapat mencari delegasi yang lebih menantang dibandingkan pemimpin pria sehingga pemimpin perempuan harus lebih dikuatkan kedudukannya dalam suatu perusahaan.

Selama menjabat sebagai pemimpin, Wulan Tilaar telah menerapkan beberapa sifat kepemimpinan yang sesuai dengan gaya kepemimpinannya untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan dampak yang positif bagi para karyawan sehingga kinerja yang diberikan oleh para karyawan dalam perusahaan Martha Tilaar Group selalu maksimal.

Kunci Kompetensi Kepemimpinan Wulan Tilaar

Seorang pemimpin juga mempunyai sosok yang menginspirasi. Wulan terinspirasi dengan kedua orang tuanya. Ayah dari Wulan Tilaar, Profesor H.A.R Tilaar mengajarkan dirinya untuk menjadi humanis yang menghargai sesuatu yang kecil, *do little things with great love*. Sedangkan ibunya, Martha Tilaar mengajarkan untuk menjadi seorang yang tangguh dan tahan banting yang tidak usah putus asa, *do the top*. Ibunya menjadi contoh seorang pemimpin yang menjadi *role model* di mana pun dia berada. Ayah Wulan Tilaar

sebagai guru kehidupan yang baik, sangat humoris dan selalu ada untuk anaknya sehingga itulah alasan Wulan untuk ingin selalu ada untuk anaknya karena Wulan banyak mendapat kasih sayang dari ayahnya yang selalu ada setiap saat. Sosok menginspirasi lainnya adalah Bunda Theresa, sosok yang sederhana dan memiliki kasih yang luar biasa.

Bunda Theresa adalah seorang suster yang luar biasa yang menyisir jalan dengan mengobati dan menolong semua orang yang membutuhkan pertolongannya. Theresa adalah nama baptis dari Wulan, yang disematkan bertepatan dengan Bunda Theresa yang mendapat hadiah nobel. Bunda atau *Mother Theresa* adalah sosok yang selalu melakukan hal kecil dengan cinta yang besar, dengan kesederhanaannya, tidak memikirkan dirinya sendiri lagi, yang dipikirkan hanya kebahagiaan orang lain. Oleh sebab itu, Wulan juga memiliki visi misi dan strategi dalam memimpin dengan hatinya.

Menjadi Pemimpin Perusahaan Martha Tilaar Group yang Baik (Visi dan Pengembangan Strategi)

Menurut Wulan dalam memimpin harus dapat menjadi LEADER dengan penjabaran sebagai berikut. L yaitu *love yourself*, jika ingin berbagi, maka seseorang harus memastikan gelasnyanya penuh dulu sebelum membagikannya pada orang lain. Apabila orang itu masih kurang, terima dan coba belajar lagi hingga akhirnya semua bisa.

E adalah empati, sebagai pemimpin harus punya empati pada karyawan, harus peka terhadap apa yang terjadi pada karyawan, sehingga dapat memenuhi yang mereka butuhkan. Karena karyawan adalah manusia bukan robot yang harus bekerja terus menerus. D nya adalah *do your best*. Kalau kita melakukan yang terbaik, semua akan berjalan baik.

E adalah *empower others*, karena hidup ini bukan hanya untuk hidup untuk diri sendiri, tapi juga untuk orang lain. R yang terakhir adalah *resilience*, tahan banting, harus tahan banting apabila banyak orang yang membicarakan keburukan anda, karena anda adalah pemimpin yang pasti akan selalu dilihat di masyarakat.

Nilai yang dapat diambil dari seorang Martha Tilaar untuk Wulan adalah DJITU, terdiri dari D singkatan dari disiplin, dengan disiplin kita menghargai diri kita dan orang lain. J nya adalah jujur, bahwa jika kita jujur maka orang akan selalu percaya padamu sehingga kredibilitasnya dapat terjaga. I nya adalah inovatif, artinya harus berinovasi dalam menanggapi perubahan. I selanjutnya adalah iman yang kuat, karena perempuan memiliki peran yang banyak sebagai pemimpin, ibu dan kolega, jadi untuk menjalani peran itu, dibutuhkan iman yang kuat. T dan U nya adalah tekun dan ulet, jadi untuk mendapat hasil yang memuaskan dibutuhkan proses untuk mendapatkannya.

Memberikan Perubahan Positif terhadap Perusahaan

Wulan Tilaar menegaskan bahwa dalam menjadi seorang pemimpin yang ingin menghasilkan perubahan positif terhadap perusahaan, ia harus dapat mengubah dirinya menjadi yang lebih baik terlebih dahulu. Dalam proses memperbaiki dirinya, Wulan mengikuti kegiatan meditasi, termasuk *self-affirmation*.

"If you want to change the world, you need to change yourself." Jadi yang banyak harus dilakukan adalah introspeksi diri, mengetahui apa yang kekurangan dan kelebihan kita, kita harus dapat menjadi asertif. (W Tilaar, Komunikasi Pribadi, 23 Desember 2019)

Teman sekaligus rekan kerja Wulan Tilaar, Arto Soebiantoro menyampaikan bahwa sebagai pemimpin, Wulan Tilaar mulai menyalurkan energi positifnya melalui cara Wulan berkomunikasi, berinteraksi dan merepresentasikan *image* Martha Tilaar Group melalui sosok Wulan Tilaar, khususnya cara ia dalam membangun hubungan dengan para konsumennya.

Sementara itu, Palupi Candrarini sebagai *Head of Corporate Communication & CSR of Martha Tilaar Group* mengatakan terhadap perubahan positif yang diciptakan oleh Wulan Tilaar tidak hanya ditujukan terhadap setiap konsumen dari Martha Tilaar Group, namun Wulan juga mengutamakan kehidupan keluarga dari setiap individu dalam perusahaannya. Dalam hal tersebut, Wulan Tilaar menyalurkan energi positifnya melalui pemberian beasiswa, berkunjung ke panti asuhan, panti sosial, dan lainnya.

Hal tersebut berkaitan dengan teori *Leadership Strategies for Women “Lessons from Four Queens on Leadership and Career Development”*, (Vanderbroeck, 2014), sebab dalam *Generate Positive Change* menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik merupakan impian bagi setiap individu dalam sebuah perusahaan, oleh karena itu seorang pemimpin perusahaan harus dapat memberikan dampak yang positif terhadap setiap karyawan di dalam perusahaan. Dalam hal ini, pemimpin perempuan lebih mudah diterima sebagai *Agent of Change*, yang dimaksud sebagai orang yang berbeda dapat memberikan hal yang berbeda dengan yang diharapkan.

Wulan mulai menyalurkan energi positifnya melalui mengetahui terlebih dahulu positif apa yang dapat ia bagikan dari dalam dirinya terhadap orang lain, kemudian ia akan menyalurkan sisi positif tersebut melalui caranya berkomunikasi dan berinteraksi dengan individu lain. Seperti yang ditegaskan oleh Vanderbroeck (2014) yang menyatakan bahwa seorang pemimpin perusahaan harus dapat memberikan dampak yang positif terhadap setiap karyawan di dalam perusahaan.

Memberikan dan Menerima *Feedback* untuk Perbaikan Diri dan Perusahaan

Saat menjadi seorang pemimpin, mendapatkan *feedback* atau masukan dari orang lain merupakan hal yang sangat penting untuk melakukan perbaikan dalam dirinya. Wulan Tilaar menyatakan bahwa setiap *feedback* yang ia terima dalam perjalanan kariernya selalu dijadikan sebagai pembelajaran dalam hidupnya untuk dapat lebih menghargai orang lain atas masukan yang diberikan kepada dirinya.

“..... jadi ibu saya *tuh* kamu itu orang buta dibawa orang buta waktu itu saya benar – benar sakit hati banget waktu dia ngomong. Tapi semakin menua dan bijaksana ya benar juga sih karena *I don’t know what I am doing*, jadi saya putus tahun 2007 saya sekolah” (W. Tilaar, Komunikasi Pribadi, 23 Desember 2019)

Pada 2007, Wulan mengambil sekolah *beauty therapy* Cidesco (Cidesco Beauty Aesthetics) yang berpusat di Zurich, Swiss. Ini adalah lembaga yang menentukan standar *beauty therapist* di 33 negara di seluruh dunia. Lalu

mengikuti berbagai seminar dan kongres kecantikan serta bergabung dengan asosiasi.

Alvieni Maria menyatakan bahwa Wulan Tilaar merupakan sosok pemimpin yang diplomatis, di mana ia dapat mendengarkan setiap informasi yang disampaikan oleh orang lain terhadap dirinya.

Hal tersebut berkaitan dengan teori *Leadership Strategies for Women “Lessons from Four Queens on Leadership and Career Development”*, (Vanderbroeck, 2014), sebab dalam *Giving and Receiving Feedback* menyatakan bahwa sebagai seorang pemimpin harus dapat memberikan *feedback* terhadap bawahan maupun sebaliknya, dan dalam penyampaian *feedback* tersebut harus dengan jelas, hormat, dan berdasarkan fakta agar dapat diterima oleh individu dengan emosional yang tepat.

Wulan Tilaar meyakini bahwa setiap masukan yang diberikan oleh setiap individu di dalam hidupnya, dapat ia jadikan sebuah pembelajaran dalam menjadi individu yang lebih baik di depannya sehingga ia merupakan sosok pemimpin yang akan selalu mendengarkan informasi apapun yang disampaikan oleh orang lain. Sesuai dengan yang dinyatakan oleh Vanderbroeck (2014) bahwa seorang pemimpin harus dapat memberikan *feedback* terhadap bawahan maupun sebaliknya.

Membangun Hubungan dan Menjalinkan Jaringan Kerja

Kemampuan seorang pemimpin juga dinilai dari cara ia membangun hubungan dengan setiap individu dalam lingkungannya. Begitu pula dengan Wulan Tilaar, bahwa membangun hubungan dengan setiap individu yang dijumpa merupakan hal yang sangat penting.

Wulan Tilaar menyatakan bahwa membangun suatu hubungan, baik dengan karyawan, kolega, dan setiap orang yang ditemui adalah suatu hal yang penting. Dengan hubungan yang telah dibangun, ia yakin bahwa suatu saat dapat menjadi seorang konektor yang dapat membantu orang – orang tersebut. Hubungan yang dibangun oleh Wulan Tilaar dengan para

karyawannya sangat baik, hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Alvieni Maria yang menyampaikan bahwa:

“...Cair sih. Sama bawahannya cair sih. Cair tapi tegas, kalau emang tugasnya *kelarin* ya *kelarin*. Cair bukan menimbulkan peran seenaknya juga sih sebenarnya sama dia...” (A. Maria, Komunikasi Pribadi, 18 Desember 2019)

Alvieni Maria menegaskan bahwa Wulan Tilaar adalah sosok pemimpin yang sangat pintar dalam membangun hubungan, terutama terhadap para karyawannya dimana ia dapat menciptakan suasana yang nyaman namun tetap tegas dalam hal keputusan perusahaan.

Hal tersebut berkaitan dengan teori *Leadership Strategies for Women “Lessons from Four Queens on Leadership and Career Development”*, (Vanderbroeck, 2014), sebab dalam *Building and Maintain a Network* menyatakan bahwa membangun sebuah hubungan personal yang erat dengan rekan kerja maupun individu di luar organisasi merupakan suatu hal yang penting bagi para pemimpin.

Melalui pernyataan di atas menunjukkan bahwa membangun suatu hubungan, baik dengan karyawan, kolega, dan setiap orang yang ditemui adalah suatu hal yang penting bagi Wulan Tilaar. Sesuai dengan yang ditegaskan oleh Vanderbroeck (2014) bahwa membangun sebuah hubungan personal yang erat dengan rekan kerja maupun individu di luar organisasi merupakan suatu hal yang penting bagi para pemimpin.

Memanfaatkan Talenta dalam Memimpin Perusahaan

Wulan Tilaar menyatakan bahwa untuk dapat menjaga kinerja setiap karyawan, sebagai pemimpin harus dapat memanusiakan manusia yakni dengan memberikan dukungan dan kebebasan berpikir terhadap karyawannya, agar karyawan dapat menjadi lebih kreatif dan inovatif dalam menemukan solusi yang efektif dan efisien.

“.... prinsipnya gitu juga sih, saya memanusiakan manusia sih, karena kita kerja sama manusia bukan sama robot.....” (W. Tilaar, Komunikasi Pribadi, 23 Desember 2019)

Selain itu ia memberikan semangat kepada karyawannya dan melaksanakan *review performance* dalam memelihara kinerja karyawan. Ia memiliki banyak ide kreatif dan segar sehingga dalam mengerjakan *project*, Wulan dapat menjadi api yang membakar semua semangat karyawannya untuk bersama-sama juga mengembangkan ide dan gagasan mereka sehingga menghasilkan sesuatu yang luar biasa.

Sesuai dengan teori yang ditegaskan oleh Vanderbroeck (2014) bahwa seorang pemimpin harus dapat memahami setiap anggota dalam tim dan berusaha memberikan toleransi terhadap keterbatasan yang dimiliki oleh setiap individu, serta proses *talent management* yang efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Kepemimpinan dan Pendelegasian Tugas di Perusahaan Martha Tilaar Group

Seorang pemimpin harus dapat membangun kerjasama dalam tim yang dimana setiap pemimpin memiliki cara berbeda – beda. Begitu pula dengan Wulan Tilaar, sebagai pemimpin ia memberikan waktu dan ruang terhadap karyawannya agar dapat berbicara dan menyampaikan ide – ide yang dimiliki. Hal tersebut sesuai dengan petunjuk dari Wulan Tilaar yang menyatakan bahwa:

“...Kalau untuk itu saya selalu *kepengen* memberikan mereka *allowing themselves to speak up*, jadi memberikan mereka waktu dan ruang untuk berbicara atau melontarkan ide-ide mereka, jadi mereka kreatif, saya *gak pengen* juga asal ibu senang, jadi saya sanggupkan ayo kita *brief* bareng ide-ide apa yang kalian pikirkan, saya *diem* dulu, saya *gak mau* saya begini yang penting ibu senang, itu *udah* budaya biasa banget ya di Indonesia...” (W. Tilaar, Komunikasi Pribadi, 23 Desember 2019)

Palupi menegaskan bahwa Wulan Tilaar memberikan keleluasan dalam berpikir dan kebebasan bagi karyawannya dalam menyampaikan ide bagi perusahaan. Hal tersebut berkaitan dengan teori *Leadership Strategies for Women “Lessons from Four Queens on Leadership and Career Development”*, (Vanderbroeck, 2014), sebab dalam *Team Leadership and Delegation*

menyatakan bahwa seorang pemimpin harus dapat mengajak orang lain untuk bekerja sama dalam tim, dimana hal tersebut dapat menjadi salah satu kunci untuk memaksimalkan hasil kerja seorang pemimpin.

Wulan Tilaar meyakini bahwa dengan membuat suatu tim dalam perusahaan dan memberikan kesempatan terhadap setiap anggota tim tersebut untuk menyampaikan pendapat dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang maksimal.

Sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Vanderbroeck (2014) bahwa seorang pemimpin harus dapat mengajak orang lain untuk bekerja sama dalam tim, dimana hal tersebut dapat menjadi salah satu kunci untuk memaksimalkan hasil kerja seorang pemimpin.

Pemimpin yang Menghargai Proses Kerja

Wulan Tilaar menegaskan bahwa ia merupakan sosok pemimpin yang menghargai proses, termasuk dalam mengetahui apa kekurangan maupun kelebihan yang dimiliki olehnya agar dapat menentukan kualitas diri.

“...mungkin saya itu orangnya lebih mengenali diri sendiri, negatif dan positifnya. Ternyata kualitas ini tidak banyak juga dimiliki oleh pemimpin. Jadi seolah-olah pemimpin itu *udah ngerasa dirinya pintar*, hebat ini ini *yaudah dia the best*, dan begitu kamu merasakan kamu *the best* itu *udah warning sign*, karena *kan* kita jadi *the best kan* selalu ada awan di atas awan lain *gitu....*” (W. Tilaar, Komunikasi Pribadi, 23 Desember 2019)

Hal tersebut berkaitan dengan teori *Leadership Strategies for Women “Lessons from Four Queens on Leadership and Career Development”*, (Vanderbroeck, 2014), sebab dalam *Leveraging Difference* menyatakan bahwa dalam meningkatkan perbedaannya sebagai seorang perempuan, setiap pemimpin perempuan dapat menjadikan para pemimpin yang melegenda sebagai panutan yang dimana melalui strategi tersebut dapat membuat keunikan dan otentisitas sebagai perempuan diterima oleh masyarakat dan membantu mengubah persepsi bahwa perempuan tidak dapat memimpin secara efektif,

serta membuktikan bahwa sifat kepemimpinan perempuan tidak meniru laki-laki.

Dalam menjadikan dirinya berbeda dengan pemimpin lainnya, Wulan Tilaar menunjukkan bahwa ia merupakan seorang pemimpin yang sangat menghargai proses dalam segala kegiatannya dan juga berani mengenal sisi positif maupun negatif di dalam dirinya untuk menentukan kualitas diri yang dimiliki.

Sesuai dengan yang ditegaskan oleh Vanderbroeck (2014) menyatakan bahwa seorang pemimpin harus dapat menyusun strategi untuk membuat keunikan dan *authenticity* sebagai perempuan diterima oleh masyarakat.

Dampak Kepemimpinan Wulan Tilaar terhadap Perusahaan

Kepemimpinan yang baik dalam suatu perusahaan akan membuahkan dampak yang baik juga terhadap individu-individu yang menjadi anggota perusahaan maupun di luar perusahaan. Wulan Tilaar memulai perubahan dari dalam dirinya terlebih dahulu dengan introspeksi diri, sehingga Wulan dapat memahami nilai positif apa yang dapat dibagikan terhadap setiap individu di sekitarnya. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Wulan Tilaar yang menyatakan bahwa:

“Menciptakan perubahan positif dalam kehidupan ya kita harus *merubah* diri kita sendiri dulu ya, kita harus *stuck with our selves, you want to change the world you have to change yourself.*” (W. Tilaar, Komunikasi Pribadi, 23 Desember 2019)

Palupi Candrarini menyatakan bahwa sebagai karyawan dalam perusahaan Martha Tilaar Group, ia merasakan energi positif yang dibagikan oleh Wulan Tilaar membuat setiap karyawan bekerja dengan semangat dan sukacita yang dalam membuat perusahaan dapat terus maju.

Tidak hanya membagikan dampak positif di dalam lingkungan perusahaan, Wulan Tilaar juga menjalani sebuah kampanye *online* yang bertujuan untuk mengingatkan bahwa siapapun di dunia ini dapat menjadi sumber inspirasi bagi orang lain. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Wulan Tilaar yang menyatakan bahwa:

“...Ya salah satunya karena menginspirasi tadi *everybody, everywoman is beautiful*, jadi *campaignnya* sih dari tahun lalu ya *cuman* sekarang aku kenapa saya bilang sangat *ambitious ya inspiring woman of the week gitu so everybody can be inspiration if you know how and you love your self*, dan positif dan negatifnya.” (W. Tilaar, Komunikasi Pribadi, 23 Desember 2019)



Wulan Tilaar menyatakan bahwa kampanye onlinenya bernama *#InspiringWomanOfTheWeek – IWOW* bertujuan untuk mengingatkan setiap perempuan bahwa siapapun dirinya, apapun latar belakangnya, ia dapat menjadi sosok inspirasi bagi setiap orang, serta *create awareness* bahwa setiap orang dapat bahagia dengan dirinya sendiri. Wulan juga menambahkan bahwa untuk

menjadi inspirator, tidak harus menjadi seorang *superstar* ataupun anak presiden, hal penting yang harus diutamakan adalah *Love Yourself*.

Hal tersebut berkaitan dengan teori *Leadership Strategies for Women “Lessons from Four Queens on Leadership and Career Development”*, (Vanderbroeck, 2014) mengenai *Leadership Impact* yang menyatakan bahwa *“History has confirmed that, on balance, women find delegation more challenging than men do. So, it makes sense to give extra attention to this competency in developing women leaders. The same goes for helping women turn strong relationships at work into an asset rather than a liability as they manage subordinates’ performance.”* (Vanderbroeck, 2014, p.110).

Melalui gaya kepemimpinannya Wulan Tilaar telah memberikan dampak yang positif terhadap lingkungan sekitarnya, dengan menyalurkan semangat dan sukacita yang dimilikinya. Begitu pula terhadap para perempuan yang pernah dijumpainya, Wulan mengadakan sebuah kampanye online yang menunjukkan bahwa ia merupakan sosok pemimpin yang sangat menghargai seorang perempuan. Seperti yang ditegaskan oleh Vanderbroeck (2014, p.110), pemimpin perempuan lebih dapat mencari delegasi yang lebih menantang dibandingkan pemimpin pria sehingga pemimpin perempuan harus lebih dikuatkan kedudukannya dalam suatu perusahaan.

Figur Pemimpin Perempuan yang Harus Dapat Mengayomi Orang Lain

Setiap figur pemimpin akan selalu dijadikan sebagai panutan atau inspirasi bagi setiap orang. Pelajaran yang dapat dipetik dari Wulan Tilaar selama menjadi seorang pemimpin dalam Martha Tilaar Group, yakni sebagai pemimpin harus dapat mengayomi dirinya sendiri dan juga bisa mengayomi banyak orang. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Wulan Tilaar yang menyatakan bahwa:

“Pemimpin adalah *role model* yang bisa mengayomi dirinya sendiri dan juga bisa mengayomi banyak orang. Jadi dimana dia bisa menginspirasi, bisa memfasilitasi apa yang menjadi tadi *happiness* kepada karyawannya....” (W. Tilaar, Komunikasi Pribadi, 23 Desember 2019)

“... lebih mengenali diri sendiri, *negative*, dan positifnya. Ternyata kualitas ini tidak banyak juga dimiliki oleh pemimpin...” (W. Tilaar, Komunikasi Pribadi, 23 Desember 2019)

Palupi Candrarini menyatakan bahwa Wulan Tilaar sebagai sosok pemimpin perempuan yang dengan ketangguhannya, fleksibilitasnya, dan rasa kepedulian yang dalam dalam perusahaan Martha Tilaar Group dapat merangkul dan memosisikan antara karyawan perempuan dan laki-laki secara *balance*.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pelajaran yang dapat diambil dari kisah dan perjalanan Wulan Tilaar, yakni seorang pemimpin harus dapat mengayomi banyak orang, baik dalam menginspirasi maupun memfasilitasi setiap individu di lingkungan sekitarnya.

Hal tersebut berkaitan dengan teori *Leadership Strategies for Women "Lessons from Four Queens on Leadership and Career Development"*, (Vanderbroeck, 2014) mengenai *What Women Can Learn from This Leader?* yang menyatakan bahwa sebagai pemimpin perempuan harus mengubah suatu perbedaan menjadi sebuah peluang dengan memanfaatkan pola dasar kewanitaannya untuk membangun kredibilitasnya sebagai pemimpin, melalui sifat-sifat tertentu, diantaranya: perawatan, keadilan, pertahanan daripada agresi, dan ekonomi.

Pelajaran yang dapat diambil dari sosok Wulan Tilaar adalah dalam menjadi seorang pemimpin harus dapat mengayomi banyak orang, dimana seseorang tersebut harus bisa menjadi inspirasi setiap individu di sekitarnya dan menjadi pemimpin yang adil dengan merangkul serta menyeimbangkan kedudukan karyawannya, baik terhadap perempuan maupun laki-laki. Sesuai dengan teori dari Vanderbroeck (2014) menegaskan bahwa seorang pemimpin harus memiliki sifat perawatan, keadilan, pertahanan, dibandingkan agresi, dan ekonomi.

Top Five Do's and Don'ts

Sebagai seorang pemimpin, Wulan Tilaar membagikan 5 hal yang boleh dan tidak boleh dilakukannya.

Do's

- Bersyukur akan segala hal positif dan negatif, apapun itu dapat menjadi sebuah pembelajaran.
- Doa spritual, karena hubungan manusia kepada Tuhan juga sangat penting.

- Cinta, karena tidak ada manusia yang bisa hidup tanpa cinta. Kasihilah semua orang yang ada di sekitar kita.
- Tertawa, carilah orang yang dapat menghibur agar tidak terlalu penat dalam menghadapi hidup.
- Bertanggung jawab pada setiap peran yang dimiliki, *set your priority* dan *support system*.

Don'ts

- Jangan punya intensi yang serakah dan merugikan orang dalam menjalankan bisnis
- Jangan lakukan apa yang tidak ingin kamu lakukan
- Menganggap seorang pemimpin adalah yang paling benar dan terhebat
- Jangan mudah menyerah, semua keberhasilan ada prosesnya
- Apatis terhadap perubahan

Referensi

- Akbar. (2017, April 21). Survei: Perempuan Indonesia Masih Sedikit Jadi Pemimpin. Diperoleh 16 Januari 2020, dari: <https://www.viva.co.id/arsip/907909-survei-perempuan-indonesia-masih-sedikit-jadi-pemimpin>
- Creswell, J. (2013). *RESEARCH DESIGN Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Yogyakarta. Indonesia: Pustaka Pelajar.
- Halim, Y. (2013). Analisa Sukses Kepemimpinan Pada Perusahaan Keluarga PT. Fajar Artasari di Sidoarjo. *Agora*, 1(3), 1648-1662.
- Hasibuan. (2018, September 09). Perkenalkan Wulan Tilaar, Sang Penerus Bisnis Martha Tilaar. Diperoleh 16 Januari 2020, dari: <https://www.cnbcindonesia.com/profil/20180909105313-41-32358/perkenalkan-wulan-tilaar-sang-penerus-bisnis-martha-tilaar>
- Lutfiyah, L. (2013). Pemberdayaan Wanita Berbasis Potensi Unggulan Lokal. *Sawwa: Jurnal Studi Gender*, 8(2), 213-224.
- New Challenge for Family Businesses. (2018, Mei 09). Diperoleh 16 Januari 2020, dari: <https://president.ac.id/p/148-news/detail/258-new-challenge-for-family-businesses>
- PEMIMPIN TERDEPAN FRANCHISE SALON DAN SPA DI INDONESIA. (2018, Januari 10). Diperoleh 16 Januari 2020, dari: https://www.marthatilaarspa.com/about/awards_detail/12

- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta. Indonesia: Penerbit Erlangga.
- Romli, K. (2011). Komunikasi Organisasi Lengkap. Jakarta. Indonesia: Grasindo.
- Rosintan, M. (2014). Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan di PT. Ruci Gas Surabaya. *Agora*, 2(2), 917-927.
- Situmorang, N. Z. (2011). Gaya kepemimpinan perempuan. *Proceeding PESAT*, 4.
- Sudarmanti, R., & Longman, C. (2015). Women's empowerment: Examining leadership communication of women entrepreneurs in Indonesia and the USA. *Jurnal Komunikasi: Malaysian Journal of Communication*, 31(1).
- Sugiyono. (2016). Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung. Indonesia: Penerbit Alfabeta.
- TENTANG KAMI: SEJARAH. (n.d.). Diperoleh 16 Januari 2020, dari: <http://www.marthatilaargroup.com/id/sejarah>
- Vanderbroeck, P. (2014). Leadership Strategies for Women "Lessons from Four Queens on Leadership and Career Development". Geneva. Switzerland: Springer.
- Wibowo, I. (2011). Semiotika Komunikasi (Aplikasi praktis bagi Penelitian dan Skripsi Komunikasi). Jakarta. Indonesia: Mitra Wacana Media.
- Wulan Tilaar [@wulan_tilaar]. (2018. Maret 08). Merayakan International Women's Day, saya jadikan momen untuk mengangkat sosok perempuan inspiratif di sekitar saya sebagai #IWOW (Inspiring Woman of the Week) setiap minggunya. [Instagram Photos]. Diperoleh dari <https://www.instagram.com/p/BgCpuDrFI0Q/?igshid=hmk9ulzfdwdx>



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” (Nurcahyo, 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* diturutin 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).



Rosel Lavina Soedjati



Rosel Lavina Soedjati

Profesionalisme pada Ekosistem Bisnis Digital

*Olivia Hutagaol, Wulan Yulianti
Jeny Febri Laurensia, Axel Fransiskus Hendra*

“Key success for me in life as I grow older,
what make me happy the most is
when we be able to be useful for others
and be able to help others. Aku selalu menyemangati diriku
sendiri, hadapi saja tanpa perlu khawatir kalah atau menang,
artinya dalam berkompetisi, harus siap kalah dan siap
menang, dan selalu bersikap positif”

Pesatnya perkembangan dunia digital tidak bisa terlepas dari pengaruh pemimpin wanita hebat yang melakukan pekerjaannya dengan sepenuh hati. Sosok berikut ini telah membuktikan jika perempuan juga bisa mencapai peran kepemimpinan yang baik dalam dunia digital. Dengan mengambil keputusan untuk menjalankan karirnya diperusahaan digital ternama, wanita berikut ini berhasil menjadi pemimpin yang memberikan manfaat yang tak terhapuskan di masyarakat.

Life and Career

Rosel Lavina Soedjati merupakan seorang profesional *corporate communication* dan *public relations* yang sudah memiliki pengalaman 14 tahun. Sebelum bergabung pada dunia komunikasi, ia sempat menghabiskan lebih dari 4 tahun di industri perbankan dan konsultan di firma humas multinasional selama lebih dari 7 tahun, membantu klien dalam mendorong reputasi positif dan menciptakan dampak bagi masyarakat. Rosel merupakan salah satu alumni membanggakan dari LSPR Communication and Business Institute.



Gambar 1. Rosel Lavina Soedjati dari Googreen.com

Dibalik kesibukannya menjadi *wanita career* yang memiliki posisi penting, Rosela memiliki cara sendiri untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Pertama Rosela selalu menetapkan sebuah prioritas dalam mengambil sebuah keputusan. Menurutnya, setiap prioritas yang dimiliki dalam hidup memiliki porsinya masing-masing. Kunci dalam mengendalikan prioritas itu adalah kedisiplinan dari dirinya sendiri.

Selain itu Rosela juga peduli akan kesehatan karena sehat merupakan hal utama untuk mengawali hari-harinya. *"We have the time of our self and set our*

mind kalau yang sering saya lakukan *morning meditation and journaling*.” Meluangkan waktu dan mengapresiasi diri tidak kalah penting dengan arti *selflove*. Terakhir yaitu *internal physic* “*wherever challenge that’s come to you about family, about your friends, about your children, boss, work*, kita harus bisa *rilex* dahulu untuk bisa *chill*.”, tutur Rosel.

Saat bekerja, terkadang manusia juga merasa lelah, bosan dan bahkan sakit. Hal ini sama dengan yang dialami oleh Rosel. Rosel bercerita jika dirinya juga pernah masuk rumah sakit dikarenakan pekerjaan. Namun dibalik semua itu ia memiliki kesempatan untuk berpikir, jika apa yang terjadi pasti memiliki makna tersendiri untuk hidupnya.

“Saya pernah di rawat di rumah sakit tapi justru ketika saya di rawat di rumah sakit saya jadi mikir ini *worth it* kah kaya gini, buat apa mikirin seberat ini, sebenarnya kan stress dari pikiran juga. Dan dari situ saya malah berterima kasih di kasih sakit jadi saya berpikir, wah ga boleh lagi nih kaya begini ” Jelas Rosel.

Key Leadership Challenge

Menjadi pemimpin di perusahaan digital ternama merupakan tantangan yang berat, apalagi dalam keadaan sekarang dengan munculnya para pesaing yang semakin banyak.

“*I can say tantangan come from a very different level from a different level layer*. Tantangan itu bisa dari sisi industrinya, sisi kompetisinya dan juga bisa dari situasinya seperti situasi pandemic yang sekarang kita hadapi itu kan juga tantangan yang sangat besar dan juga selalu ada tantangan baru ketika masyarakat kita berkembang entah dari sisi perilaku dan sisi *behaviour*.”

Rosela percaya bahwa dirinya tidak akan pernah berhenti dan selalui berusaha untuk mencoba dan memberikan solusi yang terbaik sesuai dengan dari konsumen.

Berbicara mengenai konsumen, hal terpenting yang perlu dilakukan yaitu memahami apa yang dibutuhkan oleh seorang konsumen. Berkaca dari situasi dan keadaan yang terjadi saat ini, dirinya harus bisa menjawab keinginan dari konsumen.

“Apasih yang di butuhkan konsumen contoh misalkan kaya sekarang kita banyak di rumah *people is shopping more from home, people is tend to watching movies more from home. That’s way* kita juga, saya juga yakin teman – teman kita di *entertainment* dan *life style* kami di gojek *they are having a strategy* untuk mendorong orang lebih sering menggunakan Goplay, lebih banyak *shopping* di *groceries* kami seperti memesan makan di *platfrom* Gofood.” Tuter Rosela.

Rosela meyakini jika perbedaan pasti ada antara pemimpin perempuan dan laki-laki, contohnya ketika dikaitkan dalam situasi pandemi Covid-19.

“Kalau menurut saya, perbedaan itu pasti ada. Mungkin menurut saya perbedaan yang relevan untuk situasi sekarang adalah *already aware*. Banyak sekali pemimpin sukses saat ini dalam mengatasi Covid – 19. Dan tanpa bermaksud untuk memandang *gender* yang mana *superior* bahwa mungkin perempuan juga bisa, mampu membaca data, karna data adalah hal yang terpenting bagi teknologi tapi juga bisa *how to cook the data with emotion, feelings and also with intuition*, menurut saya intuisi yang paling kuat yaitu dari perempuan di bandingkan laki – laki karna perempuan sering mempunyai naluri. “

Key Leadership Competencies

Rosela selalu berusaha untuk menjadi *inovative leader* dengan menciptakan kreasi-kreasi baru. Sama seperti yang ia lakukan di perusahaan Gojek, Rosel menyiapkan beragam inovasi mengingat persaingan dalam industri uang digital yang semakin ketat. Gopay tidak hanya berdiri sebagai pembayaran di aplikasi gojek tetapi bisa digunakan secara independent di luar aplikasi gojek menggunakan sistem QR code. Oleh karenanya, dilakukan beragam inovasi seperti Gopay For Goods untuk membangun Indonesia lebih sejahtera dengan berdonasi digital. Inovasi yang dilakukan sudah bekerjasama melalui

organisasi, yayasan, perhimpunan Gopay For Goods, sehingga pelaksanaan zakat dan amal bisa langsung dilakukan. Terdapat fitur baru yaitu *split bill* yakni fitur yang memungkinkan pengguna untuk membayar gojek secara patungan.

Leadership Impact

Segala strategi yang dilakukan oleh Rosela berusaha untuk memberikan berdampak positif bagi lingkungan dan masyarakat. Seperti Go Greener dari GoFood untuk lebih bertanggung jawab kepada masyarakat. Dalam hal ini Gojek memudahkan ekosistem GoFood untuk lebih bertanggung jawab terhadap lingkungan dengan program dan teknologi yang dirancang khusus untuk pelanggan GoFood, mitra *merchant*, dan mitra *driver*.



Gambar 2. Pelatihan kepada *merchant* GoFood di Bandung dari Infobdg.com

Untuk mendukung inisiatif #GoGreener, GoFood perusahaan juga berkolaborasi dengan Lembaga-lembaga terkait seperti Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) dan Dinas Lingkungan Hidup di tingkat daerah serta organisasi lingkungan, di antaranya Gerakan Indonesia Diet Kantong Plastik (GIDKP) untuk mengedukasi para pelanggan GoFood. Kemudian, kerjasama dengan Plastik Detox untuk memberikan pelatihan bisnis ramah lingkungan kepada para mitra *merchant* GoFood melalui program Gojek Wirausaha (GoWir) dan bersama World Wildlife Fund (WWF) -

Indonesia untuk memberikan pelatihan kepada mitra driver melalui program Bengkel Belajar Mitra (BBM) (Kusumah, 2019).

Strategi lainnya yang pernah ia pimpin yaitu Go-Food Festival secara offline yang sudah dikenal kesuksesannya. Acara tersebut telah hadir di 30 titik di berbagai kota di Indonesia, termasuk di Bali, dan telah sukses membantu lebih dari 800 merchant kuliner, termasuk para pelaku UMKM untuk meningkatkan skala bisnisnya melalui gelaran Go-Food Festival. Para mitra merchant yang telah tumbuh bersama Go-Food kini telah memasuki tahun keempat. GoFood menjadi layanan pesan-antar makanan terbesar di Asia Tenggara dan telah bekerja sama dengan hampir 300.000 merchant kuliner di berbagai daerah di Indonesia, dimana 80 persen diantaranya merupakan UMKM. Melalui analisa big data termutakhir, Go Food berhasil menghadirkan 23 merchant pilihan dari total keseluruhan lebih dari 7.000 merchant UMKM Go-Food di Bali.

“Dibukanya Go-Food Festival Bali mencerminkan misi GOJEK sejak awal, yaitu memberikan dampak positif kepada masyarakat melalui inovasi teknologi. Hingga hari ini, teknologi GOJEK telah membantu meningkatkan kehidupan jutaan orang, serta memberdayakan para wirausaha UMKM serta mitra driver kami,” Rosel (Selular, 2019).

What Woman Can Learn From This Leader

Melalui sosok Rosel kita dapat belajar untuk selalu melakukan yang terbaik dan bahkan diluar *limit*. Menurut Rosel pemimpin laki-laki dan perempuan memang lah berbeda, namun tidak dapat dipungkiri bahwa apa yang laki-laki lakukan, perempuan juga bisa melakukannya. Sebagai pemimpin perempuan menurutnya kita harus bisa untuk mengikuti perkembangan dan handal dengan teknologi. Namun, bisa juga mengendalikan data dengan intuisi yang baik. Menurutnya intuisi merupakan kelebihan yang didapatkan perempuan, karena dibandingkan laki – laki perempuan lebih memiliki naluri yang kuat.

Maka dapat disimpulkan bahwa Rosel memiliki jiwa kepemimpinan yang selalu berusaha dan memberikan yang terbaik bahkan dari yang dia mampu. Memiliki *time management* yang baik dalam menjalani hidup yang peduli pada kesehatan jiwa maupun raganya. Peduli dengan lingkungan dan masyarakat dengan menyediakan beragam kegiatan yang berdampak positif.

Top Do's and Don'ts

Do's

- Bermanfaat bagi orang lain
- Melakukan yang terbaik dan bahkan *do beyond limit*.
- Menentukan prioritas dalam menjalani hidup
- Memberikan waktu untuk diri sendiri

Don'ts

- Tidak malas untuk berolahraga
- Tidak cepat untuk merasa puas
- Mudah untuk menyerah dan tidak mau berusaha kembali

Referensi

- Purningsih, D. (2019). Gojek Luncurkan GoGreener Bukti Komitmen Peduli Lingkungan. Diperoleh dari <https://www.greeners.co/aksi/gojek-luncurkan-gogreener-bukti-peduli-lingkungan/>
- Kusumah, A. (2019). Kurangi Sampah Plastik, Gofood Kembali Adakan Pelatihan Wirausaha Merchant. Diperoleh dari <https://www.infobdg.com/v2/kurangi-sampah-plastik-gofood-kembali-adakan-pelatihan-wirausaha-merchant/>
- Selular. (2019). Gofood Festival Sambangi Bali. Diperoleh dari <https://selular.id/2019/02/gofood-festival-sambangi-bali/>



Ucita Pohan



Ucita Pohan

Influencer Perempuan dalam Dunia Digital

Rizka Septiana, Aurelia Maria Indri Rooselinda, Sabrina Lie

“Don’t compare yourself, comparison is the tea of joy”

Life and Career

“I’m a fashion beauty & musical enthusiast. I write down my mind and sing my heart out. I’m your girliest girl with auto-sync feature” (cosmopolitanfm.com, 2015). Sebuah kisi-kisi mengenai Ucita Pohan yang bisa ditemukan ketika kita mengetik namanya di *search engine*, sebuah wadah pencari informasi apapun yang juga merupakan salah satu manfaat yang kita peroleh dari pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi.

Semua bisa dilakukan ataupun didapatkan dengan instan, seiring dengan kebutuhan masyarakat, kini informasi hanya sebatas genggam tangan individu, yang berarti informasi dunia dapat dengan mudah diakses oleh tiap individu (Nasrullah, 2017, p. 1). Hal ini pun kental dirasakan oleh Uchiet, panggilan akrab dari gadis yang berprofesi sebagai seorang penyiar radio dan

juga sukses mengukuhkan dirinya sebagai salah satu *lifestyle influencer* yang cukup diperhitungkan di Indonesia. Semua tidak langsung jatuh dari langit tentunya, melainkan merupakan hasil dari komitmen dan keaktifannya di media sosial, kegemarannya menulis *blog*, *travelling*, serta menaruh minat besar pada dunia *fashion* dan kecantikan (“Ucita Pohan: I’m 33, Single, and Happy”, n. d).



Seorang *influencer* dapat memberikan dampak yang besar jika ia dapat mempengaruhi para pengikutnya dengan meningkatkan lalu lintas (*traffic*) pemasaran merek (*brand*); meningkatkan persepsi mengenai reputasi, kredibilitas, dan kualitas merek; meningkatkan urutan pada sistem internet; dan mengangkat pembicaraan mulut ke mulut (*word of mouth communication*) tentang merek, sehingga pada akhirnya hal ini dapat menunjang peningkatan penjualan. Dinilai melalui dampak yang dapat diberikan seorang *Influencer* maka terdapat beberapa kriteria untuk menjadi seorang *Influencer* yaitu diantaranya adalah, aktif, memiliki kemampuan untuk membuat dampak, terkoneksi dengan baik, dan *trendsetter*. Melalui media sosial, *Influencer* dengan jangkauan yang luas dapat membuat konten yang dapat membantunya mengembangkan reputasi sebagai seorang yang ahli dalam bidang tertentu. Jika dilakukan secara konsisten, aktivitas ini pada akhirnya dapat menarik perhatian asosiasi baru yang bersedia memberikan waktu dan energi mereka (Breakenridge, 2012, p. 134-137).

Sebagai *lifestyle influencer*, masa kecil Uchiet tidak selalu sempurna seperti lazimnya orang lain, ia pernah mengalami *beauty bullying*. Besar kemungkinan ini terjadi karena tidak semua orang menyadari bahwa setiap manusia sejatinya dilahirkan dengan berbagai bentuk wajah dan tubuh yang berbeda.



Dan tentunya setiap orang memiliki ciri khas yang membuat masing-masing terlihat unik. Gambaran wanita yang ditampilkan di media kemudian membuat sebagian besar orang berpikir penampilan ideal adalah serupa dengan apa yang mereka lihat atau tonton. Sehingga ketika ada seseorang yang tidak memenuhi kriteria tersebut, tak jarang akan mengalami *bullying*.

Ia melihat bahwa orang-orang yang melakukan *beauty bullying* pada dirinya atau perempuan lainnya berada pada lingkungan yang banyak menerima hal-hal negatif. Pelaku *bullying* seringkali memberikan komentar tidak baik pada orang lain karena mereka memiliki teman atau keluarga yang kerap berbicara dengan nada negatif juga kepada mereka. Sehingga interaksi itulah yang mereka tahu dan dianggap normal, dan akhirnya kadang kalimat-kalimat yang disampaikan bukan ada niatan menjatuhkan orang lain, mungkin cuma sekedar beropini. Hanya memang nadanya negatif dan dampaknya bisa membuat orang lain yang mengalaminya *down*. Namun Uchiet kecil tidak menggubris komentar negatif yang sering ia dengar sedari kecil. Semakin beranjak dewasa hal tersebut berkurang seiring dengan *circle*-nya yang *filter* sendiri (Wolipop, 2019).

Dan sebagai anak yang lahir ditahun 1986, Uchiet mengalami masa kejayaan media konvensional seperti televisi, radio, telepon, surat kabar, majalah, *billboard* dan poster. Didukung oleh keluarga yang suka membaca khususnya sang ibu dan kakaknya, sejak kecil ia sudah dipapari oleh ragam informasi majalah *fashion* dan majalah perempuan yang penuh dengan nilai *women empowerment*, sehingga Uchiet pun suka mengumpulkan informasi terkaitnya dengan cara mengoleksi beberapa majalah perempuan dan *fashion* yang menurutnya memberikan dampak positif terhadap pemikirannya seperti contoh definisi kecantikan perempuan bukan hanya tentang bentuk tubuhnya melainkan terhubung juga pada *personality* dan karakter, termasuk menyukai kampanye-kampanye. Melalui dunia kampusnya ia paham bahwa komunikasi merupakan salah satu unsur penampilan yang dikolaborasikan dengan gaya penampilan dan personalitas.

Hal ini senada dengan tulisan tulisan milik Trampe, Stapel dan Siero (2001), disebutkan bahwa perempuan merasa dirinya lebih buruk hanya dengan melihak objek iklan yang digunakan untuk menunjang kecantikan. Pernyataan

ini seakan diamini dengan adanya kecenderungan sikap ketidakpuasan akan tubuh seseorang perempuan setelah mendapatkan paparan iklan televisi (Van & Kinnaly, 2012). Padahal, hasil riset yang dilakukan McCan (2016), sebanyak 70% populasi perempuan secara global setuju bahwa menjadi cantik maupun terlihat cantik sangat membantu untuk mendapatkan berbagai pencapaian dalam hidup.

The Reminder of Other People in Their Journey of Self-Acceptance

Berawal dari tahun 2008 Ucita Pohan pun mulai berkecimpung didunia radio sebagai penyiar dan kemudian dilanjutkan menjadi pembawa acara, bahkan menulis sebuah buku bersama sahabatnya. *Passion* atau kegemaran menjadi salah satu tujuan hidup dan tentunya menjadi visi misinya dalam berkarir, tidak heran maka kegemarannya menjadi profesi Ucita saat ini. Selain *passion*, menurut Ucita Pohan *purpose* atau tujuan adalah salah satu hal yang harus difokuskan dalam hidup. Menurutnya, banyak orang di luar sana yang memiliki *passion* namun belum memiliki arah kemana *passion* itu akan dituju. Menjadi pengingat untuk orang lain agar menerima dirinya masing-masing menjadi *purpose* atau tujuan dari seorang Ucita Pohan.

Kini media bertransformasi, terjadi pergeseran media lama (konvensional) ke media baru (*new media*). Menurut Marshall McLuhan dalam Tamburaka (2013, p. 71) yang berjudul Literasi Media, teknologi komunikasi memainkan peran penting dalam tatanan sosial dan budaya baru membawa perubahan dari media cetak ke media elektronik. Flew (2014, p. 4-6) menyatakan bahwa, media baru konvergensi adalah tekstual, kombinasi dan komputasi konten jaringan digital, keterlibatan institusi media dan perusahaan berbasis digital, serta sosial, sumber munculnya berbagai media sosial seperti *facebook*, *twitter*, *Instagram*, dan *Youtube* yang dapat digunakan untuk berkomunikasi, bertukar informasi, dan menyebarkan konten yang dibuat oleh pengguna dengan bantuan Internet. Internet (*Interconnection-networking*) merupakan salah satu media yang dapat digunakan untuk memaksimalkan efisiensi

distribusi proses komunikasi. Internet dapat diakses melalui berbagai perangkat teknologi, termasuk telepon selular. Sama halnya dengan Ucita, ia pun bertransformasi sejalan dengan proses yang ia lalui, tidak hanya pada pemikirannya tetapi juga dengan wadah komunikasi yang digunakannya untuk berinteraksi dengan sekitar.

Sedangkan dalam unggahannya di media *online*-nya, Uchiet menggerakkan perempuan untuk tidak terpaku pada komposisi kecantikan yang ditawarkan oleh berbagai media massa. Ia percaya bahwa cantik yang sesungguhnya adalah saat seorang individu merawat tubuhnya dengan baik, menjaga kesehatan tubuh, dan mencintai tubuhnya sendiri. Ucita terjun ke media sosial yang diawali dengan menggunakan *blog*. Ia mulai menulis *blog* sejak tahun 2009 pada laman www.ucitapohan.com, Ucit memulai tulisannya dengan membagikan informasi singkat mengenai pribadinya (Profil *Blog* Ucita Pohan, n.d.).

Ucita Pohan mengakui bahwa apa yang dilakukannya juga terinspirasi oleh banyaknya gerakan kampanye yang dilakukan oleh perusahaan besar seperti Benneton yang mengusung *diversity*, dan juga Dove produk perawatan tubuh dan rambut yang berada di bawah payung Unilever. Dove menayangkan kampanye menggunakan pendekatan yang berbeda. Sebagai merek dengan pasar kalangan menengah keatas, segmentasi Dove adalah para wanita yang sadar bukan hanya pada kecantikan, akan tetapi juga kesehatan secara fisik dan mental. Hal inilah yang melatarbelakangi kampanye Dove dalam satu dekade terakhir, yakni *Campaign for Real Beauty*, yang menginspirasi perempuan untuk menghargai diri sendiri terlepas dari penampilan fisik yang dimiliki. Oleh karena itu, berbagai kampanye Dove ini dikategorikan sebagai *body positivity campaign* yang menampilkan serangkaian iklan dengan citra tubuh positif (Kumalaningtyas, 2018, p. 63).

Kampanye Dove menggunakan media digital untuk memperluas jangkauan kampanyenya. Hal ini juga sejalan jangkauan kampanyenya. Hal ini juga sejalan dengan status Dove sebagai *brand* internasional. Salah satu media iklan yang konsisten digunakan Dove adalah iklan video digital yang dapat dengan mudah diakses di internet dan makin digemari oleh para pengiklan. Riset yang dilakukan oleh *Business Insider* dalam Hoelzel (2014) menyatakan

bahwa di tahun 2016, pendapatan dari iklan video digital mencapai US\$ 5 Miliar, diikuti dengan meningkatnya *engagement* yang kuat serta *click rate* tertinggi (1.84%). Hal ini yang disadari oleh Dove sebagai sarana untuk menampilkan citra tubuh positif pada khalayak, ditengah citra tubuh klise yang kerap ditampilkan oleh produk kecantikan lainnya.

Media *online* mempunyai peranan penting dalam usaha penyebaran informasi penggunaannya. Kecepatan sebagai salah satu kelebihan dari media *online* misalnya, membuat *platform* ini lebih unggul dibanding dengan media konvensional. Dengan sekali melakukan unggahan informasi, seketika itu pula tersebar ke berbagai tempat, daerah, bahkan negara. Sebagai bagian dari inovasi teknologi informasi, media *online* terutama media sosial memberikan ruang bagi pemiliknya untuk menyuarakan pemikirannya yang sebelumnya tidak mungkin bisa diungkapkan dikarenakan keterbatasan ruang atau wadah untuk berpendapat. Media sosial juga menjadi ruang ekspresi baru bagi masyarakat dunia dalam beberapa tahun terakhir ini (Mustika, 2018).

Menurut Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) bekerja sama dengan Polling Indonesia pada tahun 2018 menyatakan, pengguna internet di Indonesia hingga saat ini telah mencapai 171,17 juta orang dari total populasi 264,16 juta penduduk. Dari jumlah pengguna internet tersebut, 19,1% menggunakan internet untuk mengakses media sosial (APJII & Polling Indonesia, 2018). Hal ini menunjukkan bahwa internet menjadi salah satu kebutuhan sehari-hari, dan hasil studi ini juga menunjukkan media sosial apa saja yang paling sering dikunjungi oleh masyarakat Indonesia yakni 50,7% menggunakan medsos *Facebook*, *Instagram* 17,8%, *Youtube* 15,1%, *Twitter* 1,7% dan *LinkedIn* sebesar 0,4% (cnbcindonesia, 16 mei 2019).

Ucita mulai membuat tulisan mengenai kecantikan dan gaya berpakaian yang biasa ia pakai, dan tak lupa memberikan *tips and tricks* untuk pengikutnya. Kemudian ia aktif di media sosial kedua yang paling sering dikunjungi masyarakat Indonesia; *Instagram* sejak 14 Januari 2011 dan telah memiliki jumlah pengikut sebanyak 81,3K. Dalam akun *Instagram* yang sudah terverifikasi secara resmi ini, ia aktif untuk membagikan konten-konten melalui *posting-an* dan *instagram story* mulai dari aktivitas, travel, hingga mengenai kepercayaan diri. Ia senang menyebarkan hal-hal positif seperti

merasa baik tentang diri sendiri dan pemikiran dasarnya tentang cantik tidak hanya sekedar penampilan tetapi lebih kepada bagaimana sudut pandang orang melihat cantik tersebut. Ucita sangat setuju dengan pepatah, *'Beauty is in the eye of the beholder'* karena ketika orang merubah sudut pandang mengenai cantik, maka semua yang dilihat akan menjadi lebih indah termasuk diri kita sendiri (Profil *Instagram* Ucita Pohan @Uchiet, n.d.).

Melalui penelitian yang dilakukan oleh Rahmawan, Mahameruaji, dan Hafiar (2017, p. 199), istilah *Selebgram* (*Selebritas Instagram*) merujuk pada beberapa pengguna Instagram yang memiliki pengikut dengan jumlah tertentu, lazimnya dimulai dari ribuan pengikut hingga jutaan pengikut dan dianggap memiliki pengaruh besar dalam bidang sosial, budaya, hingga pemasaran. Berdasarkan penjabaran pada paragraf sebelumnya, istilah *Influencer* memiliki arti yang berbeda dari *Selebgram*. Hartanti mengatakan bahwa *Influencer* merupakan individu yang memiliki kemampuan untuk melihat individu lain sebagai sumber informasi dan kemudian dapat membuat dan menghasilkan jaringan komunikasi dengan kuat, sehingga dapat memiliki pengaruh atas pengambilan keputusan yang dilakukan oleh individu lain, untuk menggunakan produk baik barang ataupun jasa (Hartanti, 2018, p. 146-147).

Ucita Pohan mencoba untuk terus menginspirasi melalui konten yang disesuaikan dengan visi dan misinya. Seperti pada bulan Desember tahun 2018, ia berkolaborasi dengan dengan seorang fotografer Jozz Felix dan membuat sebuah buku, berjudul "Bicara Tubuh". Buku ini tersedia di toko buku Gramedia baik *offline* maupun *online*. Ucita Pohan menuangkan pemikirannya melalui tulisan bergaya puitis. "Bicara Tubuh" mengajak publik terutama perempuan untuk lebih lagi mengapresiasi tubuh. Lebih dari sekedar hidup di dalamnya, namun juga "berkawan" dengan tubuh, karena bagaimanapun, tubuh adalah tempat kita berdiam diri sampai akhir hidup. Dalam wawancaranya di acara *Woman on Top with Prita Kemal Gani* di Brava radio, ia juga mengatakan bahwa, tiap tulisan dalam buku bicara tubuh didedikasikan untuk tubuh yang selama ini menjadi bagian dari pribadi dan perjalanan hidup setiap individu. (*Woman on Top with Prita Kemal Gani* di Brava Radio, 2019).

Promosi dan pengenalan buku *Bicara Tubuh*, sebelum dipasarkan kepada publik dilakukan melalui media sosial Instagram @bicaratubuh, bertemakan warna *monogram* atau dominan hitam dan putih beserta *caption* yang juga puitis. *Bicara tubuh* menjadi salah satu bentuk dedikasi Ucita dalam pemberdayaan perempuan di era digital. (Profil Instagram Buku *Bicara Tubuh*, @bicaratubuh, n.d.). Selain itu dilansir melalui tirto.id dan tribunnews, ia juga ikut berperan dalam pembuatan film *imperfect* yang disutradarai oleh Ernest Prakasa pada tahun 2019. Film *Imperfect* menceritakan tentang isu permasalahan yang dialami oleh kebanyakan perempuan di masa sekarang ini, dimana kecantikan diukur dari standar cantik yang ditampilkan di media. Uchiet juga aktif menjadi pembicara di beberapa acara yang berkaitan dengan kecantikan, disinilah ia membagikan pengalamannya tentang menerima, mensyukuri, dan merawat tubuh secara konsisten.

Melalui konten Instagram, seseorang dapat menunjukkan prestasi dirinya, yang kemudian secara langsung dapat dinilai sebagai citra diri oleh khalayak luas. Penilaian ini bisa dalam segi kepribadian, seperti yang ditampilkan Ucita Pohan. Ia mempresentasikan dirinya menjadi seseorang yang orisinil, tidak palsu, peduli dengan pemberdayaan perempuan melalui platform media sosialnya. Hal yang selama ini Uchiet sosialisasikan adalah bagaimana caranya mengubah pola pikir yang sudah mengakar, mengenai standar kecantikan seorang perempuan. Menurutnya kecantikan perempuan lebih ke arah bagaimana cara kita merawat, membersihkan dan mensyukuri apa yang kita miliki. Kecantikan perempuan akan lebih terlihat apabila kita menanamkan rasa bangga atas diri sendiri dan merawatnya sebaik mungkin. Ucita mengajak *followers*-nya untuk terlebih dahulu membentuk gambaran yang positif akan diri sendiri. Sehingga, citra tubuh yang



dihasilkan merupakan citra positif tanpa banyak input aspek sosial dan budaya berupa standar ideal masyarakat (*WoT with Prita Kemal Gani di Brava Radio*, 2019).

Senada dengan paparan Astin & Leland dalam buku *Women of Influence, Women of Vision. A Crossgenerational Study of Leader and Social Change* “Sebagai seorang pemberdaya, saya merasa bangga saat saya bisa membuat individu lain melakukan apa yang sebelumnya ini belum pernah mereka lakukan dan tidak berani mereka lakukan. Membangkitkan rasa kepercayaan diri, memberikan saran, ide dan menolong mereka melakukan sesuatu seperti apa yang saya lakukan. Itu adalah pemberdayaan” (Astin & Leland, 1991). Ucita melakukan pemberdayaan perempuan khususnya tentang usahanya mengubah dogma perempuan cantik dengan terus melakukan kampanye *self-acceptance*.

Key Leadership Challenges

“Knowing yourself is the beginning of all wisdom”

– Aristotle

Ada banyak pengertian kepemimpinan yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing, definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan. Menurut Nurkolis dalam buku *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model dan Aplikasi*, kepemimpinan; adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pimpinan kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Nurkolis, 2003). Lalu definisi kepemimpinan yang dipaparkan oleh Mullins J. Laurie dalam buku *Management and Organisational Behavior*, kepemimpinan adalah “a relationship through which one person influence the behavior or actions of other people” (Mullin, 2005). Definisi Mullins menekankan pada konsep “hubungan” yang melalui seseorang mempengaruhi perilaku atau tindakan orang lain. Kepemimpinan dalam definisi ini dapat berlaku baik di organisasi formal, informal, ataupun nonformal. Asalkan terbentuk kelompok, maka kepemimpinan hadir guna mengarahkan kelompok tersebut.

Dikaitkan dengan perjalanan menuju manajemen karir seorang Ucita Pohan sangatlah cocok. Sejak masa kuliah ia sudah aktif di klub kemahasiswaan Radio, kemudian berlanjut menjadi seorang MC, dan menjadi seorang penulis. Melalui jurusan komunikasi di LSPR-Jakarta, Uchiet berhasil untuk berkarir di bidang media dan terus dijalankannya hingga saat ini. Ketika masa kuliah, ia mulai membangun *team management*-nya dan bersama mereka lah ia selalu membuat suatu tujuan atau *goals* setiap tahunnya. Walau apa yang dilakukan Uchiet bukanlah sebuah organisasi formal, namun terbentuknya kelompok dengan memiliki visi dan misi yang sama, membangun kepemimpinan Ucita Pohan guna mengarahkan *team management* ini untuk terus berkembang dan berkarya setiap tahun. Ia sendiri memiliki strategi dalam menggapai kesuksesannya yaitu dengan menekuni apa yang sedang dijalannya. Ia mengatakan bahwa dunia membutuhkan seorang pakar dan banyak generasi muda yang telah menjadi budak pengalaman yang terus mencoba banyak hal di bidang yang berbeda tetapi menurut Uchiet, mereka harus memutuskan mana yang diyakini bagus dan harus ditekuni.



Kunci dari kepemimpinan Ucita Pohan adalah ketekunan, sebelum menentukan strategi yang dapat membantu Ucita sukses dalam berkarir, ia melakukan pemikiran yang juga disesuaikan oleh visi dan misi yang ia miliki di awal karirnya. Ucita mengenal dirinya secara mendalam, dan memahami bahwa setiap orang dan termasuk dia adalah pribadi yang berharga. Hal ini seperti yang dikatakan Vanderbrock (2014, p. 53) bahwa strategi yang jelas 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. Implementasi yang dilakukan Ucita juga menjadi kunci dari kesuksesannya (Vanderbrock, 2014, p. 75).

Pada melaksanakan pekerjaannya di dalam tim yang dibentuknya, istilah 'bos' ditiadakan. Karena ia percaya bahwa kepemimpinan adalah suatu bentuk tanggung jawab dalam tugas dan bagian masing-masing dan itu terjadi di dalam timnya sendiri. Istilah pemimpin berlaku untuk semua orang karena masing-masing anggota bertugas untuk saling mengingatkan dan saling memberikan dukungan satu sama lain sehingga pekerjaan selesai dengan baik. Penyeleksian *talent management* yang dilakukan Uchiet pun tergolong *simple*, yaitu mencoba kerja bareng langsung dalam sebuah acara dan jika bersinergi dengan baik, maka ia akan secara terbuka mengajaknya bergabung dalam tim untuk jangka panjang. Namun bukan berarti Uchiet tidak pernah mengalami kendala dalam perjalanannya. Sebagai pemimpin, Ucita Pohan selalu mencoba menumbuhkan *sense of belonging* dari semua anggotanya. Sehingga apabila menghadapi masalah, maka masalah itu adalah masalah bersama dan dapat diatasi bersama tanpa menimbulkan perasaan negatif antara satu dengan lainnya. Ia juga menerapkan ketegasan kepada setiap permasalahan yang ditemui, namun tetap mengedepankan rasa toleransi dan saling menghargai satu sama lain, terutama sikap profesionalisme. Salah satu cara yang ia terapkan adalah dengan menerapkan *quality talk*, tidak harus formal atau dalam bentuk rapat kaku. Hal ini elemen substansial untuk menjaga hubungan baik satu sama lain di kala kesibukan masing-masing.

Walaupun banyak yang menyatakan bahwa perempuan adalah makhluk yang mampu mengerjakan banyak hal (*multi-tasking*), Ucita Pohan sadar bahwa kehidupan menawarkan berbagai macam elemen dan salah satunya merupakan karir. Tetapi selain elemen karir, terdapat juga elemen keluarga, elemen pribadi, pasangan dan lainnya yang harus diperhatikan. Dan semua elemen tersebut sama-sama penting dan harus dapat diimbangkan, dengan cara mengatur waktu yang dimiliki dan segala aktivitas lainnya harus sebanding (seimbang), pun saling mendukung. Hal ini senada dipaparkan oleh Betti Alisyahbana, mantan pimpinan IBM Asia Pasifik dalam *keynote speech*-nya di acara Women Leadership Forum bertema "*Women Leadership in Disruption Era*" yaitu membangun visi, mencari dan mendapatkan mentor yang tepat, berani mengambil resiko, membangun jaringan relasi, kemampuan berkomunikasi secara efektif, tekun serta *work-life balance* adalah tujuh hal yang harus dikembangkan dan dimiliki perempuan agar

berbagai keunggulan yang dimilikinya dapat membantunya meraih kesuksesan di era disrupsi digital ini (Digination.id, 2018).

Ucita Pohan mengatakan bahwa cara ia *manage* dirinya untuk mencapai kesuksesan yang dituju adalah dengan melakukan observasi terhadap pemikiran orang dan bagaimana mereka dapat mencapai titik tersebut. Seperti contohnya, untuk menjadi presenter, Ucita Pohan melakukan observasi terhadap Oprah Winfrey seperti bagaimana ia melakukan *networking* dan mendobrak pemikiran baru kepada masyarakat melalui televisi. Dengan nama-nama besar seperti Oprah Winfrey atau Angelina Jolie, Ucita Pohan belajar dari potensi yang telah dimiliki dan mencoba mengaplikasikannya ke dalam kehidupannya. *Turning point* yang ia rasakan adalah sebelum melangkahkan kakinya di dunia kerja sebagai penyiar radio dimana pernah merasakan *lack of self-esteem* yang tinggi atas kemampuannya sendiri. Singkat cerita Uchiet sadar bahwa ia harus lebih percaya diri atas kemampuan atau potensinya, dan ia tak harus mengurus pencapaian orang lagi melainkan ia harus lebih fokus pada dirinya sendiri dan memberikan yang terbaik di setiap hal, karena menang atau kalah tidak dapat di kontrol oleh diri sendiri.

Dengan karirnya di berbagai bidang mulai dari *radio announcer*, MC, hingga penulis, Ucita Pohan juga merupakan seorang *beauty influencer* di media sosial yang telah berhasil menginspirasi banyak orang berkat karya yang telah dihasilkannya. Ucita Pohan berhasil membagi waktunya antara kesibukan pekerjaannya sebagai *radio announcer* dan MC dan sebagai *beauty influencer* di media sosial. Tantangan kunci kepemimpinan yang dihadapi adalah bagaimana mengatur dan menyeimbangkan waktu antara aspek pekerjaan dengan aspek lainnya, bagaimana menyesuaikan ritme atau kecepatan kerja masing-masing anggota tim, bagaimana agar bisa tetap merespon positif ketika menghadapi kompetisi ataupun krisis, dan bagaimana mempertahankan relasi dan hubungan yang mutual. Dan tak lupa harus menjaga keseimbangan kondisi badan, tidak boleh terlalu memforsir dan lupa beristirahat. Semua ada batasannya dan harus diseimbangkan, itulah yang disebut *work-life balance*.

Seorang *beauty influencer* tentunya akan mempunyai satu medium yang akan menjadi tempat andalannya untuk berbagi. Seperti Ucita Pohan, ia merasa bahwa Instagram merupakan salah satu *platform* yang ia percaya untuk dapat berbagi cerita dan pengalaman yang dapat menjadi inspirasi buat para pengikutnya. Akan tetapi, tentunya masih ada orang atau netizen yang kurang suka dengan seorang *influencer* sehingga mereka dapat melontarkan kata-kata yang tidak senonoh. Menurut Ucita sendiri, nama *haters* terbentuk berdasarkan perspektif *influencer* tersebut. Apabila netizen tersebut hanya menyampaikan pendapatnya itu tidak berarti bahwa netizen tersebut membenci sang *influencer*, karena menurut Ucita, *haters* merupakan kata-kata yang kuat dan semua orang berhak untuk memberikan opini mereka. Ucita melihat mereka bukan sebagai *haters* melainkan sebagai orang yang ingin mengekspresikan opininya agar ia sendiri tidak merasa tersakiti dan terbebani dengan subjek "*haters*".

Ucita merasa bahwa jarang sekali *haters* yang memberikan opini negatif tentangnya karena ia tidak memberikan peluang kepada *haters* tersebut dengan cara mengikuti 9 peraturan media yang ia dapatkan ketika mengambil jurusan komunikasi sehingga hal tersebut terbawa ketika ia melakukan *sharing* di media sosial. Dengan cara tersebut, Ucita meyakinkan bahwa konten yang ia bagikan tidak memprovokasi para *haters* untuk melemparkan komentar negatif tentangnya. Selain itu, ia juga mengatakan bahwa ia tidak pernah memancing para *haters* untuk datang kepadanya karena ia merasa bahwa kebanyakan *haters* datang ketika dipancing dengan konten yang tidak layak atau tidak senonoh sehingga menambahkan *traffic* bagi si *influencer* tetapi hal ini tidak berlaku untuknya.

Seorang pemimpin perempuan menemukan bahwa kedisiplinan dan ketekunan membawanya kepada karir yang maksimal. Meskipun terkadang pemimpin menemukan permasalahan atau membuat kesalahan dalam memimpin, disiplin dan tekun dapat menuntunnya untuk memberikan solusi dengan tepat sehingga mencapai karir yang sukses (Vanderbrock, 2014, p. 72). Selain *haters*, Ucita mengakui bahwa salah satu dari kekurangannya adalah *self-discipline* di dalam pekerjaan. Hal tersebut dikatakannya karena ia merasa sebagai seorang *freelancer*, ia tidak terkait dengan *deadline* atau segala tekanan dari atasan sehingga Ucita cenderung untuk menunda pekerjaannya.

Tetapi, ia mengatakan bahwa cara untuk mengatasi kekurangan dari *self-discipline* itu adalah dengan mempunyai tim manajemen yang saling mengingatkan sehingga ia tidak menunda-nunda pekerjaannya kembali.

Key Leadership Competencies

I am becoming liberated. Who are you becoming?
– Ucita Pohan (@Uchiet, 2020)

Sebagai seorang pemimpin terdapat beberapa kompetensi yang dapat menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dilakukannya 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 (Vanderbrock, 2014, p. 105-109).



Uchita Pohan diakui sekitarnya sebagai pemimpin perempuan yang menebarkan aura positif, memiliki pemikiran logis, kreatif dan memiliki kepercayaan diri yang tinggi. Semua itu tercermin dalam setiap *postingan*-nya di akun Instagramnya. Ia pun tidak sungkan-sungkan untuk mengembangkan diri dengan berbagai cara, belajar dari idolanya dari nasional bahkan internasional, dan mencoba mengimplementasikan dalam kesehariannya. Uchiet berpendapat seorang pemimpin dilihat dari kemampuan

seseorang dan tidak lagi hanya berdasarkan *gender*. Pemimpin perempuan tidak harus menjadi maskulin dalam memimpin, mereka tetap bisa memimpin dengan sisi pribadi mereka yang feminin. Mereka tidak perlu meniru pemimpin pria, mereka bisa memimpin pengikutnya dan tetap menjadi dirinya sendiri.

Pemimpin perempuan dengan *agentive* positif dapat memunculkan sisi *communal* ke permukaan dengan sendirinya. Seorang pemimpin perempuan yang memiliki citra dan reputasi yang positif juga dapat menjadi salah satu kelebihan yang dapat merubah *stereotype*. Dengan kata lain, pemimpin perempuan disarankan menjadi pemimpin yang *multi tipe*, bukan *mono tipe* (Vanderbrock, 2014, p. 104-105)

Kepribadian positif seorang pemimpin dapat membawanya kepada karir yang sukses dan membuahkan perubahan yang positif juga. Sebagai seorang pemimpin, Ucita Pohan merupakan pribadi yang pemberani, positif, dapat diandalkan dan nyaman untuk diajak berteman. Ia tidak takut untuk mencoba sesuatu yang baru, sebelum akhirnya mendapatkan hasil yang memuaskan. Pemimpin juga dapat bertoleransi kepada pengikut dan pandai beradaptasi (Vanderbrock, 2014, p. 88).

Komunikasi dalam memimpin perlu dilakukan secara efektif dan harus bisa menyampaikan pesan dengan jelas dan tepat. Penyampaian pesan yang dibuat menarik dalam komunikasi dapat membuat audiens memberikan perhatiannya kepada pemimpin. Selain itu, pemilihan alat penyampai komunikasi yang tepat juga dapat memengaruhi hasil dari proses komunikasi yang dilakukan (Vanderbrock, 2014, p. 67).

Membangun sebuah hubungan baik hubungan pribadi dan profesional tentu tidak terlepas dari dari kecewa atau kekurangan yang ada. Dalam menghadapi ini Ucita Pohan memilih untuk melakukan diskusi dan mencari solusi untuk menghadapi permasalahan yang ia temui. Ucita menyadari bahwa relasi dengan seseorang merupakan hal yang penting. Relasi yang baik juga dapat memberikan hasil yang positif jika seorang pemimpin membutuhkan bantuan di saat genting (Vanderbrock, 2014, p. 109).

Sedangkan dalam menjaga performa merupakan sebuah komponen penting bagi Ucita Pohan di proses berkarirnya. Melakukan kesalahan dalam bekerja adalah hal yang lazim, namun bagaimana cara mengatasinya dalam menunjukkan kualitas kerja seseorang. Selayaknya manusia biasa, ia juga tidak luput melakukan kesalahan, namun ia berani untuk mengakuinya dan bertanggungjawab disertai memperbaikinya. Tidak hanya itu, ia juga berjanji untuk lebih berhati-hati dan mempersiapkan diri lebih baik agar tidak melakukan kesalahan yang sama.

Seorang pemimpin tidak diperbolehkan untuk menggunakan perasaan atau emosi sebagai alasan untuk memaafkan performanya yang kurang maksimal. Tanggung jawab dibutuhkan untuk mengakui kesalahannya dan menciptakan sebuah solusi agar tidak terulang kembali dan mencegah kesalahan lain terjadi. Pemimpin yang bertanggung jawab dapat dikatakan sebagai orang yang kompeten dalam melakukan tugasnya (Vanderbrock, 2014, p. 96).

Ucita Pohan merupakan seorang yang menghargai pendapat dan pemikiran individu lain. Kritik dan saran sekitarnya dapat digunakan oleh Uchiet untuk membangun dirinya. Ia sadar bahwa persepsi setiap individu bisa berbeda dan dapat berubah. Seperti contoh dalam diskusi, Uchit selalu berusaha untuk menghargai semua pihak dan bersikap netral. Dan membuka pemikirannya terhadap semua kemungkinan dari seluruh sumbang saran atau pemikiran yang ada.

Hal ini senada yang dipaparkan Vanderbrock (2014, p. 107-108) bahwa memberikan tanggapan dan motivasi dapat meningkatkan tingkat produktivitas organisasi. Adanya tanggapan konstruktif dari berbagai sisi yang fleksibel juga dapat membuat pemimpin semakin berkembang.

Kompetensi seorang pemimpin dalam membuat kelompok kerjasama juga Uchiet lakukan dengan baik karena baginya kerjasama merupakan hal yang penting baginya. Bekerjasama dapat membantu Uchita mengerjakan *project-project* barunya. Namun sebuah kerjasama juga harus didasarkan oleh kecocokan visi, misi dan *goal* sehingga hubungan kerjasama ini dapat dibangun dengan baik dan berlangsung dengan jangka panjang. Hal ini didukung oleh pernyataan Vanderbrock, bahwa seorang pemimpin dapat

mempererat hubungan kerjasama yang selama ini sudah dijalin dengan menciptakan hubungan yang profesional (Vanderbrock, 2014. P. 8).

Sedangkan dalam hal kepemimpinan dalam kelompok, kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin tentu berbeda, bergantung pada karakteristik pemimpin tersebut dan kelompok yang akan dipimpin olehnya. Karir yang digeluti juga dapat memberikan efek yang berbeda dalam kepemimpinan yang ada. Seorang pemimpin dapat memiliki beberapa karakteristik dalam memimpin (Vanderbrock, 2014, p. 21).

Dalam hal kepemimpinan, Uchita Pohan merupakan seorang pemimpin yang logis bagi semua anggota timnya, namun ia juga dapat menjadi pemimpin yang asertif dalam memimpin timnya dan mengambil keputusan dalam tim. Hal ini memberikan efek positif dalam kerja tim. Keunikan dalam gaya kepemimpinan dapat membuat kerja tim menjadi lebih maksimal dan dapat menetralkan stereotip yang terbentuk mengenai pemimpin perempuan.

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 rinci keadaan yang terjadi di lingkungan sekitar pada masa kepemimpinannya. Selain itu, relasi juga dapat memberikan keuntungan kepada pemimpin (Vanderbrock, 2014, p. 22).

Uchita Pohan sebagai pemimpin perempuan menyadari hal ini. Menurutnya, menjalin hubungan dalam keluarga, teman dan karir juga harus seimbang. Menjaga hubungan tidaklah sulit dan tidak bergantung pada kuantitas. Bahkan lebih didasari oleh kualitas, bagaimana ia tetap peduli terhadap orang-orang di sekitarnya dan tetap mempertahankan hubungan yang ada. Ia juga selalu membagikan sukacita kepada orang-orang disekitarnya. Namun satu hal yang prinsipil baginya yaitu, mengetahui batasan antara karir dan kehidupan pribadi harus tetap dipegang teguh, sehingga mengisolir kemungkinan adanya bauran hal pribadi dan pekerjaan yang besar kemungkinan akan membuat permasalahan.

Pengembangan visi dan strategi

Strategi yang dijalankan oleh Ucita Pohan dalam menagani media sosial Instagramnya adalah dengan mengunggah foto-foto yang tidak bersifat negatif dan kontroversial sehingga ia tidak menarik banyak perhatian negatif dari publik. Bentuk dari unggahan Ucita Pohan juga mengarah kepada travelling, *hang out* bersama teman, dan pastinya tentang *self-acceptance* untuk menginspirasi orang-orang agar lebih percaya diri dan menerima dirinya sendiri.

Ucita Pohan juga mengandalkan tekun sebagai salah satu visinya yaitu dengan secara konsisten dan terus menerus menyebarkan pesan positif melalui unggah foto sebagai pengingat kepada orang-orang untuk selalu menerima dan menyayangi diri sendiri melalui media sosial Instagram. Selain sebagai *beauty influencer* di Instagram, ia pun tekun dalam menjalankan karirnya sebagai penyiar radio dan MC sehingga orang-orang melihat Ucita Pohan sebagai sosok yang tidak mudah menyerah dan terus berkarya.

Generating Positive Changes

Untuk menjadi seorang *influencer*, suatu individu harus dapat menyebarkan positività kepada para pengikut dari sosok tersebut. Perubahan positif ini telah dirasakan oleh kehidupan Ucita Pohan sendiri. Untuk mendapatkan perubahan positif harus dilakukan oleh diri sendiri seperti jika ada tips-tips baru yang didapatkannya, ia akan mencoba mengaplikasikannya ke diri sendiri lalu jika hal tersebut memastikan, kemudian ia akan menyebarkan tips tersebut kepada para pengikutnya.

Ucita Pohan terkenal sebagai sosok yang percaya diri dan nyaman dengan diri sendiri. Hal ini dapat menjadi inspirasi bagi para perempuan di luar sana. Ucita berharap melalui dirinya dan pengalaman yang ia bagikan, para wanita dapat lebih merasakan *self-acceptance* di dalam diri masing-masing untuk mempunyai sebuah dasar diri. Dengan adanya dasar diri tersebut, apa yang diinginkan atau dicita-citakan akan jauh lebih jelas dan memungkinkan sehingga dapat fokus kepada tujuan mereka masing-masing.

R.A. Kartini merupakan sosok yang menginspirasi Ucita Pohan selama ini. Ucita mengatakan bahwa ia belajar banyak dari sosok R.A. Kartini sendiri seperti kekuatannya yang terdapat bukan hanya dari wawasannya yang luas dan sering membaca, melainkan kekuatan tersebut juga datang dari dia yang mengenal dirinya sendiri, mengenal keresahannya, dan menggabungkan semua tersebut kedalam satu pemikiran dan menjadi wanita yang tangguh, bukan sekedar wanita yang bersemangat tetapi sangat *empowering* berkat hubungan yang erat antara dia dan dirinya sendiri.

Pesan dari Ucita Pohan untuk wanita di luar sana adalah *“don’t compare yourself, comparison is the tea of joy”*. Menurutnya, jika seseorang terlalu fokus dengan apa yang orang lain punya, maka orang tersebut akan sulit untuk fokus dengan apa yang ia punya karena sebenarnya ia sendiri dapat melakukan banyak hal sehingga dan harus merasa bersyukur. “Jangan membandingkan diri sendiri dengan orang lain yang akhirnya membuat diri *lu engga gerak tuh comparison* biasanya, bersyukur *aja* sama fasilitas yang didapatkan,” ujar Ucita Pohan. Ia sangat mendukung nilai-nilai pemberdayaan perempuan serta menyamaratakan representasi perempuan dalam semua aspek. Bukan hanya representasi yang dalam perbandingan dengan laki-laki, tetapi juga representasi keberagaman perempuan dari kepemilikan aspek fisik dari berbagai macam sisi (ras, bentuk tubuh, dan usia). Ucita sangat bersyukur bahwa visi misi kampanye yang ia kumandangkan juga banyak didukung secara tidak langsung oleh *brand* besar dengan kampanye mereka.

Ucita Pohan selalu mengingatkan bahwa ia mendefinisikan cantik melalui tiga hal, yaitu dengan menerima, mensyukuri, dan merawat. Pertama adalah untuk menerima dulu, yang berarti *accepting ourselves*, artinya seseorang harus menerima bahwa ia sudah terlahir menjadi dirinya mulai dari rambut, kulit, bentuk tubuh, dan lainnya. Kedua adalah untuk mensyukuri, yaitu untuk mensyukuri apa yang telah diberikan. Setelah disyukuri, ketiga adalah untuk merawat, dimana seseorang harus merawat apa yang sudah diberikan. Menurut Ucita, ketiga hal tersebut tidak boleh terlongkapi antara satu dan lainnya karena itu adalah sebuah langkah atau arahan untuk mencapai kecantikan menurut Ucita.

Leveraging Difference

Banyak sekali *influencer* di Indonesia yang berkarya melalui sosial media yang mereka miliki. Mulai dari *beauty influencer*, *food reviewer*, *travel influencer*, dan lain-lainnya. Mereka semua jelas memiliki keunikan masing-masing dari dirinya yang membuat mereka menjadi inspirasi bagi masyarakat luas. Tak beda dengan Ucita Pohan, banyak wanita di Indonesia yang menjadikan Ucita sebagai salah satu panutan mereka di media sosial seperti Instagram. Mulai dari gaya berpakaian, hingga tingkat kepercayaan diri yang dapat diikuti oleh setiap wanita.

Menurut Ucita Pohan, keunikan yang dimiliki dirinya hingga menjadi *influencer* seperti sekarang adalah sebagai orang yang kreatif. Hal tersebut disampaikannya karena ia merasa bahwa ia dapat menemukan berbagai *angle* dari berbagai isu atau yang disebut mempunyai ide. Hal lainnya yang dimilikinya adalah jam terbang. Jika dibandingkan dengan *influencer* lainnya, Ucita Pohan sudah tergolong salah satu *influencer* yang telah lama di sosial media dibandingkan dengan *influencer* lainnya sehingga jam terbang tersebut merupakan salah satu nilai tambah baginya.

Building and Maintaining Network

Sebagai *influencer*, tentunya mereka harus selalu memberikan *engagement* kepada para *followers*-nya. Hal ini telah dilakukan oleh Ucita Pohan melalui akun Instagram yang dimilikinya. Ucita memilih Instagram sebagai salah satu *platform* untuk membagikan kontennya karena ia merasa lebih simple dan ringkas dibandingkan dengan *platform* lainnya seperti *Youtube* yang kurang produktif. Ucita selalu menjaga interaksi antara dirinya dengan *followers*-nya dengan cara membalas komentar dan *direct message*. Ia juga memanfaatkan fitur *instagram story*, dan juga *live*. Disamping itu Ucita tidak berusaha berpura-pura (menjadi orang lain) dalam semua tindakannya, hal ini lah yang menjadi pembeda Ucita Pohan dengan *lifestyle influencer* lainnya. Ia adalah seorang *influencer* yang apa adanya, *straight to the point* dan berani *speak up*. Kadang ada yang menganggap kontennya terlalu kontroversial, namun Ucita menggunakan *caption* yang lugas menjelaskan konten ataupun postingan tersebut dengan baik. Ia berinteraksi dengan *followers* nya dengan

menggunakan bahasa yang *casual*, dan ia juga memanfaatkan fitur di Instagram dengan maksimal untuk berinteraksi dengan para *followers*-nya.

Sehingga Instagram dari Ucita Pohan sendiri bisa dikatakan sangat adem dan terhindar dari masalah karena ia tidak membagikan postingan yang berbentuk provokatif dan jarang memancing *haters* untuk memberikan komentarnya. Jika ada pun, ia menganggap *haters* sebagai orang yang hanya ingin membagikan opini mereka karena setiap orang berhak opini. Menurutnya, membagikan opini bukan berarti mereka membenci.

Leadership Impact

No one is too small to make a difference.
– Greta Thunberg

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. (Vanderbrock, 2014, p. 110).

Menurut Ucita, perjalanannya selama dia berkarir dan menjalani kehidupannya merupakan edukasi dari para dosen dan idola-idolanya. Dengan begitu, ia merasa bahwa ia mempunyai kewajiban untuk membagikan kembali hal atau pengetahuan yang telah didapatkannya untuk khalayak umum yang berada di Kawasan *range*-nya. Ia juga merasa bertanggung jawab untuk terus membagikan ilmu yang telah diterima agar tidak berhenti sampai disitu saja.

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).

Uchita memiliki harapan untuk dapat memberikan informasi yang berguna dan menyebarkan hal-hal yang positif bagi *followers*-nya. Hal ini juga dikemukakan oleh Minduta dan Hayden (2017), *Influencer* adalah seseorang yang memberikan pendapat yang unik, dan memberikan konten yang bermakna bagi audiensnya. Menurutnya hal itu adalah hal yang utama sebagai seorang *influencer*.

Seorang *influencer* bukan sekedar memotivasi, tapi juga menginspirasi. Seorang Uchita Pohan menunjukkan hasil kerjanya dengan tindakan, bukan hanya dengan omongan. Apa yang dikatakan pastilah sesuatu yang memang dilakukan. Dari tindakannya audiens dapat melihat *hardwork* dan *passion*-nya yang otomatis menginspirasi orang lain untuk menjadi lebih baik. Hal ini berbeda dengan sikap ambisius, melainkan menjalankan visi, misi dan *goal*-nya. Memiliki niatan baik, tujuan yang *solid*, dan berusaha terbaik disetiap proses yang dijalankan. Ia berharap kepemimpinan yang dilakukannya dapat bermanfaat bagi sesama, Uchiet juga menjaga relasi dengan baik dan sebaik mungkin menghindari konflik dengan pihak lain.

Menurut Vanderbrock, 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).

Uchit merupakan pribadi yang sungguh-sungguh mengetahui tujuan hidupnya dan selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Sessa dan Ayu ikut merasa terinspirasi dan bangga terhadap Uchit. Dampak kepemimpinan dari seorang pemimpin dapat dilihat melalui hubungan yang ada antara kepemimpinan yang dilakukan dengan keadaan individu di sekitarnya (Vanderbrock, 2014, p. 2).

What can we Learn from this Leader?

“Don’t compare yourself, comparison is the tea of joy”

Denmark (dalam Cantor dan Bernay, 1992, p. 229) mengatakan bahwa, kepemimpinan seorang perempuan adalah contoh dari kekuatan perempuan yang merupakan sebuah kombinasi dari sisi maskulin dan feminin yang menggabungkan kekuatan murni dan kekuatan pengasuhan. Kepemimpinan feminin yang efektif adalah saat seorang pemimpin perempuan dapat memberdayakan mereka yang tidak memiliki motivasi untuk membuat karya. Astin dan Leland (1991, p. 107).

Sebagai pemimpin wanita, Ucita pohan mengatakan bahwa semua wanita harus dapat merangkul sisi feminin mereka. Pada zaman dahulu, perempuan diharuskan mempunyai beberapa *point* maskulin untuk menjadi seorang pemimpin, entah itu dari sisi pemikiran atau penampilannya. Tetapi menurut Ucita, khayalan atau tipe pemimpin yang diinginkan adalah lebih ke arah *genderless* dan lebih mementingkan kemampuannya. Ia mengatakan bahwa sudah seharusnya *gender* menjadi urutan yang terbelakang dan bukan lagi sebagai nilai utama dalam memimpin. Sosok contoh yang digunakan Ucita Pohan dalam sebuah kepemimpinan adalah Najwa Shihab. Menurutnya, Najwa Shihab tidak takut untuk pindah ke ranah yang baru dan memulai kembali dari awal. Najwa Shihab juga merupakan sosok yang dicintai dan dihormati karena *team*-nya yang merasa dihargai. Pada intinya menurut Ucita, seorang pemimpin lebih ke arah *genderless*.

Kepemimpinan feminin yang efektif adalah saat seorang pemimpin perempuan dapat memberdayakan mereka yang tidak memiliki motivasi untuk membuat karya. Menurut Astin dan Leland, strategi untuk pemberdayaan 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 (Astin dan Leland, 1991, p. 107).

Ucit berharap perempuan di luar sana dapat mempelajari *Self Acceptance*. Ucit juga mendukung perempuan di luar sana untuk menemukan jati diri, nilai, dan tujuan dari hidupnya. Menurut Astin dan Leland (1991, p. 107) kepemimpinan feminin yang efektif adalah saat seorang pemimpin perempuan dapat memberdayakan mereka yang tidak memiliki motivasi untuk membuat karya.

Tips: Do & Dont's

“Learn to Trust the Journey, and Repeat.”

Perubahan pola komunikasi yang terjadi dalam masyarakat di ruang siber ini memberikan dampak pada perilaku kehidupan masyarakat modern. Kehadiran media siber merupakan bentuk baru cara masyarakat berkomunikasi. Bila selama ini pola komunikasi yang telah mapan terdiri dari pola *'one to many audiences'* atau dari satu sumber ke banyak audiens (seperti buku, radio, dan televisi), dan pola *'one to one audience'* dari satu sumber ke satu pemirsa atau (seperti telepon dan surat), maka pola komunikasi masyarakat siber menggunakan kombinasi pola *'many to many'* dan pola *'few to few'*. Realitasnya yang ada saat ini, kemunculan media sosial tidak hanya digunakan untuk sekedar bersosialisasi semata namun juga sudah meluas menjadi sarana bertukar informasi, berbisnis (jual-beli, dan iklan), berkampanye, mengajukan protes, ajakan berdemonstrasi, bahkan mencari jodoh (Juliswara, 2017).

Ucita Pohan merupakan seorang pemimpin yang memberdayakan perempuan melalui media sosial dengan menyebarkan pesan mengenai penerimaan terhadap diri sendiri (*Self-acceptance*). Ucita merupakan pribadi yang tekun, positif, kreatif, dan suka menolong. Ucita membagikan pesan tersebut melalui konten Instagram yang ia bagikan dan melalui buku yang ia ciptakan (Bicara Tubuh). Selain itu, Ucita juga bersedia untuk memberikan materi pengajaran mengenai *Self-Acceptance*.



Ucita memiliki pemikiran yang terbuka dan dapat menerima kritik. Ucita juga tetap menjaga relasi yang baik dengan orang-orang di sekitarnya. Ucita melihat bahwa seorang pemimpin perempuan tidak perlu menjadi seperti pemimpin laki-laki untuk diterima. Ucita mendukung pemimpin perempuan untuk tetap menjadi dirinya sendiri dalam memimpin. Selain itu, citra dan reputasi yang dibentuk oleh pemimpinlah yang akan menunjukkan kualitasnya. Ia juga memiliki kemampuan komunikasi yang tinggi. Ketekunan dan kedisiplinan yang dilakukan Ucita

membawanya menjadi seorang yang ahli dan sukses. Menurut Ucita memiliki banyak pengetahuan dapat menjadikan pemimpin terbuka terhadap lingkungan sekitar. Menurut Ucita, pemimpin juga tidak disarankan untuk membandingkan keberhasilan yang dicapai olehnya dengan pencapaian orang lain.

Ucita Pohan kerap menyarankan sekitarnya untuk terus terbuka dengan informasi, terus belajar, dan tidak mudah puas. Namun juga pintar memilah informasi mana yang bisa dipercaya, dan melakukan cek & ricek pada informasi yang mencurigakan. Hal ini sering dilakukannya melalui semua kanal media sosialnya, khususnya akun Instagramnya.

Terbuka dengan informasi bisa dengan cara lebih banyak membaca, menonton, dan mendengar dari mana saja seperti di buku, internet, media sosial, mendengarkan musik, menonton televisi, bahkan serial film. Esensi dari semua kegiatan di atas adalah, semakin banyak informasi yang diterima oleh seseorang, akan membuat pemikirannya lebih terbuka atau tidak

terjebak dalam satu pemikiran yang sama saja, bahkan bisa membuat seseorang semakin kreatif dan meningkatkan potensi diri.

Ucita Pohan juga mengatakan untuk jangan pernah membandingkan proses diri sendiri dengan prestasi orang lain. Karena menurutnya, seorang individu tidak akan pernah tau apa saja yang telah dilewati orang lain untuk mendapatkan prestasi tersebut. Jadi jika melihat orang, tidak hanya dari suksesnya saja tetapi juga melalui perjalanan yang telah dilaluinya. Mendapatkan banyak informasi dan referensi dapat menambah pengetahuan seorang individu, membekalinya dengan berbagai pemikiran berbeda yang membuatnya lebih terbuka dengan keadaan lingkungan sekitar.

Selain itu jangan membandingkan pencapaian dan kesuksesan individu lain dengan apa yang kita miliki karena kita juga tidak memahami bagaimana individu tersebut dapat mencapai kesuksesannya. 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).

Referensi

- Astin, H. S., & Leland, C. (1991). *Women of influence, women of vision. A crossgenerational study of leaders and social change*. San Francisco: Jossey-Bass
- APJII & Polling Indonesia. (2018). *Penetrasi & Profil Perilaku Pengguna Internet Indonesia*. Jakarta, Indonesia: APJII
- Akun Instagram Ucita Pohan; @Uchiet, dilansir tanggal 21 Februari 2020.
- Breakenridge, D. (2012). *Social Media and Public Relations. Eight New Practices for the PR Professional*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Bicara Tubuh [@bicaratubuh]. (n.d.). Post [Instagram Profile]. Diperoleh pada 27 September 2019, dari <https://www.instagram.com/bicaratubuh/>

- Brava Radio [@Brava Radio]. (2019, April 25). Woman on Top With Prita Kemal Gani Part 1. [Youtube Video]. Diperoleh pada 27 Desember 2019, dari https://www.youtube.com/watch?v=2pTTOeJ6NGE&list=PLQJaNDtEhzByFHQdhbeyt0xRcHMD6GRx_&index=2
- Brava Radio [@Brava Radio]. (2019, April 25). Woman on Top With Prita Kemal Gani Part 2. [Youtube Video]. Diperoleh pada 27 Desember 2019, dari https://www.youtube.com/watch?v=DYRR9HO2eF0&list=PLQJaNDtEhzByFHQdhbeyt0xRcHMD6GRx_&index=3
- Brava Radio [@Brava Radio]. (2019, April 25). Woman on Top With Prita Kemal Gani Part 3. [Youtube Video]. Diperoleh pada 27 Desember 2019, dari https://www.youtube.com/watch?v=Yt8oerOoRzA&list=PLQJaNDtEhzByFHQdhbeyt0xRcHMD6GRx_&index=1
- Brava Radio [@Brava Radio]. (2019, April 25). Woman on Top With Prita Kemal Gani Part 4. [Youtube Video]. Diperoleh pada 27 Desember 2019, dari https://www.youtube.com/watch?v=K-hxStp-jvw&list=PLQJaNDtEhzByFHQdhbeyt0xRcHMD6GRx_&index=4
- Denmark, F. L. (1993). *Women, leadership, and empowerment. Psychology of women quarterly*. 17(3), 343-356. Diperoleh dari <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.918.4768&rep=rep1&type=pdf>
- Dhani, S. R. (2010). *Beyond Borders: Communication Modernity & History*. Jakarta, Indonesia: STIKOM London School of Public Relations
- Dimara, G. Y. (2019). Ucita Pohan: I'm 33, Single, and Happy!. Diperoleh dari <https://today.line.me/id/pc/article/Ucita+Pohan+I'm+33+Single+and+Happy-eQVqwx>
- Febriani, G. A. (2019). Pernah Alami Beauty Bullying, Ini Kata Ucita Pohan. Diperoleh dari <https://wolipop.detik.com/makeup-and-skincare/d-4649601/pernah-alami-beauty-bullying-ini-kata-ucita-pohan>
- Flew, T. (2014). *New Media: An Introduction*. Australia: Oxford University Press.
- Franedy, R. (2019). Bukan Instagram, orang RI Paling Doyan Main Facebook. Diperoleh dari <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20190516193440-37-73045/bukan-instagram-orang-ri-paling-doyan-main-facebook>
- Furqon, Fadila F., Romli, R., Prastowo, A.A. (2020) Personal Branding Andrea Gunawan sebagai Lifestyle Influencer di Instagram. JIKA (Jurnal Ilmu Komunikasi Andalan Volume 3 No. 1. Januari 2020. P. 78-86 di lansir pada tanggal 23 Januari 2020 <http://www.jurnal.unma.ac.id/index.php/jika/article/viewFile/1734/1528>
- Hayden, Kellie. (2017). *Running Head: Social Influence*.
- Juliswara, V. (2017). *Mengembangkan Model Literasi Media yang Berkebhinekaan dalam Menganalisis Informasi Berita Palsu (Hoax) di Media Sosial*. Jurnal Pemikiran Sosiologi, 4 no. 2.
- Hartanti, L. E. P. (2018). *Komunikasi Orang Muda di Sosial Media sebagai Influencer*. WACANA: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi, 17(2), 152-162. ISSN: 2598-7402

- Kumalaningtyas, N., Sadasri, Lidwina M. (2018). *Citra Tubuh Positif Perempuan dalam Iklan Video Digital (Studi Femvertising pada Iklan Real Beauty)*. Jurnal Diakom, Vol.1 No.2, Desember 2018: P.62-73
- McCann Truth Central (2016). The Truth about Beauty. Retrieved from <http://truthcentral.mccann.com/portfolio/truth-about-beauty/>.
- Mullins, J. Laurie. (2005). Management and Organisational Behavior. 7th Edition. Essex. Pearson Education Limited. p.282
- Mustika, Rieka. (2018). *Etika Berkomunikasi di Media Online dalam Menangkal Hoax*. Jurnal Diakom, Vol. 1 No. 2, Desember 2018: 43-50. e-ISSN: 2623-1212
- Nasrullah, R. (2017). *Media Sosial: Perspektif Komunikasi, Budaya, dan Sosioteknologi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurkolis. (2003). Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model dan Aplikasi. Jakarta. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Phillips, David & Young, Philip. (1994). *Online Public Relations*. Kogan Page Ltd
- Rahmawan, D., Mahameruaji, J. N., & Hafiar, H. (2017). Peran Vlogger Sebagai Online Influencer dalam Industri Media Digital di Indonesia. PROMEDIA, 3(2). <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/kom/article/view/938>
- Tamburaka, A. (2013). Literasi Media Cerdas Bermedia Khalayak Media Massa. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Trampe, D., Stapel, D. A., Siero, F. W. (2011) The Self-Activation Effect of Advertisement: Ads can Affect Whether and How Consumers Think about the Self. Journal of Consumer Research Volume 37, Issue 6, 1 April 2011, P. 1030-1045.
- Vanderbrock, P. (2014). *Leadership Strategies for Women. Lessons from Four Queens on Leadership and Career Development*. New York: Springer.
- Van Vonderen, K.E., Kinnaly, W. (2012). Media Effect on Body Image: Examining Media Exposure in the Broader Context of Internal and other Social Factor. American Communication Journal, 14 (2): 41-57. March 2012.
- Yuliasuti, D. (2018). Perempuan Berpeluang Memimpin di Era Disrupsi Digital. Diperoleh dari <https://www.digination.id/read/011216/perempuan-berpeluang-memimpin-di-era-disrupsi-digital>



Ari Kartika



Ari Kartika

Wanita dalam Kepemimpinan Perusahaan BUMN

*Yovi Bathesta, Alfilonia Harwinda, Sevlira Dellianggi Chuzaini,
Siti Salwa Noer Asmah*

“Kunci kesuksesan utama yaitu jujur dan cinta sama pekerjaan yang dijalani. Kalau semua pekerjaan itu sesuai dengan passion, pasti akan dilalui dengan penuh rasa ikhlas.”

Setiap manusia terlahir ke dunia selalu membawa makna dan tujuan. Manusia diperlengkapi dengan berbagai kemampuan dan kecerdasan. Kecerdasan tersebut ada yang di miliki sejak lahir, namun ada pula yang muncul setelah melalui proses pendidikan, pengalaman, dan perjalanan hidup. Ada berbagai macam kecerdasan ganda menurut Gardner dalam (Semiawan, 2007, p. 110) yaitu inteligensi linguistik, inteligensi logis-matematis, inteligensi visual-spasial, inteligensi musikal, inteligensi kinestetis badan, inteligensi interpersonal sosial, inteligensi intrapersonal, dan inteligensi natural.

Ari Kartika adalah bukti nyata dari kecerdasan ganda tersebut dengan memiliki inteligensi linguistik, inteligensi interpersonal sosial dan inteligensi intrapersonal. Wanita kelahiran 13 Januari 1978 ini menyelesaikan kuliah S1

di London School of Public Relations (LSPR), Jakarta jurusan *Public Relations*, kemudian ia melanjutkan studi S2 di Universitas Indonesia pada jurusan komunikasi. Debut karirnya diawali sebagai staf di perusahaan otomotif yaitu PT Eurokars Chrisdeco Utama yang berlokasi di Jakarta, dengan bertugas membesut aktivitas komunikasi pemasaran tahun 2004 hingga 2006.



Gambar 1. Ari Kartika, radaris.com

Pada tahun 2010, Ari Kartika menemukan tantangan baru di bidang industri jasa yang berhubungan dengan edukasi anak-anak, yaitu di Kidzania. Kelahiran sang buah hati, Chezan Abhindra Monac, mendorong kecintaannya pada dunia pendidikan anak. Jabatan awalnya di Kidzania adalah sebagai *Marketing Communication Manager*, kemudian tentunya atas kerja keras yang disertai *passion*, Ari (panggilan akrab dari teman-temannya) dipercayai untuk

tanggung jawab yang lebih besar sebagai *GM Marketing Partnership & Communication – Chief Marketing Officer* Kidzania di tahun 2010. Selama Ari Kartika menjabat di Kidzania Jakarta, ia membuktikan keterampilannya di bidang *Marketing* dan *Public Relations*. Ari Kartika mendapatkan tujuh gelar kehormatan dan penghargaan seperti Top 3 PR People 2010, pada kategori *The Most Communicative Manager*, oleh Marketing Mix dan SWA Magazine.

Tidak hanya itu, Ari Kartika juga mendapatkan *Top 10 Wanita Karir* oleh Majalah Femina, *Top 10 Indonesia Young Woman Future Business Leader 2011* oleh SWA Magazine, dan *Best Practice in Marketing & Marketing Communications Award* oleh Federation of Asean Public Relations and LSPR. *Passionnya* tentang dunia pendidikan anak tidak berhenti disitu, Ari Kartika melanjutkan karirnya sebagai *Director* Pinisi Edutainment Park di Pinisi Edutainment Park Jakarta. (SWA.co.id: Suryadi, 2017)

Pada tahun 2014, Ari Kartika bergabung dalam PT. PP Properti dan dipercayakan untuk menempati posisi *General Manager Pemasaran*. Pada November 2016, Ari Kartika diangkat sebagai *Vice President Marketing* PT. PP Properti Tbk. Sejak September 2018 hingga kini, Ari Kartika menjabat sebagai *GM Marketing & Commercial* Perumnas, yang merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN).



Gambar 2. Ari Kartika dalam PT PP Properti

Menjadi pimpinan suatu perusahaan besar bukanlah hal yang mudah dan hanya sedikit orang yang dapat mengikuti jejak kariernya. Hal ini bisa dilihat dari data tentang perkembangan wanita dalam ketenagakerjaan di Indonesia.

Menurut studi Mastercard mengenai Perkembangan Wanita (*Mastercard Index of Woman Advancement 2017*), secara umum perkembangan wanita

dalam hal peluang kerja maupun posisi-posisi kepemimpinan di Indonesia masih terbelah rendah.

Dari beberapa negara di kawasan Asia Pasifik, kesenjangan terbesar untuk tingkat partisipasi angkatan kerja terdapat di Indonesia, di mana tingkat partisipasi wanita hanya mencapai 51 persen dibandingkan pria yakni sebanyak 83,7 persen. Mayoritas perempuan di Indonesia (36,6 persen) bekerja di sektor informal. Hal tersebut, juga ditemukan di negara berkembang lainnya seperti India (14,6 persen) dan Vietnam (34,4 persen). Kesenjangan tingkat partisipasi dapat dibuktikan dari data Badan Pusat Statistik mengenai tingkat partisipasi angkatan kerja di Indonesia menurut jenis kelamin.

Ari Kartika membuktikan kalau wanita tidak hanya harus di rumah dan mengurus anak karena ia bisa memiliki karier yang tinggi sekaligus mengurus kedua anaknya. Ia bisa membagi waktunya untuk kerja dan juga keluarga. Hal ini disampaikan pada wawancara *Woman on Top* bersama Prita Kemal Gani edisi Mei 2018 lalu.

Selain menjadi ibu rumah tangga, Ari Kartika juga bisa menjadi pemimpin dalam perusahaan. Hal tersebut merupakan pergeseran stigma masyarakat tentang wanita yang harus selalu di rumah dan laki-laki yang harus bekerja. Pernyataan di atas juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Melyn Rosintan dan Roy Setiawan pada tahun 2014.

Seiring perkembangan zaman, perempuan kini mampu menduduki jajaran manajemen puncak, meskipun tidak dalam jumlah yang banyak. Hal ini dapat dilihat dari 398 CEO perusahaan publik yang tercatat di Bursa Efek Indonesia, jumlah CEO perempuan hanya 19 orang atau 4,77%. Begitu pula dengan kuantitas direktur perempuan, dari 1.289 direktur di perusahaan publik, porsi perempuan hanya 12,02% atau 155 orang. Bahkan, persentase CEO perempuan di perusahaan publik yang masuk daftar SWA100 tahun 2008 hanya sekitar 2% saja.

Paul Vanderbroeck menganalisis cara kepemimpinan 4 pemimpin wanita dunia dalam bukunya yang berjudul *Leadership Strategies for Women; Lessons from Four Queens on Leadership and Career Development: Cleopatra VII, Ratu*

Isabella dari Spanyol, Ratu Elizabeth I dari Inggris, serta Permaisuri Rusia, Catherine *the Great*.

Menurut Vanderbroeck, empat tokoh ini mempunyai beberapa indikasi dalam proses kepemimpinannya seperti keseimbangan antara kehidupan pribadi dan karir, tantangan pada kepemimpinannya, kompetensi kepemimpinan, dan masih banyak lagi. Vanderbroeck menceritakan tentang kehidupan pribadi dan kehidupan karier keempat ratu yang ada di dalam bukunya, kecuali Ratu Elizabeth. Mereka memilih satu atau lebih pasangan hidup yang berbagi aspirasi pribadi dan profesional dengan mereka. Bersama-sama mereka mencapai kesuksesan lebih dari yang sewajarnya mereka dapatkan jika mereka bekerja sendiri.

Gagasan tentang cinta dan pernikahan telah berkembang pesat selama berabad-abad. Inti dari perkembangan tersebut adalah untuk Bersama-sama saling menguatkan kehidupan pribadi dan profesional mereka. Cinta adalah dasar dari pernikahan yang baik, jatuh cinta dengan pasangan yang berbagi misi dalam pekerjaan dan hidup dapat memperkuat fondasi karier kepemimpinan mereka.

Secara terbuka mendiskusikan dan menegosiasikan kesepakatan yang menguntungkan kedua pihak adalah jalan yang dipilih Isabella dan Ferdinand. Pertama, mereka setuju untuk mewujudkan tujuan karier Isabella (penyatuan kembali Spanyol) dan kemudian tujuan karier Ferdinand (ekspansi Aragon di Mediterania).

Keempat ratu memiliki keuntungan dari banyaknya karyawan di sekitar mereka untuk membantu tugas rumah tangga. Meski begitu, Cleopatra dan Isabella meluangkan waktu untuk merawat anak-anak mereka, karena keduanya memiliki suami yang kewajiban kariernya sering membuat mereka jauh dari rumah. Namun, para ratu merawat diri mereka sendiri dan menemukan peluang untuk bersantai dari beban pekerjaan. Mereka menyukai olahraga di luar ruangan seperti menunggang kuda dan berburu. Cleopatra menikmati waktunya dengan Antony. Isabella menikmati makanan enak, diiringi musik para musisi istana. Elizabeth suka sekali mengadakan pesta dan menari. Catherine senang membaca, menulis, dan debat intelektual.

Pendekatan para ratu untuk keseimbangan pekerjaan dan kehidupan menegaskan apa yang saat ini secara umum diakui penting: infrastruktur yang memungkinkan para pemimpin perempuan untuk mengintegrasikan pekerjaan dan keluarga. Hal tersebut bisa dijadikan pertimbangan penting ketika menegosiasikan syarat dan ketentuan pekerjaan atau promosi baru. (Vanderbroeck, 2014, P.97)

Latar Belakang Kehidupan dan Karier

Menurut Vanderbroeck keempat sosok pemimpin perempuan yang dianalisis dalam bukunya mempunyai latar belakang yang berbeda. Demikian pula dengan Ari Kartika yang mengatakan bahwa hal ini semua berawal dari adanya keinginan untuk mempunyai penghasilan sendiri, bisa mengatur keuangan sendiri, mandiri secara finansial; tidak tergantung siapapun termasuk suami. Ari Kartika menyatakan kalau ia harus berkembang dan menjadi orang yang berguna bagi keluarga, orangtua, dan orang-orang yang ada disekitarnya. Hal tersebut yang menjadi motivasi bagi Ari Kartika dari waktu ke waktu sehingga terus berkembang.

Vanderbroeck menegaskan kalau keseimbangan pekerjaan dan kehidupan adalah dua elemen yang saat ini diakui penting secara umum. Kedua elemen tersebut bisa dijadikan pertimbangan penting ketika menegosiasikan syarat dan ketentuan pekerjaan atau promosi.

Visi dan Misi Kehidupan

Menurut Vanderbroeck bahwa Visi dan Misi merupakan sebuah strategi yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk menentukan tujuan dari kepemimpinan yang dilakukan. Dalam memimpin suatu perusahaan, Visi dan Misi juga berlaku pada setiap individu yang ada di dalam perusahaan tersebut. Ari Kartika juga menerapkan Visi dan Misi dalam cara ia memimpin: untuk secara konsisten memimpin dengan integritas, keadilan, kerendahan hati dan komunikasi yang jelas dan jujur. Untuk membimbing dan mengembangkan tim saya sambil menciptakan lingkungan kerja yang penuh hormat, menyenangkan dan profesional. Sebagai pribadi, Visinya adalah

membuat kehidupan yang bahagia dan berarti bersama keluarganya dengan mengisi waktu yang berkualitas dengan orang-orang yang dicintainya.

Dalam merintis karier, Ari Kartika selalu memimpin dengan integritas, keadilan, komunikasi yang jelas dan jujur. Selain itu kunci utama Ari Kartika adalah dengan menjaga kestabilan langkah, ia selalu menjaga performanya dalam berkarir dan membuat kehidupan yang bahagia dan berarti bersama keluarga.

Pernyataan Ari di atas sejalan dengan Vanderbroeck (2014, p. 43) bahwa Visi dan Misi merupakan sebuah strategi yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk menentukan tujuan dari kepemimpinan yang dilakukan. Setiap pemimpin mempunyai pola pikir masing-masing dalam menentukan Visi dan Misi mereka. Ari Kartika mempunyai Visi dan Misi yang ia rancang untuk menentukan tujuan dari kepemimpinannya yaitu kehidupan yang bahagia dan berarti bersama keluarga dan mengisi waktu yang berkualitas dengan orang-orang yang ia cintai dengan cara menjaga kestabilan dalam menjalani kariernya.

Strategi dalam Mencapai Kesuksesan dan Kepemimpinan

Mencari peluang untuk membuka kesempatan dalam memimpin adalah cara yang diterapkan oleh Ari Kartika dalam kariernya. Menurutnya, ia harus mencari peluang tersebut agar dapat dipercaya dan membuktikan dirinya di hadapan orang lain. Ari Kartika mengatakan bahwa ia selalu menekankan dan mengedepankan pada dirinya sendiri tentang kedisiplinan. Ari selalu menunjukkan bahwa ia dapat melakukan lebih dari *job desc.* yang diberikan; dalam pengertian bahwa ia selalu ingin mengambil tanggung jawab lebih. Sehingga kepercayaan demi kepercayaan diberikan kepadanya untuk mengerjakan hal-hal yang awalnya bukan tanggung jawabnya. Hal ini yang kemudian membuka kesempatan pada dirinya sendiri; diberikan kepercayaan dalam memimpin, sehingga ia bisa dikatakan sukses dalam kepemimpinan hingga saat ini.

Menurut Vanderbroeck (2014, p. 94-95), untuk membuktikan bahwa seorang wanita layak berada dalam peran kepemimpinan tetap menjadi tantangan

bagi wanita di organisasi modern, terutama di level tertinggi. Kepemimpinan masih lebih sering dikaitkan dengan pria daripada dengan wanita. Hal ini tentu menjadi tantangan untuk pemimpin wanita, tak terkecuali Ari Kartika. Untuk mematahkan stigma tersebut, Ari Kartika memilih cara dengan selalu mencari peluang dan membuka kesempatan bagi dirinya agar bisa terus berkembang dalam kariernya.

Menyeimbangkan Kehidupan Pribadi dan Karier

Dalam hal menyeimbangkan kehidupan pribadi dan karier adalah hal yang tidak mudah. Setiap orang pasti mempunyai caranya masing-masing, begitu pun dengan wanita kelahiran 13 Januari 1978 ini yang sangat disiplin dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Bila di rumah, ia tidak memikirkan pekerjaan kantor, dan sebaliknya bila di kantor, ia tidak membawa persoalan rumah ke kantor. Selain itu ia selalu merencanakan agenda harian, minggu, bulanan. Jauh-jauh hari memikirkan dan *'fine tuning'* dengan jadwal anak dan suaminya untuk mengatur waktu libur bersama, dan lain sebagainya (A. Kartika, Komunikasi Pribadi, 20 Desember 2019).



Gambar 3. Ari Kartika Bersama Keluarga

Disiplin dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bagi Ari Kartika adalah hal yang sangat penting untuk menyeimbangkan waktunya. Dengan posisinya saat ini, Ari Kartika memiliki tanggung jawab yang besar, tidak hanya sebagai ibu rumah tangga tetapi ia juga tanggung jawab besar di kantor. Untuk mengatasi masalah itu Ari Kartika

juga menerapkan strateginya yaitu kedisiplinan untuk menyeimbangkan waktu antara keluarga, teman, sahabat dan juga karirnya.

Key Leadership Challenges

Menurut Vanderbroeck (2014, p. 98), salah satu tantangan dari kepemimpinan perempuan adalah perbedaan gender. Organisasi dapat membantu pemimpin menjadi lebih terbiasa dengan perbedaan antara pemimpin pria dan wanita. Ini akan meningkatkan efektivitas upaya untuk menemukan orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat. Dalam memimpin suatu perusahaan, seorang pemimpin pasti akan dihadapi oleh tantangan dan kesulitan. Setiap orang pasti mempunyai caranya masing-masing dalam menghadapi tantangan tersebut.

Tantangan Terkait Leadership dan Cara Menghadapinya

Vanderbroeck (2014, p. 98) mengatakan kalau kesetaraan gender antara pria dan wanita dalam kepemimpinan dimulai sekitar 50 tahun setelah Catherine the Great menyelesaikan pemerintahannya sampai sekarang.

Daripada mencoba "memperbaiki" perempuan untuk membuat mereka "cocok" untuk posisi kepemimpinan, organisasi harus bekerja untuk menciptakan budaya bilingual gender sehingga persepsi diukur dengan 360 derajat, penilaian tidak dipengaruhi oleh bias yang tidak disadari terhadap perempuan. (Vanderbroeck, 2014, P.98).



Ari Kartika juga mempunyai caranya sendiri untuk menghadapi dan menyelesaikan tantangan yang sangat klasik seperti gender, penampilan yang terlihat muda, usia

Gambar 4. Ari Kartika Langsung Memantau Project

yang tergolong millennial, namun memimpin pegawai yang rata-rata adalah generasi kolonial. Dalam menghadapi hal ini, Ari selalu bersikap profesional dan bijak, juga tidak membawa perasaan atau sentimen pribadi dalam mengatasi suatu tantangan.

Dalam memimpin kalangan yang usianya lebih senior, Ari tidak boleh bersikap kelihatan sok tahu, namun sebaliknya harus selalu bisa memberikan solusi. Dalam memimpin kalangan muda, secara sederhananya Ari harus *lead by example*.

Kunci Kesuksesan

Setiap pemimpin pasti mempunyai kunci kesuksesan dalam kariernya, termasuk Ari Kartika. Menurut Ari, hal yang utama adalah kemampuan dalam berkomunikasi, selalu supel dalam menjalin hubungan ke atas dan ke bawah; menguasai materi, cara pandang dalam menyelesaikan suatu permasalahan; dan tidak lupa, *support system* menjadi kunci suksesnya dalam meniti karir; suami Ari yang selalu ada di sampingnya dalam menyediakan tenaga dan pikiran kapan pun ia perlukan, juga dukungan dari orang tuanya.

Vanderbroeck (2014, p. 95) mengatakan para pemimpin wanita harus mencari individu-individu di dalam dan di luar organisasi mereka yang dapat membantu menyelesaikan dilema kepemimpinan, menawarkan saran dengan mengidentifikasi pilihan karier, dapat membuka pintu ke jaringan mereka, memberikan sponsor, dan membantu menavigasi budaya organisasi.

Cara Mencapai Kepemimpinan dan Melakukan Career Management

Ada berbagai cara untuk mencapai kepemimpinan dalam karier seorang wanita. Dalam mencapai tujuan tersebut, *career management* juga harus dilakukan. Menurut Ari Kartika, ia harus merencanakan pekerjaannya tidak ada yang serba kebetulan, selalu percaya diri dalam menyampaikan apa yang ingin ia sampaikan, putuskan, dan selalu mempersiapkan diri dalam memahami masalah yang dihadapi. Kemampuan Ari didukung oleh latar belakang pendidikan yang sesuai. Selain itu, hal terpenting dalam bekerja, Ari selalu mendapat dukungan *coach* dari dalam lingkungan kerja, dalam hal ini

dari atasan, pimpinan perusahaan lainnya yang dapat memberikan masukan dan arahan, serta *personal coach* dari support system yakni suaminya.

Cara Menghadapi Kompetisi

Kompetisi tidak bisa dihindari dan selalu kita hadapi dalam dunia kerja. Ari Kartika tidak menganggap itu sebagai kompetisi.

“Aku selalu menyemangati diriku sendiri, hadapi saja tanpa perlu khawatir kalah atau menang, artinya dalam berkompetisi, harus siap kalah dan siap menang, dan selalu bersikap positif.”



Menurut Vanderbroeck (2014, p. 94), pemimpin wanita perlu mengidentifikasi dan menyaring pesaing langsung atau seseorang yang mungkin ingin merusak rencana mereka. Bagaimanapun, persaingan karier adalah realitas organisasi.

Kekurangan dan Cara Mengatasinya

Vanderbroeck (2014, p. 96) menjelaskan kalau wanita, lebih dari pria, membentuk hubungan emosional dengan kolega mereka. Hal dapat membuat kesulitan jika, misalnya, mereka mengambil *feedback* negatif sebagai bukti putusanya ikatan emosional.

Setiap orang pasti mempunyai kekurangannya, begitu pun dengan Ari Kartika. Ari merasa bahwa ia selalu kekurangan waktu. Manajemen waktu dalam karier dan kehidupan berumah tangganya menjadi hal yang penting. Ari harus melakukan *juggling* untuk berbagai urusan kantor, keluarga dan pribadi. Untuk mengatasi hal ini, kembali lagi, menurut Ari, semuanya harus di rencanakan dengan matang, ada skala prioritas, dan kalau sudah masuk waktu kerja, maka *professional* yang harus dikedepankan. Selain itu, kekurangan Ari adalah bahwa ia termasuk orang yang *perfectionist*. Tetapi Ari kembali menghadapi realita dan harus dapat mengelola ekspektasinya pada dirinya sendiri dan juga pada orang lain.

Key Leadership Competencies

Menurut Vanderbroeck (2014, p. 103), ada sembilan pelajaran kepemimpinan yang muncul dari kompetensi yang digunakan empat ratu untuk memenuhi tantangan kepemimpinan mereka. Sembilan poin ini dimaksudkan hanya untuk menjadi sumber inspirasi dan wawasan ketika mengembangkan gaya kepemimpinan sendiri.

Kompetensi Seorang Pemimpin

Memimpin satu perusahaan BUMN bukanlah hal yang mudah untuk dicapai seorang pemimpin wanita, tetapi Ari Kartika mempunyai kompetensi dan tekad yang kuat sehingga berhasil dalam mencapai target yang tidak pernah dicapai oleh pemimpin sebelumnya.

Berikut adalah kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin menurut Ari Kartika: *know how, leadership, communication skill*, keterampilan, dan tak kalah penting adalah perilaku yang berperan untuk menghasilkan kinerja superior bagi seorang pemimpin. Ari Kartika juga berani untuk membuat perubahan dan memotivasi karyawannya dengan memberikan target yang belum pernah dicapai.

Vanderbroeck (2014, p. 64) menegaskan 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.

Perubahan Positif dalam Kehidupan

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

Sebagai pemimpin, seseorang harus menciptakan perubahan yang positif. Ari Kartika juga menyetujui hal tersebut dengan mengatakan:

"Semuanya harus berasal dari *mind set* dan tekad. Dan tentunya harus paham terhadap apa yang hendak diubah untuk menuju hal yang positif. Kadang kita sulit memahami hal ini, seperti pepatah; gajah di pelupuk mata tak tampak. Oleh karena itu kita harus selalu introspeksi diri, dan mau menerima masukan dari superior kita, juga termasuk dari *support system* yang notabene tidak memiliki *conflict interest* dalam memberikan pandangan tentang perubahan yang perlu dilakukan."

Asteria Elanda, sahabat Ari Kartika juga mendukung pernyataan di atas. Untuk menciptakan perubahan yang positif, hal pertama yang dilakukan Ari Kartika adalah memahami, kemudian selalu mau menerima masukan.

"... kita harus jadi orang yang *kayak gitu*. Membuat perubahan, membuat sesuatu yang baru, membuat yang tidak ada menjadi ada, itu kan keren. Bukan menjadi suatu pengikut, tapi dia (Ari Kartika) *trend setter*. Di mana pun dia berada, itu hebatnya dia"

Keunikan dan Kelebihan untuk Membuat Diri Berbeda dari Orang Lain

Setiap orang pasti mempunyai keunikan dan kelebihannya masing-masing, begitu juga dengan Ari Kartika. Menurut suaminya, Ari termasuk orang yang supel, selalu berpenampilan rapi dan profesional, tampak muda namun berwawasan luas, bicara subyek apa saja, selalu '*nyambung*', dan punya *fighting spirit* atau daya juang yang tidak pernah pupus. Ia juga dapat memahami suatu hal melalui berbagai sudut pandang, dan memberikan solusi atau pandangan secara objektif. Hal tersebut juga didukung oleh sahabat Ari Kartika yang mengatakan: "...sebenarnya kalau melihat penampilannya, orang akan liat Ibu Kartika itu sebenarnya cantik banget ya kalau saya bilang..."

Vanderbroeck (2014, p.109) menjelaskan, membangun sebuah relasi (*networking*) juga merupakan sebuah faktor yang penting dalam sebuah karier. Mengelola reputasi bukanlah hal yang mudah. Memiliki relasi dalam karier dan reputasi yang positif dapat membantu pemimpin saat memerlukan

pertolongan atau saat keadaan genting. Selain itu, pemimpin perempuan dapat menggunakan relasi dan reputasi yang positif untuk mengesampingkan stereotip yang melekat pada pemimpin perempuan.

Ari Kartika menggunakan keunikan dan kelebihanannya untuk membangun relasi dalam kariernya dan juga untuk membuat reputasi yang positif untuk membantah stereotip yang melekat pada pemimpin perempuan sesuai dengan Vanderbroeck (2014, p. 109).

Membangun dan Mempertahankan Relasi dan Hubungan dalam Kerja atau Kehidupan Pribadi

Sebagai seorang pemimpin, membangun dan mempertahankan relasi dalam hubungan kerja adalah hal yang penting. Bersosialisasi akan mempermudah kelancaran dalam hubungan kerja maupun pribadi.



Cara Ari Kartika menjalin, membangun, dan mempertahankan relasi baik dalam hubungan pekerjaan maupun kehidupan pribadi adalah dengan selalu memperhatikan serta mengedepankan prinsip *take and give*, dan saling menghargai. Ari Kartika menekankan

kalau seseorang tidak boleh egois yang hanya mau 'mengambil' saja dan tidak mau 'memberikan'.

Vanderbroeck (2014, p. 81) menegaskan, mengetahui batasan antara karier dan kehidupan pribadi menjadi salah satu kunci dari hubungan atau relasi yang dekat. Memberikan umpan balik dapat juga dilakukan secara pribadi.

Membangun dan mempertahankan relasi adalah hal yang penting dalam berkarir dan juga kehidupan pribadi. Tetapi, menurut Vanderbroeck (2014, p. 81), mengetahui batasan antara karier dan kehidupan juga adalah salah satu kunci dari suatu hubungan. Memberikan umpan balik juga dapat dilakukan untuk memenuhi prinsip *give and take*.

Talent Management

Dalam memimpin suatu perusahaan, seorang individu pastinya mempunyai talenta yang luar biasa. Tetapi talenta tersebut harus terus dilatih. Ari Kartika mengatakan kalau dalam *talent management* hal yang harus dilakukan di awal adalah memahami diri sendiri.

"Hal pertama yang harus dipahami adalah harus memahami minat diri sendiri, kemudian harus mengembangkannya dan bahkan menjadikan bakat tersebut bisa dimanfaatkan menjadi suatu hal yang memberikan kontribusi dalam kehidupan; di lingkungan keluarga maupun di tempat kerja.

Menurut Vanderbroeck (2014, p. 70), seorang pemimpin sangat penting untuk menjaga performanya, karena performa dapat memperlihatkan bagaimana seorang pemimpin bertindak dan menunjukkan kualitasnya.

Kerja Sama dalam Tim

Kerja sama dalam tim adalah hal yang sangat krusial dalam dunia pekerjaan. Seorang pemimpin harus bisa membangun kerja sama tersebut agar mendapatkan hasil yang maksimal dari anggotanya.



Menurut Vanderbroeck (2014, p. 14), 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.

Ada banyak cara yang dapat digunakan untuk membangun kerjasama dalam tim, tetapi Ari Kartika memilih untuk menggunakan cara *rewards* dan *punishments* untuk kelangsungan timnya. Ari selalu berpikir positif, dan dia ingin timnya senantiasa *eksis*. Ari tidak peduli dengan pandangan orang lain. Menurut Ari bahwa membangun kepercayaan dengan sesama anggota tim, baik dengan bawahan maupun atasan adalah hal yang penting. Lalu hal penting dalam membangun kerja sama tim dengan bawahan adalah pendelegasian serta memberikan *reward and punishment*.

Karakteristik Komunikasi

Vanderbroeck (2014, p. 67) menegaskan, komunikasi dalam memimpin perlu dilakukan secara efektif dan harus bisa menyampaikan pesan dengan jelas dan tepat. Penyampaian pesan yang dibuat menarik dalam komunikasi dapat membuat *audience* memberikan perhatiannya kepada pemimpin. Selain itu, pemilihan alat penyampai komunikasi yang tepat juga dapat mempengaruhi hasil dari proses komunikasi yang dilakukan.

Dalam berkomunikasi, ada beberapa karakteristik seperti asertif, agresif, dan juga submisif. Ari Kartika termasuk dalam kategori asertif; bertolak belakang dengan submesif dan agresif. Kelebihan dari sikap asertif adalah Ari selalu tampak objektif dan mempunyai sikap: katakana 'ya' atau 'tidak' dengan jelas, tidak di area abu-abu. Ari bukan masuk golongan orang yang berkarakter submersif, yang sering kita lihat suka bersikap atau membuat 'atasan asal senang'. Kekurangan dari sikap asertif ini adalah bahwa tidak semua orang dalam lingkungan kerja senang dengan karakternya tersebut; apalagi kalangan senior, para generasi kolonial, yang banyak datang dari kalangan pimpinan perusahaan. Mereka tanpa sadar, senang dengan kelompok orang berkarakter submisif atau 'yes boss'. Menurut Asteria Elanda, sahabat Ari Kartika, Ari Kartika adalah seorang pemimpin yang berani dalam mengemukakan pendapatnya. Ia mengatakan: "...dia seorang pemimpin yang berani, berani mengambil keputusan, berani membuat perubahan itu gak gampang..."

Leadership Impact

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

Vanderbroeck (2014, p.2) menjelaskan 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.

Selama perjalanan kariernya, Ari Kartika sudah bekerja keras sampai ke posisi sekarang. Dampak yang diberikan oleh Ari Kartika terhadap diri sendiri dan juga orang lain di sekitarnya adalah di lingkungan kerja sekarang, dengan gaya kepemimpinannya tersebut, eksistensi timnya lebih terangkat. Semua anggota timnya kini tampil percaya diri dengan kemampuan mereka, dan kini menjadi dipandang serta dihargai oleh divisi lain. Hubungan antara Ari Kartika sebagai pemimpin perempuan dengan keadaan seorang individu dalam timnya membuat dampak yang sangat positif. Ari Kartika membuat anggota timnya jauh lebih paham mengenai tujuan perusahaan dan peran mereka dalam memberikan kontribusi untuk mencapai *goal* tersebut.

What Woman Can Learn from This Leader

Menurut Vanderbroeck (2014, p. 110), untuk memaksimalkan potensi pemimpin perempuan, organisasi perlu mengakui bahwa perempuan dalam hal-hal tertentu berbeda dengan laki-laki.

Vanderbroeck (2014, p. 110) menjelaskan organisasi dapat menggunakan perbedaan gender untuk keuntungan mereka dengan memastikan bahwa perilaku oleh para pemimpin perempuan diperlihatkan yang sebenarnya dan dihargai nilainya,

Untuk mencapai posisinya sekarang, Ari Kartika adalah sosok yang perlu dicontoh perempuan-perempuan di luar sana. Banyak hal yang dapat dipelajari dari kisah dan perjalanan karier Ari Kartika.

Ari termasuk orang yang 'tak pantang menyerah', tidak takut dengan perbedaan *gender*. Ari dapat mengatur waktunya dengan baik serta dapat 'bermain peran'; *pretending like an expert* dalam berbagai hal atas suatu subyek yang belum benar-benar ia kuasai – namun dalam waktu singkat, Ari segera mempelajarinya, dan menjadi piawai dalam subyek tersebut. "Aku selalu percaya diri, mengatakan benar atas suatu hal yang benar, dan sebaliknya, dan berani memperjuangkannya."

Ari selalu menyelaraskan antara idealisme dan pijakannya pada realitas hidup. Menurut Ari, ia termasuk kelompok orang yang sukses dalam menyeimbangkan antara karir dan kehidupan dalam keluarga. Sahabat Ari Kartika juga mengatakan



kalau Ari Kartika membuktikan untuk membantah stigma masyarakat tentang perbedaan gender dalam dunia pekerjaan, "...Mbak Ari membuktikan bahwa itu memang stigma masyarakat *aja*. Dan keren banget dunia kerja *udah* berubah *gitu*. Keren banget Pemerintah itu sudah punya pandangan yang berbeda".

Menurut Ari Kartika, ia dapat pawai dalam subjek yang ia belum kuasai dalam waktu yang singkat. Ari Kartika juga berhasil membantah stigma masyarakat tentang dunia kerja BUMN.

Ari Kartika berharap untuk memotivasi perempuan-perempuan di luar sana untuk bekerja lebih keras dan membuktikan kepada masyarakat tentang stigma di luar sana.

Alasan Ari Kartika memulai kariernya adalah keinginannya untuk berkembang dan menjadi orang yang berguna bagi keluarga, orang tua, dan orang-orang yang ada disekitarnya. Hal tersebut yang menjadi motivasi bagi Ari Kartika dari waktu ke waktu sehingga terus berkembang.

Untuk mendukung keinginan tersebut, Ari Kartika mempunyai visi dan misi yang ia rancang untuk menentukan tujuan dari kepemimpinannya yaitu kehidupan yang bahagia dan berarti bersama keluarga dan mengisi waktu yang berkualitas dengan orang-orang yang ia cintai dengan cara menjaga kestabilan dalam menjalani kariernya.

Vanderbroeck (2014, p. 94-95) juga menjelaskan kalau kepemimpinan masih sering dikaitkan dengan pria daripada dengan wanita, hal ini tentu menjadi tantangan untuk pemimpin wanita, tak terkecuali Ari Kartika. Untuk mematahkan stigma tersebut, Ari Kartika memilih cara dengan selalu mencari peluang dan membuka kesempatan bagi dirinya agar bisa terus berkembang dalam kariernya.

Kehidupan pribadi dan pekerjaan adalah dua elemen penting dalam kehidupan. Ari Kartika menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kariernya melalui kedisiplinan.

Selain menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, ada satu masalah dalam kepemimpinan wanita yaitu kesetaraan gender. Kesetaraan gender antara pria dan wanita dalam kepemimpinan dimulai sekitar 50 tahun setelah Catherine the Great menyelesaikan pemerintahannya sampai sekarang (Vanderbroeck, 2014, p. 98). Ari Kartika menggunakan caranya sendiri untuk menghadapi situasi tersebut dengan bersikap profesional dan bijak. Ari Kartika juga harus berhati-hati agar tetap terlihat sopan dan selalu bisa memberikan solusi.

Kunci kesuksesan Ari Kartika adalah menjaga komunikasi, hubungan, dan cara pandang dalam menyelesaikan suatu masalah. Ari Kartika selalu merencanakan semuanya dan tidak percaya dengan adanya kebetulan. Pendidikan yang Ari Kartika ambil juga mendukung pekerjaannya sekarang dalam memimpin perusahaan.

Ari Kartika menghadapi kompetisi dalam kariernya dengan selalu semangat dan menghadapinya tanpa perlu khawatir menang ataupun kalah. Kekurangan Ari Kartika adalah ia termasuk orang yang perfeksionis. Semua yang ia rencanakan harus berjalan dengan baik, tetapi ia berusaha kembali mengelola ekspektasi dan juga orang lain.

Ari Kartika memiliki kompetensi yang dijalankan secara konsisten dan menyeluruh. Sebelum ia melakukan perubahan, Ari Kartika selalu memberikan perhatian dan arahan kepada bawahannya. Untuk melakukan perubahan yang positif tidaklah mudah dan harus berdasarkan fakta atau keadaan yang sesungguhnya. Oleh karena itu, Ari Kartika selalu melakukan introspeksi, dan mau menerima masukan dari supervisor dan *support systemnya*.

Keunikan dan kelebihanannya ia gunakan untuk membangun relasi dalam karier dan juga untuk membuat reputasi positif untuk membantah stereotip yang melekat pada pemimpin perempuan. Membangun dan mempertahankan relasi adalah hal yang penting dalam berkarir dan juga kehidupan pribadi. Untuk memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak seperti Vanderbroeck (2014, p. 14) jelaskan, Ari Kartika memilih selalu berpikir positif dan percaya dengan anggota timnya, baik bawahan maupun atasannya. Ari Kartika juga menggunakan cara *reward dan punishment* untuk kelangsungan timnya.

Karakteristik Ari Kartika dalam berkomunikasi dilakukan secara efektif dan harus menyampaikan pesan dengan jelas dan tepat walaupun tidak semua orang dalam lingkungan kerjanya senang dengan karakter tersebut; apalagi kalangan senior.

Top Do's and Don'ts

Menurut Vanderbroeck (2014, p.53-54) 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.

Dalam menjalani kehidupan dan berkarir, Ari Kartika mempunyai saran untuk menjalaninya:

"Jangan pernah ragu-ragu atau tampak ragu-ragu dalam bersikap. Bila ragu-ragu lebih baik segera putuskan untuk tidak melakukan suatu hal. Jangan pernah bersikap menjilat, katakan apa adanya, walaupun kadang perlu berdiplomasi. Lalu jangan menjatuhkan seseorang di depan orang lain. Sekali lagi jangan pernah hanya '*take*' saja, harus seimbang ada '*give*'-nya.

Referensi

- Suryadi, D. (2017). Mimpi Ari Kartika di PP Properti. SWA.co.id
- Semiawan, R. C., (2007). Catatan Kecil tentang Penelitian dan Pengembangan Ilmu Pengetahuan. Jakarta: Kencana.
- Vanderbrock, P. (2014). Leadership Strategies for Women. Lessons from Four Queens on Leadership and Career Development. New York: Springer.
- Astin, H. S., & Leland, C. (1991). Women of influence, women of vision. A crossgenerational study of leaders and social change. San Francisco: JosseyBass.



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*, senang 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 diinginkan, 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:

Yang Harus Dilakukan	Yang Tidak Boleh Dilakukan
Mau belajar Mau mendengarkan Peka Luwes dalam memimpin Menghargai diri sendiri dan orang lain Menyeimbangkan kehidupan dan karier Kejar impian dan jangan ragu Lakukan dengan cinta	Cepat merasa puas Kaku Meremehkan orang lain Mudah menyerah Menyakiti orang lain Merasa kurang bersyukur Merasa terpuruk 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

Partisipasi perempuan pada posisi kepemimpinan di Indonesia saat ini semakin meningkat, terutama di kota-kota besar. Beberapa contoh sosok perempuan yang telah mencapai status kepemimpinan yang dibahas dalam buku ini yaitu Prita Kemal Gani, Linda Gumelar, Amalia Yaksa, Rosel Lavina, Ari Kartika, Ucita Pohan, Wulan Tilaar, dan Angkie Yudistia. Sosok-sosok tersebut membuktikan bahwa seorang perempuan dapat mencapai kepemimpinan dalam berbagai industri.

Buku yang terinspirasi dari karya-karya dan perjalanan karier serta kehidupan Ibu Prita Kemal Gani, Founder dan CEO LSPR yang juga host dalam program Women on Top Brava Radio ini diharapkan dapat menjadi inspirasi dan semangat bagi banyak pihak, dan tentu saja menjadi pelajaran berharga tentang kepemimpinan wanita-wanita hebat yang tertuang didalamnya. Tidak hanya bagi kaum wanita, namun juga bagi seluruh pembaca dari berbagai kalangan.

Kontribusi para perempuan hebat ini adalah *powerful inspiration* untuk menyemangati perempuan Indonesia lainnya agar berdiri tegak memperjuangkan *freedom, equity* dan *equality* demi mengangkat harkat, martabat dan emansipasi kaum perempuan menuju Indonesia jaya dan sejahtera.

-
Prof. Dra. Yohana Susana Yembise, M.Sc., Ph.D
*Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
Kabinet Kerja 2014-2019*



Penerbit Lembaga Penelitian, Publikasi dan Pengabdian Masyarakat (LP3M) LSPR
LSPR Sudirman Park, Kampus C, Lt. 2. - LP3M
Jl. KH. Mas Mansyur Kav. 35. Karet, Tanah Abang
Jakarta Pusat 10220, Indonesia
E-mail: publication@lspredu

Anggota IKAPI
Kategori Buku Umum

ISBN 978-623-99987-5-2 (PDF)

