



Kepemimpinan dan Komunikasi (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)

Ayep¹, Muchammad Fikri², Abdul Malik Zulkarnain³, Achmad Fauzi⁴

¹ Universitas Terbuka, Jakarta, Indonesia, 530077407@ecampus.ut.ac.id

² Universitas Terbuka, Jakarta, Indonesia, 530077342@ecampus.ut.ac.id

³ Universitas Terbuka, Jakarta, Indonesia, 530077106@ecampus.ut.ac.id

⁴ Universitas Terbuka, Jakarta, Indonesia

Corresponding Author: 530077106@ecampus.ut.ac.id

Abstract: *Human Resources (HR) has an important role in a company. HR indicators include leadership and communication. Leadership communication refers to effective communication skills and practices that can be utilized by an employee in a leadership position. A leader who exhibits strong communication skills can not only encourage their team to do their job efficiently but also foster a trusting work environment that helps their employees feel comfortable sharing their feelings and ideas. This article discusses leadership and communication. The results of this literature review are that effective communication occurs when the recipient of the message can fully capture the intent of the message conveyed by the sender so that the purpose of the communication can be achieved. Leadership style will have an impact on the way an individual leader communicates in relationships individually, with team members, and when representing a group.*

Keyword: *Leadership, Effective Leader Communication, Human Resources.*

Abstrak: Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan penting bagi suatu perusahaan. Indikator SDM diantaranya adalah kepemimpinan dan komunikasi. Komunikasi kepemimpinan mengacu pada keterampilan dan penerapan komunikasi efektif yang dapat dimanfaatkan oleh seorang karyawan dalam posisi kepemimpinan. Seorang pemimpin yang menunjukkan keterampilan komunikasi yang kuat tidak hanya dapat mendorong tim mereka untuk melakukan pekerjaan mereka secara efisien, tetapi juga menumbuhkan lingkungan kerja yang saling percaya yang membantu karyawan mereka merasa nyaman dalam berbagi perasaan dan ide-ide mereka. Dalam artikel ini dibahas mengenai kepemimpinan dan komunikasi. Hasil literature review ini yaitu komunikasi yang efektif terjadi ketika penerima pesan dapat menangkap maksud secara utuh dari pesan yang disampaikan oleh yang mengirim pesan sehingga tujuan dari komunikasi tersebut dapat tercapai. Gaya kepemimpinan akan membawa dampak pada cara individu seorang pemimpin dalam

berkomunikasi dalam hubungan secara individu, dengan anggota tim maupun ketika mewakili sebuah kelompok.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Komunikasi Pemimpin Efektif, Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

Kita ketahui bersama bahwa dalam menjalankan organisasi atau perusahaan dengan baik, diperlukan kepemimpinan dan komunikasi yang baik serta efektif antarunsur di dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai gaya perilaku yang bertujuan menggabungkan kebutuhan organisasi dan kepentingan pribadi untuk mencapai beberapa tujuan (Zulch, 2014). Kepemimpinan yang efektif tidak dapat diukur hanya dengan sejauh mana unit organisasi pimpinan telah berhasil menyelesaikan tugas-tugasnya dalam rangka mencapai tujuannya (Wikaningrum et al., 2018). Shaw (2005) dalam Wikaningrum et al., 2018 menekankan bahwa untuk menjadi komunikator yang efektif, pimpinan harus berbagi dan menanggapi informasi secara tepat waktu, peka terhadap pandangan orang lain, berkomunikasi dengan jelas dan ringkas di semua tingkatan organisasi, dan menggunakan apapun yang tersedia dalam saluran komunikasi dan serta berbagai sumber komunikatif. Keterampilan komunikasi juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi sikap dan juga kepuasan dari seorang karyawan (Wikaningrum et al., 2018).

Komunikasi kepemimpinan mengacu pada keterampilan dan penerapan komunikasi efektif yang dapat dimanfaatkan oleh seorang karyawan dalam posisi kepemimpinan. Seorang pemimpin yang menunjukkan keterampilan komunikasi yang kuat tidak hanya dapat mendorong tim mereka untuk melakukan pekerjaan mereka secara efisien, tetapi juga menumbuhkan lingkungan kerja yang saling percaya yang membantu karyawan mereka merasa nyaman dalam berbagi perasaan dan ide-ide mereka. Pemimpin harus terus meningkatkan kemampuan dirinya, kemampuan dalam bentuk *interpersonal skill* dan *intrapersonal skill*. Gaya seorang pemimpin dalam berkomunikasi merupakan bagian dari *interpersonal skill* yang harus selalu ditingkatkan.

Penelitian ini bertujuan untuk menyajikan telaah literatur mengenai kepemimpinan dan komunikasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan rujukan untuk memahami kepemimpinan dan komunikasi. Berdasarkan konteksnya, dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu:

1. Apakah itu kepemimpinan dan pelatihan?
2. Apakah hubungan antara kepemimpinan dan pelatihan?
3. Bagaimana komunikasi dalam kepemimpinan?

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari satu kata pemimpin yang berarti seseorang atau sesuatu yang memimpin. Dalam pengertian ini, kepemimpinan dapat dijelaskan sebagai posisi, tanggungjawab, dan kapabilitas dari seseorang untuk memimpin individu lainnya menuju kesuksesan yang lebih besar (Ayub et al., 2014). Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai gaya perilaku yang bertujuan menggabungkan kebutuhan organisasi dan kepentingan pribadi untuk mencapai beberapa tujuan (Zulch, 2014). Seringkali, pimpinan dipilih oleh organisasi dengan mengetahui terlebih dahulu gaya kepemimpinan mereka (Kerzner, 2001 dalam Zulch, 2014). Gaya kepemimpinan dapat digolongkan ke dalam enam kategori utama (Barrett, 2006a dan Müller dan Turner, 2010 dalam Zulch, 2014):

1. Otoriter / Direktif

Dominasi dan pengendalian penuh yang dilakukan oleh pimpinan sangat identic dengan gaya ini. Dalam hal untuk memotivasi karyawan, gaya ini seringkali dianggap kurang efektif.

2. Penentu Kecepatan

Gaya kepemimpinan penentu kecepatan diwujudkan dengan pemenuhan tantangan dan tujuan.

3. Partisipatif

Gaya ini disebutkan juga dengan gaya demokratis yang dicirikan oleh keterlibatan kelompok dalam pengambilan keputusan. Pemimpin seperti itu mungkin sering mengadakan pertemuan, tetapi juga mengumpulkan karyawan dan mengembangkan metode untuk mendapatkan masukan dari karyawan. Umpan balik dari karyawan dan hasil penelitian membantu manajer mengetahui dan memahami lingkungan dengan lebih baik

4. Visioner

Gaya ini lebih dikenal dengan nama gaya transformasional. Gaya ini menginspirasi tim dengan visi bersama tentang masa depan. Gaya kepemimpinan ini cenderung sangat terlihat dalam organisasi. Pemimpin sering berbicara di depan umum, sering mengadakan pertemuan, mengirimkan motivasi dan membimbing semua karyawan, sehingga meningkatkan komunikasi yang efektif.

5. Pembinaan

Gaya pembinaan atau coaching ini berfokus kepada budaya mentoring yang kuat dan dapat menekankan pentingnya sesi pelatihan dan pengembangan serta tanggung jawab manajemen untuk pengembangan orang lain, meningkatkan efektivitas karyawan dalam hal keterampilan dan kemampuan serta pengetahuan.

6. Afiliasi

Gaya afiliasi menciptakan harmoni dengan menghubungkan anggota tim secara individu atau dalam kelompok kecil.

Masing-masing gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing. Suatu gaya kepemimpinan mungkin akan cocok diterapkan dalam kondisi tertentu namun akan berakibat buruk apabila diterapkan pada kondisi yang lain. Kelihaihan pimpinan dalam menerapkan berbagai gaya kepemimpinan sangat diperlukan untuk menjaga kondusivitas sebuah organisasi. Semakin berpengalaman suatu pimpinan maka akan semakin mudah dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi yang dihadapi.

Komunikasi

Untuk menjalankan organisasi dengan baik, diperlukan komunikasi yang baik antar unsur di dalam organisasi tersebut. Komunikasi yang baik antar unsur di dalam suatu organisasi mempunyai beargam peranan yang fundamental yaitu (Udin et al., 2019):

1. Komunikasi yang baik menjadi sebuah pengungkit untuk mengkoordinasikan berbagai macam hal di dalam sebuah organisasi. Masing-masing unsur di dalam sebuah organisasi tidak akan mengetahui perannya tanpa adanya komunikasi yang baik. Hal tersebut otomatis akan mengakibatkan organisasi tidak dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan.
2. Komunikasi memiliki peranan besar dalam meneruskan sebuah informasi. Dengan komunikasi, instruksi dari atas ke bawah dapat dijalankan dengan baik. Selain itu, dengan adanya komunikasi, fakta dan data yang ada dapat diinformasikan dengan baik dan dipahami oleh anggota organisasi.
3. Persahabatan, penerimaan dan kepercayaan akan dapat dibangun dengan baik melalui komunikasi. Hal ini berkaitan erat dengan hubungan social dalam suatu organisasi. Jadi, seluruh unsur di dalam suatu organisasi harus dapat berkomunikasi dengan baik untuk dapat membuat suasana kerja menjadi suasana yang kondusif dan menyenangkan.

Menurut Halim & Razak (2014) dalam Ayub et al., 2014, Komunikasi dalam suatu kelompok atau organisasi memiliki empat tugas utama, antara lain:

1. Kontrol. Dengan bantuan komunikasi, manajer dapat mengetahui apakah karyawan tersebut bekerja sesuai dengan persyaratan organisasi dan apakah ada masalah terkait pekerjaan.
2. Motivasi. Komunikasi menjadi motivator ketika karyawan diberi tahu peran apa yang harus mereka mainkan, prestasi apa yang telah mereka capai dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkannya.
3. Ekspresi Emosional. Bagi beberapa karyawan, kerja sama tim merupakan sumber interaksi sosial yang penting. Komunikasi menawarkan kebebasan untuk mengekspresikan perasaan dan memenuhi kebutuhan sosial.
4. Informasi. Setiap anggota organisasi membutuhkan informasi untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi alternatif dalam proses pengambilan keputusan. Karena perusahaan saat ini menghadapi tekanan persaingan, perumusan strategi, pengambilan keputusan, motivasi, pembentukan tim, dan negosiasi memerlukan keterampilan kepemimpinan dalam komunikasi yang efektif.

Menurut Widyaningrum (2021) dalam Saputra (2021), Ciri-ciri komunikasi organisasi adalah terstruktur, dengan susunan yang berkaitan dengan kewenangan yang terkait dengan tugas. Komunikasi organisasi biasanya memiliki ketentuan meskipun orang tersebut tidak memiliki jabatan, tetapi jabatan struktural tetap ada meskipun informal, terencana dan stabil (Saputra, 2021). Fitur lainnya adalah komunikasi yang mendalam (Saputra, 2021). Organisasi biasanya memiliki aturan atau standar yang telah disepakati bersama oleh para anggota organisasi (Saputra, 2021). Komunikasi dalam organisasi juga biasanya dapat diprediksi atau dengan kata lain, komunikasi bagi organisasi bertujuan untuk membangun hubungan dan mengurangi ketidakpastian (Saputra, 2021).

Komunikasi Dalam Kepemimpinan

Terdapat banyak sekali jurnal dan buku yang telah membahas tentang kepemimpinan. Banyaknya ulasan terkait kepemimpinan tersebut membuat kepemimpinan menjadi topik yang tidak mudah untuk didefinisikan. Tidak jarang pula banyak perbedaan diantara para peneliti mengenai seorang pemimpin yang efektif. Namun demikian, satu hal yang membuat hampir semua peneliti menyetujuinya adalah pernyataan bahwa seorang pemimpin yang efektif juga merupakan seorang komunikator yang efektif, sebaliknya komunikator yang bagus belum tentu menjadi pemimpin yang bagus pula (Clutterbuck & Hirst, 2002).

Shaw (2005) dalam Wikaningrum et al., 2018 menekankan bahwa untuk menjadi komunikator yang efektif, pimpinan harus berbagi dan menanggapi informasi secara tepat waktu, peka terhadap pandangan orang lain, berkomunikasi dengan jelas dan ringkas di semua tingkatan organisasi, dan menggunakan apapun yang tersedia dalam saluran komunikasi dan serta berbagai sumber komunikatif. Keterampilan komunikasi juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi sikap dan juga kepuasan dari seorang karyawan (Wikaningrum et al., 2018). Bukan hanya puas dengan komunikasi dengan atasan, tapi juga dengan pekerjaan mereka (Wikaningrum et al., 2018). Kepemimpinan yang efektif tidak dapat diukur hanya dengan sejauh mana unit organisasi pimpinan telah berhasil menyelesaikan tugas-tugasnya dalam rangka mencapai tujuannya (Wikaningrum et al., 2018). Yang juga penting adalah proses kepemimpinan itu sendiri, yang pada gilirannya memengaruhi cara karyawan mempersepsikan gaya kepemimpinan atasan mereka (Wikaningrum et al., 2018). Karyawan memahami perilaku penyelia mereka berdasarkan terutama pada dua kategori yaitu, dalam kaitannya dengan sasaran tugas dan dalam kaitannya dengan hubungan interpersonal (Wikaningrum et al., 2018).

Hubungan antara kepemimpinan dan komunikasi telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya: (Wikaningrum et al., 2018), (Al-Bogami, 2015), (Çetin et al., 2012),

(Ayub et al., 2014), (Saputra, 2021), (Udin et al., 2019), (Clutterbuck & Hirst, 2002), (Zulch, 2014), (Diliani, 2017)

Tabel. 1 Penelitian Sebelumnya

No.	Pengarang (Tahun)	Hasil Penelitian Sebelumnya	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini
1.	(Wikaningrum et al., 2018)	gaya kepemimpinan dan keterampilan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan n tidak ada perbedaan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan keterampilan komunikasi pemimpin pria dan wanita	Meneliti tentang kepemimpinan dan komunikasi	Adanya variabel tambahan yaitu kepuasan karyawan dan potensi perempuan dalam kepemimpinan
2.	(Al-Bogami, 2015)	keterampilan komunikasi yang tinggi di antara kepala departemen dan korelasi langsung yang signifikan secara statistik antara ketersediaan manajemen transformasional dan praktik keterampilan komunikasi yang efektif	Meneliti tentang komunikasi	Berfokus pada Keterampilan komunikasi dari Manajemen, Perbedaan obyek penelitian
3.	(Çetin et al., 2012)	Gaya kepemimpinan interaktif dan kompetensi komunikasi memiliki hubungan yang lebih kuat dengan kepuasan kerja	Meneliti tentang kepemimpinan dan komunikasi	Adanya variabel kepuasan kerja serta perbedaan obyek penelitian
4.	(Ayub et al., 2014)	Melalui model komunikasi kepemimpinan yang efektif, seorang pemimpin akan dapat berkomunikasi secara efektif sekaligus memberikan arahan di seluruh organisasi, tidak terkecuali bawahan sendiri di dalam organisasi	Meneliti tentang kepemimpinan	Model Komunikasi Kepemimpinan
5.	(Saputra, 2021)	Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja menentukan keberhasilan organisasi profesi	Meneliti tentang kepemimpinan dan komunikasi	Adanya variabel motivasi, Perbedaan kerangka konseptual
6.	(Udin et al., 2019)	Gaya kepemimpinan dan keterampilan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Tidak ada perbedaan signifikan dalam gaya kepemimpinan dan keterampilan komunikasi antara pemimpin pria dan wanita	Meneliti tentang kepemimpinan dan komunikasi	Adanya variabel tambahan yaitu kepuasan karyawan dan potensi perempuan dalam kepemimpinan
7.	(Clutterbuck & Hirst, 2002)	Agar benar-benar efektif, baik pemimpin maupun manajer harus mengembangkan kesadaran diri mereka, menjadi panutan komunikasi dalam organisasi, dan belajar untuk mendorong dan mengelola perbedaan pendapat yang konstruktif	Meneliti tentang komunikasi kepemimpinan	Perbedaan obyek penelitian
8.	(Zulch, 2014)	Pengetahuan tentang karakteristik dan gaya	Meneliti tentang komunikasi	Perbedaan obyek penelitian

		kepemimpinan yang diikuti oleh manajer proyek konstruksi akan memberikan kontribusi untuk memecahkan masalah komunikasi.	kepemimpinan	
9.	(Diliani, 2017)	konsistensi pemimpin, keterampilan komunikasi mendengarkan, keterampilan mengelola sumber daya dan taktik pertukaran menjadi perilaku terkuat yang terkait dengan kinerja pemerintah integritas (konsistensi) pribadi pemimpin dianggap lebih berkontribusi terhadap kinerja daerah daripada keterampilan pemimpin atau pengaruh pemimpin	Meneliti tentang kepemimpinan	Berfokus pada pimpinan eksekutif (walikota)

METODE

Penulisan artikel ilmiah ini menggunakan metode kualitatif dan studi literatur atau *library research*, dengan mengkaji buku – buku literatur sesuai dengan teori yang dibahas khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan juga menganalisis artikel – artikel ilmiah yang terkait. Semua artikel ilmiah yang disitasi bersumber dari *Google Scholar*, *Emerald*, *Science Direct* dan *Dinasti*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya Komunikasi (*Communication Style*)

Komunikasi yang baik dalam suatu organisasi memiliki berbagai peran penting. Pertama, komunikasi adalah kunci untuk mengkoordinasikan kegiatan dalam organisasi. Tanpa komunikasi, personel didalam organisasi tidak mengetahui peran mereka, dan organisasi tidak dapat berfungsi secara efektif. Kedua, komunikasi memainkan peran dalam berbagi informasi, khususnya mengemukakan fakta, data, instruksi, dan arah antar unit dalam suatu organisasi. Ketiga, komunikasi sangat penting bagi penerima pesan untuk mengembangkan persahabatan dan membangun kepercayaan (Udin, 2018). Dalam hal ini, kepemimpinan berurusan dengan membangun hubungan sosial dalam organisasi.

Selama betahun-tahun gaya komunikasi telah diklasifikasikan kedalam berbagai dimensi mulai dari komunikasi yang dominan, yang ramah dan lain sebagainya. Komunikasi kepemimpinan terdiri dari lapisan keterampilan dari strategi inti, pengembangan teknis menulis dan berbicara yang efektif untuk digunakan dalam situasi organisasi yang lebih kompleks (Zulch, 2014). Seorang individu yang komunikatif memiliki kemampuan untuk menggunakan media komunikasi seperti *gesture*, *language*, *voice* secara efektif untuk mencapai tujuan (Stohl, 1984).

Komunikasi dalam kelompok atau organisasi memiliki 4 fungsi utama (Halim & Razak, 2014):

1. *Control*. Melalui komunikasi, seorang pemimpin dapat menentukan baik tidaknya seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan organisasi, dan jika terjadi masalah terkait pekerjaan.
2. *Motivation*. Komunikasi menjadi motivator ketika seorang karyawan menerima penjelasan tentang peran apa yang harus mereka mainkan, pencapaian apa yang telah mereka raih, dan apa yang dapat dilakukan untuk memperbaikinya.
3. *Emotional Expression*. Bagi beberapa karyawan, bekerja dalam kelompok merupakan sumber utama dari interaksi sosial. Komunikasi memberikan kebebasan untuk mengekspresikan emosi dan memenuhi kebutuhan sosial.

4. *Information*. Setiap anggota organisasi membutuhkan informasi untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi pilihan untuk proses pengambilan keputusan. Dengan tekanan persaingan yang dihadapi organisasi saat ini, perumusan strategi, pengambilan keputusan, motivasi, membangun tim, dan negosiasi membutuhkan kemampuan kepemimpinan dalam komunikasi yang efektif.

Gaya Kepemimpinan (*Leadership Style*)

Sebagian besar peneliti mengevaluasi keefektifan kepemimpinan berdasarkan konsekuensi dari tindakan pemimpin yang berdampak terhadap pengikut atau anggota di dalam organisasi. Menurut Cetin *et al* (2012) mengklasifikasikan gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kepuasan kerja didalam organisasi yaitu *transformational leadership*, *interactive leadership* dan *individual oriented leadership*.

1. Transformational leadership

Transformational leadership atau kepemimpinan transformasional menekankan pada pendekatan motivasi internal dan pengembangan kemampuan individu. Pemimpin dengan gaya transformasi menerima masukan pendapat dari anggota dan menyelaraskan dengan kebutuhan organisasi. Dengan begitu, pemimpin akan mendapatkan komitmen dan menginspirasi anggota untuk melampaui kinerja yang diharapkan (Sivanathan *et al*, 2002).

2. Interactive leadership

Terdapat beberapa alasan yang menyebabkan kepemimpinan dengan gaya transformasional dan interaktif sangat menunjang kepuasan kerja (Cetin *et al*, 2012). Pertama, gaya kepemimpinan transformasional meningkatkan nilai karyawan dengan membangun hubungan yang dekat antar personal didalam organisasi. Kedua, kepemimpinan transformasional menjelaskan hubungan yang selaras antara anggota dengan organisasi.

Pemimpin yang interaktif melakukan pendekatan kepada anggotanya dalam konteks maksud yang positif melalui isu yang disukai anggota seperti penyampaian tunjangan, bonus untuk menyiratkan maksud penambahan jam kerja lembur. Transaksi semacam itu merupakan bagian terpenting dalam membangun hubungan antara pemimpin dengan anggotanya. Menurut Hackman dan Johnson (2004) dalam Cetin *et al* (2012) yang membedakan kepemimpinan yang interaktif dan transformasional adalah melalui pendekatan teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow. Kepemimpinan yang interaktif berfokus pada aspek psikologi, keamanan dan kebutuhan. Sedangkan kepemimpinan transformasional mempertemukan kebutuhan dasar anggotanya tetapi mereka melampaui pertukaran dengan mengikutsertakan anggota dalam segala aspek untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi seperti harga diri dan aktualisasi diri.

3. Individual Oriented Leadership

Pada perspektif pemimpin yang berorientasi sebagai individu, seorang pemimpin memainkan peran seorang diri dalam memulai dan mengelola perubahan didalam organisasi (Newton, 2002). Pemimpin dengan orientasi individu akan memperoleh tekanan yang sangat besar dalam melakukan perubahan dan keberhasilan organisasi yang dipimpinya sangat dipengaruhi keterampilan komunikasi baik secara pribadi maupun ketika didalam tim (Stoner & Freeman, 1992)

Michigan Leadership Study (1967) mengadakan penelitian tentang perilaku kepemimpinan yang efektif. Para karyawan mengklasifikasikan perilaku pemimpin mereka menjadi dua kelompok besar yaitu seorang pemimpin yang berorientasi pada tugas dan yang lainnya berorientasi pada hubungan personal.

1. Perilaku berorientasi tugas

Seorang pemimpin yang berorientasi pada tugas, menggunakan waktu dan upaya mereka untuk berkonsentrasi pada tugas atau berorientasi pada fungsi pekerjaan yang berbeda dari karyawan mereka, seperti perencanaan dan koordinasi, pembagian aktivitas

karyawan dan membantu karyawan menetapkan kinerja yang tinggi, namun tetap realistis sasaran.

2. Perilaku berorientasi hubungan

Pemimpin yang efektif tidak mengorbankan perhatian pada hubungan personal demi mencapai tujuan organisasi. Perilaku pemimpin yang mendukung gagasan ini termasuk menunjukkan kepercayaan dan kredibilitas, bertindak ramah dan peduli, berusaha memahami masalah karyawan, menunjukkan apresiasi terhadap gagasan karyawan, dan memberikan pengakuan atas kontribusi dan prestasi mereka.

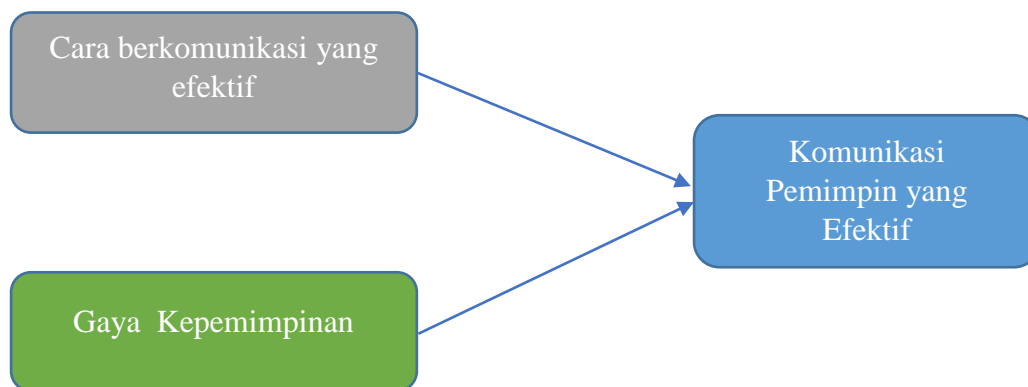
Komunikasi dalam Kepemimpinan

Pemimpin harus terus meningkatkan kemampuan dirinya, kemampuan dalam bentuk *interpersonal skill* dan *intrapersonal skill*. Gaya seorang pemimpin dalam berkomunikasi merupakan bagian dari *interpersonal skill* yang harus selalu ditingkatkan. Membangun keterampilan dalam berkomunikasi adalah proyek jangka panjang, namun akan lebih mudah dilakukan dengan hasrat tulus dari waktu ke waktu. Pemimpin dapat membangun komunikasi yang efektif (Clutterbuck *et al*, 2002) dengan cara:

1. Belajar bagaimana menunjukkan kepercayaan pada orang lain, sebagai langkah pertama untuk memungkinkan mereka memberikan kepercayaan sebagai balasannya.
2. Membangun keterampilan dan keberanian diri dalam menghadapi masalah.
3. Belajar mendorong dan memanfaatkan perbedaan pendapat yang konstruktif.
4. Membangun kapasitas manajemen untuk mampu menyampaikan nilai-nilai inti.
5. Menjadi *role model* bagi pemimpin potensial di masa depan dalam hal cara berkomunikasi dan bekerja sama dengan orang lain.

Conceptual Framework

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat digambarkan *conceptual framework* dari artikel ini mengenai komunikasi dan kepemimpinan sebagai berikut:



KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: komunikasi yang efektif terjadi ketika penerima pesan dapat menangkap maksud secara utuh dari pesan yang disampaikan oleh yang mengirim pesan sehingga tujuan dari komunikasi tersebut dapat tercapai. Gaya kepemimpinan akan membawa dampak pada cara individu seorang pemimpin dalam berkomunikasi dalam hubungan secara individu, dengan anggota tim maupun ketika mewakili sebuah kelompok. Seorang pemimpin akan menerapkan gaya komunikasi yang sesuai dengan karakter kepemimpinannya yang disesuaikan dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu diperlukan pemahaman yang mendalam oleh seorang pemimpin untuk bisa melakukan komunikasi yang efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

REFERENSI

- Al-Bogami, H. M. (2015). The Relationship between Transformational Management and Communication Skills among Heads of Departments of KAU. *Procedia Computer Science*, 1160-1164.
- Ayub, S. H., Manaf, N. A., & Hamzah, M. R. (2014). Leadership: Communicating Strategically in the 21st Century. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 155, 502-506.
- Badjie, G. (2021). Leadership Should or Should Not Delegate Communication? (A Systematic Literature Review: The Art of Delegation). *Eksis Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 67-78.
- Cetin, M., Karabay, M. E., & Efe, M. N. (2012). The Effects of Leadership Styles and the Communication Competency of Bank Managers on The Employee's Job Satisfaction: The Case of Turkish Banks. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 58, 227-235.
- Clutterbuck, D., & Hirst, S. (2002). Leadership Communication : A Status Report. *Journal of Communication Management*, 351-354.
- DILIANI, D. S. (2016). Identifying the Leadership Effectiveness of the Executive Leaders in Indonesia. *International Journal of Administrative Science & Organization*, 28-35.
- Karim, N. R., Rahman, S. S., & Salleh, N. (2014). The Influence of Managers Power On Their Leadership Style In Organization. *E-Proceeding of the Conference on Management and Muamalah*, 347-352.
- Saputra, F. (2021). Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Kerja Dalam Menentukan Keberhasilan Organisasi Profesi. *Jurnal Hukum, Politik dan Humaniora*, 59-70.
- Stohl, C. (1984). Quality circle and the quality of communication. *Paper presented at the Speech Communication Association Convention*. Chicago.
- Udin, U., Handayani, S., Yuniawan, A., & Rahardja, E. (2019). LEADERSHIP STYLES AND COMMUNICATION SKILLS AT INDONESIAN HIGHER EDUCATION: PATTERNS, INFLUENCES, AND APPLICATIONS FOR ORGANIZATION. *ORGANIZATIONS AND MARKETS IN EMERGING ECONOMIES*, 111-131.
- Wikaningrum, T., & Yuniawan, A. (2018). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Keterampilan Komunikasi dan Kepuasan Karyawan: Sebagai Studi Banding Kesempatan Kerja Yang Sama Dalam Kepemimpinan. *Jurnal Penelitian Manajemen Bisnis dan Ritel*.
- Zulch, B. (2014). Leadership communication in project management. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 119, 172-181.