

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap Keefektifan Komunikasi Organisasi

Melisa¹, Adhi Kusuma², Mardiyah³, Nur Fira Oktavirani⁴, Moch. Hasbie Ashidiqie⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin, Banten

email: melisarizkie@gmail.com¹, adhi.kusuma@uinbanten.ac.id²,
mardiyahm516@gmail.com³, nuratifaoktafirani@gmail.com⁴,
hasbioofficial955@gmail.com⁵

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformatif dalam membentuk keefektifan komunikasi organisasi. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kepustakaan dengan metode pengumpulan data pustaka yang bersumber dari ensiklopedia, buku, jurnal ilmiah, dokumen dan lain sebagainya. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh dalam membentuk keefektifan komunikasi organisasi; (2) Dengan adanya konsep kepemimpinan transformatif anggota akan merasa percaya, kagum, bangga, loyal dan hormat kepada pimpinannya; (3) Komunikasi penting bagi peningkatan komitmen, produktivitas, dan kinerja individu-individu yang ada pada organisasi; (4) Teori kepemimpinan transformatif sering menjadi rujukan sebagai model kepemimpinan yang efektif sejak tahun 1980-an.

Kata Kunci: *Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan Transformatif, Gaya Kepemimpinan*

Abstract

This research aims to determine the magnitude of the influence of the transformative leadership style in shaping the effectiveness of Organizational Communication. This research is summarized as library research with library data collection methods sourced from encyclopedias, books, scientific journals, documents and so on. The results of this research conclude that: (1) Transformative leadership style has an influence in shaping the effectiveness of organizational communication; (2) With the concept of their leaders; (3) Communication is important for increasing commitment, productivity and performance of individuals in the organization; (4) Transformative leadership theory has often been referenced as an effective leadership model since the 1980's.

Keywords: *Organizational communication, Transformative Leadership, Leadership Style*

PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk yang hidup secara berkelompok dan bermasyarakat. Didalamnya manusia menjalin hubungan dengan sesamanya. Seorang manusia membutuhkan manusia yang lainnya untuk melengkapi kehidupan dalam kebersamaan, sehingga hubungan antara sesama manusia tetap terjaga. Untuk itulah manusia perlu melakukan kegiatan komunikasi. Komunikasi pada prinsipnya merupakan kebutuhan dasar manusia dalam mempengaruhi setiap tingkah laku manusia dalam organisasi, sebab komunikasi dalam organisasi dapat digunakan sebagai penggerak proses suatu organisasi. Komunikasi meliputi seluruh kegiatan dalam organisasi yang dapat menghasilkan suatu alat kerja yang penting dimana akan timbul saling pengertian serta kerjasama diantara anggota.

Komunikasi merupakan kegiatan yang tidak pernah dapat dipisahkan dari manusia sebagai makhluk hidup (Ma'arif, 2018). Komunikasi sendiri dimanfaatkan manusia untuk

memenuhi segala kebutuhan hidup sosialnya (Antos, 2011). Sama halnya dengan lahirnya organisasi yang bertujuan untuk memfasilitasi terpenuhinya kebutuhan orang-orang yang ada di dalamnya. Organisasi yang terdiri dari berbagai macam individu yang memiliki latar belakang, watak, maupun potensi yang beragam tentunya membutuhkan komunikasi untuk meminimalisir terjadinya kesalahpahaman yang berujung terjadi konflik di dalam organisasi (Andersson dan Sbirenko, 2019).

Organisasi merupakan suatu kumpulan atau sistem individual yang melalui suatu hirarki atau jenjang dan pembagian kerja, dalam upaya mencapai tujuan yang ditetapkan. Proses komunikasi dalam organisasi adalah salah satu faktor penentu dalam mencapai kehidupan organisasi yang efektif. Melalui organisasi terjadi pertukaran informasi, gagasan dan pengalaman. Komunikasi memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada setiap orang dalam suatu organisasi tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang berada dibawah standar.

Semua anggota dalam organisasi bukan sekedar kumpulan orang-orang yang bekerja untuk organisasi dan semuanya berpikiran rasional, melainkan mereka adalah semua masyarakat dengan segala atributnya. Komunikasi dalam organisasi merupakan hal yang tidak terpisahkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi yang efektif adalah penting bagi setiap organisasi oleh karena itu, para pimpinan organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan komunikasi mereka.

Setiap organisasi memiliki keunikan karakter dan pola komunikasi yang berbeda-beda. Jangankan dua atau lebih organisasi yang berbeda jenis dan ruang lingkupnya, dua organisasi yang serupa, namun berlainan tempat, bisa memungkinkan keduanya memiliki karakter dan pola komunikasi yang tidak sama, misalnya pola komunikasi pada partai Golongan Karya (Golkar) pastinya berbeda dengan pola komunikasi yang ada pada Partai Keadilan Sejahtera (PKS), padahal keduanya sama-sama berbentuk partai politik. Hal itu dapat disimpulkan bahwa perbedaan karakter komunikasi terjadi pada organisasi-organisasi dengan jenis atau tipe yang berbeda maupun sama, namun berbeda tempat. Akan tetapi, karakter dan pola komunikasi juga dapat terjadi dalam satu organisasi tergantung pada nilai, sistem, dan kepemimpinan yang diaktualisasikan dalam organisasi tersebut (Suwanto, 2019).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang perlu dikelola dengan baik oleh sebuah organisasi. Dimana pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional agar dihasilkan sumber daya manusia yang kompeten sehingga nantinya dapat meningkatkan keefektifan dalam melakukan kerjasama sesuai dengan tugas pokok divisinya masing-masing. Namun kunci dari keberhasilan dalam pengelolaan tersebut terutama bagi para anggota salah satunya adalah bagaimana kepemimpinan yang digunakan oleh seseorang dalam memimpin. Dalam proses menciptakan kesolidan dan keefektifan anggota dalam bekerjasama, kepemimpinan dari seorang pemimpin memiliki peran yang sangat krusial. Berg dan Baron (dalam Anikmah, 2008) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan sebuah organisasi.

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan seseorang (Thoha, 2004). Dalam hal ini model kepemimpinan transformasional akan memainkan peranan yang sangat penting bagi setiap organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikut atau anggotanya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal. Dalam hal ini meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan anggotanya, bukan hanya sekedar perjanjian atau program yang terucap akan tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan juga komitmen (Jung dan Avolio, dalam Anikmah, 2008).

Setiap orang dalam memimpin pasti memiliki gaya dan caranya tersendiri yang dipengaruhi oleh latar belakang individu dan juga pengalaman pribadinya. Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin

(Wahjodumidjo 1994:23). Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Keduanya menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh anggota atau bawahannya dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Biasanya masing-masing pemimpin mempunyai gaya yang ingin memancarkan kepemimpinannya atau menampilkan *personal branding* dalam memimpin.

Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya perlu terlebih dahulu untuk mengetahui dan memahami siapa bawahan atau anggota yang dipimpinya, dengan menganalisis dari aspek kekuatan dan juga kelemahan anggotanya serta mampu memilah bagaimana cara memanfaatkan kekuatan anggotanya untuk mengimbangi kelemahan yang dimilikinya. Istilah gaya tersebut adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para anggotanya dalam sebuah kelompok atau organisasi (Thoha, 2001:44).

Mengingat begitu pentingnya peran pemimpin dalam menciptakan komunikasi organisasi yang efektif dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang transformatif, agar dalam sebuah organisasi mempunyai tujuan yang jelas dan terarah serta mampu mewujudkan tujuan bersama, maka penting bagi kita meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam berkomunikasi dan mengetahui urgensi kepemimpinan transformatif.

METODE

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kepustakaan (*library research*), yakni penelitian yang kegiatan penelitiannya berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka atau penelitian yang menggali obyek penelitiannya berdasarkan beragam informasi yang bersumber dari kepustakaan (ensiklopedia, buku, jurnal ilmiah, majalah, koran dan dokumen) (Bungin, 2018; Moleong, 2019). Penelitian kepustakaan atau kajian literatur (*literatur review, literature research*) merupakan penelitian yang menelaah atau meninjau secara kritis gagasan, pengetahuan maupun temuan-temuan yang terdapat pada suatu bagian literatur berorientasi akademik (*academic-oriented literatur*), serta merumuskan kontribusi teoritis dan metodologisnya untuk topik tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian dan Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Dalam *kamus besar Bahasa Indonesia* (2008), yang dimaksud dengan gaya yang berarti kesanggupan untuk berbuat dan sebagainya atau bisa juga diartikan dengan kekuatan. Dengan demikian gaya kepemimpinan bisa diartikan pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya atau anggotanya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki oleh bawahan atau anggotanya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dicapai dan dimaksimalkan.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karna seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Guritno dan Waridin, 2005:65). Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan anggotanya (Tjiptono, 2006:161). Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004: 29).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwasannya gaya kepemimpinan adalah suatu pola atau tingkah laku baik dalam bentuk kata-kata ataupun tindakan yang digunakan oleh seorang pemimpin kepada bawahan atau anggotanya. Berikut adalah macam-macam gaya kepemimpinan:

1. Gaya *Persuasive*

Gaya pemimpin *persuasive* adalah gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang mengubah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan (Sutrisno, 2010: 242).

2. Gaya *Represif*

Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008)*, yang dimaksud dengan *represif* adalah menekan, mengekang, menahan atau menindas. Dengan kata lain gaya kepemimpinan dengan cara memberi tekanan, mengekang, bahkan sampai menindas sehingga para bawahan merasa takut. Menurut pandangan lain Sutrisno (2010: 242) gaya kepemimpinan represif adalah gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan- tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan atau anggota merasa takut.

3. Gaya *Partisipatif*

Gaya pemimpin partisipatif adalah gaya kepemimpinan dengan cara memberikan kesempatan kepada bawahan secara aktif baik menata secara spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya dalam organisasi (Sutrisno, 2010: 242).

Sedangkan menurut Hasibuan (2006:205), kepemimpinan partisipatif adalah jika seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya dilakukan secara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi bawahannya. Pemimpin memotivasi anggotanya agar mereka merasa ikut memiliki organisasi, falsafah pemimpin, pemimpin adalah untuk anggotanya, dan anggota diminta untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dengan memberikan informasi, saran-saran dan pertimbangan. Pemimpin menerapkan sistem terbuka (open management). Informasi dan pembinaan kaderisasi mendapat perhatian secara khusus.

4. Gaya *Inovatif*

Gaya pemimpin inovatif adalah pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia (Sutrisno, 2010:244).

5. Gaya *Motivatif*

Gaya pemimpin motivasi adalah pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide anggotanya dan kebijakan dapat dipahami oleh anggota sehingga anggotanya merasa mau (Sutrisni, 2010: 245).

Motivasi juga bagian inti dari tugas pemimpin. Memotivasi orang lain berarti mengajak orang lain untuk bekerja lebih keras lagi dan juga menumbuhkan ghirah semangat perjuangannya. Motivasi adalah tantangan utama yang sudah ada sejak lama didalam tugas manajer atau pemimpin (Dubrin, 2009:12).

6. Gaya *Edukatif*

Gaya pemimpin edukatif adalah pemimpin yang suka melakukan pengembangan anggota dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada anggota, sehingga anggota menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari kehari, sehingga seorang pemimpin yang bergaya edukatif tidak pernah menghalangi anggotanya yang ingin mengembangkan pendidikan dan keterampilan (Sutrisno, 2010: 245). Gaya kepemimpinan ini selalu mempercayakan kepada anggotanya untuk selalu mengembangkan kependidikan dan keterampilan guna menambah wawasan dan pengalaman yang lebih baik.

Gaya-gaya kepemimpinan yang merupakan tolak ukur akan keberhasilan berjalannya suatu organisasi. Semua gaya kepemimpinan diatas dalam praktik di lapangannya saling mendukung atau saling menunjang secara bervariasi yang disesuaikan dengan situasi dan kondisinya sehingga akan menghasilkan kepemimpinan dan komunikasi didalam organisasi yang efektif.

Konsep Kepemimpinan Transformatif

Awalnya konsep kepemimpinan transformatif diperkenalkan oleh Barns pada tahun 1978 yang menyatakan bahwa pemimpin yang transformatif dapat meningkatkan kebutuhan dan motivasi anggota dan mempromosikan perubahan dramatis dalam individual, group dan organisasi. Bass, 1985 dalam Jabnoun and al-Ghasyah mendefinisikan bahwa pemimpin transformatif adalah seorang yang meningkatkan kepercayaan diri individual maupun group,

membangkitkan kesadaran dan ketertarikan dalam organisasi. Dan mencoba untuk menggerakkan perhatian baawahan untuk pencapaian dan pengembangan eksistensi (B.J. Avolio, B.M. Bass, D.I. Jung, 1999: 441-462). Menurut Avolio, Bass and Jung, pada awalnya kepemimpinan transformatif ditunjukkan melalui tiga perilaku, yaitu karisma, konsiderasi individual, dan stimulasi intelektual. Namun pada perkembangannya, perilaku karisma kemudian dibagi menjadi dua bagian yaitu, karisma atau idealisasi pengaruh dan motivasi inspirasional.

Kepemimpinan transformatif diuraikan dalam empat ciri utama, yaitu: idealisasi pengaruh, motivasi inspirasional, konsiderasi individual dan stimulasi intelektual. Adapun definisi rincian masing-masing ciri utama tersebut adalah sebagai berikut:

1. Idealisasi Pengaruh (*idealized Influence*). Adalah perilaku yang menghasilkan standar perilaku yang tinggi, memberikan wawasan dan kesadaran akan visi, menunjukkan keyakinan, menimbulkan rasa hormat, bangga dan percaya, menumbuhkan komitmen dan unjuk kerja melebihi ekspektasi, dan menegakkan perilaku moral yang etis.
2. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*) adalah sikap yang senantiasa menumbuhkan tantangan, mampu mencapai ekspektasi yang tinggi, mampu membangkitkan antusiasme dan motivasi orang lain, serta mendorong intuisi dan kebaikan pada diri orang lain.
3. Konsiderasi Individual (*Individualized Consideration*) adalah perilaku yang selalu mendengarkan dengan penuh kepedulian dan memberikan perhatian khusus, dukungan, semangat dan usaha pada kebutuhan prestasi dan pertumbuhan anggotanya.
4. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*) adalah proses meningkatkan pemahaman dan merangsang timbulnya cara pandang baru dalam melihat permasalahan, berpikir, dan berimajinasi, serta dalam menetapkan nilai-nilai kepercayaan.

Kemudian pada era berikutnya, Sarros and Santora dan Ponder me-*refine* aspek transformational leadership yang dinyatakan secara implisit pada aspek aslinya menjadi: *inspirational motivation, integrity, innovation, impression management, individual consideration dan intellectual stimulation* (J.C. Sarros, and J.C. Santora, 2001:281-290).

Ponder, memperluas dimensi *idealized influence* dengan menambahkan tiga dimensi lainnya, yaitu:

1. *Integrity*. Pemimpin *walk the talk*, mereka menyelaraskan perbuatan dengan perkataannya. Dimensi ini mengukur sejauh mana para pengikutnya mempersepsikan derajat kesesuaian antara perkataan pemimpin dan yang dipersepsikan dengan perbuatannya.
2. *Innovation*, para pemimpin dipersiapkan untuk menantang keterbatasan yang ada dan proses dengan mengambil risiko dan mengeksperimenkannya. Para pemimpin mendorong para anggotanya untuk mengambil risiko dan bereksperimen serta memperlakukan kesalahan sebagai kesempatan untuk belajar daripada diperlakukan sebagai celaan. Dimensi ini fokus pada sejauh mana pemimpin dapat menumbuhkan komitmen inovasi dalam organisasi.
3. *Impression management*. Pemimpin dipersiapkan untuk membawahi kebutuhan personal dan berhasrat untuk kebaikan umum. Pemimpin adalah orang yang memberi selamat kepada keberhasilan anggotanya dan juga yang selalu hangat serta perhatian kepada anggotanya, tidak sebatas pada kehidupan organisasi mereka. Dimensi ini mengukur sejauh mana anggota organisasi mempersepsikan bahwa pemimpin mereka secara tulus memperhatikan mereka sebagai pribadi dibandingkan sekedar instrumen pemimpin atau penyokong misi organisasi semata (J.S Ponder, 2001:281-290).

Sarros dan Butchatsky menyatakan bahwa banyak peneliti dan praktisi manajemen sepakat bahwa model kepemimpinan transformatif merupakan konsep kepemimpinan yang terbaik dalam menguraikan karakteristik pemimpin. Konsep kepemimpinan transformatif ini

mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan-pendekatan sifat (*traits*), gaya (*style*) dan kontingensi (Sarros, J.C. and J.C. Santora, 2001: 383-393). Daryanto juga menyebutkan bahwa kepemimpinan transformatif juga menggabungkan dan menyempurnakan konsep-konsep terdahulu yang dikembangkan oleh ahli-ahli sosiologi seperti Weber dan ahli-ahli politik yang diwakili oleh Burns (A. Daryanto dan H.K.S. Daryanto, 1999: 6-17). Selanjutnya, Tichy dan Devanna dalam Luthans, menyatakan bahwa pemimpin transformatif memiliki karakter sebagai berikut: 1). Mereka mengidentifikasi dirinya sebagai alat perubahan, 2). Mereka berani, 3). Mereka mempercayai orang lain, 4). Mereka motor penggerak nilai, 5). Mereka pembelajar sepanjang masa, 6). Mereka memiliki kemampuan menghadapi kompleksitas, ambiguitas dan ketidakpastian, 7). Mereka visioner (F. Luthans, 2006: 653).

Jadi kepemimpinan transformatif akan memberikan pengaruh positif terhadap keefektifan komunikasi organisasi sehingga membuat hubungan antara pemimpin dan anggotanya terjalin sesuai dengan yang diharapkan. Dengan konsep kepemimpinan transformatif, anggota akan merasa percaya, kagum, bangga, loyal dan hormat kepada atasannya serta termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang melebihi target yang telah ditentukan bersama. Tipe kepemimpinan ini mendorong para pengikutnya (individu-individu didalam organisasi) untuk menghabiskan upaya ekstra dan mencapai apa yang mereka anggap mungkin. Kepemimpinan transformatif meningkatkan kesadaran para pengikutnya dengan menarik cita-cita dan nilai-nilai seperti keadilan (*justice*), kedamaian (*peace*) dan persamaan (*equality*). Sementara itu, Humberys menyatakan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformatif dengan karakteristik yang diungkapkan oleh Bass akan menyebabkan terjadinya perubahan konstan menuju kearah perbaikan bagi organisasinya. Dengan perubahan-perubahan positif tersebut, anggota siap menerima tugas yang diberikan oleh pemimpin tanpa beban, senang dan puas dalam melakukan pekerjaannya serta akan meningkatkan produktivitas dan kinerja anggota sesuai dengan tupoksinya masing- masing (J.H. Humphreys, 2005: 1410-1431).

Pengertian dan Proses Komunikasi Organisasi

Komunikasi merupakan proses komunikator mengirimkan makna-makna baik dalam bentuk simbol-simbol maupun kata-kata yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku orang lain. Komunikasi juga dapat diartikan sebagai upaya untuk memunculkan persamaan persepsi diantara yang memberikan pesan dengan yang menerima pesan (Furqon, 2005). Komunikasi adalah proses perpindahan dan pemahaman makna yang memiliki efek langsung terhadap komitmen seseorang dalam organisasi, memiliki pengaruh positif kepercayaan terhadap komitmen dan berpengaruh terhadap kepercayaan (Ayuningtyas, 2017). Pada konsep ini menunjukkan betapa pentingnya komunikasi bagi peningkatan komitmen, produktivitas dan kinerja individu-individu yang ada pada organisasi.

Memahami organisasi dapat dilakukan dengan dua macam pendekatan, yaitu secara objektif dan subjektif, secara objektif suatu organisasi dipandang pasti memiliki struktur sedangkan secara subjektif berarti proses dalam pengorganisasian perilaku. Perilaku individu yang efektif berperan dalam menciptakan kultur kerja yang positif yang secara korelatif menjadikan kinerja organisasi unggul (Siregar, 2018). Organisasi juga dapat diartikan sebagai satu kesatuan sosial yang terdiri lebih dari satu individu dan diarahkan dengan sadar untuk diarahkan secara terus-menerus bergerak menuju tercapainya tujuan bersama (Furqon, 2005). Struktur dan proses dalam organisasi tentunya perlu diatur dengan baik melalui komunikasi yang dikelola secara efektif dan efisien (Suzuki & Hur, 2020).

Komunikasi organisasi merupakan proses mengirim dan menerima pesan yang terjadi dalam suatu organisasi yang didalamnya terdiri dari keberagaman yang saling tergantung antara satu dengan yang lainnya (Gutama, 2010). Dalam keberlangsungan organisasi diibaratkan seperti sebuah system yang bertugas untuk menghubungkan seluruh bagian-bagian yang ada pada struktur organisasi agar dapat saling mengisi dan berkontribusi pada tercapainya tujuan organisasi. Komunikasi berperan dalam membangun alur informasi serta kesamaan pemahaman yang tercipta antara komunikator (pengirim)

dengan komunikator (penerima) informasi dalam berbagai tingkatan yang ada di dalam organisasi (Rakhmat, 2019; Ruliana, 2014).

Pengembangan gagasan dan pemikiran komunikasi organisasi sangat penting, mengingat disiplin ini semakin dibutuhkan dari hari ke hari. Semakin maju sebuah peradaban, semakin banyak dan kompleks organisasi yang bermunculan. Untuk itu komunikasi organisasi memiliki peran yang sangat strategis. Tidak hanya di negara-negara maju, peran komunikasi di Indonesia juga semakin dibutuhkan. Sebagai ilustrasi, menurut data sensus ekonomi terbaru, hingga 2016 Indonesia telah memiliki 447.352 perusahaan dengan skala menengah besar. Jumlah tersebut baru berupa organisasi bisnis yang kemungkinan besar telah menerapkan manajemen organisasi modern. Belum lagi jika ditambah dengan tipe organisasi lainnya, seperti organisasi pemerintah, BUMN, organisasi sosial atau institusi pendidikan (Suwatno, 2019: 8).

Proses komunikasi adalah proses yang menggambarkan kegiatan komunikasi antar manusia yang bersifat interaktif, relasional, dan transaksional dimana komunikator mengirimkan pesan kepada komunikan melalui media tertentu dengan maksud dan tujuan tertentu. Dalam buku *Komunikasi Organisasi* karya Abdullah Masmuh menjelaskan bahwa penyebaran pesan secara berurutan disampaikan secara bertahap atau sesuai dengan struktur organisasi dalam perusahaan. (Sutrisno, Hendra, & Jamil, 2017) Misalnya ketika kantor SAR menerima laporan terjadinya sebuah musibah maka kepala kantor secara langsung melakukan komunikasi dengan pihak-pihak terkait dengan pelaksanaan operasi pencarian dan pertolongan dan mengkoordinir setiap pergerakan yang dilakukan oleh tim yang bergabung dalam pelaksanaan operasi pencarian korban. Kemudian kepala kantor SAR juga berkomunikasi dengan anggota maupun personil lainnya untuk mengarahkan persiapan maupun perintah berangkat menuju lokasi kejadian untuk melakukan operasi pencarian. Perintah yang diberikan tersebut dapat diterima serentak oleh seluruh personil. Penyebaran pesan serentak di perusahaan atau instansi mudah dilakukan, karena banyak teknologi yang memudahkan manusia dalam menjalankan aktifitasnya seperti internet, telepon, messin fax dan lain-lain. Melalui media komunikasi ini segala bentuk laporan kejadian dan perkembangan pelaksanaan operasi pencarian serta perintah yang akan diberikan oleh kepala kantor SAR dapat mudah diterima dan diketahui serentak oleh masing-masing personil.

Koordinasi menjadi salah satu fungsi manajemen yang tidak dapat dipisahkan dari fungsi manajemen lainnya, karena fungsi koordinasi adalah fungsi yang menghubungkan fungsi-fungsi manajemen lainnya. Proses koordinasi dilaksanakan dengan cara sistematis dan sesuai dengan tujuan koordinasi yang sebenarnya yaitu : 1) Menciptakan dan memelihara efektivitas organisasi setinggi mungkin melalui sinkronisasi, penyerahan, kebersamaan, dan kesinambungan, antara berbagai dependen suatu organisasi; 2) Mencegah konflik dan menciptakan efisiensi setinggi-tingginya setiap kegiatan independen yang berbeda-beda melalui kesepakatan-kesepakatan yang mengikat semua pihak yang bersangkutan; 3) Menciptakan dan memelihara iklim dan sikap saling responsif-antisipatif di kalangan unit kerja interdependen dan independen yang berbeda-beda agar keberhasilan unit kerja yang satu tidak rusak oleh keberhasilan unit kerja yang lainnya, melalui jaringan informasi dan komunikasi yang efektif (Sutrisno, Hendra, & Jamil, 2017:58-59)

Proses komunikasi organisasi dalam koordinasi berdasarkan Harold D. Lasswell, ada lima unsur yang ada dalam model proses berkomunikasi: 1) Komunikator merupakan pengirim pesan yaitu manusia yang mengambil inisiatif dalam berkomunikasi yang terdiri dari satu orang, banyak orang dalam pengertian lebih dari satu orang, serta massa; 2) Pesan adalah alat-alat dimana sumber mengekspresikan gagasannya dalam bentuk bahasa lisan, bahasa tertulis, ataupun perilaku nonverbal seperti bahasa isyarat, ekspresi wajah atau gambar-gambar; 3) Media merupakan sumber menyampaikan pesan kepada penerima dengan cara berbicara, menulis, menggambar ataupun melalui suatu tindakan tertentu; 4) Komunikan, dalam proses komunikasi ini penerima melakukan encoding yaitu memberikan penafsiran/interpretasi terhadap pesan yang disampaikan kepadanya. Pemahaman (Understanding) merupakan kunci untuk melakukan decoding dan hanya terjadi dalam

pikiran penerima. penerimalah yang akan menentukan bagaimana memahami suatu pesan dan bagaimana juga memberikan respon terhadap pesan; 5) *Feedback* atau umpan balik yang memungkinkan sumber mempertimbangkan kembali pesan yang telah disampaikannya kepada penerima.

Dalam konteks organisasi, proses komunikasi merupakan aktivitas yang menghubungkan antarmanusia dan antar kelompok dalam sebuah organisasi. Komunikasi antar individu dan kelompok/tim dalam organisasi menciptakan harapan yang dapat menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus diemban untuk mencapai tujuan bersama/organisasi. Misalnya tim SAR, mereka tidak hanya fokus dengan proses pencarian korban tenggelam saja tetapi juga menghadapi desakan-desakan keluarga korban yang menunggu perkembangan dari tim yang berada di lokasi kejadian. Tim tetap menjaga komunikasi yang baik dengan perwakilan keluarga korban dengan cara melakukan pendekatan emosional. Pendekatan emosional ini dilakukan dengan memberikan pemahaman kepada keluarga korban dengan keadaan di lapangan yang dihadapi oleh tim ketika melakukan proses pencarian, dengan begitu keluarga korban dapat mengerti dan memahami jika korban sulit atau terlambat untuk ditemukan.

Fungsi Kepemimpinan Transformatif Dalam Membentuk Komunikasi Organisasi Yang Efektif

Istilah transformasional terdiri dari dua suku kata yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformation*) yang berinduk dari kata "*to trasform*" yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Kepemimpinan transformational di definisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi. Dan kepemimpinan ini juga didefinisikan sebagai kepemimpinan yang membutuhkan tindakan memotivasi para bawahan agar bersedia bekerja demi sasaran-sasaran "Tingkat Tinggi" yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya pada saat itu. (Bass 1985: Burns, 1978: Tichy dan Devanna, 1986: seperti dikutip oleh Locke, 1997)

Lahirnya sebuah konsep baru tentang kepemimpinan transformasional pada tahun 1980-an. Teori ini sering dirujuk sebagai model kepemimpinan yang efektif, yang disusun berdasarkan perspektif hubungan *leader* dengan *follower*. Bass dan Avolio mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai sebuah proses dimana pemimpin mengambil tindakan-tindakan untuk meningkatkan kesadaran rekan kerja mereka tentang apa yang benar dan apa yang penting, untuk meningkatkan kematangan motivasi rekan kerja mereka serta mendorong mereka untuk melampaui minat pribadi mereka demi mencapai kemaslahatan kelompok, organisasi atau masyarakat. (Raihani 2010: 20)

Definisi yang diberikan oleh Bass (1990) lebih melihat pada bagaimana pemimpin transformasional dapat memberikan dampak atau pengaruh kepada para pengikutnya sehingga terbentuk rasa percaya diri, rasa kagum dan rasa segan. Sederhananya kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mampu mendatangkan perubahan didalam diri setiap individu yang terlibat seluruh organisasi untuk untuk mencapai performa yang semakin tinggi. Menurutnya kepemimpinan transformasional dapat terjadi karena 1) Meningkatkan kesadaran atas pentingnya suatu tugas pekerjaan dan nilai dari tugas pekerjaan tersebut; 2) Menekankan kepada pengembang tim atau pencapaian tujuan organisasi dari pada hanya sekedar kepentingan masing-masing pribadi; 3) Mengutamakan kebutuhan-kebutuhan dari tingkat kebutuhan yang paling tinggi.

Asumsi yang mendasari kepemimpinan transformasional adalah bahwa setiap orang akan mengikuti seseorang yang dapat memberikan mereka inspirasi, mempunyai visi yang jelas, serta cara dan energi yang baik untuk mencapai suatu tujuan yang baik dan besar. Bekerjasama dengan seorang pemimpin transformasional dapat memberikan suatu pengalaman yang berharga, karena pemimpin transformasional biasanya akan selalu memberikan semangat dan energi positif terhadap segala hal tanpa kita menyadarinya.

Dengan adanya pemimpin yang berjiwa kepemimpinan dalam organisasi, maka bisa dijadikan saran untuk mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri dan dapat dijadikan motivasi

untuk orang lain sehingga para pegawai dapat bereka secara efektif dan efisien dengan semangat kerja yang baik dan dapat bekerja secara maksimal. (Karunia, 2019: 1)

Fungsi kepemimpinan merupakan usaha untuk mempengaruhi dan mengarahkan anggotanya untuk bekerja sebaik mungkin, dengan memberikan semangat dan motivasi yang tinggi, guna tercapainya tujuan organisasi. Hal ini erat kaitannya dengan fungsi kepemimpinan mengatur hubungan antara individu atau kelompok dalam organisasi. Selain itu, fungsi pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan individu atau kelompok bertujuan untuk mewujudkan organisasi yang bergerak kearah pencapaian tepat sasaran (Yuki, 2009;78).

Menurut Reza (2010) secara operasional ada 5 fungsi pokok kepemimpinan antara lain:

- 1) Fungsi instruktif, dimana pemimpin berperan sebagai komunikator atau dapat disebut dengan komunikasi satu arah. Pemimpin menetapkan apa (isi perintahnya), bagaimana (cara melakukan perintahnya), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan terwujud secara efektif, sehingga fungsi orang yang dipimpin yaitu sekedar untuk melaksanakan perintah pemimpin.
- 2) Fungsi konsultatif, pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah untuk menetapkan keputusan dengan berdiskusi atas berbagai pertimbangan.
- 3) Fungsi partisipasi, dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi masing-masing. Pemimpin dapat melibatkan anggota dalam membuat suatu keputusan sehingga keputusan yang ditetapkan tidak hanya menguntungkan sebelah pihak.
- 4) Fungsi delegasi, dimana pemimpin dapat melimpahkan kewenangannya kepada orang lain dalam bentuk memberikan kepercayaan kepada orang tersebut untuk bertanggungjawab dan membantu pemimpin dalam hal-hal yang ditentukan oleh pemimpin; fungsi pendelegasian ini harus diwujudkan karena kemajuan dan perkembangan kelompok tidak mungkin diwujudkan oleh seorang pemimpin seorang diri.
- 5) Fungsi pengendalian, kepemimpinan yang efektif harus berupaya mampu mengatur aktivitas angota-anggotanya secara terarah dalam mengkoordinasi yang efektif, sehingga dapat memungkinkan tercapainya tujuan itu bersama secara maksimal. Pemimpin dapat memberikan bimbingan, arahan koordinasi dan pengawasan terhadap kinerja para anggotanya, sehingga para anggotanya tidak kebingungan dan dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan *job desc* nya masing-masing.

Berdasarkan fungsi kepemimpinan transformatif diatas, maka peran kepemimpinan transformatif sangat penting dalam mencapai keefektifan komunikasi dalam organisasi, sebagaimana dengan keheterogenan latar belakang anggota didalam suatu organisasi maka jika seorang pemimpin tidak bisa mengintrusif hingga mengendalikan para anggotanya dengan baik tidak akan terjadi komunikasi organisasi yang efektif, sehingga tujuan organisasi yang harusnya dicapai secara bersama tidak pernah terwujud dan justru malah menghancurkan organisasi tersebut.

SIMPULAN

Dari hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya atau anggotanya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki oleh bawahannya atau anggotanya sehingga dapat memaksimalkan kinerja dan tercapainya tujuan organisasi. Jurnal ini menekankan pentingnya sifat kepemimpinan

transformatif yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, agar tercapainya komunikasi yang efektif didalam suatu organisasi dan juga dapat mencerminkan atau memberikan pandangan karakter pemimpin yang baik kepada anggotanya, sehingga anggotanya dapat bekerja dengan baik sehingga tercapai tujuan baik diorganisasi secara bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Daryanto, dan H.K.S. Daryanto. Model Kepemimpinan dan Proil Pemimpin Agribisnis di Masa depan, (*AGRIMEDIA*, Vol. 5, No. 1, pp,1999), hlm. 6-17.
- Andersson, J., & Sbirenko, A. (2019). *Effect of Organizational Structure, Leadership and Communication on Efficiency and Productivity*. (*European Journal of Work and Organizational Psychology*,1999), hlm. 9-32.
- Anikmah. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi.etd.eprints.ums.ac.id/2205/2/B200040362.pdf.
- Antos, G. (2011). *Handbook of Interpersonal Communication*. The Netherlands: *Mouton De Gruyter*.
- Ariyanti, A. (2019). Analisis Pengaruh Komunikasi Efektif dan Koordinasi Terhadap Motivasi Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*, 9(2)
- Ayuningtyas, N. (2017). Pengaruh Komunikasi dan Kepercayaan Terhadap Komitmen
- B.J. Avolio, B.M. Bass, D.I. Jung, *Re-Examining the Components of Transformational and Transactional Leadership Using the Multifactor Leadership Questionnaire*, (*Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1999), hlm. 441-462
- Bass, *Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership*,
- F. Luthans, *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Vivin Andika, dkk, (Yogyakarta : Penerbit Andi,2006), hlm. 653.
- Fattah, N. (2013). *Analisis Kebijakan Pendidikan* (2nd ed.). Bandung: Rosda Karya.
- Furqon, C. (2005). *Hakikat Komunikasi Organisasi*. Program Studi Management: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations (11th ed.)*. South-Western: Cengage Learning.
- Gutama, T. A. (2010). Peran komunikasi dalam organisasi. *Jurnal Sosiologi Dilema*, 25(2), 107–113.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Heridiansyah, J. (2014). Manajemen Konflik dalam Sebuah Organisasi. *Jurnal STIE Semarang (Edisi Elektronik)*, 6(1), 28–41.
- J.C. Sarros, and J.C. Santora, *The Transformational-transactional Leadership model in*
- J.H. Humphreys, J.H. Contextual Implications for Transformational and Servant Leadership: A Historical Investigation, (*Management Decision*, Vol. 43, No. 10, pp.,2005), hlm. 1410-1431.
- J.S. Pounder, “New Leadership” and University Organizational Effectiveness: Exploring the Relationship. *Leadership & Organization Development*, (*Journal*, Vol. 22, No. 6, 2001), hlm. 281-290.
- Karunia, S. F. (2019). *Kepemimpinan Transformasional*. Organisasi Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 8(2), 67–68.
- Littlejohn, S. W., & Foss, K. A. (2009). *Encyclopedia of Communication Theory* (Vol. 1).
- N. Jabnoun, and H.A. Al-Ghasyah. *Leadership Styles Supporting ISO 9000:2000*, (*The Quality Management Journal*, 12, 2005), hlm. 21-29.
- Practice. Leadership & Organizational Development*, (*Journal*, 2001), hlm. 383-393.
- Reza. (2010). *Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Skripsi: Universitas Diponegoro
- S.P. Robbins, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Terjemahan Hadyana Pujaatmaka (Jakarta: Prenhallindo,1996), hlm. 96.
- Sarros, J.C. and J.C. Santora. *The Transformational-transactional Leadership model in Sekretariat Kotamadya Jakarta Barat*. Skripsi: Undip Semarang

- Sutrisno, S. S., Hendra, Y., & Jamil, B. (2017). Proses Komunikasi Organisasi dalam Koordinasi Pelaksanaan Operasi Pencarian dan Pertolongan Oleh Kantor Search And Rescue Medan. *Perspektif*, 57.
- Thoha, Miftah. 2004. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuki. (2009). *Analisis Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada*