

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang gaya komunikasi pemimpin perempuan mahasiswa IAIN parepare, maka perlu kiranya dilakukan telaah terhadap studi-studi yang sudah pernah dilakukan sebelumnya. Hal ini dimaksudkan untuk melakukan relevansi dan sumber-sumber yang akan dijadikan rujukan dalam penelitian ini serta sekaligus menghindari duplikasi atau plagiat ilmiah.

Penelitian terdahulu terkait gaya komunikasi pemimpin perempuan di pondok pesantren (studi kasus Nyai Enah Huwaenah di pondok pesantren Daar El-Qolam 1, Tangerang, Banten) oleh Nika Melina Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui bagaimana gaya komunikasi yang digunakan oleh Nyai Enah Huwaenah sebagai satu-satunya pemimpin perempuan di pondok pesantren Daar El-Qolam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam kepemimpinan Nyai Enah Huwaenah sendiri menggunakan gaya komunikasi kepemimpinan harmonizer, dimana sebagai seorang pemimpin ia akan mencari cara bagaimana meredakan suatu konflik dengan cara membawa anggota kelompok atau orang yang bersangkutan untuk melakukan kompromi, serta ia menggunakan komunikasi yang memberikan dukungan yang positif kepada para anggota kelompok serta tidak ragu untuk memberikan pujian, tidak hanya itu ia merupakan tipe pemimpin yang membangun hubungan dengan memilih komunikasi dengan cara mengadakan

suatu kegiatan yang menarik kelompoknya serta melibatkan orang lain untuk mencapai suatu kesuksesan organisasi.¹

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah terletak pada objek penelitiannya. Di mana penelitiannya mengambil objek penelitian kepemimpinan perempuan dalam hal ini objek penelitiannya adalah seorang Nyai yang memimpin dipondok pesantren daar El-Qolam 1, Tangerang, Banten. Sedangkan penelitian yang saya ambil dimana objek penelitiannya adalah pemimpin perempuan dalam hal ini mahasiswa IAIN parepare khususnya perempuan yang pernah menjabat atau menjadi pemimpin. Dari sisi persamaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama mengkaji gaya komunikasi pemimpin perempuan dan persamaan kedua adalah dari sisi metodologi yang digunakan yakni keduanya menggunakan metodologi kualitatif.

Peneliti terdahulu selanjutnya yaitu gaya kepemimpinan perempuan dalam budaya organisasi (studi kasus kepala perpustakaan SMP Muhammadiyah 1 Depok Yogyakarta) oleh Khairin Nizomi Fakultas Ilmu Perpustakaan dan Informasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala Perpustakaan SMP Muhammadiyah 1 Depok Yogyakarta adalah gaya situasional. Pelaksanaan gaya kepemimpinan situasional pada Perpustakaan SMP Muhammadiyah 1 Depok Yogyakarta dapat dikatakan berjalan secara efektif, hal ini berdasarkan empat dimensi yaitu *telling*, *selling*, *participating* dan *delegating*. Yang mana keempat dimensi tersebut terpenuhi: kepala perpustakaan menerangkan kepada bawahan apa yang harus dikerjakan,

¹Nika Melina, *Gaya Komunikasi Pemimpin Perempuan di Pondok Pesantren* (Studi Kasus Nyai Enah Huwaenah di Pondok Pesantren Daar El-Qolam 1, Tangerang, Banten), Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, 2017 (Diakses pada tanggal 18 Agustus 2020).

memberi kesempatan untuk penjelasan, melakukan komunikasi dua arah, kepala perpustakaan dan bawahan saling memberikan gagasan, bersama-sama membuat keputusan, dan melimpahkan pembuatan keputusan dan pelaksanaan kepada bawahan.²

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah terletak pada objek penelitiannya. Di mana penelitiannya mengambil objek penelitian kepemimpinan perempuan dalam hal ini objek penelitiannya adalah seorang kepala perpustakaan SMP Muhammadiyah 1 Depok Yogyakarta. Sedangkan penelitian yang saya ambil dimana objek penelitiannya adalah pemimpin perempuan dalam hal ini mahasiswa IAIN Parepare khususnya perempuan yang pernah menjabat atau menjadi pemimpin. Dari sisi persamaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama mengkaji tentang pemimpin perempuan dan persamaan kedua adalah dari sisi metodologi yang digunakan yakni keduanya menggunakan metodologi kualitatif.

2.2 Tinjauan Teoritis

2.2.1 *Theory Human Relation (Hubungan Manusia)*

Teori hubungan manusia dipelopori oleh Elton Mayo pada tahun 1930-an. Teori tersebut menekankan pada pentingnya hubungan sosial yang disebabkan karena hubungan manusiawi atau interaksi, juga pada perhatian terhadap pegawai dan proses kelompok yang terjadi di antara anggota organisasi. Semua itu tentunya memerlukan sebuah proses komunikasi yang efektif.

Mayo berpendapat bahwa manusia adalah suatu unsur penunjang mesin harus memberikan ruang pada kenyataan akan pentingnya perasaan dan sikap para karyawan. Dan dorongan akan efisiensi karena itu harus ditopang oleh pemahaman akan faktor

²Khairin Nizomi, *Gaya Kepemimpinan Perempuan dalam Budaya Organisasi (Studi Kasus Kepala Perpustakaan SMP Muhammadiyah 1 Depok Yogyakarta)*, Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi, Volume 4, No. 2 Tahun 2019 (Diakses pada tanggal 11 September 2020).

manusiawi dalam bekerja. Dari pandangan tersebut dapat dilihat bahwa hubungan sosial atau manusiawi di antara pegawai lebih penting dalam menentukan produktivitas daripada perubahan-perubahan kondisi kerja di atas.

Teori hubungan manusia ini menekankan pada pentingnya individu dan hubungan sosial dalam kehidupan organisasi dan organisasi dapat diurus dengan baik dan dapat mencapai sasaran yang ditetapkan apabila di dalam organisasi itu terdapat hubungan antar-pribadi yang serasi. Hubungan itu dapat berlangsung antara pimpinan dengan pimpinan yang setingkat, antara pimpinan dengan bawahan, antara bawahan dengan pimpinan, antara bawahan dengan bawahan. Teori ini menyarankan strategi peningkatan dan penyempurnaan organisasi dengan meningkatkan kepuasan anggota organisasi dan menciptakan organisasi yang dapat membantu individu mengembangkan potensinya.³ Tujuan dilaksanakannya *human relation* adalah untuk mendapatkan:

1. Kepuasan psikologis
2. Moral yang tinggi
3. Disiplin yang tinggi
4. Loyalitas yang tinggi
5. Motivasi yang tinggi.

Apabila di dalam organisasi ada kepuasan psikologis pada diri para anggota, ada moral, disiplin dan motivasi yang tinggi, maka organisasi akan dapat diurus dengan mudah dan dapat berjalan lancar menuju sasaran yang ditetapkan. Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa teori organisasi hubungan manusia mengaku pentingnya

³Theofaldy, *Alur Komunikasi Vertikal dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Samarinda*, E-jurnal Ilmu Komunikasi, Vol. 1, No. 3 Tahun 2013 (Diakses pada tanggal 09 November 2020)

hubungan antar pribadi yang harmonis yakni hubungan yang didasarkan atas kerukunan, kekeluargaan, hormat-menghormati dan saling menghargai. Hanya dalam suasana yang demikian organisasi dapat diurus dengan baik dan dapat mencapai sasaran.

Di samping itu, dalam teori ini juga dikemukakan cara-cara yang harus ditempuh oleh pimpinan untuk meningkatkan kepuasan organisasi tersebut. Untuk memberikan kepuasan kepada para anggota organisasi, pimpinan dapat menaruh perhatian terhadap berbagai macam kebutuhan mereka. Dengan memenuhi berbagai macam kebutuhan para anggota, baik kebutuhan ekonomi, non-ekonomi, kebutuhan sosial maupun kultural, maka kepuasan anggota organisasi pasti akan meningkat.⁴

Arni Muhammad berpendapat bahwa teori hubungan manusia disebut juga dengan teori nonklasik. Teori ini muncul akibat ketidakpuasan dengan teori klasik. Teori nonklasik merupakan penyempurnaan teori klasik. Teori ini menekankan pada pentingnya aspek psikologis dan sosial karyawan (anggota) sebagai individu ataupun kelompok kerja.

Pendekatan perilaku dalam mengidentifikasi kelemahan-kelemahan teori klasik pada umumnya dilakukan dengan melalui penelitian, secara garis besar penelitian ini dibagi dalam empat tahapan. Pada tahap pertama, penelitian dilakukan untuk mengkaji akibat atau efek dari kondisi-kondisi lingkungan pada produktivitas pekerja. Pada tahap kedua, para peneliti aktif melakukan konsultasi dengan para pekerja yang berpartisipasi dalam eksperimen. Tahap ketiga, penelitian dilakukan dengan melakukan wawancara mendalam dengan pekerja dan pada tahap keempat, eksperimen dilaksanakan.⁵

⁴Onong Uchjana Effendy, *Human Relation* (Bandung: Mandar Maju, 2009), h. 47.

⁵Muhammad Arni, *Komunikasi Organisasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 39

Para peneliti dalam eksperimen melihat kondisi-kondisi sosial yang saling sambung merajut di antara para pekerja telah menyebabkan mereka saling membantu pada saat mereka dalam suatu keadaan yang penuh tekanan. Hal penting lainnya yang perlu diperhatikan adalah pendekatan perilaku dalam studi organisasi lebih menekankan pada sistem psikologis, terutama dengan mempertimbangkan komponen manusia dalam organisasi.

Hasil eksperimen Harthome secara garis besar yaitu:

1. Sistem sosial yang melingkupi para pekerja telah memberikan peran secara individual dan memapankan norma-norma yang berbeda dari apa yang secara formal ada di dalam organisasi.
2. Ganjaran-ganjaran non-ekonomi dan sanksi memiliki peranan yang penting dalam mengarahkan perilaku para pekerja.
3. Seringkali para pekerja tidak bertindak atau menanggapi tindakan pihak lain sebagai individu tetapi sebagai anggota kelompok.
4. Dinamika kelompok pekerja akan mengarahkan pada munculnya pola kepemimpinan informal, serta mengaktualisasikan dan memberdayakan kepemimpinan informal, serta mengaktualisasikan dan memberdayakan kekuatan norma-norma kelompok.
5. Munculnya komunikasi yang makin intensif di antara para pekerja dengan pimpinan informal dan muncul pula keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan.
6. Kepuasan kerja dan kenyamanan bekerja yang meningkat dikalangan para pekerja pada gilirannya akan berpengaruh terhadap peningkatan efektifitas organisasi.

7. Pihak manajemen perusahaan tidak hanya dituntut untuk menguasai keahlian atau keterampilan teknis saja. Tetapi juga keahlian dan keterampilan untuk memahami situasi sosial secara efektif.⁶

Teori ini membahas pentingnya individu dan hubungan sosial dalam ruang lingkup organisasi. Komunikasi interpersonal penting dalam mengubah perilaku seseorang dengan cara membangun interaksi dan suasana nyaman sehingga dapat memberikan motivasi dalam pekerjaan. Manusia sebagai anggota organisasi adalah merupakan inti organisasi sosial, dimana manusia terlibat dalam tingkah laku organisasi. Misalnya anggota organisasi yang memutuskan apa peranan yang akan dilakukannya dan bagaimana melakukannya. Tanpa manusia organisasi tidak akan ada, karena itu faktor manusia dalam organisasi haruslah mendapat perhatian dan tidak dapat diabaikan.

2.2.2 Theory the Style Approach (Pendekatan Gaya)

Teori tentang gaya kepemimpinan berusaha mengkaji perilaku atau tindakan pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan para pengikutnya guna mencapai suatu tujuan. Pendekatan ini menganggap kepemimpinan apapun selalu menunjukkan dua perilaku umum yakni perilaku kerja yang memfasilitasi tercapainya tujuan, mereka membantu anggota kelompok mencapai tujuannya.

Perilaku hubungan membantu bawahan untuk merasa nyaman baik dengan diri sendiri, dengan orang lain, maupun dengan situasi dimana mereka berada. Tujuan utama pendekatan gaya ini adalah menjelaskan bagaimana pemimpin mengkombinasikan kedua jenis perilaku (kerja dan hubungan) guna mempengaruhi bawahan dalam upayanya mencapai tujuan organisasi.

⁶Muhammad Arni, *Komunikasi Organisasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 40

Teori ini beranggapan bahwa keberhasilan dan kegagalan seorang pemimpin itu dilakukan oleh gaya bersikap dan bertindak pemimpin yang bersangkutan. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari cara memberi perintah, memberi tugas, cara berkomunikasi, cara membuat keputusan, cara mendorong semangat, cara menegakkan kedisiplinan dan cara memberikan arahan.

2.3 Tinjauan Konseptual

2.3.1 Gaya Komunikasi

Gaya komunikasi dipandang sebagai pesan yang mengkonteksualisasikan bagaimana pesan-pesan verbal diakui dan diinterpretasi. Definisi ini menjelaskan mengapa seseorang berkomunikasi, tidak lain berkomunikasi sebagai upaya untuk mencerminkan identitas pribadinya yang dapat mempengaruhi persepsi orang lain terhadap identitas ini. Gaya komunikasi dapat dipandang sebagai campuran unsur-unsur komunikasi lisan dan ilustratif. Pesan-pesan verbal individu yang digunakan untuk berkomunikasi diungkapkan dalam kata-kata tertentu yang mencirikan gaya komunikasi, termasuk nada, volume atas semua pesan yang diucapkan.

Barnlund memberikan interpretasi lain mengenai apa yang termasuk dalam gaya komunikasi pribadi anda “gaya komunikasi berarti topik yang lebih suka dibahas orang, bentuk interaksi yang mereka sukai, jawaban yang tepat, membuka masalah pribadi dan dalamnya keterlibatan yang mereka butuhkan. Hal termasuk hal-hal yang dipercaya oleh komunikan, vokal, verbal dan fisik untuk mengungkapkan informasi dan sejauh mana hal tersebut menyatakan arti yaitu fakta dan isi emosional suatu pesan.⁷

⁷Larry A. Samovar, Richard E. Porter, Edwin R. Mc Daniel, *Komunikasi Lintas Budaya* (Jakarta: Salemba Humanika, 2010), h. 465.

Untuk mengetahui perilaku orang-orang dalam suatu organisasi ketika mereka melaksanakan tindak berbagi informasi dan gagasan, diperlukan pemahaman *style* atau gaya seseorang ketika ia berkomunikasi. Gaya komunikasi (*communication style*) didefinisikan sebagai seperangkat perilaku antarpribadi yang terspesialisasi yang digunakan dalam situasi tertentu. Masing-masing gaya komunikasi terdiri dari sekumpulan perilaku komunikasi yang dipakai untuk mendapatkan respon atau tanggapan tertentu dalam situasi yang tertentu pula. Kesesuaian dari satu gaya komunikasi yang digunakan, bergantung pada maksud dari pengirim (*sender*) dan harapan dari penerima (*receiver*).

Pemimpin sendiri memiliki banyak jenis gaya komunikasi yang dapat diterapkan. Biasanya gaya komunikasi dipengaruhi oleh kepribadian personal diri pemimpin dan gaya kepemimpinannya dalam menjalankan organisasi. Gaya seorang pemimpin ini biasanya didasarkan oleh beberapa pola dasar yakni mementingkan hubungan kerja sama, mementingkan pelaksanaan pekerjaan dan mementingkan hasil dari pekerjaan.

Stewar L.Tubbs dan Sylvia Moss dalam buku *human communication*, mengungkapkan ada enam gaya komunikasi yaitu:

2.3.1.1 Gaya Komunikasi Mengendalikan (*Controlling Style*)

Gaya komunikasi mengendalikan (*the controlling style*) ditandai dengan adanya satu kehendak atau maksud untuk membatasi, memaksa dan mengatur perilaku, pikiran dan tanggapan orang lain. Orang-orang yang menggunakan gaya komunikasi ini dikenal dengan nama komunikator satu arah atau *one way communications*.

Pihak-pihak yang memakai gaya komunikasi mengendalikan, lebih memusatkan perhatian kepada pengiriman pesan dibandingkan upaya mereka untuk

berharap pesan. Mereka tidak mempunyai rasa ketertarikan dan perhatian untuk berbagi pesan. Mereka tidak mempunyai ketertarikan dan perhatian pada umpan balik, kecuali jika umpan balik atau *feedback* tersebut digunakan untuk kepentingan pribadi mereka. Para komunikator satu arah tersebut tidak khawatir dengan pandangan negatif orang lain, tetapi justru berusaha menggunakan kewenangan dan kekuasaan untuk memaksa orang lain mematuhi pandangan-pandangannya.

Pesan-pesan berasal dari komunikator satu arah ini, tidak berusaha menjadi gagasan agar dibicarakan bersama namun lebih pada usaha menjelaskan kepada orang lain apa yang dilakukannya. Gaya komunikasi ini sering dipakai untuk mempersuasi orang lain supaya bekerja dan bertindak secara efektif, dan pada umumnya dalam bentuk kritik. Namun demikian, gaya komunikasi yang bersifat mengendalikan diri ini, tidak jarang bernada negatif sehingga menyebabkan orang lain memberi respon atau tanggapan yang negatif pula.

2.3.1.2 Gaya Komunikasi Dua Arah (*Equalitarian Style*)

Dalam gaya komunikasi ini, tindak komunikasi dilakukan secara terbuka. Artinya, setiap anggota organisasi *the equalitarian style* dapat mengungkapkan gagasan ataupun pendapat dalam suasana yang rileks, santai dan informal. Dalam suasana yang demikian, memungkinkan setiap anggota organisasi mencapai kesepakatan dan pengertian bersama. Aspek penting gaya komunikasi ini ialah adanya landasan kesamaan. Gaya komunikasi dua arah ini ditandai dengan berlakunya arus penyebaran pesan-pesan verbal secara lisan maupun tertulis yang bersifat dua arah (*two way communication*).

Orang-orang yang menggunakan gaya komunikasi yang bermakna kesamaan ini yaitu orang-orang yang memiliki sikap kepedulian yang tinggi serta kemampuan

membina hubungan yang baik dengan orang lain baik dalam konteks pribadi maupun dalam lingkup hubungan kerja. Gaya komunikasi ini akan memudahkan tindak komunikasi dalam organisasi, sebab gaya ini efektif dalam memelihara empati dan kerja sama, khususnya dalam situasi untuk mengambil keputusan terhadap suatu permasalahan yang kompleks. Gaya komunikasi ini pula yang menjamin berlangsungnya tindak berbagi informasi di antara para anggota dalam suatu organisasi

2.3.1.3 Gaya Komunikasi Terstruktur (*Structuring Style*)

Gaya komunikasi yang bersifat berstruktur ini memanfaatkan pesan-pesan verbal secara tertulis maupun lisan guna memantapkan perintah yang harus dilaksanakan, penjadwalan tugas dan pekerja serta struktur organisasi. Pengirim pesan lebih memberi perhatian kepada keinginan untuk mempengaruhi orang lain dengan jalan berbagi informasi tentang tujuan organisasi, jadwal kerja, aturan dan prosedur yang berlaku dalam organisasi tersebut.

2.3.1.4 Gaya Komunikasi Dinamis (*Dynamic Style*)

Gaya komunikasi yang dinamis ini memiliki kecenderungan agresif karena pengirim pesan (*sender*) memahami bahwa lingkungan pekerjaannya berorientasi pada tindakan. Gaya komunikasi dinamis ini sering dipakai oleh para juru kampanye ataupun *supervisor* yang membawa para wiraniaga. Tujuan utama gaya komunikasi ini adalah menstimulasi atau merangsang pekerja atau karyawan untuk bekerja dengan lebih cepat dan lebih baik. Gaya komunikasi ini cukup efektif digunakan dalam mengatasi persoalan-persoalan yang bersifat kritis, namun dengan persyaratan bahwa karyawan atau bawahan mempunyai kemampuan yang cukup untuk mengatasi masalah yang kritis tersebut.

2.3.1.5 Gaya Komunikasi Melepaskan (*Relinquishing Style*)

Gaya komunikasi ini lebih mencerminkan kesediaan untuk menerima pesan, pendapat atau gagasan orang lain dari pada keinginan untuk memberi perintah, meskipun pengirim pesan mempunyai hak untuk memberi perintah dan mengontrol orang lain. Pesan-pesan dalam gaya komunikasi ini akan efektif ketika pengirim pesan sedang bekerja sama dengan orang-orang yang berpengetahuan luas, berpengalaman, teliti, serta bersedia untuk bertanggung jawab atas semua tugas atau pekerjaan yang dibebankannya.

2.3.1.6 Gaya Komunikasi Menarik Diri (*Withdrawal Style*)

Akibat yang muncul jika gaya ini digunakan yaitu melemahnya tindak komunikasi, artinya tidak ada keinginan dari orang-orang yang memakai gaya ini untuk berkomunikasi dengan orang lain, karena ada beberapa persoalan ataupun kesulitan antar pribadi yang dihadapi oleh orang-orang tersebut.⁸ Dalam deskripsi yang kongkrit ialah ketika seseorang mengatakan: “saya tidak ingin dilibatkan dalam persoalan ini”. Pernyataan ini bermakna bahwa ia mencoba melepaskan diri dari tanggung jawab, tetapi juga mengindikasikan suatu keinginan untuk menghindari berkomunikasi dengan orang lain. Oleh karena itu, gaya ini tidak layak dipakai dalam konteks komunikasi organisasi.

Cara atau gaya berkomunikasi seseorang adakalanya menjadi lebih penting dari konten komunikasi tersebut. Hal yang sering terjadi dalam suatu organisasi, banyak orang memahami konten dengan baik, tetapi pesan komunikasinya tidak sampai atau tidak dapat diterima dengan baik. Hal ini terjadi karena ketidakmampuan menyampaikan pesan tersebut. Dalam hal gaya komunikasi menjadi penting untuk

⁸Sasa Djuasa Sendjaja, *Teori Komunikasi* (Jakarta: Universitas Terbuka, 2003), h. 415-417.

diterapkan dan setiap orang memiliki gaya komunikasi masing-masing. Tidak ada gaya khusus mengenai gaya komunikasi mana yang lebih baik pada saat menangani krisis, karena setiap pemimpin dapat menggunakan gaya komunikasi yang berbeda-beda tergantung pada tujuannya dan situasi yang ia dihadapi.

Gaya komunikasi dapat ditinjau dari segi linguistik dan paralinguistik, artinya karakteristik verbal yang menyertai pesan verbalnya: kecepatan berbicara, intonasi, nada suara, kelancaran dan sebagainya. Paralinguistik merupakan salah satu aspek komunikasi nonverbal karena bentuk komunikasi yang menggunakan gerak geri atau gerak isyarat sebagai pelengkap untuk bahasa lisan dan bentuk komunikasi lain.⁹ Hal ini penting kita perhatikan agar terjalinnya komunikasi yang efektif. Kesalahan tekanan pada satu kata atau suku kata dapat menimbulkan kesalahpahaman.

2.3.2 Hambatan Komunikasi

Hambatan komunikasi adalah segala sesuatu yang menghalangi atau mengganggu tercapainya komunikasi yang efektif. Komunikasi tentu tidak lepas dari gangguan (*noise*) dalam proses penyampaiannya sehingga dapat mengurangi lancarnya proses komunikasi, hambatan-hambatan tersebut dapat dikelompokkan menjadi hambatan internal dan hambatan eksternal. Hambatan internal ialah hambatan yang berasal dari dalam diri individu yang terkait dengan kondisi fisik dan psikologis. Sedangkan hambatan eksternal ialah hambatan yang berasal dari luar diri individu yang terkait dengan lingkungan fisik dan sosial budaya.¹⁰

Komunikasi akan efektif apabila komunikasi yang disampaikan dengan dua arah tapi tidaklah mudah untuk melakukan komunikasi secara efektif. Ada beberapa

⁹Deddy Mulyana, *Komunikasi Efektif: Suatu Pendekatan Lintas Budaya* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), h. 154.

¹⁰Suryanto, *Pengantar Ilmu Komunikasi* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015), h. 67.

faktor hambatan yang dapat mengganggu kelancaran jalannya proses komunikasi, sehingga informasi dan gagasan yang disampaikan tidak dapat diterima dan dimengerti dengan jelas oleh penerima pesan. Berikut ini adalah beberapa hal yang merupakan hambatan komunikasi sebagai berikut:

2.3.2.1 Hambatan semantik

Hambatan yang disebabkan kesalahan dalam menafsirkan, kesalahan dalam memberikan pengertian terhadap bahasa (kata-kata, kalimat, kode-kode) yang dipergunakan dalam proses komunikasi.¹¹ Hambatan semantik bisa menjadi salah satu hambatan dalam proses komunikasi, jika adanya perbedaan makna atau perbedaan pengertian pada kata-kata yang pengucapannya sama dan salah pengucapan kata atau istilah.

Seorang komunikator harus memilih kata-kata yang tepat dan sesuai dengan karakteristik komunikasinya, serta melihat dan mempertimbangkan kemungkinan penafsiran yang berbeda terhadap kata-kata yang digunakannya. Supaya tidak menjadi salah pengertian dari apa yang disampaikan oleh komunikator dengan apa yang diterima oleh seorang komunikan atau penerima pesan.

2.3.2.2 Hambatan Personal

Hambatan personal adalah hambatan yang terjadi pada peserta komunikasi, baik komunikator maupun komunikan. Hambatan ini muncul dari masalah-masalah pribadi yang dihadapi oleh orang-orang yang terlibat dalam komunikasi. Faktor-faktor yang menyebabkannya seperti emosi dan prasangka pribadi, kemampuan dan

¹¹Jessika Gani, *Pengaruh Hambatan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Midtown Surabaya*, Jurnal E-Komunikasi, Volume 2, No. 1 Tahun 2014 (Diakses pada tanggal 29 Desember 2020).

ketidakmampuan alat-alat panca indera seseorang, persepsi, kecakapan atau ketidakcakapan dan sebagainya.

Menurut para ahli Cruden dan Sherman, hambatan ini mencakup dua hal yakni; pertama, hambatan yang berasal dari perbedaan individu manusia misalnya perbedaan persepsi, umur, keadaan emosi, status, keterampilan mendengarkan, pencarian informasi dan penyaringan informasi. Setiap individu memiliki perbedaan merupakan suatu hal yang mutlak karena setiap manusia mempunyai pola pikir, daya tangkap dan persepsi yang tentunya berbeda-beda.

Kedua, hambatan yang ditimbulkan oleh iklim psikologis dalam organisasi. Suasana iklim kerja dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pengurus dan anggota-anggota.¹² Dalam hal ini mencakup suasana lingkungan kerja, rasa nyaman dan rasa aman dalam bekerja, tentu saja menjadi faktor penting dalam mempengaruhi keberhasilan komunikasi dalam suatu lingkungan organisasi baik sebagai pengirim pesan maupun penerima pesan.

2.3.2.3 Hambatan Lingkungan

Tidak semua hambatan komunikasi disebabkan oleh manusia sebagai peserta komunikasi. Ada beberapa faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi proses komunikasi secara efektif. Pesan yang disampaikan oleh komunikator bisa mengalami rintangan yang dipicu akibat faktor lingkungan seperti latar belakang fisik atau situasi dimana komunikasi terjadi. Hambatan lingkungan ini mencakup tingkat aktifitas, tingkat kenyamanan, gangguan serta waktu.

Faktor lingkungan sangat berpengaruh pada kelancaran proses komunikasi organisai. Terdapat beberapa penyebab proses komunikasi dari lingkungan seperti;

¹²Nurudin, *Ilmu Komunikasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persanda, 2016), h. 247-248.

lingkungan yang ramai atau ribut, banyak orang yang berlalu lalang, suara petir saat hujan dan suara kendaraan yang berlalu lintas.¹³ Namun seorang komunikator yang handal akan memperhatikan hambatan-hambatan ini untuk memperlancar komunikasi organisasi.

2.3.2.4 Hambatan Fisik

Hambatan fisik adalah gangguan yang disebabkan saluran komunikasi dapat mempengaruhi efektivitas komunikasi yang mencakup panggilan telepon, jarak antar individu dan radio. Misalnya gangguan suara ganda pada pesawat radio disebabkan dua pemancar yang berdempetan gelombangnya, gambar meliuk-liuk atau berubah pada layar televisi, huruf yang tidak jelas, jalur huruf yang hilang atau terbalik dan halaman yang sobek pada buku atau surat kabar.¹⁴

Hambatan fisik juga menyangkut hal-hal yang berkaitan dengan badan atau fisik seseorang, misalnya orang yang tidak dapat mendengar. Untuk mengatasi hambatan ini dengan mencari cara terbaik agar komunikasi dapat berjalan dengan lancar, seperti dengan menggunakan bahasa isyarat dan menggunakan ekspresi wajah yang jelas. Dengan adanya kerja sama antara komunikator dan komunikan maka informasi dapat tersampaikan dengan baik dan paham maksud yang disampaikannya.

2.3.3 Pemimpin Perempuan

Pemimpin atau *leader* adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Jadi pemimpin itu ialah seorang yang memiliki satu atau beberapa

¹³Nurudin, *Ilmu Komunikasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), h. 250-251.

¹⁴Onong Uchjana Effendy, *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), h. 45.

kelebihan sebagai predisposisi (bakat yang dibawa sejak lahir) dan merupakan kebutuhan dari satu situasi zaman, sehingga dia mempunyai kekuasaan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing anggotanya. Dia juga mendapatkan pengakuan serta dukungan dari anggotanya, dan mampu menggerakkan anggotanya kearah tujuan tertentu.¹⁵

Menurut Faizah dan Muchsin Effendi, terdapat ciri-ciri yang harus dimiliki pemimpin secara umum ada tiga, yaitu: Pertama, persepsi sosial yang merupakan kecakapan untuk cepat melihat dan memahami perasaan, sikap, kebutuhan anggota kelompok. Persepsi sosial diperlukan untuk melaksanakan tugas pemimpin sebagai penyambung lidah anggota kelompoknya dan memberikan patokan yang menyeluruh tentang keadaan di dalam maupun di luar kelompok.

Kedua, kemampuan berfikir abstrak diperlukan dalam menafsirkan kecenderungan kegiatan di dalam kelompok dan keadaan di luar kelompok dalam hubungannya dengan realitas tujuan-tujuan kelompok. Untuk itu ketajaman penglihatan dan kemampuan analitis yang didampingi oleh kemampuan mengabstraksi dan mengintegrasikan fakta-fakta interaksi sosial di dalam maupun di luar kelompok. Kelompok tersebut memerlukan adanya taraf intelegensia yang tinggi pada seorang pemimpin.

Ketiga, kestabilan emosi yang pada dasarnya harus terdapat suatu kematangan emosional yang berdasarkan pada kesadaran yang mendalam tentang kebutuhan, keinginan, cita-cita serta pengintegrasian semua ke dalam kepribadian yang bulat dan harmonis. Kematangan emosi diperlukan untuk dapat merasakan keinginan dan cita-

¹⁵Hamdan Dimiyati, *Model Kepemimpinan dan Sistem Pengambilan Keputusan* (Bandung: Pustaka Setia, 2014), h. 22-34.

cita anggota kelompok secara nyata dan untuk dapat melaksanakan tugas kepemimpinan yang lain secara wajar.¹⁶

Edwin A. Locke mendefinisikan pemimpin adalah orang yang berproses membujuk orang lain untuk mengambil langkah-langkah menuju suatu sasaran bersama. Pengertian ini mengandung tiga elemen penting sebagai berikut: Pertama, pemimpin adalah orang yang membuat suatu konsep relasi. Disebut sebagai pemimpin bila ada relasi dengan orang lain. Jika tidak ada pengikut, maka tidak ada yang disebut pemimpin. Dengan demikian apa yang tersirat dari pengertian tersebut adalah bahwa para pemimpin yang efektif harus mengetahui bagaimana membangkitkan inspirasi dan berelasi dengan para pengikut mereka.

Kedua, pemimpin merupakan suatu proses. Agar bisa memimpin, pemimpin mesti melakukan sesuatu. Kepemimpinan lebih dari sekedar menduduki posisi otoritas. Kendati posisi otoritas yang diformalkan mungkin sangat mendorong proses kepemimpinan, tetapi sekedar menduduki posisi itu tidak memadai untuk membuat membuat seseorang menjadi pemimpin. Ketiga, pemimpin harus membujuk orang-orang untuk mengambil tindakan. Pemimpin membujuk pengikut dengan berbagai cara, seperti menggunakan otoritas yang terlegitimasi, menciptakan teladan, penerapan sasaran, memberi imbalan dan hukuman, merestrukturisasi organisasi dan mengkomunikasikan visi.¹⁷

Pemimpin memiliki pengaruh penting dalam kemajuan suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin diharapkan oleh para anggotanya memiliki integritas tinggi. Integritas adalah memahami dan mengidentifikasi dirinya

¹⁶Gerungan, *Psikologi Sosial* (Bandung: PT Eresco, 1991), h. 135.

¹⁷Edwin A. Locke and Associates, *Esensi Kepemimpinan: Empat Kunci Memimpin dengan Penuh Keberhasilan*, Cet. II (Jakarta: Mitra Utama, 2002), h. 3.

dengan nilai-nilai sistem sosial serta melaksanakannya dengan jujur. Melaksanakan sesuatu yang baik tanpa mempertimbangkan apakah menguntungkan atau merugikan diri sendiri atau organisasi. Integritas dan kejujuran sangat menentukan keberhasilan kepemimpinan. Tanpa integritas tidak ada kepercayaan, pemimpin yang tidak memiliki integritas tidak akan dipercayai oleh anggotanya, begitupun sebaliknya.¹⁸

Pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah orang yang mempunyai wewenang dan hak untuk mempengaruhi orang lain, sehingga mereka berperilaku sebagaimana yang dikehendaki oleh pemimpinnya. Kepemimpinan merupakan faktor penentu bagi efektif dan efisiennya suatu organisasi. Sehingga, kualitas pemimpin menentukan keberhasilan lembaga atau organisasinya. Sebab pemimpin yang sukses itu mampu mengelola organisasi dapat mempengaruhi secara konstruktif orang lain dan menunjukkan jalan yang benar yang harus dikerjakan bersama.

Pemimpin bukan hanya kaum laki-laki, akan tetapi juga kaum perempuan. Pada dasarnya kepemimpinan tidak membedakan siapa pun, baik laki-laki maupun perempuan. Keduanya memiliki hak yang sama untuk menjadi seorang pemimpin. Perempuan merupakan bagian dari masyarakat yang lebih banyak dibandingkan laki-laki. Manusia diciptakan oleh Tuhan yang Maha Esa dari dua jenis yaitu laki-laki dan perempuan. Antara laki-laki dan perempuan tidak ada perbedaan yang dominan. Mereka mempunyai kedudukan, derajat, hak serta kewajiban yang sama.

Dewi H. Susilastuti menjelaskan “laki-laki berbeda dengan perempuan” secara biologis. Perempuan sering digambarkan sebagai sosok yang lembut, perhatian, lebih lemah dan penuh kasih sayang. Sebaliknya, laki-laki sering digambarkan sebagai

¹⁸Sudaryono, *Leadership Teori dan Praktek Kepemimpinan* (Jakarta: Lentera Ilmu Cendikia, 2014), h. 50-51.

seseorang yang besar, lebih kuat, lebih aktif serta agresi. Sementara itu Ciptaningsih Utaryo memberikan gambaran bahwa kata “perempuan” berasal dari kata “*empu*” yaitu tokoh manusia yang dihormati dan dihargai.¹⁹

Menurut Schermerhorn, pemimpin perempuan selalu lebih cenderung untuk bertingkah laku secara demokratik dan mengambil bagian dimana mereka lebih menghormati dan prihatin terhadap pekerjaanya atau anggotanya dan berbagi kekuasaan serta perasaan dengan orang lain. Gaya kepemimpinan ini dikenal sebagai kepemimpinan interaktif yang menekan aspek keseluruhan dan hubungan baik melalui komunikasi dan persepsi yang sama.²⁰

Berbicara mengenai pemimpin perempuan maka tidak lepas dari pemimpin laki-laki. Setiap orang bisa menjadi pemimpin pada level apa pun, baik sebagai pemimpin pemerintah, lembaga, maupun masyarakat. Bahkan juga dapat menjadi pemimpin perang sekalipun, tanpa memandang jenis kelamin laki-laki atau perempuan. Dalam realitas kehidupan nyata tidak mudah bagi perempuan untuk meraih dan mewujudkan peluang dirinya menjadi pemimpin. Kepemimpinannya sebagai contoh bagi sesama jenisnya agar dapat bangkit bekerja sama meraih dan memelihara harkat dan martabat mereka, serta membendung setiap upaya dari siapa pun, baik laki-laki maupun perempuan, kelompok kecil atau besar yang bertentangan mengarahkan mereka kearah yang bertentangan dengan harkat dan martabatnya.

¹⁹Afrihayana Chrisdhian Putra, *Persepsi tentang Kepemimpinan Perempuan di Kalangan Pelajar Pria SMK Negeri 6 Surakarta (Kajian dari Sudut Pandang Kesetaraan Gender)*, Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2009. Diakses di <https://core.ac.uk/download/pdf/12349972.pdf>, Pada tanggal 5 maret 2021.

²⁰Istiqomah, *Kepemimpinan Perempuan di Pondok Pesantren (Studi di Pondok Pesantren Hajroh Basyir Salafiyah Kajen Margoyoso Pati)*, UIN Walisongo, 2014. Diakses di http://eprints.walisongo.ac.id/3553/3/101311038_Bab2.pdf, Pada tanggal 14 September 2020.

a. Pemimpin perempuan dalam pandangan Islam

Sebagai seorang muslim sudah selayaknya menjadikan Islam sebagai cara pandangnya dalam memandang, menghadapi dan menyelesaikan segala persoalan. Di mana dalam bidang kepemimpinan, Islam bertolak dari status manusia sebagai khalifah. Islam mengangkat derajat manusia dan memberikan kepercayaan yang tinggi, karena setiap manusia secara fungsional dan sosial adalah pemimpin. Akan tetapi, ada manusia yang bisa merealisasikan potensinya dan ada manusia yang tidak mampu merealisasikan potensinya menjadi pemimpin.

Orang yang tampil sebagai pemimpin adalah orang-orang yang melengkapi dirinya dengan segala macam persyaratan kepemimpinan. Hal ini berkaitan dengan perkembangan peradaban dan budaya manusia, yang pada gilirannya menempatkan laki-laki sebagai kepala keluarga, artinya laki-laki berfungsi sebagai suami dan ayah, yang berarti pemimpin untuk keluarga. Ibu dalam pengertian pemimpin rumah tangga. Pemimpin dalam hal ini mempunyai kecenderungan konotasi keibuannya, yang bertugas mendidik dan sebagainya. QS. An-Nisa/4:34

الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ وَبِمَا أَنْفَقُوا مِنْ أَمْوَالِهِمْ

Terjemahannya:

“Kaum laki-laki adalah pemimpin, pemelihara, pembela dan pemberi nafkah, bertanggung jawab penuh terhadap kaum perempuan yang menjadi istri dan yang menjadi keluarganya”.²¹

Kata *qawwam* dapat diartikan sebagai pemimpin, pelindung, mitra dan teman. Dimana kaum laki-laki mempunyai kekuasaan terhadap kaum wanita untuk membimbing, bertanggung jawab dan memberikan nafkah. Dalam konteks pemimpin dapat didefinisikan bahwa dari ayat di atas laki-laki adalah pemimpin bagi perempuan.

²¹Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan terjemahnya* (Jakarta: PT Sygma Examedia Arkanleems, 2009), h. 84.

Secara alamiah dalam rumah tangga seorang suami menduduki posisi yang lebih tinggi, sehingga mempunyai kewajiban untuk menafkahi istri dan keluarganya.

Sementara seorang istri bisa dikatakan sebagai manager atau mengelola keuangan dalam rumah tangganya. Jadi, surah An-Nisa 34 menjelaskan prinsip-prinsip kepemimpinan secara umum. Laki-laki adalah *leader* dan perempuan itu *manager*, namun keduanya adalah pemimpin. Dengan demikian, dalam bahasa yang lebih arif, relasi ini mengandung makna kesetaraan atau kesederajatan: “Laki-laki adalah *qawwam* (kawan) perempuan”. Keduanya saling menyempurnakan dengan memiliki kelebihan masing-masing, namun keduanya punya peran dan pengaruh, saling mengisi dan melengkapi.

Persoalan kepemimpinan perempuan di dalam ajaran Islam, yang didukung oleh fakta-fakta peradaban manusia sejak dahulu hingga sekarang, dan tidak ada kitab fiqh yang mengatakan perempuan tidak boleh menjadi pemimpin di dalam rumah tangga. Sebagian ulama berpendapat bahwa perempuan tidak boleh memegang jabatan penting seperti jabatan kepala negara, hakim dan sebagainya. Akan tetapi, kalau dilihat realitasnya dalam sejarah Islam yang tampil sebagai pemimpin. Aisyah istri Nabi diakui sebagai seorang mufti, maka dia memberikan fatwa kepada segenap sahabat Nabi yang lain (Abu Bakar, Umar, Ibnu Abbas dan lainnya), bahkan kedudukan sebagai panglima pada perang unta juga diakui.²²

Terdapat pula kaum perempuan yang terlibat dalam soal-soal politik praktis, seperti Ummu Hani, bahkan istri Nabi Muhammad saw yakni Aisyah r.a., memimpin langsung peperangan melawan ‘Ali ibn Abi Thalib yang ketika itu menduduki jabatan Kepala Negara. Keterlibatan Aisyah r.a bersama sekian banyak sahabat Nabi dan

²²Liky Zakiyah Munir, *Memposisikan Kodrat: Perempuan dan Perubahan dalam Perspektif Islam*, (Bandung: Mizan, 1999), h. 170.

kepemimpinannya dalam peperangan itu, menunjukkan bahwa beliau bersama para pengikutnya itu menganut paham kebolehan keterlibatan wanita dalam politik praktis sekalipun.

حَدَّثَنَا عُثْمَانُ بْنُ الْهَيْثَمِ : حَدَّثَنَا عَوْفٌ، عَنِ الْحَسَنِ، عَنْ أَبِي بَكْرَةَ قَالَ: لَقَدْ نَفَعَنِي اللَّهُ بِكَلِمَةٍ سَمِعْتُهَا مِنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَيَّامَ الْجَمَلِ، بَعْدَ مَا كِدْتُ أَنْ الْحَقَّ بِأَصْحَابِ الْجَمَلِ فَأُقَاتِلَ مَعَهُمْ، قَالَ: لَمَّا بَلَغَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنْ أَهْلَ فَارِسٍ قَدْ مَلَكُوا عَلَيْهِمْ بِنْتُ كِسْرَى، قَالَ: (لَنْ يُفْلِحَ قَوْمٌ وَلَوْ أَمَرَهُمْ لِمْرَأَةٍ). (رواه البخاري)

:Terjemahannya:

“Telah menceritakan kepada kami Utsman bin Hisyam, telah menceritakan kepada kami Auf dari al Hasan dari Abu Bakrah, dia berkata, “Allah telah memberi manfaat kepadaku dengan sebab satu kalimat yang aku dengar dari Rasulullah Saw. Pada hari-hari (perang) Jamal setelah aku hampir-hampir bergabung dengan mereka yang turut dalam perang Jamal, dan berperang bersama mereka.” Dia berkata, “ketika sampai berita kepada Rasulullah Saw bahwa penduduk Persia telah mengangkat putri Kisra sebagai pemimpin (raja) mereka, maka beliau bersabda, “tidak akan beruntung suatu kaum yang mempercayakan/ menguasai urusan mereka kepada seorang wanita (mengangkatnya menjadi pemimpin mereka).” (HR. Bukhari).²³

Maksud dari hadits di atas adalah respon atas penobatan seorang putri Kisra Persia sebagai ratu, yang dianggap oleh Nabi Muhammad saw tidak memiliki kapasitas sebagai pemimpin. Penolakan Nabi Muhammad saw ini tidak didasarkan karena dia seorang perempuan, tapi lebih didasarkan kepada ketidakmampuan dalam memegang kendali pemerintahan.²⁴

Hadits tersebut juga tidak ada sebelum perang jamal, di mana ‘Aisyah istri Nabi Muhammad saw menjadi pemimpin pasukan yang di dalamnya banyak sahabat mengikutinya, tidak ada seorangpun sahabat keberatan atas kepemimpinannya. Bahkan

²³Abu Abd Allah Muhammad ibn Ismail ibn Ibrahim al-Bukhari, *Shahih al-Bukhari*, Juz V (Beirut: Dar al-Fikr, 1994), h. 160.

²⁴Tasmin Tangngareng, *Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Hadis*, UIN Alauddin Makassar, Jurnal Karsa, Vol. 23. No. 1 Juni 2015 (Diakses pada tanggal 09 November 2020).

Abu Bakar pun ikut dan membelanya. Seandainya dia yakin bahwa Nabi melarang perempuan menjadi pemimpin, tentulah ia akan keluar dari barisan ‘Aisyah, setelah ia teringat hadits tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan dalam hal ini adalah ‘Aisyah diterima oleh para sahabat termuka.²⁵

KH. Abdurrahman Wahid atau lebih dikenal dengan sebutan Gus Dur tidak menampik kemungkinan seorang perempuan menjadi pemimpin Negara. Menurutnya sukses tidaknya perempuan menjadi pemimpin sangat bergantung kepada penerimaan laki-laki yang berada dibawah kepemimpinannya, apakah mereka bersedia untuk bekerja sama dibawah komando perempuan atau kah tidak. Beliau juga mengungkapkan bahwa pendapat ulama yang mengatakan perempuan lebih lemah dari laki-laki sehingga tidak bisa menjadi pemimpin Negara yang sukses justru dari kalangan perempuan²⁶ misalnya, Ratu Balqis penguasaan perempuan yang mempunyai kekuasaan besar yang dikisahkan dalam QS. Al-Naml/27:23

إِنِّي وَجَدْتُ امْرَأَةً تَمْلِكُهُمْ وَأُوتِيَتْ مِنْ كُلِّ شَيْءٍ وَلَهَا عَرْشٌ عَظِيمٌ

Terjemahannya:

“Sesungguhnya aku menjumpai seorang perempuan yang memerintah mereka dan dia dianugerahi segala sesuatu serta mempunyai singgasana yang besar”.²⁷

Diabadikannya kisah Ratu Balqis (penguasaan kerajaan saba pada masa Nabi Sulaiman) ini mengisyaratkan bahwa Al-Qur’an sumber pokok hukum Islam sejak dini telah mengakui keberadaan perempuan yang menduduki puncak kepemimpinan di sektor publik. Selain itu, kemampuan Megawati Soekarno putri saat menjadi presiden

²⁵M. Syaeful Bahar, *Pembatasan Kepemimpinan Perempuan (Kritik Terhadap Hadist Misoginis*, IAIN Sunan Ampel, Jurnal Muwazah, Vol. 1, No. 2 Juli-Desember 2009 (Diakses pada tanggal 25 Januari 2021).

²⁶Muh. N Ibad, *Perempuan dalam Perjuangan Gus Dur-Gus Miek* (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2011), h. 101.

²⁷Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur’an dan terjemahnya* (Jakarta: PT Sygma Examedia Arkanleems, 2009), h. 379.

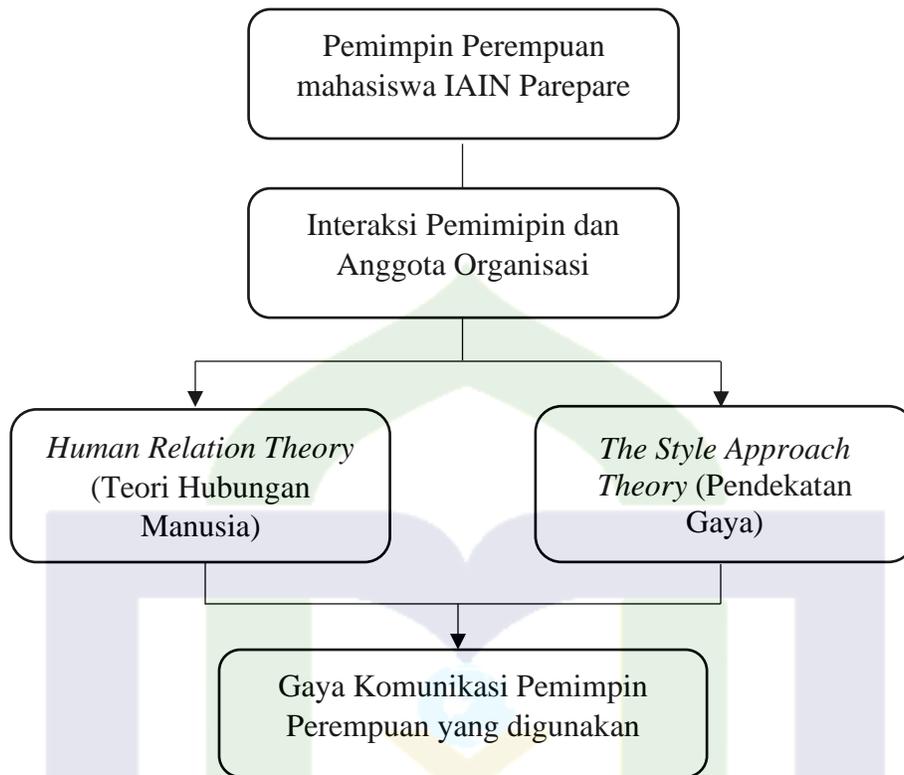
Indonesia. Memiliki kecerdasan dan nasab kepemimpinan dari ayahnya Soekarno, hal itu merupakan landasan yang dapat menjadikan seorang sebagai pemimpin di masa depan. Dengan kata lain, ayat tersebut secara tersirat membolehkan perempuan menjadi pemimpin termasuk sebagai kepala negara sekalipun.

2.4 Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah serangkaian konsep dan kejelasan terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan yang dirumuskan oleh peneliti berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan. Dengan meninjau teori yang digunakan sebagai dasar untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang diangkat agar peneliti mudah dalam melakukan penelitian.²⁸ Kerangka pikir dalam penelitian ini di fokuskan pada “Gaya Komunikasi Pemimpin Perempuan Mahasiswa IAIN Parepare”.

Dalam kaitannya yang menjadi pembahasan yaitu tentang gaya komunikasi yang digunakan oleh seorang pemimpin dengan menggunakan teori *human relation* (hubungan manusia) dan teori *the style approach* (pendekatan gaya).

²⁸Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Metedologi Penelitian Sosial* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), h. 34



Gambar 2.1

Pada penelitian ini membahas tentang gaya komunikasi yang digunakan oleh seorang pemimpin, khususnya pemimpin perempuan mahasiswa IAIN parepare yang menjabat sebagai seorang pemimpin di Organisasi. Dengan mengambil 2 rujukan teori yaitu teori hubungan manusia (*human relation*) dan teori pendekatan gaya (*the style approach*). Kedua teori tersebut diharapkan mampu menjadikan referensi bagi peneliti dalam melakukan penelitian yang terkait dengan gaya komunikasi pemimpin perempuan.

Input dari penelitian ini ialah peneliti melakukan penelitian pada seorang pemimpin perempuan. Dengan harapan agar nantinya mampu menghasilkan output berupa gaya komunikasi yang digunakan oleh mahasiswa sebagai pemimpin perempuan di organisasi kampus IAIN parepare.