

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dewasa ini sudah dapat dilihat banyak perempuan yang telah menjadi seorang pemimpin dalam bidang mana pun. Dalam sebuah laporan yang dikelola oleh perusahaan Grant Thornton, sebanyak 32,4% merupakan seorang pemimpin perempuan yang menduduki posisi senior dalam bisnis *mid-market*. Diperkirakan persentase ini akan bertambah menjadi 34% pada tahun 2025 mendatang.

Kemampuan natural yang dimiliki perempuan dinilai memiliki banyak kelebihan yang dapat memberikan dampak baik terhadap kelompok yang dibimbingnya. Akibat dari harusnya memberikan tanggung jawab, para pemimpin perempuan semakin gencar dalam mempelajari keanekaragaman yang ada dalam kelompok, bagaimana caranya untuk menciptakan komunikasi yang kuat, bagaimana mengajak masyarakat untuk dapat membaur satu sama lain dan menciptakan suasana yang adil. Perkembangan yang semakin pesat atas dampak kepemimpinan perempuan dalam ranah global membuat perempuan semakin dapat mendapat kepercayaan ketika hendak diberikan sebuah tanggung jawab.

Dalam sejarah, perempuan sering kali harus menerima fakta dalam masyarakat bahwa keberadaan mereka dalam peran-peran besar merupakan sesuatu yang dianggap sebagai bagian dari minoritas. Memasuki abad ke-18, masyarakat dunia mulai

melakukan perubahan. Hal ini diawali lebih tepatnya di Inggris di tahun 1550-1700 (Hodgson-Wright, 2006). Melalui sebuah buku, seorang filsuf asal Inggris, bernama Mary Wollstonecraft dengan bukunya yang berjudul *The Vindication of the Rights of Woman* (1792) berhasil menerbitkan pemikirannya akan feminisme. Selain itu, gerakan feminisme awalnya juga terlahir terjadi di Amerika, tepatnya New York dalam *Seneca Falls Convention* (1848).

Sejak memasuki abad ke-20, semakin banyak gerakan yang dan kampanye yang mendukung betapa hebatnya perempuan dari masing-masing potensi diri yang dimiliki atau lebih dikenal dengan feminisme, terutama di Indonesia. Pergerakan ini adalah hasil dari stigma masyarakat yang timbul di masa-masa yang lalu. Dikatakan oleh Freiderich Ebert Stiftung bahwa pergerakan ini di Indonesia sudah gentar selama kurang lebih 100 tahun.

Dahulu, perempuan sangat memiliki keterbatasan dalam mendapatkan hak seperti misalnya dalam pendidikan, pekerjaan, gaji. Perempuan banyak dianggap rendah dan lemah. Seiring berjalannya waktu, masyarakat menyadari potensi yang dapat digerakkan dari keberadaan perempuan, terutama sejak memasuki abad ke-18. Makna gerakan-gerakan yang ada saat ini merupakan hasil perjuangan struktur masyarakat yang dahulu tercipta. Dengan adanya kampanye yang ada, diharapkan dapat tercapainya masyarakat yang setara dan adil tidak memandang perempuan atau laki-laki. Walaupun begitu, sejak Indonesia merdeka perempuan telah dipercaya dapat menjadi cahaya untuk pembangunan bangsa.

Berdasarkan data yang dipaparkan oleh *World Economic Forum* pada tahun 2020, terdapat angka kesejangan gender secara global yang masih hanya mencapai angka 68,6%. Dinyatakan oleh *World Economic Forum* secara lebih terinci, Indonesia berada pada urutan ke-85 untuk permasalahan kesenjangan gender.

Sebuah kepemimpinan yang dilaksanakan oleh seorang laki-laki atau pun perempuan mempunyai kecenderungan gaya pendekatan yang jelas berbeda yaitu secara maskulin atau feminin. Maskulin dan feminin merupakan salah satu bentuk stereotipe terhadap suatu kelompok (Bem, 1981). Maskulin dan feminin kemudian dijadikan acuan bagaimana adanya perilaku berdasarkan jenis kelamin atau pun *sex roles* seseorang.

Eagly dan Johnson (1990) memberikan pendapat, bahwa kepemimpinan secara feminin cenderung membawa pendekatan kelompok secara demokratis dan partisipatif. Sedangkan kepemimpinan secara maskulin cenderung melalui pendekatan otokratis. Penambahan pendapat oleh Merchant (2012), gaya kepemimpinan maskulin lebih banyak melakukan gaya komunikasi *top-down* kepada kelompoknya.

Berikut ini adalah skala subordinat antara karakter maskulin dan juga feminin:

**Gambar 1.1** Contoh Pembagian Sifat Maskulin dan Feminin

| <b>Masculinity Items</b> | <b>Femininity Items</b>       |
|--------------------------|-------------------------------|
| self reliant             | yielding                      |
| defends own beliefs      | cheerful                      |
| independent              | shy                           |
| athletic                 | affectionate                  |
| assertive                | flatterable                   |
| strong personality       | loyal                         |
| forceful                 | feminine                      |
| analytical               | sympathetic                   |
| leadership ability       | sensitive to other's needs    |
| willing to take risks    | understanding                 |
| makes decisions easily   | compassionate                 |
| self-sufficient          | eager to soothe hurt feelings |
| dominant                 | soft spoken                   |
| masculine                | warm                          |
| willing to take a stand  | tender                        |
| aggressive               | gullible                      |
| acts as a leader         | childlike                     |
| individualistic          | does not use harsh language   |
| competitive              | loves children                |
| ambitious                | gentle                        |

**Sumber** *BSRI Items and the Masculinity and Femininity Subscales (Bem, 1974) The Bem Sex Role Inventory (BSRI)*

Ahmed dalam bukunya yang berjudul *Living a Feminist Life* mengatakan, “hidup dalam kehidupan feminis bukan berarti melakukan satu set perilaku. Melainkan mempertanyakan bagaimana dapat hidup dengan lebih baik di dunia yang tidak adil.

Bagaimana membangun sebuah hubungan yang lebih setara; bagaimana memberikan dukungan kepada orang-orang yang tidak didukung atau kurang terdukung karena adanya sistem sosial, bagaimana menghadapi sejarah masa depan yang akan bersifat konkrit, sejarah yang kuat seperti tembok. Hidup dalam feminis membuat semua hal menjadi yang perlu dipertanyakan.”

Untuk mencapai hasil lebih dalam pergerakan pemberdayaan perempuan atau yang dikenal dengan *women empowerment*, ada beberapa hal yang harus dijunjung tinggi antara lain adalah pendidikan menjadi kunci penggerak utama. Hal ini dikarenakan pendidikan merupakan salah satu fondasi utama. Pendidikan untuk perempuan juga harus bersifat setara, dimana dalam kualitas yang didapat, tidak bergantung pada perbedaan yang ada seperti dari hal gender, tingkat status sosial dan ekonomi, warna kulit, agama dan lain-lainnya.

Indonesia, dalam kehidupan bermasyarakatnya, telah diatur oleh UUD 1945 yang menjadi landasan negara. Dalam UUD 1945 alinea ke 4 diantaranya adalah tujuan nasional yang harus mencerdaskan kehidupan bangsa. Sehingga, untuk pemahaman dari hal tertulis, hal ini bersifat umum dan tidak ada pembedaan antara perbedaan-perbedaan yang ada di dalam masyarakat, menjadikan pendidikan adalah hak segala lapisan masyarakat.

Selain itu, kesetaraan dalam mendapatkan hak dalam berpendidikan juga dapat diartikan untuk mendapatkan hak lain yang setara sesuai dengan kebutuhan para perempuan. Seperti, dalam kesehatan, perempuan membutuhkan prioritas khusus yang berbeda karena hal natural yang terjadi pada tubuh wanita.

Dikatakan oleh Kate Young (1993), “pemberdayaan membuat wanita untuk dapat melakukan kontrol terhadap hidupnya, mengatur agenda mereka sendiri, menyusun untuk menolong satu sama lain dan membuat keinginan untuk mendapatkan dukungan dan masyarakat sendiri untuk berubah.”

Dapat dikatakan bahwa pemberdayaan perempuan dapat membuat perempuan tersadar akan identitas dirinya sendiri, apa yang dapat dilakukan yang dapat meliputi dalam berbagai macam bidang, seperti: kultural, ekonomi personal, keluarga, politik, dan sosial.

Ketika perempuan dapat menjadi seorang aktor untuk menghadapi perubahan yang ada di masyarakat, perempuan juga dapat menambah kepercayaan diri, dengan hal ini, perempuan dapat mengangkat kesadaran perempuan lainnya dalam pengalaman yang telah ditempuh dirinya terhadap orang lain di sekitarnya. Berikut ini adalah contoh tokoh perempuan yang mempunyai pengaruh kepada lingkungannya dan inspiratif, diantaranya adalah Malala Yousafzai, Jacinda Arden, Megawati Soekarnoputri, dan Tri Rismaharini.

Pengertian organisasi menurut James D. Mooney, organisasi adalah persatuan manusia yang hendak mencapai tujuan secara bersama. Sedangkan menurut Chester Barnard, organisasi merupakan sebuah sistem untuk orang-orang bekerja yang telah teratur dan dilakukan oleh minimal tiga orang atau lebih. AIESEC, merupakan sebuah organisasi dunia yang dijalankan oleh anak muda di seluruh dunia, dan telah berdiri sejak tahun 1948 setelah adanya perang dunia ke-2. AIESEC didirikan oleh 7 orang pemuda asal benua eropa yang terdiri dari berbagai macam negara di Liège, Belgia.

AIESEC sendiri merupakan kepanjangan dari *Association internationale des étudiants en sciences économiques et commerciales* atau yang dalam bahasa Inggrisnya adalah *International Association of Students in Economics and Business*. 7 orang pemuda ini bersatu karena adanya krisis besar di Eropa saat itu, dan mereka mempercayai dengan adanya pertukaran pelajar maka permasalahan sosial dapat terminimalisir.

Seiring berjalannya waktu, AIESEC terus berkembang hingga per 2019 yang telah dikutip dari buku *The History Book of AIESEC by AIESEC International (2019)*, AIESEC telah berkontribusi memberikan pengalaman kepemimpinan kepada 1.000.000 anak muda di seluruh dunia. Saat ini AIESEC sendiri memiliki *consultative status* terhadap United Nations Economic and Social Council (UNESCO), memiliki afiliasi dengan United Nations Department of Public Information (UNDPI), anggota dari International Coordination Meeting of Youth Organisations (ICMYO), dan telah sah diakui oleh The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO).

Indonesia sendiri telah menjadi bagian dari AIESEC sejak tahun 1984. Bergabung menjadi bagian organisasi global, AIESEC in Indonesia mengharapkan dapat memanfaatkan potensi anak muda untuk Indonesia yang lebih baik. Seperti dari visi dan misi organisasi yang ada adalah untuk mencapai kedamaian dan memenuhi potensi umat manusia dengan menjalankan kualitas kepemimpinan anak muda.

Dikatakan oleh Ivancevich, Konopaske, Matteson (2005), bahwa menurut mereka kepemimpinan merupakan sebuah proses untuk memberikan pengaruh kepada orang lain untuk dapat memberikan pencapaian organisasi yang berkaitan. AIESEC in

Indonesia memberikan posisi-posisi peran untuk mengasah kemampuan untuk memimpin. Mulai dari skala kecil di universitas atau kota masing-masing hingga ke tingkat nasional, bahkan juga bisa menjadi perwakilan di ranah internasional. Setiap jenjang tingkatnya, diperlukan adanya persyaratan seleksi terlebih dahulu, seleksi ini pun dapat menunjukkan apakah orang tersebut dapat menjalankan tugasnya selama masa kepemimpinannya. Sejak dari awal hendak mendaftarkan diri menjadi bagian dari AIESEC, calon anggota telah diuji sikap, keberanian, juga wawasan yang dimiliki. Inilah yang membuat banyak sekali alumni atau anggota AIESEC saat ini banyak ditemukan di peran-peran penting dalam organisasi atau lembaga besar lainnya.

Melihat 5 tahun kebelakang, semakin banyak pemimpin-pemimpin AIESEC yang merupakan seorang perempuan. Bahkan seorang *Global President* tahun 2022/2023 dari AIESEC International (AIESEC pusat yang menaungi semua negara di dunia) merupakan seorang perempuan. Tidak kalah dengan posisi yang ada di Indonesia, pada tahun 2022, 3 dari 8 orang pemimpin tingkat nasional AIESEC in Indonesia merupakan seorang perempuan. Bahkan di Bandung sendiri dipimpin oleh seorang perempuan, dan 7 dari 10 orang pemimpin eksekutif merupakan seorang perempuan. Contoh lain adalah, cabang AIESEC in UNILA yang 5 dari 7 orang pemimpin eksekutifnya merupakan seorang perempuan. Berdasarkan data yang tertulis pada laporan AIESEC Alumni International & Asia Pacific, di atas tahun 2000 alumni perempuan AIESEC memiliki persentase 52%, dan laki-laki sejumlah 48%. Hal ini menunjukkan adanya kepercayaan terhadap pemimpin perempuan. Selain itu, terdapat alumni-alumni ternama dari AIESEC yang telah memiliki dampak besar di masyarakat



yaitu beberapa diantaranya untuk kategori Perempuan adalah, Alm. Meera Sanyal (CEO & Chairperson Royal Bank of Scotland India), Michelin Calmy Rey (Presiden Swiss 2007&2011), Astuti Martosudirjo (Presiden AIESEC International 1998-2000), Anindya Kusuma Putri (Miss Universe Indonesia 2015), Erina Gudono (Puteri Indonesia 2022), selain itu untuk kategori laki-laki diantaranya Cavaco Silva (Presiden Portugal 2006-2016), Mario Monti (Perdana Menteri Italia 2011-2013), John Kerry (Utusan Khusus Presiden AS Untuk Iklim 2021-sekarang), Sandiaga Uno (Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif 2020-sekarang)

Dari latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dari itu peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana ciri khas dan dampak yang dilakukan oleh perempuan ketika mendapatkan tanggung jawab untuk membina, memberikan arahan, memimpin suatu kelompok, salah satunya di organisasi pelatihan kepemimpinan besar yang berisikan anak muda usia, AIESEC in Indonesia. Maka dari itu, dari ketertarikan dan latar belakang yang ada, peneliti melaksanakan penelitian skripsi berjudul **“Gaya Komunikasi Kepemimpinan Perempuan Dalam Organisasi: AIESEC In Indonesia”**.

## **1.2 Fokus Penelitian dan Pertanyaan Penelitian**

### **1.2.1 Fokus Penelitian**

Setelah melakukan uraian latar belakang, dapat disimpulkan apa yang akan menjadi hal penting yang peneliti perhatikan. Hal yang menjadi fokus penelitian adalah,

“Gaya Komunikasi Kepemimpinan Perempuan dalam Organisasi AIESEC in Indonesia”.

### **1.2.2 Pertanyaan Penelitian**

Gaya komunikasi kepemimpinan perempuan dalam organisasi AIESEC in Indonesia telah ditetapkan menjadi fokus penelitian. Dari fokus penelitian tersebut, maka peneliti telah merangkai pertanyaan-pertanyaan untuk penelitian terkait yang juga berkaitan dengan teori gaya komunikasi kepemimpinan dari Steward L. Tubbs & Sylvia Moss (1998), diantaranya sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya komunikasi *controlling style* pemimpin perempuan di AIESEC in Indonesia pada tahun 2022-2023?
2. Bagaimana gaya komunikasi *egalitarian style* pemimpin perempuan di AIESEC in Indonesia pada tahun 2022-2023?
3. Bagaimana gaya komunikasi *structuring style* pemimpin perempuan di AIESEC in Indonesia pada tahun 2022-2023?
4. Bagaimana gaya komunikasi *dynamic style* pemimpin perempuan di AIESEC in Indonesia pada tahun 2022-2023?
5. Bagaimana gaya komunikasi *relinquishing style* pemimpin perempuan di AIESEC in Indonesia pada tahun 2022-2023?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gelar strata 1 Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Pasundan. Untuk tujuan penelitian lainnya yaitu adalah:

- a. Mengetahui gaya komunikasi pemimpin perempuan di AIESEC in Indonesia tahun 2022-2023 dengan *controlling style*.
- b. Mengetahui gaya komunikasi pemimpin perempuan di AIESEC in Indonesia tahun 2022-2023 dengan *equalitarian style*.
- c. Mengetahui gaya komunikasi pemimpin perempuan di AIESEC in Indonesia tahun 2022-2023 dengan *structuring style*.
- d. Mengetahui gaya komunikasi pemimpin perempuan di AIESEC in Indonesia tahun 2022-2023 dengan *dynamic style*.
- e. Mengetahui gaya komunikasi pemimpin perempuan di AIESEC in Indonesia tahun 2022-2023 dengan *relinquish style*.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Dengan adanya penelitian ini, maka kegunaan teoritis diharapkan dapat:

- a. Memberikan tambahan informasi terhadap yang terlibat dalam penelitian ini.
- b. Memberikan sebuah inovasi baru yang terkait dengan topik penelitian ini.
- c. Memberikan informasi-informasi terbaru dari hasil riset dengan topik serupa.

- d. Mengembangkan gaya komunikasi dalam komunikasi kepemimpinan di organisasi-organisasi.
- e. Menjadi sumber informasi bagi organisasi lain mengenai gaya komunikasi terutama yang dipimpin oleh perempuan.
- f. Untuk pengembangan ilmu komunikasi bidang kajian Komunikasi Organisasi dan Kepemimpinan.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Dengan adanya penelitian ini, maka diharapkan adanya kegunaan praktis yaitu:

- a. Memberikan wawasan lebih yang dapat menjadi dokumen Universitas Pasundan.
- b. Penelitian ini dapat menjadi acuan atau referensi untuk evaluasi bagi subjek penelitian (AIESEC Indonesia) dalam memberikan pengalaman kepemimpinan yang lebih baik terhadap anggotanya.