
Psikologi Komunikasi dan Efektivitas Kepemimpinan Para Pemimpin Muda

Ni Luh Drajadi Ekaningtyas
Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram
drajatieka@gmail.com

ABSTRAK

Perkembangan yang pesat di berbagai bidang kehidupan menuntut adanya perkembangan pula dalam bidang pengelolaan sumber daya, termasuk dalam kepemimpinan. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang diiringi dengan kemajuan pemikiran umat manusia menuntut hadirnya pemimpin-pemimpin yang mampu dan bersedia bergerak sesuai perubahan, bahkan mendahului perubahan. Pemimpin yang cenderung memaksakan gaya kepemimpinan lama yang tidak lagi relevan dengan kondisi saat ini lama-kelamaan akan kehilangan pengaruhnya sehingga kepemimpinannya tidak akan lagi diminati. Dunia telah membaca pergerakan ini dan meresponnya dengan menyiapkan dan menyambut lahirnya para pemimpin muda yang mampu bergerak secara aktif mengikuti tuntutan perubahan jaman, mampu mengkalkulasi arus perubahan dan mampu melihat peluang. Namun para pemimpin muda ini dihadapkan pada banyak tantangan dan hambatan untuk dapat menjadi pemimpin yang efektif. Salah satu solusi yang dapat diterapkan oleh para pemimpin ini adalah dengan menguasai penerapan psikologi komunikasi dalam kepemimpinan mereka. Dengan menerapkan psikologi komunikasi secara tepat, para pemimpin muda ini akan mampu menguraikan, meramalkan, dan mengendalikan respon lawan bicaranya sehingga komunikasi yang terjalin akan menjadi efektif. Hal ini akan mendukung terbentuknya pengertian, perasaan senang, perubahan sikap yang positif, hubungan sosial yang baik, dan munculnya tindakan-tindakan produktif dari anggota organisasi, sehingga akan meningkatkan efektivitas kepemimpinan yang tentu saja akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci : Efektivitas Kepemimpinan, Pemimpin Muda, Psikologi Komunikasi

I. Pendahuluan

Pemimpin dan kepemimpinan tidak akan pernah dapat dilepaskan dari kehidupan manusia. Topik tentang pemimpin dan kepemimpinan tidak akan pernah usang untuk dibahas dan diteliti lebih lanjut. Profil pemimpin dan gaya kepemimpinan yang ideal senantiasa mengalami perkembangan seiring dengan perkembangan jaman. Dengan kata lain, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat tidak menjadikan peran pemimpin menjadi kecil,

namun sebaliknya. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat membuat peran pemimpin semakin penting.

Perkembangan yang pesat menuntut kehadiran pemimpin yang visioner dan mampu melihat peluang agar tidak tertinggal oleh kemajuan jaman. Seorang pemimpin tidak lagi dapat memaksakan gaya kepemimpinan sesuai dengan keinginannya, namun harus mampu menyesuaikan diri dan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan jaman. Oleh sebab itu, beberapa organisasi kini lebih memilih untuk melahirkan para pemimpin muda yang dipersepsikan lebih luwes, gesit, mampu melihat peluang dan berpikiran terbuka, dibandingkan dengan pemimpin yang tetap memaksakan gaya kepemimpinan favoritnya tanpa mempertimbangkan kondisi dan tuntutan saat ini.

Kebutuhan akan pemimpin muda masa kini pada berbagai sektor di Indonesia juga dikuatkan dengan kondisi demografis bangsa Indonesia yang didominasi usia produktif. Kaum muda usia produktif inilah yang akan mendominasi bursa pemilu dan menjadi penggerak kemajuan bangsa. Generasi muda penentu masa depan bangsa ini membutuhkan pemimpin yang dapat memahami psikologis mereka dan mampu menjalin komunikasi persuasif dengan mereka sehingga mereka akan mampu menjadi generasi muda yang produktif dan terhindar dari hal-hal negatif.

Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan model lama tidak lagi relevan sehingga perlu diperbaiki atau disesuaikan. Gaya kepemimpinan harus menyesuaikan ritme dan pola kaum muda yang merupakan bagian dari generasi milenial (Peramesti & Kusmana, 2018). Pemimpin berpengalaman seperti Mahathir Muhammad mampu melihat hal ini, sehingga berani mengambil keputusan untuk mengangkat dua generasi muda Malaysia untuk menjadi menteri di Kementerian Pemuda dan Olah Raga dan Kementerian Bidang Tenaga, Teknologi Sains, Perubahan Iklim, dan Alam Sekitar.

Sejarah Bangsa Indonesia sendiri telah mencatat bahwa banyak tokoh pemuda yang berperan besar dalam memperjuangkan kemerdekaan Indonesia pada masanya dan kemudian menjadi pemimpin-pemimpin besar bangsa, seperti Soekarno, Mohammad Hatta, dan Sutan Syahrir. Pemimpin-pemimpin muda masa kinipun telah banyak bermunculan di Indonesia dan berhasil mendapat pengakuan

di bidang mereka masing-masing. Beberapa generasi muda bahkan telah mendirikan perusahaan mereka sendiri di berbagai bidang, baik bidang *finance*, teknologi, pendidikan, industri kreatif, dan bidang sosial. Beberapa dari anak muda pemilik perusahaan ini bahkan diangkat oleh Presiden Joko Widodo menjadi staf khusus milenial Presiden. Dunia pendidikan Indonesia juga mulai mengakui kompetensi pemimpin dari kalangan usia muda, dimana seorang perempuan muda berusia 27 tahun terpilih menjadi rektor di sebuah perguruan tinggi di Malang.

Kecenderungan dipilih dan keberhasilan para pemimpin muda ini tidak lepas dari kemampuan mereka untuk memahami kondisi psikologis generasi milenial yang memang mendominasi peta sebaran penduduk Indonesia saat ini. Penerapan pendekatan psikologi dalam komunikasi dapat memudahkan seorang pemimpin dalam menjalin komunikasi yang bersifat persuasif dengan orang yang dipimpinnya. Dengan kata lain, penerapan psikologi dalam komunikasi dapat meningkatkan efektivitas komunikasi organisasi seorang pemimpin.

II. Pembahasan

Efektivitas komunikasi seorang pemimpin memiliki pengaruh yang besar atas tercapainya tujuan organisasi. Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan orang yang dipimpin diawali dengan adanya pemahaman yang sama. Adanya pemahaman yang sama dengan pimpinan akan membantu meningkatkan hasil kerja dan pencapaian target karyawan. Selain itu, disiplin karyawan juga akan meningkat karena ada pemahaman yang sama terkait peraturan dan ketetapan organisasi, dimana karyawan memahami apa yang menjadi hak dan kewajibannya (Najih, 2017).

Penerapan psikologi komunikasi dalam memimpin sangat penting agar para pemimpin dapat menciptakan suasana jiwa yang baik dengan bawahan dan rekanannya. Seorang pemimpin diharapkan mampu menciptakan lingkungan pekerjaan yang kondusif dan suasana organisasi yang menyenangkan. Hal ini dapat membuat bawahan merasa berharga dan tidak merasa bekerja di bawah tekanan, sehingga mereka akan mampu bekerja dengan optimal (Daulay, 2015).

Efektivitas kepemimpinan merupakan sebuah konsep yang kerap diangkat ketika membahas tentang pemimpin dan kepemimpinan. Namun belum terdapat

satu teori yang secara gamblang menjelaskan makna dari efektivitas kepemimpinan. Efektivitas kepemimpinan umumnya berusaha dijelaskan dengan memecahnya menjadi dua konsep: kepemimpinan dan efektivitas atau efektif. Kamus Besar Bahasa Indonesia memaknai efektivitas sebagai keberhasilan. Sementara kata efektif dimaknai sebagai berhasil guna dan dapat membawa hasil (Departemen Pendidikan Nasional, 2008). Sedangkan kepemimpinan dimaknai beragam oleh para ahli, salah satunya adalah kemampuan atau kompetensi seseorang untuk dapat memotivasi atau mempengaruhi orang lain sehingga mereka bertindak laku yang sesuai dengan tujuan bersama (Sahrah, 2004).

Beberapa hal yang dapat dijadikan tolak ukur efektif atau tidaknya sebuah kepemimpinan adalah:

a. Kemampuan mempengaruhi bawahan.

Aspek ini berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan seorang pemimpin dalam mempersuasi bawahannya untuk melaksanakan tugas dan kewajiban serta membentuk komitmen bawahan.

b. Fokus pada tujuan.

Aspek ini berkaitan dengan kemampuan seorang pemimpin untuk dapat mengarahkan seluruh aktivitas anggota organisasi agar mengarah pada pencapaian tujuan organisasi, meskipun secara pribadi seluruh anggota organisasi memiliki karakteristik dan kepentingan pribadi. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus fokus pada tujuan organisasi agar dapat mengarahkan bawahan untuk melakukan hal yang sama.

c. Keterampilan mengelola sumber daya.

Aspek ini berkaitan dengan kemampuan seorang pemimpin dalam memberdayakan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi. Didalamnya termasuk juga kemampuan pemimpin untuk menganalisis keterampilan dan kelebihan masing-masing bawahan sehingga delegasi tugas dapat dilakukan dengan lebih tepat. Delegasi tugas kepada bawahan sesuai dengan kompetensi mereka masing-masing juga harus disertai dengan pengelolaan sumber daya lain yang mendukung pelaksanaan tugas, agar bawahan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

d. Taat pada norma.

Aspek ini berkaitan dengan norma atau sistem nilai yang berlaku di organisasi. Norma ini berkaitan dengan keyakinan dan tujuan yang dianut bersama dan diyakini oleh seluruh anggota organisasi sehingga potensial membentuk perilaku anggota organisasi. Idealnya seluruh anggota organisasi bekerja dan berinteraksi dalam satu tujuan dibawah rambu-rambu norma (Kotter, 1997).

Seorang pemimpin muda menghadapi berbagai macam tantangan dalam mewujudkan kepemimpinan yang efektif. Beberapa aspek yang perlu diasah dan dikuasai oleh para pemimpin muda untuk dapat menjalankan kepemimpinan secara efektif antara lain:

a. Kesehatan fisik dan mental.

Kesehatan fisik dan mental merupakan modal dasar bagi seluruh pemimpin. Syarat sehat fisik dan mental erat kaitannya dengan beban kerja pemimpin yang lebih berat dibandingkan anggota organisasi yang lain. Seorang pemimpin umumnya memiliki jam kerja yang lebih panjang bahkan terkadang tidak berkesudahan dengan tanggung jawab yang berat, sehingga kondisi fisik dan mental selalu menjadi persyaratan mendasar untuk menjadi seorang pemimpin yang ideal atau efektif. Kesehatan fisik erat kaitannya dengan stamina dan mobilitas yang tinggi, sedangkan kesehatan mental biasanya terkait dengan daya tahan terhadap stres, motivasi kerja, kemampuan mengelola emosi, kemampuan pengambilan keputusan pada saat genting, dan lain sebagainya.

b. Stabilitas emosi.

Aspek ini erat kaitannya dengan kesehatan mental seorang pemimpin. Seorang pemimpin diharapkan memiliki kemampuan untuk mengelola emosi sehingga tidak mudah tersinggung dan dapat mengambil keputusan dengan pertimbangan yang logis. Stabilitas emosi seorang pemimpin juga dapat membantu menciptakan relasi dan suasana kerja yang menyenangkan sehingga rekan kerja dan bawahan dapat bekerja dengan penuh rasa nyaman.

c. Mengenali potensi bawahan.

Pemimpin dapat dikatakan berhasil ketika ia mampu melahirkan pemimpin-pemimpin baru. Oleh karena itu, seorang pemimpin perlu memiliki

kemampuan untuk mengenali potensi bawahan sehingga mampu memetakan rencana promosi atau pengembangan karir bawahan sesuai dengan keahlian dan minat mereka. Dengan begitu, akan lahir pemimpin-pemimpin baru dengan kompetensi yang mumpuni.

d. Jujur.

Idealnya seorang pemimpin harus bersedia dan mampu untuk bersikap dan berkata jujur, baik kepada dirinya sendiri maupun kepada orang lain. Kejujuran seorang pemimpin dapat dilihat dari konsistensi ucapan dengan tindakan di lapangan, transparansi dalam memimpin, serta kesediaan untuk bertanggungjawab ketika melakukan kesalahan, alih-alih mencari kambing hitam atau melemparkan kesalahan pada bawahan.

e. Bersikap objektif.

Memiliki pemimpin yang dapat bersikap objektif merupakan impian seluruh anggota organisasi. Objektivitas seorang pemimpin akan terlihat dalam penilaiannya yang selalu berdasarkan bukti berupa fakta di lapangan, bukan berdasarkan emosi ataupun prasangka. Objektivitas seorang pemimpin akan mengarah pada perlakuan adil yang dapat dirasakan secara langsung oleh seluruh anggota organisasi.

f. Terampil dalam berkomunikasi.

Pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang mampu menjalin komunikasi efektif baik secara lisan maupun tulisan. Komunikasi disini mencakup menyampaikan ide, pendapat, rencana, serta mempersuasi bawahan untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, pemimpin juga perlu memiliki keterampilan komunikasi berupa mampu memahami dan menelaah pernyataan orang lain serta mengenali situasi yang berpotensi menimbulkan konflik.

g. Menguasai kemampuan teknis dan manajerial.

Idealnya seorang pemimpin haruslah memiliki kompetensi yang mumpuni dan superior dalam satu atau lebih kemampuan teknis terkait pekerjaan. Selain itu, seorang pemimpin juga harus fasih dan ahli dalam melaksanakan POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*) sehingga kinerja organisasi akan maksimal dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Secara keseluruhan, profil ideal seorang pemimpin melibatkan kemampuan untuk merencanakan, mengorganisir, bertindak, dan mengendalikan aktivitas organisasi guna mencapai tujuan organisasi. Disinilah penerapan psikologi komunikasi mengambil peran penting. Dengan menerapkan psikologi komunikasi, seorang pemimpin dapat memaksimalkan fungsi kepemimpinannya dan meminimalisir salah persepsi yang dapat mengganggu efektivitas kepemimpinannya.

Psikologi komunikasi pada dasarnya adalah ilmu yang berupaya untuk menguraikan, meramalkan, dan mengendalikan peristiwa mental dan *behavioral* yang terjadi dalam sebuah komunikasi. Menguraikan berarti menganalisis terjadinya suatu tindakan dalam komunikasi dan proses mental individu yang melatarbelakangi terjadinya tindakan tersebut. Meramalkan disini mencakup menyusun sebuah generalisasi tertentu yang dikaitkan dengan kondisi psikologis tertentu, sehingga dapat diramalkan bentuk perilaku yang akan muncul ketika sebuah stimulus diberikan kepada individu dengan karakter psikologis tertentu. Mengendalikan disini bermakna melakukan campur tangan ketika kita menginginkan atau tidak menginginkan respon atau dampak tertentu dari komunikasi yang kita lakukan (Rakhmat, 2015).

Penerapan psikologi dalam komunikasi seorang pemimpin akan membantu memudahkan seorang pemimpin dalam melakukan upaya persuasi pada bawahannya. Menerapkan psikologi dalam komunikasi berarti menganalisis karakter para komunikan serta faktor internal dan eksternal yang berpotensi mempengaruhi perilaku komunikasinya. Psikologi juga menganalisis proses penerimaan pesan, faktor-faktor personal dan situasional yang mempengaruhinya, serta menjelaskan berbagai karakter komunikan ketika sendiri atau berada dalam sebuah kelompok. Lebih dalam, psikologi juga menyelidiki penyebab suatu sumber komunikasi berhasil mempengaruhi orang lain, ketika sumber komunikasi yang lain gagal. Terkait hal tersebut, maka seorang pemimpin muda haruslah menguasai psikologi komunikator.

Psikologi komunikator menyatakan bahwa ketika seorang pemimpin berkomunikasi, yang berpengaruh tidak hanya apa yang disampaikan tetapi juga keadaan dari pemimpin itu sendiri. Seorang pemimpin harus menyadari

bahwa ketika ia berkomunikasi dengan anggota organisasi, ia tidak hanya menyampaikan ide dan gagasan, namun ia telah menyampaikan konsep dirinya. Anggota organisasi akan dapat menyerap tidak hanya pesan yang disampaikan, tapi juga karakteristik pemimpinnya. Seorang pemimpin muda harus menyadari bahwa dalam berkomunikasi yang perlu diperhatikan tidak hanya pesan yang ingin disampaikan, tetapi juga bagaimana menyampaikan pesan tersebut. Oleh karena itu, dalam menjalin komunikasi organisasi, seorang pemimpin harus memahami dan menerapkan psikologi komunikasi dan psikologi komunikator untuk mencapai efektivitas komunikasi yang selanjutnya akan mempengaruhi efektivitas kepemimpinan seorang pemimpin muda.

Dampak yang muncul ketika seorang pemimpin menerapkan psikologi komunikasi dalam kepemimpinannya adalah sebagai berikut:

a. Terbentuknya pengertian.

Penerapan psikologi komunikasi akan memungkinkan terciptanya pengertian dan penerimaan yang tepat pada anggota organisasi terhadap isi pesan sebagaimana yang dimaksud atau diharapkan oleh pimpinan organisasi.

b. Timbulnya perasaan senang.

Penerapan psikologi komunikasi oleh pimpinan dapat menimbulkan perasaan senang pada anggota organisasi atas proses komunikasi yang berlangsung sehingga respon yang diberikan dan efek lanjutan yang muncul juga cenderung positif.

c. Terpengaruhnya sikap.

Penerapan psikologi dalam komunikasi dapat menghasilkan komunikasi yang bersifat persuasif, sehingga dapat mempengaruhi pemikiran, persepsi, sikap, dan tindakan anggota organisasi. Pemimpin yang mampu menerapkan manipulasi psikologis akan mampu membuat anggota organisasi mempersepsikan bahwa mereka bertindak atas kehendak mereka sendiri, bukan hasil persuasi pimpinan.

d. Terjalannya hubungan sosial yang baik.

Psikologi komunikasi yang diterapkan pimpinan juga dapat menciptakan perasaan nyaman dan aman pada anggota organisasi sehingga akan terbentuk hubungan yang menyenangkan, akrab, dan hangat antara seluruh anggota organisasi. Hal ini akan membantu menciptakan suasana kerja dan budaya organisasi yang positif.

e. Munculnya tindakan yang diharapkan.

Penerapan psikologi komunikasi pada akhirnya juga dapat membuat anggota organisasi melakukan tindakan sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan organisasi. Hal ini merupakan salah satu tolak ukur efektif atau tidaknya sebuah kepemimpinan yang diterapkan, yang tentu saja akan berpengaruh pada kinerja dan produktivitas organisasi.

Penerapan psikologi komunikasi secara tepat dalam menjalin relasi dengan rekan dan bawahan akan mampu meningkatkan efektivitas kepemimpinan para pemimpin muda. Keterampilan ini dapat membantu menguatkan paradigma bahwa kaum muda memiliki jiwa kepemimpinan yang mumpuni sekaligus dapat menangkis keraguan sebagian masyarakat yang masih mempertanyakan kepemimpinan para pemimpin muda.

III. Penutup

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat menuntut hadirnya pemimpin-pemimpin yang siap dan bersedia mengikuti perubahan. Pemimpin yang masih memaksakan bertahan dengan gaya kepemimpinan yang tidak lagi relevan dengan perkembangan jaman semakin hari akan semakin kehilangan pengaruhnya. Estafet kepemimpinan kini telah menjadi tren dan kebutuhan dalam dunia kepemimpinan di berbagai bidang, termasuk di bidang pendidikan. Peta kependudukan Indonesia yang saat ini mayoritas diisi oleh usia produktif atau kaum muda semakin menguatkan kebutuhan akan munculnya pemimpin-pemimpin yang mumpuni dari kaum pemuda. Para pemimpin muda ini diharapkan memiliki berbagai karakteristik dan keterampilan yang dapat mendukung efektivitas kepemimpinannya. Kemampuan untuk menerapkan psikologi komunikasi dalam kepemimpinan dapat mendukung terciptanya kepemimpinan yang efektif dari para pemimpin muda tersebut. Hal ini

terjadi karena dengan menerapkan psikologi komunikasi secara tepat, para pemimpin muda akan mampu mempengaruhi anggota organisasi untuk dengan senang hati melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan guna pencapaian tujuan organisasi.

Daftar Pustaka

- Daulay, N. (2015). Penerapan Ilmu Psikologi pada Perpustakaan. *Jurnal Iqra'*, 9(01), 18–24. <http://core.ac.uk/download/pdf/53036583.pdf>
- Departemen Pendidikan Nasional. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga*. Balai Pustaka.
- Kotter, J. P. (1997). *The Leadership Factor (Faktor Kepemimpinan): Membangun Tim Manajemen Unggul*. PT. Perhallindo.
- Najih, A. (2017). Efektivitas Komunikasi Organisasi Pimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Pesantren Tinggi Darul Ulum Jombang. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 2(2), 146–174.
- Peramesti, N. P. D. Y., & Kusmana, D. (2018). Kepemimpinan Ideal Pada Era Generasi Milenial. *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 10(1), 73–84.
- Rakhmat, J. (2015). *Psikologi Komunikasi*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Sahrah, A. (2004). Persepsi terhadap Kepemimpinan Perempuan. *Indonesian Psychological Journal*, 19(3), 222–233.