Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi e-ISSN: 2549-4236, p-ISSN: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 24, No 1 (2024): Februari, 395-401
DOI: 10.33087/jiubj.v24i1.4069

Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan

Mohamad Muspawi, Friska Aqilah Vilanti, Pusparatri Ekayani
Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Jambi
Correspondence: mohamad.muspawi@unja.ac.id friskaqila14@gmail.com ratriekayanipuspa@gmail.com

Abstrak. Artikel ini menyajikan informasi mengenai komunikasi dalam organisasi beserta teori gaya kepemimpinan di dalam organisasi. Metode yang digunakan yaitu menggunakan metode *library research*. Komunikasi dalam suatu organisasi dapat didefinisikan sebagai proses pertukaran informasi, ide, pemikiran, dan pandangan antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Penting bagi suatu organisasi untuk memiliki sistem komunikasi yang efektif dan terstruktur, serta memastikan bahwa seluruh anggota organisasi memahami pentingnya komunikasi yang baik dalam mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan diantaranya yaitu gaya otoriter, gaya demokratis, gaya bebas, gaya paternalistik, dan gaya militeristik.

Kata Kunci : komunikasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan

Abstract. *This article presents information about communication in organizations along with the theory of leadership styles in organizations. The method used is using the Library Research method. Communication within an organization can be defined as the process of exchanging information, ideas, thoughts, and views between individuals or groups within an organization. It is important for an organization to have an effective and structured communication system, and ensure that all members of the organization understand the importance of good communication in achieving common goals. Leadership styles include authoritarian style, democratic style, free style, paternalistic style, and militaristic style.*

Keywords: *communication, leadership, leadership style*

PENDAHULUAN

Di dalam sebuah organisasi, para anggota secara alami selalu berusaha mengendalikan apa yang terjadi untuk mencapai tujuan yang diinginkan, agar komunikasi yang baik di dalam organisasi menjadi lancar dan sukses, dan jika ketika hanya ada sedikit atau tidak terjadinya komunikasi, organisasi pun akan macet atau berantakan. Salah satu peran penting komunikasi di dalam organisasi adalah untuk mengurangi ketidakpastian, ketidakjelasan, dan kesulitan yang terjadi. Nazariah dkk (2022) medefinisikan komunikasi organisasi sebagai penyajian dan interpretasi pesan antar unit komunikasi yang merupakan bagian dari organisasi tertentu. Organisasi terdiri dari unit-unit komunikatif yang memiliki hubungan hierarkis di antara mereka sendiri dan beroperasi dalam suatu lingkungan. Komunikasi memegang peranan penting dalam kehidupan manusia, baik dalam interaksi sosial maupun dalam dunia bisnis dan organisasi. Pemahaman komunikasi yang lebih baik dapat meningkatkan keterampilan interpersonal dan bisnis yang diperlukan untuk sukses di berbagai bidang. Komunikasi dalam suatu organisasi harus dipahami, diterapkan dan dikembangkan oleh semua individu, komunitas dan organisasi. Hal ini berarti komunikasi organisasi menjadi bagian yang mengikat setiap interaksi yang terjadi di organisasi.

Wijaya (2013) berpendapat bahwa komunikasi merupakan kegiatan dasar manusia. Lewat komunikasi, manusia dapat berinteraksi antar sesamanya dalam kehidupan sehari-hari dimana saja dan kapan saja. Komunikasi juga penting untuk keberlangsungan dan keberhasilan interaksi, baik didalam konteks formal lembaga/lembaga pendidikan maupun pada tingkat interaksi di seluruh organisasi. Komunikasi adalah tindakan berbagi informasi, pendapat atau pandangan dari masing-masing komunikator yang berpartisipasi di dalamnya untuk mencapai makna yang sama. Perilaku komunikasi ini dapat dilakukan dalam berbagai konteks, termasuk di dalam organisasi (*organizational communication*). Keberadaan komunikasi organisasi sangat berguna untuk mencapai suatu tujuan bersama, dimana jenis komunikasi ini sering digunakan dan diterapkan di lingkungan kerja. Wijaya (2013) mengemukakan bahwa komunikasi mengacu pada proses penyampaian pesan dari satu komunikator ke komunikator lainnya melalui media tertentu untuk menghasilkan efek tertentu. Saat ini banyak sekali media komunikasi yang

beredar di masyarakat dan dapat digunakan dalam kegiatan komunikasi.

Menurut Effendy (2010), konsep komunikasi merupakan proses pemberian pesan dari individu atau kelompok ke kelompok lain melalui media yang berbeda untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Komunikasi organisasi merupakan proses menciptakan dan bertukar pesan dalam jaringan hubungan yang saling tergantung sebagai tanggapan terhadap lingkungan yang tidak pasti atau terus berubah. Tujuan komunikasi dalam proses organisasi tidak lain adalah pembentukan saling pengertian untuk persamaan referensi dan dalam bidang pengalaman. Oleh karena itu, proses komunikasi dalam interaksi tersebut merupakan elemen kunci dari organisasi. Menopang eksistensi sebuah organisasi dibutuhkan seorang pemimpin yang handal dan memiliki jiwa kepemimpinan yang baik. Pemimpin yang terampil dapat menjadi pusat perubahan sekaligus panutan bagi karyawan untuk mendorong mereka menjalankan organisasi sesuai dengan tujuan. Menurut Nawawi (2011) dan Nazariah dkk (2022) kepemimpinan yaitu kemampuan untuk mendorong banyak orang untuk bekerja sama mencapai tujuan bersama. Pemimpin haruslah memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, mendengarkan masukan dan ide dari anggota tim, memotivasi dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai hasil yang optimal, serta mengelola konflik yang mungkin timbul didalam organisasi.

Terdapat sejumlah gaya kepemimpinan yang dapat dipakai oleh para pemimpin untuk memengaruhi dan mengarahkan bawahannya. Gaya kepemimpinan mengacu pada pola perilaku dan pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memimpin dan berinteraksi dengan anggota tim atau kelompok kerja. Gaya kepemimpinan dapat berbeda-beda tergantung pada kepribadian, tujuan, nilai-nilai, serta situasi yang dihadapi oleh pemimpin tersebut. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi keterampilan, karakteristik, dan sikap yang konsisten yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang tepat meningkatkan semangat dan antusiasme karyawan di tempat kerja, memungkinkan mereka untuk meningkatkan kinerjanya.

Hal yang perlu dipahami adalah bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang cocok untuk setiap situasi. Seorang pemimpin yang efektif mungkin menggunakan kombinasi dari gaya kepemimpinan ini tergantung pada tuntutan situasi, karakteristik tim, dan tujuan yang ingin dicapai. Fleksibilitas dalam mengadaptasi gaya kepemimpinan juga dapat membantu memperkuat hubungan antara pemimpin dan anggota tim, serta meningkatkan kinerja dan kepuasan dalam lingkungan kerja. Artikel ini menyajikan informasi mengenai komunikasi dalam organisasi beserta teori gaya kepemimpinan di dalam organisasi. Semoga artikel ini memberikan banyak manfaat bagi para pembacanya dan dapat diterapkan oleh pemimpin dan calon pemimpin dalam organisasi.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode *Library Research*. Nazir (2003) mengemukakan bahwa penelitian kepustakaan adalah suatu teknik pengumpulan data untuk melakukan penelitian yang menilai buku, dokumen, rekaman catatan, dan laporan yang relevan dengan suatu isu terkini. Dalam hal ini, penulis menggali, menelaah, dan mengkaji literatur terkait gaya kepemimpinan dan komunikasi, kemudian melakukan analisis mendalam, dan kemudian menyusunnya dalam bentuk artikel ilmiah.

HASIL

Komunikasi Dalam Organisasi

Komunikasi merupakan proses saling bertukar informasi, ide, atau pesan antara individu atau kelompok. Menurut Effendy (2010), konsep komunikasi ialah proses penyampaian pesan dari individu atau kelompok ke kelompok lain melalui media yang berbeda untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Komunikasi organisasi ialah proses menciptakan dan berinteraksi dengan pesan di dalam jaringan hubungan yang saling bergantung dalam menanggapi keadaan yang tidak pasti atau terus berubah. Tujuan komunikasi dalam proses organisasi yaitu pembentukan saling pengertian untuk persamaan referensi dan dalam bidang pengalaman. Oleh karena itu, proses komunikasi dalam interaksi tersebut merupakan elemen kunci dari organisasi.

Menurut Arni (2015) dan Nazariah dkk (2022), organisasi adalah sistem terbuka yang menangkap energi dari lingkungan untuk layanan sistem atau produk dan melepaskan layanan tersebut ke lingkungan. Suatu organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti kesatuan visi dan misi, dan pencapaian tujuan yang sama dari keberadaan kelompok dalam masyarakat.

Organisasi yang bereputasi adalah organisasi yang dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat sekitar karena kontribusinya, misalnya: menggunakan sumber daya manusia masyarakat sebagai anggota untuk mengurangi pengangguran. Menurut Pace dan Faules (2013) dan Nazariah dkk (2022) komunikasi dalam suatu organisasi dapat terjadi setiap kali ada seseorang yang mengisi suatu posisi dalam organisasi dan memahami suatu pesan yang disampaikan. Mereka juga menyatakan bahwa aspek dan indikator dari komunikasi dalam organisasi terdiri dari : komunikasi dari atasan ke bawahan, komunikasi dari bawahan ke atasan, komunikasi antar rekan kerja, dan komunikasi lintas saluran yang berbeda. Muspawi, dkk (2021) menginformaskan bahwa dalam suatu organisasi komunikasi menjadi alat koordinasi yang dapat menghasilkan suatu informasi melalui aliran sistem yang menghubungkan dan menghasilkan kinerja antar komponen di dalam organisasi tersebut.

Menurut Goldhaber (1993), proses komunikasi di dalam sebuah organisasi melibatkan penciptaan dan pertukaran informasi atau pesan di dalam jaringan relasi yang saling bergantung satu sama lain, dengan tujuan menanggapi perubahan lingkungan yang dinamis. Definisi ini mencakup tujuh konsep utama: proses, pesan, jaringan, hubungan, lingkungan, dan ketidakpastian. Komunikasi bisa terjadi melalui jaringan hubungan yang terbagi terdiri dari dua kategori yaitu formal dan informal. Transmisi pesan lewat saluran formal hirarki organisasi atau tugas pekerjaan dilibatkan dalam jaringan komunikasi formal, yang meliputi komunikasi dari atasan ke bawahan (informasi ditransfer dari otoritas yang lebih tinggi ke otoritas yang lebih rendah); komunikasi dari bawahan ke atasan (informasi ditransfer dari posisi yang lebih rendah ke posisi yang lebih tinggi); komunikasi antar rekan kerja (pertukaran informasi secara horizontal antara rekan kerja di unit kerja yang sama, orang dengan otoritas yang sama dan manajer yang sama); dan komunikasi lintas saluran (informasi melintasi batas fungsional atau unit kerja tidak inferior atau superior). Hubungan ini dipastikan oleh struktur organisasi dan tanggung jawab setiap anggota.

Salah satu konsepnya adalah hubungan atasan dan bawahan yang sangat didasarkan pada perbedaan wewenang, yang mengakibatkan perbedaan pangkat, hak, dan wewenang. Dalam Jaringan informal, pesan mengalir terlepas dari posisi organisasinya, arus informasi lebih bersifat pribadi, dan arah arus informasi tidak dapat diprediksi. Data dalam jaringan ini berasal dari interaksi manusia dan mengalir ke arah yang tidak diinginkan, jaringan tersebut disebut selentingan. Dalam bahasa yang menggambarkan komunikasi, selentingan digambarkan sebagai metode penyampaian laporan rahasia dari satu orang ke orang lain yang tidak dapat diakses dengan metode konvensional. Komunikasi yang berlangsung dalam jaringan informal yaitu komunikasi interpersonal, di mana orang-orang di jaringan berinteraksi satu sama lain terlepas dari posisi atau pangkat, melainkan berfokus pada hubungan pribadinya.

Berdasarkan penjelasan dari para ahli tersebut, maka penulis pertegas bahwa komunikasi dalam suatu organisasi dapat didefinisikan sebagai proses pertukaran informasi, ide, pemikiran, dan pandangan antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Komunikasi yang efektif sungguh amat penting dalam mencapai tujuan organisasi, membangun hubungan yang baik antar karyawan, dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penting bagi suatu organisasi untuk memiliki sistem komunikasi yang efektif dan terstruktur, serta memastikan bahwa seluruh anggota organisasi memahami pentingnya komunikasi yang baik dalam mencapai tujuan bersama.

Komunikasi organisasi adalah penyampaian dan penerimaan pesan di dalam organisasi maupun dari kelompok formal dan informal (Soemirat, 2000). Menurut Wijaya (2013), di dalam definisi komunikasi organisasi mengandung tujuh konsep kunci, berikut konsep kunci yang akan dijelaskan secara singkat yaitu, *proses organisasi* adalah sistem terbuka yang bersifat dinamis, agar anggotanya dapat bertukar pesan. Dikarenakan fenomena pembentukan dan pertukaran informasi yang terus menerus dan tak henti-hentinya, maka itu disebut proses. *Pesan yang relevan* merupakan rangkaian simbol yang bermakna tentang orang, objek, peristiwa, yang dihasilkan dari interaksi dengan orang lain. *Jaringan organisasi* terdiri dari sekumpulan orang, masing-masing memegang posisi atau peran tertentu dalam organisasi. Jaringan komunikasi merupakan jalur dari penciptaan serta pertukaran pesan antar anggota yang terjadi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sifat dan jangkauan jaringan ini, termasuk hubungan peran, arah dan aliran pesan, serta sifat

rangkaian aliran pesan dan isi pesan. Konsep kunci komunikasi lainnya adalah *saling ketergantungan* bagian dengan bagian lainnya. Ketika satu bagian dari organisasi terganggu, bagian lain akan terpengaruh. Konsep ini memiliki sifat organisasi sistem terbuka. Kemudian *hubungan,* lantaran organisasi merupakan sistem terbuka atau sistem kehidupan sosial, fungsi bagian-bagian ini terdapat di dalam diri orang tersebut. Dengan kata lain, jaringan ini melalui orang yang menghubungkan aliran pesan dalam organisasi. Penting untuk mempelajari interaksi antar manusia dalam suatu organisasi yang memberi perhatian pada cara anggota berkomunikasi dalam hubungan mereka. Misalnya, sikap, keahlian, dan moral manajer mempengaruhi dan terus mempengaruhi hubungan dalam organisasi. *Lingkungan yang relevan* adalah seperangkat faktor fisik dan sosial yang diperhitungkan saat membuat keputusan tentang individu dalam sistem. Lingkungan ini terdiri dari lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Dan terakhir *ketidakpastian* mengacu pada perbedaan antara informasi yang tersedia dan informasi yang diinginkan. Komunikasi organisasi selalu terjadi, paling tidak dengan orang-orang yang mampu menginterpretasikan pertunjukan.

Purwanto (2006), berpendapat bahwa ada dua bentuk utama komunikasi dalam organisasi, yaitu komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*) dan komunikasi bawah ke atas (*upward communication*). Komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*), yaitu informasi dan arahan diteruskan dari atasan ke bawahan atau anggota kelompok di tingkat yang lebih rendah dalam struktur organisasi. Bentuk komunikasi ini dipakai untuk memberikan arahan, tujuan, prinsip kerja dan tugas kepada anggota organisasi di bawahnya. Tujuan utama dari komunikasi ini adalah untuk membimbing, menginformasikan dan mengontrol kinerja bawahan. Dan komunikasi dari bawah ke atas (*upward communication*): terjadi ketika anggota tim atau bawahan mengkomunikasikan informasi, laporan, kontribusi, saran, atau permintaan kepada penyelia atau manajemen pada tingkat yang lebih tinggi dalam struktur organisasi. Bentuk dari komunikasi ini memungkinkan anggota tim untuk berbagi pendapat, masalah, kekhawatiran, ide, dan pengalaman mereka dengan otoritas terkait. Tujuan utama dari komunikasi ini adalah untuk memberikan kesempatan kepada bawahan dalam ikut serta dalam proses pengambilan keputusan., memberikan umpan balik dan menyampaikan informasi penting bagi keberhasilan organisasi.

Gaya Kepemimpinan Dalam Organisasi

Romli (2009) menjelaskan bahwa berdasarkan penelitian dari Ohio State University dikemukakan dua penyesuaian utama pemimpin, yaitu penyesuaian pada hubungan kemanusiaan dan penyesuaian pada struktur tugas. Menurut Romli (2009), Pendekatan perilaku didasarkan pada gagasan bahwa keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin ditentukan oleh gaya perilaku pemimpin dan tindakan yang terlibat. Perilaku dan gaya tindakan akan muncul dari: cara memberi perintah, cara berkomunikasi, cara pengambilan keputusan, cara mendorong bawahan, cara memimpin, cara mengawasi, cara pemantauan pekerjaan bawahan, permintaan laporan dari bawahan, cara memimpin mengarahkan rapat dan terakhir bagaimana cara memberikan teguran kepada bawahan saat melakukan kesalahan, dan sebagainya (Romli, 2009).

Gaya kepemimpinan yang dikutip Panuju (2001) dan Sumilat (2017) yaitu antara lain : Gaya otoriter adalah gaya kepemimpinan berdasarkan otoritas mutlak. Artinya semua perintah dan keputusan ada di tangan manajer. Gaya kepemimpinan ini mengambil keputusan secara mandiri, dengan penuh tanggung jawab dan wewenang. Pemantauan dilakukan secara cermat, secara langsung maupun secara akurat. Keputusan dipaksakan, dan ketika ada diskusi, itu hanya top-down (tekanan top-down diberikan kepada bawahan karena mereka takut dan tidak membebaskan diri dalam pekerjaan mereka); Gaya kepemimpinan demokratis merupakan suatu pendekatan yang mencerminkan demokrasi dalam memimpin. Para pemimpin dengan gaya ini memberikan kebebasan dan ruang bagi bawahannya untuk menyampaikan pendapat, saran, serta kritik, serta selalu memegang teguh nilai-nilai demokrasi secara umum. Pemimpin yang menganut gaya ini terlibat dalam diskusi bersama kelompok mengenai isu-isu yang menarik minat mereka. Para bawahan pun berpartisipasi dalam menentukan tujuan dan mengatasi masalah.

Dalam kepemimpinan demokratis, diciptakanlah situasi dimana individu dapat belajar, memantau kinerjanya sendiri, mengidentifikasi bawahan yang memiliki tujuan yang bertentangan, memberikan peluang untuk perbaikan dalam praktik kerja dan pertumbuhan

karir, mengakui pencapaian, dan memberikan bantuan kepada karyawan dalam belajar dari kesalahan yang terjadi: gaya bebas *(laisez-faire leadership)* yaitu manajer cenderung menunjukkan sikap dan perilaku yang pasif serta sering menghindari tanggung jawab. Dalam pelaksanaannya, mereka hanya memberikan serta menyediakan alat dan sumber daya yang dibutuhkan oleh bawahannya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajer. Pemimpin dengan gaya ini kurang memiliki motivasi, keteladanan kepemimpinan, dan arahan yang jelas, sehingga membiarkan semua pekerjaan diserahkan sepenuhnya kepada bawahannya; Gaya kepemimpinan paternalistik menggambarkan seorang atasan yang selalu melindungi bawahannya dengan batasan yang sewajarnya. Pemimpin ini menyerupai sosok ayah yang memperlakukan bawahannya sebagai individu yang belum dewasa. Terkadang, mereka melindungi bawahan yang sombong, enggan meminta nasihat, dan meyakini bahwa mereka memiliki pengetahuan paling luas dalam berbagai masalah; Gaya kepemimpinan militeristik ditandai dengan karakteristik tertentu, seperti menggunakan saluran komunikasi yang lebih resmi dan menyampaikan perintah atau sistem komando kepada bawahannya secara formal, baik secara lisan maupun tertulis. Disiplin yang tinggi menjadi hal yang penting dalam gaya ini, terkadang terasa kaku, dan komunikasi cenderung bersifat satu arah. Pemimpin memiliki harapan agar bawahannya mematuhi setiap perintah yang diberikan tanpa ragu.

Menurut Romli (2014), setiap pemimpin yang ingin sukses tidak dapat mengandalkan hanya satu gaya kepemimpinan untuk menghadapi semua situasi. Oleh karena itu, pemimpin yang berhasil wajib memiliki kemampuan untuk menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda sesuai dengan situasi yang dihadapi. Romli (2014) memfokuskan pada perilaku kepemimpinan, dengan membedakan antara orientasi tugas dan orientasi hubungan. Terdapat tiga faktor situasional yang dapat mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan, yaitu hubungan antara pemimpin dan bawahan, tingkat struktur tugas, dan tingkat kekuasaan yang dimiliki oleh seorang pemimpin.

Mahmudah (2015) mempertegas bahwa dalam mengenali gaya kepemimpinan, terdapat tiga jenis yang dapat diidentifikasi: pemimpin otoriter, yang memiliki kontrol penuh terhadap keputusan dan tugas, serta memastikan pelaksanaan rencana secara tepat. Kedua, pemimpin demokratis lebih fokus pada pembimbingan daripada mengendalikan kegiatan dalam kelompok, mereka memberikan ruang bagi partisipasi dan mempertimbangkan pendapat bawahan dalam setiap keputusan. Ketiga, pemimpin laissez-faire, di mana pemimpin mendelegasikan sebagian besar keputusan kepada bawahannya; pemimpin hanya mengambil peran konsultatif dengan bawahan, tetapi bawahan tetap mengakui otoritas pemimpin.

Mahmudah (2015) mengemukakan gaya kepemimpinan berdasarkan analisis delapan variabel kepemimpinan yaitu (1) kepemimpinan, (2) motivasi, (3) komunikasi, (4) interaksi, (5) pengambilan keputusan, (6) penentuan tujuan (7) pengendalian, dan (8) kinerja. Likert membagi gaya manajerial tersebut sebagai berikut:

1. Sistem 1: Kekuasaan Mutlak, merupakan gaya yang berasal dari konsep Teori X McGregor. Gaya ini menunjukkan kekuasaan yang mutlak, di mana keputusan dan pengendalian berada sepenuhnya pada pemimpin
2. Sistem 2: Penguasa Semi-Mutlak, memiliki sifat otoriter, namun mendorong komunikasi ke arah yang lebih tinggi untuk membahas gagasan dan menyampaikan keluhan ke bawah. Interaksi dalam sistem ini terjadi melalui saluran formal.
3. Sistem 3: Penasehat, melibatkan interaksi yang sering terjadi, baik di tingkat pribadi maupun tingkat sedang. Informasi mengalir naik dan turun, dan manajer mempercayai banyak orang, tetapi tidak mutlak.
4. Sistem 4: Partisipatif, merupakan gaya yang energik. Informasi dikomunikasikan ke seluruh sistem, dan kontrol dilakukan di setiap tingkatan. Orang-orang berkomunikasi secara terbuka, bebas, dan tanpa takut akan hukuman. Gaya ini mirip dengan gaya tim (9,9) pada kisi Blake dan Mouton, di mana sistem komunikasi formal dan informal identik.

Menurut martoyo (1996) gaya kepemimpinan di antaranya: gaya kepemimpinan direktif otokratis adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin memiliki wewenang yang luas untuk mengambil keputusan sementara bawahan memiliki keterbatasan dalam menyatakan pendapat mereka. Pemimpin berperan sebagai pusat

kontrol, sementara bawahan berada dalam posisi yang dikendalikan. Gaya kepemimpinan persuasif melibatkan penggunaan otoritas dan kontrol oleh pemimpin, khususnya dalam upaya menyelesaikan permasalahan dan membuat keputusan. Manajer tetap memperhatikan kontribusi dari bawahan mereka, namun kebebasan bawahan untuk menyatakan pendapat dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terbatas. Dalam hal ini, keputusan yang diambil masih merupakan hasil kerjasama, meskipun sumbangan dari bawahan mungkin relatif kecil dalam jumlah atau persentase.

Gaya kepemimpinan konsultatif melibatkan seorang pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Pemimpin menyajikan desain awal yang dapat direvisi oleh bawahan. Melalui proses konsultasi ini, pemimpin dapat menguji ide-idenya dengan bawahan. Pendekatan ini juga memberikan kebebasan kepada bawahan untuk menyuarakan pendapat mereka secara bebas dalam pengambilan keputusan manajerial. Gaya kepemimpinan partisipatif melibatkan pemimpin memberikan kesempatan serta kebebasan yang maksimal kepada bawahan untuk menyampaikan pendapat mereka. Pemimpin dan bawahan bekerja sama sebagai sebuah tim. Dalam pendekatan lain, pemimpin bekerja dalam tim dengan bawahannya, namun pemimpin tidak berperan secara langsung dan mendelegasikan tugas kepada staf senior. Delegasi pengambilan keputusan menunjukkan bahwa meskipun bawahan memiliki peran dominan dan tanggung jawab berada pada pemimpin, namun masih ada kebebasan bertindak dalam batas-batas tertentu. Terakhir, ada gaya kepemimpinan kontemplatif yang didasarkan pada nilai-nilai bersama yang dilaksanakan dalam bentuk kekeluargaan dan gotong royong. Pemimpin mengambil tindakan dengan panduan saling membantu, kerjasama, dan kasih sayang, serta menjunjung tinggi efisiensi dan efektivitas. Dalam pengambilan keputusan, pemimpin mengikuti langkah-langkah seperti mengidentifikasi masalah, mengumpulkan data, menganalisis data, dan menarik kesimpulan.

SIMPULAN

Komunikasi dalam suatu organisasi dapat didefinisikan sebagai proses pertukaran informasi, ide, pemikiran, dan pandangan antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Penting bagi suatu organisasi untuk memiliki sistem komunikasi yang efektif dan terstruktur, serta memastikan bahwa seluruh anggota organisasi memahami pentingnya komunikasi yang baik dalam mencapai tujuan bersama. Salah satu gaya kepemimpinan yaitu gaya otoriter, gaya demokratis, gaya bebas, gaya paternalistik, dan gaya militeristik. Mempelajari cara berkomunikasi dalam suatu organisasi sangatlah penting. Kita sebagai pelajar atau mahasiswa harus belajar berkomunikasi dengan baik dan benar agar terhindar dari kerugian dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

Arni, Muhammad., 2015. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Effendy, M. 2010. *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktik*. Bandung; Remaja Rosdakarya.

Goldhaber, Gerald M. 1993. *Organizational Communication*. Dubuge: Brown And Benchmark.

Mahmuda, Dede. 2015. Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi dalam Organisasi. *Jurnal Studi Komunikasi dan Media*. 19(2), 285-302.

Martoyo, S. 1996. *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi.* Yogyakarta: BPFE.

Muspawi, Mohamad., Firman., & Manullang, Y.C. 2021. Penciptaan Iklim Komunikasi Organisasi (Tinjuan Peran Kepala Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. 21(3), 1459-1464

Nawawi, H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Nazariah, Edward, dan Sigit Indrawijaya. 2022. Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Muaro Jambi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. 3(5).

Nazir, M. 2003. *Metode Penelitian.* Jakarta; Ghalia Indonesia.

Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2013. *Komunikasi Organisasi 'Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan'*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Panuju, Redi. 2001. *Komunikasi Organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Purwanto. 2006. *Psikologi Komunikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Romli, Khomsah, 2014. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta : Grasindo

Soemirat, Soleh. 2000. *Komunikasi Organisasional*. Jakarta: Universitas Terbuka.

Sumilat, Claudia. Ridwan Paputungan, dan Anthonius M. Golung, 2017. Peranan Komunikasi Pimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kakas. *Jurnal Acta Diurna*. 6(1)

Wijaya, Ida Suryani. 2013. Dinamika Komunikasi Organisasi di Perguruan Tinggi. *Jurnal Dakwah Tabligh,* 14(2), 203-215