Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi (JEBISMA)
Vol. 1 No. 2 Bulan Desember Tahun 2023 E-ISSN: 3030-9743

GAYA KEPEMIMPINAN KOMANDAN REGU PEREMPUAN PADA UNIT *AVIATION SECURITY* (KEAMANAN PENERBANGAN) DI BANDARA ABDUL RACHMAN SALEH MALANG

Galuh Anggar Cahyati[1], Roni Angger Aditama[2*]
Jurusan Manajemen, STIE INDOCAKTI Malang [1]
Jurusan Manajemen, STIE INDOCAKTI Malang[2]
[*)]Email korespondensi: roniaditama@gmail.com

ABSTRACT

In an organization, the dominance of a man is still very strong, even though in reality women also have the potential and insight to become leaders. In the modern era, many great women have emerged who have become leaders. For example,the commander of the women's team at the Aviation Security unit at Abdulrachman Saleh Airport. The purpose of this study is to describe and analyze the leadership style of the team commander in making decisions and building communication with his team members. The research method used is qualitative research. The process of collecting data is done by interviews, observation and documentation. Based on observations made by researchers, the leadership style of the female team commander is the Feminism - transformational leadership style.

Keywords *: Female Squad Commander, Feminism-Transformational Leadership Style*

ABSTRAK

Dalam sebuah organisasi, dominasi laki-laki masih sangat kuat, padahal pada kenyataannya perempuan juga mempunyai potensi dan wawasan untuk menjadi pemimpin. Di era modern, banyak bermunculan sosok-sosok wanita hebat yang menjadi pemimpin. Misalnya, komandan tim putri pada satuan Keamanan Penerbangan di Bandara Abdulrachman Saleh. Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan dan menganalisis gaya kepemimpinan komandan tim dalam mengambil keputusan dan membangun komunikasi dengan anggota timnya. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Proses pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, gaya kepemimpinan komandan tim wanita adalah gaya kepemimpinan *Feminisme* – transformasional.

Kata kunci : Komandan Pasukan Wanita, Gaya Kepemimpinan *Feminisme*-Transformasional

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2017) merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya. Pemimpin dapat mempengaruhi semangat, kinerja bawahan dan juga prestasi suatu organisasi. Sedangkan menurut Kartini Kartono (1994) Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/kelebihan di satu bidang , sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk pencapaian satu beberapa tujuan. Pemimpin berpendapat bahwa pemimpin

adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga Suradinata (1997). Kepemimpinan pada dasarnya merupakan hal yang penting dalam keberlangsungan sebuah bisnis dan organisasi. skill atau keterampilan ini juga wajib dimiliki semua orang agar tetap dapat bersaing dan bekerja secara maksimal. Kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh peran gender, dimana gender diklasifikasikan menjadi 2 yakni maskulin dan feminim. Karakteristik peran maskulin adalah agresif, dominan, kuat, berpengaruh, percaya diri, aktif, petualang, pemberani, mandiri ambisius, logis dan rasional / tidak emosional. Sedangkan peran feminim adalah pasif/tidak agresif, penurut, lemah, sensitif, lembut, halus, penurut, hangat, penuh semangat, emosional dan penuh perasaan. Bass, Avolio, dan Atwater (1996) menemukan bahwa laki-laki umumnya lebih menampilkan kepemimpinan transaksional dibandingkan perempuan. Sebaliknya, perempuan lebih memperlihatkan kepemimpinan transformasional dibandingkan laki-laki. Dalam suatu organisasi, dominasi seorang pria masih sangat kuat, padahal kenyataannya perempuan juga memiliki potensi dan wawasan dalam menjadi seorang permimpin.

Di era modern seperti sekarang, gender tidak lagi menjadi faktor pembeda. Hal ini dapat dilihat dari pekerjaan yang dulunya di dominasi oleh pria sekarang dapat dikerjakan oleh wanita contohnya Menteri, Kepala daerah, Kepala desa, petugas keamanan, sopir, Pilot, Insinyur, CEO, Pembalap, Bartender, Fotografer dan lain sebagainya. Gubernur Jawa Timur, Ibu Khofifah Indar Parawansa sukses dalam kepemimpinannya memajukan Jawa Timur dan memberikan pelayanan yang baik untuk masyarakat Jawa Timur. Berikutnya, Presiden Jokowi menunjuk perempuan sebagai Menteri seperti Ibu Sri Mulyani untuk menjadi Menteri Keuangan. Sri Mulyani telah menorehkan banyak prestasi yang membanggakan, Salah satunya, ia meraih penghargaan sebagai Menteri keuangan terbaik di Asia Pasifik versi majalah keuangan Finance Asia tiga tahun berturut-turut mulai dari 2017, 2018, dan 2019. Fakta ini membuktikan bahwa saat ini semakin banyak perempuan yang menjadi pemimpin dan sukses memberikan perubahan yang berarti.

Lebih lanjut, kepemimpinan perempuan selanjutnya dapat dilihat dari Unit Aviation Security Bandara Abdulrachman Saleh. Kepala UPT PJK Abdulrachman Saleh mempercayakan perempuan sebagai komandan regu yang mana anggotanya mayoritas adalah seorang laki-laki. Terdapat 2 regu yang dipimpin oleh komandan regu perempuan. 2 regu tersebut terbukti mampu menjadi tim yang solid dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang terjadi di lapangan / jalur pemeriksaan penumpang. Prestasi yang pernah didapat oleh salah satu komandan regu perempuan yakni ”Sebagai Komandan Regu Teladan”.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis gaya kepemimpinan komandan regu perempuan dalam pengambilan keputusan dan membangun komunikasi dengan anggota regunya.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan (dalam Rivai & Mulyadi, 2011) adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil dari komunikasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ketika dia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Menurut Veitzhal Rivai (2018), dimensi kepemimpinan di bagi menjadi 5 dimensi, yaitu :

1. Kemampuan Kerjasama dan hubungan yang baik
   a. Membina Kerjasama dengan bawahan

   b. Menjalin hubungan yang baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing
2. Kemampuan yang efektivitas
   a. Mampu menyesuaikan tugas diluar kemampuan
   b. Menyelesaikan tugas tepat waktu
3. Kepemimpinan yang partisipatif
   a. Pengambilan keputusan secara musyawarah
   b. Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
   a. Bersedia untuk mendelegasikan kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi
   b. Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani oleh kelompok.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins (2002), Gaya kepemimpinan transformasional adalah perilaku pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan dan memiliki karisma. Kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik. Pemimpin transformasional menciptakan perubahan besar, baik dalam diri maupun organisasi mereka. Emron Edison dkk (2016).

Menurut Bass dan Avolio (1994), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional :

1. *Idealized Influence* : bertindak sebagai role model dalam perilaku, sikap maupun komitmen bagi karyawannya.
2. *Inspirational Motivation* : memotivasi dan menginspirasi karyawaannya dengan memberikan ekspektasi yang jelas, menggunakan berbagai metode untuk menerangkan pekerjaan,dan mengekspresikan tujuan yang ingin dicapai dengan cara sederhana.
3. *Intellecual stimulation* : menciptakan iklim yang yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas.
4. *Individualized Consideration* : memberikan perhatian khusus dengan pendekatan pribadi untuk menilai kebutuhan per individunya agar dapat berprestasi dan berkembang sesuai arahan yang tepat dari coach dan mentor.

Gaya Kepemimpinan Feminism

Kepemimpinan feminism merupakan satu bentuk kepemimpinan aktif. Kepemimpinan semacam ini merupakan satu dari sebuah proses dimana pemimpin adalah pengurus bagi orang lain, penanggung jawab aktivitas atau pembawa pengalaman Sisparyadi (2009). Menurut Fusun dan Atlantis (2008), Gaya kepemimpinan feminism memiliki 3 dimensi yaitu :

a. *Charismatic* atau *Value Based*
   Pemimpin perempuan mungkin menunjukkan atribut kepemimpinan transformasional.
b. *Team Oriented*

Pemimpin perempuan bertindak lebih demokratis dan kolaboratif daripada pemimpin laki-laki.

c. *Self-Protective*
Pemimpin perempuan memiliki lebih banyak orientasi berdasarkan hubungan dan tingkat keegoisan yang rendah dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini yaitu penelitian kualitatif. Proses pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Data primer secara khusus dilakukan untuk menjawab pertanyaan peneliti. Penulis mendapatkan sumber sekunder langsung di lokasi Bandar Udara Abdul Rachman Saleh. Penelitian ini dilakukan bertempat di Bandara Abdulrachman Saleh mulai tanggal 13 Februari 2023 sampai dengan 31 Mei 2023.

Peneliti memfokuskan pada data kualitatif dalam melakukan analisa ini, cara mendapatkan data kualitatif dari wawancara. Menurut Sugiyono (2016) wawancara digunakan sebagai Teknik pengumpulan data jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, serta juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif. Menurut Sugiyono (2019), Analisa data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dala periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Walau masih banyak stigma masyarakat yang menganggap bahwa wanita hanya boleh melakukan pekerjaan domestik (seperti mencuci dan memasak) nyatanya di era modern banyak bermunculan wanita hebat yang menjadi seorang pemimpin. Begitu pula yang terjadi pada Unit Aviation Security, Kepala UPT PJK Abdulrachman Saleh menunjuk 2 perempuan untuk menjadi Komandan Regu dan salah satunya pernah mendapatkan penghargaan sebagai komandan regu teladan karena pengabdian dan juga berhasil menangani penumpang yang bercanda membawa bom. Padahal menurut UU No 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan menyatakan bahwa “Menyampaikan informasi palsu, bergurau atau mengaku-ngaku membawa Bom di Bandara dan di Pesawat Udara dapat dikenakan pidana penjara”.

Dalam pengambilan keputusan, walaupun wewenang penuh berada pada Komandan Regu. Namun kenyataan dilapangan, komandan regu tetap melibatkan anggotanya untuk mengambil keputusan contohnya tentang rotasi personil dan menempatkan anggotanya sesuai dengan lisensi yang dimiliki. Komandan regu perempuan juga menerima saran serta kritikan ketika ada beberapa keputusan yang dianggap kurang sesuai. Dalam hal penyelesaian konflik antara personil avsec dan penumpang yang tiba-tiba marah dan menganggap personil avsec mempersulit perihal barang bawaannya, terlebih dahulu komandan regu memberikan pengertian agar tidak terjadi miss komunikasi dan menjelaskan mengenai aturan yang berlaku dalam penerbangan bahwa barang yang dibawa oleh penumpang tersebut tidak di ijinkan dibawa ke pesawat udara.

Dalam membangun komunikasi, komandan regu perempuan melakukan komunikasi formal dan informal. Komunikasi formal dan informal termasuk ke dalam saluran komunikasi organisasi, dimana efektif tidaknya komunikasi bergantung pada penyaluran

informasi dalam organisasi.

Untuk komunikasi formal, biasanya dilakukan pada saat briefing dan rapat regu. Untuk membentuk komunikasi yang baik, komandan regu juga melakukan komunikasi informal seperti berbicara *one on one*, bincang-bincang setelah penerbangan selesai, mendengarkan keluh-kesah anggota dan menjenguk anggota yang sakit atau mendapatkan musibah. Komandan regu perempuan dianggap mampu memberikan motivasi terhadap anggota, seringkali perempuan lebih mudah memahami perasaan dan lebih peka terhadap keadaan sekitar. Tak jarang komandan regu perempuan juga memberikan semangat serta dukungan kepada anggotanya untuk terus belajar dan mencari wawasan baru. Peneliti mengamati, komandan regu perempuan lebih baik dalam mengelola konflik dibanding dengan komandan regu lakilaki, mereka cenderung lebih berhati-hati agar menemukan solusi yang tepat.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada personil AVSEC laki-laki mereka menyatakan bahwa tidak masalah dipimpin oleh seorang perempuan asalkan berkompeten dan dapat bersikap tegas serta tidak mudah terpengaruh orang lain. Mereka berpendapat bahwa komandan regu perempuan memiliki empati, mudah berbaur, mempunyai semangat tinggi, lebih dekat secara emosional dan juga lebih mudah diajak berkomunikasi. Memiliki rasa simpati dan empati merupakan sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin.

Berdasarkan hasil wawancara dengan komandan regu laki-laki mereka mengatakan bahwa komandan regu perempuan juga dapat bersikap tegas, penuh percaya diri, bekerja sesuai SOP dan mampu memberikan energi positif kepada anggotanya yang mulai terlihat tidak bersemangat. Dapat disimpulkan bahwa komandan regu perempuan pada Unit Aviation Security Bandara Abdulrachman Saleh mengadopsi Gaya Kepemimpinan Feminism - Transformasional. Ciri-ciri yang dimiliki oleh gaya kepemimpinan feminism adalah kooperatif dan mengatasi permasalahan berdasarkan intuisi dan empati. Sikap simpatik dan empati yang dilakukan oleh komandan regu perempuan ini mempermudah dalam menemukan solusi dari setiap permasalahan yang dihadapi.

Komandan regu perempuan juga memiliki gaya kepemimpinan transformasional, hal ini ditunjukkan dari sikapnya yang mau menerima saran dan kritik, membuka ruang sebesar-besarnya kepada anggota untuk berpendapat serta mampu mendorong anggotanya untuk semangat dan antusias dalam bekerja serta membangun hubungan yang dekat secara emosi.

Dengan mengkolaborasikan sifat feminism dan kepemimpinan transformasional maka anggota akan merasa dipercaya, dihargai dan anggota AVSEC mampu lebih menghargai komandan regunya. Sehingga komandan regu perempuan memiliki prestasi kerja yang baik dalam kepemimpinan di PSCP *(Passanger Security Check Point)* dan memiliki tim yang solid serta terciptanya penerbangan *Zero Accident*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis mengemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Di era modern banyak pekerjaan yang dulunya didominasi oleh laki-laki, sekarang juga dikerjakan oleh Wanita. Gender sudah tidak lagi menjadi faktor pembeda.
2. Komandan Regu perempuan pada Unit Aviation Security Bandara Abdulrachman Saleh menggunakan komunikasi Formal dan Informal.
3. Personil AVSEC laki-laki tidak masalah dipimpin oleh seorang perempuan. Asalkan pemimpin tersebut berkompeten dan tidak mudah terpengaruh oleh orang lain.

4. Komandan Regu perempuan pada Unit Aviation Security Bandara Abdulrachman Saleh menggunakan perpaduan antara gaya kepemimpinan Feminism dan Gaya kepemimpinan Transformasional.

DAFTAR PUSTAKA

Bass, B.M dan Avolio B.J. (1994). *Improving organizational effectiveness : through transformational leadership*. London : SAGE Publications.

Bass, Bernard M., Avolio, Bruce J., & Atwater. (1996). *The Transformational and Transactional Leadership of Men and women*. *Journal of Applied Psychology*.

Edison, Emron. Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.

Fusun Cinar Altintas, and Altintas, M, H. (2008). *The relationship between feminist/womanist identity and leadership styles of women managers in turkey*. *Gender in Management*, 23(3), 175-193.

Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

Kartono, Kartini. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan, apakah pemimpin abnormal itu?*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.

Rivai, Veizhal., & Mulyadi. (2008). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veizhal., & Mulyadi. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Robbin, Stephen P. (2002). *Perilaku Organisasi Jilid 2*. Jakarta : PT. Prenhallindo.

Sispayadi. (2009). *Kepemimpinan yang berspektif gender*. Yogyakarta: BIGRAF Publishing.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : PT. Alfabeta.

Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif , Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.

Suradinata, Ermaya. (1995). *Psikologi Kepegawaian dan Peranan Pimpinan Dalam Motivasi Kerja*. CV. Ramadan, Bandung

Verderber, Rudolph F. & Verderber, Kathleen S. (2005). *Communicate*. USA: Wadsworth.

Miftahuddin, Rahman, A., & Setiawan, A. I. (2019). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dakwah*, *3*(April), 1–16. https://doi.org/10.15575/Fakultas

Putri, A. R., Barlian, B., & Arisman, H. A. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja , Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Harmoni Tasikmalaya*.

Rani, I. H., Mayasari, M., Bisnis, J. M., & Batam, P. N. (2015). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi*. *3*(2), 164–170.

Rihardi, E. L. (2021). *Pengembangan manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah keunggulan kompetitif pada industri pariwisata dan perhotelan*. *2*(1), 10–20.

Shu, E. (2019). *Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Santika Premiere Dyandra Medan*. *1*(1), 25–31.

Silalahi, B. P. (2014). *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif Vol. 1 No. 1, 2014, artikel 2*. *1*(1).

Teja, V. Y. dan A. O. (2019). *Pelatihan dan pengembangan karir serta pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan the st. regis bali resort*. *5*(2), 102–108. https://doi.org/10.9744/jmhot.5.2.102