

KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM MEMBENTUK BUDAYA PERUSAHAAN PT SEMEN INDONESIA (PERSERO) TBK.

NOVIA QORI UTAMI

Magister Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Al-Azhar Indonesia

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze the strategies and leadership styles of women in shaping corporate culture at PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. The primary focus is to understand how female leaders in this company use communication strategies to create an inclusive work culture and enhance productivity. This study uses a qualitative approach by conducting in-depth interviews with three key informants from PT Semen Indonesia: Novi Maryanti, Corporate Communication Manager; Oktorina Masniari M, GM of Research & Development; and Danica Johanna Silahooy, SM of Multimedia & Corporate Event. The interview results are used to identify effective communication strategies and leadership styles of women in shaping corporate culture. The main findings indicate that female leaders at PT Semen Indonesia use visionary communication and framing to build an inclusive work culture, which in turn increases employee loyalty and performance.

Keywords: *Women's Leadership, Corporate Culture, Communication Strategy, PT Semen Indonesia Management.*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan perempuan telah menjadi topik yang semakin mendapat perhatian dalam berbagai studi manajemen dan organisasi. Hal ini disebabkan oleh semakin meningkatnya peran perempuan dalam posisi kepemimpinan di berbagai sektor, termasuk sektor industri yang selama ini didominasi oleh laki-laki. Salah satu perusahaan yang menarik untuk dikaji adalah PT Semen Indonesia (Persero) Tbk, yang merupakan perusahaan BUMN terbesar di Indonesia dalam bidang produksi semen. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi serta menganalisis strategi dan gaya kepemimpinan perempuan dalam membentuk budaya perusahaan di PT Semen Indonesia.

Fokus penelitian ini adalah memahami bagaimana para pemimpin perempuan menggunakan strategi komunikasi untuk menciptakan budaya kerja yang inklusif dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Budaya perusahaan merupakan aspek penting yang memengaruhi kinerja dan keberlanjutan suatu organisasi. Budaya perusahaan yang positif dapat meningkatkan motivasi karyawan, memperkuat loyalitas, dan meningkatkan kinerja keseluruhan. Dalam konteks PT Semen Indonesia, budaya perusahaan yang inklusif dan berkelanjutan menjadi semakin relevan mengingat tantangan dan dinamika industri yang terus berubah. Kepemimpinan perempuan di perusahaan ini diharapkan dapat memberikan perspektif baru

dan inovatif dalam menghadapi tantangan tersebut.

Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu konsep yang relevan dalam konteks ini. Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan inspirasi dan motivasi kepada para pengikutnya agar mencapai hasil yang lebih tinggi dari yang direncanakan. Pemimpin transformasional mampu membangun kepercayaan, memberikan penghargaan, dan menciptakan loyalitas di antara karyawan. Dalam penelitian ini, kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin perempuan di PT Semen Indonesia akan dianalisis untuk melihat bagaimana mereka memengaruhi budaya perusahaan dan kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini juga akan mengkaji gaya komunikasi yang digunakan oleh pemimpin perempuan. Komunikasi yang efektif adalah kunci dalam kepemimpinan. Pemimpin yang mampu menyampaikan visi dan misi dengan jelas, menggunakan framing yang tepat, dan menunjukkan keterampilan komunikasi nonverbal yang kuat akan lebih mampu membangun hubungan yang baik dengan karyawan dan menciptakan budaya kerja yang positif. Wanita pemimpin dikenal memiliki kemampuan persuasi yang tinggi dan empati yang kuat, yang dapat menjadi

keunggulan dalam membangun komunikasi yang efektif.

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur untuk mengumpulkan data dari berbagai sumber, termasuk artikel, laporan, dan dokumen yang relevan. Data yang dikumpulkan akan dianalisis untuk mengidentifikasi strategi dan gaya kepemimpinan perempuan yang efektif dalam membentuk budaya perusahaan di PT Semen Indonesia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting bagi pengembangan teori kepemimpinan dan praktik manajemen, khususnya dalam konteks kepemimpinan perempuan di sektor industri.

Dalam era globalisasi dan digitalisasi yang semakin cepat, perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan. Kepemimpinan yang adaptif dan inovatif menjadi kunci dalam menghadapi tantangan ini. Peran perempuan dalam kepemimpinan diharapkan dapat membawa perspektif baru yang lebih inklusif dan berorientasi pada kolaborasi. Kepemimpinan perempuan yang efektif tidak hanya akan meningkatkan kinerja perusahaan tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan berkelanjutan.

Penelitian ini juga akan mengkaji bagaimana penerapan nilai-nilai AKHLAK BUMN (Adaptif, Kolaboratif, Harmonis, Loyal, Amanah, Kompeten) oleh pemimpin

perempuan di PT Semen Indonesia. Nilai-nilai ini menjadi panduan dalam menciptakan budaya perusahaan yang positif dan berintegritas. Pemimpin perempuan yang mampu menerapkan nilai-nilai ini dalam kepemimpinan mereka diharapkan dapat membentuk budaya perusahaan yang kuat dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang peran kepemimpinan perempuan dalam membentuk budaya perusahaan dan meningkatkan kinerja di PT Semen Indonesia. Dengan memahami strategi dan gaya kepemimpinan perempuan, perusahaan dapat mengembangkan kebijakan dan praktik manajemen yang lebih inklusif dan efektif. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pemimpin perempuan di berbagai sektor untuk terus meningkatkan keterampilan dan efektivitas kepemimpinan mereka.

Kepemimpinan perempuan memiliki potensi besar untuk membawa perubahan positif dalam organisasi. Dengan pendekatan yang lebih humanis, inklusif, dan kolaboratif, pemimpin perempuan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi semua karyawan. Penelitian ini menjadi langkah awal dalam mengidentifikasi dan memahami kontribusi signifikan kepemimpinan perempuan

dalam membentuk budaya perusahaan yang kuat dan berkelanjutan di PT Semen Indonesia.

Sebagai penutup, penelitian ini menyoroti pentingnya strategi komunikasi dan gaya kepemimpinan perempuan dalam menciptakan budaya perusahaan yang inklusif dan produktif. Kepemimpinan transformasional, kemampuan persuasi, dan penerapan nilai-nilai AKHLAK BUMN menjadi elemen kunci dalam keberhasilan kepemimpinan perempuan di PT Semen Indonesia. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi berarti bagi pengembangan teori dan praktik kepemimpinan, serta memberikan inspirasi bagi pemimpin perempuan di seluruh dunia untuk terus berinovasi dan mengembangkan diri dalam menjalankan peran kepemimpinan mereka.

Kepemimpinan perempuan dalam dunia bisnis telah menjadi topik yang semakin penting dalam beberapa dekade terakhir. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan perempuan dapat berkontribusi secara signifikan dalam membentuk budaya perusahaan yang inklusif, inovatif, dan produktif. Untuk lebih memahami peran ini, penelitian ini akan mengulas hasil dari beberapa jurnal akademik yang relevan dalam 10 tahun terakhir, mengidentifikasi research gap dari studi-studi terdahulu, dan menunjukkan novelty dari penelitian yang akan dilakukan.

Sebuah studi oleh Eagly dan Carli (2012) menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan cenderung lebih inklusif dan kolaboratif dibandingkan dengan kepemimpinan laki-laki. Dalam penelitian mereka, ditemukan bahwa perempuan lebih sering menggunakan gaya kepemimpinan transformasional yang mendorong partisipasi dan kerjasama di antara karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian Northouse (2018) yang menemukan bahwa pemimpin perempuan lebih efektif dalam membangun hubungan interpersonal yang kuat, yang merupakan fondasi dari budaya kerja inklusif. Hal ini sangat penting dalam konteks PT Semen Indonesia (Persero) Tbk, di mana budaya perusahaan yang inklusif dan berkelanjutan menjadi sangat relevan untuk menghadapi tantangan dan dinamika industri yang terus berubah.

Penelitian lain oleh Ely, Ibarra, dan Kolb (2011) menyatakan bahwa kepemimpinan perempuan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan menghargai keragaman. Mereka menemukan bahwa organisasi yang dipimpin oleh perempuan cenderung memiliki kebijakan yang lebih pro-keragaman dan inklusi, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan. Dalam konteks PT Semen Indonesia, kebijakan yang pro-keragaman dan inklusi ini dapat membantu perusahaan untuk lebih adaptif terhadap perubahan pasar dan tuntutan industri.

Studi oleh Dezsö dan Ross (2012) menunjukkan bahwa kehadiran perempuan dalam tim kepemimpinan puncak dapat meningkatkan inovasi dalam perusahaan. Mereka menemukan bahwa perusahaan dengan proporsi tinggi pemimpin perempuan cenderung lebih inovatif karena perempuan membawa perspektif yang berbeda dan pendekatan yang lebih beragam dalam pengambilan keputusan. Ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Lee dan Farh (2019), yang menemukan bahwa kepemimpinan perempuan seringkali mendorong pendekatan yang lebih kreatif dan tidak konvensional dalam menyelesaikan masalah, yang dapat menjadi katalisator bagi inovasi. Bagi PT Semen Indonesia, inovasi ini dapat berarti pengembangan produk dan proses yang lebih efisien dan ramah lingkungan, yang sangat penting dalam industri yang sangat kompetitif.

Penelitian oleh Klenke (2017) menunjukkan bahwa pemimpin perempuan memiliki keterampilan komunikasi yang lebih baik dibandingkan dengan laki-laki. Mereka lebih cenderung menggunakan komunikasi dua arah yang transparan dan empatik, yang membantu membangun kepercayaan dan komitmen di antara karyawan. Yukl (2013) juga menegaskan bahwa kemampuan komunikasi yang baik dari pemimpin perempuan dapat memperkuat budaya perusahaan dengan cara menyampaikan visi dan misi perusahaan secara lebih efektif, serta mendengarkan dan

merespons umpan balik dari karyawan dengan lebih baik. Dalam konteks PT Semen Indonesia, komunikasi yang efektif ini dapat membantu dalam menyelaraskan tujuan perusahaan dengan harapan karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Studi oleh Post dan Byron (2015) menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki lebih banyak perempuan dalam dewan direksi cenderung memiliki kinerja finansial yang lebih baik. Penelitian ini mengindikasikan bahwa keberagaman gender dalam kepemimpinan dapat memperkaya perspektif strategis dan mengurangi risiko pengambilan keputusan yang bias. Hasil yang serupa ditemukan oleh Nielsen dan Huse (2010), yang menunjukkan bahwa perusahaan dengan kepemimpinan perempuan yang kuat cenderung memiliki strategi yang lebih hati-hati dan berorientasi pada keberlanjutan jangka panjang. Bagi PT Semen Indonesia, ini berarti bahwa kepemimpinan perempuan dapat membantu perusahaan untuk mencapai keseimbangan antara pertumbuhan jangka pendek dan keberlanjutan jangka panjang.

Penelitian oleh Bear, Rahman, dan Post (2010) menemukan bahwa kepemimpinan perempuan berhubungan positif dengan loyalitas karyawan. Pemimpin perempuan cenderung lebih mendukung keseimbangan kerja-hidup dan menunjukkan empati terhadap

kebutuhan karyawan, yang meningkatkan loyalitas dan mengurangi tingkat turnover. Hal ini didukung oleh studi oleh Glass dan Cook (2016), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan mengurangi konflik internal. Dalam konteks PT Semen Indonesia, peningkatan loyalitas karyawan ini dapat berarti pengurangan biaya rekrutmen dan pelatihan, serta peningkatan produktivitas dan moral karyawan.

Meskipun banyak penelitian telah menunjukkan manfaat dari kepemimpinan perempuan dalam membentuk budaya perusahaan, terdapat beberapa research gap yang perlu diisi. Pertama, banyak studi yang fokus pada aspek individual dari kepemimpinan perempuan tanpa mengintegrasikan bagaimana elemen-elemen tersebut bekerja secara sinergis untuk membentuk budaya perusahaan. Kedua, sebagian besar penelitian dilakukan di konteks perusahaan Barat, sehingga kurang representatif untuk budaya perusahaan di negara-negara Asia, termasuk Indonesia. Ketiga, penelitian mengenai dampak jangka panjang dari kepemimpinan perempuan terhadap budaya perusahaan dan kinerja organisasi masih terbatas.

Penelitian ini akan berfokus pada peran kepemimpinan perempuan dalam membentuk budaya perusahaan di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk, dengan beberapa aspek keunikan

dan kontribusi baru. Pertama, penelitian ini akan mengkaji bagaimana berbagai strategi dan gaya kepemimpinan perempuan bekerja secara sinergis untuk membentuk budaya perusahaan yang inklusif dan produktif. Pendekatan holistik ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang peran kepemimpinan perempuan. Kedua, penelitian ini akan dilakukan dalam konteks budaya perusahaan Indonesia, yang memiliki dinamika dan tantangan yang berbeda dibandingkan dengan konteks Barat. Hal ini akan memberikan wawasan baru tentang bagaimana kepemimpinan perempuan dapat beradaptasi dan efektif dalam budaya kerja Indonesia. Ketiga, penelitian ini akan mengkaji dampak jangka panjang dari kepemimpinan perempuan terhadap budaya perusahaan dan kinerja organisasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting bagi pengembangan teori kepemimpinan dan praktik manajemen, khususnya dalam konteks kepemimpinan perempuan di sektor industri.

Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang peran kepemimpinan perempuan dalam membentuk budaya perusahaan dan meningkatkan kinerja di PT Semen Indonesia. Dengan memahami strategi dan gaya kepemimpinan perempuan, perusahaan dapat mengembangkan kebijakan dan praktik manajemen yang lebih inklusif dan

efektif. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pemimpin perempuan di berbagai sektor untuk terus meningkatkan keterampilan dan efektivitas kepemimpinan mereka. Kepemimpinan perempuan memiliki potensi besar untuk membawa perubahan positif dalam organisasi. Dengan pendekatan yang lebih humanis, inklusif, dan kolaboratif, pemimpin perempuan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi semua karyawan. Penelitian ini menjadi langkah awal dalam mengidentifikasi dan memahami kontribusi signifikan kepemimpinan perempuan dalam membentuk budaya perusahaan yang kuat dan berkelanjutan di PT Semen Indonesia.

Penelitian ini juga menyoroti pentingnya strategi komunikasi dan gaya kepemimpinan perempuan dalam menciptakan budaya perusahaan yang inklusif dan produktif. Kepemimpinan transformasional, kemampuan persuasi, dan penerapan nilai-nilai AKHLAK BUMN (Adaptif, Kolaboratif, Harmonis, Loyal, Amanah, Kompeten) menjadi elemen kunci dalam keberhasilan kepemimpinan perempuan di PT Semen Indonesia. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi berarti bagi pengembangan teori dan praktik kepemimpinan, serta memberikan inspirasi bagi pemimpin perempuan di seluruh dunia untuk terus berinovasi dan mengembangkan diri dalam menjalankan peran kepemimpinan mereka. Dengan demikian, penelitian ini tidak

hanya akan memberikan wawasan akademis tetapi juga implikasi praktis yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan menciptakan budaya kerja yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berfokus pada peran kepemimpinan perempuan dalam membentuk budaya perusahaan di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Untuk mengumpulkan data yang mendalam dan relevan, penelitian ini menggunakan metode wawancara mendalam dengan tiga narasumber kunci yang memiliki peran strategis dalam perusahaan, yaitu Novi Maryanti, Corporate Communication Manager; Oktoria Masniari M, GM of Research & Development; dan Danica Johanna Silahooy, SM of Multimedia & Corporate Event. Wawancara ini bertujuan untuk menggali pemahaman mereka tentang strategi dan gaya kepemimpinan yang mereka terapkan, serta bagaimana mereka mempengaruhi budaya perusahaan.

Proses pengumpulan data melalui wawancara ini melibatkan beberapa langkah penting untuk memastikan data yang diperoleh akurat dan mendalam. Pertama, peneliti mengidentifikasi narasumber yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang relevan dengan topik penelitian. Novi Maryanti, sebagai Corporate Communication Manager, memiliki wawasan mendalam tentang bagaimana

komunikasi korporat dapat membentuk budaya perusahaan. Oktoria Masniari M, sebagai GM of Research & Development, dapat memberikan perspektif tentang inovasi dan pengembangan dalam konteks kepemimpinan perempuan. Danica Johanna Silahooy, sebagai SM of Multimedia & Corporate Event, dapat berbicara tentang peran komunikasi internal dalam membangun budaya perusahaan.

Setelah mengidentifikasi narasumber, peneliti menghubungi mereka untuk mengatur jadwal wawancara. Wawancara dilakukan secara tatap muka untuk memungkinkan interaksi yang lebih personal dan mendalam. Peneliti mempersiapkan daftar pertanyaan terbuka yang dirancang untuk menggali berbagai aspek kepemimpinan perempuan, termasuk strategi komunikasi, gaya kepemimpinan, dan dampaknya terhadap budaya perusahaan. Pertanyaan-pertanyaan ini juga disusun untuk memungkinkan narasumber berbagi pengalaman pribadi dan pandangan mereka secara bebas dan mendalam.

Setelah wawancara dilakukan, peneliti melakukan transkripsi terhadap rekaman wawancara untuk memastikan bahwa semua informasi yang disampaikan oleh narasumber terdokumentasi dengan baik. Transkripsi ini kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi tema-tema utama dan pola-pola yang muncul dari data. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif, di mana

peneliti mencari pemahaman mendalam tentang pengalaman dan pandangan narasumber. Hasil analisis ini kemudian digunakan untuk menyusun narasi yang menggambarkan bagaimana kepemimpinan perempuan di PT Semen Indonesia membentuk budaya perusahaan.

Peneliti juga menggunakan teknik triangulasi untuk memastikan keabsahan dan reliabilitas data. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari ketiga narasumber untuk menemukan kesamaan dan perbedaan dalam pandangan mereka. Teknik ini membantu peneliti untuk memastikan bahwa data yang diperoleh akurat dan representatif dari pengalaman dan pandangan narasumber. Selain itu, peneliti juga melakukan refleksi kritis terhadap proses wawancara dan analisis data untuk mengidentifikasi potensi bias dan memastikan bahwa interpretasi data dilakukan secara objektif dan mendalam.

Dengan menggunakan metode wawancara mendalam ini, penelitian ini dapat menggali informasi yang kaya dan mendalam tentang peran kepemimpinan perempuan dalam membentuk budaya perusahaan di PT Semen Indonesia. Hasil wawancara menunjukkan bahwa strategi dan gaya kepemimpinan perempuan, yang mencakup komunikasi inklusif, pendekatan kolaboratif, dan empati, memiliki dampak signifikan dalam menciptakan

budaya perusahaan yang inklusif, inovatif, dan produktif. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa kepemimpinan perempuan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, mendorong inovasi, dan membangun loyalitas yang kuat di antara karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi dan Gaya Kepemimpinan Perempuan

Dari strategi dan gaya kepemimpinan perempuan di PT Semen Indonesia menunjukkan bahwa mereka memiliki kemampuan komunikasi yang baik dalam membentuk budaya perusahaan. Mereka menggunakan komunikasi yang visioner dan framing yang efektif untuk menyampaikan visi dan misi perusahaan. Selain itu, mereka juga menunjukkan kemampuan persuasi yang tinggi dan empati yang kuat dalam interaksi sehari-hari dengan karyawan. Hal ini merupakan faktor penting dalam membangun hubungan yang baik dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu konsep yang dominan dalam gaya kepemimpinan perempuan di PT Semen Indonesia. Pemimpin transformasional mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai hasil yang lebih tinggi dari yang diharapkan. Mereka membangun kepercayaan, memberikan penghargaan, dan menciptakan loyalitas di antara karyawan. Gaya

kepemimpinan ini sangat efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan budaya kerja yang inklusif.

Salah satu kontribusi penting dari kepemimpinan perempuan di PT Semen Indonesia adalah penciptaan budaya perusahaan yang inklusif. Pemimpin perempuan mendorong partisipasi dan kerjasama di antara karyawan, serta mengembangkan kebijakan yang pro-keragaman dan inklusi. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan, tetapi juga membantu perusahaan menjadi lebih adaptif terhadap perubahan pasar dan tuntutan industri.

Penelitian ini menemukan bahwa kehadiran perempuan dalam tim kepemimpinan puncak dapat meningkatkan inovasi dalam perusahaan. Pemimpin perempuan membawa perspektif yang berbeda dan pendekatan yang lebih beragam dalam pengambilan keputusan. Mereka sering mendorong pendekatan yang lebih kreatif dan tidak konvensional dalam menyelesaikan masalah, yang menjadi katalisator bagi inovasi. Bagi PT Semen Indonesia, ini berarti pengembangan produk dan proses yang lebih efisien dan ramah lingkungan.

Pemimpin perempuan di PT Semen Indonesia menunjukkan keterampilan komunikasi yang luar biasa. Mereka menggunakan komunikasi dua arah yang transparan dan empatik, membantu membangun

kepercayaan dan komitmen di antara karyawan. Komunikasi yang efektif ini penting dalam menyelaraskan tujuan perusahaan dengan harapan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Penerapan Nilai-Nilai AKHLAK BUMN

Nilai-nilai AKHLAK BUMN (Adaptif, Kolaboratif, Harmonis, Loyal, Amanah, Kompeten) menjadi panduan dalam menciptakan budaya perusahaan yang positif dan berintegritas di PT Semen Indonesia. Pemimpin perempuan yang mampu menerapkan nilai-nilai ini dalam kepemimpinan mereka berhasil membentuk budaya perusahaan yang kuat dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan perempuan di PT Semen Indonesia tidak hanya memberikan dampak positif dalam jangka pendek, tetapi juga berkontribusi pada keberlanjutan jangka panjang perusahaan. Keberagaman gender dalam kepemimpinan memperkaya perspektif strategis dan mengurangi risiko pengambilan keputusan yang bias. Pemimpin perempuan cenderung memiliki strategi yang lebih hati-hati dan berorientasi pada keberlanjutan, membantu perusahaan mencapai keseimbangan antara pertumbuhan jangka pendek dan keberlanjutan jangka panjang.

Pemimpin perempuan cenderung lebih mendukung keseimbangan kerja-hidup dan

menunjukkan empati terhadap kebutuhan karyawan, yang meningkatkan loyalitas dan mengurangi tingkat turnover. Lingkungan kerja yang harmonis dan mengurangi konflik internal juga menjadi salah satu kontribusi penting dari kepemimpinan perempuan di PT Semen Indonesia. Peningkatan loyalitas karyawan ini berarti pengurangan biaya rekrutmen dan pelatihan, serta peningkatan produktivitas dan moral karyawan.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan teori kepemimpinan dan praktik manajemen, khususnya dalam konteks kepemimpinan perempuan di sektor industri. Dengan memahami strategi dan gaya kepemimpinan perempuan, perusahaan dapat mengembangkan kebijakan dan praktik manajemen yang lebih inklusif dan efektif. Penelitian ini juga memberikan wawasan bagi pemimpin perempuan di berbagai sektor untuk terus meningkatkan keterampilan dan efektivitas kepemimpinan mereka.

Tantangan dan Peluang Kepemimpinan Perempuan

Kepemimpinan perempuan di PT Semen Indonesia juga menghadapi sejumlah tantangan yang perlu diatasi untuk mencapai kesuksesan jangka panjang. Tantangan utama yang dihadapi adalah stereotip gender dan bias yang masih ada dalam lingkungan kerja. Meskipun kemajuan telah dicapai dalam meningkatkan

partisipasi perempuan dalam posisi kepemimpinan, masih terdapat hambatan budaya dan struktural yang perlu diatasi. Pemimpin perempuan sering kali harus bekerja lebih keras untuk membuktikan kemampuan mereka dan mendapatkan pengakuan yang setara dengan rekan-rekan pria mereka.

Namun, tantangan ini juga menghadirkan peluang untuk memperkuat posisi kepemimpinan perempuan. Dengan meningkatkan kesadaran akan pentingnya keberagaman gender dalam kepemimpinan, perusahaan dapat menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang lebih mendukung bagi perempuan. Selain itu, mentor dan role model perempuan dapat memainkan peran penting dalam membimbing dan mendukung pemimpin perempuan muda. Dukungan dari manajemen puncak juga krusial dalam menciptakan lingkungan yang menghargai keberagaman dan inklusi.

Dukungan dari manajemen puncak sangat penting dalam memperkuat kepemimpinan perempuan di PT Semen Indonesia. Manajemen puncak perlu menunjukkan komitmen yang jelas terhadap keberagaman gender dan inklusi melalui kebijakan dan tindakan nyata. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah dengan menetapkan target keberagaman gender dalam posisi kepemimpinan dan memastikan bahwa proses rekrutmen dan promosi bersifat adil dan transparan. Selain itu, manajemen puncak juga

dapat mendorong partisipasi perempuan dalam program pengembangan kepemimpinan dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk mengatasi hambatan yang mereka hadapi.

Pengaruh Kepemimpinan Perempuan terhadap Kinerja Perusahaan

Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Studi ini menemukan bahwa perusahaan yang memiliki keberagaman gender yang tinggi dalam tim kepemimpinan cenderung memiliki kinerja keuangan yang lebih baik dan tingkat inovasi yang lebih tinggi. Kepemimpinan perempuan yang inklusif dan kolaboratif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan kerjasama, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Selain itu, pemimpin perempuan yang memiliki gaya kepemimpinan yang empatik dan transparan juga mampu meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.

Salah satu contoh konkret dari implementasi praktik kepemimpinan perempuan di PT Semen Indonesia adalah program mentorship yang dirancang untuk mendukung pengembangan karir perempuan. Program ini mencakup berbagai kegiatan, seperti pelatihan kepemimpinan, workshop pengembangan keterampilan, dan sesi mentoring yang dipimpin oleh pemimpin perempuan senior. Melalui program ini,

karyawan perempuan mendapatkan kesempatan untuk belajar dari pengalaman dan wawasan para pemimpin senior, serta membangun jaringan profesional yang kuat. Hasil dari program ini menunjukkan peningkatan signifikan dalam jumlah perempuan yang menduduki posisi kepemimpinan, serta peningkatan kinerja individu dan tim.

Mengatasi Hambatan Struktural

Salah satu hambatan utama yang dihadapi oleh pemimpin perempuan adalah hambatan struktural dalam organisasi. Hambatan ini dapat berupa kebijakan yang tidak mendukung keberagaman gender, budaya kerja yang bias, serta kurangnya akses terhadap peluang pengembangan dan promosi. Untuk mengatasi hambatan ini, PT Semen Indonesia perlu melakukan perubahan struktural yang mendukung keberagaman dan inklusi. Langkah-langkah yang dapat diambil meliputi revisi kebijakan rekrutmen dan promosi, peningkatan akses terhadap program pelatihan dan pengembangan, serta penciptaan lingkungan kerja yang ramah keluarga. Dengan mengatasi hambatan struktural ini, perusahaan dapat menciptakan peluang yang lebih besar bagi perempuan untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal.

Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan merupakan komponen kunci dalam mendukung

kepemimpinan perempuan di PT Semen Indonesia. Program pelatihan yang komprehensif dapat membantu pemimpin perempuan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk sukses dalam peran kepemimpinan mereka. Selain itu, program pengembangan juga dapat mencakup pembelajaran tentang isu-isu gender dan inklusi, serta strategi untuk mengatasi bias dan stereotip. Dengan memberikan akses terhadap pelatihan dan pengembangan yang relevan, perusahaan dapat memastikan bahwa pemimpin perempuan memiliki alat dan sumber daya yang diperlukan untuk menghadapi tantangan dan mencapai kesuksesan.

Dampak Positif terhadap Budaya Perusahaan

Kepemimpinan perempuan yang inklusif dan empatik juga memiliki dampak positif terhadap budaya perusahaan secara keseluruhan. Budaya perusahaan yang mendukung keberagaman dan inklusi cenderung lebih inovatif, adaptif, dan produktif. Pemimpin perempuan yang mampu membangun hubungan yang baik dengan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan moral dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja perusahaan. Selain itu, budaya perusahaan yang inklusif juga dapat meningkatkan reputasi perusahaan di mata publik dan menarik lebih banyak bakat berkualitas.

Implikasi dan Kontribusi Penelitian

Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan teori kepemimpinan dan praktik manajemen, khususnya dalam konteks kepemimpinan perempuan di sektor industri. Dengan memahami strategi dan gaya kepemimpinan perempuan, perusahaan dapat mengembangkan kebijakan dan praktik manajemen yang lebih inklusif dan efektif.

Penelitian ini juga memberikan wawasan bagi pemimpin perempuan di berbagai sektor untuk terus meningkatkan keterampilan dan efektivitas kepemimpinan mereka. Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroti pentingnya strategi komunikasi dan gaya kepemimpinan perempuan dalam menciptakan budaya perusahaan yang inklusif dan produktif di PT Semen Indonesia.

Kepemimpinan transformasional, kemampuan persuasi, dan penerapan nilai-nilai AKHLAK BUMN menjadi elemen kunci dalam keberhasilan kepemimpinan perempuan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi berarti bagi pengembangan teori dan praktik kepemimpinan, serta memberikan inspirasi bagi pemimpin perempuan di seluruh dunia untuk terus berinovasi dan mengembangkan diri dalam menjalankan peran kepemimpinan mereka.

KESIMPULAN

Penelitian ini telah membahas pentingnya kepemimpinan perempuan dalam membentuk budaya perusahaan yang inklusif dan produktif di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Temuan utama menunjukkan bahwa pemimpin perempuan menggunakan strategi komunikasi yang efektif, termasuk komunikasi visioner dan framing, yang mampu menyampaikan visi dan misi perusahaan dengan jelas. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin perempuan di perusahaan ini juga memberikan inspirasi dan motivasi kepada karyawan, meningkatkan kinerja dan menciptakan loyalitas.

Salah satu kontribusi signifikan dari kepemimpinan perempuan adalah penciptaan budaya perusahaan yang inklusif, yang mendorong partisipasi dan kerjasama di antara karyawan. Pemimpin perempuan juga menunjukkan kemampuan dalam mendorong inovasi dan kreativitas melalui perspektif yang berbeda dan pendekatan yang lebih beragam dalam pengambilan keputusan. Mereka sering mendorong pendekatan yang lebih kreatif dan tidak konvensional dalam menyelesaikan masalah, yang menjadi katalisator bagi inovasi dalam pengembangan produk dan proses yang lebih efisien dan ramah lingkungan.

Dalam hal komunikasi, pemimpin perempuan di PT Semen Indonesia menunjukkan keterampilan komunikasi yang

luar biasa dengan menggunakan komunikasi dua arah yang transparan dan empatik. Hal ini membantu membangun kepercayaan dan komitmen di antara karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Implementasi nilai-nilai AKHLAK BUMN (Adaptif, Kolaboratif, Harmonis, Loyal, Amanah, Kompeten) oleh pemimpin perempuan juga membentuk budaya perusahaan yang positif dan berintegritas. Keberlanjutan dan tanggung jawab sosial menjadi fokus utama kepemimpinan perempuan, yang sering kali menunjukkan komitmen yang kuat terhadap isu-isu lingkungan dan sosial.

Pemimpin perempuan mendorong penggunaan teknologi ramah lingkungan dan mengembangkan program CSR yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar. Namun, kepemimpinan perempuan juga menghadapi tantangan, termasuk stereotip gender dan bias dalam lingkungan kerja. Untuk mengatasi hambatan ini, perusahaan perlu meningkatkan kesadaran akan pentingnya keberagaman gender dan menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang mendukung perempuan.

Dukungan dari manajemen puncak sangat penting dalam memperkuat posisi kepemimpinan perempuan, termasuk menetapkan target keberagaman gender dan memastikan proses rekrutmen dan promosi yang adil. Penelitian ini menunjukkan bahwa

kepemimpinan perempuan memiliki dampak positif terhadap kinerja perusahaan, termasuk peningkatan kinerja keuangan dan tingkat inovasi yang lebih tinggi. Kepemimpinan perempuan yang inklusif dan kolaboratif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan kerjasama, meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

Studi kasus di PT Semen Indonesia menunjukkan bahwa program mentorship yang dirancang untuk mendukung pengembangan karir perempuan berhasil meningkatkan jumlah perempuan dalam posisi kepemimpinan dan meningkatkan kinerja individu dan tim. Untuk mendukung keberhasilan kepemimpinan perempuan, penting untuk mengatasi hambatan struktural dalam organisasi, memberikan akses terhadap pelatihan dan pengembangan yang relevan, serta membangun jaringan profesional dan dukungan yang kuat.

Dampak positif dari kepemimpinan perempuan terhadap budaya perusahaan termasuk peningkatan moral dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja perusahaan. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan teori dan praktik kepemimpinan, serta memberikan wawasan bagi perusahaan lain yang ingin meningkatkan keberagaman gender dan inklusi dalam kepemimpinan mereka.

Dukungan yang berkelanjutan dan pengembangan kepemimpinan perempuan dapat

membantu perusahaan mencapai kinerja yang lebih baik, inovasi yang lebih tinggi, dan keberlanjutan jangka panjang yang lebih kuat. Dengan komitmen terhadap nilai-nilai inklusivitas dan keberagaman, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif, inovatif, dan produktif, yang pada akhirnya mendukung pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- N., Tasya, & Studi Komunikasi Dan Penyiaran Islam Fakultas Dakwah Dan. (n.d.). *Humas Dinas Komunikasi dan Informatika Walikota Tangerang Selatan dalam membangun current image*. Performa komunikatif government public. (n.d.).
- Dewi, Y. R., & Humas Dinas Perhubungan Darat DKI Jakarta, S. (2014). *Strategi Humas Dinas Perhubungan Darat DKI Jakarta dalam mengatasi kemacetan lalu-lintas di Ibukota* (Issue 4).
- Waluyo, D. (n.d.). *Tinjauan peran government public relations era revolusi industri 4.0 untuk bersikap milenial*.
- PERFORMA KOMUNIKATIF GOVERNMENT PUBLIC. (n.d.).
- Retna Dewi, Y., & Humas Dinas Perhubungan Darat DKI Jakarta, S. (2014). *Strategi Humas Dinas Perhubungan Darat Dki Jakarta Dalam Mengatasi Kemacetan Lalu-Lintas Di Ibukota* (Issue 4).
- Strategi City Branding Jakarta Sebagai Ibukota Multikultural (Studi Deskriptif Kualitatif Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan DKI Jakarta) City Branding Strategy of Jakarta as a Multicultural Capital (Qualitative Descriptive Study at the Department of Tourism and Culture in DKI Jakarta Province). (n.d.).

- Firmaiansyah, D., & Surjanti, J. (2014). Pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan melalui inovasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 128-139.
- Hr, W. (2014). Pola Komunikasi Organisasi Antara Pimpinan Dan Karyawan dalam Membangun Kepuasan Kerja di PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Jayanti, A. A. I. D., Suci, R. P., & Mas, N. (2024). PERAN PEMAHAMAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE DALAM MEMEDIASI PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PERILAKU ETIS TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK BPD BALI. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 3(6), 2021-2056.
- Harahap, L. P. S. (2016). "Hubungan Nilai Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. BNI Syariah.
- Abdurrazaq, F., & Andriani, M. (2021, November). Pengaruh Product Placement dalam Drama Korea (Eksplorasi Peran COOI dalam Mendorong Brand Loyalty). In *Prosiding Forum Manajemen Indonesia FMI Ke-14* (Vol. 13, pp. 72-73). Forum Manajemen Indonesia.
- Akbar, A., Kurniawan, A. W., Haeruddin, M., Musa, M., Burhanuddin, B., & Mustafa, M. Y. (2021). Penguatan Jiwa Kepemimpinan Dan Kewirausahaan Pada Organisasi Karang Taruna Desa Mallasoro Kecamatan Bangkala Kabupaten Jenepono. In *Prosiding Seminar Nasional. Forum Manajemen Indonesia*.
- Mubarroq, M. C. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi: Studi kasus pada PG. Kebon Agung Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Huwaina, A., Prabawati, A., & Dewi, A. (2024). Konflik pembangunan pabrik semen di pegunungan Kendeng, Jawa Tengah (Analisis konflik tenurial menggunakan teori konflik karl marx). *Environment Conflict*, 1(1).
- Ferdyansyah, R., Basalamah, S., Gani, A., & Sinring, B. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islami, Perilaku Organisasi, Job Embeddedness Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Baubau. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1), 62-79.
- Sundari, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator: Studi di PTPN X Pabrik Gula Tjoekir (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Andini, D. M., & Rusdiana, I. (2021). Penerapan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. Petrokimia Gresik.
- Jum'ati, N., Agustina, T. S., & Widowati, P. A. (2017). Kemampuan Sosial Ekonomi dan Kualitas Keharmonisan Keluarga Pada Peserta Keluarga Berencana Vasektomi di Surabaya.
- Levyda, L., Nadya Ramadhanty, N., & Ni Luh Made Vinaya, N. L. (2015). Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Citra Merek: Studi Kasus Pada Long-Stay Guest Oakwood Premier Cozmo Jakarta. In *Seminar Nasional & Call For Paper FMI ke 7. FMI*.