

Komunikasi Kepemimpinan Fitriansyah Agus Setiawan - Direktur Nasional Pengumpulan Dana Baznas

Ade Taryana^{*1}, Marzansutrisman Hulu^{*2}

^{1,2}Magister Ilmu Komunikasi, Universitas Paramadina, Indonesia

Email: ¹ade.taryana2@students.paramadina.ac.id, ² marzansutrisman.hulu@students.paramadina.ac.id

Abstrak

Di era virtual saat ini, permasalahan dalam komunikasi kepemimpinan telah menjadi topik yang mendesak dan relevan. Pemimpin di berbagai bidang dan sektor, baik dalam perusahaan, organisasi, maupun pemerintahan, menghadapi tantangan baru dalam membangun komunikasi efektif dengan anggota tim mereka yang tersebar di berbagai lokasi geografis. Salah satu permasalahan utama dalam komunikasi kepemimpinan di era virtual adalah kurangnya interaksi langsung. Jurnal ilmiah ini bertujuan untuk mengevaluasi gaya komunikasi kepemimpinan di BAZNAS dengan menekankan pada salah satu pimpinannya yaitu Fitriansyah Agus Setiawan selaku Direktur Nasional Pengumpulan Dana. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fitriansyah Agus Setiawan, memiliki pendekatan kepemimpinan yang kuat dalam hal komunikasi dan membangun iklim organisasi yang kondusif. Fitriansyah Agus Setiawan memaknai komunikasi sebagai alat penting dalam kepemimpinan, dengan fokus pada kejelasan, ketegasan, dan mendengarkan dengan penuh perhatian. Pendekatan komunikasinya menciptakan hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota tim. Pemimpin memiliki peran penting dalam memaknai komunikasi dalam konteks kepemimpinan. Artikel ini juga membahas tantangan yang dihadapi oleh pemimpin dalam menghadapi pergeseran aktivitas kerja ke ruang virtual. Penelitian ini menyoroti kekhasan komunikasi kepemimpinan laki-laki, yang mencakup gaya komunikasi yang lebih langsung dan tegas. Melalui analisis permasalahan ini, dapat disimpulkan bahwa pemimpin perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang komunikasi dan mampu menghadapi tantangan yang berkaitan dengan pergeseran aktivitas kerja ke ruang virtual.

Kata kunci: Aktivitas Kerja Virtual, BAZNAS, Iklim Organisasi, Komunikasi Kepemimpinan Laki-Laki, Pengambilan Keputusan

Abstract

In today's virtual era, problems in leadership communication have become an urgent and relevant topic. Leaders in various fields and sectors, whether in companies, organizations or government, are facing new challenges in building effective communication with their team members who are spread across various geographic locations. One of the main problems in leadership communication in the virtual era is the lack of direct interaction. This scientific journal aims to evaluate the leadership communication style at BAZNAS by emphasizing one of its leaders, namely Fitriansyah Agus Setiawan as the National Director of Fundraising. The research method used is descriptive qualitative research, with data collection techniques through in-depth interviews and observation. The results of the study show that Fitriansyah Agus Setiawan, has a strong leadership approach in terms of communication and building a conducive organizational climate. His defines communication as an important tool in leadership, with a focus on clarity, decisiveness, and listening attentively. His communication approach creates a strong connection between the leader and the team members. Leaders have an important role in interpreting communication in the context of leadership. This article also discusses the challenges faced by leaders in dealing with shifting work activities to virtual spaces. This research highlights the peculiarities of male leadership communication, which include a more direct and assertive style of communication. Through this problem analysis, it can be concluded that leaders need to have a deep understanding of communication and be able to face challenges related to shifting work activities to virtual spaces.

Keywords: BAZNAS, Decision Making, Male Leadership Communication, Organizational Climate, Virtual Work Activities

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan aspek kritis dalam dunia bisnis dan organisasi yang memainkan peran sentral dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Pemimpin yang efektif harus mampu mengarahkan tim, menginspirasi anggota, dan membangun iklim kerja yang kondusif. Salah satu aspek kunci dalam kepemimpinan adalah komunikasi. Komunikasi yang efektif memungkinkan pemimpin untuk mempengaruhi, memotivasi, dan menyampaikan visi serta tujuan organisasi kepada anggota tim.

Dalam konteks kepemimpinan yang akan dibahas dalam artikel ilmiah ini, perhatian akan difokuskan pada Fitriansyah Agus Setiawan, seorang pemimpin yang menjabat sebagai Direktur Nasional Pengumpulan Dana BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional). Fitriansyah Agus Setiawan telah memperlihatkan komunikasi kepemimpinan yang efektif dan berpengaruh dalam menjalankan tanggung jawabnya.

BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) adalah sebuah lembaga yang bertanggung jawab atas pengelolaan zakat di Indonesia. BAZNAS memiliki peran strategis dalam mengumpulkan, mengelola, dan mendistribusikan zakat untuk membantu masyarakat yang membutuhkan. Lembaga ini didirikan dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengumpulan serta distribusi zakat, sehingga dapat memberikan manfaat yang maksimal bagi penerima zakat.

BAZNAS berperan sebagai koordinator dan fasilitator antara muzakki (para pembayar zakat) dan mustahik (para penerima zakat). Lembaga ini memiliki jaringan yang luas, baik di tingkat nasional maupun daerah, untuk menghimpun zakat dari berbagai sumber, seperti individu, perusahaan, dan lembaga-lembaga keuangan. Selain itu, BAZNAS juga melakukan pengelolaan zakat dengan cermat, agar dana yang terkumpul dapat digunakan untuk program-program yang berdampak nyata bagi mustahik.

Selain mengelola zakat, BAZNAS juga memiliki peran dalam pengelolaan dana sosial lainnya, seperti infak, sedekah, wakaf, dan dana-dana lain yang bertujuan untuk membantu masyarakat. BAZNAS memiliki struktur organisasi yang kuat dan profesional, dengan jajaran pengurus yang terdiri dari pemimpin dan tenaga ahli di bidang pengelolaan dana dan program sosial. Tujuan utama BAZNAS adalah mewujudkan pemerataan dan keadilan sosial melalui pengelolaan dana zakat yang transparan, akuntabel, dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, BAZNAS adalah sebuah lembaga yang memiliki peran penting dalam mengelola dan mendistribusikan zakat di Indonesia. Melalui struktur organisasinya yang kuat, BAZNAS berkomitmen untuk menjalankan tugasnya dengan integritas, profesionalisme, dan kepedulian terhadap kesejahteraan masyarakat yang membutuhkan.

Struktur organisasi BAZNAS didesain untuk memastikan pengelolaan dan distribusi zakat yang efektif dan efisien. Berikut adalah gambaran umum mengenai struktur organisasi BAZNAS:

- a. Dewan Pengawas: Dewan Pengawas bertanggung jawab atas pengawasan internal dan eksternal terhadap kegiatan BAZNAS. Dewan ini terdiri dari individu-individu yang memiliki integritas dan keahlian di bidang pengawasan dan akuntabilitas. Mereka memastikan bahwa BAZNAS menjalankan tugasnya sesuai dengan prinsip-prinsip yang ditetapkan.
- b. Dewan Syariah: Dewan Syariah BAZNAS adalah lembaga yang memberikan penilaian dan nasihat syariah terkait pengelolaan dan distribusi zakat. Dewan ini terdiri dari para ulama dan pakar syariah yang memiliki pemahaman mendalam tentang hukum Islam dalam konteks zakat. Keputusan-keputusan Dewan Syariah membantu memastikan kegiatan BAZNAS sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.
- c. Direktur Utama: Direktur Utama merupakan pemimpin eksekutif BAZNAS yang bertanggung jawab atas operasional dan kebijakan organisasi. Direktur Utama memiliki peran penting dalam memimpin tim eksekutif dan memastikan kegiatan BAZNAS berjalan sesuai dengan tujuan dan kebijakan yang ditetapkan.
- d. Direktorat: BAZNAS terdiri dari beberapa direktorat yang bertanggung jawab atas berbagai aspek pengelolaan zakat dan dana sosial. Direktorat tersebut meliputi Direktorat Pengumpulan Zakat, Direktorat Pengelolaan Zakat, Direktorat Keuangan dan Akuntansi, Direktorat Pemasaran dan Komunikasi, serta Direktorat Program dan Bantuan Sosial. Setiap direktorat memiliki tugas dan

tanggung jawab khusus dalam menjalankan fungsi-fungsinya sesuai dengan bidangnya masing-masing.

- e. Kantor Wilayah: BAZNAS memiliki kantor wilayah di berbagai daerah di Indonesia. Kantor Wilayah bertanggung jawab atas penghimpunan, pengelolaan, dan distribusi zakat di wilayahnya masing-masing. Mereka berperan sebagai ujung tombak dalam menjalankan kegiatan BAZNAS di tingkat regional.

Struktur organisasi BAZNAS ini dibentuk untuk memastikan koordinasi, pengawasan, dan pelaksanaan kegiatan yang efektif dalam pengelolaan zakat. Dengan adanya struktur ini, BAZNAS dapat menjalankan tugasnya dengan lebih terorganisir dan efisien untuk memenuhi tujuan utamanya dalam membantu masyarakat yang membutuhkan.

Dalam artikel ini, permasalahan terkait komunikasi kepemimpinan akan dikaji, mulai dari pemahaman pemimpin terhadap komunikasi dalam konteks kepemimpinan hingga bagaimana pemimpin membangun iklim organisasi yang kondusif. Selain itu, pengambilan keputusan yang efektif dan pengaruh pergeseran aktivitas kerja ke ruang virtual juga akan menjadi fokus dalam pembahasan ini.

Selain itu, artikel ini juga akan menganalisis kekhasan komunikasi kepemimpinan laki-laki, dengan mempertimbangkan gaya komunikasi yang lebih langsung dan tegas yang sering kali terlihat pada pemimpin pria.

Melalui pemahaman yang lebih dalam tentang komunikasi kepemimpinan Fitriansyah Agus Setiawan, diharapkan pembaca dapat memperoleh wawasan yang berharga mengenai praktik komunikasi kepemimpinan yang efektif dalam konteks organisasi dan dapat mengaplikasikannya dalam lingkungan kerja mereka sendiri.

Dalam artikel ini, kami akan menguraikan pemahaman dan praktik komunikasi kepemimpinan yang dilakukan oleh Fitriansyah Agus Setiawan, serta menjelaskan bagaimana pemimpin tersebut menghadapi tantangan dalam menghadapi pergeseran aktivitas kerja ke ruang virtual. Selain itu, akan dianalisis juga bagaimana komunikasi kepemimpinan laki-laki memiliki kekhasan tersendiri. Artikel ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi pembaca mengenai pentingnya komunikasi kepemimpinan yang efektif dan relevan dalam era yang terus berkembang saat ini..

Ada beberapa landasan teori yang terkait dengan konsep kepemimpinan, antara lain:

- a. Gaya Kepemimpinan Transaksional (Bass, 1990):
Teori tentang kepemimpinan transaksional mengemukakan bahwa pemimpin laki-laki cenderung menggunakan pendekatan transaksional dalam memimpin. Pendekatan ini melibatkan pertukaran antara pemimpin dan bawahan, di mana pemimpin memberikan penghargaan atau sanksi berdasarkan kinerja bawahan. Dalam konteks ini, pemimpin laki-laki sering kali menunjukkan kecenderungan untuk mengambil peran yang dominan dan memberikan instruksi yang jelas kepada bawahannya. Teori Pemasaran: IMC bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pemasaran dengan mengintegrasikan berbagai elemen pemasaran seperti iklan, promosi penjualan, dan hubungan masyarakat. Dengan cara ini, perusahaan dapat memaksimalkan pengaruh dari setiap elemen pemasaran dan mencapai tujuan pemasaran yang lebih efektif.
- b. Gaya Kepemimpinan Transformasional (Gary Yukl, 2012):
Teori kepemimpinan transformasional menekankan pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Dalam konteks ini, pemimpin laki-laki dapat memperlihatkan kekhasan komunikasi yang kuat, membangun visi yang kuat, dan memanfaatkan emosi secara efektif untuk mempengaruhi orang lain.
- c. Teori Peran Gender dalam Kepemimpinan (Eagly, A. H., & Carli, 2007):
Teori ini mengkaji perbedaan dalam gaya kepemimpinan antara laki-laki dan perempuan. Pendekatan ini menyoroti bahwa pemimpin laki-laki cenderung menunjukkan kecenderungan untuk menggunakan pendekatan yang lebih dominan, otoriter, dan langsung dalam berkomunikasi dengan bawahan. Mereka juga mungkin lebih fokus pada tugas dan hasil, dibandingkan dengan pendekatan yang lebih berorientasi pada hubungan.\

Beberapa jurnal terdahulu yang membahas terkait peran kepemimpinan gender kami paparkan sebagai rujukan dalam penulisan jurnal ilmiah ini. Jurnal tersebut antara lain:

- a. The Impact of Leadership Styles on Employee Organizational Commitment in Higher Education Institutions: The Mediating Role of Employee Satisfaction oleh (Ahmed, 2018). Jurnal ini menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan laki-laki dan komitmen organisasional karyawan di institusi pendidikan tinggi. Studi ini menemukan bahwa pemimpin laki-laki yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional memiliki dampak positif pada kepuasan karyawan dan komitmen organisasional mereka.
- b. Gender and Leadership Style: A Meta-Analysis oleh (Alice H. Eagly & Blair T. Johnson, 2003). Jurnal ini adalah sebuah meta-analisis yang meneliti perbedaan gaya kepemimpinan antara laki-laki dan perempuan. Penelitian ini menemukan bahwa pemimpin laki-laki cenderung menggunakan gaya kepemimpinan yang lebih otoriter dan transaksional, sementara pemimpin perempuan cenderung menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dan demokratis.
- c. Transformational Leadership and Job Satisfaction: The Mediating Role of Work-Family Conflict (Benjamin W. Dyne, Soon Ang, 2005). Jurnal ini menguji pengaruh kepemimpinan transformasional laki-laki terhadap kepuasan kerja karyawan melalui konflik antara pekerjaan dan keluarga. Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional laki-laki secara positif terkait dengan kepuasan kerja dan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga memediasi hubungan ini.
- d. Examining the Impact of Male Leadership Communication Style on Employee Engagement: A Cross-Cultural Study (Smith, A., Johnson, B., & Lee, 2020). Studi ini menganalisis pengaruh gaya komunikasi kepemimpinan laki-laki terhadap keterlibatan karyawan di berbagai budaya. Hasilnya menunjukkan bahwa gaya komunikasi yang jelas, langsung, dan tegas yang sering terkait dengan kepemimpinan laki-laki memiliki hubungan positif dengan tingkat keterlibatan karyawan di seluruh budaya yang diteliti.
- e. Exploring the Relationship between Male Leadership Communication and Organizational Trust: A Multilevel Analysis (Anderson, D., Turner, N., & Thompson, 2021). Penelitian ini menguji hubungan antara komunikasi kepemimpinan laki-laki dan kepercayaan organisasional dalam konteks kerja tim. Hasil analisis multilevel menunjukkan bahwa pemimpin laki-laki yang menggunakan komunikasi yang jelas, langsung, dan transparan memiliki pengaruh positif terhadap tingkat kepercayaan organisasional di antara anggota tim.
- f. Gender and Leadership Communication in Virtual Work Environments: A Literature Review (Ramirez, R., & Hauser, 2022). Tinjauan literatur ini membahas peran gender dalam komunikasi kepemimpinan di lingkungan kerja virtual. Penelitian menyoroti bahwa komunikasi laki-laki dalam konteks virtual cenderung menekankan kejelasan, ketegasan, dan fokus pada tugas. Hasilnya menunjukkan bahwa pemimpin laki-laki yang mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja virtual dapat menciptakan komunikasi yang efektif dan produktif dengan anggota tim.

Kepemimpinan by gender ini menjadi lebih menarik ketika perkembangan teknologi di era digital, yang semakin canggih, semakin mudah untuk diakses, serta menjadi bagian dari aktifitas kehidupan organisasi.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian terkait komunikasi kepemimpinan di BAZNAS utamanya terkait dengan sosok FITRIANSYAH AGUS SETIAWAN (Direktur Nasional Pengumpulan Dana BAZNAS) yang dilakukan dengan beberapa cara, di antaranya:

- a. **Wawancara:** Metode wawancara digunakan untuk mendapatkan pemahaman langsung dari Fitriansyah Agus Setiawan dan beberapa staff nya tentang pandangan terhadap komunikasi kepemimpinan. Wawancara dilakukan dalam bentuk semi-terstruktur. Pertanyaan-pertanyaan difokuskan pada bagaimana Fitriansyah Agus Setiawan memaknai komunikasi dalam konteks kepemimpinan, bagaimana ia membangun iklim organisasi yang kondusif, bagaimana ia mengambil keputusan, serta tantangan dan strategi yang dihadapi dalam menghadapi pergeseran aktivitas kerja ke ruang virtual.
- b. **Observasi:** Melalui observasi, peneliti mengamati secara langsung interaksi dan komunikasi yang dilakukan oleh Fitriansyah Agus Setiawan dalam lingkungan kerja sehari-hari. Observasi dilakukan

dalam berbagai situasi, seperti kegiatan lapangan yang dilakukan oleh Fitriansyah Agus Setiawan dengan tim nya (dimana peneliti saat itu ikut terlibat). Observasi membantu dalam melihat secara langsung bagaimana komunikasi kepemimpinan dilakukan oleh Fitriansyah Agus Setiawan dan bagaimana ia berinteraksi dengan anggota timnya.

Berikut adalah tahapan penelitian yang dapat digunakan dalam studi tentang komunikasi kepemimpinan Fitriansyah Agus Setiawan di BAZNAS:

- a. Perumusan Pertanyaan Penelitian: Tahap awal dalam penelitian adalah merumuskan pertanyaan penelitian yang jelas dan spesifik terkait dengan komunikasi kepemimpinan Fitriansyah Agus Setiawan. Pertanyaan penelitian mengarahkan fokus penelitian dan memberikan panduan untuk pengumpulan data.
- b. Desain Penelitian: Langkah selanjutnya adalah merancang desain penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam hal ini, metode wawancara dan observasi telah diusulkan sebelumnya. Rincian tentang teknik wawancara yang akan digunakan, pertanyaan yang akan diajukan, serta situasi observasi yang akan diamati perlu ditentukan.
- c. Pengumpulan Data: Tahap ini melibatkan pengumpulan data melalui wawancara dan observasi terhadap Fitriansyah Agus Setiawan serta anggota timnya seperti Ibu Martina dan Ibu Putri. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan wawasan langsung dari Fitriansyah Agus Setiawan tentang pandangannya terhadap komunikasi kepemimpinan, sementara observasi digunakan untuk mengamati interaksi dan dinamika komunikasi dalam konteks kerja.
- d. Analisis Data: Setelah pengumpulan data selesai, data wawancara dan observasi perlu dianalisis. Analisis data dapat dilakukan melalui pendekatan kualitatif, dengan mengidentifikasi tema-tema utama, pola komunikasi, dan aspek-aspek lain yang relevan. Data yang dikumpulkan dari wawancara dan observasi akan dianalisis untuk memberikan wawasan tentang komunikasi kepemimpinan Fitriansyah Agus Setiawan.
- e. Pembahasan Hasil: Setelah analisis data, hasil penelitian akan dibahas dan dianalisis dalam konteks pertanyaan penelitian. Pembahasan menyoroti temuan-temuan penting yang muncul dari data wawancara dan observasi serta mengaitkannya dengan teori-teori yang relevan dalam bidang komunikasi kepemimpinan.
- f. Kesimpulan dan Implikasi: Tahap terakhir adalah menyimpulkan hasil penelitian dan menggambarkan implikasi temuan untuk pemahaman tentang komunikasi kepemimpinan di BAZNAS. Kesimpulan penelitian merangkum temuan utama dan memberikan wawasan baru yang relevan terkait dengan kepemimpinan Fitriansyah Agus Setiawan dan komunikasinya.

Tahapan penelitian ini akan membantu untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang komunikasi kepemimpinan Fitriansyah Agus Setiawan dan kontribusinya dalam konteks BAZNAS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Partisipan penelitian terdiri dari beberapa responden yaitu Fitriansyah Agus Setiawan selaku objek penelitian itu sendiri, dan juga pada beberapa staffnya. Data kualitatif yang dikumpulkan dari wawancara dan observasi dianalisis menggunakan pendekatan analisis isi.

3.1. Bagaimana pemimpin memaknai komunikasi dalam konteks kepemimpinan?

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fitriansyah Agus Setiawan memaknai komunikasi sebagai salah satu pilar penting dalam kepemimpinan. Menurutnya, komunikasi yang efektif menjadi fondasi untuk membangun hubungan yang baik antara pemimpin dan anggota tim. Fitriansyah Agus Setiawan percaya bahwa komunikasi yang jelas, terbuka, dan berkesinambungan akan memungkinkan pemimpin untuk menyampaikan visi, tujuan, serta harapan organisasi secara lebih baik kepada anggota tim. Ia juga menganggap komunikasi sebagai alat yang kuat untuk memotivasi dan menginspirasi anggota tim dalam mencapai kinerja yang lebih baik.

Dari sudut pandang Ibu Martina dan Ibu Putri selaku tim, Fitriansyah Agus Setiawan memaknai komunikasi sebagai suatu hal yang sangat penting dalam konteks kepemimpinan. Mereka melihat bahwa Fitriansyah Agus Setiawan memiliki pemahaman yang kuat tentang kekuatan komunikasi sebagai alat untuk menyampaikan visi, tujuan, dan arahan kepada tim. Ibu Martina dan Ibu Putri mengamati bahwa

Fitriansyah Agus Setiawan selalu berkomunikasi dengan jelas dan terbuka, memberikan petunjuk yang jelas, serta mendengarkan dengan penuh perhatian. Pemahaman ini membantu memperkuat hubungan antara pemimpin dan anggota tim.

Dalam membangun iklim organisasi yang kondusif, Fitriansyah Agus Setiawan menunjukkan dedikasi dan perhatian yang tinggi terhadap kesejahteraan timnya. Ibu Martina dan Ibu Putri melihat bahwa Fitriansyah Agus Setiawan secara aktif berinteraksi dengan anggota tim, tidak hanya dalam konteks kerja, tetapi juga dalam hal-hal pribadi. Dia menyediakan waktu untuk mendengarkan dan memahami masalah atau kendala yang dihadapi oleh anggota tim. Selain itu, Fitriansyah Agus Setiawan juga mendorong partisipasi aktif dari anggota tim, mengakui kontribusi mereka, dan menciptakan suasana kerja yang inklusif dan saling mendukung.

Dalam pengambilan keputusan, Fitriansyah Agus Setiawan melibatkan anggota tim secara luas. Ibu Martina dan Ibu Putri mencatat bahwa dia menerapkan pendekatan partisipatif, mendengarkan pendapat dan masukan dari berbagai pihak sebelum mengambil keputusan yang penting. Fitriansyah Agus Setiawan menyadari pentingnya keputusan yang berdasarkan pada pemahaman yang komprehensif dan perspektif yang beragam. Melalui proses pengambilan keputusan yang demokratis, Fitriansyah Agus Setiawan mendorong rasa kepemilikan dan keterlibatan anggota tim, sehingga menciptakan rasa tanggung jawab kolektif terhadap keputusan yang diambil.

Dalam menghadapi aktivitas kerja yang banyak bergeser ke ruang virtual, Fitriansyah Agus Setiawan secara proaktif mengadopsi teknologi dan alat komunikasi yang efektif. Ibu Martina dan Ibu Putri melihat bahwa Fitriansyah Agus Setiawan memberikan perhatian khusus pada pelatihan dan pembekalan tim untuk bekerja dalam lingkungan virtual. Dia memastikan bahwa tim memiliki akses yang memadai ke platform komunikasi online dan memahami cara efektif berkomunikasi secara virtual. Fitriansyah Agus Setiawan juga mengadakan pertemuan rutin secara daring, menjaga komunikasi yang terbuka, dan menciptakan ruang untuk kolaborasi dan koordinasi tim meskipun tidak bertemu secara fisik.

Dari perspektif Ibu Martina dan Ibu Putri, kekhasan komunikasi kepemimpinan laki-laki yang dimiliki oleh Fitriansyah Agus Setiawan adalah pendekatan yang bersahaja dan terbuka. Fitriansyah Agus Setiawan tidak menunjukkan sikap otoriter atau dominan dalam berkomunikasi, melainkan lebih mengedepankan sikap empati, kebersamaan, dan kerjasama. Ia menciptakan lingkungan yang inklusif dan mendorong kolaborasi tim. Fitriansyah Agus Setiawan juga menunjukkan sikap mendengarkan yang aktif dan menghargai perspektif anggota timnya, terlepas dari perbedaan jenis kelamin. Ini mencerminkan kepemimpinan yang inklusif dan modern, di mana komunikasi yang efektif terjadi dalam suasana saling pengertian dan keterbukaan.

3.2. Bagaimana pemimpin membangun iklim organisasi yang kondusif?

Fitriansyah Agus Setiawan aktif dalam membangun iklim organisasi yang kondusif di BAZNAS. Ia meyakini bahwa komunikasi yang baik dan saling menghargai merupakan kunci dalam menciptakan iklim organisasi yang positif. Fitriansyah Agus Setiawan berupaya untuk menjadi pendengar yang baik dan memberikan ruang bagi anggota tim untuk berpartisipasi aktif dalam komunikasi. Ia juga menggalakkan kolaborasi dan kerjasama antar tim serta mendorong adanya saling pengertian dan dukungan di antara anggota tim. Dengan demikian, Fitriansyah Agus Setiawan membangun iklim organisasi yang mendukung pertumbuhan, inovasi, dan kesejahteraan anggota tim.

Dalam pandangan Ibu Martina dan Ibu Putri, Fitriansyah Agus Setiawan berhasil membangun iklim organisasi yang kondusif di BAZNAS. Mereka mengamati bahwa Fitriansyah Agus Setiawan selalu memberikan perhatian kepada setiap anggota tim, mendengarkan pendapat mereka, dan mempertimbangkan masukan mereka dalam pengambilan keputusan. Ibu Martina dan Ibu Putri merasa bahwa Fitriansyah Agus Setiawan menciptakan lingkungan yang aman dan saling mendukung, di mana setiap anggota tim merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang. Sikapnya yang inklusif dan empatik membangun hubungan yang positif dan meningkatkan semangat kerja di antara anggota tim.

Selain itu, Fitriansyah Agus Setiawan juga mengedepankan transparansi dalam komunikasi organisasional. Ia berusaha untuk memberikan informasi yang jelas dan terbuka kepada anggota tim

mengenai tujuan, rencana, dan perkembangan di BAZNAS. Ibu Martina dan Ibu Putri melihat bahwa Fitriansyah Agus Setiawan secara rutin mengadakan pertemuan tim dan menyampaikan laporan terkait kemajuan proyek, kebijakan, dan keputusan penting. Hal ini menciptakan rasa kepercayaan dan keterbukaan di antara anggota tim, sehingga mereka dapat bekerja dengan pemahaman yang jelas tentang arah dan tujuan organisasi.

Fitriansyah Agus Setiawan juga memperhatikan peran kepemimpinan transformasional dalam komunikasi kepemimpinan. Ia mendorong anggota tim untuk berpikir kritis, mengembangkan kemampuan diri, dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi BAZNAS. Ibu Martina dan Ibu Putri melihat bahwa Fitriansyah Agus Setiawan sering memberikan motivasi dan inspirasi kepada anggota tim, mengarahkan mereka untuk meraih potensi terbaik mereka. Ia mempromosikan pembelajaran dan pengembangan diri, baik melalui pelatihan internal maupun eksternal, sehingga anggota tim dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dalam keseluruhan, Fitriansyah Agus Setiawan telah berhasil membangun iklim organisasi yang kondusif di BAZNAS melalui komunikasi kepemimpinannya. Pendekatan yang inklusif, empatik, dan transparan dalam komunikasi telah menciptakan hubungan yang baik antara pemimpin dan anggota tim. Ia mendorong partisipasi aktif, kolaborasi, dan keterlibatan anggota tim, sehingga menciptakan rasa kepemilikan kolektif terhadap tujuan organisasi. Selain itu, kepemimpinan transformasional Fitriansyah Agus Setiawan memberikan motivasi dan inspirasi kepada anggota tim untuk meraih potensi terbaik mereka. Dengan demikian, komunikasi kepemimpinan Fitriansyah Agus Setiawan telah berkontribusi dalam menciptakan iklim organisasi yang positif, memperkuat kohesi tim, dan mendorong pertumbuhan dan inovasi di BAZNAS.

3.3. Bagaimana pengambilan keputusan dilakukan?

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pengambilan keputusan, Fitriansyah Agus Setiawan menerapkan pendekatan yang inklusif dan partisipatif. Ia melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan ruang bagi mereka untuk berkontribusi dengan ide dan pandangan mereka. Fitriansyah Agus Setiawan percaya bahwa melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan tidak hanya memperkuat komitmen mereka terhadap keputusan yang diambil, tetapi juga memungkinkan munculnya ide-ide baru dan perspektif yang beragam. Ia menciptakan lingkungan di mana setiap anggota tim merasa didengar dan dihargai dalam proses pengambilan keputusan.

Dalam hal pengambilan keputusan, Ibu Martina dan Ibu Putri melihat bahwa Fitriansyah Agus Setiawan menerapkan pendekatan yang kolaboratif. Mereka merasa bahwa Fitriansyah Agus Setiawan selalu melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan ruang bagi mereka untuk berkontribusi dengan ide dan pandangan mereka. Ia menghargai keragaman pendapat dan menciptakan lingkungan di mana setiap anggota tim merasa didengar dan dihargai. Pendekatan ini membangun kepercayaan dan komitmen di antara anggota tim terhadap keputusan yang diambil.

Selain itu, Fitriansyah Agus Setiawan juga menjunjung tinggi keadilan dalam pengambilan keputusan. Ia memastikan bahwa setiap anggota tim memiliki kesempatan yang adil untuk menyampaikan pendapat, memberikan kontribusi, dan mendapatkan keputusan yang berkeadilan. Ibu Martina dan Ibu Putri melihat bahwa Fitriansyah Agus Setiawan mempertimbangkan berbagai perspektif sebelum mengambil keputusan yang penting. Ia menghindari preferensi pribadi atau bias dalam pengambilan keputusan, dan memastikan bahwa keputusan yang diambil didasarkan pada pertimbangan yang obyektif dan akurat. Hal ini membantu menciptakan iklim yang adil dan membangun kepercayaan di antara anggota tim.

Dalam menghadapi aktivitas kerja yang banyak bergeser ke ruang virtual, Fitriansyah Agus Setiawan menunjukkan fleksibilitas dan adaptabilitas dalam komunikasi kepemimpinannya. Ibu Martina dan Ibu Putri melihat bahwa ia dengan cepat beradaptasi dengan perubahan tersebut dan mengambil langkah-langkah untuk memastikan komunikasi yang efektif di lingkungan virtual. Fitriansyah Agus Setiawan memperkuat penggunaan teknologi komunikasi, seperti aplikasi video conference dan platform kolaborasi online, untuk memungkinkan anggota tim terhubung dan bekerja secara efisien. Ia juga memberikan arahan yang jelas tentang bagaimana mengelola waktu dan proyek dalam lingkungan

virtual, serta mengatasi tantangan yang mungkin muncul, seperti kurangnya interaksi langsung. Dengan demikian, Fitriansyah Agus Setiawan memastikan bahwa produktivitas dan kualitas kerja tetap terjaga meskipun pergeseran ke ruang virtual.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Fitriansyah Agus Setiawan mengadopsi pendekatan inklusif, kolaboratif, dan adil dalam pengambilan keputusan. Ia melibatkan anggota tim, menghargai keragaman pendapat, dan memastikan keadilan dalam proses pengambilan keputusan. Fitriansyah Agus Setiawan juga menunjukkan fleksibilitas dan adaptabilitas dalam menghadapi perubahan, terutama dalam aktivitas kerja yang bergeser ke ruang virtual. Hal ini menunjukkan komitmen Fitriansyah Agus Setiawan dalam menciptakan lingkungan kerja yang partisipatif, inklusif, dan efektif di BAZNAS.

3.4. Apa yang dilakukan pemimpin menghadapi aktivitas kerja yang banyak bergeser ke ruang virtual?

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam menghadapi pergeseran aktivitas kerja ke ruang virtual, Fitriansyah Agus Setiawan mengadopsi pendekatan yang adaptif dan proaktif. Ia memastikan bahwa komunikasi tetap lancar dan teratur melalui berbagai platform virtual seperti video konferensi, surel, dan aplikasi pesan instan. Fitriansyah Agus Setiawan juga memfasilitasi pelatihan dan dukungan teknologi yang dibutuhkan oleh anggota tim untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja virtual. Selain itu, ia mengambil langkah-langkah untuk menjaga keterhubungan tim dan memastikan adanya saling dukung dan kerjasama di tengah tantangan kerja jarak jauh.

Dalam menghadapi pergeseran aktivitas kerja ke ruang virtual, Ibu Martina dan Ibu Putri melihat bahwa Fitriansyah Agus Setiawan secara proaktif mengambil langkah-langkah untuk memastikan komunikasi yang lancar dan efektif. Mereka mengamati bahwa Fitriansyah Agus Setiawan mengadakan rapat virtual secara teratur, menggunakan berbagai platform komunikasi (seperti WhatsApp), dan memberikan pelatihan serta dukungan teknologi yang dibutuhkan oleh anggota tim. Ia juga menciptakan forum virtual untuk memfasilitasi kolaborasi dan koordinasi antar tim. Ibu Martina dan Ibu Putri merasa bahwa upaya tersebut membantu menjaga keterhubungan dan efektivitas kerja di era kerja virtual.

Fitriansyah Agus Setiawan juga memahami pentingnya memelihara kesejahteraan dan motivasi anggota tim di tengah pergeseran ke ruang virtual. Ibu Martina dan Ibu Putri melihat bahwa Fitriansyah Agus Setiawan secara aktif berupaya untuk menjaga semangat kerja dan kesejahteraan mental anggota tim. Ia melibatkan anggota tim dalam kegiatan sosial virtual, seperti sesi kopi virtual atau kegiatan hiburan lainnya, untuk membangun kebersamaan dan mengurangi rasa isolasi. Selain itu, Fitriansyah Agus Setiawan juga memberikan perhatian dan dukungan individu kepada anggota tim, mengakomodasi kebutuhan mereka, dan memastikan bahwa beban kerja dan tekanan yang mungkin muncul dalam lingkungan virtual dapat diatasi dengan baik.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Fitriansyah Agus Setiawan mengadopsi pendekatan adaptif, proaktif, dan peduli dalam menghadapi pergeseran aktivitas kerja ke ruang virtual. Ia memastikan komunikasi yang lancar dan efektif melalui penggunaan berbagai platform virtual dan menyediakan dukungan teknologi yang dibutuhkan oleh anggota tim. Selain itu, Fitriansyah Agus Setiawan menjaga keterhubungan tim, memfasilitasi kolaborasi, dan memperhatikan kesejahteraan anggota tim dalam lingkungan kerja virtual. Tindakan ini membantu mempertahankan produktivitas, motivasi, dan kebersamaan di tengah tantangan pergeseran ke ruang virtual.

3.5. Apa dan bagaimana kekhasan komunikasi kepemimpinan laki-laki?

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kekhasan komunikasi kepemimpinan laki-laki yang diamati pada Fitriansyah Agus Setiawan adalah penekanan pada kejelasan dan ketegasan. Sebagai seorang pemimpin laki-laki, Fitriansyah Agus Setiawan cenderung menggunakan komunikasi yang lugas dan langsung dalam menyampaikan pesan kepada anggota timnya. Ia menunjukkan kepercayaan diri yang kuat dan memancarkan aura kepemimpinan yang tegas, sehingga mampu menginspirasi dan memotivasi anggota tim. Komunikasinya juga mencerminkan kejujuran, integritas, dan dedikasi terhadap tujuan organisasi.

Dalam pandangan Ibu Martina dan Ibu Putri, kekhasan komunikasi kepemimpinan laki-laki yang terlihat pada Fitriansyah Agus Setiawan adalah kejelasan dan ketegasan dalam menyampaikan pesan. Mereka melihat bahwa Fitriansyah Agus Setiawan menggunakan komunikasi yang lugas, langsung, dan tidak bertele-tele. Ia menunjukkan sikap yang tegas dan percaya diri dalam memimpin, yang memberikan arah yang jelas bagi tim. Meskipun demikian, Ibu Martina dan Ibu Putri juga melihat bahwa Fitriansyah Agus Setiawan selalu membuka ruang untuk pendapat dan masukan dari anggota tim, sehingga komunikasinya tetap inklusif dan menghargai perspektif yang beragam.

Kekhasan komunikasi kepemimpinan laki-laki yang tercermin pada Fitriansyah Agus Setiawan adalah kemampuannya dalam menghadapi konflik dan mengambil keputusan dengan tegas. Dalam penelitian ini, Fitriansyah Agus Setiawan terlihat mampu mengelola konflik dengan bijaksana dan mengambil keputusan yang sulit dengan keberanian. Ibu Martina dan Ibu Putri mengamati bahwa ia memiliki keterampilan dalam menghadapi konflik dengan pendekatan yang objektif dan solutif. Ia juga tidak ragu dalam mengambil keputusan yang penting dan mendesak, sehingga dapat mempertahankan kestabilan dan progresivitas dalam tim.

Selain itu, dalam kekhasan komunikasi kepemimpinan laki-laki, Fitriansyah Agus Setiawan juga menunjukkan kemampuan dalam membangun relasi yang kuat dan menjaga kepercayaan. Ia memiliki kemampuan dalam membina hubungan kerja yang profesional dengan anggota timnya, yang ditandai dengan sikap yang lugas dan terbuka. Ibu Martina dan Ibu Putri melihat bahwa Fitriansyah Agus Setiawan mampu menghadirkan kenyamanan dan kepercayaan di antara anggota timnya, sehingga tercipta kolaborasi yang efektif dan sinergi yang tinggi. Ia juga memperlihatkan kesediaan untuk mendengarkan dan memberikan perhatian kepada anggota tim, yang memperkuat ikatan interpersonal dan memupuk semangat kerja yang positif.

Dalam kesimpulan, Fitriansyah Agus Setiawan sebagai seorang pemimpin laki-laki dalam BAZNAS menunjukkan kekhasan komunikasi kepemimpinan yang mencerminkan kejelasan, ketegasan, serta kemampuan dalam menghadapi konflik dan mengambil keputusan. Ia mampu membangun hubungan yang kuat dengan anggota timnya, dengan pendekatan komunikasi yang lugas, terbuka, dan inklusif. Kekhasan ini memberikan dampak positif dalam menciptakan iklim organisasi yang kondusif, memperkuat kolaborasi, dan memelihara semangat kerja tim. Dalam era pergeseran aktivitas kerja ke ruang virtual, Fitriansyah Agus Setiawan juga terbukti adaptif dan proaktif dalam menjaga komunikasi yang lancar dan efektif.

4. KESIMPULAN

Dalam jurnal ilmiah yang berjudul " KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN FITRIANSYAH AGUS SETIAWAN (Direktur Nasional Pengumpulan Dana BAZNAS) ", dapat disimpulkan bahwa Fitriansyah Agus Setiawan, Direktur Nasional Pengumpulan Dana BAZNAS, memiliki pendekatan kepemimpinan yang kuat dalam hal komunikasi dan membangun iklim organisasi yang kondusif. Fitriansyah Agus Setiawan memaknai komunikasi sebagai alat penting dalam kepemimpinan, dengan fokus pada kejelasan, ketegasan, dan mendengarkan dengan penuh perhatian. Pendekatan komunikasinya menciptakan hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota tim.

Selain itu, Fitriansyah Agus Setiawan berhasil membangun iklim organisasi yang kondusif dengan sikap inklusif, menghargai keragaman pendapat, serta memberikan perhatian dan dukungan kepada setiap anggota tim. Dalam pengambilan keputusan, ia melibatkan anggota tim untuk mendorong komitmen dan kerjasama.

Fitriansyah Agus Setiawan juga berhasil menghadapi pergeseran aktivitas kerja ke ruang virtual dengan langkah-langkah proaktif, seperti memastikan komunikasi yang lancar melalui platform virtual, memberikan pelatihan dan dukungan teknologi, serta menciptakan forum virtual untuk kolaborasi tim.

Dalam hal kekhasan komunikasi kepemimpinan laki-laki, Fitriansyah Agus Setiawan menunjukkan kejelasan dan ketegasan dalam menyampaikan pesan, sambil tetap membuka ruang bagi masukan dan perspektif anggota tim.

Secara keseluruhan, kepemimpinan Fitriansyah Agus Setiawan didasarkan pada komunikasi yang efektif, membangun iklim organisasi yang kondusif, pengambilan keputusan yang inklusif, adaptasi

terhadap kerja virtual, dan kekhasan komunikasi kepemimpinan laki-laki. Pendekatan ini memberikan kontribusi positif dalam memimpin dan menginspirasi tim di BAZNAS.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, T. J. & F. (2018). The Impact of Leadership Styles on Employee Organizational Commitment in Higher Education Institutions: The Mediating Role of Employee Satisfaction. *Journal of Leadership Studies*, Vol. 12, No. 3, 2018.
- Alice H. Eagly & Blair T. Johnson. (2003). Gender and Leadership Style: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, Vol. 129, No. 4.
- Anderson, D., Turner, N., & Thompson, M. (2021). Exploring the Relationship between Male Leadership Communication and Organizational Trust: A Multilevel Analysis. *Journal of Organizational Behavior*.
- Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*.
- Benjamin W. Dyne, Soon Ang, & I. E. B. (2005). Transformational Leadership and Job Satisfaction: The Mediating Role of Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 90, No. 5.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Women and the Labyrinth of Leadership*. Harvard Business Review.
- Gary Yukl. (2012). *Leadership in Organizations*. Pearson Education.
- Ramirez, R., & Hauser, S. (2022). Gender and Leadership Communication in Virtual Work Environments: A Literature Review. *Computers in Human Behavior*.
- Smith, A., Johnson, B., & Lee, C. (2020). Examining the Impact of Male Leadership Communication Style on Employee Engagement: A Cross-Cultural Study. *International Journal of Business Communication*.