

KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN DALAM PENGELOLAAN ORGANISASI KOMUNITAS PEREMPUAN TANGGUH NASIONAL

Dwi Purbaningrum, Juni Alfiah Chusjairi, Rini Sudarmanti

Fakultas Falsafah dan Peradaban, Universitas Paramadina
rini.sudarmanti@paramadina.ac.id

Abstract

Organizational dynamics are formed involving members who have different backgrounds. The availability of leadership structure tools is needed to lead the operation of an organization. KOMPETeN as a women's community needs to maximize the role and function of leadership communication in managing its members, especially during the Covid-19 pandemic, where organizational movements were limited to being able to coordinate with each other through face-to-face meetings. Avoiding misunderstandings can no longer be easily carried out by one another, thus potentially causing conflict. The purpose of this community service activity is to strengthen organizational management through enrichment leadership communication skills to produce better teamwork. The methods used are discussions and interviews through an appreciative inquiry approach. Interventions for organizational managers include providing materials, discussions, ice-breaking, quizzes, or games in online meetings. The development of insights and examples of organizational communication management is expected to provide applicative experience regarding the skills of managing an organization to achieve the goals following the expectations of its formation.

Keywords: KOMPETeN, leadership, women, appreciative inquiry.

Abstrak

Dinamika organisasi terbentuk melibatkan anggotanya yang memiliki latar belakang yang berbeda-beda. Ketersediaan perangkat struktur kepemimpinan diperlukan untuk menakhodai bekerjanya suatu organisasi. KOMPETeN sebagai salah satu entitas komunitas perempuan perlu memaksimalkan peran dan fungsi komunikasi kepemimpinan dalam pengelolaan anggotanya terutama pada saat pandemi Covid 19, dimana gerak organisasi terbatas untuk dapat saling berkoordinasi melalui tatap muka langsung. Upaya mengkonfirmasi kesalahpahaman tidak lagi dapat dengan mudah dilakukan satu sama lain sehingga berpotensi menimbulkan konflik. Tujuan dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah memberikan penguatan pada pengelolaan organisasi melalui penyegaran pada kemampuan komunikasi kepemimpinan untuk menghasilkan kerjasama tim yang lebih baik. Metode yang dilakukan adalah diskusi dan wawancara melalui pendekatan Appreciative Inquiry. Intervensi kepada para pengelola organisasi meliputi pemberian materi, diskusi, ice breaking, kuis atau permainan dalam pertemuan daring. Pengembangan wawasan dan contoh pengelolaan komunikasi organisasi diharapkan dapat memberikan pengalaman aplikatif mengenai kecakapan mengelola organisasi guna mencapai tujuan sesuai dengan harapan pembentukannya.

Kata kunci: KOMPETeN, kepemimpinan, perempuan, appreciative inquiry.

PENDAHULUAN

Organisasi dibentuk untuk menjadi wadah bagi para anggotanya untuk saling berkoordinasi, saling

bertukar pengalaman, pikiran dan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama (Purbaningrum, 2012). Latar belakang masing-masing anggota yang

berbeda membuat organisasi menjadi suatu entitas unik yang keberhasilannya tergantung dari bagaimana mereka mampu mengelola organisasinya sendiri secara mandiri.

Lebih lanjut organisasi tidak terbentuk dari keberadaan jabatan dan peran masing-masing anggota organisasi tetapi karena adanya kegiatan komunikasi (Stephen W. Littlejohn et al., 2012). Orang-orang tidak selalu berkumpul dan berkomitmen untuk berada dan bekerjasama dalam suatu organisasi karena adanya kehadiran pemimpin. Organisasi juga terbentuk bukan hanya karena adanya struktur dalam situasi sosial. Mereka berkumpul dengan menyatakan kesepakatannya untuk bekerjasama dengan melakukan aktivitas komunikasi. Komunikasi menjadi perekat hubungan dan interaksi yang terjadi di antara para anggota organisasi. Tujuannya adalah satu karena memiliki kepentingan untuk mencapai harapan.

Aspek komunikasi memainkan peran besar dalam mengelola organisasi. Iklim komunikasi yang terbangun dalam suatu organisasi menentukan bagaimana para anggotanya dapat termotivasi dan produktif memberikan kontribusi positifnya kepada keberhasilan tujuan organisasi. Perbedaan masing-masing individu yang ada di dalam organisasi tidak lagi menjadi persoalan bila mereka mampu mengelola komunikasi bersama, mengurangi ketidakpastian dengan memastikan komunikasi yang baik agar berada pada satu frekuensi kerja mencapai tujuan bersama.

Komunikasi yang tidak terjalin dengan baik akan menyebabkan proses kerja di dalam organisasi mengalami tidak berjalan lancar. Proses disposisi kerja, arus informasi tidak lancar sehingga menimbulkan kesalahpahaman. Keruwetan hubungan yang diakibatkan

kesalahpahaman ini mengakibatkan simpul-simpul konflik dan pada akhirnya membuat tujuan organisasi tidak tepat sasaran. Oleh karena itu bagaimana orang-orang yang ada di dalam organisasi mampu menghidupkan suasana dengan komunikasi yang efektif akan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan yang diharapkan bersama.

Komunikasi organisasi menemui babak baru dimana pada masa pandemi orang-orang dalam organisasi tidak lagi dapat bertemu langsung. Koordinasi kerja tidak lagi dapat dibangun secara langsung. Peranan media komunikasi menjadi penting untuk menghubungkan satu sama lain karena untuk sementara waktu terpaksa menjaga jarak. Sayangnya media komunikasi tidak dapat berfungsi sama persis seperti pesan komunikasi disampaikan secara langsung. Persepsi yang beragam dapat muncul akibat respon yang tertunda. Kebingungan memahami pesan tidak dapat terkonfirmasi langsung melalui non verbal seperti yang biasa dikonfirmasi langsung ketika komunikasi dilakukan secara tatap muka.

Kondisi semakin parah ketika pandemi Covid membuat perekonomian menjadi lesu. Daya beli masyarakat berkurang karena harus melakukan pembatasan jarak. Tidak sedikit akhirnya banyak perusahaan yang harus gulung tikar. Mereka tak mampu lagi membiayai usahanya untuk terus berjalan. Para pegawai terpaksa untuk dirumahkan dan bahkan diberhentikan. Ekonomi masyarakat tambah melemah dan akhirnya hampir semua kegiatan kembali berbasis dari rumah.

Masa pandemi Covid 19 memberikan tantangan baru bagi perempuan sebagai penopang ekonomi keluarga perempuan (Bhegawati et al., 2020; Juita et al., 2020; Nugraha &

Utami, 2021; Ridwan et al., 2020; Sofiati & Anggraeni, 2021). Mereka baik itu sebagai pelaku dan atau mengelola usaha berada pada situasi yang penuh tantangan. Kondisi yang demikian ini dapat digambarkan dimana perempuan Indonesia yang berkecimpung di dunia usaha mikro mencapai 52% dari 63,9 juta pengusaha mikro. Begitupun pada usaha kecil, pelaku usaha perempuan mencapai 56% dari 193 ribu pengusaha kecil (Sri, 2022). Tentunya ini angka yang luar biasa. Apalagi mengingat jumlah penduduk perempuan Indonesia adalah 135,24 juta jiwa. Jumlah ini nyaris sama banyaknya dengan jumlah penduduk laki-laki 136,34 juta jiwa (Indonesia, 2021). Keduanya memiliki peran penting bagi kemajuan pembangunan bangsa Indonesia. Situasi dan kondisi sosial ekonomi yang memprihatinkan memaksa perempuan untuk turut serta membangun dan memperbaiki keadaan.

Pada kondisi yang demikian ini, kepemimpinan perempuan yang mumpuni tentunya sangat dibutuhkan. Perempuan memiliki kesempatan yang sama dengan laki-laki untuk mencapai keberhasilan untuk memperbaiki kondisi ekonomi. Namun sayangnya perempuan berhadapan juga dengan budaya patriarki yang masih dengan kuat mengakar pada budaya Indonesia membuat perempuan seringkali terjebak berada pada situasi berorientasi dapur, kasur, dan sumur. Perempuan diharapkan akan selalu berperan dalam menyediakan makanan, menjamin tercukupinya kebutuhan air untuk mengurus suami dan anak-anaknya. Ketika perempuan menjadi seorang pengusaha tentunya menuntut untuk memainkan peranan tambahan sebagai pengelola uang, pengambil keputusan utama mengelola usahanya, mengkomunikasikan kepemimpinannya

dalam organisasi yang dikelolanya dan bahkan organisasi jejaring usaha yang dibangunnya (Sudarmanti et al., 2015). Tantangan yang demikian ini tentunya mempengaruhi bagaimana perempuan memandang dirinya sebagai perempuan yang memiliki kompetensi sebagai pemimpin usaha yang dibangunnya.

Tantangan yang dihadapi perempuan yang berkiprah di bidang ekonomi kecil membuat mereka saling bergandengan tangan dan bergabung dalam suatu organisasi bersama. Bergerak dalam kelompok tampak memberikan energi baru bagi perempuan untuk memperbaiki dan meningkatkan usahanya. Sayangnya bila perempuan berkumpul seringkali dihubungkan dengan komunitas sosialita yang dekat dengan konsumerisme atau bersifat hedonis (Andriani & Firdaus, 2017). Pembawaan perempuan yang selalu berkelompok dan bersama dengan perempuan lainnya dianggap sebagai kelemahan, padahal justru inilah kelebihanannya. Bergerak bersama membuat perempuan dapat saling mendukung karena memiliki pandangan yang sama, senasib dan sepenanggungan. Ini menjadi tantangan untuk perempuan bahwa yang demikian ini tidaklah benar. Pengalaman kepemimpinan yang tidak banyak diperoleh perempuan sebelumnya karena budaya patriarki membuatnya harus menahan diri. Oleh karenanya gagasan kepemimpinan ini perlu untuk selalu diasah agar keberadaannya di dalam suatu organisasi dapat sesuai dengan peran dan fungsinya.

Komunitas KOMPETeN adalah salah satu kelompok perempuan yang berkiprah dalam bidang ekonomi kecil menengah. Kelompok ini bukan sekedar kumpulan perempuan dengan maksud seperti kumpulan sosialita. KOMPETeN adalah singkatan dari

Komunitas Perempuan Tangguh dimana menjadi wadah kaum perempuan pedagang kecil yang berada di Bekasi. Organisasi ini berusaha untuk mendorong setiap anggotanya untuk mencapai keberhasilan dengan meningkatkan kesejahteraan para anggotanya memaksimalkan usaha dagangnya.

Permasalahan yang dihadapi industri kecil atau industri rumahan pada umumnya seputar manajemen dan pemasaran. Manajemen dalam hal ini terkait dengan kemampuan mengorganisir bukan hanya *skill* pengelolaan usahanya saja tetapi juga bagaimana mereka memaksimalkan jejaring yang dimilikinya. Keunikannya masing-masing anggota menjadi tantangan tersendiri untuk mencapai tujuan tersebut. Upaya penyelesaian masalah yang dihadapi perempuan sebagai pelaku usaha dengan pendekatan komunikasi memberikan alternatif perspektif yang berbeda.

Selain itu permasalahan yang dihadapi juga berkenaan dengan kemampuan berkomunikasi mengelola usaha dan dalam mengorganisir pelanggan hingga para anggotanya kelompok jejaringnya. Komunikasi menjadi bekal yang dapat dikembangkan perempuan yang selama ini memiliki kelebihan di dalam kemampuannya menjaring relasi (Sudarmanti et al., 2015). Masing-masing anggota memiliki kesibukkan dan sama-sama memiliki prioritas perhatian untuk mengedepankan usahanya. Sementara organisasi dibentuk untuk mendorong keberhasilan usaha para anggotanya tanpa terkecuali. Kekompakkan dan suasana penuh saling mendukung perlu juga membutuhkan perhatian serta dukungan kerjasama nyata dari para anggota untuk mencapai maksud tersebut.

Harapan dan kemampuan masing-masing anggota untuk menjaring relasi pada akhirnya menggiring mereka akhirnya pada titik-titik pertemuan kepentingan yang tidak terhindarkan dan kadangkali menimbulkan percikan. Pengelolaan komunitas menjadi sentral penggerak untuk mengkoordinasi antar anggota agar mencapai keberhasilan dengan sedapatnya meminimalisasi benturan-benturan kepentingan untuk mewujudkan harapan terbaiknya.

Para pengurus inti komunitas melakukan berbagai upaya memberikan layanan yang berkualitas kepada para anggota komunitas, namun untuk itu mereka perlu mendapatkan bekal yang mumpuni tentang pengelolaan organisasi, utamanya untuk mendapatkan dukungan dan tindakan partisipatif dari para anggotanya. Riak-riak kecil seringkali muncul karena masing-masing anggota memiliki keinginan yang berbeda-beda. Upaya ini tentu dapat dilakukan dengan memaksimalkan cara berkomunikasi yang baik. Oleh karena itu peningkatkan *skill* pada para pengelola sangatlah dibutuhkan dan akan berdampak pada meningkatnya hubungan baik antara sesama pengurus dan kepada anggotanya.

Tujuan dari pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah memberikan pengayaan komunikasi kepemimpinan kepada para perempuan pengelola KOMPETeN. Sekali lagi mengelola kelompok perempuan adalah unik. Kekhasan perempuan akan sangat tampak dan diperlukan gagasan kepemimpinan yang berbeda tidak seperti kepemimpinan pada umumnya yang bercermin pada kekhasan kepemimpinan laki-laki. Pengayaan ini seringkali terluput dari perhatian dan dianggap tidak penting karena dampak tidak langsung yang

dirasakan. Hal yang berbeda bila pengayaan dilakukan dengan memberikan ketrampilan yang dapat diaplikasikan langsung

Pengayaan dalam kegiatan pengabdian masyarakat ini dilakukan antara lain adalah untuk; 1) menambah pengetahuan tentang manajemen komunikasi organisasi terutama yang dikelola oleh perempuan; 2) memberikan penyegaran mengenai kemampuan komunikasi kepemimpinan organisasi yang baik untuk menghasilkan kerjasama tim yang lebih baik untuk mencapai tujuan bersama.

METODE

Metode pelaksanaan kegiatan ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan pengembangan organisasi *Appreciative Inquiry* (Watkins et al., 2011; Whitney & Trosten-bloom, 2014). Langkah ini dilakukan dengan asumsi bahwa setiap individu di dalam organisasi memiliki keunikan dan dengan kemampuan serta ketrampilan yang dimilikinya dapat berkontribusi pada jalannya suatu organisasi. Interaksi yang mengedepankan dialog satu sama lain memungkinkan pencarian masalah dimana setiap individu berkesempatan untuk mengartikulasikannya dan menemukan jalan keluar bersama.

Komunitas Perempuan Tangguh (KOMPETeN) Bekasi merupakan mitra sasaran dari kegiatan pengabdian masyarakat ini. Mereka adalah komunitas perempuan di Bekasi yang berupaya untuk mewadahi para perempuan yang memiliki Usaha Kecil dan Menengah (UMKM). Komunitas ini masih berusia muda dan membutuhkan pengayaan terutama yang berkenaan dengan pengelolaan komunikasi organisasi. Kecakapan mengelola organisasi ini dibutuhkan untuk lebih mengembangkan komunitas mereka baik ke dalam bagi anggotanya

maupun keluar pada pihak-pihak terkait yang mendukung usaha yang mereka jalankan.

Pelaksanaan kegiatan dilakukan dengan terlebih dahulu mencoba menganalisis persoalan dari wawancara sederhana untuk mendapatkan gambaran kebutuhan KOMPETeN. Hubungan yang sudah terjalin sebelumnya dengan tim pelaksana kegiatan juga menjadi data tambahan yang memudahkan upaya ini sehingga dapat segera diketahui gambaran persoalan yang dihadapi dan proyeksi atau asumsi intervensi yang perlu dilakukan. Sebelumnya telah dilakukan beberapa kali kegiatan pada komunitas KOMPETeN seperti berkenaan dengan pengayaan tentang kompetensi diri dan pemanfaatan sosial media secara sederhana untuk mengenalkan produk kepada masyarakat. Kedekatan ini sangat penting sehingga mitra tidak lagi merasa asing dengan kehadiran tim pelaksana kegiatan

Berdasarkan data tersebut kemudian dianalisis dan kemudian disusunlah rekomendasi kegiatan berupa pengayaan materi yaitu tentang peluang dan tantangan kepemimpinan perempuan dalam mengelola komunikasi organisasi sebagaimana dibutuhkan pada saat itu. Kegiatan pengayaan dan diskusi terbungkus dalam rangkaian *workshop online* yang diikuti oleh para pengurus inti KOMPETeN secara bertahap. Secara teknis pelatihan diawali dengan mengumpulkan daftar pengurus inti dari KOMPETeN yang dibantu oleh pengurus. Selanjutnya ditentukan waktu yang paling memungkinkan bagi mereka untuk mengadakan kegiatan dalam kurun waktu 2 (dua) hari di waktu malam. Waktu ini dipilih menimbang para anggota komunitas terdiri dari perempuan. Malam hari adalah waktu luang ketika para anggota

tidak lagi disibukkan oleh kegiatan usahanya maupun mengurus keluarga. Tahap pertama meliputi pemberian materi dan pada tahap kedua penerapan materi, yaitu pengaplikasian dalam organisasi melalui diskusi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian masyarakat kepada KOMPETeN dilakukan pada tanggal 1 dan 2 Februari 2022. Waktu pelaksanaan dipilih pada malam hari mulai pukul 19.00-21.30 WIB. Kegiatan dilakukan dalam ruang virtual. Mereka yang hadir adalah peserta terpilih yang menjadi anggota inti atau pengurus KOMPETeN. Pada awalnya kegiatan direncanakan akan dilakukan dalam durasi 2 (dua) jam saja, namun perpanjangan waktu dilakukan karena kebutuhan para peserta cukup panjang untuk menyampaikan pertanyaan dan opini dalam ruang dialog yang disediakan pada akhir kegiatan. Setelah acara dibuka oleh pimpinan KOMPETeN, kegiatan diambil alih penuh oleh tim pelaksana kegiatan. Langkah ini dilakukan untuk membangun kondisi netral agar tidak terjadi polarisasi dialog pada satu pihak tertentu.

Pengayaan dilakukan dengan terlebih dahulu memberikan materi yang sederhana namun tepat sasaran. Materi awal ini diharapkan dapat menjembatani semua peserta dengan penekanan pada pentingnya memahami manajemen komunikasi ketika mengelola organisasi.

Materi pada sesi kedua diberikan dengan lebih menekankan pada keunikan peserta sebagai suatu entitas perempuan di dalam masyarakat. Kelompok perempuan yang berkumpul untuk suatu maksud tentunya tidak terlepas dari motivasi perempuan untuk maju dan berkembang. Pengayaan tentang memahami karakter perempuan

dan cara khas berkomunikasi menjadi diskusi utama. Kemampuan kepemimpinan perempuan tidak perlu mencetak pola kepemimpinan laki-laki. Perempuan dapat mengembangkan kekhasannya melalui bentuk dan cara kepemimpinan dan mengartikulasikan atau mengkomunikasikannya dengan cara yang khas pula.



Gambar 1. Diskusi daring hari pertama

Kegiatan di hari kedua juga dilakukan dalam waktu yang kurang lebih sama dengan sebelumnya. Pada hari kedua ini suasana sudah lebih cair dan santai karena sudah saling mengenal dan terlibat dalam diskusi panjang pada hari sebelumnya. Materi pengayaan yang diberikan pada pertemuan tersebut adalah mengenai ketrampilan berkomunikasi. Kemampuan berbicara menjadi salah satu faktor yang perlu mendapatkan porsi lebih utamanya ketika perempuan bernegosiasi. Perempuan memang senang berbicara dan merupakan kelebihanannya untuk menjalin pertemanan. Namun alih-alih bersilaturahmi, saling menyapa dan bercanda, ternyata tidak mencapai tujuan karena proses negosiasi tidak berjalan dengan baik.

Bisnis seringkali dipersamakan dengan kompetisi yang seringkali lekat dengan dunia laki-laki. Sementara bisnis perempuan tentunya dibangun dalam bentuk kompetisi yang berbeda dengan laki-laki. Bisnis perempuan

biasanya mengutamakan persahabatan. Oleh karena itu komunikasi bisnis yang dibangun berdasarkan pertemanan bukan persaingan. Pada sesi ini tips dan trik komunikasi khas perempuan didiskusikan bersama.

Sesi kedua pada hari kedua tersebut dilanjutkan dengan materi akselerasi kerjasama tim. Pada sesi ini lebih banyak dilakukan evaluasi diri dan tim kerja daripada menyampaikan materi. Tim pelaksana menimbang ini adalah sesi puncak dimana para peserta akan menghadapi kondisi dilemma. Pada sesi kedua ini peserta diberikan kuis untuk mengevaluasi bentuk kepemimpinannya. Kemudian mereka diminta untuk merefleksikan pada diri masing-masing dan memutar memori pada pengalaman berkomunikasi.



Gambar 2. Akselerasi Kerjasama dalam Tim Organisasi

Para peserta didorong untuk mencoba mengeksplorasi keberadaan dirinya dalam kelompok organisasi. Kesadaran diri menjadi bagian dari kelompok merupakan bagian penting yang perlu menjadi perhatian. Kelompok terbentuk karena adanya keterhubungan (connectedness) satu sama lain.

Adapun fokus materi yang disampaikan berkenaan dengan pertama membangun kohesivitas kelompok. Setiap peserta diminta untuk memanggil kesadaran dirinya berada dalam sistem organisasinya dimana persahabatan menjadi perekat utama untuk membangun kendaraan bernama

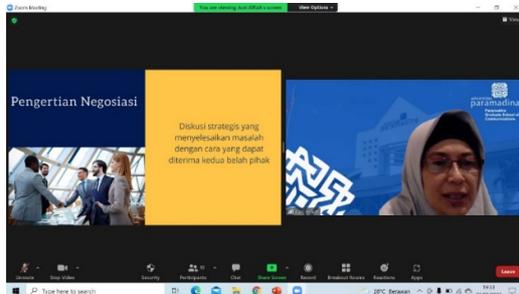
“kerjasama”. Kendaraan ini menjadi jalan untuk mencapai harapan dan kebahagiaan bersama sukses dalam berbisnis. Konsistensi dalam berperilaku merupakan luaran yang perlu selalu diupayakan untuk setiap anggota kelompok. Perilaku ini didasarkan pada kesadaran untuk saling bekerjasama, saling berbagi pengalaman termasuk perasaan positif.



Gambar 3. Pentingnya Sikap Positif ketika Berkomunikasi

Materi kedua berkenaan dengan penggalan potensi diri, dimana tiap peserta diberikan stimulus untuk mengetahui potensi diri melalui permainan DISC (Dominan-Influence-Steadiness-Compliance). Permainan ini memberikan gambaran tentang orientasi kecenderungan diri. Mereka yang berorientasi dominan cenderung lebih percaya diri dan mengutamakan pencapaian hasil akhir. Mereka yang cenderung berorientasi pada keterhubungan, lebih menekankan pada kemampuan menjalin hubungan persuasif. Sementara itu ada juga yang lebih cenderung untuk berfokus pada kerjasama dan ketulusan hubungan sehingga seringkali diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang sulit diselesaikan oleh yang lainnya. Adapula mereka yang berorientasi pada penugasan, proses dan kualitas hasil pekerjaan lebih penting daripada hubungan pekerjaan. Perbedaan-perbedaan orientasi ini seringkali dapat memicu konflik, namun bila saling mengetahui dan memahami

kelebihan dan kekurangan satu sama lain, tentunya akan terbuka kesempatan untuk saling memahami dan membangun kerjasama yang sehat.



Gambar 4. Negosiasi Konflik Internal Organisasi

Selanjutnya peserta didorong untuk mengembangkan kemampuan untuk berkolaborasi dan berpikir kreatif untuk menyelesaikan masalah. Kemampuan berpikir di luar kebiasaan membutuhkan keberanian untuk berbeda. Luaran-luaran ide kreatif diperoleh bila satu sama lain dapat saling membuka diri dan fokus untuk memperoleh kesepakatan bersama. Di sini mereka mendapatkan penekanan agar dapat mengendalikan emosi-emosi negatif yang tidak perlu untuk memperoleh pencapaian bisnis yang diharapkan. Untuk itu pemberian penghargaan pada kontribusi tiap anggota apapun bentuknya merupakan hal yang penting.

Tanggapan yang diberikan pada peserta sangat baik. Peserta aktif terlibat dalam jalannya diskusi meskipun kegiatan dilakukan secara daring. Mereka pun memberikan apresiasinya dan berharap dilakukan pertemuan lanjutan agar kegiatan serupa juga dapat melibatkan anggota kelompok KOMPETeN lainnya.



Gambar 5. Apresiasi Peserta Pelatihan

Kegiatan serupa ada baiknya dilakukan secara getok tular dari para peserta yang dalam hal ini adalah pengurus inti KOMPETeN kepada anggota lainnya. Mereka dapat mengadopsi cara yang sama seperti yang dilakukan dalam kegiatan pengabdian masyarakat ini dan bila perlu mengembangkannya dengan cara khas yang mereka ciptakan sendiri. Usulan ini diberikan agar komunikasi yang terjalin dapat lebih terbuka di antara mereka sehingga diperoleh solusi terbaik yang sesuai dengan para anggota KOMPETeN sendiri tanpa harus diintervensi oleh pihak luar organisasi.

SIMPULAN

Pelatihan yang diselenggarakan pada kelompok KOMPETeN mengedepankan pada pengayaan kemampuan berkomunikasi perempuan pengelolanya. Pelatihan tidak dilakukan satu arah tetapi dengan mengedepankan dialog. Langkah ini dilakukan agar tiap-tiap peserta mendapatkan kesempatan untuk merenungkan diri dan mengartikulasikan dirinya. Pengayaan tentang pengenalan kelebihan kepemimpinan perempuan dapat memberikan penyegaran untuk memotivasi masing-masing diri menjadi perempuan yang kompeten untuk memaksimal kemampuan diri bukan hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga orang sekitarnya. Kolaborasi dapat dibangun dan dibina dengan terlebih dahulu mengenali masing-masing

anggota dan menemukan cara berkomunikasi yang baik untuk menjadi kerjasama

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tidak terhingga kepada KOMPETeN, LPPM Universitas Paramadina, dan pihak-pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung pada proses kegiatan program pengabdian masyarakat sehingga dapat terlaksana dengan baik. Kerjasama dan dukungan yang diberikan sangatlah berarti sehingga memberikan dampak yang tidak sedikit pada target sasaran program pengabdian masyarakat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, S., & Firdaus, D. H. (2017). FENOMENA DAN MOTIVASI IBU RUMAH TANGGA BERKOMUNITAS DALAM ENTREPRENEUR PERSPEKTIF GENDER DI KOTA MALANG (Studi Kasus pada Komunitas Preman Super, Club Sosialita, dan Asosiasi Pengrajin Kota Malang/APKM). *EGALITA*, 11(1). <https://doi.org/10.18860/egalita.v11i1.4555>
- Bhegawati, D. A. S., Suryandari, N. N. A., & Novarini, N. N. A. (2020). Peranan ibu rumah tangga nelayan di Desa Kusamba dalam pengelolaan keuangan dari usaha hasil perikanan untuk meningkatkan ekonomi keluarga dimasa pandemi COVID-19. *Prosiding Webinar Nasional Peranan Perempuan/Ibu Dalam Pemberdayaan Remaja Di Masa Pandemi COVID-19, Universitas Mahasaraswati Denpasar*.
- Indonesia, B. P. S. R. (2021). *Perempuan dan Laki-laki di Indonesia 2021* (A. Chamami & I. Sahara (eds.)). Badan Pusat Statistik.
- Juita, F., Mas'ad, M., & Arif, A. (2020). Peran Perempuan Pedagang Sayur Keliling Dalam Menopang Ekonomi Keluarga Pada Masa Pandemi COVID-19 di Kelurahan Pagesangan Kecamatan Mataram Kota Mataram. *CIVICUS: Pendidikan-Penelitian-Pengabdian Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 8(2). <https://doi.org/10.31764/civicus.v8i2.2916>
- Nugraha, Y. E., & Utami, S. E. (2021). Pemberdayaan Pengrajin Tenun Ikat Melalui Inovasi Masker Tenun Sebagai Upaya Meningkatkan Pendapatan di Masa Pandemi COVID-19. *Abdi: Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 3(2). <https://doi.org/10.24036/abdi.v3i2.114>
- Purbaningrum, D. (2012). Organisasi dan Komunikasi Organisasi. *Kutubkhanah*, 15(1).
- Ridwan, T., Kamaludin, R., Siri, T., Priyanto, A., Khusaeni, N., & dan Sulistianingsih, F. (2020). Pemberdayaan Ekonomi Ibu-Ibu Jamaah Masjid Jagatamu Akibat Pandemi Covid-19 di Kelurahan Tukmudal Sumber Cirebon. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 1(5).
- Sofiati, S., & Anggraeni, I. (2021). Strategi Memikat Dan Mempertahankan Pelanggan Melalui Digital Marketing Dan Aplikasi Keuangan Fintech Warung Jamu Tradisional Pada Era Pandemi Covid-19. *Jurnal*

- Ilmiah Padma Sri Kreshna*, 3(1).
<https://doi.org/10.37631/psk.v3i1.396>
- Sri, M. K. R. I. M. (2022, January 10). Menkeu: Perempuan Berperan Penting dalam UMKM. *Rakernas PPUMI Kementerian Keuangan Republik Indonesia*.
[https://www.kemenkeu.go.id/publikasi/berita/menkeu-perempuan-berperan-penting-dalam-umkm/#:~:text=Di tingkat usaha mikro%2C 52,ribu pelaku usahanya adalah perempuan.](https://www.kemenkeu.go.id/publikasi/berita/menkeu-perempuan-berperan-penting-dalam-umkm/#:~:text=Di%20tingkat%20usaha%20mikro%2052,ribu%20pelaku%20usahanya%20adalah%20perempuan.)
- Stephen W. Littlejohn, Foss, K. A., & Oetzel, J. G. (2012). THEORIES OF HUMAN COMMUNICATION Eleventh Edition. In *Waveland Press, Inc.* (Vol. 53, Issue 95).
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sudarmanti, R., Bauwe, S. Van, & Longman, C. (2015). WOMEN'S EMPOWERMENT: EXAMINING LEADERSHIP COMMUNICATION OF WOMEN ENTREPRENEURS IN INDONESIA AND THE USA. *Jurnal Komunikasi, Malaysian Journal of Communication*.
<https://doi.org/10.17576/jkmjc-2015-3101-08>
- Watkins, J. M., Mohr, B., & Kelly, R. (2011). Appreciative Inquiry: Change at the Speed of Imagination: Second Edition. In *Appreciative Inquiry: Change at the Speed of Imagination: Second Edition*.
<https://doi.org/10.1002/9781118256060>
- Whitney, D., & Trosten-bloom, A. (2014). The Power of Appreciative Inquiry. *The Power of Appreciative Inquiry a*