

Orientasi Kepemimpinan *Public Relations* Berbasis Gender Leadership Orientation of Public Relations According to Gender

¹Cindy Kristiana Putri, ²Neni Yulianita

^{1,2}*Bidang Kajian Public Relations, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Bandung
Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116*

email :¹cindykristianagunawan@gmail.com, ²neni_yul@yahoo.com

Abstract. Gender was a social construction that defined responsibilities attached to somebody's birth condition. So does when someone was assuming a leadership position, gender became something that represents motives and orientation about his/her leaderships. Simply, because experience in meaning-making from individual actions often differed in course of his/her life. It was constructed by social that defines it. This definition or governance of experience made an ideal leader model for an individual would be very different with another individual. Orientation and motives to lead became something unique in every leader's activity. This research aimed to acquire informant's experience in PT. Pertamina, Refinery Unit III, Plaju-Palembang in order to lead CSR activities regarding fogging of mosquitoes in Sungai Rebo areas, a sub-urban area near the RU III. How informant does their leadership activities, to govern, lead and evaluate something became something that can be learned and appreciated through Phenomenology. Using Constructivism as a perspective, enrichment would be expected to fill the gap about men and women regarding leadership. Alfred Schutz's Phenomenology, coupled with illustrating method of System Thinking lead this research into findings. This research uncovers that 'discriminations' are not defined correctly in order to restore gender equity. In regard to that matter, this research recommend that redefining 'discrimination' is necessary in order to restore gender equity in RU III PT Pertamina, Plaju-Palembang.

Keyword: Phenomenology, Leadership, Gender, System Thinking

Abstrak. Gender adalah sebuah konstruksi sosial yang menentukan tanggung jawab yang melekat pada kondisi lahiriah seseorang. Begitu juga ketika seseorang melakukan aktivitas memimpin, gender menjadi penting dalam mempresepsikan orientasi dan motif kepemimpinan seseorang. Sejatinya, karena pengalaman yang membangun makna dari individu tersebut berbeda seiring hidupnya dikonstruksi oleh keadaan sosial yang mengarahkannya. Arahan pengalaman ini membentuk makna pemimpin ideal seorang individu menjadi sangat berbeda dari arahan individu lain. Orientasi dan motif untuk memimpin menjadi sesuatu yang unik dalam setiap aktivitas kepemimpinan. Penelitian ini mencoba untuk memetik pengalaman setiap informan di PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju-Palembang dalam memimpin aktivitas CSR mengenai penyemprotan (*fogging*) nyamuk demam berdarah di Sungai Rebo, sebuah perkampungan di dekat kantor RU III. Bagaimana informan membangun aktivitas kepemimpinan, mengarahkan serta memberikan evaluasi terhadap apa yang dipimpinya menjadi sesuatu yang dapat dipetik melalui metode fenomenologi. Melalui paradigma konstruktivisme, pendekatan fenomenologi menjadi diperkaya dalam hal perspektif akan tanggung jawab sosial setiap informan mengenai apa yang harus dilakukan laki-laki dan perempuan, terutama terkait kepemimpinan. Metode Fenomenologi dari Alfred Schutz digunakan dalam penelitian ini. Ilustrasi model menggunakan paradigma pemikiran sistem (*System Thinking*). Melalui fenomena dan ilustrasi tersebut, maka dikenali bahwa konseptualisasi 'diskriminasi' dalam proses penyetaraan gender di RU III PT. Pertamina, Plaju, Palembang tidak dipahami secara utuh. Oleh karena itu, penelitian ini menyarankan bahwa butuh konseptualisasi yang jelas dari 'diskriminasi' tersebut dari sisi penelitian dan penerapan.

Kata Kunci : Pendekatan, Kepemimpinan, Gender, Sistem Berfikir.

A. Pendahuluan

Kepemimpinan adalah sebuah isu yang selalu marak dibicarakan. Aktivitas manusia mendorong manusia lain untuk sebuah tujuan memang menjadi sebuah seni yang diinginkan oleh banyak orang. Banyak orang yang mengembangkan dirinya untuk menuju pada kapasitas secara fisik maupun psikis untuk bisa mendorong orang lain bergerak. Beberapa orang yang berbakat memiliki kemampuan untuk mendorong orang lain untuk bergerak secara bawaan. Sehingga mereka dengan kemampuan bawaan ini sangat dihargai tinggi oleh beberapa organisasi.

Kepemimpinan erat kaitannya dengan komunikasi, baik secara verbal maupun non-verbal. Kepemimpinan adalah termasuk aktivitas membuat individu lain mengerti mengenai apa yang dimaksud, dikehendaki, dan ingin dicapai pemimpin. Tentunya hal tersebut terkait dengan caranya menyampaikan keinginan tersebut, serta memberikan keterangan yang baik bagi setiap individu yang dipimpinya. Semakin besar suatu organisasi, maka isu yang dihadapi akan semakin kompleks, serta kebutuhan untuk menyampaikan maksud tertentu sangat dipengaruhi oleh makna komunikasi tersebut.

Terkait dengan hal tersebut, penelitian ini mengambil tempat yang cukup signifikan. PT. Pertamina (Persero) merupakan perusahaan minyak dan gas bumi yang dimiliki Pemerintahan Negara Republik Indonesia (*sate-owned oily company*). Perusahaan ini dibentuk pada tanggal 10 Desember 1957 yang berawal dengan nama PT Pertamina. Sampai diberlakukannya Undang-Undang No. 8 Tahun 1971 menyatakan nama perusahaan menjadi Pertamina. Dan pada tahun 2003 tetap menggunakan nama yang sama, perusahaan ini berstatus sebagai perusahaan Perseroan Terbatas di sahkan pada tanggal 17 September 2003 menjadi PT Pertamina (Persero). Penelitian ini mengambil fokus pada aktivitas *Corporate Social Responsibilities* yang dilakukan oleh PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Plaju, Palembang, pada sebuah desa di sekitar lokasi kantor PT Pertamina tersebut. Desa di daerah Sungai Rebo, Palembang, dilakukan penyemprotan (*fogging*) karena ada warganya yang terjangkit demam berdarah.

Tujuan dari penulisan artikel ini adalah:

1. Untuk mengetahui perbedaan terbentuknya motif kepemimpinan bagi laki-laki dan perempuan di PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju-Palembang.
2. Untuk mengetahui perbedaan pemilihan dan pelaksanaan orientasi kepemimpinan laki-laki dan perempuan di PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju-Palembang.
3. Untuk mengetahui gambaran bagaimana motif dan orientasi kepemimpinan terbentuk pada laki-laki dan perempuan.

B. Landasan Teori

Gaya kepemimpinan dibagi menjadi enam jenis yang berbeda oleh Goleman (2002:53). Hal ini berangkat dari kemampuan seseorang mengelola kepandaian emosinya (*Emotional Intelligence*). Pemimpin yang efektif, menurutnya, akan menggunakan salah satu dari enam gaya tersebut dalam waktu yang tepat, terkait dengan kondisi dan keadaan organisasi.

1. Gaya Visioner

Gaya yang paling tepat, menurut Goleman, ketika sebuah organisasi membutuhkan arah yang baru. Tujuannya adalah untuk menggerakkan orang-orang pada sebuah mimpi bersama. Pemimpin yang visioner mengartikulasikan ke mana kelompok ini akan pergi, tetapi tidak menjawab bagaimana dia akan pergi ke sana. Hal ini membuat orang-orang bebas berinovasi, bereksperimen, mengambil resiko-resiko

yang terukur.

2. Gaya Pelatih

Disebut juga dengan *Coaching*, gaya kepemimpinan interpersonal satu-satu yang berfokus pada pengembangan individu. Menunjukkan individu tertentu untuk meningkatkan cara kerja mereka dan bagaimana membantu mereka memenuhi tujuan mereka, terkait dengan tujuan organisasi. Gaya ini bekerja dengan baik pada orang-orang yang menunjukkan inisiatif dan menginginkan pengembangan profesional yang lebih dari yang lain. Gaya ini memiliki kekurangan pada pekerja yang memiliki persepsi dikelola secara “*micromanage*” dan akhirnya mengurangi kepercayaan diri mereka.

3. Gaya Afiliasi

Gaya ini mengedepankan pentingnya kerjasama dalam tim. Inti dari gaya ini adalah membuat harmonisasi dalam tim dengan cara membuat keterhubungan satu dan lainnya. Menurut Goleman, pendekatan ini berfungsi baik ketika tujuannya meningkatkan harmonisasi tim, meningkatkan moral kerja, meningkatkan komunikasi atau memperbaiki kepercayaan yang pernah rusak dalam organisasi. Kekurangan dalam gaya ini adalah apresiasi berlebihan dalam kelompok bisa menimbulkan performa menjadi tidak bisa dikoreksi, sehingga performa tim menurun.

4. Gaya Demokratis

Gaya ini berangkat dari pengetahuan dan kemampuan masing-masing orang dan membuat komitmen kelompok pada tujuan bersama. Bekerja dengan baik pada saat tujuan dari organisasi tidak jelas dan pemimpin perlu mempelajari kebijaksanaan kelompok. Goleman mengingatkan dalam konteks membangun konsensus, pendekatan ini bisa berbahaya dalam waktu-waktu krisis ketika even tertentu membutuhkan penilaian dan keputusan yang cepat.

5. Gaya Membuat Ritme (*Pacesetting*)

Gaya ini membutuhkan pemimpin yang memberikan standar tinggi pada performa kelompok. Dia harus obsesif dalam membuat segalanya lebih baik, lebih cepat, dan membuat orang lain bekerja dengan visi yang sama dengan dia. Gaya ini harus digunakan pada waktu yang tepat, salah penggunaan, maka gaya ini akan mengurangi moral dan meracuni iklim kerja.

6. Gaya Memerintah

Gaya ini adalah gaya kepemimpinan militer klasik. Bisa jadi gaya ini adalah yang paling sering digunakan, tetapi paling tidak efektif. Hal ini dikarenakan gaya ini sangat minim dalam penghargaan dan seringkali melibatkan kritisisme yang menurunkan moral dan kepuasan kerja. Goleman berpendapat bahwa gaya ini hanya efektif dalam waktu-waktu krisis, saat dibutuhkan tikungan tajam dalam misi organisasi.

Penelitian ini memfokuskan pada gaya tersendiri dalam kepemimpinan *Public Relations*, yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini dikenal juga sebagai kepemimpinan karismatik, gaya kepemimpinan yang paling banyak dipelajari (Bass, 1990:5). Gaya ini ditandai dengan kualitas yang unik, tenaga yang memberikan kemampuan lain untuk bergerak (Aldoory dan Toth, 2009:165). Pengambil resiko, artikulasi tujuan, ekspektasi yang tinggi, penekanan pada identitas kolektif, kemampuan diri dan visi (Ehrhart dan Klein, 2001:171) menjadi ciri utama dalam kepemimpinan jenis ini.

WHO mendefinisikan gender sebagai “Norma yang dikonstruksikan secara sosial, meliputi perilaku, aktivitas dan atribut yang diberikan oleh sebuah kolektif yang mempertimbangkan hal-hal yang layak dilakukan oleh laki-laki dan perempuan”

(WHO, 2015). Hal ini berkaitan pada fungsi dan kegunaan seseorang dalam sebuah komunitas. Terlepas pada apa jenis kelamin yang dimiliki oleh seseorang, melalui pengertian ini, maka jika berganti komunitas maka bisa jadi ada tanggung jawab sosial yang bergeser.

Model gender secara biner diturunkan dari jenis kelamin seseorang. Penanda jenis kelamin ini adalah genitalia seseorang yang menandakan sistem hormonnya. Penegasan dari organ reproduksi ini dilakukan oleh karakteristik sekunder dari jenis kelamin tertentu, seperti ada tidaknya payudara, bentuk tubuh yang berbeda, karakteristik wajah, ada tidaknya jakun, serta lain sebagainya. Model biner dari gender dapat dilihat pada Gambar 1.

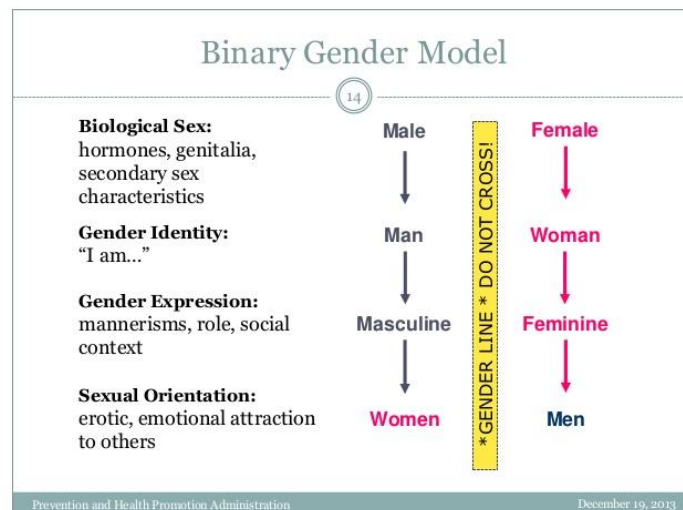
Penurunan tersebut membuat tanggung jawab sosial dalam sebuah kehidupan kolektif menjadi melekat pada seseorang. Tanggung jawab ini dilekatkan oleh individu yang terlibat dalam kehidupan kolektif pada individu lainnya. Keterkaitan ini masing-masing dikenal dengan keadaan pria dan wanita dalam sebuah kehidupan sosial. Pria yang dominan dalam mencari nafkah, melakukan pekerjaan berat, menjadi kepala rumah tangga. Wanita yang bertugas di rumah, memasak, mengurus rumah dan suami, merawat dan mendidik anak.

Aldoory dan Toth (2009) memberikan contoh kepemimpinan dalam konteks PR terkait perbedaan gender. Studi mereka mengungkapkan bahwa perbedaan gaya kepemimpinan pada kedua gender berbeda dari sisi pandangan mengenai apa itu 'pemimpin' (Aldoory & Toth, 2009). Menurut penelitian tersebut, pemimpin perempuan lebih bergaya transformasional daripada laki-laki. Menurut mereka juga, ketika pemimpin perempuan bertindak secara transaksional, maka perempuan ini banyak dipandang lebih rendah daripada laki-laki yang bergaya transaksional.

Kepemimpinan menurut Daniel Goleman dalam bukunya *Primal Leadership*, adalah mengenai kebutuhan orang lain dan organisasi yang dipimpin. Kepemimpinan memiliki gaya tersendiri yang tidak bisa berganti atau berubah semudah menggunakan baju, kemudian melihat, mana yang cocok. Tetapi gaya kepemimpinan harus beradaptasi pada permintaan spesifik dari keadaan, situasi dan kebutuhan khusus dari orang-orang yang terlibat dan tantangan tertentu dari organisasi (Goleman, 2002:53).

Orientasi Kepemimpinan menurut Forsyth adalah sebuah model deskripsi mengenai cara kepemimpinan seseorang yang diklasifikasikan menurut preferensi performa atau hubungan kerja. Orientasi pekerjaan (*Task-oriented*) adalah pendekatan behavioral oleh pemimpin pada tugas-tugas yang harus diselesaikan atau dilakukan untuk memenuhi sebuah tujuan atau suatu standar performa. Semetara orientasi hubungan (*relationship-oriented*) adalah pendekatan yang dilakukan dengan memfokuskan kepemimpinan pada kepuasan, motivasi dan kesejahteraan anggota tim dalam pekerjaan (Forsyth, 2010:249).

Gambar 1. Model Biner Gender



Schutz memberikan fokus tertentu terkait motif. Menurut Schutz, manusia bergerak karena dua dasar. Dasar yang pertama adalah 'untuk', dasar ini merujuk pada kegunaan sesuatu yang berorientasi pada masa depan. Maksud, harapan, minat, rencana adalah contoh motif seperti ini. Kedua adalah motif 'karena'. Motif ini berdasar pada pengalaman masa lalu yang menggerakkan individu untuk melakukan sesuatu.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa konseptualisasi diskriminasi yang dipahami oleh profesional di RU III Pertamina memiliki keterbatasan pada pengakuan diskriminasi sebagai diskredit atau makna negatif dari pembedaan. Asosiasi diskriminasi yang dipahami sebagai opresi, tekanan atau pemotongan hak oleh satu gender pada gender lain. Sebaliknya, jika mengacu pada makna kamus atau leksikal dari 'diskriminasi' maka berasosiasi pada pembedaan. Maka pembedaan ini akan mengacu pada hal yang positif maupun negatif dari beragam pihak.

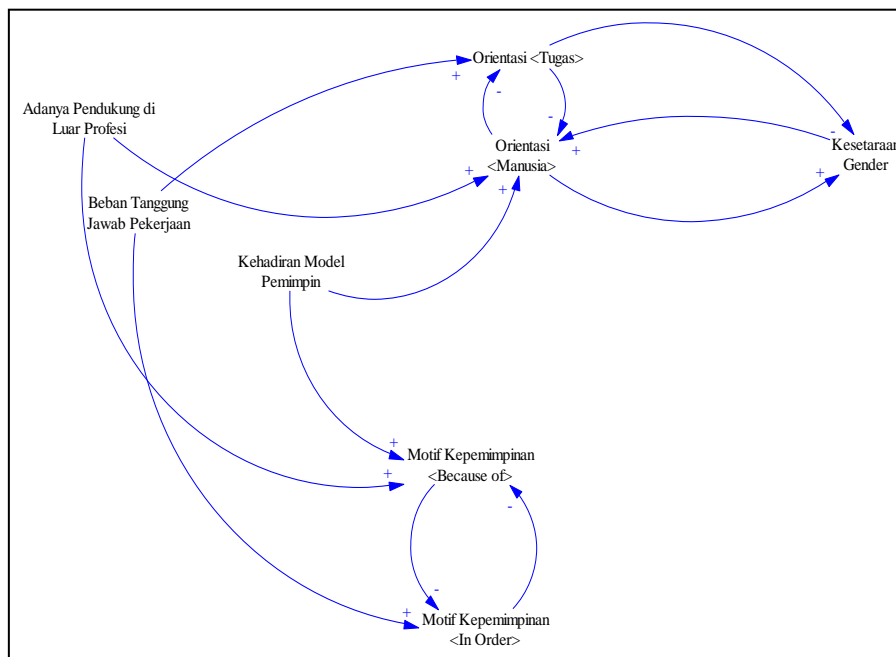
Faktanya, terjadi perbedaan toleransi pada perempuan atau laki-laki mengacu pada spesifikasi teknis dari pekerjaan yang dilakukan menurut profesi mereka. Perbedaan beban kerja karena kegiatan profesional ini tidak bisa dilepaskan dari bawaan lahiriah sebagai manusia yang diciptakan dua jenis, laki-laki dan perempuan. Oleh karena itu, pembedaan perspektif masyarakat akan dua jenis gender ini memberikan beban kerja yang harus disesuaikan dengan konstruksi sosial tersebut.

Kepemimpinan dalam kegiatan PR di RU III Pertamina, Plaju, Palembang dirumuskan melalui kerangka pemikiran teoretik pada bagian B. Makna mengenai apa saja yang mempengaruhi kepemimpinan dapat diangkat dalam tiga unsur penting, kehadiran model pemimpin, beban dan tanggung jawab pekerjaan, serta adanya orang atau unsur yang mendukung di luar profesi.

Kehadiran model pemimpin memberikan inspirasi bagi yang memaknai pemimpin atau tokoh tertentu sebagai model yang baik. Analisis menjabarkan cerita informan yang menjadikan RA Kartini sebagai figur yang dapat memberikan inspirasi bagi dia. Kehadiran figur ini dapat dikorelasikan dengan kemampuan atau sikap informan terhadap sesuatu yang menjadi rintangan. Bisa jadi kehadiran figur atau tokoh yang menjadi inspirasi ini juga dapat berdampak sama dengan pemimpin yang lain. Sisi figur selalu menceritakan bagaimana tokoh atau figur tersebut bersosialisasi, siapapun figur tersebut. Oleh karena itu, kehadiran tokoh atau figur yang memberi inspirasi akan selalu melekat pada apresiasi manusia dan keterkaitan manusia dengan

pelaku sosial lain. Hal tersebut akan membuat keterkaitan informan terhadap orientasi kepemimpinan berbasis manusia akan semakin dekat. Selain itu, cara narasi untuk memperkenalkan biografi akan membuat seseorang merujuk pada cara narasi tersebut disampaikan. Karena hal tersebut, dasar alasan untuk sebuah tindakan kepemimpinan bisa jadi mencari referensi ke masa lalu. Oleh karena itu hal ini akan meningkatkan keterkaitan dengan motif *because of* dari kepemimpinan. Terakhir adalah beban dan tanggung jawab yang melekat pada profesi dan deskripsi pekerjaan seseorang. Hal ini akan mengacu pada perusahaan yang mempekerjakan, oleh karena itu orientasi tugas dan motif kepemimpinan *in order to* melakukan tanggung jawab perusahaan menjadi bertambah.

Gambar 2. Diagram Sebab-akibat Keterkaitan Aspek Orientasi, Motif dan Kesetaraan Gender terhadap Pemaknaan Informan.



Kepemimpinan dalam kegiatan PR di RU III Pertamina, Plaju, Palembang dirumuskan melalui kerangka pemikiran yang terdapat di Bab II. Makna mengenai apa saja yang mempengaruhi kepemimpinan dapat diangkat dalam tiga unsur penting, kehadiran model pemimpin, beban dan tanggung jawab pekerjaan, serta adanya orang atau unsur yang mendukung di luar profesi.

Kehadiran model pemimpin memberikan inspirasi bagi yang memaknai pemimpin atau tokoh tertentu sebagai model yang baik. Analisis menjabarkan cerita informan yang menjadikan RA Kartini sebagai figur yang dapat memberikan inspirasi bagi dia. Kehadiran figur ini dapat dikorelasikan dengan kemampuan atau sikap informan terhadap sesuatu yang menjadi rintangan. Bisa jadi kehadiran figur atau tokoh yang menjadi inspirasi ini juga dapat berdampak sama dengan pemimpin yang

lain. Sisi figur selalu menceritakan bagaimana tokoh atau figur tersebut bersosialisasi, siapapun figur tersebut. Oleh karena itu, kehadiran tokoh atau figur yang memberi inspirasi akan selalu melekat pada apresiasi manusia dan keterkaitan manusia dengan pelaku sosial lain. Hal tersebut akan membuat keterkaitan informan terhadap orientasi kepemimpinan berbasis manusia akan semakin dekat. Selain itu, cara narasi untuk memperkenalkan biografi akan membuat seseorang merujuk pada cara narasi tersebut disampaikan. Karena hal tersebut, dasar alasan untuk sebuah tindakan kepemimpinan bisa jadi mencari referensi ke masa lalu. Oleh karena itu hal ini akan meningkatkan keterkaitan dengan motif *because of* dari kepemimpinan. Terakhir adalah beban dan tanggung jawab yang melekat pada profesi dan deskripsi pekerjaan seseorang. Hal ini akan mengacu pada perusahaan yang mempekerjakan, oleh karena itu orientasi tugas dan motif kepemimpinan *in order to* melakukan tanggung jawab perusahaan menjadi bertambah.

Sisi konseptual dari model ini menyangkut orientasi dan motif kepemimpinan. Setiap elemen dari orientasi dan motif kepemimpinan akan saling mengurangi. Maka jika ada kecenderungan untuk mendekati satu orientasi, maka orientasi lainnya akan ditinggalkan. Begitu pula dengan motif, jika ada kecenderungan pada satu motif maka motif lainnya akan ditinggalkan. Sisi konseptual ini menemukan bahwa orientasi kepemimpinan melekat erat kaitannya dengan kesetaraan gender. Semakin dekat seseorang mengenal orang yang dipimpinya, maka orientasi kepemimpinannya akan semakin mengacu kepada kebutuhan perorangan. Sederhananya karena realitas yang dihadapinya adalah kegiatan manusia, oleh karena itu kecenderungan mendekati manusia menjadi besar. Oleh karena itu, semakin dekat kecenderungan pemimpin untuk berorientasi manusia, maka kesetaraan gender akan terjaga. Sisi lainnya, jika pemimpin cenderung berorientasi pada tugas, maka kesetaraan gender bisa jadi terancam dikompromikan. Hal ini diilustrasikan dalam notasi diagram sebab pada gambar 2.

D. Kesimpulan

1. Orientasi dan motif kepemimpinan mempengaruhi cara seseorang mengapresiasi perbedaan orientasi gender melalui dua cara. Pertama mengalihkan pemimpin dari nilai-nilai kemanusiaan yang seharusnya diapresiasi dengan baik, atau bahkan terlalu mengakomodasi, sehingga orang yang ada pada batas wajar dapat dilihat diperlakukan tidak seimbang. Kedua, mengikat pemimpin pada perilaku-perilaku yang menjauhkan dari apresiasi nilai kemanusiaan tersebut. Contohnya dengan mengikat pemimpin pada tugasnya di perusahaan.
2. Makna yang penting dalam membentuk orientasi kepemimpinan berasal dari model pemimpin, tugas dan kewajiban dari perusahaan, serta keberadaan seseorang yang mendukung dari luar profesi. Makna ini berpengaruh pada motif dan orientasi pemimpin. Penelitian ini hanya menemukan perkaitan orientasi pada kesetaraan gender.
3. Model yang dibuat menggunakan pemikiran sistem (*System Thinking*) dapat menjelaskan lebih mudah mengenai bagaimana orientasi dapat mengubah kesetaraan gender dalam perusahaan dengan cara mengapresiasi manusia secara kodrati dengan memperkaya interaksi manusia dengan manusia lainnya, dalam hal ini adalah pemimpin dengan bawahannya.

E. Saran

Saran Teoretik

1. Penelitian lebih lanjut mengenai perkaitan aspek motif kepemimpinan dengan gender. Penelitian ini terbatas pada data-data kualitatif yang tidak sempat menjelaskan mengapa motif seseorang memimpin dapat mempengaruhi kesetaraan gender dalam sebuah komunitas,
2. Penelitian lebih lanjut mengenai perkaitan aspek kepemimpinan ini dalam lingkup pemerintah atau lembaga non-negara, baik dalam ruang lingkup nasional maupun internasional,
3. Penelitian mengenai evaluasi pemimpin yang menyadari mengenai isu gender dan ‘diskriminasi’ secara menyeluruh, baik dalam lingkup *Public Relations* atau pemimpin komunitas yang lebih luas.

Saran Praktis

1. Penelitian lebih lanjut mengenai produktivitas Pertamina dalam hal terkait transisi birokrasi dalam hal kepemimpinan organisasi antara pusat dan daerah.
2. Evaluasi lebih utuh mengenai perubahan yang dihasilkan oleh pemberdayaan masyarakat terkait kegiatan *Corporate Social Responsibility* yang diusung oleh Pertamina.
3. Penelitian mengenai kegiatan terkait beban kerja yang disematkan pada masing-masing gender, untuk menentukan toleransi dan produktivitas optimal yang dapat dicapai oleh masing-masing gender.

Daftar Pustaka

- Goleman, Daniel (2002) *Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence*, Harvard: Harvard Business Review.
- Bass, B. M. (1985) *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Ehrhart, M. G., & Klein, K. J. (2001) Predicting followers’ preferences for charismatic leadership: The influence of follower values and personality. *Leadership Quarterly*, 12, hal.153–180.
- Aldoory, Linda dan Toth, Elizabeth (2004) Leadership and Gender in Public Relations: Perceived Effectiveness of Transformational and Transactional Leadership Styles, *Journal of Public Relations Research*, 16(2), hal.157–183
- Forsyth, Donelson R. (2010). *Group Dynamics 5th edition*. Belmont, CA: Wadsworth Cengage Learning