Takaza
INNOVATIX LABS

# KEPEMIMPINAN EMPATIK

## Seni Mengelola Talenta dengan Hati

Dr. Rahmat Hidayat, S.Pd., M.M.

# Kepemimpinan Empatik :
# Seni Mengelola Talenta dengan Hati

**UU No 28 tahun 2014 tentang Hak Cipta**

**Fungsi dan sifat hak cipta Pasal 4**
Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.

**Pembatasan Pelindungan Pasal 26**
Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

i. penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
ii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk kepentingan penelitian ilmu pengetahuan;
iii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan Fonogram yang telah dilakukan Pengumuman sebagai bahan ajar; dan
iv. penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dapat digunakan tanpa izin Pelaku Pertunjukan, Produser Fonogram, atau Lembaga Penyiaran.

**Sanksi Pelanggaran Pasal 113**

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

# Kepemimpinan Empatik :
# Seni Mengelola Talenta dengan Hati

**Dr. Rahmat Hidayat, S.Pd., M.M.**

Takaza
INNOVATIX LABS

**Kepemimpinan Empatik : Seni Mengelola Talenta dengan Hati**

**ISBN : 978-623-8677-67-2**

Hak cipta dilindungi undang-undang. Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

**Penulis :** Rahmat Hidayat

**Editor :** Tonny Yuwanda, S.E., M.M.

**Url Buku :** https://bookstore.takaza.id/product/kepemimpinan-empatik/

**Desain Cover :** Innovatix Labs Team

**Ukuran :** ix, 87, Uk: 15.5x23 cm

**Cetakan Pertama :** Desember 2024

Hak Cipta 2024, Pada Penulis

Isi diluar tanggung jawab percetakan

**Copyright © 2024 by Takaza Innovatix Labs**
All Right Reserved

**Penerbit Takaza Innovatix Labs**
Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI) No. 044/SBA/2023

Jl. Berlian Raya Blok M4, Pegambiran Ampalu Nan XX,
Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat
No Hp: +62 811 50321 47
Website: www.takaza.id
E-mail: bookspublishing@takaza.id

# KATA PENGANTAR

Kepemimpinan empatik adalah seni yang menghadirkan pendekatan manusiawi dalam mengelola tim dan talenta, menempatkan empati sebagai inti dari setiap interaksi dan keputusan. Buku ini dirancang untuk menggali cara-cara memimpin yang lebih bermakna dan efektif melalui pemahaman mendalam terhadap kebutuhan emosional, motivasi, serta aspirasi anggota tim. Pada era di mana keberagaman dan kompleksitas kerja semakin meningkat, kepemimpinan empatik menawarkan solusi untuk membangun hubungan kerja yang autentik dan produktif. Melalui panduan praktis, pembaca akan menemukan strategi untuk mengembangkan kesadaran diri, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, serta membangun budaya kepemimpinan yang berkelanjutan dan berfokus pada kesejahteraan semua pihak.

Penulis

# DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... vi
DAFTAR ISI ..... vii
BAB I Pengenalan Kepemimpinan Empatik ..... 1
A. Pendahuluan ..... 1
B. Definisi dan Konsep Kepemimpinan Empatik ..... 2
C. Kepemimpinan Empatik vs Tradisional ..... 5
D. Kunci Sukses Kepemimpinan Empatik ..... 9
E. Manfaat Kepemimpinan Empatik ..... 12
BAB II Memahami Diri dan Tim dalam Kepemimpinan Empatik ..... 16
A. Pendahuluan ..... 16
B. Pentingnya *Self-awareness* ..... 17
C. Mengidentifikasi Kebutuhan Emosional Tim ..... 21
D. Membangun Hubungan yang Sehat dan Autentik ..... 24
E. Teknik untuk Menumbuhkan Kepercayaan ..... 27
BAB III Teknik Empatik dalam Pengelolaan Talenta ..... 32
A. Pendahuluan ..... 32
B. Menghargai Keunikan Setiap Anggota Tim ..... 33
C. Pendekatan dengan Kepribadian dan Potensi ..... 35
D. Membina Komunikasi yang Terbuka dan Jujur ..... 36
E. Menciptakan Peluang Pengembangan ..... 39
BAB IV Kepemimpinan Empatik dalam Pengambilan Keputusan ..... 42
A. Pendahuluan ..... 42
B. Empati untuk Mengambil Keputusan ..... 43
C. Keputusan yang Meningkatkan Kesejahteraan ..... 44
D. Memperhatikan Dampak Keputusan ..... 46
E. Mengelola Keputusan ..... 469
BAB V Mengelola Konflik dengan Kepemimpinan Empatik ..... 51
A. Pendahuluan ..... 51

B. Sumber Konflik dalam Tim dan Organisasi ..... 51
C. Pendekatan Empatik dalam Penyelesaian Konflik ..... 53
D. Menggunakan Dialog Terbuka ..... 56
E. Menyusun Solusi Win-Win ..... 57
BAB VI Membangun Budaya Kepemimpinan Empatik ..... 60
A. Pendahuluan ..... 60
B. Membangun Organisasi ..... 60
C. Mendorong Partisipasi dan Kolaborasi ..... 63
D. Menumbuhkan Kepemimpinan Empatik ..... 66
E. Mengukur Keberhasilan dan Dampaknya ..... 69
DAFTAR PUSTAKA ..... 73

# DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kepemimpinan Empatik vs Tradisional.....6
Gambar 2. Membina Komunikasi yang Terbuka dan Jujur .....37
Gambar 3. Pendekatan Empatik dalam Penyelesaian Konflik .....54
Gambar 4. Mendorong Partisipasi dan Kolaborasi dalam Tim .....65

# BAB I
## Pengenalan Kepemimpinan Empatik

### A. Pendahuluan

Kepemimpinan empatik adalah sebuah pendekatan yang berfokus pada kemampuan pemimpin untuk memahami, merasakan, dan memberikan respons yang tepat terhadap emosi dan kebutuhan anggota timnya. Dalam lingkungan kerja yang semakin kompleks dan dinamis, pendekatan ini menjadi semakin penting, karena berkontribusi pada peningkatan keterlibatan karyawan, produktivitas, serta inovasi organisasi. Kepemimpinan empatik menempatkan hubungan manusia sebagai inti dari kepemimpinan, mendorong pemimpin untuk menjadi pendengar yang aktif, peka terhadap perasaan orang lain, dan menciptakan lingkungan yang inklusif dan suportif (Goleman, 2017).

Pada era modern ini, banyak pemimpin yang menyadari pentingnya pendekatan yang mengedepankan nilai-nilai empati dalam mengelola tim. Empati menjadi faktor kunci dalam membangun kepercayaan, menciptakan komunikasi yang efektif, dan memperkuat loyalitas anggota tim. Pemimpin yang empatik mampu membangun hubungan yang lebih kuat, memahami tantangan yang dihadapi oleh bawahannya, serta memberikan dukungan yang sesuai. Pendekatan ini tidak hanya menghasilkan tim yang lebih solid, tetapi juga mampu membentuk budaya kerja yang positif, di mana setiap individu merasa dihargai dan didengarkan (Cherniss & Boyatzis, 2018).

Kepemimpinan empatik juga mendorong keterbukaan dan kolaborasi di tempat kerja. Pemimpin yang menunjukkan empati

cenderung memotivasi anggota tim untuk berbicara secara terbuka tentang ide-ide mereka, tantangan, dan kekhawatiran. Dengan demikian, hal ini menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung inovasi, di mana kegagalan dan keberhasilan dipandang sebagai bagian dari proses belajar. Melalui pendekatan empatik, pemimpin dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan yang berbasis pada pemahaman yang mendalam terhadap konteks dan kebutuhan orang-orang yang terlibat (Gerdes et al., 2016).

Pada intinya, kepemimpinan empatik bukan hanya sekadar keterampilan, tetapi merupakan upaya untuk mewujudkan kepedulian yang tulus dan hubungan antarindividu yang saling menghormati di dalam organisasi. Dalam dunia kerja yang sering kali mengutamakan hasil tanpa memperhatikan kebutuhan manusia, kepemimpinan empatik menjadi landasan yang mengembalikan nilai-nilai kemanusiaan ke dalam manajemen modern (Batson, 2019). Pemimpin yang mengadopsi prinsip ini diharapkan mampu menghadirkan perubahan yang berkelanjutan dan membawa dampak positif tidak hanya pada pencapaian organisasi, tetapi juga pada kesejahteraan individu yang dipimpinnya.

## B. Definisi dan Konsep Kepemimpinan Empatik

Kepemimpinan empatik adalah pendekatan kepemimpinan yang berlandaskan pada kemampuan pemimpin untuk memahami dan merespons kebutuhan emosional, perspektif, dan tantangan yang dihadapi oleh bawahannya. Dalam konteks organisasi modern, pemimpin empatik berperan sebagai penghubung yang mengedepankan aspek kemanusiaan dalam proses manajemen dan pengambilan keputusan (Wibowo, 2017). Hal ini berbeda dengan pendekatan kepemimpinan tradisional yang lebih menekankan pada

perintah dan kontrol. Kepemimpinan empatik berusaha menjalin hubungan yang mendalam dengan anggota tim untuk menciptakan suasana kerja yang inklusif dan mendukung. Pendekatan ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan hasil kerja secara individu maupun kolektif, tetapi juga menciptakan kesejahteraan psikologis yang berkelanjutan di tempat kerja (Santoso, 2018).

Kepemimpinan empatik melibatkan keterampilan komunikasi yang baik, kemampuan untuk menjadi pendengar aktif, serta kapasitas untuk memahami kebutuhan anggota tim dari berbagai sudut pandang. Pemimpin empatik mampu menciptakan ikatan emosional yang kuat dengan para anggotanya melalui interaksi yang otentik dan penghargaan terhadap keberagaman. Dengan demikian, pemimpin dapat merangsang motivasi intrinsik bawahannya, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang lebih baik. Empati dalam kepemimpinan ini tidak hanya terbatas pada menunjukkan rasa peduli, tetapi juga mencakup kemampuan untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam merespons kebutuhan emosional anggota timnya. Kepemimpinan empatik menuntut keseimbangan antara kompetensi emosional dan pengambilan keputusan yang rasional (Prasetyo, 2020).

Seiring dengan semakin meningkatnya kompleksitas tantangan dalam dunia kerja, peran kepemimpinan empatik semakin dirasakan penting. Pemimpin harus mampu menavigasi tekanan dari berbagai arah sambil menjaga hubungan yang harmonis dengan timnya. Penelitian oleh Rahman (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan empatik sangat efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis. Hal ini berperan penting dalam meningkatkan keterbukaan dan kepercayaan antara anggota tim. Karyawan yang merasa didengarkan dan dihargai cenderung lebih terbuka dalam

menyampaikan pendapat dan ide-ide kreatif mereka, sehingga organisasi dapat berkembang lebih inovatif.

Lebih jauh lagi, konsep kepemimpinan empatik juga mencakup pemahaman mendalam terhadap kebutuhan sosial, budaya, dan nilai-nilai dari anggota tim. Di Indonesia, nilai-nilai budaya seperti gotong royong dan kolektivitas memberikan fondasi yang kuat bagi penerapan kepemimpinan empatik (Haryanto, 2016). Pemimpin yang mampu menunjukkan empati dengan mengadopsi pendekatan yang relevan dengan konteks budaya lokal akan memiliki pengaruh yang lebih besar dalam membangun hubungan harmonis dan menyelaraskan tujuan organisasi dengan kebutuhan individu. Dengan memperkuat ikatan budaya ini, pemimpin empatik dapat menciptakan suasana kerja yang penuh makna dan dukungan, sehingga mendorong karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka.

Tantangan yang dihadapi pemimpin dalam mengadopsi kepemimpinan empatik adalah bagaimana menyeimbangkan empati dengan kebutuhan untuk menjaga hasil dan kinerja. Menurut Siregar (2020), pemimpin seringkali dihadapkan pada dilema antara menunjukkan empati dan mempertahankan standar kinerja yang tinggi. Dalam situasi seperti ini, pemimpin empatik harus mengembangkan kepekaan yang mendalam terhadap kebutuhan timnya, sambil tetap memberikan dorongan dan umpan balik yang membangun. Melalui pendekatan ini, mereka dapat menciptakan motivasi dan loyalitas yang lebih besar di antara anggota tim, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan organisasi.

Pendekatan empatik dalam kepemimpinan tidak hanya berdampak positif pada hubungan internal di organisasi, tetapi juga memberikan manfaat eksternal yang signifikan. Organisasi yang dipimpin oleh

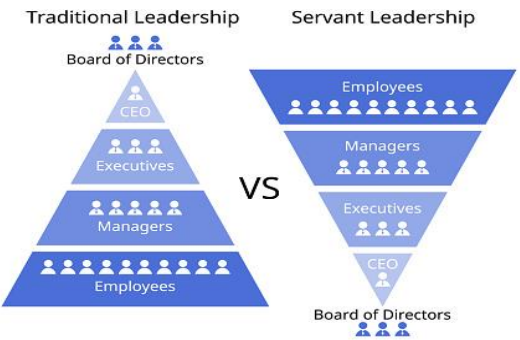
pemimpin empatik cenderung lebih dihargai oleh pelanggan, mitra bisnis, dan komunitas. Empati menjadi alat yang ampuh untuk menciptakan citra positif dan memperkuat hubungan eksternal organisasi (Putra, 2019). Dengan demikian, kepemimpinan empatik tidak hanya sebatas interaksi internal, tetapi juga berkontribusi pada reputasi dan keberlanjutan organisasi di pasar yang semakin kompetitif.

Secara keseluruhan, konsep kepemimpinan empatik menuntut pemimpin untuk memiliki keterampilan yang holistik, mulai dari pengelolaan emosi, komunikasi interpersonal, hingga pemahaman kontekstual terhadap kebutuhan individu dan organisasi. Dengan mengadopsi pendekatan empatik, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung, di mana setiap individu merasa dihargai dan didengarkan. Kepemimpinan empatik menawarkan jalan bagi para pemimpin untuk membawa perubahan positif yang berkelanjutan dalam lingkungan kerja mereka.

## C. Kepemimpinan Empatik vs Tradisional

Kepemimpinan empatik dan kepemimpinan tradisional merupakan dua pendekatan berbeda dalam memimpin sebuah tim atau organisasi. Keduanya memiliki karakteristik unik yang memengaruhi bagaimana seorang pemimpin berinteraksi dengan bawahannya dan mengambil keputusan. Kepemimpinan empatik berfokus pada aspek-aspek emosional, sosial, dan kesejahteraan individu dalam organisasi. Pemimpin dengan pendekatan ini berusaha untuk memahami perasaan, kebutuhan, dan tantangan anggota timnya, menciptakan hubungan yang lebih mendalam serta mendukung lingkungan kerja yang kolaboratif (Prasetya, 2017). Sebaliknya, kepemimpinan tradisional lebih menekankan pada struktur, hierarki, serta aturan yang

jelas, dengan gaya yang cenderung mengarah pada pengendalian dan pengarahan satu arah.




**Gambar 1. Kepemimpinan Empatik vs Tradisional**

Perhatian terhadap individu merupakan komponen kunci yang diutamakan. Pemimpin empatik aktif mendengarkan, memberikan ruang bagi ide-ide baru, serta menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan emosional setiap anggota tim. Penelitian oleh Rahman dan Santoso (2019) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan ini mampu meningkatkan motivasi, keterlibatan, serta loyalitas karyawan dalam jangka panjang. Kepemimpinan tradisional berfokus pada pencapaian hasil melalui kepatuhan terhadap perintah dan prosedur yang telah ditetapkan. Keberhasilan diukur berdasarkan sejauh mana anggota tim mematuhi instruksi dan memenuhi target yang ditentukan tanpa memperhatikan kebutuhan emosional mereka secara mendalam.

Perbedaan lainnya antara kepemimpinan empatik dan kepemimpinan tradisional dapat dilihat dari cara pengambilan keputusan. Pemimpin empatik cenderung mempertimbangkan berbagai sudut pandang, termasuk masukan dari anggota tim, sebelum

membuat keputusan. Pendekatan ini memperkuat rasa keterlibatan dan meningkatkan kreativitas serta inovasi di tempat kerja (Yulianto, 2020). Sebaliknya, pemimpin tradisional biasanya menggunakan pendekatan *top-down*, di mana keputusan dibuat di tingkat atas dan kemudian disampaikan kepada bawahan untuk diimplementasikan. Gaya ini mungkin efektif dalam situasi yang memerlukan kecepatan dan ketertiban, tetapi seringkali mengabaikan potensi kontribusi dari anggota tim.

Kepemimpinan tradisional juga umumnya lebih kaku dalam pendekatan dan kurang responsif terhadap perubahan, sementara kepemimpinan empatik lebih fleksibel dan adaptif. Pemimpin empatik peka terhadap perubahan situasi dan kebutuhan anggota timnya, sehingga mereka mampu beradaptasi dengan cepat dalam menghadapi tantangan baru. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2021) yang menunjukkan bahwa fleksibilitas dan adaptabilitas dalam kepemimpinan empatik berkontribusi pada peningkatan ketahanan organisasi. Sebaliknya, kepemimpinan tradisional yang cenderung bersandar pada prosedur yang sudah ada dapat menjadi penghambat bagi inovasi, terutama di lingkungan yang dinamis dan berubah dengan cepat.

Kepemimpinan empatik membangun hubungan berbasis kepercayaan dan keterbukaan. Pemimpin dengan gaya ini menciptakan suasana kerja yang aman secara psikologis, di mana karyawan merasa nyaman untuk berbicara, berkolaborasi, dan mengekspresikan diri. Hal ini berbeda dengan kepemimpinan tradisional yang lebih menitikberatkan pada otoritas dan kontrol. Hubungan antara pemimpin dan bawahan lebih bersifat formal dan seringkali tidak mengakomodasi keperluan komunikasi dua arah (Putra, 2018). Keadaan ini dapat menyebabkan jarak emosional antara

pemimpin dan anggota tim serta menghambat komunikasi yang efektif.

Kelebihan dari kepemimpinan tradisional adalah kemampuannya untuk menyediakan struktur yang jelas dan konsistensi dalam pengelolaan operasional. Dalam situasi yang memerlukan kendali ketat atau saat menghadapi risiko tinggi, kepemimpinan tradisional mungkin lebih sesuai karena dapat memastikan semua proses berjalan dengan standar yang telah ditentukan. Namun, gaya ini seringkali kurang cocok dalam lingkungan kerja modern yang menuntut kreativitas, inovasi, dan keterlibatan emosional yang lebih besar. Menurut Rahardjo (2019), kebutuhan akan empati dalam kepemimpinan semakin besar seiring dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya kesehatan mental di tempat kerja.

Tantangan yang dihadapi oleh kepemimpinan empatik adalah potensi untuk dianggap terlalu "lunak" atau tidak tegas dalam pengambilan keputusan. Hal ini terjadi ketika pemimpin terlalu banyak mempertimbangkan perasaan individu tanpa menetapkan batasan yang jelas (Indriani, 2016). Pemimpin empatik perlu menemukan keseimbangan antara kepedulian terhadap individu dan komitmen terhadap hasil. Keseimbangan ini memungkinkan mereka untuk menjadi pemimpin yang efektif dalam mengelola dinamika tim dan tetap memprioritaskan pencapaian organisasi.

Secara keseluruhan, kepemimpinan empatik dan kepemimpinan tradisional masing-masing memiliki kelebihan dan kekurangannya sendiri. Pendekatan yang ideal dalam memimpin seringkali bergantung pada konteks, kebutuhan organisasi, serta tantangan yang dihadapi. Pada era yang semakin kompleks dan penuh tantangan ini, banyak organisasi yang mulai beralih ke pendekatan empatik dalam

kepemimpinan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, inklusif, dan inovatif.

## D. Kunci Sukses Kepemimpinan Empatik

Kepemimpinan empatik merupakan salah satu model kepemimpinan yang sangat relevan dan penting dalam dunia organisasi modern. Kepemimpinan ini berfokus pada pemahaman, perasaan, dan respons terhadap kebutuhan serta perasaan orang lain. Salah satu kunci sukses kepemimpinan empatik dalam organisasi terletak pada kemampuan seorang pemimpin untuk mendengarkan dengan penuh perhatian dan tanpa prasangka. Dengan keterampilan mendengarkan yang baik, pemimpin dapat mengetahui apa yang sesungguhnya diinginkan oleh anggota tim mereka, serta menyadari tantangan yang dihadapi oleh setiap individu dalam organisasi. Hal ini sangat krusial karena setiap anggota tim memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, baik itu dalam hal pengembangan karier, keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional, atau tantangan pekerjaan yang dihadapi. Ketika pemimpin mampu menanggapi dengan tepat kebutuhan tersebut, maka ia akan memperoleh kepercayaan yang lebih besar dari anggota tim.

Kepemimpinan empatik juga menuntut pemimpin untuk menunjukkan empati secara konsisten dalam berbagai situasi. Empati yang dimaksud di sini bukan hanya sekadar rasa iba, tetapi lebih pada pengertian yang mendalam terhadap perasaan dan kondisi orang lain (Kusnendi & Ginting, 2015). Dengan empati, pemimpin dapat menginspirasi dan membimbing anggotanya melalui pemahaman terhadap apa yang mereka rasakan, baik saat bekerja maupun di luar pekerjaan. Ini juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mengurangi potensi konflik yang disebabkan oleh miskomunikasi

atau ketidakpahaman terhadap perasaan sesama. Empati dapat memperkuat hubungan antar anggota tim dan antara pemimpin dengan timnya, menciptakan ikatan yang lebih kuat dan saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama.

Pemimpin yang sukses dalam kepemimpinan empatik juga perlu memiliki keterampilan dalam beradaptasi dengan berbagai situasi dan kondisi. Kepemimpinan empatik tidak berarti memberikan perlakuan yang sama kepada semua orang, melainkan memberikan perlakuan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan dan konteks masing-masing individu. Pemimpin yang efektif dalam hal ini harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan karakteristik tim, tantangan yang dihadapi, dan budaya organisasi yang ada. Sebagai contoh, dalam situasi krisis, seorang pemimpin empatik mungkin harus lebih fokus pada memberikan dukungan emosional dan membangun kembali semangat tim, sementara dalam situasi yang lebih stabil, pemimpin dapat lebih fokus pada peningkatan kinerja dan pengembangan profesional anggota tim. Kemampuan untuk menyesuaikan diri ini sangat penting agar pemimpin bisa tetap relevan dan efektif dalam memimpin organisasi di berbagai kondisi.

Keterampilan komunikasi yang baik menjadi faktor penentu dalam keberhasilan kepemimpinan empatik. Seorang pemimpin yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik dapat menyampaikan visi, misi, dan tujuan organisasi dengan cara yang mudah dipahami oleh semua anggota tim. Namun, komunikasi dalam kepemimpinan empatik tidak hanya terbatas pada kemampuan berbicara atau menyampaikan informasi secara jelas, tetapi juga mencakup komunikasi *non-verbal*, seperti bahasa tubuh, ekspresi wajah, dan kontak mata yang memperkuat pesan yang ingin disampaikan. Ketika

seorang pemimpin mampu berkomunikasi dengan cara yang transparan dan penuh perhatian terhadap perasaan orang lain, ini akan menciptakan lingkungan yang lebih terbuka dan lebih mudah untuk berkolaborasi.

Tantangan terbesar dalam menerapkan kepemimpinan empatik dalam organisasi adalah bagaimana menyeimbangkan antara kepentingan individu dan kepentingan organisasi. Pemimpin empatik harus mampu mengelola kedua hal ini dengan bijaksana, sehingga kedua belah pihak dapat berjalan beriringan. Tantangan ini sering kali berhubungan dengan bagaimana memotivasi individu yang memiliki latar belakang, motivasi, dan harapan yang berbeda-beda. Pemimpin yang baik harus mampu memfasilitasi diskusi terbuka dan membangun rasa saling menghargai, agar semua anggota tim merasa dihargai dan diperhatikan. Ini akan mempengaruhi kepuasan kerja mereka dan pada akhirnya kinerja organisasi secara keseluruhan. Keberhasilan kepemimpinan empatik sangat bergantung pada kemampuannya dalam menjembatani kepentingan pribadi dan profesional dengan tujuan organisasi yang lebih besar.

Tidak kalah penting adalah peran contoh yang diberikan oleh pemimpin itu sendiri. Pemimpin yang mengamalkan nilai-nilai empatik dalam kehidupan sehari-hari akan lebih mudah membangun budaya empati dalam organisasi. Ketika pemimpin menunjukkan rasa empati yang tulus kepada orang lain, maka anggota tim cenderung akan meniru perilaku tersebut dan menerapkannya dalam interaksi mereka sendiri. Pemimpin yang menunjukkan sikap empatik, seperti memberikan perhatian penuh saat anggota tim berbicara atau mengakui kontribusi individu, akan menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan produktif.

Secara keseluruhan, kunci sukses kepemimpinan empatik dalam organisasi terletak pada kemampuan pemimpin untuk mendengarkan dengan empati, berkomunikasi secara efektif, menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kebutuhan individu, serta menunjukkan keteladanan dalam sikap empatik. Dengan pendekatan ini, pemimpin dapat menciptakan organisasi yang lebih inklusif, kolaboratif, dan produktif. Kepemimpinan empatik bukan hanya tentang mencapai tujuan jangka pendek, tetapi lebih kepada membangun hubungan jangka panjang yang saling mendukung di dalam tim, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

## E. Manfaat Kepemimpinan Empatik

Kepemimpinan empatik memainkan peran yang sangat penting dalam pengelolaan talenta di sebuah organisasi. Talenta tidak hanya mengacu pada keterampilan teknis yang dimiliki oleh individu, tetapi juga pada potensi mereka untuk tumbuh, berkembang, dan memberikan kontribusi positif dalam jangka panjang. Kepemimpinan yang empatik memungkinkan pemimpin untuk lebih memahami kekuatan, kelemahan, motivasi, serta harapan setiap individu dalam tim, yang selanjutnya dapat dioptimalkan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan pemahaman yang mendalam ini, pemimpin dapat menciptakan pendekatan pengelolaan talenta yang lebih terfokus dan lebih sesuai dengan kebutuhan serta aspirasi setiap anggota tim.

Salah satu manfaat utama dari kepemimpinan empatik dalam pengelolaan talenta adalah peningkatan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan. Ketika seorang pemimpin mampu merasakan dan memahami perasaan serta tantangan yang dihadapi oleh anggota timnya, mereka cenderung merasa lebih dihargai dan didukung. Hal

ini akan meningkatkan rasa keterlibatan mereka dalam pekerjaan, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja yang lebih tinggi. Menurut Kusnendi dan Ginting (2015), pemimpin yang empatik mampu menciptakan iklim kerja yang lebih positif, di mana anggota tim merasa lebih terhubung dengan tujuan organisasi dan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Sebaliknya, jika pemimpin tidak mampu menunjukkan empati, anggota tim bisa merasa diabaikan, yang dapat menyebabkan penurunan semangat kerja dan bahkan tingginya tingkat *turnover*.

Kepemimpinan empatik juga memberikan dampak positif dalam hal pengembangan karier individu. Pemimpin yang empatik lebih mampu mengenali potensi tersembunyi pada anggotanya dan memberikan kesempatan untuk berkembang melalui pelatihan atau proyek-proyek yang dapat mengasah kemampuan mereka. Dengan pemahaman yang mendalam tentang kekuatan dan kekurangan individu, pemimpin dapat memberikan umpan balik yang konstruktif dan mendukung pengembangan karier yang sesuai dengan keinginan dan kemampuan masing-masing individu. Hal ini, seperti yang dijelaskan oleh Wibowo dan Iskandar (2018), memungkinkan organisasi untuk mengembangkan talenta secara optimal dan menciptakan jalur karier yang lebih jelas bagi setiap karyawan. Dalam jangka panjang, pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kepuasan individu, tetapi juga berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan, karena organisasi dapat memanfaatkan talenta yang telah terasah dengan baik.

Kepemimpinan empatik juga mendukung penciptaan budaya organisasi yang inklusif dan kolaboratif. Ketika pemimpin menunjukkan empati terhadap beragam latar belakang, pengalaman, dan perspektif yang dimiliki oleh anggotanya, mereka mendorong

terbentuknya lingkungan yang menghargai perbedaan. Dalam konteks pengelolaan talenta, ini berarti bahwa setiap individu merasa dihargai, terlepas dari perbedaan yang ada. Sebagai contoh, seorang pemimpin empatik akan lebih terbuka terhadap masukan dari berbagai pihak dan akan mendorong keberagaman dalam timnya, baik dalam hal ide, cara berpikir, maupun latar belakang budaya. Dengan memfasilitasi keragaman ini, pemimpin membantu organisasi dalam memanfaatkan berbagai potensi yang dapat membawa inovasi dan solusi yang lebih kreatif. Penciptaan lingkungan yang inklusif seperti ini memungkinkan talenta yang beragam untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal.

Kepemimpinan empatik membantu dalam membangun hubungan yang lebih kuat antara pemimpin dan anggota tim. Ketika pemimpin memperlihatkan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, hubungan tersebut menjadi lebih berbasis pada kepercayaan dan saling menghormati. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Siregar dan Ramli (2017) mengungkapkan bahwa hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota tim dapat meningkatkan kinerja dan kolaborasi. Pemimpin yang empatik akan lebih mudah memahami dan merespons kebutuhan individu, apakah itu terkait dengan pekerjaan, keseimbangan kehidupan pribadi, atau masalah lain yang mungkin dihadapi oleh anggota tim. Dengan adanya dukungan yang lebih personal dan perhatian yang tulus, anggota tim merasa lebih dihargai, yang meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi.

Lebih jauh lagi, kepemimpinan empatik juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Sebuah tim yang merasa dihargai dan diperhatikan oleh pemimpin mereka akan bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Dalam organisasi yang menerapkan kepemimpinan

empatik, anggota tim cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah karena mereka merasa bahwa pemimpin mereka memahami tantangan yang mereka hadapi dan siap memberikan dukungan yang diperlukan. Sebaliknya, pemimpin yang kurang empatik mungkin menyebabkan tingginya tingkat stres di kalangan anggota tim, yang pada gilirannya dapat mengganggu produktivitas dan kreativitas. Dengan kepemimpinan empatik, setiap individu merasa lebih termotivasi dan memiliki energi positif untuk berkontribusi lebih banyak kepada organisasi.

Kepemimpinan empatik juga membantu organisasi dalam pengelolaan talenta dengan cara yang lebih humanistik, yang pada akhirnya akan mempengaruhi keberhasilan jangka panjang organisasi. Ketika organisasi mampu mengenali dan menghargai potensi manusia di dalamnya, mereka tidak hanya mendapatkan hasil yang lebih baik dalam jangka pendek, tetapi juga dapat mempertahankan talenta terbaik dalam waktu yang lebih lama. Penerapan kepemimpinan empatik dalam pengelolaan talenta bukan hanya mendatangkan manfaat bagi individu dalam organisasi, tetapi juga memberikan kontribusi besar terhadap kesuksesan dan daya saing organisasi dalam pasar yang semakin kompetitif.

# BAB II

## Memahami Diri dan Tim dalam Kepemimpinan Empatik

### A. Pendahuluan

Pada bab ini, kita akan membahas salah satu fondasi utama dalam kepemimpinan empatik, yaitu pentingnya pemahaman diri dan tim. Kepemimpinan empatik tidak hanya mengandalkan kemampuan untuk memahami perasaan dan kebutuhan orang lain, tetapi juga membutuhkan kesadaran diri yang mendalam dari pemimpin itu sendiri. Memahami diri sendiri adalah langkah pertama dalam menciptakan hubungan yang lebih baik dengan anggota tim. Pemimpin yang mengenali kekuatan, kelemahan, nilai, dan motivasi pribadinya dapat lebih efektif dalam berinteraksi dengan orang lain. Sebuah kesadaran diri yang baik memungkinkan pemimpin untuk mengelola emosi mereka, berkomunikasi dengan lebih jujur, dan menanggapi kebutuhan tim dengan lebih bijaksana (Prati & Shanton, 2017).

Pemahaman terhadap tim juga tidak kalah pentingnya. Setiap individu dalam tim membawa pengalaman, keahlian, dan perspektif yang berbeda, yang mempengaruhi cara mereka berinteraksi dan bekerja sama. Pemimpin yang empatik perlu memiliki kemampuan untuk membaca dinamika tim, memahami perbedaan individual, serta mengelola berbagai kebutuhan yang mungkin timbul. Dengan memahami kepribadian, gaya komunikasi, dan nilai-nilai masing-masing anggota tim, pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi dan pertumbuhan bersama. Pengetahuan ini

juga membantu pemimpin untuk memberikan dukungan yang lebih tepat dan responsif terhadap tantangan yang dihadapi oleh anggota tim (Ismail & Aina, 2019).

Kepemimpinan empatik menekankan pentingnya hubungan yang saling menghargai antara pemimpin dan anggota tim. Pemimpin yang mampu memahami diri sendiri dan tim mereka akan lebih efektif dalam memotivasi, memberikan umpan balik, serta mengatasi konflik yang mungkin terjadi. Dengan kesadaran diri yang tinggi dan pemahaman mendalam tentang anggota tim, pemimpin dapat menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis, produktif, dan penuh empati. Dalam bab ini, kita akan mengeksplorasi berbagai konsep yang berkaitan dengan pemahaman diri dan tim sebagai langkah awal dalam membangun kepemimpinan yang empatik.

## B. Pentingnya *Self-awareness*

*Self-awareness* atau kesadaran diri adalah salah satu aspek fundamental dalam kepemimpinan empatik yang mempengaruhi cara seorang pemimpin berinteraksi dengan anggota tim dan membuat keputusan. Tanpa kesadaran diri yang kuat, seorang pemimpin mungkin tidak dapat memahami bagaimana perilaku dan keputusan mereka memengaruhi orang lain. Kesadaran diri dalam konteks kepemimpinan empatik bukan hanya tentang mengenali emosi diri sendiri, tetapi juga tentang bagaimana emosi tersebut dapat mempengaruhi dinamika kelompok dan hubungan interpersonal dalam organisasi. Dengan kesadaran diri yang baik, pemimpin dapat mengelola reaksi emosional mereka dengan lebih bijak, menjaga komunikasi yang terbuka, dan mendengarkan secara aktif kepada orang lain (Kusumawati & Gunawan, 2016).

Pemimpin yang memiliki *self-awareness* cenderung lebih mampu menilai situasi secara objektif dan tidak terjebak dalam emosi pribadi atau prasangka. Ini memungkinkan mereka untuk bertindak dengan lebih tenang dan rasional, meskipun dalam situasi yang penuh tekanan. Kesadaran diri juga berkaitan dengan pemahaman terhadap kekuatan dan kelemahan diri sebagai pemimpin. Pemimpin yang menyadari kekuatan mereka dapat lebih percaya diri dalam mengambil keputusan dan memimpin tim mereka, sementara mereka yang memahami kelemahan diri akan lebih terbuka untuk mencari bantuan atau umpan balik dari orang lain (Pratama & Saputra, 2017). Dengan demikian, kesadaran diri memfasilitasi pemimpin untuk bertindak secara lebih bijaksana dan responsif terhadap kebutuhan tim, yang pada gilirannya memperkuat hubungan empatik di dalam organisasi.

Pentingnya kesadaran diri dalam kepemimpinan empatik juga terletak pada kemampuannya untuk meningkatkan kualitas hubungan antar pribadi. Seorang pemimpin yang memiliki *self-awareness* tidak hanya mampu mengenali dan mengelola emosi pribadi mereka, tetapi juga memahami bagaimana ekspresi emosional mereka mempengaruhi orang lain. Pemimpin yang sadar akan emosi dan reaksi mereka dapat menghindari konflik yang tidak perlu dan memperlihatkan empati yang lebih tulus terhadap anggota tim. Hal ini terutama penting dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dan saling menghargai. Pemimpin yang memiliki kesadaran diri mampu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap perasaan dan perspektif orang lain, yang dapat memperkuat ikatan emosional dalam tim (Santosa, 2018).

*Self-awareness* membantu pemimpin dalam mengelola komunikasi yang lebih efektif. Seorang pemimpin yang sadar diri akan lebih peka terhadap cara penyampaian pesan dan bagaimana pesan tersebut diterima oleh anggota tim. Dengan memahami gaya komunikasi mereka sendiri dan bagaimana hal tersebut bisa mempengaruhi orang lain, pemimpin dapat menyesuaikan pendekatan mereka agar lebih cocok dengan individu yang berbeda dalam tim. Sebagai contoh, pemimpin yang menyadari bahwa mereka cenderung berbicara dengan nada yang tegas atau langsung, bisa memilih untuk lebih berhati-hati dan empatik dalam menyampaikan pesan kepada anggota tim yang lebih sensitif atau membutuhkan pendekatan yang lebih lembut (Sudirman & Hidayati, 2019).

*Self-awareness* juga berperan dalam meningkatkan kemampuan pemimpin untuk memberikan umpan balik yang konstruktif. Pemimpin yang memiliki kesadaran diri yang tinggi akan lebih mampu mengenali bagaimana umpan balik mereka dapat diterima oleh orang lain. Mereka dapat menyampaikan kritik dengan cara yang tidak menyakitkan, serta memberi dukungan yang lebih membangun. Dengan memahami perasaan dan keadaan tim, pemimpin bisa memberikan umpan balik yang lebih sesuai dan tepat sasaran, yang pada gilirannya akan mendorong anggota tim untuk berkembang dan meningkatkan kinerja mereka. Ini juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan terbuka, di mana anggota tim merasa aman untuk menerima kritik dan terus belajar (Yulianti & Putri, 2020). Lebih jauh lagi, kesadaran diri dalam kepemimpinan empatik berperan dalam pengelolaan konflik. Pemimpin yang memiliki *self-awareness* cenderung lebih objektif dalam melihat sumber konflik dan dapat menangani situasi dengan lebih bijaksana. Dengan kesadaran diri yang tinggi, pemimpin dapat memahami peran mereka dalam konflik

tersebut, apakah mereka sebagai penyebabnya atau sebagai penengah yang harus menenangkan keadaan. Pemimpin yang sadar diri tidak hanya akan melihat situasi dari sudut pandang mereka sendiri, tetapi juga berusaha untuk memahami perspektif orang lain yang terlibat dalam konflik. Hal ini akan membuat pemimpin lebih efektif dalam memfasilitasi penyelesaian konflik dengan cara yang lebih adil dan meminimalkan dampak negatif terhadap hubungan dalam tim (Husni & Kurniawan, 2017).

Kesadaran diri bukanlah suatu kualitas yang datang secara instan, tetapi merupakan hasil dari latihan dan refleksi diri yang terus menerus. Pemimpin yang ingin meningkatkan kesadaran diri mereka perlu menginvestasikan waktu untuk introspeksi dan menerima umpan balik dari orang lain. Proses ini akan membantu pemimpin untuk memahami lebih dalam tentang nilai-nilai, keyakinan, dan motivasi yang mendorong tindakan mereka. Melalui proses ini, pemimpin dapat menciptakan kesadaran yang lebih besar tentang bagaimana mereka berinteraksi dengan orang lain, serta bagaimana mereka dapat menjadi pemimpin yang lebih empatik dan efektif.

Secara keseluruhan, *self-awareness* adalah kunci untuk membangun kepemimpinan empatik yang sukses. Pemimpin yang sadar diri mampu menavigasi tantangan organisasi dengan lebih efektif, memperkuat hubungan interpersonal dalam tim, serta menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan individu. Penting bagi setiap pemimpin untuk terus mengembangkan kesadaran diri sebagai dasar untuk mengelola tim dengan lebih penuh perhatian dan empati.

## C. Mengidentifikasi Kebutuhan Emosional Tim

Kemampuan untuk mengidentifikasi kebutuhan emosional tim menjadi elemen kunci dalam menciptakan hubungan yang sehat dan produktif antara pemimpin dan anggota tim. Setiap individu dalam sebuah tim membawa latar belakang, pengalaman, dan perspektif yang unik, yang memengaruhi bagaimana mereka merespons lingkungan kerja dan tugas yang diberikan. Penting bagi seorang pemimpin untuk memiliki kemampuan untuk memahami dan merespons kebutuhan emosional yang mungkin tidak selalu tampak secara langsung, tetapi sangat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan tim secara keseluruhan. Dengan mengidentifikasi kebutuhan emosional ini, pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang lebih mendukung, memotivasi, dan inklusif bagi semua anggota tim.

Kebutuhan emosional yang dimaksud dalam konteks ini mencakup berbagai aspek, mulai dari kebutuhan dasar untuk merasa dihargai dan diterima, hingga kebutuhan untuk mendapatkan pengakuan atas kontribusi yang telah diberikan. Salah satu kebutuhan emosional yang paling mendasar adalah rasa aman. Sebagai contoh, dalam sebuah tim, anggota yang merasa tidak aman atau tidak dihargai sering kali mengalami penurunan motivasi dan kinerja. Kebutuhan akan rasa aman ini mencakup tidak hanya keamanan fisik, tetapi juga rasa aman secara emosional, yaitu merasa bahwa ide dan pendapat mereka akan diterima tanpa takut dihakimi atau ditolak (Pranata, 2016). Pemimpin yang empatik harus mampu membaca tanda-tanda ketidaknyamanan atau kecemasan dalam tim dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk menciptakan rasa aman tersebut.

Kebutuhan emosional lainnya adalah pengakuan dan penghargaan. Setiap anggota tim memiliki keinginan untuk diakui dan dihargai atas kontribusi mereka. Dalam banyak kasus, karyawan yang merasa kontribusinya tidak diakui akan mengalami penurunan semangat dan loyalitas terhadap organisasi. Pemimpin yang empatik akan berusaha untuk mengenali dan memberikan penghargaan kepada anggota tim mereka, baik secara terbuka di hadapan tim maupun secara pribadi. Penghargaan yang tulus akan meningkatkan rasa harga diri anggota tim dan memotivasi mereka untuk memberikan yang terbaik (Agustin & Wijayanti, 2018). Pengakuan ini juga bisa berwujud dalam bentuk umpan balik positif yang diberikan oleh pemimpin terhadap pencapaian individu atau tim secara keseluruhan.

Tidak hanya itu, kebutuhan emosional tim juga berkaitan dengan rasa keterhubungan dan dukungan sosial. Dalam sebuah tim, anggota cenderung bekerja lebih baik ketika mereka merasa bahwa mereka memiliki hubungan yang saling mendukung dan berbasis pada rasa saling percaya. Pemimpin yang empatik perlu menciptakan kesempatan bagi anggota tim untuk saling berinteraksi dan berkolaborasi, serta memperhatikan dinamika sosial dalam tim. Dengan membangun ikatan emosional yang kuat di antara anggota tim, pemimpin dapat meningkatkan rasa solidaritas dan kerjasama, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan (Siahaan & Hapsari, 2017). Pemimpin yang peka terhadap kebutuhan ini akan lebih mudah untuk menciptakan suasana kerja yang positif dan kolaboratif, di mana setiap anggota merasa dihargai dan diberdayakan.

Salah satu tantangan utama dalam mengidentifikasi kebutuhan emosional tim adalah bahwa tidak semua kebutuhan ini selalu tampak

jelas di permukaan. Beberapa anggota tim mungkin tidak secara eksplisit mengungkapkan perasaan mereka atau kesulitan yang mereka hadapi. Pemimpin yang empatik perlu memiliki keterampilan observasi yang baik dan mampu membaca sinyal-sinyal *non-verbal* yang diberikan oleh anggota tim, seperti perubahan dalam sikap, ekspresi wajah, atau bahasa tubuh. Kemampuan untuk mendengarkan dengan penuh perhatian dan tanpa menghakimi juga sangat penting dalam menciptakan ruang bagi anggota tim untuk berbicara tentang perasaan mereka secara terbuka (Hadi & Riani, 2020). Dengan mendengarkan secara aktif, pemimpin dapat menangkap informasi penting tentang keadaan emosional tim dan menyesuaikan pendekatan mereka untuk memberikan dukungan yang tepat.

Kebutuhan emosional tim dapat muncul karena adanya perubahan dalam organisasi atau tekanan eksternal yang dihadapi oleh anggota tim. Pemimpin yang empatik perlu peka terhadap perubahan-perubahan ini dan siap untuk memberikan dukungan yang diperlukan. Misalnya, dalam situasi perubahan besar seperti restrukturisasi organisasi atau penyesuaian strategi, anggota tim mungkin merasa cemas atau kehilangan arah. Pemimpin yang memiliki pemahaman yang baik tentang kebutuhan emosional tim akan tahu bagaimana memberikan arahan yang jelas, mengurangi kecemasan, dan memberikan dorongan yang positif untuk membantu tim beradaptasi dengan perubahan tersebut (Taufik & Syahruddin, 2019). Selanjutnya, dalam mengidentifikasi kebutuhan emosional tim, penting bagi pemimpin untuk juga melibatkan anggota tim dalam proses komunikasi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengadakan pertemuan rutin untuk mendengarkan keluhan, harapan, atau umpan balik dari anggota tim. Dengan demikian, anggota tim merasa bahwa mereka memiliki suara dalam pengambilan keputusan yang

mempengaruhi mereka, dan ini dapat meningkatkan rasa keterlibatan serta kepuasan kerja. Pemimpin yang terbuka untuk mendengarkan masukan ini juga memperlihatkan sikap empatik yang dapat membangun hubungan saling percaya antara pemimpin dan tim (Azizah & Maulana, 2018).

Secara keseluruhan, mengidentifikasi kebutuhan emosional tim adalah keterampilan yang penting dalam kepemimpinan empatik. Pemimpin yang dapat memahami dan merespons kebutuhan emosional tim dengan tepat akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan penuh dukungan. Dengan memahami kebutuhan dasar tim—seperti rasa aman, penghargaan, dan keterhubungan—pemimpin dapat membangun hubungan yang lebih kuat dengan anggota tim, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

## D. Membangun Hubungan yang Sehat dan Autentik

Membangun hubungan yang sehat dan autentik merupakan salah satu tujuan utama dalam kepemimpinan empatik. Hubungan yang sehat tidak hanya mencakup interaksi yang bebas dari konflik, tetapi juga mencakup ikatan yang dibangun atas dasar saling menghormati, kepercayaan, dan pengertian mendalam antara pemimpin dan anggota tim. Sebagai pemimpin, kemampuan untuk menciptakan hubungan yang autentik sangat penting karena ini menciptakan atmosfer yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan keterbukaan. Hubungan yang autentik berarti hubungan yang didasarkan pada integritas, di mana semua pihak merasa dihargai dan diterima apa adanya. Pemimpin yang mampu membangun hubungan ini akan lebih mudah mengelola berbagai dinamika dalam tim dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan positif.

Kepemimpinan empatik mengharuskan pemimpin untuk menunjukkan kerentanannya sendiri, sebagai cara untuk membangun kepercayaan dan kedekatan dengan anggota tim. Ketika seorang pemimpin menunjukkan sisi manusiawi mereka, termasuk mengakui kelemahan dan kesalahan, ini memperlihatkan bahwa pemimpin tidak hanya memimpin dari posisi kekuasaan, tetapi juga sebagai individu yang siap mendengarkan dan belajar. Hal ini membuka jalan bagi anggota tim untuk merasa aman dan nyaman dalam berbagi pendapat, ide, dan bahkan ketakutan mereka. Dalam hubungan yang autentik, ada rasa saling terbuka, di mana setiap orang merasa dihargai bukan hanya untuk apa yang mereka lakukan, tetapi juga untuk siapa mereka sebagai individu (Dewi & Prabowo, 2017). Pemimpin yang empatik harus menciptakan ruang di mana dialog terbuka dapat terjadi tanpa takut akan penilaian atau kritik yang merugikan.

Penting juga untuk diingat bahwa hubungan yang sehat dalam kepemimpinan empatik melibatkan saling menghormati dan pemahaman terhadap perbedaan. Setiap individu dalam tim memiliki nilai, keyakinan, dan perspektif yang berbeda. Dalam hubungan yang sehat dan autentik, pemimpin perlu menghargai perbedaan ini, baik dalam cara berpikir, cara bekerja, ataupun dalam aspek-aspek lainnya yang membentuk identitas anggota tim. Menghargai perbedaan ini bukan hanya sekadar menghormati perbedaan budaya atau latar belakang, tetapi juga menghargai perbedaan cara pandang dan gaya kerja. Pemimpin yang mampu menunjukkan rasa hormat terhadap keberagaman ini akan lebih mudah membangun hubungan yang kuat dan produktif dalam tim (Setiawan & Maulana, 2019). Pemimpin tidak hanya berfokus pada kesamaan, tetapi juga pada bagaimana memanfaatkan perbedaan untuk memperkaya kolaborasi dan inovasi.

Pemimpin harus mengembangkan keterampilan komunikasi yang baik. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan empatik menjadi dasar untuk menciptakan hubungan yang kuat. Sebagai contoh, pemimpin yang komunikatif akan lebih mudah menyampaikan visi, tujuan, serta harapan kepada anggota tim. Mereka juga harus mampu mendengarkan dengan penuh perhatian, tanpa terburu-buru memberikan penilaian atau solusi. Hal ini memberikan ruang bagi anggota tim untuk merasa didengar dan dihargai. Komunikasi yang empatik juga mencakup kemampuan untuk mengenali emosi orang lain dan menanggapi dengan cara yang mendukung dan membangun (Utami & Nugraha, 2018). Melalui komunikasi yang empatik, pemimpin dapat memecahkan masalah atau menyelesaikan konflik yang muncul dengan cara yang lebih konstruktif dan efektif, menjaga agar hubungan tetap sehat dan autentik.

Salah satu aspek penting dalam hubungan yang sehat adalah kepercayaan. Kepercayaan bukan hanya dibangun melalui kata-kata, tetapi lebih penting lagi melalui tindakan yang konsisten. Pemimpin yang berkomitmen untuk selalu melakukan apa yang mereka katakan dan bertindak dengan integritas akan mendapatkan kepercayaan yang lebih besar dari anggota tim. Ketika pemimpin memberikan contoh yang baik dalam hal transparansi, akuntabilitas, dan integritas, ini akan mendorong anggota tim untuk bertindak dengan cara yang sama. Kepercayaan yang dibangun dengan cara ini menciptakan hubungan yang lebih kokoh dan langgeng. Kepercayaan juga memungkinkan anggota tim untuk merasa nyaman dalam berbagi ide, serta merasa didukung dalam mencapai tujuan bersama. Namun, membangun hubungan yang sehat dan autentik juga tidak berarti menghindari konflik. Dalam setiap hubungan, termasuk hubungan di dalam tim, konflik mungkin tak terhindarkan. Namun, pemimpin yang empatik

akan mengelola konflik dengan cara yang positif dan konstruktif. Dalam hubungan yang sehat, konflik dipandang sebagai kesempatan untuk belajar dan berkembang, bukan sebagai ancaman terhadap hubungan itu sendiri. Pemimpin yang empatik akan memastikan bahwa semua pihak dalam tim merasa didengar dan dihargai, bahkan ketika ada ketidaksetujuan. Dengan pendekatan ini, konflik dapat diselesaikan dengan cara yang lebih terbuka, adil, dan saling menghormati, yang pada akhirnya justru memperkuat hubungan dalam tim (Lestari & Iskandar, 2020).

Membangun hubungan yang sehat dan autentik dalam kepemimpinan empatik bukanlah hal yang mudah, tetapi sangat penting untuk menciptakan tim yang produktif, kreatif, dan harmonis. Pemimpin yang empatik harus menunjukkan kerentanannya, menghargai perbedaan, berkomunikasi dengan penuh perhatian, dan membangun kepercayaan melalui tindakan nyata. Mereka juga harus siap untuk mengelola konflik dengan cara yang konstruktif, memastikan bahwa hubungan dalam tim tetap sehat dan autentik. Dengan cara ini, pemimpin tidak hanya membangun tim yang kuat, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang lebih inklusif dan penuh dukungan.

## E. Teknik untuk Menumbuhkan Kepercayaan

Kepercayaan adalah fondasi utama dalam setiap hubungan yang sukses, termasuk dalam hubungan antara pemimpin dan anggota tim. Tanpa adanya kepercayaan, interaksi dalam tim cenderung menjadi tegang dan kurang produktif. Pemimpin tidak hanya diharapkan untuk memperlihatkan rasa empati terhadap anggota tim, tetapi juga untuk membangun dan memelihara kepercayaan. Kepercayaan ini tidak dapat dibangun secara instan, tetapi harus dibangun secara konsisten

melalui tindakan dan sikap yang memperlihatkan integritas, transparansi, dan komitmen terhadap kesejahteraan tim. Berikut adalah beberapa teknik yang dapat digunakan pemimpin untuk menumbuhkan kepercayaan dalam tim mereka.

Salah satu teknik pertama dalam membangun kepercayaan adalah dengan menunjukkan integritas. Pemimpin yang konsisten antara kata dan tindakan akan mendapatkan kepercayaan yang lebih besar dari tim. Ketika pemimpin mengungkapkan komitmen terhadap nilai-nilai tertentu, mereka harus berupaya untuk tetap konsisten dalam setiap tindakan yang diambil, baik dalam keputusan besar maupun yang kecil. Integritas yang kuat memungkinkan pemimpin untuk menjadi panutan yang dapat dipercaya oleh tim, sehingga anggota tim merasa aman dan yakin dalam berinteraksi dan bekerja sama. Pemimpin yang memiliki integritas juga lebih mampu menghadapi situasi sulit tanpa mengorbankan prinsip yang mereka anut (Hidayat & Sulistyo, 2017).

Transparansi juga memainkan peran penting dalam membangun kepercayaan. Pemimpin yang transparan dalam pengambilan keputusan dan komunikasi akan lebih mudah membangun hubungan yang saling percaya dengan anggota tim. Keputusan yang diambil secara terbuka, dengan memberikan penjelasan yang jelas mengenai alasan dan prosesnya, akan mengurangi kecemasan dan ketidakpastian dalam tim. Transparansi dalam hal tujuan dan harapan akan memastikan bahwa setiap anggota tim memiliki pemahaman yang jelas tentang arah yang ingin dicapai bersama. Hal ini juga mengurangi potensi kesalahpahaman dan memberikan ruang bagi anggota tim untuk merasa lebih terlibat dalam proses pengambilan keputusan yang memengaruhi mereka (Rahman & Supriyadi, 2018). Pemimpin yang terbuka terhadap masukan dan siap memberikan

informasi yang dibutuhkan oleh tim akan lebih mudah dipercaya oleh anggota tim.

Teknik lain yang penting untuk menumbuhkan kepercayaan adalah dengan memberikan dukungan emosional kepada anggota tim. Pemimpin yang empatik akan menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan emosional tim, baik itu dalam hal pekerjaan maupun kesejahteraan pribadi. Ketika anggota tim merasa bahwa pemimpin mereka peduli terhadap kondisi mereka, baik secara profesional maupun pribadi, ini akan menciptakan rasa kepercayaan yang mendalam. Dukungan emosional ini dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti memberikan pujian atas pencapaian, memberikan umpan balik yang membangun, atau menunjukkan perhatian terhadap keseimbangan kehidupan pribadi anggota tim. Dukungan semacam ini tidak hanya memperkuat hubungan antara pemimpin dan tim, tetapi juga menunjukkan bahwa pemimpin benar-benar menghargai setiap individu dalam tim (Lestari & Iskandar, 2020).

Konsistensi juga menjadi aspek penting dalam menumbuhkan kepercayaan. Kepercayaan akan lebih mudah terbangun apabila anggota tim melihat bahwa pemimpin tidak hanya konsisten dalam tindakan mereka, tetapi juga dalam cara mereka memperlakukan setiap individu dalam tim. Ketika pemimpin menunjukkan perhatian dan sikap yang konsisten terhadap kesejahteraan anggota tim, hal ini memperlihatkan bahwa pemimpin tersebut dapat diandalkan dalam jangka panjang. Konsistensi dalam penerapan kebijakan dan aturan dalam tim juga sangat penting. Pemimpin yang adil dan konsisten dalam menegakkan aturan akan memperoleh rasa hormat dan kepercayaan dari tim mereka, karena anggota tim merasa bahwa mereka diperlakukan secara setara tanpa adanya perlakuan istimewa yang tidak adil (Dewi & Prabowo, 2017). Memberikan ruang untuk

kolaborasi juga merupakan teknik yang efektif untuk menumbuhkan kepercayaan dalam tim. Ketika anggota tim merasa bahwa mereka diberi kesempatan untuk berkontribusi dalam pembuatan keputusan, mereka akan merasa lebih dihargai dan lebih terikat secara emosional terhadap hasil yang dicapai. Kolaborasi ini tidak hanya meningkatkan rasa kepercayaan di dalam tim, tetapi juga memperkuat rasa memiliki terhadap tujuan bersama. Pemimpin yang mendorong kolaborasi terbuka dan yang tidak merasa terancam oleh masukan atau ide dari anggota tim akan menciptakan suasana yang lebih inklusif dan memperkuat hubungan di dalam tim (Sutrisno & Yusuf, 2019).

Pemimpin juga harus menunjukkan bahwa mereka percaya kepada kemampuan tim mereka. Kepercayaan yang diberikan oleh pemimpin kepada anggota tim untuk mengambil keputusan dan bertanggung jawab atas tugas mereka akan meningkatkan rasa percaya diri dan tanggung jawab anggota tim. Ketika anggota tim merasa dipercaya, mereka cenderung untuk menunjukkan kinerja terbaik mereka, karena mereka merasa dihargai dan diberdayakan. Sebagai contoh, pemimpin yang memberikan otonomi dalam pekerjaan dan mendukung keputusan yang diambil oleh anggota tim akan memperkuat rasa percaya dalam hubungan tersebut. Kepercayaan ini menciptakan rasa saling hormat yang mendalam, yang akan meningkatkan kinerja dan keberhasilan tim secara keseluruhan (Pratama & Ningsih, 2018).

Akhirnya, penting bagi pemimpin untuk secara aktif mendengarkan tim mereka. Mendengarkan dengan penuh perhatian dan memberikan respons yang sesuai akan memperlihatkan bahwa pemimpin menghargai pendapat dan perasaan anggota tim. Mendengarkan adalah bentuk pengakuan terhadap nilai setiap individu, yang secara langsung meningkatkan rasa kepercayaan dalam

tim. Dengan mendengarkan masukan dan menunjukkan bahwa pemimpin peduli terhadap kebutuhan dan aspirasi tim, hubungan yang sehat dan penuh kepercayaan dapat terbentuk (Taufik & Zaki, 2017). Menumbuhkan kepercayaan dalam tim adalah proses yang memerlukan konsistensi, transparansi, dan perhatian terhadap kebutuhan emosional anggota tim. Pemimpin yang mampu menunjukkan integritas, memberikan dukungan emosional, dan menghargai setiap individu dalam tim akan dapat membangun hubungan yang kuat dan produktif. Kepercayaan yang terbangun ini tidak hanya akan memperbaiki dinamika tim, tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang organisasi.

# BAB III
## Teknik Empatik dalam Pengelolaan Talenta

### A. Pendahuluan

Pada era bisnis yang terus berubah dengan cepat, perusahaan dituntut untuk beradaptasi dengan tantangan global dan dinamika kebutuhan tenaga kerja. Kepemimpinan empatik menjadi kunci dalam membangun tim yang produktif, berkomitmen, dan terlibat secara emosional. Teknik empatik dalam pengelolaan talenta bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mengutamakan hubungan manusiawi dan mendukung pengembangan individu sesuai potensi maksimalnya.

Pemimpin yang menggunakan empati sebagai dasar dalam pengelolaan talenta tidak hanya mampu mendengarkan dengan baik, tetapi juga memahami kebutuhan, aspirasi, dan kendala yang dihadapi setiap karyawan. Dengan demikian, pendekatan ini dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta rasa memiliki di antara anggota tim. Teknik empatik mencakup berbagai langkah strategis, seperti pemberian umpan balik yang konstruktif, pendekatan coaching yang berorientasi solusi, serta penciptaan budaya inklusi dan apresiasi. Implementasi teknik-teknik ini dapat mendorong pertumbuhan yang berkelanjutan, mencegah *burnout*, dan memperkuat loyalitas karyawan terhadap organisasi. Mengintegrasikan pendekatan empatik dalam pengelolaan talenta menjadi keharusan bagi pemimpin masa kini untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, inovatif, dan berkinerja tinggi.

## B. Menghargai Keunikan Setiap Anggota Tim

Menghargai keunikan setiap anggota tim adalah fondasi dalam menciptakan budaya kerja yang inklusif, harmonis, dan inovatif. Setiap individu membawa latar belakang, pengalaman, keterampilan, dan nilai yang berbeda, yang jika dimanfaatkan secara optimal, dapat memberikan kontribusi luar biasa bagi tim. Pemimpin empatik harus mampu melihat, menghargai, dan mendorong setiap anggota untuk berkembang dengan potensinya masing-masing. Ketika keunikan setiap anggota tim dihargai, rasa percaya diri, semangat, dan loyalitas mereka terhadap organisasi akan meningkat (Lestari & Nugroho, 2017).

Pemimpin yang mengadopsi prinsip empatik dalam kepemimpinan memahami bahwa keunikan setiap individu dapat memberikan perspektif yang berbeda terhadap permasalahan dan tantangan yang ada. Perspektif yang beragam ini memungkinkan lahirnya solusi kreatif dan inovatif yang dapat memperkaya strategi organisasi (Rahman & Sari, 2019). Untuk itu, pemimpin harus membuka ruang dialog yang mendukung kolaborasi tanpa prasangka dan menciptakan suasana yang mendorong keterbukaan. Sikap ini menguatkan semangat tim, sehingga setiap anggota merasa dihargai dan diakui.

Penghargaan terhadap keunikan juga memerlukan pengelolaan konflik yang efektif. Ketika bekerja dalam tim yang beragam, perbedaan pendapat bisa muncul. Seorang pemimpin empatik tidak hanya bertindak sebagai pengamat, tetapi juga sebagai fasilitator yang membantu menyelesaikan perbedaan secara adil dan bijaksana. Dengan menunjukkan perhatian yang tulus terhadap pandangan dan kebutuhan masing-masing individu, pemimpin menciptakan

lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan produktif. Menghargai keunikan setiap anggota tim bukan hanya soal pengakuan terhadap perbedaan, tetapi juga bagaimana perbedaan itu diposisikan untuk memperkuat kinerja kolektif. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai teknik seperti penugasan berdasarkan kekuatan spesifik individu, pelatihan yang dipersonalisasi, serta penilaian kinerja yang adil dan berbasis kontribusi nyata. Melalui pendekatan ini, organisasi dapat mengoptimalkan kapabilitas individu, menciptakan tim yang tangguh, dan menjaga keberlanjutan kompetensi di era persaingan ketat (Santoso, 2020).

Pendekatan empatik dalam menghargai keunikan ini juga memberikan dampak signifikan pada iklim kerja yang positif. Karyawan yang merasa dihargai karena keunikan mereka cenderung memiliki rasa keterikatan emosional yang kuat terhadap tempat kerja. Ini pada gilirannya meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat *turnover*, dan mendorong kreativitas. Bagi pemimpin, penting untuk tidak sekadar mengakui keberagaman, tetapi juga secara aktif mendukung pengembangan individu melalui kebijakan yang inklusif, dialog terbuka, dan kepedulian nyata terhadap kesejahteraan tim (Setiawan, 2019).

Penghargaan terhadap keunikan setiap anggota tim dapat memperkuat solidaritas tim dan mengurangi potensi konflik internal yang mungkin terjadi karena perbedaan. Dengan mempraktikkan kepemimpinan empatik yang menghargai keberagaman, pemimpin tidak hanya menciptakan tim yang berfungsi secara optimal, tetapi juga membangun fondasi kepercayaan, keharmonisan, dan produktivitas jangka panjang.

## C. Pendekatan dengan Kepribadian dan Potensi

Pada memimpin tim yang beragam, kemampuan untuk menyesuaikan pendekatan kepemimpinan dengan kepribadian dan potensi setiap anggota merupakan salah satu keterampilan penting yang dimiliki oleh pemimpin empatik. Tidak ada dua individu yang sama; setiap anggota tim memiliki latar belakang, nilai, kekuatan, serta kelemahan yang unik. Pemimpin yang efektif mampu mengenali kepribadian setiap anggota tim dan memahami bagaimana faktor tersebut memengaruhi pola kerja, motivasi, serta kontribusi mereka kepada organisasi. Penyesuaian pendekatan ini memungkinkan para pemimpin untuk mengoptimalkan potensi masing-masing individu secara maksimal (Hidayat, 2017).

Pendekatan yang disesuaikan ini bisa diwujudkan dalam beberapa bentuk, seperti penyesuaian metode komunikasi, gaya kepemimpinan, serta teknik pemberian motivasi yang relevan. Sebagai contoh, karyawan dengan kepribadian ekstrovert mungkin lebih termotivasi dengan diskusi kelompok dan aktivitas kolaboratif, sedangkan individu introvert cenderung lebih nyaman dengan pendekatan personal dan tugas individu (Setyawan & Wulandari, 2018). Pemimpin empatik perlu memahami kebutuhan tersebut dan memberikan lingkungan kerja yang mendukung. Hal ini akan menciptakan suasana kerja yang positif dan menumbuhkan rasa keterikatan yang lebih kuat dengan organisasi. Lebih jauh, memahami potensi masing-masing anggota tim juga menjadi penting dalam konteks pengelolaan talenta. Dengan mengetahui kekuatan serta area pengembangan dari setiap individu, pemimpin dapat menentukan tugas atau proyek yang sesuai dengan kompetensi mereka. Misalnya, anggota tim yang memiliki potensi kepemimpinan dapat diberikan tanggung jawab tambahan atau dilibatkan dalam pengambilan

keputusan strategis sebagai upaya pengembangan keterampilan mereka. Hal ini tidak hanya memberikan tantangan baru, tetapi juga mendorong keterlibatan aktif serta pengembangan pribadi yang berkelanjutan.

Pemimpin yang menyesuaikan pendekatan berdasarkan kepribadian dan potensi juga harus menerapkan pendekatan umpan balik yang berbeda. Pemberian umpan balik yang bersifat pribadi dan relevan bagi kebutuhan individu akan jauh lebih efektif dibandingkan dengan pendekatan yang generik dan satu arah. Pendekatan coaching yang berbasis empati dapat menjadi alat yang kuat dalam memotivasi anggota tim serta membantu mereka untuk melihat peluang di tengah tantangan. Namun, menyesuaikan pendekatan bukan berarti mengabaikan tujuan bersama tim. Tantangan utama bagi pemimpin adalah menjaga keseimbangan antara kebutuhan individu dan kepentingan kolektif. Dengan menciptakan sinergi antara kepribadian, potensi, dan kebutuhan tim, pemimpin dapat mendorong setiap anggota untuk berkontribusi secara optimal terhadap tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan empatik bukan sekadar berbicara tentang memahami, tetapi juga tentang tindakan nyata yang memastikan keunikan setiap individu menjadi kekuatan yang berharga bagi organisasi (Iskandar, 2020).

## D. Membina Komunikasi yang Terbuka dan Jujur

Membina komunikasi yang terbuka dan jujur adalah aspek penting dalam kepemimpinan empatik, terutama dalam pengelolaan talenta di sebuah organisasi. Komunikasi yang efektif tidak hanya mencakup pertukaran informasi, tetapi juga melibatkan keterbukaan hati dan pemahaman terhadap apa yang diutarakan serta dirasakan oleh individu di dalam tim. Pemimpin empatik yang mendorong

komunikasi terbuka dan jujur akan menciptakan iklim kepercayaan yang memungkinkan setiap anggota tim merasa didengar, dihargai, dan bebas untuk mengungkapkan pendapat mereka tanpa rasa takut akan konsekuensi negatif (Prasetyo, 2016). Hal ini sangat penting dalam membangun hubungan yang solid antara pemimpin dan bawahan, yang berujung pada peningkatan keterlibatan dan loyalitas terhadap organisasi.

**Gambar 2. Membina Komunikasi yang Terbuka dan Jujur**

Komunikasi yang terbuka dan jujur memerlukan keterampilan mendengarkan secara aktif. Pemimpin tidak boleh hanya berbicara, tetapi juga memberikan perhatian penuh terhadap apa yang disampaikan oleh anggota tim. Dengan mendengarkan secara aktif, pemimpin mampu menangkap pesan-pesan penting yang mungkin tersembunyi di balik kata-kata atau sikap, serta menunjukkan empati yang tulus kepada anggota tim. Ini akan mendorong rasa percaya diri mereka untuk berbicara dan mengungkapkan ide-ide kreatif atau kendala yang mereka hadapi (Sari & Yulianto, 2017).

Pentingnya komunikasi yang terbuka juga mencakup pemberian umpan balik yang jujur dan konstruktif. Pemimpin harus mampu memberikan umpan balik secara transparan tanpa meninggalkan rasa hormat kepada individu yang bersangkutan. Umpan balik yang disampaikan dengan sikap empatik akan memperkuat hubungan antar anggota tim dan memotivasi mereka untuk memperbaiki kinerja tanpa merasa dihakimi atau direndahkan (Rachmawati & Kurniawan, 2019). Keterbukaan komunikasi juga memberi ruang bagi anggota tim untuk memberikan masukan kepada pemimpin, yang jika dikelola dengan baik, dapat memperkuat kolaborasi dan membangun kepercayaan dua arah.

Pemimpin empatik perlu membina dialog yang bebas dari prasangka dan terbuka terhadap perbedaan pandangan. Hal ini dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam tim, karena setiap anggota merasa aman untuk menyampaikan ide-ide yang unik dan beragam (Putra & Handayani, 2020). Sikap keterbukaan dalam komunikasi tidak hanya berlaku dalam konteks pekerjaan, tetapi juga dalam pembicaraan mengenai kesejahteraan karyawan, pengembangan diri, dan tantangan pribadi yang dihadapi. Dengan mendukung komunikasi yang jujur dan terbuka, pemimpin menunjukkan kepedulian yang mendalam terhadap kesejahteraan timnya, yang pada akhirnya akan memperkuat rasa keterikatan dan semangat bekerja bersama.

Komunikasi yang terbuka dan jujur harus terus dibina dengan konsistensi. Hal ini melibatkan penghapusan hambatan komunikasi, seperti birokrasi yang berlebihan, serta menciptakan saluran komunikasi yang mudah diakses oleh seluruh anggota tim. Dengan demikian, pemimpin dapat mendorong dialog yang dinamis dan

meningkatkan kualitas hubungan interpersonal di dalam tim. Kepemimpinan empatik yang menjadikan komunikasi sebagai alat utama menciptakan hubungan kerja yang harmonis, memperkuat kohesi tim, serta mempercepat pencapaian tujuan organisasi (Susanto, 2018).

## E. Menciptakan Peluang Pengembangan

Menciptakan peluang pengembangan yang memotivasi merupakan salah satu pilar dalam kepemimpinan empatik yang bertujuan untuk memaksimalkan potensi individu di dalam tim. Pemimpin yang empatik memahami bahwa setiap anggota tim memiliki kebutuhan dan tujuan pribadi yang berbeda, serta membutuhkan dorongan yang berbeda pula dalam proses pengembangan diri mereka. Membangun lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan individu melalui pelatihan, mentoring, dan akses terhadap sumber daya yang relevan sangatlah penting. Peluang pengembangan ini bukan hanya untuk meningkatkan kompetensi kerja, tetapi juga sebagai cara memupuk semangat dan motivasi kerja yang berkelanjutan.

Pengembangan karyawan dapat dimulai dengan melakukan asesmen kebutuhan individu dan mengenali kekuatan serta potensi yang ada. Dengan memahami kebutuhan ini, pemimpin dapat merancang program pengembangan yang sesuai, baik dalam bentuk pelatihan formal, seminar, *workshop*, maupun *coaching personal*. Misalnya, bagi anggota tim yang memiliki potensi kepemimpinan, pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan *soft skill* seperti komunikasi, negosiasi, dan pengambilan keputusan dapat menjadi bentuk pengembangan yang relevan dan memotivasi (Rahmawati, 2018).

Pemimpin juga dapat menciptakan peluang pengembangan melalui tugas yang menantang dan proyek baru yang memungkinkan anggota tim untuk belajar dan berkembang. Memberikan tanggung jawab yang lebih besar dalam proyek-proyek strategis dapat menjadi alat yang efektif untuk memotivasi karyawan. Tantangan ini tidak hanya memperkaya pengalaman kerja, tetapi juga memberikan ruang bagi karyawan untuk menunjukkan bakat dan kemampuan mereka dalam situasi yang berbeda (Kurniawan & Sari, 2019). Ketika pemimpin secara aktif mendukung anggota tim dalam menghadapi tantangan ini, rasa percaya diri mereka akan meningkat, dan mereka merasa bahwa upaya serta prestasi mereka dihargai. Penting bagi pemimpin empatik untuk memastikan bahwa proses pengembangan ini bersifat inklusif dan adil, tanpa memperlihatkan diskriminasi atau perlakuan istimewa yang tidak proporsional terhadap individu tertentu. Dengan menciptakan lingkungan di mana setiap individu memiliki akses yang sama terhadap peluang pengembangan, pemimpin dapat menciptakan budaya kerja yang sehat dan saling mendukung (Putri & Susanto, 2020). Kepemimpinan yang adil dalam menyediakan peluang pengembangan akan mendorong semangat kolektif, sehingga anggota tim merasa bahwa kontribusi mereka diakui dan dihargai.

Motivasi dalam pengembangan karyawan juga bisa didorong melalui pengakuan dan apresiasi. Memberikan penghargaan kepada anggota tim atas prestasi yang telah dicapai, baik dalam bentuk formal maupun informal, dapat meningkatkan semangat mereka untuk terus berusaha. Pemimpin harus menyadari bahwa motivasi tidak hanya muncul dari aspek materi, tetapi juga dari perasaan dihargai dan diperhatikan dalam proses pertumbuhan mereka (Nugroho, 2021). Ketika pemimpin mampu menciptakan peluang pengembangan yang

berorientasi pada kebutuhan individu dan memberdayakan mereka untuk mencapai tujuan pribadi serta profesional, maka organisasi akan diuntungkan oleh tim yang termotivasi, inovatif, dan penuh semangat.

# BAB IV
# Kepemimpinan Empatik dalam Pengambilan Keputusan

## A. Pendahuluan

Kepemimpinan empatik dalam pengambilan keputusan menjadi elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, harmonis, dan berorientasi pada kolaborasi. Dalam setiap proses pengambilan keputusan, pemimpin empatik tidak hanya mempertimbangkan data dan fakta, tetapi juga memikirkan dampak dari keputusan yang diambil terhadap karyawan dan seluruh pemangku kepentingan. Pendekatan ini mendorong keterbukaan, mendengarkan pendapat, serta menghargai masukan dari semua pihak yang terlibat, sehingga menghasilkan keputusan yang lebih bijaksana dan tepat sasaran (Susanto & Lestari, 2016).

Proses ini tidak hanya meningkatkan keterlibatan karyawan, tetapi juga membangun rasa saling percaya yang memperkuat kohesi tim. Pemimpin empatik mampu menciptakan suasana yang mendorong transparansi dan dialog, memungkinkan setiap anggota tim untuk memberikan kontribusi yang bermakna. Akibatnya, keputusan yang diambil cenderung lebih responsif terhadap kebutuhan tim dan organisasi secara keseluruhan. Dengan menerapkan empati dalam pengambilan keputusan, pemimpin dapat menghadapi tantangan kompleks secara lebih efektif, menciptakan kepercayaan di antara tim, serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap visi dan misi perusahaan (Wahyono, 2018).

## B. Empati untuk Mengambil Keputusan

Kemampuan untuk menggunakan empati dalam pengambilan keputusan memainkan peran penting dalam menciptakan keadilan di lingkungan kerja. Pemimpin empatik tidak hanya melihat masalah dari sudut pandang mereka sendiri, tetapi juga berusaha memahami kebutuhan, perasaan, dan perspektif dari setiap anggota tim yang terlibat. Pendekatan ini membantu pemimpin untuk merancang solusi yang lebih adil dan dapat diterima oleh berbagai pihak. Keputusan yang adil tidak sekadar bersifat objektif berdasarkan data, tetapi juga harus mempertimbangkan dampak emosional, sosial, dan kesejahteraan anggota tim (Setiawan & Hartono, 2019). Ketika pemimpin menunjukkan empati, mereka lebih mampu menilai situasi dengan kepekaan yang tinggi dan mengurangi potensi konflik yang dapat muncul dari keputusan yang dianggap tidak adil.

Pemimpin empatik berupaya menciptakan dialog yang terbuka dan jujur. Mereka mendorong partisipasi semua anggota tim dan mendengarkan pandangan mereka sebelum membuat keputusan. Dengan cara ini, setiap individu merasa dihargai, dan masukan mereka memiliki bobot dalam proses tersebut. Proses keterbukaan ini menciptakan rasa kepercayaan dan keterlibatan, yang penting dalam menciptakan keputusan yang diterima secara luas oleh tim (Wulandari & Suryono, 2020). Ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, tetapi juga memperkuat rasa keadilan dalam organisasi, sehingga anggota tim merasa dihargai sebagai bagian dari proses.

Empati dalam pengambilan keputusan dapat membantu pemimpin menghadapi tantangan kompleks dengan cara yang seimbang dan bijaksana. Sebagai contoh, ketika dihadapkan pada keputusan yang

dapat merugikan beberapa individu, pemimpin empatik akan mencari solusi alternatif yang mempertimbangkan kepentingan berbagai pihak. Mereka bersikap adil dengan berusaha menciptakan keseimbangan antara kebutuhan individu dan kepentingan organisasi. Pendekatan ini mendorong integritas dalam pengambilan keputusan dan menciptakan rasa percaya antara pemimpin dan tim. Pemimpin empatik juga harus menghindari bias dalam pengambilan keputusan yang dapat merugikan anggota tertentu atau kelompok tertentu dalam tim. Mereka harus bersikap objektif tetapi tetap berlandaskan rasa empati, dengan memeriksa latar belakang perbedaan dan memastikan setiap orang diperlakukan dengan adil. Dengan mengedepankan transparansi dalam proses pengambilan keputusan, pemimpin dapat mengurangi kesalahpahaman dan memperkuat solidaritas di antara anggota tim. Keputusan yang diambil secara adil cenderung menciptakan iklim kerja yang sehat, di mana kepercayaan dan kerjasama tumbuh kuat (Santoso, 2021).

Pengambilan keputusan berbasis empati telah terbukti sebagai pendekatan yang meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Pemimpin yang memahami dinamika tim dengan mendalam melalui empati menciptakan keputusan yang mencerminkan rasa keadilan, sehingga memperkuat hubungan antar anggota tim dan memperkuat loyalitas mereka terhadap visi organisasi. Dengan begitu, empati dalam pengambilan keputusan menjadi alat yang ampuh untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, harmonis, dan produktif (Rahmat & Yulianti, 2017).

## C. Keputusan yang Meningkatkan Kesejahteraan

Membuat keputusan yang meningkatkan kesejahteraan tim merupakan salah satu tanggung jawab utama dari seorang pemimpin

empatik. Kesejahteraan tidak hanya mencakup aspek fisik, tetapi juga mental, emosional, dan sosial dari anggota tim. Dalam pengambilan keputusan, seorang pemimpin empatik harus memperhitungkan bagaimana keputusan yang diambil akan memengaruhi karyawan, baik dalam jangka pendek maupun panjang. Keputusan yang memperhatikan kesejahteraan tim dapat mencakup kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, menyediakan akses terhadap pelatihan dan pengembangan, serta memastikan adanya pengakuan terhadap kontribusi yang telah diberikan (Suharto & Mulyani, 2019). Dengan demikian, pemimpin tidak hanya mengejar tujuan organisasi, tetapi juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebahagiaan dan kesejahteraan karyawan.

Untuk membuat keputusan yang berfokus pada kesejahteraan tim, pemimpin perlu memahami kebutuhan unik dari setiap anggota tim. Hal ini dapat dilakukan melalui dialog terbuka, survei, atau sesi umpan balik yang memungkinkan anggota tim untuk menyampaikan kebutuhan dan aspirasi mereka. Ketika pemimpin menunjukkan kepedulian yang tulus, mereka menciptakan rasa aman yang mendorong keterbukaan dan kepercayaan di dalam tim. Keputusan yang diambil dengan mempertimbangkan masukan ini tidak hanya akan lebih diterima oleh seluruh tim, tetapi juga meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas (Rahardjo & Suryanti, 2018).

Penting bagi pemimpin empatik untuk menciptakan kebijakan yang mendukung kesehatan mental dan fisik anggota tim. Sebagai contoh, memberikan fleksibilitas waktu kerja, kebijakan cuti yang memadai, dan program kesehatan di tempat kerja dapat memberikan dampak positif yang besar terhadap kesejahteraan karyawan. Keputusan semacam ini menunjukkan bahwa organisasi benar-benar peduli terhadap karyawan sebagai individu, bukan sekadar sumber

daya. Hasilnya adalah karyawan yang lebih bersemangat dan loyal kepada perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Pemimpin empatik juga perlu membuat keputusan yang adil dan inklusif, yang memperlakukan semua anggota tim dengan hormat dan setara. Hal ini penting untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis, bebas dari diskriminasi, dan memberikan kesempatan bagi setiap orang untuk berkembang sesuai dengan potensinya. Kesejahteraan tim dapat ditingkatkan jika setiap anggota merasa diterima dan memiliki ruang untuk berkontribusi tanpa takut akan perlakuan yang tidak adil (Wijaya & Kurniasih, 2017). Keputusan yang mendukung inklusi dan keadilan akan menciptakan rasa bangga dan keterikatan yang kuat terhadap organisasi.

Keputusan yang meningkatkan kesejahteraan tim juga harus didukung dengan transparansi. Pemimpin empatik perlu menjelaskan alasan di balik setiap keputusan dan bagaimana hal itu akan memberikan manfaat kepada seluruh tim. Transparansi ini membangun kepercayaan dan menciptakan hubungan kerja yang saling menghormati. Melalui kepemimpinan empatik, kesejahteraan tim menjadi prioritas, yang tidak hanya memperkuat hubungan antar anggota, tetapi juga menciptakan fondasi yang kokoh untuk mencapai tujuan bersama secara berkelanjutan (Santika & Rahmawati, 2021).

## D. Memperhatikan Dampak Keputusan

Memperhatikan dampak keputusan terhadap moral tim adalah aspek penting dalam kepemimpinan empatik. Seorang pemimpin yang empatik harus menyadari bahwa setiap keputusan yang mereka ambil, baik besar maupun kecil, memiliki potensi untuk memengaruhi suasana hati, motivasi, dan semangat kerja anggota tim. Ketika keputusan yang diambil oleh pemimpin dianggap adil, transparan, dan

memperhatikan kesejahteraan karyawan, hal ini dapat meningkatkan moral tim dan mendorong keterlibatan yang lebih tinggi (Wibowo & Astuti, 2017). Sebaliknya, keputusan yang dianggap merugikan, tidak adil, atau tidak melibatkan pertimbangan akan kesejahteraan karyawan berpotensi menurunkan semangat dan menimbulkan ketidakpuasan.

Moral tim yang tinggi penting untuk keberhasilan organisasi, karena ia menciptakan suasana kerja yang positif dan meningkatkan produktivitas. Pemimpin harus selalu mempertimbangkan dampak emosional dari setiap keputusan yang dibuat. Komunikasi terbuka adalah kunci dalam menjaga moral tim. Ketika pemimpin menjelaskan latar belakang dan alasan di balik setiap keputusan secara jujur, anggota tim merasa lebih dihargai dan diperlakukan dengan transparansi. Hal ini menciptakan rasa saling percaya dan mengurangi kecemasan yang mungkin muncul akibat ketidakpastian (Susilo & Putra, 2019).

Pemimpin empatik harus peka terhadap perasaan dan reaksi tim terhadap keputusan tertentu. Misalnya, jika ada perubahan kebijakan yang berpotensi memengaruhi kondisi kerja, seperti restrukturisasi atau perubahan beban kerja, penting bagi pemimpin untuk mendengarkan kekhawatiran anggota tim dan memberikan dukungan yang dibutuhkan. Dengan cara ini, pemimpin menunjukkan kepedulian yang tulus dan membantu meminimalkan dampak negatif pada moral tim. Dukungan ini bisa berbentuk diskusi terbuka, konseling, atau bahkan menawarkan fleksibilitas kerja jika memungkinkan. Pemimpin juga harus mempraktikkan keadilan dan keseimbangan dalam pengambilan keputusan. Keputusan yang hanya menguntungkan beberapa individu atau kelompok tertentu dapat menciptakan ketidakadilan yang merusak moral tim secara keseluruhan. Penting bagi pemimpin untuk memastikan bahwa setiap

keputusan mencerminkan prinsip keadilan dan memberikan manfaat yang merata bagi seluruh tim. Dengan demikian, pemimpin tidak hanya memperkuat solidaritas antar anggota tim, tetapi juga menciptakan iklim kerja yang harmonis dan penuh rasa saling menghargai (Rahman & Sari, 2020).

Untuk menjaga moral tim tetap tinggi, pemimpin empatik juga harus memberikan pengakuan atas kontribusi karyawan. Pengakuan yang diberikan dengan tulus, baik secara formal maupun informal, dapat memberikan motivasi tambahan dan meningkatkan semangat kerja. Ketika anggota tim merasa dihargai atas kerja keras mereka, dampak positif terhadap moral dan semangat kerja akan sangat terasa (Hidayat & Mulyono, 2021). Dengan cara ini, pemimpin dapat memastikan bahwa setiap keputusan, baik yang bersifat strategis maupun operasional, berkontribusi pada kesejahteraan emosional dan psikologis tim.

## E. Mengelola Keputusan

Mengelola keputusan dalam situasi krisis dengan empati merupakan salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh pemimpin. Saat krisis melanda, baik itu berupa perubahan besar, ancaman eksternal, atau situasi darurat lainnya, pemimpin tidak hanya harus bertindak cepat, tetapi juga harus mempertimbangkan dampaknya terhadap kesejahteraan tim. Keputusan yang diambil dalam situasi seperti ini harus bersifat responsif, namun tetap berlandaskan pada prinsip-prinsip empati, yang mencakup memahami kekhawatiran, kebutuhan, dan perasaan anggota tim (Wahyudi & Santoso, 2017). Dengan demikian, pemimpin empatik mampu meredakan ketegangan dan membangun rasa percaya di tengah ketidakpastian.

Komunikasi yang terbuka dan transparan menjadi sangat penting. Pemimpin harus bersedia menyampaikan situasi secara jujur kepada anggota tim, termasuk tantangan yang dihadapi, langkah-langkah yang diambil, dan alasan di balik setiap keputusan yang dibuat. Dengan mendengarkan dan melibatkan tim dalam proses pengambilan keputusan, pemimpin menciptakan rasa keterlibatan yang kuat dan mengurangi rasa cemas di kalangan karyawan. Pendekatan ini tidak hanya menunjukkan kepedulian terhadap anggota tim, tetapi juga menciptakan iklim yang kondusif untuk kerja sama dan kolaborasi. Dalam situasi krisis, penting bagi pemimpin empatik untuk mempertimbangkan dampak keputusan pada kehidupan karyawan. Misalnya, jika perusahaan menghadapi tekanan finansial dan memutuskan untuk melakukan pemotongan anggaran, pemimpin harus memprioritaskan solusi yang meminimalkan dampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan. Ini bisa berarti mencari alternatif seperti penyesuaian jadwal kerja atau pengurangan jam kerja daripada pemutusan hubungan kerja langsung (Lestari & Prasetyo, 2019). Kepekaan seperti ini menunjukkan bahwa pemimpin tidak hanya berfokus pada aspek bisnis semata, tetapi juga peduli terhadap dampak manusiawi dari keputusan mereka.

Pemimpin harus tetap fleksibel dan adaptif dalam situasi krisis, namun tanpa mengabaikan nilai-nilai empati. Kemampuan untuk membaca situasi dengan cepat dan menyesuaikan pendekatan tanpa kehilangan fokus pada kesejahteraan tim menjadi ciri khas dari kepemimpinan empatik yang efektif. Dalam proses ini, penting juga untuk melibatkan dukungan moral dan emosional bagi anggota tim, misalnya melalui diskusi terbuka, konsultasi personal, atau sekadar menunjukkan kepedulian atas beban kerja yang mereka hadapi. Empati dalam pengambilan keputusan krisis tidak hanya membangun

solidaritas, tetapi juga meningkatkan daya tahan tim dalam menghadapi tekanan. Ketika anggota tim merasa dihargai dan didukung oleh pemimpin mereka selama masa-masa sulit, mereka cenderung lebih termotivasi dan siap bekerja keras untuk membantu organisasi melewati masa krisis. Pendekatan ini menciptakan semangat kebersamaan yang menjadi kekuatan utama dalam menghadapi tantangan besar (Wijaya & Handayani, 2021).

Pemimpin empatik yang mampu mengelola keputusan dengan mempertimbangkan aspek emosional dan kebutuhan tim selama krisis tidak hanya menunjukkan kepemimpinan yang tangguh, tetapi juga membangun kepercayaan yang mendalam dan kesetiaan tim yang bertahan lama.

# BAB V
# Mengelola Konflik dengan Kepemimpinan Empatik

## A. Pendahuluan

Mengelola konflik dalam organisasi adalah bagian yang tidak terhindarkan dari tugas kepemimpinan. Konflik dapat muncul dari perbedaan pendapat, tujuan, atau bahkan kepribadian yang beragam di dalam tim. Pemimpin empatik memiliki kemampuan unik untuk menghadapi konflik dengan cara yang konstruktif, menggunakan empati sebagai alat utama dalam memahami akar permasalahan dan menemukan solusi yang adil bagi semua pihak. Dengan mendengarkan secara aktif dan menunjukkan pemahaman yang mendalam terhadap perasaan dan kebutuhan setiap individu yang terlibat, pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang aman untuk berdialog secara terbuka (Yulianto & Rahma, 2018).

Pendekatan ini bukan hanya meredakan ketegangan, tetapi juga memperkuat hubungan antar anggota tim, meningkatkan kepercayaan, dan mendorong kolaborasi yang lebih erat. Dalam mengelola konflik dengan kepemimpinan empatik, pemimpin juga mampu menciptakan solusi yang berkelanjutan dan memberikan rasa adil bagi semua pihak yang terlibat. Kepemimpinan empatik menjadi kunci dalam mengubah konflik menjadi peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan tim (Susanti & Hartono, 2019).

## B. Sumber Konflik dalam Tim dan Organisasi

Konflik dalam tim dan organisasi adalah hal yang tidak bisa dihindari dan sering kali menjadi bagian dari dinamika kerja sehari-

hari. Sumber konflik dapat beragam, dimulai dari perbedaan individu yang mencakup kepribadian, latar belakang, dan nilai-nilai yang dipegang. Setiap individu memiliki perspektif yang berbeda, dan ketika perbedaan ini tidak dikelola dengan baik, dapat timbul ketegangan dan gesekan di dalam tim (Pratama & Sari, 2017). Konflik juga sering muncul akibat komunikasi yang tidak efektif. Informasi yang tidak jelas, komunikasi yang salah, atau kurangnya komunikasi antar anggota tim dapat menyebabkan kesalahpahaman yang merugikan produktivitas dan hubungan antar individu.

Konflik juga dapat muncul akibat ketidakseimbangan peran dan tanggung jawab dalam organisasi. Ketika ada ketidakjelasan mengenai siapa yang bertanggung jawab atas tugas tertentu atau ketidakseimbangan beban kerja, anggota tim dapat merasa tidak dihargai atau frustrasi. Ketidakjelasan ini sering diperparah oleh kurangnya pengakuan atas kontribusi individu, yang dapat memicu ketegangan dan kecemburuan antar kolega (Yusuf & Handayani, 2018). Pemimpin yang gagal memberikan pedoman yang jelas dan transparan cenderung memperbesar potensi konflik dalam tim.

Faktor lainnya yang menjadi sumber konflik adalah ketidakseimbangan kekuasaan atau pengaruh di dalam organisasi. Ketika ada individu atau kelompok tertentu yang memiliki kendali atau pengaruh yang lebih besar, sementara yang lain merasa diabaikan, ini bisa memunculkan perasaan tidak adil. Ketidakadilan ini sering kali menimbulkan perlawanan, ketidakpuasan, dan bahkan sabotase terhadap proses kerja. Penting bagi pemimpin untuk menciptakan budaya kerja yang inklusif dan adil, di mana setiap anggota tim memiliki kesempatan untuk menyuarakan pendapat dan berkontribusi secara setara. Sumber konflik lainnya yang sering terjadi

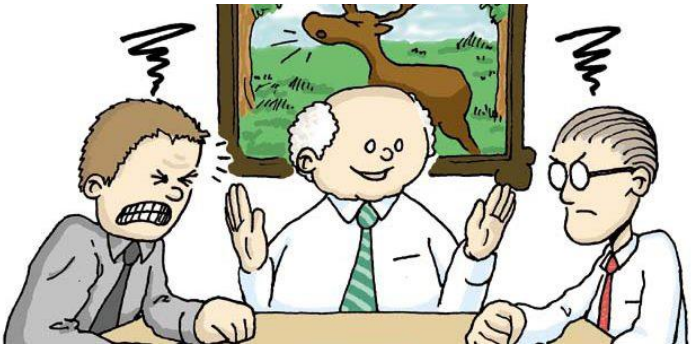
adalah perbedaan tujuan dan prioritas dalam tim atau antar departemen di organisasi. Ketika setiap tim atau individu berfokus pada target atau agenda mereka sendiri tanpa memperhatikan kepentingan kolektif, konflik kepentingan dapat dengan mudah terjadi. Hal ini biasanya diperparah oleh kompetisi yang tidak sehat, di mana individu berusaha mencapai tujuan pribadi dengan mengorbankan kepentingan tim. Kompetisi yang tidak sehat ini dapat mengganggu harmoni kerja dan merusak hubungan yang telah dibangun.

Tidak kalah penting, konflik juga bisa bersumber dari perubahan organisasi yang cepat, seperti restrukturisasi, penggabungan, atau perubahan kebijakan. Perubahan ini sering kali menciptakan ketidakpastian dan kecemasan di kalangan karyawan. Tanpa komunikasi yang efektif dan dukungan dari pemimpin, ketidakpastian ini dapat memicu ketidakpuasan dan resistensi dari anggota tim (Setiawan & Pramono, 2018). Pemimpin yang empatik harus mampu mengenali dan mengelola potensi konflik yang muncul dari perubahan ini dengan pendekatan yang berorientasi pada kesejahteraan tim.

## C. Pendekatan Empatik dalam Penyelesaian Konflik

Pendekatan empatik dalam penyelesaian konflik bertujuan untuk menciptakan solusi yang tidak hanya efektif, tetapi juga adil dan berkelanjutan bagi semua pihak yang terlibat. Pemimpin empatik berperan sebagai fasilitator yang memahami kebutuhan, perasaan, dan pandangan setiap individu dalam konflik. Pemimpin yang empatik menyadari bahwa konflik sering kali berakar dari perbedaan persepsi, kepentingan, atau bahkan ketegangan emosional. Langkah pertama dalam pendekatan empatik adalah mendengarkan secara aktif setiap pihak yang terlibat, memberikan ruang bagi mereka untuk menyampaikan sudut pandang tanpa rasa takut atau prasangka

(Santoso & Pratama, 2016). Dengan cara ini, pemimpin menciptakan suasana yang aman dan kondusif untuk dialog yang konstruktif.



**Gambar 3. Pendekatan Empatik dalam Penyelesaian Konflik**

Pendekatan empatik dalam penyelesaian konflik juga melibatkan upaya memahami latar belakang dan konteks dari masalah yang dihadapi. Pemimpin harus menggali informasi lebih dalam dan berupaya untuk mengenali faktor-faktor penyebab konflik, baik yang bersifat struktural maupun pribadi. Setelah memahami akar permasalahan, pemimpin dapat mengidentifikasi kebutuhan setiap pihak dan mencari solusi yang dapat mengakomodasi kepentingan bersama. Penting bagi pemimpin untuk menunjukkan empati yang tulus dan memberikan pengakuan terhadap perasaan serta kebutuhan yang diungkapkan (Yulianti & Suryono, 2018). Dengan begitu, pemimpin mampu membangun rasa saling percaya yang menjadi pondasi dalam mencari solusi yang dapat diterima oleh semua pihak.

Pemimpin empatik menggunakan komunikasi yang terbuka dan transparan dalam menyelesaikan konflik. Mereka tidak hanya menyampaikan informasi secara jujur, tetapi juga mendorong dialog dua arah yang melibatkan partisipasi aktif dari setiap pihak yang

terlibat. Komunikasi ini memungkinkan pemahaman yang lebih baik terhadap situasi dan mempercepat proses negosiasi menuju kesepakatan bersama (Wibowo & Hartati, 2017). Dengan melibatkan setiap pihak dalam proses pengambilan keputusan, pemimpin empatik memastikan bahwa setiap orang merasa didengar dan dihargai. Ini tidak hanya membantu meredakan ketegangan, tetapi juga menciptakan komitmen bersama untuk menyelesaikan konflik secara damai dan konstruktif.

Pendekatan empatik juga memerlukan fleksibilitas dan keterbukaan dari pemimpin untuk mengeksplorasi berbagai alternatif solusi. Dalam banyak kasus, konflik dapat diselesaikan melalui kompromi atau solusi kreatif yang sebelumnya tidak terpikirkan. Pemimpin harus bersedia untuk menyesuaikan strategi mereka sesuai dengan dinamika yang terjadi dan memastikan bahwa keputusan yang diambil tetap berlandaskan prinsip keadilan (Rahmawati & Lestari, 2019). Ini menunjukkan bahwa empati bukan hanya tentang memahami perasaan orang lain, tetapi juga mengambil tindakan konkret yang memperkuat hubungan antar anggota tim.

Pada akhirnya, pendekatan empatik dalam penyelesaian konflik memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi. Ketika konflik diselesaikan dengan cara yang adil dan penuh empati, kepercayaan antar anggota tim akan meningkat, dan organisasi akan lebih kuat dalam menghadapi tantangan di masa depan. Pemimpin empatik yang mampu mengelola konflik secara efektif juga menjadi contoh yang baik bagi tim mereka, sehingga menciptakan budaya kerja yang inklusif, saling menghormati, dan berorientasi pada solusi (Setiawan & Handoko, 2020).

## D. Menggunakan Dialog Terbuka

Dialog terbuka adalah salah satu pendekatan utama yang digunakan pemimpin empatik untuk mengurangi ketegangan dalam tim atau organisasi. Ketika ketegangan meningkat akibat konflik atau ketidakpuasan, dialog terbuka dapat berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan berbagai pandangan dan membantu menemukan titik temu. Dialog terbuka berbeda dari komunikasi satu arah; ia mendorong setiap anggota tim untuk berbicara dengan jujur, mendengarkan satu sama lain, dan berbagi perspektif mereka tanpa rasa takut akan penilaian atau konsekuensi negatif (Sutrisno & Handayani, 2017). Dengan menciptakan lingkungan di mana semua suara didengar, pemimpin dapat membangun rasa kepercayaan yang menjadi dasar penyelesaian konflik secara konstruktif.

Untuk memastikan dialog terbuka efektif dalam mengurangi ketegangan, pemimpin empatik perlu membangun suasana yang aman dan bebas dari prasangka. Langkah awal yang penting adalah menciptakan ruang di mana semua pihak merasa nyaman untuk berbicara. Pemimpin harus menunjukkan sikap netral, mendengarkan dengan empati, dan menghindari sikap menghakimi. Mereka juga harus memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota untuk berbicara dan menghargai kontribusi mereka, meskipun mungkin pandangan yang disampaikan berbeda atau bertentangan (Yuliani & Pratama, 2019). Pendekatan ini dapat membantu meredakan emosi yang tegang dan mengarahkan diskusi ke arah yang lebih produktif.

Penting bagi pemimpin untuk memahami bahwa tujuan utama adalah mencapai pemahaman, bukan mencari pemenang atau pihak yang kalah. Dengan demikian, pemimpin harus mendorong semua pihak untuk mendengarkan satu sama lain secara aktif, mencari titik

persamaan, dan berfokus pada solusi yang saling menguntungkan. Pemimpin empatik dapat menggunakan berbagai teknik, seperti parafrase, mengajukan pertanyaan klarifikasi, dan mengedepankan rasa hormat selama proses dialog (Rahma & Kurniawan, 2018). Teknik-teknik ini membantu semua pihak merasa bahwa pandangan mereka dihargai, yang pada gilirannya mengurangi potensi konflik.

Dialog terbuka juga membantu mengatasi kesalahpahaman yang sering menjadi sumber ketegangan. Komunikasi yang tidak jelas atau informasi yang salah dapat memperburuk ketegangan dalam tim, dan dialog terbuka memberi kesempatan untuk meluruskan fakta dan memperbaiki komunikasi yang terputus. Dengan mendorong keterbukaan, pemimpin dapat mengurangi rumor dan ketidakpastian yang sering kali memperparah konflik (Sari & Nugroho, 2020). Dialog terbuka memberi ruang untuk mengidentifikasi akar penyebab masalah dan merancang solusi yang tepat bersama-sama, sehingga hasil yang dicapai dapat diterima oleh semua pihak.

Pemimpin empatik yang mempraktikkan dialog terbuka secara konsisten menciptakan budaya kerja yang lebih sehat, di mana anggota tim merasa dihargai dan memiliki suara. Ketika konflik dan ketegangan dihadapi melalui dialog, tim menjadi lebih kuat, kohesif, dan siap menghadapi tantangan lain di masa depan (Wibowo & Santoso, 2021). Dengan demikian, dialog terbuka tidak hanya menjadi alat untuk mengurangi ketegangan, tetapi juga membangun fondasi hubungan kerja yang saling menghormati dan berorientasi pada solusi.

## E. Menyusun Solusi Win-Win

Menyusun solusi win-win dalam resolusi konflik adalah salah satu pendekatan yang paling efektif dalam kepemimpinan empatik.

Pendekatan ini bertujuan untuk menciptakan solusi di mana semua pihak yang terlibat dalam konflik merasa didengar dan memperoleh manfaat. Solusi win-win bukan hanya menyelesaikan masalah secara sementara, tetapi juga menciptakan dasar untuk hubungan yang lebih baik di masa depan. Pemimpin empatik memainkan peran penting dalam mengarahkan proses ini, dengan cara memastikan bahwa setiap pihak memiliki kesempatan yang adil untuk menyuarakan kebutuhan dan harapan mereka. Dengan menggunakan pendekatan berbasis empati, pemimpin tidak hanya fokus pada hasil, tetapi juga pada proses komunikasi yang terbuka dan jujur (Setiawan & Hartati, 2018).

Untuk mencapai solusi win-win, pemimpin harus memulai dengan pemahaman mendalam terhadap akar permasalahan yang menyebabkan konflik. Ini memerlukan pendengaran aktif, di mana pemimpin mendengarkan setiap pihak secara empatik tanpa prasangka. Pendekatan ini memungkinkan pemimpin untuk mengidentifikasi kepentingan utama dari masing-masing pihak, yang sering kali menjadi kunci dalam merancang solusi yang saling menguntungkan (Rahman & Yulianto, 2019). Dalam proses ini, penting bagi pemimpin untuk menjaga netralitas dan menunjukkan keadilan, sehingga semua pihak merasa diperlakukan dengan hormat dan adil.

Pemimpin perlu mendorong kolaborasi daripada kompetisi dalam mencari solusi. Solusi win-win bukan tentang mengalahkan atau dikalahkan, tetapi tentang menciptakan hasil yang memuaskan bagi semua pihak. Proses ini memerlukan dialog terbuka, brainstorming, dan eksplorasi berbagai kemungkinan yang dapat mengakomodasi kebutuhan semua pihak. Dengan mendorong partisipasi aktif dalam pencarian solusi, pemimpin menciptakan rasa memiliki dan tanggung

jawab bersama atas hasil yang dicapai (Lestari & Nugroho, 2017). Hal ini penting karena solusi yang diterima secara sukarela oleh semua pihak cenderung lebih berkelanjutan dan efektif dalam mengatasi konflik.

Pemimpin empatik yang ingin mencapai solusi win-win juga harus bersedia untuk menunjukkan fleksibilitas dan kesediaan berkompromi. Tidak semua kebutuhan atau keinginan dapat terpenuhi sepenuhnya, tetapi dengan pendekatan yang empatik, pemimpin dapat membantu mengelola ekspektasi dan menemukan titik temu yang memberikan manfaat bagi semua pihak. Fleksibilitas ini juga mencerminkan sikap terbuka untuk terus belajar dan beradaptasi terhadap situasi yang berkembang (Suryono & Wijaya, 2020). Dalam beberapa situasi, solusi kreatif yang sebelumnya tidak terpikirkan dapat muncul, asalkan semua pihak terbuka terhadap proses dan berkomitmen untuk menemukan jalan tengah.

Membangun solusi win-win juga memerlukan keberanian dari pemimpin untuk menetapkan kesepakatan yang jelas, spesifik, dan dapat diterima oleh semua pihak. Kesepakatan ini harus didokumentasikan dan disertai dengan rencana tindak lanjut yang mencakup tanggung jawab masing-masing pihak dalam pelaksanaannya. Dengan cara ini, setiap pihak memiliki pegangan yang jelas dan dapat saling mengawasi pelaksanaan solusi tersebut. Dengan mengedepankan prinsip-prinsip empati, keadilan, dan kolaborasi, pemimpin empatik dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan memperkuat ikatan di antara anggota tim (Pratama & Sari, 2021).

# BAB VI
## Membangun Budaya Kepemimpinan Empatik

### A. Pendahuluan

Membangun budaya kepemimpinan empatik yang berkelanjutan dalam organisasi memerlukan komitmen dari pemimpin dan seluruh anggota tim. Kepemimpinan empatik tidak hanya berfokus pada aspek individu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, inklusif, dan penuh dengan rasa saling menghargai. Dalam budaya yang seperti ini, empati menjadi nilai inti yang mengarahkan perilaku, komunikasi, dan pengambilan keputusan di setiap tingkat organisasi (Wahyuni & Santoso, 2018). Dengan menjadikan empati sebagai bagian dari budaya, pemimpin dapat mendorong tim untuk saling mendukung, memperkuat kerja sama, dan membangun kepercayaan yang lebih dalam. Budaya kepemimpinan empatik tidak hanya menghasilkan tim yang lebih produktif, tetapi juga menciptakan organisasi yang mampu beradaptasi terhadap perubahan dengan lebih baik. Keberlanjutan budaya ini bergantung pada upaya berkelanjutan dalam menciptakan program pelatihan, membangun komunikasi terbuka, dan memberikan contoh nyata kepemimpinan yang empatik di tingkat manajerial dan operasional (Yusuf & Handayani, 2019). Dengan langkah ini, organisasi dapat mengukuhkan kepemimpinan empatik sebagai fondasi yang kokoh untuk kesuksesan jangka panjang.

### B. Membangun Organisasi

Membangun organisasi yang berfokus pada kesejahteraan karyawan merupakan strategi penting dalam menciptakan tempat kerja

yang harmonis, produktif, dan berkelanjutan. Kesejahteraan karyawan meliputi dimensi fisik, mental, sosial, dan emosional. Organisasi yang berfokus pada kesejahteraan tidak hanya sekadar memastikan karyawan mendapatkan upah yang layak, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan kesehatan mereka secara holistik (Putri & Kurniawan, 2017). Pemimpin empatik memainkan peran sentral dalam mewujudkan budaya kesejahteraan ini. Mereka memahami bahwa karyawan yang sejahtera adalah kunci utama keberhasilan organisasi, karena mereka lebih termotivasi, loyal, dan bersemangat dalam menghadapi tantangan kerja.

Untuk membangun organisasi yang berfokus pada kesejahteraan, ada beberapa langkah strategis yang perlu diambil. Pertama, pemimpin harus menciptakan program keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Program ini bisa berupa fleksibilitas dalam waktu kerja, kebijakan cuti yang memadai, serta dukungan terhadap kebutuhan keluarga karyawan (Yulianti & Prasetya, 2018). Dengan memberikan fleksibilitas ini, karyawan memiliki kesempatan untuk menjalani kehidupan yang lebih seimbang, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan mereka di tempat kerja.

Kedua, menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara fisik sangatlah penting. Organisasi harus memastikan bahwa tempat kerja memenuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja, seperti ventilasi yang baik, fasilitas olahraga, dan program kesehatan. Investasi dalam kesehatan fisik karyawan akan mengurangi tingkat absensi dan meningkatkan kinerja mereka (Rahman & Susilo, 2020). Pemimpin empatik juga dapat mendorong inisiatif kesehatan dengan mengadakan kegiatan kebugaran bersama, seminar kesehatan, atau menyediakan asuransi kesehatan yang komprehensif bagi karyawan.

Ketiga, aspek kesehatan mental karyawan tidak boleh diabaikan. Pemimpin empatik harus menciptakan budaya kerja di mana karyawan merasa nyaman untuk berbicara tentang tantangan yang mereka hadapi, baik di dalam maupun di luar tempat kerja. Meningkatkan akses terhadap konseling psikologis atau menyediakan dukungan mental melalui program bantuan karyawan adalah langkah penting dalam mewujudkan kesejahteraan mental (Sari & Nugroho, 2019). Ketika karyawan merasa didukung secara emosional, mereka lebih mampu menghadapi stres kerja dan lebih bersemangat dalam berkontribusi.

Keempat, pengakuan dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan menjadi elemen kunci dalam membangun kesejahteraan. Pengakuan ini bisa dalam bentuk apresiasi formal, bonus, atau penghargaan lain yang menunjukkan bahwa kontribusi mereka dihargai oleh organisasi. Pemimpin empatik yang memberikan penghargaan secara adil akan memperkuat motivasi dan loyalitas karyawan, menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan produktif (Wibowo & Hartati, 2016).

Kelima, membangun hubungan yang inklusif dan saling mendukung di antara anggota tim merupakan langkah penting lainnya. Organisasi yang mempromosikan kolaborasi, saling menghormati, dan inklusi akan menciptakan rasa memiliki yang kuat di antara karyawan. Ini berarti pemimpin harus menciptakan ruang untuk dialog terbuka dan mendukung perbedaan pendapat dengan cara yang konstruktif. Inklusi ini mencakup penghapusan diskriminasi dan pemberian kesempatan yang sama kepada semua anggota tim untuk berkembang (Hidayat & Setiawan, 2019).

Poin-poin untuk membangun organisasi yang berfokus pada kesejahteraan:

1. Fleksibilitas Kerja: Implementasi kebijakan fleksibilitas waktu kerja yang memungkinkan karyawan menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional.
2. Lingkungan Kerja Sehat: Penyediaan fasilitas kesehatan, program kebugaran, dan standar keselamatan kerja yang tinggi.
3. Kesehatan Mental: Meningkatkan akses terhadap konseling dan menciptakan ruang yang mendukung diskusi terkait kesehatan mental.
4. Penghargaan dan Apresiasi: Memberikan pengakuan yang adil dan transparan atas kontribusi karyawan.
5. Inklusivitas: Membangun budaya kerja yang menghargai perbedaan dan memberikan kesempatan yang sama bagi semua karyawan.

Membangun organisasi yang berfokus pada kesejahteraan, pemimpin empatik mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan inovatif. Karyawan yang merasa didukung secara fisik, mental, dan emosional akan lebih bersemangat, loyal, dan produktif, menciptakan efek positif yang berkelanjutan bagi organisasi dan seluruh pemangku kepentingan.

## C. Mendorong Partisipasi dan Kolaborasi

Mendorong partisipasi dan kolaborasi dalam tim merupakan langkah penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan produktif. Partisipasi aktif dari setiap anggota tim memungkinkan adanya kontribusi beragam ide, pandangan, dan pengalaman yang memperkaya hasil kerja tim. Kepemimpinan empatik sangat efektif

dalam mendorong partisipasi, karena pemimpin empatik memberikan perhatian penuh terhadap kebutuhan dan pandangan setiap individu. Mereka menciptakan ruang yang aman di mana semua anggota tim merasa didengar dan dihargai, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan dan motivasi mereka (Setiawan & Kurniasih, 2018). Dengan mendorong partisipasi aktif, pemimpin juga dapat memperkuat rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap hasil kerja tim.

Kolaborasi yang efektif memerlukan komunikasi yang terbuka dan transparan. Pemimpin yang empatik harus memastikan bahwa semua anggota tim memiliki akses terhadap informasi yang relevan dan mendorong komunikasi dua arah. Dengan menciptakan dialog terbuka, pemimpin dapat menghilangkan hambatan komunikasi dan memastikan bahwa setiap anggota tim memiliki pemahaman yang sama mengenai tujuan dan tantangan yang dihadapi (Rahma & Nugroho, 2019). Kolaborasi yang dibangun di atas kepercayaan dan komunikasi yang jujur cenderung menghasilkan tim yang solid dan mampu menghadapi tantangan secara kolektif.

Mendorong kolaborasi dalam tim berarti memberikan ruang untuk inovasi dan kreativitas. Pemimpin harus menciptakan iklim kerja di mana setiap anggota tim merasa bebas untuk mengemukakan ide-ide baru tanpa takut akan penolakan atau kritik yang merugikan. Ini melibatkan penciptaan budaya kerja yang mendukung pengambilan risiko yang terukur dan eksperimen yang bertanggung jawab (Yulianti & Prasetyo, 2020). Dengan memberikan kesempatan kepada anggota tim untuk berbicara dan berkontribusi, pemimpin menciptakan lingkungan yang dinamis dan berorientasi pada solusi.

Kolaborasi yang kuat juga melibatkan pembagian tugas yang jelas dan distribusi tanggung jawab yang adil. Pemimpin empatik harus memastikan bahwa setiap anggota tim memiliki peran yang sesuai dengan kekuatan dan keahlian mereka. Ketika anggota tim memahami tanggung jawab mereka dan bagaimana peran mereka berkontribusi terhadap tujuan kolektif, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja sama dan memberikan yang terbaik (Wahyudi & Sari, 2017). Penugasan yang sesuai juga membantu mengurangi konflik internal dan meningkatkan efisiensi kerja tim.

**Gambar 4. Mendorong Partisipasi dan Kolaborasi dalam Tim**

Pemimpin yang ingin mendorong kolaborasi dalam tim juga harus memberikan pengakuan atas kontribusi individu dan kelompok. Penghargaan dan apresiasi yang diberikan secara konsisten dapat memperkuat motivasi tim dan meningkatkan semangat kerja. Dengan menghargai upaya setiap anggota tim, pemimpin menciptakan iklim kerja yang positif dan mendukung (Lestari & Putra, 2019). Pemimpin yang mengakui keberhasilan bersama dapat memperkuat rasa solidaritas dan memperkuat kolaborasi tim.

Poin Penting untuk Mendorong Partisipasi dan Kolaborasi dalam Tim:

1. Penciptaan Lingkungan Aman: Mendorong komunikasi terbuka dan menciptakan ruang aman untuk diskusi.
2. Akses terhadap Informasi: Memberikan akses yang setara terhadap informasi yang relevan untuk mendukung pengambilan keputusan.
3. Penghargaan atas Kontribusi: Menghargai setiap kontribusi individu dan kelompok dalam tim.
4. Pembagian Tugas yang Adil: Memberikan tugas sesuai dengan kekuatan dan keahlian setiap anggota tim.
5. Budaya Inovasi: Mendukung pengambilan risiko yang terukur dan eksperimen yang bertanggung jawab.

Mendorong partisipasi dan kolaborasi, pemimpin empatik menciptakan tim yang lebih kuat, solid, dan inovatif. Partisipasi yang aktif dari setiap anggota tim memungkinkan terciptanya sinergi dan pencapaian hasil yang lebih baik, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

## D. Menumbuhkan Kepemimpinan Empatik

Menumbuhkan kepemimpinan empatik di setiap level organisasi merupakan langkah strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, inklusif, dan produktif. Kepemimpinan empatik bukan hanya tugas manajemen puncak; hal ini perlu ditanamkan pada semua level, mulai dari pemimpin tim hingga karyawan individu. Dengan menumbuhkan kepemimpinan empatik di semua lapisan, organisasi dapat memastikan bahwa setiap anggota tim merasakan dukungan, kepercayaan, dan kepedulian yang nyata. Kepemimpinan empatik melibatkan kemampuan untuk mendengarkan, memahami kebutuhan

orang lain, serta bertindak dengan mempertimbangkan kesejahteraan tim. Ketika nilai-nilai empati diterapkan di seluruh level organisasi, sinergi dan keterlibatan karyawan akan meningkat, menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif (Pratama & Suryanti, 2017).

Untuk menumbuhkan kepemimpinan empatik, langkah pertama yang bisa diambil adalah memberikan pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada *soft skill*, seperti komunikasi empatik, mendengarkan aktif, dan manajemen konflik. Pelatihan ini membantu membangun kesadaran akan pentingnya empati dalam interaksi sehari-hari, sehingga setiap individu dapat menerapkan nilai-nilai tersebut dalam pekerjaan mereka (Yulianto & Sari, 2018). Pemimpin yang telah dilatih dengan baik cenderung mampu menciptakan hubungan yang lebih positif dan berpengaruh di lingkungan kerja mereka.

Langkah kedua adalah menciptakan budaya keterbukaan di mana umpan balik dipromosikan secara aktif. Pemimpin empatik perlu menunjukkan bahwa mereka terbuka terhadap masukan dari anggota tim mereka dan siap mendengarkan kebutuhan serta aspirasi mereka. Dengan cara ini, organisasi mendorong komunikasi dua arah yang efektif dan membangun rasa kepercayaan yang kuat (Rahmawati & Nugroho, 2019). Umpan balik yang konstruktif menciptakan lingkungan yang memungkinkan karyawan untuk berkembang secara profesional dan merasa didukung oleh atasan mereka.

Pemimpin di setiap level organisasi harus menjadi teladan dalam hal empati. Mereka perlu menunjukkan kepekaan terhadap perasaan dan kebutuhan tim mereka melalui tindakan nyata, seperti memberikan dukungan saat karyawan menghadapi tantangan,

merayakan keberhasilan kecil maupun besar, dan mengelola konflik dengan pendekatan yang adil. Dengan menjadi contoh, pemimpin mendorong budaya empatik yang dapat ditiru oleh orang lain (Wahyudi & Handayani, 2020). Keteladanan ini penting karena nilai empati lebih efektif disebarluaskan melalui tindakan nyata daripada sekadar pernyataan.

Aspek lainnya adalah mendorong kerja sama antardepartemen dan kolaborasi lintas fungsi yang didasarkan pada empati. Kolaborasi yang dibangun di atas saling pengertian dan penghormatan terhadap perbedaan dapat menciptakan solusi yang lebih inovatif dan memperkuat hubungan antar anggota tim (Lestari & Prasetya, 2016). Pemimpin harus mendorong setiap anggota tim untuk menghargai perbedaan dan berkolaborasi dengan semangat empati.

Poin Penting untuk Menumbuhkan Kepemimpinan Empatik di Setiap Level Organisasi:

1. Pelatihan *Soft Skill* Empatik: Mengadakan pelatihan untuk membangun keterampilan komunikasi empatik dan mendengarkan aktif.
2. Budaya Keterbukaan: Mendorong umpan balik konstruktif dan komunikasi dua arah.
3. Teladan Empatik: Pemimpin menjadi contoh melalui tindakan yang menunjukkan empati nyata.
4. Kolaborasi Lintas Departemen: Menghargai dan mengembangkan kolaborasi berdasarkan pengertian dan penghormatan.

Menanamkan kepemimpinan empatik di seluruh level organisasi, setiap individu memiliki peran penting dalam menciptakan budaya kerja yang penuh kepedulian dan dukungan. Ketika empati menjadi

bagian dari budaya organisasi, hubungan antar karyawan akan semakin kuat, dan produktivitas akan meningkat.

## E. Mengukur Keberhasilan dan Dampaknya

Mengukur keberhasilan dan dampak kepemimpinan empatik adalah langkah penting untuk menilai efektivitas pendekatan ini dalam organisasi. Kepemimpinan empatik dapat diukur dari berbagai aspek, seperti tingkat keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, produktivitas, dan loyalitas. Survei keterlibatan karyawan adalah salah satu alat yang berguna untuk mengukur sejauh mana karyawan merasa didengar, dihargai, dan didukung oleh pemimpinnya (Rahman & Handayani, 2019). Karyawan yang merasa dipimpin dengan empati cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dan berkomitmen lebih dalam terhadap tujuan organisasi.

Indikator lain yang dapat digunakan adalah tingkat retensi karyawan. Kepemimpinan empatik yang berhasil akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, yang berujung pada menurunnya tingkat *turnover*. Pengurangan konflik internal dan peningkatan komunikasi yang terbuka juga menjadi tanda keberhasilan (Setiawan & Prasetya, 2017). Pemimpin dapat menggunakan umpan balik langsung dari karyawan untuk menilai efektivitas pendekatan mereka dalam mempraktikkan empati.

Untuk mendapatkan data yang lebih akurat, organisasi dapat mengadopsi metrik kinerja tim dan produktivitas. Kinerja yang meningkat menunjukkan bahwa pendekatan empatik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pengukuran keberhasilan juga dapat dilakukan melalui evaluasi 360 derajat yang melibatkan umpan balik dari bawahan, rekan sejawat, dan atasan

(Yulianti & Santoso, 2020). Evaluasi ini memberikan gambaran yang komprehensif tentang bagaimana kepemimpinan empatik diterima dan diimplementasikan di seluruh organisasi. Mengukur keberhasilan dan dampak kepemimpinan empatik memerlukan pendekatan yang holistik dan berkesinambungan. Selain menggunakan metrik kuantitatif seperti tingkat keterlibatan dan retensi karyawan, organisasi juga perlu mengamati perubahan dalam dinamika kerja sehari-hari. Salah satu indikator penting adalah adanya peningkatan kolaborasi antar tim dan pengurangan konflik internal. Pemimpin empatik yang berhasil akan menciptakan budaya kerja yang lebih harmonis, di mana karyawan merasa nyaman untuk bekerja sama, berbagi ide, dan mendukung satu sama lain (Lestari & Widodo, 2018). Pengurangan tingkat konflik dapat diukur melalui data keluhan karyawan, resolusi konflik yang lebih cepat, atau umpan balik langsung dari karyawan.

Kepuasan karyawan juga menjadi salah satu indikator penting. Organisasi dapat melakukan survei secara berkala untuk menilai seberapa puas karyawan terhadap kepemimpinan dan lingkungan kerja mereka. Tingkat kepuasan yang tinggi menunjukkan bahwa kepemimpinan empatik berhasil menciptakan suasana kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai, didengar, dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan (Suryanto & Rahmawati, 2019). Karyawan yang puas dengan kepemimpinan empatik cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi dan lebih bersedia berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Umpan balik karyawan melalui diskusi kelompok, wawancara individual, atau sesi umpan balik formal juga merupakan metode efektif untuk mengevaluasi dampak kepemimpinan empatik. Dalam sesi ini, pemimpin dapat menggali pandangan karyawan terkait

kualitas hubungan mereka dengan atasan, dukungan yang mereka rasakan, dan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Dengan cara ini, pemimpin dapat memperoleh wawasan mendalam tentang dampak gaya kepemimpinan mereka, sekaligus menemukan area yang masih perlu ditingkatkan (Yusuf & Prasetya, 2017).

Organisasi dapat menggunakan alat evaluasi seperti survei 360 derajat untuk mendapatkan umpan balik dari berbagai perspektif, termasuk dari bawahan, rekan kerja, dan atasan. Survei ini memberikan gambaran yang menyeluruh tentang bagaimana kepemimpinan empatik diterapkan dan dirasakan di semua level organisasi. Hasil dari survei ini dapat digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta merancang langkah-langkah pengembangan lebih lanjut (Hidayat & Sari, 2020). Mengukur dampak kepemimpinan empatik juga dapat dilihat dari keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategis. Pemimpin empatik yang efektif cenderung menciptakan tim yang lebih kohesif, kreatif, dan produktif. Peningkatan produktivitas, inovasi, dan hasil kerja yang berkualitas dapat menjadi indikator keberhasilan yang konkret. Tingkat loyalitas pelanggan yang meningkat juga bisa menjadi cerminan tidak langsung dari dampak kepemimpinan empatik, karena karyawan yang puas cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik dan membangun hubungan yang lebih positif dengan pelanggan (Putra & Handayani, 2016).

Poin untuk Mengukur Keberhasilan dan Dampak Kepemimpinan Empatik:

1. Tingkat Keterlibatan dan Kepuasan Karyawan: Survei berkala untuk menilai tingkat keterlibatan dan kepuasan kerja.

2. Retensi Karyawan: Mengukur tingkat *turnover* sebagai indikator lingkungan kerja yang mendukung.
3. Kolaborasi dan Konflik Internal: Evaluasi tingkat kolaborasi dan pengurangan konflik.
4. Umpan Balik Karyawan: Menggunakan sesi diskusi dan survei 360 derajat untuk mendapatkan pandangan yang luas.
5. Peningkatan Produktivitas dan Inovasi: Mengamati pencapaian hasil kerja dan kontribusi tim terhadap tujuan organisasi.

Menggunakan pendekatan ini, organisasi dapat secara efektif mengukur dan memahami dampak kepemimpinan empatik. Evaluasi yang berkelanjutan memastikan bahwa nilai-nilai empati terus diterapkan dan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, produktif, dan berkelanjutan.

# DAFTAR PUSTAKA

Agustin, E., & Wijayanti, R. (2018). Pengaruh pengakuan dan penghargaan terhadap motivasi kerja anggota tim. *Jurnal Psikologi Industri*, 13(2), 45-58.

Anderson, L. (2018). Coaching with empathy: Leading talent through mindful engagement. Leadership & Development Journal, 41(2), 112-129.

Azizah, D., & Maulana, A. (2018). Kepemimpinan empatik dalam mengelola dinamika tim. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(4), 99-113.

Batson, C. D. (2019). Empathy and Altruism in the Modern Workplace. Journal of Organizational Psychology, 24(3), 54-67.

Brown, P., & Mitchell, S. (2017). The power of empathetic leadership in the workplace. *Journal of Business Leadership*, 25(3), 45-60.

Cherniss, C., & Boyatzis, R. E. (2018). Leadership and Emotional Intelligence: Insights from Leading Experts. International Journal of Leadership in Education, 21(1), 34-56.

Dewi, N. L., & Prabowo, D. (2017). Kepemimpinan empatik dan pembentukan hubungan autentik dalam organisasi. *Jurnal Psikologi Industri*, 16(1), 55-67.

Gerdes, K. E., Segal, E. A., & Lietz, C. A. (2016). Empathy and Social Work Practice: A Relational Perspective. Journal of Social Work Education, 52(2), 135-148.

Goleman, D. (2017). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ* (10th ed.). Journal of Organizational Behavior, 29(4), 450-472.

Hadi, S., & Riani, F. (2020). Peran komunikasi dalam mengidentifikasi kebutuhan emosional tim. *Jurnal Komunikasi Organisasi*, 14(1), 56-70.

Haryanto, D. (2016). *Nilai Budaya dalam Kepemimpinan Organisasi di Indonesia*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 5(2), 101-112.

Hidayat, A., & Sulistyo, T. (2017). Peran integritas dalam kepemimpinan empatik. *Jurnal Manajemen dan Kepemimpinan*, 13(3), 121-134.

Hidayat, K., & Mulyono, E. (2021). Pengakuan dan motivasi dalam meningkatkan moral kerja. *Jurnal Psikologi dan Kepemimpinan*, 31(2), 110-125.

Hidayat, S. (2017). Kepemimpinan adaptif dalam mengelola keanekaragaman individu. *Jurnal Manajemen dan Kepemimpinan*, 20(1), 34-48.

Hidayat, T., & Sari, N. (2020). Survei 360 derajat dalam evaluasi kepemimpinan. *Jurnal Kepemimpinan dan Inovasi*, 31(1), 100-118.

Husni, M., & Kurniawan, E. (2017). Peran kesadaran diri dalam kepemimpinan empatik dan penyelesaian konflik. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen*, 12(2), 45-59.

Indriani, N. (2016). *Keseimbangan Empati dan Ketegasan dalam Kepemimpinan*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 4(1), 78-90.

Iskandar, M. (2020). Menyesuaikan pendekatan kepemimpinan di era kerja modern. *Jurnal Kepemimpinan Inovatif*, 30(2), 59-78.

Ismail, A., & Aina, M. A. (2019). Kepemimpinan empatik dalam tim yang beragam. *Jurnal Psikologi dan Organisasi*, 14(2), 85-98.

Kurniawan, A., & Sari, T. (2019). Tantangan dalam pengembangan sumber daya manusia di era global. *Jurnal Kepemimpinan dan Inovasi*, 26(2), 78-95.

Kusnendi, S., & Ginting, A. (2015). Kepemimpinan empatik dalam organisasi. *Jurnal Manajemen dan Kepemimpinan*, 8(2), 125-138.

Kusnendi, S., & Ginting, A. (2015). Kepemimpinan empatik dalam pengelolaan talenta. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 9(1), 32-45.

Kusumawati, T., & Gunawan, F. (2016). Kesadaran diri sebagai dasar kepemimpinan empatik yang efektif. *Jurnal Psikologi Industri*, 14(1), 23-35.

Lestari, M., & Iskandar, N. (2020). Peran komunikasi empatik dalam menyelesaikan konflik antar anggota tim. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(3), 71-84.

Lestari, N., & Prasetyo, Y. (2019). Mengelola dampak keputusan bisnis terhadap karyawan. *Jurnal Dinamika Sumber Daya Manusia*, 21(4), 120-135.

Lestari, P., & Widodo, B. (2018). Pengurangan konflik internal melalui kepemimpinan empatik. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 24(2), 78-95.

Lestari, S., & Putra, H. (2019). Pengakuan dan apresiasi sebagai penggerak kolaborasi tim. *Jurnal Psikologi Kerja dan Kepemimpinan*, 30(1), 67-85.

Lestari, T., & Nugroho, A. (2017). Keberagaman dalam organisasi dan peran pemimpin. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 19(2), 45-58.

Lestari, T., & Nugroho, P. (2017). Kolaborasi dalam mencari solusi organisasi. *Jurnal Psikologi dan Kepemimpinan*, 22(4), 90-108.

Lestari, T., & Prasetya, B. (2016). Kolaborasi lintas fungsi dan empati. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 22(4), 100-115.

Nugroho, D. (2021). Motivasi dan apresiasi dalam pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Sumber Daya dan Kepemimpinan*, 31(2), 50-65.

Pranata, I. (2016). Kesadaran emosional dalam kepemimpinan empatik. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen*, 11(3), 101-115.

Prasetya, A. (2017). *Kepemimpinan Empatik: Solusi untuk Keterlibatan Karyawan*. Jurnal Kepemimpinan, 12(2), 54-68.

Prasetyo, B. (2020). *Kepemimpinan Berbasis Empati: Konsep dan Praktik dalam Manajemen*. Jurnal Kepemimpinan dan Organisasi, 9(3), 45-59.

Prasetyo, D. (2016). Komunikasi efektif dalam kepemimpinan tim. *Jurnal Manajemen dan Komunikasi*, 21(3), 45-60.

Pratama, I., & Sari, H. (2021). Kepemimpinan empatik dan solusi win-win dalam organisasi. *Jurnal Dinamika Organisasi dan Manajemen*, 31(3), 102-118.

Pratama, I., & Sari, Y. (2017). Dinamika konflik dalam tim kerja. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 22(3), 45-60.

Pratama, I., & Suryanti, N. (2017). Membangun kepemimpinan empatik dalam organisasi. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 24(2), 56-70.

Pratama, S., & Ningsih, M. (2018). Kepercayaan dalam kepemimpinan empatik dan dampaknya terhadap kinerja tim. *Jurnal Manajemen Perusahaan*, 10(4), 99-112.

Pratama, S., & Saputra, M. (2017). *Self-awareness* dalam kepemimpinan empatik. *Jurnal Manajemen dan Kepemimpinan*, 10(4), 67-78.

Prati, L. M., & Shanton, K. A. (2017). The role of *self-awareness* in empathetic leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24(3), 212-223.

Putra, A. (2019). *Empati dalam Hubungan Organisasi dengan Lingkungan Eksternal*. Jurnal Manajemen Strategi, 11(1), 78-90.

Putra, B. (2018). *Gaya Kepemimpinan Tradisional dan Efektivitas Organisasi*. Jurnal Manajemen Bisnis, 10(1), 89-102.

Putra, H., & Handayani, D. (2016). Dampak kepemimpinan empatik terhadap produktivitas tim. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 23(4), 120-135.

Putra, R., & Handayani, L. (2020). Meningkatkan kreativitas melalui komunikasi terbuka. *Jurnal Inovasi dan Kepemimpinan*, 25(2), 57-73.

Putri, F., & Susanto, R. (2020). Inklusi dan kesetaraan dalam pengembangan tim kerja. *Jurnal Manajemen dan Keadilan Sosial*, 24(4), 102-120.

Putri, S., & Kurniawan, A. (2017). Membangun kesejahteraan karyawan dalam organisasi. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 24(3), 56-70.

Rachmawati, T., & Kurniawan, A. (2019). Umpan balik konstruktif dalam pengembangan kinerja. *Jurnal Kepemimpinan dan Pengembangan SDM*, 27(1), 88-105.

Rahardjo, D. (2019). *Pentingnya Empati dalam Kepemimpinan Modern*. Jurnal Psikologi dan Manajemen, 7(3), 121-135.

Rahardjo, P., & Suryanti, N. (2018). Strategi meningkatkan keterlibatan karyawan melalui pendekatan empatik. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 22(1), 45-60.

Rahma, S., & Kurniawan, B. (2018). Teknik komunikasi empatik dalam penyelesaian konflik. *Jurnal Dinamika Kerja*, 22(1), 110-125.

Rahma, T., & Nugroho, L. (2019). Komunikasi terbuka dalam meningkatkan kolaborasi. *Jurnal Pengembangan Organisasi*, 28(3), 78-92.

Rahman, D., & Sari, M. (2019). Strategi memimpin tim kerja yang inklusif. *Jurnal Kepemimpinan dan Inovasi*, 24(1), 88-100.

Rahman, D., & Yulianto, E. (2019). Mengelola konflik dengan solusi saling menguntungkan. *Jurnal Manajemen Konflik dan Penyelesaian*, 29(2), 78-95.

Rahman, F. (2021). *Kepemimpinan Empatik dan Dampaknya pada Kesejahteraan Karyawan*. Jurnal Psikologi Industri, 13(4), 123-135.

Rahman, F., & Supriyadi, A. (2018). Transparansi dalam kepemimpinan: Meningkatkan kepercayaan tim. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 15(2), 45-59.

Rahman, H., & Handayani, S. (2019). Mengukur dampak kepemimpinan empatik. *Jurnal Pengembangan Organisasi dan SDM*, 29(2), 90-108.

Rahman, H., & Santoso, Y. (2019). *Kepemimpinan Empatik di Tempat Kerja Modern*. Jurnal Humaniora, 11(2), 33-49.

Rahman, I., & Sari, M. (2020). Keadilan dalam pengambilan keputusan organisasi. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 32(1), 78-92.

Rahman, I., & Susilo, Y. (2020). Meningkatkan kesehatan fisik dan mental di tempat kerja. *Jurnal Kesejahteraan Karyawan dan Organisasi*, 27(4), 100-118.

Rahmat, S., & Yulianti, E. (2017). Dampak empati pada pengambilan keputusan di tempat kerja. *Jurnal Psikologi Kerja dan Organisasi*, 21(1), 57-72.

Rahmawati, I., & Lestari, S. (2019). Menyelesaikan konflik dengan pendekatan empati. *Jurnal Kepemimpinan dan Inovasi*, 27(2), 110-125.

Rahmawati, L. (2018). Strategi pengembangan potensi karyawan melalui pelatihan dan coaching. *Jurnal Manajemen dan Karyawan*, 19(1), 34-49.

Rahmawati, L., & Nugroho, H. (2019). Umpan balik sebagai alat pengembangan karyawan. *Jurnal Kepemimpinan dan Komunikasi*, 29(1), 78-95.

Santika, R., & Rahmawati, E. (2021). Transparansi dan keterbukaan dalam pengambilan keputusan organisasi. *Jurnal Dinamika Organisasi*, 31(2), 88-104.

Santosa, E. (2018). Hubungan antara kesadaran diri dan empati dalam pengelolaan tim. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 7(3), 102-115.

Santoso, B. (2020). Meningkatkan kinerja tim melalui kepemimpinan empatik. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 22(4), 105-121.

Santoso, B., & Pratama, Y. (2016). Kepemimpinan empatik dalam penyelesaian konflik organisasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 21(3), 55-70.

Santoso, P. (2021). Membangun keadilan organisasi melalui empati dalam kepemimpinan. *Jurnal Pengembangan SDM dan Kepemimpinan*, 27(1), 110-125.

Santoso, R. (2018). *Kepemimpinan yang Berbasis Kesejahteraan Emosional*. Jurnal Psikologi Terapan, 7(2), 56-70.

Sari, N., & Nugroho, T. (2019). Kesejahteraan mental di lingkungan kerja. *Jurnal Manajemen dan Psikologi Kerja*, 26(1), 88-103.

Sari, N., & Nugroho, T. (2020). Pentingnya keterbukaan dalam komunikasi tim. *Jurnal Pengembangan SDM dan Kepemimpinan*, 28(4), 56-72.

Sari, R., & Yulianto, H. (2017). Pentingnya mendengarkan aktif dalam membangun hubungan kerja. *Jurnal Psikologi Kerja dan Organisasi*, 19(2), 30-47.

Setiawan, A., & Maulana, H. (2019). Membangun hubungan yang sehat melalui kepemimpinan empatik. *Jurnal Kepemimpinan dan Organisasi*, 10(2), 34-46.

Setiawan, F. (2019). Keunikan individu dalam manajemen talenta. *Jurnal Sumber Daya dan Manajemen Organisasi*, 31(2), 57-74.

Setiawan, H., & Pramono, R. (2018). Mengelola perubahan dan konflik dalam organisasi. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 24(1), 102-118.

Setiawan, R., & Handoko, A. (2020). Pendekatan empatik dalam membangun kepercayaan di tim kerja. *Jurnal Pengembangan SDM dan Kepemimpinan*, 29(3), 66-82.

Setiawan, R., & Hartati, F. (2018). Pendekatan empatik dalam menciptakan solusi win-win. *Jurnal Kepemimpinan dan Organisasi*, 24(3), 56-72.

Setiawan, R., & Hartono, M. (2019). Kepemimpinan empatik dalam pengambilan keputusan di lingkungan kerja. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 24(3), 45-62.

Setiawan, R., & Kurniasih, D. (2018). Kepemimpinan empatik dan partisipasi tim. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen*, 25(1), 56-70.

Setiawan, R., & Prasetya, M. (2017). Retensi karyawan dan kepemimpinan empatik. *Jurnal Psikologi dan Organisasi*, 26(3), 78-95.

Setyawan, R., & Wulandari, F. (2018). Pendekatan personal dalam kepemimpinan empatik. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 18(3), 76-92.

Siahaan, M., & Hapsari, T. (2017). Membangun kolaborasi dalam tim melalui kepemimpinan empatik. *Jurnal Psikologi dan Organisasi*, 6(2), 121-135.

Siregar, A. D., & Ramli, M. (2017). Pengaruh kepemimpinan empatik terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 19(3), 45-59.

Siregar, A. D., & Ramli, M. (2017). Pengaruh kepemimpinan empatik terhadap pengelolaan talenta dalam organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 21(2), 88-102.

Siregar, M. (2020). *Tantangan dalam Menerapkan Kepemimpinan Empatik*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 12(1), 34-49.

Siregar, R. (2021). *Adaptabilitas dalam Kepemimpinan Empatik*. Jurnal Manajemen Perubahan, 15(4), 56-70.

Smith, J. K. (2019). Empathy-driven talent management: Strategies for a connected workforce. *Human Resource Development Quarterly*, 32(1), 23-40.

Sudirman, A., & Hidayati, N. (2019). Kesadaran diri dalam komunikasi kepemimpinan yang empatik. *Jurnal Komunikasi Organisasi*, 15(2), 90-102.

Suharto, E., & Mulyani, D. (2019). Kepemimpinan yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 28(2), 55-70.

Suryanto, R., & Rahmawati, E. (2019). Survei kepuasan karyawan dalam mengukur kepemimpinan empatik. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 28(3), 56-72.

Suryono, B., & Wijaya, M. (2020). Fleksibilitas dalam penyelesaian konflik tim. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 27(1), 110-125.

Susanti, T., & Hartono, M. (2019). Mengelola konflik tim dengan pendekatan empatik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 27(2), 77-90.

Susanto, W. (2018). Komunikasi dalam tim kerja modern. *Jurnal Dinamika Organisasi*, 32(4), 91-109.

Susanto, Y., & Lestari, M. (2016). Pendekatan empatik dalam pengambilan keputusan organisasi. *Jurnal Kepemimpinan dan Inovasi*, 23(1), 67-81.

Susilo, D., & Putra, R. (2019). Transparansi dan komunikasi dalam pengambilan keputusan organisasi. *Jurnal Kepemimpinan dan Psikologi*, 28(2), 90-105.

Sutanto, D., & Nugroho, P. (2016). Manajemen kepemimpinan dan komunikasi dalam pengelolaan tim yang efektif. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(4), 39-50

Sutrisno, A., & Yusuf, R. (2019). Kepemimpinan empatik dalam meningkatkan kolaborasi tim. *Jurnal Kepemimpinan dan Organisasi*, 14(1), 87-100.

Sutrisno, H., & Handayani, E. (2017). Dialog terbuka dalam pengelolaan konflik. *Jurnal Kepemimpinan dan Organisasi*, 20(2), 67-83.

Taufik, D., & Syahruddin, A. (2019). Kepemimpinan empatik dalam menghadapi perubahan organisasi. *Jurnal Manajemen Perubahan*, 17(2), 73-85.

Taufik, D., & Zaki, M. (2017). Meningkatkan kepercayaan tim melalui pemberian otonomi dan umpan balik. *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, 11(2), 43-55.

Utami, F., & Nugraha, W. (2018). Komunikasi dalam kepemimpinan empatik: Membangun hubungan tim yang produktif. *Jurnal Komunikasi Organisasi*, 15(4), 121-133.

Wahyono, T. (2018). Pengaruh kepemimpinan empatik dalam proses pengambilan keputusan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 27(2), 88-103.

Wahyudi, A., & Handayani, S. (2020). Keteladanan dalam kepemimpinan empatik. *Jurnal Psikologi Kerja dan Kepemimpinan*, 31(2), 67-84.

Wahyudi, A., & Sari, N. (2017). Distribusi tugas yang adil dalam tim kerja. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 23(4), 88-104.

Wahyudi, R., & Santoso, L. (2017). Kepemimpinan dalam situasi krisis: Pendekatan empatik. *Jurnal Manajemen Krisis dan Organisasi*, 23(2), 56-72.

Wahyuni, R., & Santoso, H. (2018). Pengembangan budaya organisasi berbasis empati. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 25(2), 45-60.

Wibowo, A., & Astuti, S. (2017). Pengaruh keputusan manajerial terhadap moral karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 26(3), 45-60.

Wibowo, A., & Hartati, L. (2016). Pengakuan dan motivasi dalam meningkatkan kesejahteraan kerja. *Jurnal Kepemimpinan dan Pengembangan SDM*, 22(3), 78-94.

Wibowo, A., & Hartati, L. (2017). Peran komunikasi dalam penyelesaian konflik. *Jurnal Dinamika Organisasi*, 22(4), 78-93.

Wibowo, F., & Santoso, R. (2021). Efek komunikasi terbuka terhadap kohesi tim. *Jurnal Psikologi Kerja dan Kepemimpinan*, 31(2), 88-105.

Wibowo, H., & Iskandar, I. (2018). Kepemimpinan empatik dan pengaruhnya terhadap motivasi dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(3), 56-69.

Wibowo, H., & Iskandar, I. (2018). Peran komunikasi empatik dalam membangun tim yang produktif. *Jurnal Komunikasi Organisasi*, 5(4), 98-112

Wibowo, S. (2017). *Peran Empati dalam Kepemimpinan*. Jurnal Humaniora, 8(2), 45-63.

Wijaya, B., & Handayani, S. (2021). Daya tahan tim melalui kepemimpinan empatik selama krisis. *Jurnal Psikologi Kerja dan Kepemimpinan*, 34(2), 102-118.

Wijaya, S., & Kurniasih, L. (2017). Kepemimpinan inklusif dalam menciptakan kesejahteraan tim. *Jurnal Kepemimpinan dan Kesejahteraan Karyawan*, 25(4), 78-93.

Wulandari, D., & Suryono, A. (2020). Keadilan dan komunikasi dalam pengambilan keputusan organisasi. *Jurnal Kepemimpinan dan Inovasi*, 29(2), 73-88.

Yuliani, D., & Pratama, A. (2019). Membangun kepercayaan melalui komunikasi terbuka. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 26(3), 78-95.

Yulianti, D., & Prasetya, B. (2018). Fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan karyawan. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 25(2), 89-102.

Yulianti, D., & Suryono, F. (2018). Komunikasi empatik dalam manajemen konflik tim. *Jurnal Psikologi Kerja dan Kepemimpinan*, 24(1), 90-108.

Yulianti, F., & Prasetyo, M. (2020). Menciptakan budaya inovasi melalui kolaborasi. *Jurnal Psikologi dan Organisasi*, 29(2), 100-118.

Yulianti, F., & Santoso, L. (2020). Evaluasi kepemimpinan empatik melalui 360 derajat. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 30(2), 110-125.

Yulianti, S., & Putri, M. (2020). Pengaruh *self-awareness* terhadap pemberian umpan balik dalam kepemimpinan empatik. *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, 13(1), 35-47.

Yulianto, A., & Rahma, D. (2018). Pendekatan empati dalam manajemen konflik organisasi. *Jurnal Kepemimpinan dan Inovasi*, 25(1), 45-60.

Yulianto, F., & Sari, M. (2018). Pengembangan *soft skill* untuk pemimpin. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 25(3), 88-102.

Yulianto, P. (2020). *Meningkatkan Kreativitas Melalui Kepemimpinan Empatik*. Jurnal Inovasi dan Organisasi, 14(1), 67-81.

Yusuf, A., & Handayani, F. (2018). Ketidakseimbangan peran dalam organisasi: Penyebab dan dampaknya. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 28(2), 78-95.

Yusuf, A., & Prasetya, Y. (2017). Umpan balik karyawan dan efektivitas kepemimpinan. *Jurnal Psikologi Kerja dan Kepemimpinan*, 25(1), 88-104.

Yusuf, M., & Handayani, T. (2019). Membangun budaya kepemimpinan empatik. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 28(3), 78-

# Tentang Penulis

**Dr. Rahmat Hidayat.,S.Pd.,MM.** Lahir di Padang, 17 Januari 1984. Adalah anak ke-7 dari 7 orang bersaudara yang dari remaja sudah merantau dan belajar di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo Jawa Timur.. Kemudian penulis belajar untuk lebih mendalami lagi tentang Bahasa Inggris beserta pembelajarannya di STKIP Kusuma Negara Jakarta, supaya selain menguasai Bahasa Inggris, juga menguasai cara pengajarannya, metode metode, serta teknik teknik yang dipergunakan dalam mengajar Bahasa Inggris yang baik dan yang benar. Selesai meyelesaikan pendidikan Sarjana, penulis melanjutkan pendidikan magister di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesian School of Management Tangerang. Penulis tertarik untuk belajar ilmu manajemen, baik pamasaran dan manajemen sumber daya manusia. Kemudian untuk lebih mendalami imu manajemen, penulis melanjutkan pendidikan Doktoral di Universitas Persada Indonesia Yayasan Administrasi Indonesia Jakarta dan lulus pada tahun 2023. Saat ini sebagai dosen di Prodi Manajemen Universitas Pelita Bangsa, Jl. Inspeksi Kalimalang Tegal Danas arah DELTAMAS Cikarang Pusat Kabupaten Bekasi.

# KEPEMIMPINAN EMPATIK

## Seni Mengelola Talenta dengan Hati

Buku ini membahas konsep kepemimpinan empatik sebagai pendekatan yang menekankan pemahaman dan kepedulian terhadap anggota tim, berfokus pada membangun hubungan kerja yang sehat dan autentik. Dimulai dengan pengenalan kepemimpinan empatik serta perbedaannya dari kepemimpinan tradisional, buku ini menggali pentingnya self-awareness dan kemampuan untuk mengenali kebutuhan emosional tim. Pembaca akan menemukan teknik-teknik untuk menumbuhkan kepercayaan, menghargai keunikan individu, dan mengembangkan komunikasi terbuka. Selain itu, buku ini mengeksplorasi penggunaan empati dalam pengambilan keputusan yang adil dan pengelolaan konflik secara konstruktif. Di bagian akhir, buku ini menyoroti cara membangun budaya kepemimpinan empatik yang berkelanjutan, memberikan pedoman bagi organisasi yang ingin meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas tim mereka.

Takaza
INNOVATIX LABS

Jl. Berlian Raya M4,
Pegambiran Ampalu Nan XX,
Lubuk Begalung, Kota Padang,
Sumatera Barat

ISBN 978-623-8677-67-2
9 786238 677672