

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek paling penting dalam keberlangsungan sebuah organisasi. Kepemimpinan sering disebut sebagai tulang punggung organisasi karena dari kepemimpinan arah, tujuan, serta nilai-nilai organisasi dibentuk dan dijalankan. Tanpa kepemimpinan yang baik, organisasi akan mengalami kesulitan dalam menyelaraskan visi bersama, memotivasi anggota, serta menjaga kerja sama dan sinergi antar bagian. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga mempengaruhi iklim kerja dan hubungan antar individu di dalamnya.

Dalam konteks organisasi profesional, seperti Firma Hukum atau konsultan hukum, peran kepemimpinan menjadi semakin krusial. Anggota organisasi bukanlah pekerja biasa, melainkan para *lawyer* yang memiliki latar belakang pendidikan tinggi, kompetensi khusus, serta tanggung jawab moral dan intelektual yang besar. Para *lawyer* dituntut untuk bersikap mandiri, profesional, dan akurat dalam setiap keputusan hukum yang diambil. Namun di sisi lain, mereka juga tidak bisa bekerja secara individual sepenuhnya, karena penanganan perkara hukum sering kali membutuhkan kerja tim, diskusi bersama, serta pembagian tugas yang jelas. Oleh karena itu, kepemimpinan yang mampu mengatur kerja sama sekaligus menghargai otonomi profesional menjadi sangat penting.

Organisasi jasa hukum memiliki dinamika yang berbeda dibandingkan dengan organisasi pada sektor lain. Dalam Firma Hukum, keputusan yang diambil sering bersifat strategis dan kompleks karena berkaitan langsung dengan kepentingan klien, reputasi firma, serta kepatuhan terhadap aturan hukum yang ketat. Lingkungan kerja di Firma Hukum juga cenderung kompetitif, dengan tekanan target, tenggat waktu yang padat, serta tuntutan kualitas kerja yang tinggi. Dalam situasi seperti ini, pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai pengelola hubungan interpersonal antar *lawyer* agar tetap harmonis dan produktif.

Pemimpin di Firma Hukum dituntut untuk mampu mengelola administrasi, pembagian kerja, dan tanggung jawab profesional secara adil. Selain itu, pemimpin juga harus mampu mentransfer pengetahuan dari *lawyer* senior kepada *lawyer* junior melalui proses mentoring yang berkelanjutan. Proses ini sangat bergantung pada komunikasi yang terbuka dan efektif. Tanpa komunikasi yang baik, proses pembelajaran dan pengembangan profesional akan terhambat, dan hubungan kerja antar *lawyer* dapat menjadi renggang. Oleh karena itu, gaya komunikasi pemimpin memiliki peran yang sangat besar dalam menjaga kualitas hubungan kerja di lingkungan Firma Hukum.

Pemimpin yang hanya mengandalkan otoritas formal cenderung kurang efektif dalam mengelola individu-individu yang memiliki tingkat keahlian dan kepercayaan diri tinggi seperti *lawyer*. Sebaliknya, pemimpin yang mampu berkomunikasi secara terbuka, mendengarkan masukan, serta melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan cenderung lebih berhasil menciptakan iklim kerja yang sehat dan kolaboratif. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari kemampuan komunikasi. Pandangan tersebut sejalan dengan jurnal yang berjudul *The Impact of Inclusive Leadership and Autocratic Leadership on Employees' Job Satisfaction and Commitment in Sport Organizations* (Oh, J., Kim, D. H., & Kim, D, 2023), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan inklusif ditandai dengan komunikasi terbuka, keterlibatan anggota, dan kepercayaan lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan serta komitmen anggota dibandingkan kepemimpinan autokratik yang menitikberatkan pada otoritas formal.

Komunikasi dalam organisasi menjadi jembatan utama dalam membangun hubungan kerja yang baik. Melalui komunikasi, pemimpin dapat menyampaikan visi, tujuan, dan nilai organisasi, sekaligus memahami kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi anggota tim. Komunikasi yang efektif memungkinkan terjadinya dialog dua arah, bukan sekadar penyampaian instruksi dari atasan kepada bawahan. Dalam konteks Firma Hukum, komunikasi yang baik sangat dibutuhkan karena perbedaan pendapat mengenai strategi hukum atau penanganan kasus merupakan hal yang wajar terjadi. Gaya komunikasi kepemimpinan yang adaptif dan partisipatif

berkorelasi dengan iklim komunikasi organisasi yang positif sekaligus berdampak pada kinerja pegawai melalui hubungan komunikasi yang jelas dan terbuka (Sipahutar, Lubis, & Fikarwin, 2025).

PT River Hope Consulting Indonesia sebagai perusahaan konsultan hukum juga menghadapi tantangan serupa. Sebagai organisasi profesional, perusahaan ini harus mampu menjaga kualitas layanan hukum sekaligus membangun hubungan kerja yang harmonis antar *lawyer*. Hubungan antar *lawyer* menjadi aspek yang sangat penting karena penanganan kasus hukum sering kali melibatkan kerja sama lintas tim, diskusi intensif, serta koordinasi yang berkelanjutan. Jika hubungan antar *lawyer* tidak terjaga dengan baik, hal ini dapat berdampak pada menurunnya kinerja tim dan kualitas layanan kepada klien.

Gaya komunikasi dan kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT River Hope Consulting Indonesia akan sangat mempengaruhi dinamika hubungan antar *lawyer*. Ketika pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan transformasional atau partisipatif, para *lawyer* cenderung merasa dihargai, didengar, dan dilibatkan dalam proses organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional memungkinkan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi, sedangkan gaya partisipatif membuka ruang bagi *lawyer* untuk memberikan masukan dan berkontribusi dalam pengambilan keputusan. Kondisi ini dapat memperkuat rasa saling percaya dan kebersamaan di antara para *lawyer*.

Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang komunikatif atau terlalu otoriter berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan internal. Pemimpin yang tidak membuka ruang dialog atau kurang peka terhadap dinamika sosial di dalam organisasi dapat memicu konflik antar *lawyer*. Konflik tersebut bisa muncul akibat perbedaan pendapat, kompetisi penanganan kasus, perbedaan senioritas, maupun ketidakseimbangan beban kerja. Jika konflik tidak dikelola dengan baik, maka dapat merusak kerja sama tim, menurunkan motivasi kerja, dan bahkan mendorong *lawyer* untuk meninggalkan firma.

Dalam konteks retensi sumber daya manusia, gaya komunikasi dan kepemimpinan yang baik menjadi aset strategis bagi Firma Hukum. *Lawyer* yang merasa dihargai, didukung, dan diperlakukan secara adil cenderung

memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Mereka tidak hanya memandang pemimpin sebagai atasan, tetapi juga sebagai mentor dan rekan profesional. Pemimpin yang mampu mengkomunikasikan visi, nilai, serta harapan organisasi dengan jelas akan membantu membangun rasa memiliki (*sense of belonging*) di antara para *lawyer*.

Penelitian yang fokus pada isu gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi sudah banyak diteliti oleh penelitian lainnya, hal ini menegaskan bahwa lokus tersebut menjadi hal yang sangat menarik. Penelitian yang ditulis oleh Martry Gilang Rosadi dan Suharno dalam jurnal mereka yang berjudul *Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Hukum* (Rosadi & Suharno, 2025). menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan loyalitas pegawai. Dalam penelitian kualitatif tersebut, Rosadi dan Suharno menjelaskan bahwa karakteristik kepemimpinan transformasional seperti pemberian inspirasi, perhatian individual, dan stimulasi intelektual mampu membentuk budaya kerja yang profesional, disiplin, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab dan kebersamaan di antara para *lawyer*. Temuan ini relevan dengan penelitian ini karena menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dapat memperkuat hubungan kerja dalam organisasi hukum.

Selain itu, penelitian oleh Ritonga, Mulyani, Rifa, Manik, Ja'far, Simanjuntak, dan Wisfa dalam jurnal berjudul *Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi* (Ritonga et al, 2022). menegaskan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada kemampuan komunikasi pemimpin. Dalam penelitian dijelaskan bahwa pemimpin perlu menyesuaikan gaya komunikasinya dengan situasi dan karakter anggota tim, serta membuka ruang komunikasi dua arah dan dialog partisipatif. Komunikasi yang terbuka dan empatik terbukti mampu meningkatkan kepercayaan, komitmen, serta kualitas hubungan interpersonal dalam organisasi. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya komunikasi dan kepemimpinan memiliki peran penting dalam menjaga hubungan baik antar *lawyer* di PT River Hope Consulting Indonesia, sehingga topik ini layak untuk diteliti secara mendalam.

Paparan di atas tersebut mempertegas bahwa fokus pada komunikasi dan gaya kepemimpinan dalam organisasi masih menjadi perhatian banyak peneliti lainnya, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis. Sesuai dengan latar belakang di atas maka penelitian di beri judul Gaya komunikasi dan kepemimpinan di PT River Hope Consulting Indonesia Dalam menjaga hubungan baik antar *lawyer*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan oleh peneliti, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Bagaimana gaya komunikasi dan kepemimpinan yang diterapkan di PT River Hope Consulting Indonesia dalam menjaga hubungan baik antar *lawyer*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis gaya komunikasi dan kepemimpinan yang diterapkan di PT River Hope Consulting Indonesia dalam menjaga hubungan baik antar *lawyer*.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang komunikasi dan kepemimpinan di perusahaan profesional, dengan fokus pada Firma Hukum. Manfaat yaitu untuk memberikan gambaran empiris tentang gaya komunikasi dan kepemimpinan pemimpin terhadap hubungan antar *lawyer* dan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya terkait manajemen tim profesional dengan pimpinan, khususnya dalam menjaga keharmonisan tim.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi PT River Hope Consulting Indonesia: Menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi pimpinan, dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang mampu memperkuat kerja sama, komunikasi, dan hubungan antar *lawyer*.

2. Bagi *Lawyer* di perusahaan: Memberikan wawasan mengenai dinamika kepemimpinan dan cara beradaptasi dengan gaya kepemimpinan, sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja tim dan hubungan profesional.
3. Bagi Masyarakat Luas: Meningkatkan pemahaman mengenai pentingnya gaya komunikasi dan kepemimpinan yang efektif dalam menjaga hubungan kerja yang harmonis.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembahasan penelitian, penulis membuat sistematika penelitian dengan penyajian sebagai berikut:

BAB I berisi pendahuluan yang menguraikan latar belakang penelitian sebagai dasar pentingnya kajian mengenai gaya komunikasi dan kepemimpinan di PT River Hope Consulting Indonesia dalam menjaga hubungan baik antar *lawyer*. Pada bab ini juga dijelaskan rumusan masalah yang menjadi fokus penelitian, tujuan penelitian yang ingin dicapai, manfaat penelitian baik secara teoretis maupun praktis, serta sistematika penulisan yang memberikan gambaran umum mengenai susunan dan alur pembahasan skripsi secara keseluruhan.

BAB II memuat tinjauan pustaka yang berkaitan dengan penelitian, meliputi penelitian terdahulu yang relevan sebagai pembanding dan penguat posisi penelitian ini. Selain itu, bab ini juga menguraikan kerangka konsep dan kerangka teori yang digunakan sebagai landasan analisis, serta kerangka berpikir yang menjelaskan alur logis hubungan antar konsep dalam penelitian guna menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan.

BAB III menjelaskan metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yang mencakup paradigma penelitian, pendekatan penelitian, dan metode penelitian yang dipilih. Bab ini juga menguraikan penentuan informan penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, serta teknik keabsahan data untuk memastikan validitas dan reliabilitas hasil penelitian. Selain itu, dijelaskan pula lokasi dan jadwal penelitian sebagai gambaran pelaksanaan penelitian secara sistematis.

BAB IV menjelaskan mengenai profile perusahaan, deskripsi tugas dan peran *lawyer*, profile informan, penyajian data hasil penelitian yang didapatkan dari proses wawancara serta pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V menjelaskan penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

