

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Media Informasi

Media informasi merupakan alat untuk mengumpulkan dan menyusun kembali sebuah informasi sehingga menjadi bahan yang bermanfaat bagi penerima informasi (Gule, Laratmase, Sholihin, Riztya, Rahmani, 2023, h.13318). Media informasi juga merupakan saluran yang berfungsi untuk menyajikan informasi (Gule et al., 2023, h.13318). Hal ini berasal dari kata dasar dari media informasi. Kata Media berasal dari bahasa latin yang memiliki arti medium yang berupa perantara maupun pengirim pesan (Fadilah, Nurzakiah, Kanya, Hidayat, & Setiawan, 2023, h.3). Sumber lain menyatakan media merupakan alat perantara untuk menyampaikan informasi maupun pesan dari suatu sumber kepada pihak lain atau penerima pesan (Uthama, Saefulrahman, & Akbar, 2021, h.163). Oleh sebab itu, dapat disimpulkan media sebagai perantara antara informasi maupun pesan antara kedua pihak. Sedangkan informasi adalah kumpulan fakta yang telah diolah untuk dapat dimengerti dan memberikan manfaat bagi pembacanya (Uthama et al., 2021, h.163). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa media informasi merupakan suatu perantara yang berfungsi untuk mengumpulkan dan membentuk susunan informasi yang akan membawa suatu data atau informasi kepada penerima atau pembaca informasi.

2.1.1 Tujuan Media Informasi

Tujuan dari penciptaan suatu media informasi tentunya sebagai sumber untuk memberitahu maupun menginformasikan fakta kepada penerima dari narasumber. Media informasi pun dibutuhkan setiap hari karena media informasi dapat membuat manusia dapat mengetahui informasi terbaru dan dengan pengetahuan yang didapatkan dapat bertukar pikiran dan berinteraksi (Gule et al., 2023, h.13318). Hal ini karena melalui media informasi akan didapatkan pokok pikiran yang baru. Kemudian pengetahuan tersebut akan mendasari interaksi yang terjadi antara sesama maupun pembuat dan penerima.

Media informasi juga bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan yang dimiliki masyarakat. Hal ini karena informasi adalah kebutuhan pokok yang dibutuhkan oleh masyarakat sebagai cara untuk mengembangkan pengetahuannya (Uthama et al., 2021, h.157). Hal ini karena informasi tersebut telah disusun dan dirangkum dalam media informasi. Terakhir, melalui media informasi dapat melatih kemampuan seseorang dalam memilah dan pencarian informasi yang sesuai dengan fakta. Oleh sebab itu, media informasi memiliki tujuan sebagai sumber informasi dari narasumber maupun sebagai tempat untuk pembaca memilah fakta di dalam informasi.

2.1.2 Manfaat Media Informasi

Media informasi tentunya akan membawa manfaat yang mempengaruhi kehidupan sehari-hari. Manfaat dari media informasi yaitu sebagai alat penunjang dan pembaharuan informasi yang dibutuhkan oleh masyarakat (Endrayati, 2023, h.40). Hal ini tentunya dipengaruhi oleh kemampuan media informasi untuk memberikan informasi terbaru dan dapat disesuaikan pada masanya. Selain itu media informasi diharapkan dapat membawa manfaat sebagai penyampai pesan dan informasi yang tepat sasaran (Endrayati, 2023, h.40). Melalui informasi yang tepat sasaran akan membuat informasi yang disampaikan lebih efektif dan dapat diterima dengan cepat.

Kemudian media informasi yang sesuai dan tepat sasaran akan membawa manfaat bagi pembuat maupun target (Gule et al., 2023, h.13318). Manfaat yang akan diterima oleh pembuat adalah menambah wawasan dirinya sendiri dan dapat sebagai media untuk meningkatkan ketrampilan komunikasi. Sedangkan manfaat yang akan diterima oleh target adalah memiliki pengetahuan baru dan mampu untuk memahami informasi dengan lebih cepat karena telah disesuaikan. Maka dari itu, media informasi bermanfaat bagi pembuat pesan maupun penerima pesan (Endrayati, 2023, h.40). Oleh sebab itu, media informasi bermanfaat untuk menambah wawasan bagi dua sisi.

2.1.3 Jenis Media Informasi

Jenis media informasi dibagi menjadi dua yaitu media cetak dan media elektronik. Media cetak merupakan media yang berbentuk *print* yang tersebar,

dapat mudah dibaca maupun digunakan sebagai media bimbingan bagi masyarakat (Rahmiyati, 2015, h.66). Sedangkan media elektronik merupakan media yang menggunakan energi elektromekanis yang dapat membantu dalam mengakses berbagai materi (Rahmiyati, 2015, h.66). Dengan kata lain, media cetak merupakan sesuatu yang dapat dibaca dengan mudah dan memiliki bentuk fisik sedangkan media elektronik merupakan media yang dapat dilihat secara tidak nyata. Media cetak sendiri terdiri dari majalah, baleho, spanduk, buku, dan lainnya. Sedangkan media elektronik terdiri dari radio, televisi, sosial media, dan lainnya. Pembagian media informasi juga dilakukan oleh Coates dan Ellison (2014, h.38-47) sebagai berikut:

A. *Print based*

Print based merupakan desain yang dapat dilihat dan dirasakan sehari-hari. *Print based* akan bertemu dalam sebuah gambar atau beberapa gambar yang menggambarkan suatu data (Coates et al., 2014, h.38). *Print based* tersebut dapat berupa majalah, koran, maupun hal lain yang tidak dapat berpindah medium. Dengan kata lain, *print based* merupakan suatu desain yang berada pada satu medium dan dapat dilihat secara langsung dalam kehidupan sehari-hari.

B. *Interactive*

Media informasi yang berbentuk *interactive*/interaktif merupakan media yang akan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dan melakukan interaksi. Oleh sebab itu, *interactive information design* ini akan membutuhkan navigasi melalui pilihan yang jelas maupun mengarahkan (Coates et al., 2014, h.42). Dengan itu dapat dikatakan media interaktif adalah media baru yang diciptakan dan menampilkan interaksi antara media dengan pembacanya.

C. *Environmental*

Environmental information design atau yang sering dikenal dengan *signage*. Melalui hal tersebut dapat diketahui bahwa *environmental information design* merupakan desain yang akan berada di dalam lingkungan yang kerap kita jumpai. Tantangan dari

environmental information design adalah penyampaian yang universal dan harus memperhatikan tempat keberadaannya hingga posisi desain tersebut dipasang (Coates et al., 2014, h.47). Dengan kata lain, *environmental information design* adalah desain yang dapat dilihat di sekitar yang akan memerlukan penyampaian universal maupun tempat keberadaan posisi desain.

Melalui landasan teori mengenai media informasi, didapat bahwa media informasi merupakan media untuk menambahkan wawasan dari penerima informasi dengan tujuan sebagai sumber informasi. Dalam bentuknya terdapat beberapa jenis yaitu cetak, interaktif, hingga *environmental* yaitu seperti *signage*. penulis mengetahui bentuk dasar dari yang diharapkan dalam proses perancangan. Hal tersebut bertujuan untuk membuat informasi yang diberikan lebih sesuai dan melaksanakan tujuan dengan baik. Oleh sebab itu, dibutuhkan landasan media informasi sebagai data dan pemahaman bagi penulis.

2.2 Buku

Buku merupakan suatu kumpulan tulisan maupun visual yang dapat dilihat melalui buku cetak maupun *e-book* yang membawa informasi atau pengetahuan (Prajawinanti, 2020, h.27). Melalui hal tersebut dapat diketahui bahwa buku dapat berbentuk cetak maupun digital dan membawa informasi. Manfaat dari buku adalah sebagai cara mengetahui komunikasi yang benar, mengundang kreativitas, maupun dapat memperbaiki diri menjadi lebih baik (Suryana, Sua, Phua, Jeckson, & Clevin, 2021, h.715). Dengan kata lain, buku dapat menciptakan berbagai manfaat diluar menjadi sumber informasi yaitu menciptakan komunikasi, meningkatkan kreativitas, maupun memperbaiki diri.

2.2.1 Jenis Buku

Jenis Buku dibagi menjadi buku fiksi dan non fiksi. Buku fiksi merupakan buku yang membuat kisah tidak nyata yang berasal dari imajinasi maupun pemikiran dari penulis (Mudita, Syam, & Seli, 2021, h.300). Sedangkan buku non fiksi merupakan buku yang berisikan informasi yang merupakan suatu fakta (Mudita et al., 2021, h.300). Dengan itu, dapat diketahui bahwa buku non fiksi merupakan sesuatu hal yang seharusnya dituliskan

dengan fakta. Lalu sedangkan buku fiksi merupakan segala sesuatu yang direkayasa ataupun hanya berasal dari imajinatif yang dapat menjadi bacaan yang memberikan kreativitas kepada pembaca. Buku fiksi juga terdiri dari novel dan komik. Disamping itu, buku non fiksi juga terdiri dari ensiklopedia, biografi, dan buku pengembangan diri. Pembagian jenis-jenis buku dari fiksi dan non-fiksi menjadi sebagai berikut:

A. Novel

Novel merupakan karya sastra yang berasal dari imajinasi dari pengarang yang dimenceritakan masalah kehidupan yang dikembangkan melalui imajinasi pengarang (Saragih, Manik, & Samosir, 2021, h.105). Dengan kata lain, novel adalah suatu karya fiksi yang diciptakan untuk membawa cerita. Di dalam sebuah novel, tentunya memiliki elemen tokoh, alur, hingga latar yang menciptakan cerita yang lengkap. Maka dalam novel akan memuat suatu hal yang fiksi yang memiliki tokoh hingga alur cerita yang selesai sampai akhir.

B. Komik

Komik merupakan pengabungan antara teks dan visual (Ayu & Payanti, 2022, h.465). Komik memiliki unsur visual yang akan menjelaskan mengenai pesan maupun makna sehingga dapat terjadi komunikasi visual yang dapat dirasakan oleh pembaca sesuai dengan daya imajinasinya (Ayu et al., 2022, h.468). Dengan kata lain, komik merupakan suatu kombinasi teks dan visual yang akan memberikan makna dan memberikan komunikasi agar tercipta imajinasi seutuhnya.

C. Ensiklopedia

Ensiklopedia merupakan buku yang membuat berbagai informasi dengan keterangan yang lengkap (Nuryanti, Artika, Wulandari, & Aulia, 2019, h.100). Melalui hal tersebut dapat diketahui bahwa ensiklopedia merupakan buku yang membuat informasi tentang suatu hal. Ensiklopedia digunakan untuk sebagai sumber informasi terhadap sesuatu mendalam. Fakta-fakta juga disajikan di dalam ensiklopedia dan seluruh fakta harus dijamin secara kredibilitasnya.

D. Biografi

Biografi bertujuan untuk menceritakan kehidupan orang lain kepada pembaca (Sari, 2021, h.54). Biasanya biografi ditulis mengenai tokoh sejarah, orang terkenal, dan lainnya (Sari, 2021, h.54). Maka dari itu, biografi adalah sebuah buku untuk menceritakan kisah seseorang.

E. Pengembangan Diri

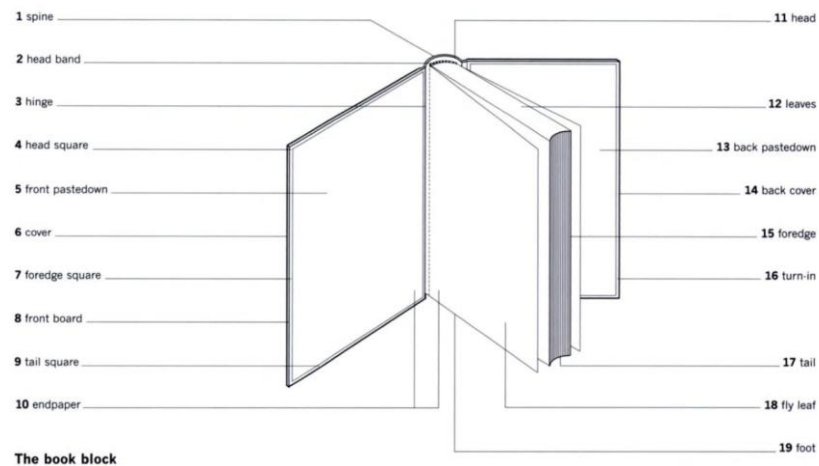
Buku pengembangan diri memuat berbagai cara-cara untuk mengenal potensi diri dan menghasilkan kualitas yang lebih baik (Putri & Aprilianti, 2021, h.69). Buku pengembangan diri akan mengarahkan arahan maupun memberikan kiat-kiat dalam menghadapi suatu hal. Dengan kata lain, buku pengembangan akan memberikan pembekalan ilmu dalam suatu kondisi dan meningkatkan potensi pribadi.

Melalui, jenis-jenis buku fiksi dan non-fiksi di atas, dapat diketahui bahwa jenis dari buku terdapat yang bertitikberatkan pada teks seperti novel, biografi maupun ensiklopedia. Namun juga terdapat beberapa jenis buku yang menitikberatkan pada gambar seperti komik. Lalu terdapat juga pengembangan diri yang berfokus untuk memberikan kiat-kiat maupun aktivitas peningkatan diri. Maka di dalam buku pengembangan diri dapat dikembangkan tulisan dengan ilustrasi yang seimbang.

2.2.2 Komponen Buku

Di dalam suatu buku terdapat berbagai komponen yang akan menyusunnya. Menurut Haslam (2006, h.20), komponen dari buku yaitu *spine*, *cover*, *head band*, *head square*, *hinge*, *front board*, *front pastedown*, *foredge square*, *head*, *tail square*, *endpaper*, *back pastedown*, *leaves*, *turn-in*, *tail*, *fly leaf*, *foredge*, *foot*, dan *back cover*. Pengertian pada setiap komponen buku menurut Haslam (2006, h.20), pertama *spine* yaitu *cover* buku pada bagian tepi. Lalu *head band* merupakan benang yang akan menyampul seluruh buku. Ketiga yaitu *hinge* merupakan lipatan di dalam antara *pastedown* dan *fly leaf*, sedangkan *head square* pelindung di atas buku dari sampul dan papan belakang. Kemudian *front pastedown* merupakan kertas yang didalam buku

yang ditempel langsung dengan papan depan *cover*. Selanjutnya *cover* adalah kertas tebal atau papan yang menutup buku.



Gambar 2.1 Komponen Buku
Sumber: Haslam (2006)

Berikutnya *foreedge square* merupakan pelinfung dari *cover* dan belakang pada bagian tengah sedangkan *front board* merupakan bagian *cover* depan. Komponen kesembilan adalah *tail square* yang merupakan proteksi di bagian bawah buku dari *cover* dan papan. Lalu *endpaper* merupakan bagian yang tersisa dari *cover* yang akan melindungi *hinge*. Kemudian terdapat *head* yaitu atas buku dan *leaves* merupakan kertas-kertas buku ditumpuk menjadi satu. Selanjutnya terdapat *back pastedown* merupakan kertas bagian yang menutup bagian belakang yang menempel langsung dengan *back cover* yang merupakan papan bagian belakang. Lalu *foreedge* merupakan tepi bagian depan buku dan *turn-in* sisa kertas yang dilipat ke dalam *cover*. Terakhir terdapat *tail* yang merupakan bagian bawah buku dan *fly leaf* merupakan bagian halaman diputar serta *foot* yaitu bagian bawah buku. Oleh sebab itu, setiap bagian dari buku bertujuan untuk menyusun buku menjadi satu buku yang utuh dan saling melengkapi satu bagian dengan lainnya.

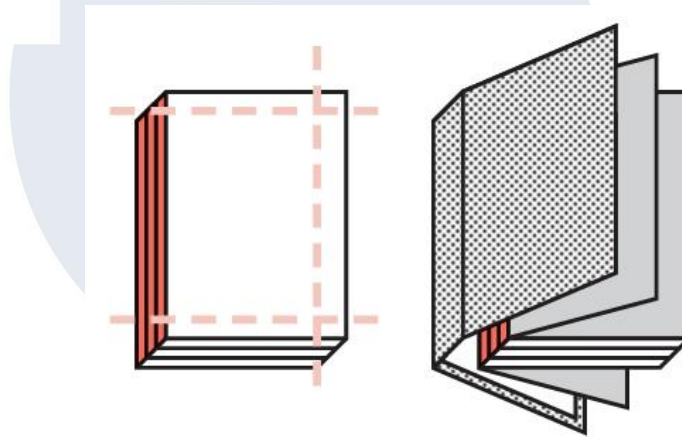
2.2.3 Jilid Buku

Jilid merupakan bagian dari pembuatan suatu buku. Tujuan jilid adalah untuk mengabungkan seluruh bagian halaman dari buku. Jilid terdapat berbagai cara seperti *stiching*, *binding*, *sewing*, dan *sealing*. Penggunaan bahan dalam menjilidnya juga berbeda-beda sehingga menghasilkan jilid. Jilid memiliki

berbagai bentuk menurut Morlok dan Waszelewski (2018, h.141-219) adalah sebagai berikut:

A. *Perfect Binding*

Perfect Binding merupakan cara penjlidan yang murah dan efektif yang digunakan untuk majalah maupun brosur yang memiliki waktu penyimpan sementara (Morlok et al., 2018, h.141). *Perfect Binding* digabungkan dengan dua *cover* yang berbeda yaitu *soft cover* dan *hard cover*. Karakteristik dari jilid ini adalah sulit untuk dibuka datar namun sesuai untuk produksi media yang banyak.

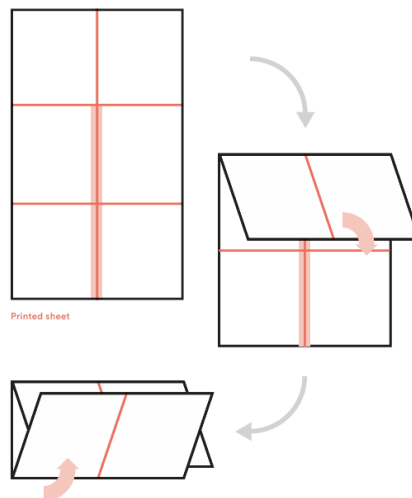


Gambar 2.2 *Perfect Binding (Hard Cover)*
Sumber: Morlok et al (2018)

Perfect Binding dapat dikatakan sebagai cara penjlidan yang efektif dalam jangka waktu penyimpanan sementara yang memiliki kesulitan untuk membukanya datar. Kemudian memiliki dua bentuk cover yaitu *soft cover* yang memberikan sampulan buku yang ringan. Sedangkan *hard cover* digunakan untuk memberikan kesan mahal dan berkualitas.

B. *Fold Gluing*

Fold Gluing digunakan untuk menghasilkan *perfect binding* pada media yang memiliki jumlah kertas sedikit (Morlok et al., 2018, h.155). Cara ini menggunakan kertas besar yang dilipat dan ditempel menjadi buku. Kelebihan dari *fold gluing* adalah mudah diproduksi namun tidak terlihat mahal dan tidak tahan lama.

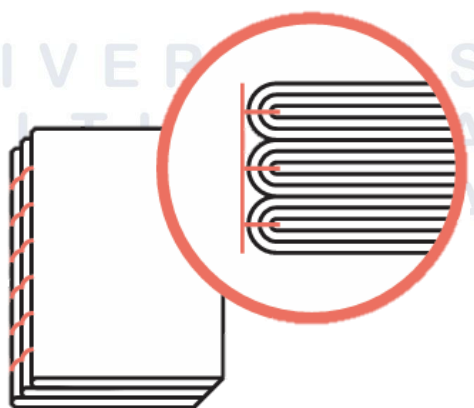


Gambar 2.3 *Fold Gluing*
Sumber: Morlok et al (2018)

Melalui hal tersebut dapat diketahui bahwa *fold gluing* dilakukan untuk melengkapi bentuk *binding*. Namun, hal tersedia untuk jumlah kertas yang sedikit. Namun kekurangannya memakan biaya yang mahal dan sulit untuk diproduksi secara massal.

C. *Thread Sewing*

Thread sewing adalah jilid yang lebih tahan lama yang dapat ditambahkan variasi mulai dari warna kertas hingga untuk memperlihatkan *spine* (Morlok et al., 2018, h.171). Melalui *thread sewing* akan menghasilkan jilidan yang lebih rapi. Kelebihan dari jilid ini adalah tahan lama dan dapat dibuka secara datar. Sedangkan kekurangannya yaitu memiliki tahapan yang banyak sehingga lebih mahal dan lama.

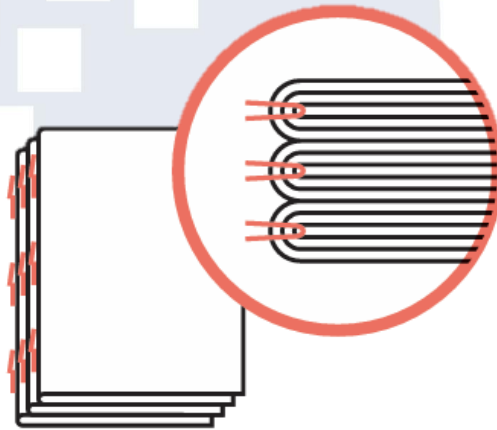


Gambar 2.4 *Thread Sewing*
Sumber: Morlok et al (2018)

Dengan kata lain, *thread sewing* yang menggunakan berbagai warna untuk memberikan variasi. Hasil dari karya tersebut akan lebih rapi dan tahan lama. Lalu buku dapat dibuka secara lebar sehingga pada halaman *spread* tidak akan tertutupi.

D. Thread Sealing

Thread sealing adalah teknik jilid antara *thread sewing* dan *perfect binding* namun sudah tidak digunakan saat ini (Morlok et al., 2018, h.201). Cara ditinggalkan karena memiliki alat spesial. Kemudian *thread sealing* memakan waktu yang cepat dan murah (Morlok et al., 2018, h.207). Namun jilid ini memiliki kekurangan yaitu mudah rusak.



Gambar 2.5 *Thread Sealing*
Sumber: Morlok et al (2018)

Dengan itu, *thread sealing* merupakan pencampuran antara *perfect binding* dengan *thread sewing*. Melalui hal tersebut dapat menciptakan buku yang lebih cepat dan murah. Namun kekurangannya yaitu dapat mudah rusak.

Maka di dalam proses jilid terdapat beberapa jenis-jenis seperti benang, staples, dan lainnya. Proses jilid juga dapat dikombinasikan satu sama lainnya. Hal ini bertujuan untuk menciptakan bentuk jilid yang lebih sesuai. Dalam jilid tersebut dapat juga menentukan kekuatan ketahanan buku. Ketahanan tersebut dipengaruhi melalui jenis bahan yang digunakan hingga metode yang dilakukan. Dalam ketahanannya dengan jilid benang akan tinggi namun akan menjadi lebih baik jika di *perfect binding* untuk ketahanannya.

2.2.4 Desain Buku

Dalam mendesain suatu buku diperlukan berbagai elemen yang akan menyusun. Elemen tersebut yaitu warna, tipografi, *layout*, dan ilustrasi. Berikut ini adalah rincian dari elemen desain:

2.2.4.1 Warna

Color/warna menurut Sir Isaac Newton merupakan cahaya putih yang masuk ke dalam prisma yang membaginya membentuk warna pelangi (Pentak & Lauer, 2016, h.256). Dengan kata lain, warna merupakan suatu cahaya yang dapat ditangkap oleh mata kita sesuai dengan tingkat panjang gelombang cahaya. Nama suatu warna disebut sebagai *hue*. Di dalam suatu warna tentunya memiliki properti tertentu.

Di dalam *chroma* merupakan suatu saturasi dari suatu warna (Pentak et al., 2016, h.261). Properti berikutnya adalah suatu warna terdapat *tint* dan *shade*. *Tint* merupakan warna yang ditambahkan terangnya dan *shade* merupakan warna yang ditambahkan kegelapannya (Pentak et al., 2016, h.262). Psikologis warna juga mempengaruhi penggunaan suatu warna. Pembagian warnanya menjadi *warm color* & *cool colors* (Pentak et al., 2016, h.270). *Warm colors* akan memberikan efek kehangatan yang diberikan sedangkan *cool colors* memberikan efek dingin dan tenang.



Gambar 2.6 *Color Wheel* Johannes Itten
Sumber: Pentak et al (2016)

Dalam mengetahui warna-warna dapat menggunakan *color wheel*. *Color wheel* digunakan untuk menyusun warna. Pembagian dari warna dibagi dalam *primary*, *secondary*, *tertiary*, *complementary*, *monochromatic*, *analogous*, *triadic*, dan *quadratic*. Hal ini dibagi oleh Poulin (2011, h.65) sebagai berikut:

A. *Primary*

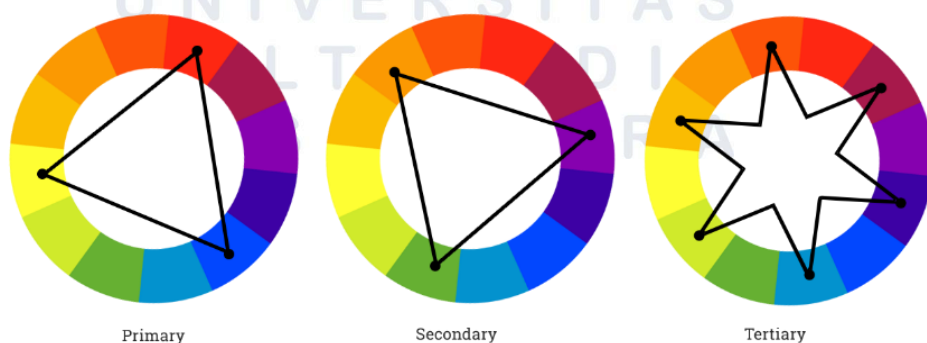
Primary berisikan kuning, merah, dan biru yang merupakan *color theory*. Warna tersebut merupakan warna yang murni sehingga tidak dapat dibuat menggunakan warna lain (Poulin, 2011, h.65). Penggunaan warna primer tersebut digunakan untuk dicampur menjadi warna berikut berikutnya.

B. *Secondary*

Secondary menggunakan bagian dari *color theory* yang memiliki warna oranye, ungu, dan hijau. Warna ini dihasilkan melalui campuran dua warna primer (Poulin, 2011, h.65). Campuran warna tersebut yaitu merah dan kuning menjadi oranye, merah dan biru menjadi ungu, dan kuning dan biru menjadi hijau.

C. *Tertiary*

Tertiary merupakan *color theory* yang memiliki 6 warna. Campuran warna tersebut terdiri dari merah dengan oranye, merah dengan ungu, biru dengan ungu, biru dengan hijau, kuning dengan hijau, kuning dengan oranye (Poulin, 2011, h.65). Warna ini dihasilkan dengan mencampurkan warna primer dengan warna sekunder.



Gambar 2.7 *Color Theory*

Sumber: <https://www.webascender.com/blog/understanding-color-schemes...>

Melalui hal tersebut dapat diketahui, bahwa primer merupakan warna yang dihasilkan secara sendiri atau murni. Kemudian dilanjutkan dengan sekunder yang merupakan warna yang mencampurkan warna primer. Terakhir, warna tersier yang merupakan campuran antara warna sekunder.

D. Complementary

Di dalam suatu *color schemes*, terdapat *complementary*. *Complementary* ini merupakan warna yang berhadapan dalam *color wheels* (Poulin, 2011, h.65). Hal ini contohnya seperti merah dengan hijau, biru dengan oranye, dan lainnya. Ketika mencampurkan warna *complementary* ini akan menjadi saling menetralkan sedangkan saat bersebelahan akan saling meningkatkan intensitas (Poulin, 2011, h.65).

E. Monochromatic

Monochromatic merupakan suatu bagian dari *color schemes* yang memiliki satu nilai. Dalam hal ini membutuhkan warna netral yaitu hitam dan putih. Setiap warna *monochromatic* tersebut ditambahkan hitam dan putih sehingga berbentuk homogeneus dan bersatu (Poulin, 2011, h.65).

F. Analogous

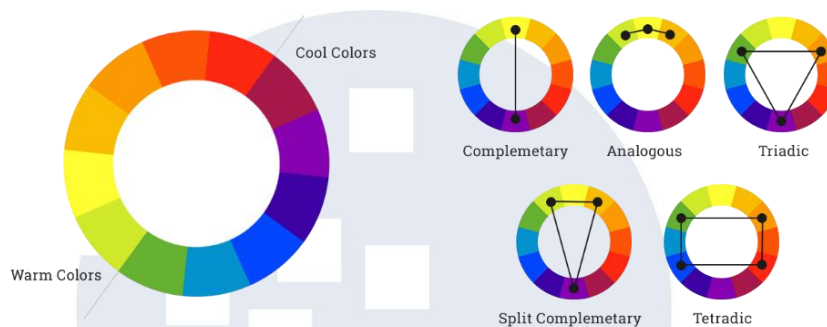
Analogous merupakan bagian dari *color schemes* yang memberikan hubungan antara warna. Warna tersebut dihasilkan melalui tiga warna yang bersampingan. Warna tersebut dianggap sebagai suatu kesatuan dan lebih bervariasi daripada *monochromatic* (Poulin, 2011, h.65).

G. Triadic

Triadic sebagai bagian dari *color schemes* yang berbentuk segitiga. Kombinasi warna tersebut berasal dari segitiga yang diciptakan pada setiap ujung. Contohnya tersebut yaitu ungu, hijau dan oranye. Warna yang dihasilkan akan terasa *vibrant*, dinamis, dan kuat (Poulin, 2011, h.65). Hal ini karena warna akan saling dikombinasikan dan menciptakan perpaduan yang kuat dan dinamis.

H. *Quadratic*

Quadratic merupakan color schemes yang berbentuk kotak. Persegi tersebut akan dilihat berdasarkan *color wheels*. Contoh dari kombinasi tersebut yaitu hijau, biru, merah, dan oranye. Warna-warna tersebut akan saling melengkapi dalam penciptaan suatu karya.



Gambar 2.8 *Color Schemes*

Sumber: <https://www.webascender.com/blog/understanding-color-schemes...>

Melalui *color schemes* dapat dilakukan berbagai kombinasi warna yang akan saling menyesuaikan. Kemudian hal tersebut akan mendasari perancangan maupun desain. Oleh karena itu, nantinya warna tersebut akan saling melengkapi.

Melalui pembagian warna di atas, dapat diketahui bahwa warna merupakan suatu cahaya yang membentuk warna pelangi dan penerapan warna terdapat berbagai macam. Untuk mendasari hal tersebut, dibutuhkan teori dalam memahami warna yaitu melalui *color theory* dan kombinasi warna tentunya diperlukan agar menciptakan warna yang sesuai dengan teori *color schemes* yang memberikan warna yang saling komplementer maupun warna yang dapat menciptakan gradasi yang baik.

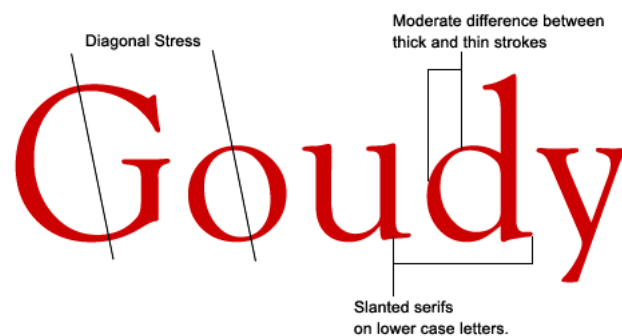
2.2.4.2 Tipografi

Tipografi merupakan ilmu, teknik, hingga seni dalam menyusun huruf untuk dapat memiliki makna dan menyampaikan pesan yang ingin disampaikan (Iswanto, 2023, h.123). Tujuan dari tipografi tersebut adalah sebagai tulisan dan dapat berupa sebagai gambar (Iswanto, 2023, h.123). Dengan kata lain, tipografi merupakan suatu cara untuk

menyusun elemen huruf yang dapat menyampaikan pesan berupa tulisan maupun gambar. Tipografi memiliki berbagai bentuk yang berbeda namun terdapat beberapa kesamaan yang dapat membuatnya dapat diklasifikasikan. Berikut ini adalah Tipografi yang diklasifikasikan oleh Williams (2015, h.175-182):

A. *Old Style*

Old style merupakan tipografi yang pertama kali muncul di dunia dan berbentuk tulisan tangan (Williams, 2015, h.176). Ciri khas dari *old style* adalah memiliki bentuk yang mengecil pada bagian akhir dan terdapat serif pada ujung (Williams, 2015, h.176). Kemudian memiliki bentuk lengkung saat bertemu dengan *stem*, serta adanya bentuk transisi dari tebal ke tipis dan terdapat *diagonal stress* (Williams, 2015, h.176).



Gambar 2.9 Contoh *Typeface Old Style*

Sumber: <https://www.sitepoint.com/the-old-style-typeface...>

Dengan kata lain, *old style* merupakan tipografi yang berbentuk tulisan tangan dengan pen yang memiliki bentuk yang tebal tipis dan ujung yang runcing, dan lebih melengkung. Tipografi *old style* memiliki ciri khas yang mudah dibaca dan tidak terlalu berbeda setiap tulisannya maka cocok untuk *body text* dan mudah dibaca (Williams, 2015, h.176).

B. *Script*

Script adalah tipografi yang seperti tulisan tangan dengan kaligrafi, pensil, dan alat lainnya (Williams, 2015, h.181). *Script* terdapat bagian tulisan yang menyambung semua maupun tidak menyambung dan terdapat juga bentuk kaligrafi tradisional (Williams, 2015, h.181).

Letters are usually overly rounded & slanted to the right Based on cursive or current handwriting

Script

Frequently decorated with flourishes

Gambar 2.10 Contoh *Typeface Script*

Sumber: <http://typeandmusic.com/an-introduction-to-typographic-families/>

Kemudian penggunaan dari *script* juga harus diperhatikan karena akan dapat terlalu kompleks dan harus digambarkan dengan besar. Dengan kata lainnya, *script* merupakan tipografi yang seperti tulisan tangan dan digunakan secara besar dan penggunaan dari *typeface script* harus disesuaikan.

C. *Sans Serif*

Sans serif berasal dari bahasa perancis yaitu sans yang artinya tidak sehingga *sans serif* merupakan suatu tipografi tanpa serif di bagian ujung garis (Williams, 2015, h.179). *Sans serif* memiliki bentuk yang satu berat sehingga tidak terlalu terlihat transisi ketebalan atau ketipisan (Williams, 2015, h.179).

Influenced by less is more philosophy of Bauhaus Without serifs

Lineal

Simplicity & neatness

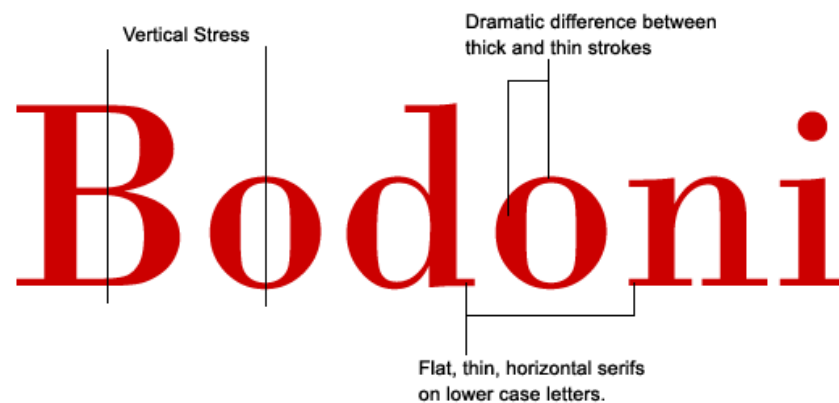
Gambar 2.11 Contoh *Typeface Sans Serif*

Sumber: <https://www.sitepoint.com/the-old-style-typeface/>

Sans serif digunakan untuk *body text* dapat dikreasikan dengan berat suatu tipografi untuk menciptakan suatu karya. Oleh sebab itu, *sans serif* merupakan suatu tulisan yang tanpa *serif* yang cocok untuk *body text* dan dapat dikreasikan dengan menggunakan berat tipografi. Oleh karena itu penggunaan dari *sans serif* dapat sangat fleksibel.

D. Modern

Modern merupakan tipografi yang dihasilkan melalui adanya perkembangan zaman dengan adanya mesin. *Modern* memiliki ciri-ciri yaitu tidak memiliki serif yang lancip namun berbentuk garis tipis dan transisi tebal tipis menggunakan radial (Williams, 2015, h.177).

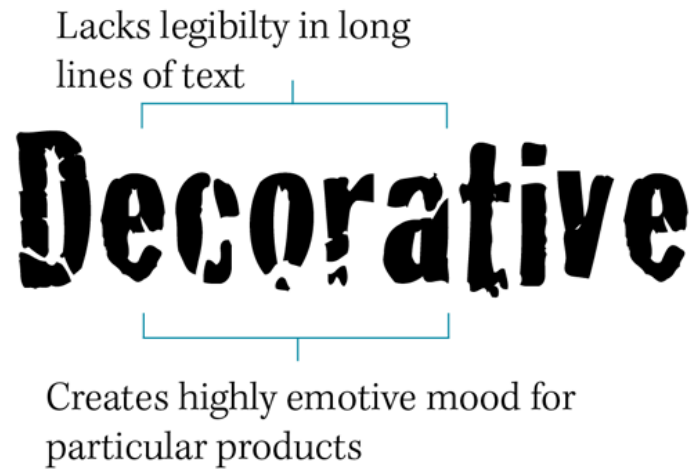


Gambar 2.12 Contoh Typeface Modern
Sumber: <https://www.sitepoint.com/the-modern-typeface/>

Modern ini memiliki bentuk yang elegan sehingga tidak cocok untuk *body text* karena garis tipis akan hilang (Williams, 2015, h.177). (Wiliam, 2015, h.177). Oleh sebab itu, *typeface modern* merupakan suatu tipografi yang cocok untuk memberikan kesan elegan dan tidak digunakan untuk *body text* karena garis serif yang tipis.

E. Decorative

Decorative merupakan tipografi yang diciptakan untuk memberikan bentuk dekoratif. Bentuk *decorative* memiliki ciri-ciri yaitu berbeda, mudah digunakan, seru, dan dapat digunakan untuk mengekspresikan hal yang spesifik (Williams, 2015, h.182).



Gambar 2.13 Contoh *Typeface Decorative*

Sumber: <http://typeandmusic.com/an-introduction-to-typographic-families/>

Melalui *decorative* dapat membawa emosi dan dapat memberikan arti tambahan yang berbeda dari pandangan pertama. Oleh karena itu, *decorative* merupakan tipografi yang digunakan untuk memberikan dekoratif dan memberikan makna tersendiri.

Dalam menggunakan tipografi terdapat beberapa prinsip yang mendasari hal tersebut. Prinsip yang mendasari tipografi adalah prinsip *legibility* dan *readability*. Rincian prinsip tersebut sebagai berikut:

A. *Legibility*

Legibility adalah kemampuan untuk keterbacaan dari tipografi yang digunakan. Hal tersebut berfokus pada goresan, kaitan, maupun elemen desain (Kartika, 2015, h.313). Hal tersebut dapat dilihat melalui keterbacaan dari tipografi font lebih sulit untuk dipahami. Sedangkan teks sans serif memiliki tingkat keterbacaan lebih tinggi. Hal ini dapat dilihat penerapannya dalam koran yang memiliki keterbacaan tinggi (Kartika, 2015, h.314). *Legibility* harus digunakan dalam mempertimbangkan kemampuan pembaca melihat tulisan melalui bentuk huruf (Kartika, 2015, h.314). Hal ini juga berkaitan dengan struktur spasi yang renggang untuk setiap hurufnya (Kartika, 2015, h.314). Dengan kata lain dapat diketahui *legibility* akan membantu keterbacaan kalimat di mata pembaca.

B. *Readability*

Readability merupakan bagaimana tipografi diatur yang dikombinasikan dengan *legibility* yang menjadi interaksi antara huruf, ukuran, dan spasi antara kata, spasi antara kata, maupun tinggi baris (Kartika, 2015, h.314). Dengan kata lain, dapat diketahui bahwa *readability* merupakan cara seseorang melihat sesuatu secara keseluruhan dan kemampuan keterbacaan yang. Oleh karena itu, tidak diperlukan proses waktu yang terlalu lama.

Maka di dalam tipografi terdapat berbagai jenis tipografi yang akan memberikan kesan yang berbeda-beda pada setiap karyanya. Contohnya yaitu tipografi *sans-serif* yang memberikan keterbacaan maupun kesan modern maupun *serif* yang memberikan kesan zaman dahulu. Maka dibutuhkan untuk menggunakan prinsip *readability* dan *legibility* untuk mendapati keterbacaan dengan kesan yang disampaikan.

2.2.4.3 *Layout*

Layout adalah pengolahan terhadap pesan-pesan yang akan disampaikan dengan adanya nilai estetis dan informasi (Adityawan, 2018, h.1). *Layout* yang baik merupakan *layout* yang dapat membawa pembaca secara beralur dan mendapatkan tujuan dari karya secara jelas (Dina & Kartono, 2025, h.258). *Layout* yang sesuai harus mempertimbangkan pembaca, lingkungan, hingga format yang digunakan (Dina & Kartono, 2025, h.258). Dalam membentuk sebuah *layout* ini terdapat berbagai elemen seperti grid dan elemen halaman yang akan menunjang pembuatan suatu buku. Berikut ini adalah elemen *layout* menurut Ambrose dan Harris (2018, h.28-104):

A. *Grid*

Grid adalah tempat posisi dari elemen desain yang akan membuat elemen lebih mudah untuk terlihat dan berfungsi untuk meletakkan elemen dengan perhitungan dan proposional (Ambrose et al., 2018, h.28). *Grid* ini akan memberikan berbagai bentuk *layout* desain yang akan memberikan berbagai desain yang kompherensif (Ambrose et al., 2018,

h.28). Dengan kata lain, *grid* digunakan untuk menempatkan elemen agar presisi dan memberikan berbagai bentuk yang menarik. Di dalam sebuah *grid* terdapat berbagai macam seperti:

1. *Symmetrical Grid*

Symmetrical grid merupakan grid yang berbentuk seperti cermin dimana keduanya halaman akan memiliki margin luar dan dalam yang sama besar (Ambrose et al., 2018, h.30). Di dalam *Symmetrical grid* memiliki berbagai jenis berdasarkan bentuk seperti kolom dan modul. Kedua hal tersebut akan membagi halaman dengan proporsi yang seimbang.



Gambar 2.14 Contoh *Symmetrical Grid*
Sumber: <https://visme.co/blog/layout-design/>

Contohnya yaitu *two-column grid*, *single-column grid*, *five-column grid*, dan *module* (Ambrose et al., 2018, h.33-40). *Module* berbentuk kotak dan membagi seluruh bagian halaman dengan ukuran yang sama. Oleh karena itu, akan terkesan rapi. Maka, adanya kesamaan antara kedua sisi saat buku berbentuk *spread*.

2. *Asymmetrical Grid*

Asymmetrical grid merupakan grid yang *spread*-nya menggunakan *layout* yang sama namun terdapat kolom yang lebih kecil sehingga akan lebih berfokus pada satu halaman (Ambrose et al., 2018, h.44). *Asymmetrical grid* terbagi menjadi dua yaitu kolom dan modular. Namun, susun dalam grid berbeda dan tidak seimbang.



Gambar 2.15 Contoh *Asymmetrical Grid*

Sumber: <https://www.bookdesignmadesimple.com/layout-grid-book-design/>

Grid berbasis kolom bertujuan pada *alignment* vertikal dan akan memproduksi tulisan yang padat (Ambrose et al., 2018, h.44). Sedangkan *grid* berbasis modular bertujuan untuk mengisi kotak tersebut dan membentuk hirarki (Ambrose et al., 2018, h.44). Namun perbedaan dengan *symmetrical grid*, kanan dan kiri dapat berbentuk beda namun tentunya dapat kesinambungan antara dua sisi tersebut sehingga menjadi *spread* yang saling melengkapi.

3. *Baseline Grid*

Baseline grid adalah *grid* yang akan menjadi dasar desain dan akan menjadi struktur dasar (Ambrose et al., 2018, h.54). *Baseline* digunakan untuk memposisikan elemen agar akurat yang sulit dilakukan dengan mata sendiri (Ambrose et al., 2018, h.78). Kemudian posisi di *baseline* terdapat beberapa yang dibesarkan seperti o agar sesuai dan berbagai huruf lainnya (Ambrose et al., 2018, h.54). Dengan kata lain, *baseline grid* digunakan untuk sebagai dasar sebuah halaman dan dapat ditulis dengan akurat.

Melalui hal tersebut dapat diketahui bahwa terdapat tiga *grid* yang mendasari yang terdiri dari *baseline*, *asymmetrical*, dan *symmetrical*. Hal tersebut akan mendasari perancangan agar sesuai dengan norma dan saling berkaitan satu sama lain. Oleh karena itu penggunaan dari *grid* sangat penting dan krusial.



Gambar 2.16 Contoh Baseline Grid
Sumber: <https://visme.co/blog/layout-design/>

Melalui pembagian dari *grid* tersebut diketahui bahwa terdapat tiga jenis utama yaitu *baseline*, *assymetrical*, dan *symmetrical*. Sedangkan bentuknya terdapat *modular*, *column*, hingga hirarki. Oleh karena itu dibutuhkan untuk memilih satu diantara berbagai *column* dengan tujuan untuk memberikan keselarasan pada keseluruhan halaman.

B. Elemen dari Halaman

Di dalam suatu halaman terdapat berbagai elemen yang akan menunjangnya. Hal ini bertujuan untuk setiap bagiannya dapat lebih mudah dipahami untuk pembacanya. Elemen tersebut terdiri dari kolom, *gutters*, *images*, *alignment*, *hypertation*, *justification*, *hierarchy*, *pace*, *arrangement* dan *entry points*. Berikut ini adalah elemen dari halaman:

1. *Collumns & Gutters*

Kolom merupakan pembagian secara vertikal yang berisikan tipografi dan bertujuan untuk menjadi patokan dari gambar yang akan digunakan (Ambrose et al., 2018, h.72). Sedangkan spasi di tengah kolom bernama *gutters* (Ambrose et al., 2018, h.72). Oleh sebab itu, kolom dan *gutters* akan terus berdampingan dan menciptakan bentuk tulisan secara vertikal. Kolom tersebut dapat berjumlah dua kolom hingga berbagai berbagai jumlah lainnya.

2. Images

Images adalah grafik elemen yang akan membawa kehidupan dan akan membawa komunikasi yang penting untuk memberikan kestabilan di dalam karya (Ambrose et al., 2018, h.78). Bentuk *images* tersebut dalam suatu halaman dapat seluruh maupun dapat beberapa bagian di dalam halaman (Ambrose et al., 2018, h.78). Dengan kata lain, *images* digunakan untuk menunjukkan karya dengan bentuk asli. *Images* ini dapat digunakan untuk mengemphasis maupun bagian visual yang menunjang halaman.

3. Alignment

Alignment merupakan posisi tulisan terhadap suatu paragraf terhadap vertikal dan horizontal (Ambrose et al., 2018, h.82). Untuk vertikal dapat dibagi yaitu *center*, *top*, atau *bottom*, sedangkan untuk horizontal dibagi menjadi *left*, *right*, *centred*, dan *justified* (Ambrose et al., 2018, h.82). Tujuan dari *alignment* ini dapat menciptakan tulisan yang lebih mudah dibaca. Kemudian juga berfungsi untuk menghasilkan visual sesuai dengan ciri buku.

4. Hyphernation & Justification

Hyphernation adalah jarak antara kata-kata agar dapat terlihat bersih dan tidak adanya spasi yang terlalu besar atau *rivers* (Ambrose et al., 2018, h.86). Sedangkan *justification* berasal dari berbagai *hyphernation* yang terjadi sehingga membentuk suatu tulisan yang berparagraf. Kemudian juga terdapat *letter spacing* adalah spasi setiap karakter huruf yang akan terbagi yaitu *loose*, *normal*, dan *tight* (Ambrose et al., 2018, h.87). Hal ini agar disesuaikan untuk pembacaan dapat lebih mudah.

5. Hierarchy

Hierarchy merupakan bentuk panduan dalam bagaimana *heading* berhubungan dengan *body text* yang telah diatur (Ambrose et al., 2018, h.88). *Heading* biasa menggunakan ukuran yang besar dan berat yang tebal sedangkan *head* memiliki ukuran yang lebih

kecil dan tipis (Ambrose et al., 2018, h.88). Terakhir, *body text* yang akan menjadi paragraf dan terdapat spasi (Ambrose et al., 2018, h.88). Dengan perbedaan tersebut akan menciptakan hirarki sehingga pembaca membacanya dari *heading*.

6. Arrangement, Entry Points, dan Pace

Arrangement merupakan bentuk penataan terhadap elemen yaitu tipografi dan gambar yang digunakan (Ambrose et al., 2018, h.92). Sedangkan *entry points* merupakan bagian awal dari membacanya untuk tidak terlalu padat dan menavigasikan untuk membaca (Ambrose et al., 2018, h.96). Dalam hal *entry points*, tentunya akan menggunakan *eye tracking* yang merupakan cara membaca suatu halaman (Ambrose et al., 2018, h.96). Kemudian dalam cara hal pembacaannya terdapat juga lama waktu pembacaan yang disebut *pace*. *Pace* dapat dirancang dengan menggunakan berbagai elemen grafik seperti blok warna untuk menghentikan pembacaan dan lainnya (Ambrose et al., 2018, h.104).

2.2.5 Ilustrasi

Ilustrasi merupakan sesuatu hal di antara seni dan desain yang secara langsung mengkomunikasikan secara visual (Zeegen, 2009, h.6). Kemudian saat ini, ilustrasi juga telah menjadi bagian yang kompleks yang menggabungkan ekspresi pribadi dengan representasi gambar yang menggambarkan pesan dan ide (Zeegen, 2009, h.6). Dengan kata lain, ilustrasi merupakan suatu desain maupun seni secara visual yang membawa pesan dan komunikasi didalamnya.

Melalui ilustrasi juga akan menciptakan emosi yang akan disalurkan dari ilustrator kepada pembacanya sehingga menciptakan hubungan emosional (Zeegen, 2009, h.24). Di dalam suatu ilustrasi tidak hanya mengenai representasi secara gambar namun dapat berupa semiotika, semiotika akan berfungsi untuk memberikan tanda, simbol, hingga ikon untuk menyampaikan pesan (Zeegen, 2009, h.24). Oleh sebab itu, dengan menciptakan ilustrasi yang

menyimpan makna akan menjadi elemen penting dalam sebuah karya. Hal ini akan menjadi bentuk penyampaian secara visual daripada kata-kata.

Ilustrasi untuk usia dewasa tentunya juga harus mengikuti selera dan bagaimana cara target dewasa membacanya, hal ini terkhusus pada dewasa muda. *Emerging adult* menyukai style ilustrasi semi realis, hal ini dapat berbentuk campuran antara realitis dan kartun (Burhan, Pujiyanto, & Hermanto, 2022, h.101). Melalui hal tersebut tentunya ilustrasi yang cocok untuk dewasa tidak dapat terlalu naif dan harus dapat menggambarkan informasi dengan jelas sekali lihat.

Kemudian terdapat berbagai tambahan dalam buku untuk dewasa awal dengan penambahan ilustrasi. Buku tersebut digunakan untuk memudahkan dewasa muda untuk memahami informasi kompleks untuk lebih mudah dipahami (Burhan et al., 2022, h.93). Selain buku ilustrasi, dewasa juga menyukai buku berbentuk *graphic novel*. *Graphic novel* cocok untuk generasi dewasa muda pada saat ini yang mengabungkan teknologi dan buku tradisional (Chen, 2009, h.2). *Graphic novel* dapat berbentuk series dengan berbagai kata dan gambar maka *graphic novel* lebih mudah dipahami daripada buku linear yang standar karena memiliki petunjuk-petunjuk visual melalui ilustrasi (Carry (2004) dalam Chen, 2009, h.4).

Dalam membuat ilustrasi tentunya membutuhkan untuk mengetahui jenis-jenis gaya ilustrasi. Gaya tersebut diklasifikasikan menjadi empat yaitu realis, semi-realis, kartun, dan fantasi. Rincian gaya ilustrasi menurut Chelsea, Yumono, & Yusuf (2024, h.15-17):

A. Gaya Ilustrasi Realis

Ilustrasi realis merupakan gaya ilustrasi yang menggambarkan segala sesuatu dengan senyata mungkin dan sesuai dengan dunia nyata (Janottama & Putraka dalam Chelsea et al., 2024, h.15). Ilustrasi realis memiliki bentuk yang sesuai dengan aslinya dan menghasilkan karya yang mirip dengan kehidupan nyata. Dengan begitu, pembaca dapat melihat sisi nyata dari ilustrasi yang diciptakan.

B. Gaya Ilustrasi Semi-realis

Ilustrasi semi-realis merupakan sebuah gaya ilustrasi yang menyerupai objek asli namun tidak semuanya sesuai dan memiliki warna yang tidak kompleks (Chelsea et al., 2024, h.15). Di dalam gaya ilustrasi ini juga tidak memiliki outline namun tetap terlihat tidak terlalu realis. Hal tersebut cocok untuk digunakan untuk pembaca yang hanya sekilas melihat karyanya.

C. Gaya Ilustrasi Kartun

Ilustrasi kartun merupakan penggambaran objek yang berbeda dengan realita dan dapat terdapatnya ciri-ciri yang detail (Putri & Purnengsih dalam Chelsea et al., 2024, h.16). Hal tersebut dapat dilihat melalui karya yang tidak nyata dan dapat dilihat secara humor atau lucu. Tipe gaya seperti ini cocok digunakan untuk anak-anak maupun anak muda yang menyukai ilustrasi yang seru.

D. Gaya Ilustrasi Fantasi

Ilustrasi fantasi adalah gaya ilustrasi yang mengatur objek secara imajinatif dan tampak tidak nyata yang memiliki hasil yang detail (Chelsea et al., 2024, h.17). Tipe visual seperti ini cocok untuk menggambarkan situasi yang fiksi dan tidak nyata. Oleh sebab itu digunakan untuk buku fiksi.

Kemudian di dalam suatu karya ilustrasi terdapat beberapa prinsip desain yang mendukung komposisi dari ilustrasi adalah titik fokus, *rule of thirds*, garis panduan, kontras, *negative space*, simetris, dan *color harmony* (Yusa et al., 2024, h.25-27). Titik fokus merupakan cara penempatan karakter yang menjadi fokus utama untuk menarik perhatian (Yusa et al., 2024, h.25). Sedangkan *rule of third* merupakan prinsip untuk menempatkan elemen penting pada *grid* komposisi (Yusa et al., 2024, h.25). Lalu garis panduan adalah elemen yang mendukung pose atau gerakan dari karakter (Yusa et al., 2024, h.26). Dilanjutkan dengan kontras yang melibatkan elemen visual yang akan memberikan ketegangan visual (Yusa et al., 2024, h.26). Lalu terdapat ruang negatif yang merupakan ruang kosong dan simetris yang merupakan tempat untuk memberikan kestabilan (Yusa et al., 2024, h.27). Terakhir

terdapat color harmony yang memberikan warna yang kohesif dalam suatu ilustrasi (Yusa et al., 2024, h.27).

Di dalam menciptakan ilustrasi dapat digunakan berbagai majas untuk memberikan kesan dalam buku. Salah satunya yaitu majas metafora yang dapat berupa retorika visual. Retorika visual merupakan penyampaian komunikasi melalui penggunaan simbol visual (Soraya, 2022, h.28). Dengan kata lain, retorika visual menjadi cara untuk menyampaikan komunikasi dengan bentuk simbol secara dua dimensi maupun tiga dimensi. Retorika visual dapat dikatakan berhasil saat dapat menggunakan simbol untuk berkomunikasi yang wajib bersifat simbolik, adanya campur tangan manusia, dan adanya komunikasi kepada audiens (Soraya, 2022, h.28—29).

Maka dari itu, dibutuhkan untuk penggunaan gaya ilustrasi yang disesuaikan dengan tujuan. Dalam menciptakan ilustrasi juga diperlukan menggunakan prinsip seperti *color harmony* pada ilustrasi yang berwarna, memiliki proporsi dan adanya *focal point* hal ini bertujuan membuatnya berfokus pada ilustrasi. Dalam proses ilustrasi juga digunakan berbagai majas salah satunya adalah metafora dalam retorika visual yang merepresentasikan.

2.2.6 Prinsip Desain

Prinsip desain adalah acuan dasar yang akan membantu seseorang dalam melakukan desain. Prinsip desain ini berfungsi sebagai acuan dasar dalam penciptaan solusi. Berikut ini adalah prinsip desain yang diklasifikasikan oleh Pentak et al (2016, h.28—110):

A. *Unity*

Unity merupakan penyajian terhadap suatu karya yang selaras dan terdapatnya hubungan antara unsur-unsur di dalam desain sehingga dapat terlihat kesatuan yang juga disebut dengan *harmony*/harmoni (Pentak et al., 2016, h.28). Dengan kata lain, *unity* merupakan suatu prinsip yang memberikan benang merah pada unsur-unsur di dalam karya sehingga dapat terlihat sebagai satu kesatuan dan berharmoni. Hal ini bertujuan untuk membuat suatu karya dapat terlihat dengan nyaman dan berkesinambungan.

Di dalam prinsip *unity* akan membuat keseluruhan karya menjadi berhubungan walaupun setiap elemennya memiliki makna tertentu, namun tidak akan membentuk efek total jika tidak dilihat secara keseluruhan (Pentak et al., 2016, h.30). Melalui hal tersebut, *unity* akan menyambungkan berbagai elemen desain agar para penglihat dapat menemukan makna utama dari karya yang diciptakan. Dalam menciptakan kesatuan ini, diperlukan cara untuk mengabungkannya. Cara untuk mencapai kesatuan dengan prinsip-prinsip sebagai berikut (Pentak et al., 2016, h.34—42):

1. *Proximity*

Proximity adalah menempatkan elemen maupun unsur desain secara berdekatan (Pentak et al., 2016, h.34). Dengan kata lain, *proximity* menggunakan kedekatan dan permainan jarak antara elemen desain untuk mengelompokkannya menjadi satu kesatuan. Melalui penggunaan *proximity* akan memudahkan para target untuk melihat secara keseluruhan dan menyatukan pandangan ke dalam satu karya. Selain itu, *proximity* berfungsi untuk mengelompokkan elemen penulisan yang berhubungan dengan penjajaran agar tulisan yang digunakan terorganisir dan mudah untuk dimengerti (Aesthetika, Febriana, Andi, & Recoba, 2023, h.33). Melalui hal tersebut, diketahui bahwa penggunaan *proximity* sangat penting untuk pembentukan perancangan.



Gambar 2.17 Contoh Penggunaan *Proximity*

Sumber: <https://confect.io/blog/gestalt-laws-ad-examples>

Melalui gambar di atas, terdapatnya pengelompokan yang dilakukan oleh pembuat karya. Pengelompokan tersebut dilakukan dengan mengabungkan elemen-elemen desain yaitu fotografi. Kemudian pengelompokan ini diperkuat dengan latar yang memiliki similaritas. Oleh karena itu, karya terlihat terorganisir dengan baik.

2. *Repetition*

Repetition adalah sesuatu yang terus berulang dalam desain untuk menghubungkan elemen desain agar terlihat menjadi satu bagian yang sama (Pentak et al., 2016, h.36). Dengan kata lain, melalui pengulangan yang terjadi akan membuat karya terlihat dalam satu kesatuan yang memberikan kesan yang sama. Repetisi dapat dilakukan kepada elemen desain seperti warna, tekstur, bentuk, dan berbagai hal lainnya. Hal ini menciptakan kesatuan dalam gambar yang akan membuat penglihat tahu inti utama.



Gambar 2.18 Contoh Penggunaan *Repetition*

Sumber: <https://thewebsitearchitect.com/10-great-examples-of-repetition...>

Di dalam gambar yang disajikan dapat dilihat bahwa terjadi pengulangan beberapa elemen desain. Pada poster pertama dapat dilihat pengulangan elemen bohlam lampu. Melalui pengulangan tersebut membuatnya terlihat menjadi satu kesatuan yang sama.

Sedangkan dalam poster kedua dilakukan pengulangan dalam bentuk tiket. Tiket tersebut memiliki dua warna namun tetap terlihat ke dalam satu kesatuan karena penataan yang baik dan menggunakan bentuk yang sama.

3. *Continuation*

Continuation menjadi salah satu cara untuk mengwujudkan kesatuan. *Continuation* adalah sesuatu yang berkelanjutan yang biasanya berbentuk garis, arah, tepi yang mengarahkan pandangan (Pentak et al., 2016, h.38). Dengan kata lain, *continuation* merupakan suatu cara untuk membuat suatu lukisan berkesinambungan dengan memberikan garis, tepi, maupun arah untuk memberikan arah. *Continuation* ini berfungsi untuk membawa para penglihat untuk melihat sesuai urutan dan mengarahkan titik fokus yang akan dituju.



Gambar 2.19 Contoh Penggunaan *Continuation*
Sumber: <https://confect.io/blog/gestalt-laws-ad-examples>

Di dalam gambar terlihat *continuation* pada garis kabel yang membentuk telur. Bentuk ini juga dapat terjadi karena perayaan paskah yang terjadi saat iklan ini naik ke pasar. Hal ini bertujuan dengan fungsi dari *continuation* yang memberikan arah mata untuk mengikutinya dan akhirnya mendapatkan bentuk telur. Oleh sebab itu, melalui garis yang diciptakan dapat tergambarkan di dalam pikiran para penglihat mengenai telur.

4. *Continuity & The Grid*

Continuity yang dilakukan tidak hanya berfokus pada satu karya namun pada keseluruhan desain yang dilakukan. Suatu karya yang memiliki tema yang sama secara keseluruhan disebut juga sebagai series yang berguna di dalam pembentukan buku, katalog, majalah, dan lainnya (Pentak et al., 2016, h.40). Melalui hal tersebut, pembentukan suatu karya yang berkelanjutan dan memiliki banyak halaman disebut sebagai series. Pembentukan series ini tentunya membutuhkan media untuk melakukannya yaitu dengan *grid*. Grid adalah jaringan garis yang berpotongan secara horizontal dan vertical yang akan membagi halaman dan membuat kerangka area (Pentak et al., 2016, h.41). Dengan kata lain, *grid* adalah garis horizontal dan vertikal yang ditata sehingga membagi area sehingga mempermudah seseorang untuk mendapatkan keberlanjutan dalam karya selanjutnya.

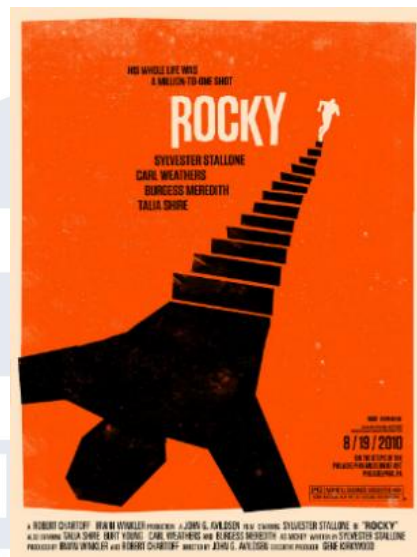
B. *Emphasis dan Focal Point*

Unsur yang ditekankan yang akan menarik perhatian dan mendorong penglihat untuk lebih mendalaminya adalah *focal point* (Pentak et al., 2016, h.56). Melalui pengertian tersebut, dapat diketahui bahwa *focal point* merupakan sesuatu titik yang menjadi titik fokus dan pusat perhatian. Untuk menarik perhatian dan mendorong perhatian, dilakukan prinsip *emphasis*. Prinsip *emphasis*/penekanan adalah prinsip yang digunakan untuk mengarahkan seseorang untuk melihat apa yang ingin ditonjolkan (Aesthetika et al., 2023, h.39). Oleh sebab itu, *emphasis* digunakan untuk menonjolkan elemen yang akan menjadi pusat perhatian. Hal ini akan berguna untuk membuat karya yang diciptakan memiliki perhatian lebih dari penglihat. Untuk menggunakan *emphasis*, terdapat beberapa cara. Berikut adalah cara penggunaan *emphasis* (Pentak et al., 2016, h.58—62):

1. *Contrast*

Contrast/kontras akan digunakan untuk membuat titik fokus pada karyanya yang lebih kompleks. Penggunaan kontras dapat

dilakukan dengan memberikan perbedaan bentuk, warna, dan lainnya. Kontras sendiri digunakan untuk memberikan efek fokus pada satu titik. Titik fokus akan diberikan pembeda sehingga penglihat dapat merasakan perbedaannya.



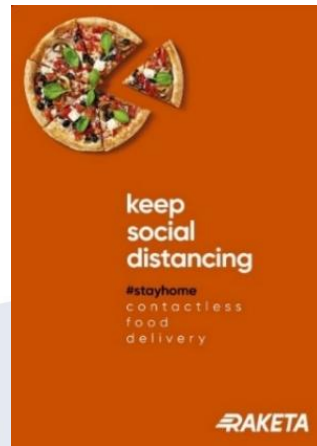
Gambar 2.20 Contoh Penggunaan *Contrast*

Sumber: <https://yesimadesigner.com/using-contrast-1/>

Di dalam gambar di atas, terdapat permainan dari kontras yang dilakukan. Hal tersebut dapat terjadi karena penggunaan warna oranye dan hitam. Kedua warna memberikan perbedaan yang signifikan. Hal ini mengakibatkan dapat terlihat seseorang sedang berdiri dengan bayangan di belakangnya. Kemudian dengan adanya kontras tersebut membuat tangga dapat terlihat dengan jelas dan menjadi titik fokus utama. Lalu penggunaan warna putih juga membuatnya terlihat mencolok karena kombinasi warna hitam dan oranye yang cukup tinggi dan mengisi keseluruhan poster.

2. *Isolation*

Isolation digunakan dalam *emphasis* untuk memberikan jarak sehingga elemen tidak akan tumpang tindih. Dengan adanya hal tersebut, membuatnya menjadi lebih menarik untuk dilihat. Penggunaan dari *isolation* juga digabung dengan kontras. Hal ini bertujuan untuk membuat *emphasis* yang lebih terasa.



Gambar 2.21 Contoh Penggunaan *Isolation*

Sumber: <https://www.adsoftheworld.com/campaigns/stayhome-0da480e8-f72d...>

Melalui gambar di atas, dapat dilihat bahwa sebuah potongan pizza yang di terdiri sendiri. Hal ini bertujuan untuk memberikan *isolation* kepada pizza. Melalui *isolation* tersebut, memberikan makna dari iklan yang disajikan untuk tetap menjaga jarak. Iklan ini secara khusus dilaksanakan pada saat pandemi COVID 19.

3. *Placement*

Penataan dalam suatu karya tentunya akan mempengaruhi perhatian seseorang. Kebanyakan karya menggunakan bagian tengah menjadi titik fokus. Namun hal tersebut dianggap membosankan untuk komposisi. Tetapi sebenarnya dengan penempatan tengah akan membuatnya *emphasis*.



Gambar 2.22 Contoh Penggunaan *Emphasis*

Sumber: <https://craigkunce.com/graphic-design-principle-emphasis/>

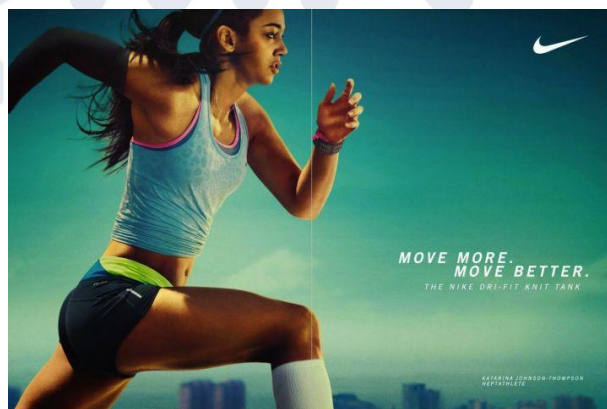
Di dalam gambar di atas, dapat dilihat bagaimana penempatan elemen kripik di tengah. Penempatan ini membuat penglihat

langsung berfokus pada bagian tengah. Hal ini menyatakan bahwa pentingnya penataan suatu elemen untuk menarik fokus. Namun tetap terdapat *isolation* dan *contrast*.

C. *Scale dan Proportion*

Bagian yang tidak terpisahkan adalah *scale* dan *proportion* karena keduanya berhubungan dengan ukuran. *Scale* memiliki arti ukuran seperti contohnya dalam arsitektur yang akan menggambar perancangan $\frac{1}{4}$ " sama dengan satu kaki (Pentak et al., 2016, h.70) Kemudian *proportion* berhubungan dengan ukuran yang dapat diukur dengan elemen lain sesuai dengan standar. Dengan kata lain, *scale* merupakan suatu ukuran yang berbasis general sedangkan *proportion* merupakan ukuran yang diukur dengan elemen lain dengan standar.

Di dalam *scale*, diperlukan untuk mempertimbangkan keseluruhan karya. Hal ini bertujuan untuk membuatnya sesuai dengan karya yang ingin dibuat. Kemudian *scale* juga digunakan untuk memberikan *contrast*. Hal ini dapat terjadi dimana elemen kunci dibuat sangat besar atau sangat kecil. Sedangkan dalam proporsi, digunakan pada pembentukan suatu makhluk hidup seperti manusia. Di dalam proporsi juga terdapat *golden rectangle* yang membentuk bagian-bagian tertentu dalam suatu karya agar lebih terlihat natural. Selain itu, terdapat juga *root rectangles* yaitu $1:\sqrt{2}$, $1:\sqrt{3}$, dan $1:\sqrt{5}$.



Gambar 2.23 Contoh Penggunaan *Scale & Proportion*

Sumber: <https://timelessarthistory.wordpress.com/2015/02/11/element...>

Gambar di atas menunjukkan adanya penggunaan *scale* dan *proportion*. *Scale* dapat dilihat melalui ukuran dari perempuan yang lebih besar daripada tulisan dan logo. Hal ini membuat seseorang langsung melihat perempuan tersebut. Kemudian proporsi perempuan tersebut dapat terlihat melalui kecocokan ukuran tangan dan badan maupun kaki.

D. Balance

Balance atau keseimbangan merupakan suatu hal yang sama rata yang diasumsikan sebagai sumbu tengah sehingga dapat melihat bobot visual yang sama di kedua sisi (Pentak et al., 2016, h.88). Dengan kata lain, keseimbangan merupakan kesamaan berat antara kedua sisi karya dihasilkan. Hal ini bertujuan agar tidak terjadi ketidaknyamanan yang dirasakan oleh penglihat. Di dalam keseimbangan terdapat berbagai jenis. Berikut jenis-jenis dari *balance* (Pentak et al., 2016, h.92—108):

1. Symmetrical Balance

Symmetrical balance adalah elemen desain diulang pada tempat yang sama di kedua sisinya. Hal ini juga disebut sebagai *billateral symmetry* yang memberikan efek seperti cermin (Pentak et al., 2016, h.92). Oleh sebab itu, akan terjadi sisi kanan dan sisi kiri yang sama di dalam suatu karya. Tujuan dari membentuk sisi yang sama adalah untuk memberikan keseimbangan dan hingga dijadikan sebagai bagian penarikan perhatian.



Gambar 2.24 Contoh Penggunaan *Symmetrical Balance*
Sumber: <https://www.kimp.io/balance-in-design-principles/>

Di dalam gambar tersebut, dapat terlihat penggunaan *symmetrical balance*. Hal ini dapat dilihat jika dilakukan pencarian garis tengah, kedua sisi memiliki elemen yang sama. Melalui penggunaan tersebut, dapat dirasakan kenyamanan karena adanya kesamaan bobot antara sisi kanan dan kiri. Melalui hal tersebut, akan memberikan *emphasis* pada bagian tengah.

2. *Asymmetrical Balance*

Asymmetrical balance adalah suatu keseimbangan namun keduanya tidak memiliki volume atau jumlah yang sama. Nama lain dari *asymmetrical balance* adalah *informal balance*. Dengan menggunakan *informal balance* akan memperhalus dalam kehidupan nyata dan simetri tidak akan terlihat artifisial. Di dalam pembentukan *asymmetrical balance* dapat dilakukan melalui dengan warna dan nilai. Selain itu dapat dilakukan dengan menambahkan tekstur maupun *pattern* sehingga terdapat perbedaan. Terakhir menggunakan posisi dan arah mata pada karya yang diciptakan.



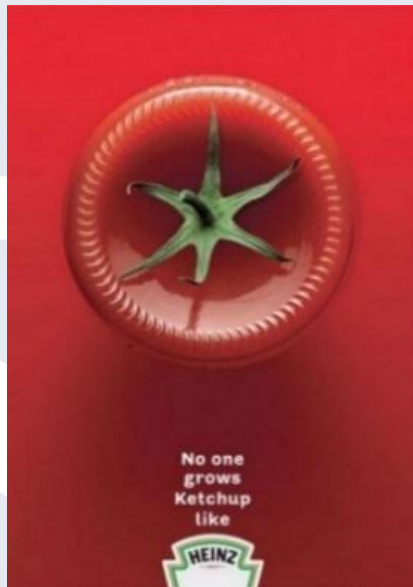
Gambar 2.25 Contoh Penggunaan *Asymmetrical Balance*
Sumber: <https://www.everypixel.com/image-13193442284030170819>

Di dalam gambar di atas dapat terlihat bentuk keseimbangan yang berbeda dan tersebar. Hal ini karena keseimbangan yang terjadi tidak merata melalui penataan piring, kelas, dan elemen lainnya. Namun tetap terlihat menyatu melalui elemen air yang digunakan.

Oleh karena itu melalui gambar tersebut terdapat keseimbangan walaupun tidak merata.

3. *Radial Balance*

Radial Balance adalah keseimbangan yang dilakukan seperti elemen yang memancar dengan bentuk lingkaran. Hal ini menggunakan konsep matahari dengan pancaran matahari. Di dalam *radial* digunakan keseimbangan yang berfokus pada titik tengah lingkaran dan luar pusat lingkaran. Dengan kata lain, dapat *radial balance* merupakan keseimbangan yang berfokus pada satu titik.



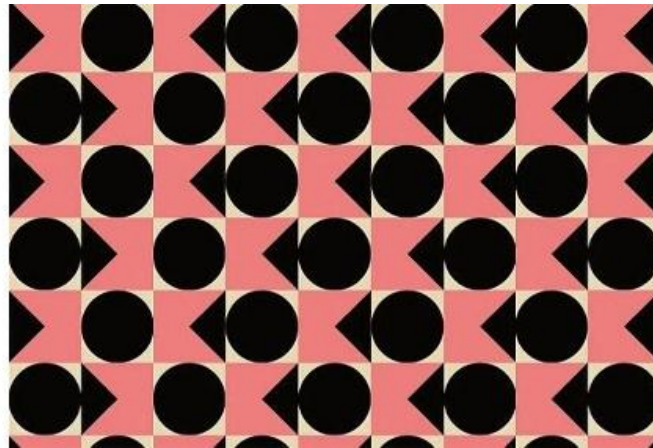
Gambar 2.26 Contoh Penggunaan *Radial Balance*
Sumber: <https://penji.co/balance-in-design/>

Melalui gambar di atas, dapat terlihat elemen bawah botol yang berbentuk melingkar. Bentuk tersebut tentunya akan mencerminkan *radial balance*. *Radial balance* dapat terlihat melalui titik pusat daun tomat pada bagian tengah. Kemudian lingkaran botol yang melingkarinya seperti pancaran dari titik pusat.

4. *Crystallographic Balance*

Crystallographic balance adalah keseimbangan yang memberikan kesamaan bobot atau berat yang sama dalam satu karya. *Crystallographic balance* digunakan untuk membuat mata lihat seluruh bagian dari lukisan yang diciptakan. Kemudian

terdapat nama lain dari *crystallographic balance* yaitu *allover pattern*. *Crystallographic balance* merupakan penyempurnaan dari *symetric balance*. Pengulangan yang dilakukan dengan kualitas yang sama tetapi hasilnya memberikan konsep berbeda dari keseimbangan simetris.



Gambar 2.27 Contoh Penggunaan *Crystallographic Balance*

Sumber: <https://www.portraitflip.com/blog/balance-in-art/#h-crystallographic...>

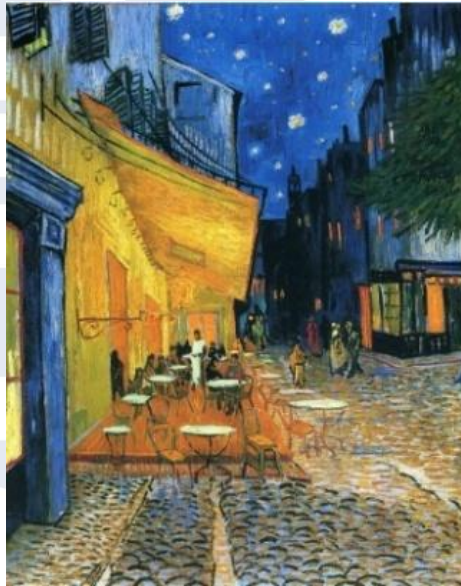
Di dalam gambar yang ditujukan, *Crystallographic* terlihat melalui bentuk yang sama berada pada keseluruhannya bentuk. Dengan elemen yang sama, akan membuatnya menjadi karya yang memiliki repetisi. Repetisi ini akan membentuk pola sehingga daya tarik mata akan pada seluruh bagian dari karya tersebut. Oleh sebab itu, keseimbangan akan dibagi di dalam keseluruhan karya.

E. *Rhythm*

Rhythm adalah suatu resonansi ingatan maupun asosiasi indra yang lain. Sehingga saat melihat karya yang ditampilkan, indera yang digunakan akan lebih dari satu sehingga membentuk empati kinestetik. Dengan kata lain, *rhythm* merupakan suatu bentuk prinsip yang membentuk adanya resonansi yang akan membuat terjadi penggunaan lebih dari satu indera. Di dalam *rhythm*, digunakan repetisi yang jelas dengan bentuk elemen yang sama maupun yang telah dimodifikasi sedikit. Di dalam *rhythm*, terdapat dua macam jenis. Berikut jenis *rythm* (Pentak et al., 2016, h.118—120):

1. *Alternating Rhythm*

Alternating rhythm merupakan unsur yang digunakan terus muncul dengan teratur. Hal ini karena terdapatnya motif yang sama bergantian. *Alternating rhythm* akan menghasilkan suatu keteraturan dan terdapatnya urutan. Di dalam *alternating rhythm*, bentuk pola yang dihasilkan akan dapat diprediksi karena terdapatnya pengulangan cukup jelas.



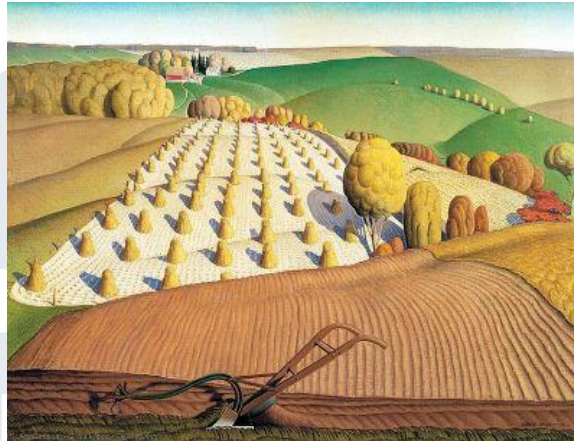
Gambar 2.28 Contoh Penggunaan *Alternating Rhythm*
Sumber: <https://www.portraitflip.com/blog/balance-in-art/#h...>

Pada gambar di atas dapat terlihat, pengulangan ritme yang sama pada bagian lantai. Hal ini dapat terlihat melalui warna dan tekstur yang digunakan tersebar secara rata di lantai. Kemudian terdapat irama yang sama pada setiap bagiannya sehingga dapat terlihat seperti jalanan. Oleh karena itu, pembentukan ritme dapat dilakukan dengan mengulang variasi kombinasi elemen yang sama.

2. *Progressive Rhythm*

Progressive rhythm merupakan pengulang namun bentuk akan berubah secara beraturan. Melalui *progressive rhythm* akan terbentuk visualisasi dengan bentuk pola berurutan. Penggunaannya biasa menggunakan variasi ukuran bentuk, warna,

tekstur dan lainnya. Ritme ini mudah ditemukan melalui bentuk perspektif sehingga memberikan bentuk pola yang berurutan. Dengan kata lain, *progressive rhythm* merupakan suatu pengulangan yang berubah secara berurutan dan membentuk suatu resonansi.



Gambar 2.29 Contoh Penggunaan *Progressive Rhythm*

Sumber: <https://study.com/academy/lesson/combining-shape-color-to...>

Pada gambar tersebut, dapat terlihat penggunaan prinsip *progressive rhythm*. Hal ini karena terdapat perubahan ukuran dan bentuk secara terus menerus pada tanaman. Pada ujung lingkaran terdapat pohon yang lebih kecil. Namun saat terlihat pada bagian depan, ukuran dari pohon menjadi lebih besar. Melalui hal tersebut membuatnya memiliki irama dan resonansi yang berkesinambungan.

Landasan teori mengenai buku akan menjadi pengetahuan penulis dalam menciptakan media yang akan diciptakan. Hal tersebut termasuk ke dalam elemen di dalam buku seperti *alignment*, *grid*, warna, tipografi, maupun ilustrasi yang digunakan. Dalam melakukannya diperlukan untuk memahami prinsip desain seperti kontras, repetisi, dan lainnya. Hal ini bertujuan untuk menciptakan karya yang dihasilkan saling berkesinambungan dan memiliki visual yang nyaman untuk dilihat. Hal tersebut berfungsi agar karya yang diciptakan dapat sesuai dengan norma, tujuan hingga prinsip desain. Melalui hal tersebut karya dihasilkan akan menjadi lebih baik dan sesuai dengan target.

2.3 Toxic Leadership

Toxic leadership merupakan kombinasi dari karakteristik, perilaku, keinginan, dan sikap egois yang akan membawa dampak buruk bagi karyawan, organisasi, serta mempengaruhi kinerja perusahaan (Başkan, 2020, h.98). Melalui hal tersebut dapat diketahui bahwa suatu kepemimpinan akan mempengaruhi keseluruhan proses kerja. Jika didalam perusahaan setiap pribadi memiliki pemimpin yang baik akan menciptakan kinerja yang baik. Sedangkan kepemimpinan yang *toxic* dapat menghancurkan suatu perusahaan.

Toxic leadership lahir melalui kepemimpinan yang telah ada di dalam perusahaan. *Leadership* atau kepemimpinan merupakan suatu bagian penting di dalam suatu perusahaan sebagai bentuk keuntungan dalam kompetisi pasar (Baloyi, 2020, h.1). Oleh sebab itu, kepemimpinan akan mempengaruhi jalannya suatu perusahaan. Suatu kepemimpinan adalah cara untuk membawa dan mengeluarkan yang dari kualitas terbaik dari dalam (Baloyi, 2020, h.2). Oleh sebab itu, melalui kepemimpinan dapat menghasilkan kinerja perusahaan yang baik untuk menghasilkan dan membawa keuntungan untuk perusahaan.

Sedangkan kata “*toxic*” berasal dari kata latin “*toxicus*” dan kata perancis “*toxique*” yang memiliki arti sebagai racun pada suatu panah dan dapat diartikan seseorang yang menimbulkan kerugian dalam bentuk fisik maupun psikolog kepada seseorang yang mereka pimpin (Baloyi, 2020, h.3). Kemudian racun tersebut diupamakan pada kepemimpinan yang dapat menghancurkan dengan cepat maupun lambat yang dipengaruhi oleh sifat dan target (Baloyi, 2020, h.3). Oleh sebab itu, *toxic leadership* akan sangat berbahaya dan dapat membawa kerugian yang mendalam secara cepat maupun lambat.

Menurut para ahli, *toxic leadership* merupakan sebuah bentuk kepemimpinan yang dapat terlihat melalui tindakan yang kasar seperti manipulasi maupun menindas (Putri, Iskandar, & Ratnawati, 2024, h.263). Dengan kata lain, *Toxic leadership* dapat membawa dampak besar hingga mempengaruhi seluruh kondisi perusahaan. Maka disimpulkan *toxic leadership* merupakan suatu perilaku yang didasari motivasi dan karakteristik seseorang yang membawa dampak buruk bagi karyawan maupun perusahaan.

2.3.1 Penyebab *Toxic Leadership*

Dalam terjadi *toxic leadership*, tentunya terdapat penyebab yang mendasari hal tersebut. Penyebab utama dari *toxic leadership* adalah ketidakmampuan seseorang untuk melakukan kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan tersebut harus dilakukan dengan efektif yaitu seseorang dapat memberikan motivasi kepada orang lain untuk tujuan bersama maupun menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan positif (Zen, Siminto, Harahap, Prasetya, & Ausat, 2023, h.5). Namun, banyak anggota di dalam perusahaan belum memiliki kompetensi tersebut dan melakukannya untuk menyembunyikan ketidakmampuan dan menjaga posisi di perusahaan.

Selain itu, *toxic leadership* dapat terjadi akibat ketidakpahaman anggota di dalam perusahaan terhadap peranannya. Dengan kata lain, *toxic leadership* dapat memiliki permasalahan dari akar dalam pemahaman mengenai peranan dan perilaku yang dapat mempengaruhi keseluruhan perusahaan dan anggota lainnya (Efandi et al., 2023, h.21). Selanjutnya, lingkungan juga akan mempengaruhi *toxic leadership* untuk dapat terjadi. Hal ini didukung dengan ancaman terhadap kepada karyawan akan lebih mudah dilakukan dalam lingkungan kerja yang tidak baik maupun lingkungan kerja yang *toxic* (Putri et al., 2024, h.263). Maka dari itu, *toxic leadership* dapat disebabkan oleh lingkungan maupun ketidakmampuan seorang dalam memenuhi kompetensinya serta bertanggungjawab terhadap peranannya.

Kemudian *toxic leadership* juga dapat memicu untuk terdapatnya penumbuhan karyawan lainnya untuk mengikuti *toxic leadership*. Hal ini disebabkan oleh adanya dorongan dari alam bawah sadar manusia untuk mencari otoritas yang memberikan kenyamanan, kebutuhan eksis di lingkungan kerja karena keterbatasan diri dalam kemampuan, maupun keinginan untuk mendapatkan stabilitas (Lipman Blumen dalam Putri et al., 2024, h.265). Alasannya lain untuk mengikuti *toxic leadership* adalah adanya kebutuhan untuk membangun interaksi antara karyawan dan lingkungannya serta adanya ketidakpastian dan keliruan terhadap kebenaran yang ada (Lipman Blumen dalam Putri et al., 2024, h.265). Terakhir di dalam *toxic leadership* terdapat

berbagai faktor untuk mempengaruhi terjadi *toxic leadership*. Berikut faktor-faktor tersebut menurut Efandi et al. (2023, h.23—28):

A. Kepribadian & Karakteristik

Kepribadian merupakan suatu sifat maupun perilaku dominan dari seseorang yang akan menciptakan kepemimpinan yang toksik (Efandi et al., 2023, h.23). Hal ini dapat dilihat melalui seseorang yang memiliki sifat otoriter, memanfaatkan posisi untuk memberikan penugasan secara sewenang-wenangnya kepada orang lain. Dengan kata lain, kepribadian yang telah dimiliki sejak awal dapat menjadi ancaman dan menciptakan terjadi *toxic leadership*. Maka, *toxic leadership* dapat lahir sejak awal melalui dari dalam diri seseorang yang berupa kepribadian dan karakteristiknya.

B. Stress & Tekanan

Stress dan tekanan dapat memicu terjadi *toxic leadership* akibat cara pemimpin untuk merespon ketidakstabilan emosi dan tingkatan stress (Efandi et al., 2023, h.24). Hal tidak hanya berlaku pada karyawan yang memiliki posisi, melainkan dapat terjadi pada seluruh anggota di dalamnya. Hal ini karena stress dapat membuat seseorang sulit untuk mengendalikan emosi mereka (Efandi et al., 2023, h.24). Melalui stress tersebut akan menciptakan emosi-emosi yang mengakibatkan adanya komunikasi dan interaksi yang buruk dengan anggota. Melalui hal tersebut, seorang seseorang dapat menyalurkan stress dan tekanannya kepada pihak lainnya dan membentuk pribadi yang *toxic*.

C. Kekuasaan yang Tidak Setara

Dengan adanya kekuasaan yang tidak setara, pemimpin dapat memanfaatkan kekuasaan untuk membuat interaksi yang *toxic* dengan karyawan (Efandi et al., 2023, h.24). Dengan begitu, seseorang yang memiliki posisi tersebut dapat merasa kekuasaannya dapat membuatnya berlaku semena-mena. Hal tersebut juga berlaku kepada anggota lain yang juga hanya memimpin tim kecil. Maka seseorang dapat merasa

pendapat dan opininya sebagai hal yang paling penting dan mempengaruhi orang lain untuk mengikutinya.

D. Ketidakpuasan Pribadi

Ketidakpuasan pribadi dapat menjadi pemicu melalui rasa di dalam diri pemimpin terhadap situasi dalam hidup maupun pekerjaan yang membuat pemimpin melampiaskan rasa frustrasi kepada karyawan (Efandi et al., 2023, h.24—25). Dengan kata lain, ketidakpuasan pribadi yang dirasakan oleh pemimpin maupun karyawan lainnya dapat disalurkan kepada personil lain di dalam perusahaan untuk mendapatkan kepuasan pribadi. Seseorang dapat melakukan tindakan merendahkan untuk mengurangi perasaan negatif yang mereka alami (Efandi et al., 2023, h.25). Maka, rasa kepuasan menjadi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik.

E. Ketrampilan Kepemimpinan Yang Kurang

Pemimpin dengan kemampuan yang kurang kompeten akan menggunakan taktik merespons dengan cara yang merugikan (Efandi et al., 2023, h.25). Dalam kata lain, pemimpin dan karyawan lainnya akan melakukan intimidasi maupun menggunakan kekuasaannya untuk menghadapi kurangnya kompetensi di dalam dirinya. Kemudian di dalam hal kompetensi maupun kemampuan berhubungan dengan cara berkomunikasi. Pemimpin dapat kesulitan berkomunikasi dapat terlihat tidak menghargai pendapat anggota tim sehingga tidak dapat membangun hubungan yang harmonis (Efandi et al., 2023, h.25). Melalui hal tersebut, tentunya permasalahan yang dihadapi pemimpin dan karyawan lainnya yang mungkin kurang secara ketrampilan secara kepemimpinan seperti komunikasi maupun memimpin sehingga dapat menciptakan lingkungan yang tidak baik.

F. Budaya Perusahaan yang Tidak Sehat

Budaya di dalam perusahaan tentunya akan membangun maupun merupakan dampak dari pemimpin yang *toxic*. Hal ini karena lingkungan yang mendukung kompetisi yang tidak sehat, penindasan, maupun

penghakiman dapat menciptakan *toxic leadership* (Efandi et al., 2023, h.25). Oleh karena itu, budaya perusahaan yang tidak mengekang untuk terjadi budaya *toxic* akan menciptakan seseorang yang secara sengaja melakukan *toxic leadership*. Melalui hal tersebut, sehingga penting untuk mendorong transparansi dan komunikasi yang terbuka.

G. Beban Tugas yang Berlebihan

Pemimpin yang diberikan tugas yang berlebihan akan merasa kelelahan dan meresponsnya dengan hal tidak baik (Efandi et al., 2023, h.26). Respons tersebut dapat berupa harus menyelesaikan tugas dengan secepat mungkin sehingga tidak memperhatikan perasaan dan kesejahteraan dari karyawan (Efandi et al., 2023, h.26). Hal ini juga berlaku pada karyawan lainnya sehingga dapat memberikan respons terhadap pekerjaan yang akan mempengaruhi pihak lainnya. Selain itu dapat juga memberikan respon karena tidak dapat memenuhi ekspektasi, maka akan memanipulasi dan berperilaku otoriter ((Syafitri & Hermawan, 2019 dalam Efandi et al., 2023, h.26). Dengan kata lain, bebas tugas yang berlebihan dapat membuat anggota untuk melakukan kegiatan-kegiatan *toxic leadership* seperti otoriter, manipulasi, *micromanaging* dan lainnya.

H. Ketidakjelasan Peran dan Harapan

Di dalam suatu perusahaan, jika pembagian peranan tidak jelas dan tidak adanya harapan yang akan dituju, maka dapat menciptakan kebingungan yang akan menciptakan *toxic leadership* (Efandi et al., 2023, h.26). Dengan begitu seluruh bagian perusahaan akan kebingungan dan dapat memicu konflik antara anggotanya. Dengan kata lain, ketidakjelasan peran dan harapan dapat membentuk ambiguitas. Melalui ambiguitas tersebut dapat menghasilkan perbedaan visi maupun misi yang dapat menciptakan dan menimbulkan *toxic leadership* yang dilakukan oleh seseorang. Maka, dibutuhkan kejelasan peranan di dalam suatu perusahaan untuk menciptakan sistem kerja yang lebih baik dan tidak menciptakan *toxic leadership*.

I. Konstruktif Kurang Memberikan Umpan Balik

Di dalam suatu perusahaan diperlukan umpan balik dengan perusahaan seperti penghargaan yang akan membawa dampak dalam kepemimpinan seseorang (Efandi et al., 2023, h.27). Hal ini bertujuan agar pemimpin memiliki dorongan dalam melakukan kepemimpinan yang sesuai. Hal yang perlu diapresiasi oleh perusahaan tidak hanya terbatas pada hasil penjualan namun juga bagaimana anggota tim dalam saling menjaga dan menghormati satu sama lainnya. Umpan balik tersebut dapat berbentuk apresiasi maupun bonus kepada seseorang yang bekerja sama dengan baik.

J. Kondisi Isolasi Di Dalam Perusahaan

Pemimpin yang merasa terisolasi secara sosial akan melakukan perilaku *toxic* karena pemimpin merasa tidak ada yang membatasinya (Efandi et al., 2023, h.28). Hal tersebut juga berlaku kepada karyawan lainnya sehingga mereka dapat merasa tertekan dan akan menyalurkan emosi dalam interaksi dengan anggota lainnya. Kemudian seseorang yang merasa diasingkan akan memiliki pandangan yang subjektif dan akan berfokus pada pendapat dirinya sendiri. Hal tersebut tentunya akan mendorong terjadi tindakan yang mengarah kepada *toxic leadership*.

Melalui hal tersebut, dapat diketahui bahwa seseorang melakukan *toxic leadership* karena disebabkan dari dalam diri maupun faktor dari luar. Faktor internal dapat berasal dari sifat, kepribadian, maupun kemampuan yang tidak mencukupi. Hal ini dapat menciptakan seseorang yang memiliki kekuasaan untuk memanfaatkan kekuasaan tersebut untuk melakukan *toxic leadership*. Selain itu dorongan dari luar juga dapat terjadi seperti kurangnya apresiasi dari perusahaan, kondisi isolasi, hingga beban dan stress dari tugas yang berlebihan. Maka dari itu, *toxic leadership* dapat terbentuk akibat faktor dalam diri maupun lingkungan perusahaan.

2.3.2 Dampak Toxic Leadership

Melalui *toxic leadership* dapat terjadi berbagai dampak yang akan merugikan untuk individu, lingkungan, hingga ke dalam perusahaan. Untuk

individu, *toxic leadership* dapat melanggar kepentingan dan mengurangi komitmen dan motivasi dari karyawan yang dapat membawa dampak pada perusahaan (Başkan, 2020, h.101). Selain itu, *toxic leadership* dapat menghancurkan psikologi kognitif seseorang dalam kemampuan untuk mengelola pikiran dan cara informasi dapat efektif (Baloyi, 2020, h.2). Kemudian karyawan dapat merasa stress, kecemasan, dan kelelahan sehingga dapat mengganggu kesejahteraan mental dan emosional mereka (Efandi et al., 2023, h.28). Berikutnya *toxic leadership* dapat berpotensi untuk menghancurkan suasana tim dan menurunkan moral dan menghancurkan ketrampilan dan produktivitas (Baloyi, 2020, h.2).

Selanjutnya juga dapat terjadi kemungkinan tinggi untuk terjadi *Post Traumatic Stress Disorder* (PTSD) pada karyawan karena perilaku psikologis dan emosional yang merugikan berulang kali (Baloyi, 2020, h.4). Melalui hal tersebut, dapat diketahui anggota akan mendapatkan efek paling awal dan berbahaya yang dapat membawa kerugian di dalam fisik dan mental seorang anggota seperti kurangnya komitmen dan dapat menghancurkan psikologis seseorang. Melalui *toxic leadership*, dapat terjadi juga berbagai dampak untuk perusahaan seperti penurunan kinerja suatu perusahaan, tujuan yang tidak dapat tercapai, dan dapat meningkatkan *turnover* lebih tinggi (Özer et al., 2017, h.14). Kemudian *turnover* tersebut dapat terjadi karena melemahnya keinginan seseorang untuk bertahan di dalam perusahaan sehingga mereka lebih memilih untuk mengundurkan diri ke tempat lain.

Lalu *toxic leadership* dapat membuat reputasi perusahaan yang buruk di mata karyawan, masyarakat, maupun pelanggan (Efandi et al., 2023, h.29). *Toxic leadership* tidak dapat langsung membunuh seketika namun dapat memiliki potensi untuk dampak yang berkelanjutan (Baloyi, 2020, h.3). Efek dari *toxic leadership* dapat membawa dampak buruk berkepanjangan dalam budaya, iklim, dan seluruh bagian dari perusahaan yang diperlukan untuk dilakukan preventif dan penanganan yang sesuai (Başkan, 2020, h.101). Oleh karena itu, *toxic leadership* dapat membawa dampak yang lebih panjang dan

membahayakan sehingga perlu dilakukan penanganan dan cara preventif terhadap permasalahan tersebut.

Maka dari itu, *toxic leadership* akan membawa dampak bagi perusahaan maupun karyawan. Hal ini dapat meningkatkan stress dari karyawan hingga dapat menurunkan motivasi dari karyawan. Dengan menurunkan motivasi tersebut, kinerja kerja dari karyawan menurun dan dapat membuat seorang karyawan melakukan penarikan diri. Penarikan diri dapat menciptakan *turnover* yang tinggi dan dapat membuat perubahan di dalam perusahaan. Hal tersebut juga dapat membuat reputasi perusahaan rusak dan dapat membuat siklus.

2.3.3 Cara Mendeteksi Toxic Leadership

Dalam menghadapi *toxic leadership*, diperlukan cara untuk mendeteksi *toxic leadership*. Hal ini karena toksisitas yang dilakukan oleh pemimpin dapat memanipulasi situasi sehingga mereka adalah pemimpin yang baik (Baloyi, 2020, h.4). Hal ini juga berlaku kepada karyawan lainnya yaitu perilaku *toxic leadership* tidak dapat langsung dirasakan karena adanya manipulasi yang dilakukan sehingga terlihat menjadi seseorang yang baik. Oleh karena itu penting untuk mengetahui cara untuk mendeteksi *toxic leadership*. Seseorang yang melakukan kepemimpinan yang baik merupakan kepemimpinan yang sesuai dengan etika. Etika menjadi fondasi dan dapat menciptakan pertumbuhan di dalam perusahaan maupun mempromosikan kerja sama tim (Baloyi, 2020, h.5). Oleh karena itu penting untuk mendeteksi *toxic leadership*. Maka cara mendeteksi *toxic leadership* menurut Efandi et al. (2023, h.22—23) yaitu:

A. Memperhatikan dan Menganalisis Pola Perilaku

Pertama, harus memperhatikan dan menganalisis pola perilaku dari seseorang. Hal yang perlu diperhatikan yaitu kepribadian dan karakteristik dari seseorang dapat dilihat melalui seseorang yang memiliki sifat otoriter, dapat sering mengkritik, memicu ketegangan, atau melakukan intimidasi kepada anggota kelompok (Efandi et al., 2023, h.22). Selain itu diperlukan juga untuk mengecek apakah dilakukan transparansi kepada bagian dari perusahaan secara terus menerus

diperhatikan hingga melihat sifat seseorang sebenarnya dan mendeteksinya perilaku pemimpin yang *toxic leadership*.

B. Memperhatikan Perilaku Kekerasan Verbal atau Non Verbal

Dalam melakukan *toxic leadership*, pemimpin dapat melakukan kekerasan verbal atau nonverbal seperti komentar, ancaman, maupun hingga nada suara dan ekspresi (Efandi et al., 2023, h.23). Oleh sebab itu, pemimpin yang dapat melakukan perkataan yang mengganggu maupun memberikan ancaman yang merupakan karakteristik dari *toxic leadership*. Dalam konteks lainnya, hal tersebut dapat dilakukan juga dipraktikkan oleh karyawan lainnya tidak terbatas pada pemimpin untuk melakukan kekerasan verbal dan nonverbal kepada anggota lainnya. Karakteristik tersebut mulai dari kata-kata yang diucapkan secara langsung maupun terlihat melalui ekspresi, intonasi, nada suara, dan bahasa tubuh yang ditujukan.

C. Pengecekan Adanya Perilaku Manipulasi dan Pengabaian

Pemimpin yang melakukan *toxic leadership* dapat tidak menganggap suatu ide atau masukan dari karyawan dan mengalihkan perhatian tersebut (Efandi et al., 2023, h.23). Selain itu juga dapat terjadi manipulasi yang dapat menguntungkan diri seorang pemimpin (Harvey et al., 2019 dalam Efandi et al., 2023, h.23). Dalam konteks kepemimpinan, karyawan lainnya juga dapat melakukan tindakan tidak mendengarkan masukan hingga melakukan manipulasi sehingga menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Selain itu, pihak yang dirugikan akan mendapatkan perilaku tidak adil. Oleh Kemudian manipulasi tersebut dapat membahayakan seorang karyawan karena akan mendapatkan perilaku tidak adil. Oleh sebab itu perlu dilakukan pengecekan mengenai perilaku manipulasi dan pengabaian.

D. Pengecekan Terdapat Penindasan dan Kendali Yang Berlebihan

Di dalam mengetahui terdapatnya *toxic leadership*, dapat dilihat melalui adanya penindasan atau tidak. Hal ini dapat terjadi karena seorang pemimpin tersebut ingin mengendalikan seluruh bagian

sehingga penindasan akan terjadi (Efandi et al., 2023, h.23). Hal ini juga tidak terbatas kepada seseorang yang memiliki posisi, namun juga kepada karyawan. Dengan adanya penindasan maupun kendali yang besar dapat menciptakan perilaku *toxic leadership* yaitu tidak memberikan kebebasan berpikir kepada anggota lainnya maupun mengendalikan keseluruhan pekerjaan.

E. Pengecekan Adanya Diskriminasi

Untuk mengetahui adanya *toxic leadership*, dapat dilakukan pengecekan terhadap pemimpin yang memiliki perilaku diskriminatif terhadap karyawan mulai dari jenis kelamin, agama, dan lainnya (Efandi et al., 2023, h.23). Di dalam dunia pekerjaan, hal tersebut juga dapat dilakukan oleh karyawan lainnya. Melalui perilaku diskriminasi tersebut, seseorang tidak transparan dan hanya mementingkan seseorang berdasarkan latar belakang dari dirinya.

F. Memperhatikan Penggunaan Kekuasaan Untuk Kepentingan Pribadi Pemimpin

Toxic leadership dapat terlihat melalui penggunaan kekuasaan yang dimiliki untuk manfaat pribadinya. Contoh dari perilaku tersebut adalah dengan memihak kepada anggota khusus untuk mendapatkan hubungan personal (Efandi et al., 2023, h.23). Dengan kata lain, dengan adanya pilih kasih dan melakukan segala sesuatu agar mendapatkan manfaat pribadi merupakan bentuk dari *toxic leadership* yang harus diperhatikan. Hal ini penting untuk diperhatikan karena akan menghasilkan budaya kerja yang tidak baik dan akan menghasilkan penurunan kepercayaan karyawan.

G. Memperhatikan Kurangnya Empati dan Transparansi

Pemimpin akan kurang empati terhadap perasaan yang dirasakan, kebutuhan, hingga keinginan dari karyawan (Efandi et al., 2023, h.23). Dalam konteks *toxic leadership*, hal ini juga dapat diamati melalui karyawan yang melakukan *toxic leadership*. Oleh karena itu, diperlukan untuk memperhatikan transparansi maupun empati dari calon karyawan

yang melakukan *toxic leadership* sehingga seluruh bagian dari perusahaan dapat bekerja dengan efektif.

H. Memperhatikan Efek Yang Dihasilkan

Melalui perilaku *toxic leadership*, akan menghasilkan efek yang akan terjadi. Oleh sebab itu, diperlukan untuk mengamati adanya efek terhadap kesejahteraan anggota (Efandi et al., 2023, h.23). Penurunan kesejahteraan anggota dapat dilihat melalui adanya penurunan semangat kerja, meningkatnya stress, dan adanya permasalahan kesehatan mental seseorang di dalam perusahaan (Efandi et al., 2023, h.23).

I. Menganalisis Kritis Terhadap Kinerja dan Budaya

Untuk mengetahui perilaku *toxic leadership*, diperlukan untuk menganalisis kinerja dan budaya tim dalam perusahaan (Efandi et al., 2023, h.23). Analisis tersebut harus dilakukan secara menyeluruh sehingga dapat melihat calon karyawan yang melakukan *toxic leadership* dalam sudut pandang yang terperinci dan luas. Oleh karena itu, pengecekan terhadap perilaku *toxic leadership* tidak dapat dilihat secara sementara waktu namun melalui periode waktu tertentu.

Di dalam *toxic leadership*, seseorang dapat mendeteksinya perilaku tersebut. Pertama dapat dilakukan untuk memperhatikan sikap mereka dari perilaku seperti manipulasi, kekerasan verbal, dan lainnya. Kemudian diperlukan juga untuk menganalisis hal tersebut terus menerus dan harus melihat terus menerus. Selain melihat perilakunya, dibutuhkan untuk melihat efek maupun kinerja yang diciptakan melalui gaya kepemimpinan tersebut.

Cara untuk mendeteksi *toxic leadership* juga dapat dilihat melalui perilaku pengikut yang dapat dilihat melalui pembagian berdasarkan Gandolfi, Stone, Gano, dan Nasrah (2024, h.12-15). Yang pertama yaitu melihat efek yang dihasilkan *toxic leadership* dalam *engagement* dari pengikut (Gandolfi et al., 2024, h.12). Hal tersebut dapat dibuktikan melalui fokus dari pengikut yaitu mendapatkan kepuasan diri atas hubungan dengan atasan bukan pada visi dan misi yang diarahkan (Gandolfi et al., 2024, h.13). Dengan itu, dapat diketahui seorang yang melakukan *toxic leadership* dapat menciptakan

pengikut yang akan mengikuti kepentingan pribadi dengan pelaku daripada visi dan misi yang telah ditetapkan di dalam perusahaan.

Kedua, *toxic leadership* dapat melihat dari bagaimana pelaku mendukung adanya ambiguitas maupun posisi kepada pengikutnya (Gandolfi et al., 2024, h.13). Dalam hal ini, kepemimpinan yang toksik akan menciptakan kebingungan terhadap peraturan dan tugas kerja yang diberikan sehingga batasannya pekerjaan menjadi kabur. Kerugian yang dialami oleh pengikutnya yaitu ambiguitas tugas akan membuat mereka tidak mendapati batasan dan sulit melakukan *work life balance* yang menjadi salah satu bagian dari kepemimpinan yang sehat (Gandolfi et al., 2024, h.14). Ketiga, *toxic leadership* dapat dilihat melalui penyalahgunaan dari kekuasaan yang didasari oleh keserakahan dan kesombongan untuk mendapatkan keuntungan dan agendanya sendiri (Gandolfi et al., 2024, h.14). Dengan melihat dan mengamati perilaku tersebut dapat dilihat seseorang akan memanfaatkan kekuasaan yang dimiliki dan efek tersebut hanya akan dirasakan oleh dirinya sendiri.

Keempat, dengan melihat adanya keinginan untuk kegagalan terhadap anggota untuk melanjutkan visi dan misi perusahaan yang dapat terlihat melalui berkurangnya kepuasan kerja yang mencerminkan kepentingan adanya motivasi dan produktif dari anggota (Gandolfi et al., 2024, h.14). Dari ketidakpuasan menciptakan ketidaknyamanan dari anggota terhadap peranan dan melakukan penarikan diri dari perusahaan. Kelima, dapat dilihat melalui efek dari *toxic leadership* seperti kerusakan integritas perusahaan maupun ketidakpuasan dari anggota.

Dalam mengidentifikasi *toxic leadership* juga diperlukan dukungan dari dalam perusahaan. Hal tersebut dapat berupa peraturan yang diciptakan oleh perusahaan seperti tidak menoleransi terhadap perilaku menyalahi peraturan dari perusahaan, menciptakan tempat pelaporan maupun pengaduan, dan memberikan pelatihan (Zaghmout, 2024, h.248). Maka melalui hal tersebut harus adanya perusahaan yang terbuka terhadap pelaporan dan mengimitasi *toxic leadership*. Oleh karena itu, deteksi dapat dilakukan oleh individu terlebih dahulu dan diteruskan melalui perusahaan.

2.3.4 Cara Penanganan *Toxic Leadership*

Di dalam *toxic leadership*, kepemimpinan yang tidak sesuai dengan perusahaan dan tidak baik dapat dilihat melalui kegiatan yang merugikan karena pemahaman etika yang tidak sesuai sehingga perlu diselesaikan secara dasar dalam personal di dalam diri (Baloyi, 2020, h.5). Dengan kata lain, kepemimpinan harus dijalankan dengan etika yang baik dan diselesaikan di dalam diri. Namun penanganan terhadap *toxic leadership* juga dapat berasal dari perusahaan. Perusahaan penting untuk mempelajari kepemimpinan yang baik sehingga dapat mengetahui probabilitas perilaku seseorang untuk melakukan *toxic leadership* dan dapat meminimalisir dampak yang terjadi (Naeem & Khurram, 2020, h.685).

Untuk menyelesaikan permasalahan ini, perlu dilakukan dorongan dari perusahaan seperti menciptakan program pelatihan kepemimpinan agar dapat menciptakan lingkungan yang sehat (Dickson & Isaiah, 2024, h.196). Kemudian di dalam suatu perusahaan juga harus diciptakan suasana yang membuat pemimpin harus melakukan cara pemimpin yang baik dan membuka peluang untuk mendengarkan keinginan dari karyawan lainnya (Dickson et al., 2024, h.196). Terakhir, dapat dilakukan penciptaan peraturan agar keseluruhan bagian dari perusahaan dengan melakukan survei, *focus group*, maupun mendapatkan masukan untuk menciptakan budaya kerja yang sesuai (Dickson et al., 2024, h.196). Dalam konteks *toxic leadership*, penanganan tersebut tidak terbatas kepada seseorang yang memiliki posisi, melainkan seluruh anggota di dalam perusahaan. Maka, permasalahan *toxic leadership* dapat diselesaikan melalui kontrak yang sudah ada sejak awal. Namun tetap dibutuhkan bagaimana seseorang dapat menangani *toxic leadership*.

Karyawan lainnya sebagai seseorang yang paling dekat dengan pelaku *toxic leadership* akan menjadi juri dan yang mengidentifikasi perilaku *toxic leadership*. Oleh karena itu, karyawan lainnya dapat memperhatikan dan terus mendeteksi *toxic leadership* tersebut (Singh, Sengupta, & Dev, 2018, h.159). Selain itu, karyawan harus melakukan introspeksi diri di dalam dirinya. Kemudian, karyawan harus terbuka dan menciptakan lingkungan yang baik

mulai dari tidak bergosip dan membicarakan pelaku *toxic leadership* di belakang. Lalu perilaku tersebut dapat dilaporkan dan akan menjadi pelajaran untuk pemimpin berikutnya (Singh et al., 2018, h.159). Maka di dalam suatu perusahaan, harus membuka forum komunikasi yang terbuka dan tidak membuat rasa ketakutan dari anggota untuk bersuara (Zaghmout, 2024, h.248)

Maka dari itu, dari sisi karyawan harus melihat dan menyadari hal tersebut secara introspeksi diri untuk mengetahui dirinya sendiri maupun melihat karyawan lainnya. Kemudian, dibutuhkan pelatihan kepada pemimpin. Hal tersebut bertujuan untuk membuat pemimpin dapat melatih kemampuannya. Selain itu, dibutuhkan adanya peraturan yang membuatnya untuk tertib. Maka dukungan juga diperlukan dari pihak perusahaan namun dalam menanggapi pada awalnya dapat dilakukan oleh karyawan untuk memberitahu perusahaan.

2.3.5 Cara Melakukan Kepemimpinan Yang Baik

Leadership atau kepemimpinan merupakan proses saat seseorang dapat menginspirasi, berkomunikasi, hingga menciptakan keputusan untuk tujuan bersama melalui arahan dan dorongannya (Wulandari & Mulyanto, 2024, h.2). Dengan kata lain, kepemimpinan adalah suatu proses kompetensi untuk dapat mengarahkan anggota untuk menjadi lebih baik melalui motivasi hingga arahan atau bimbingan yang tepat kepada anggota. Kepemimpinan bukan hanya sebuah proses namun juga kemampuan untuk membimbing untuk menjadi tujuan bersama (Gofur, Senoaji, Shafariah, & Samsudin, 2023, h.1). Hal ini karena dalam prosesnya suatu pekerjaan dibutuhkan kerja sama sehingga dengan bimbingan yang tepat dapat menciptakan hasil yang lebih baik.

Kepemimpinan juga bukan hanya posisi atau jabatan namun juga ditentukan melalui kemampuan mereka dalam membimbing anggota tim (Gofur et al., 2023, h.1). Maka dapat diketahui bahwa kepemimpinan memiliki komponen yang harus dilakukan yaitu adanya tanggung jawab, pemikiran jangka panjang, dan mengambil keputusan dengan matang dan strategis (Gofur et al., 2023, h.5). Oleh karena itu, dapat diketahui kepemimpinan merupakan

suatu proses untuk bertanggung jawab dan memikirkan tujuan bersama dalam jangka panjang.

Melalui hal tersebut, dapat diketahui bahwa kepemimpinan harus dimiliki oleh setiap individu di dalam perusahaan dan akan ada pada setiap level organisasi tanpa perlunya jabatan atau posisi. Namun dalam kepemimpinan tentunya tidak akan lepas terhadap pemimpin karena dalam praktiknya, kepemimpinan wajib untuk dilakukan seseorang yang memiliki posisi, tanggung jawab formal, otoritas seperti pemimpin. Pemimpin merupakan sosok yang dapat memberikan perintah maupun arahan kepada anggotanya dengan verbal maupun dengan kehadirannya secara langsung yang juga diiringi dengan bimbingan langsung dan motivasi untuk menghasilkan kepentingan bersama (Wulandari et al., 2024, h.4). Dengan kata lain pemimpin adalah sosok yang akan melaksanakan kepemimpinan tersebut. Dalam melaksanakan tersebut tentunya saja perusahaan harus memiliki pemimpin yang baik dalam melanjutkan hal tersebut. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki visi yang jangka panjang dan memberikan motivasi kepada anggota, adanya perencanaan yang baik dan efisien, maupun mampu memperhatikan dan mengecek operasi dari anggotanya (Wulandari & Mulyanto, 2024, h.2). Tapi hal tersebut dapat dengan mudah disalahpahami. Hal ini karena menjadi seorang pemimpin harus mampu membedakan cara memimpin anggota, karena jika berlebihan maka pemimpin akan melakukan kepemimpinan yang salah. Maka dari itu, dibutuhkan untuk mengetahui perbedaan antara seorang bos dengan pemimpin.

Seorang bos merupakan seseorang yang memberikan perintah maupun tugas kepada anggotanya namun keputusannya menjadi yang utama (Chudasama, 2021, h.24). Sedangkan *leader*/pemimpin merupakan seseorang mampu menginspirasi orang lain, mampu mengambil posisi kunci, dan menjadi contoh (Chudasama, 2021, h.25). Melalui hal tersebut dapat diketahui bahwa menjadi pemimpin akan berbeda dengan menjadi bos. Seorang pemimpin akan lebih berfokus pada pengembangan bersama dan adanya keterbukaan terhadap masukan.

Perbedaan keduanya terdapat pada pemimpin yang memberikan solusi yang aplikatif, berfokus pada kesuksesan bersama, membangun kepercayaan diri, berfokus pada dampak yang dihasilkan daripada posisi, berfokus pada tujuan, senang atas kesuksesan orang lain, dan memberikan motivasi (Chudasama, 2021, h.25). Kemudian seorang pemimpin juga akan menjadi seorang pelatih, memiliki tanggung jawab, berfokus pada orangnya, dan mendapatkan kehormatan karena kualitas dan kemampuannya (Chudasama, 2021, h.26). Oleh sebab itu, dapat diketahui bahwa motivasi dan bimbingan akan diberikan oleh pemimpin sedangkan perintah akan diberikan oleh bos. Seorang pemimpin terdapat tiga fungsi utama yaitu (Gofur et al., 2023, h.7):

A. Motivator

Pemimpin yang baik adalah seseorang yang dapat memberikan motivasi kepada timnya. Motivasi setiap pribadinya merupakan cara untuk menciptakan kinerja tim yang baik dengan adanya lingkungan kerja yang positif berikut (Gofur et al., 2023, h.7). Dengan ini, seorang pemimpin harus mampu memberikan motivasi untuk anggotanya agar kinerja kerja menjadi baik dengan adanya motivasi, apresiasi, dan lingkungan kerja yang saling mendukung.

B. Fasilitator

Pemimpin juga harus menjadi fasilitator di dalam lingkungan kerja. Pemimpin harus menerapkan komunikasi dua arah, adanya umpan balik yang saling mendukung, dan harus menjadi fasilitator perkembangan (Gofur et al., 2023, h.7). Dengan kata lain, seorang pemimpin harus menjadi seseorang yang membangun fasilitas atau penengah untuk pengembangan dari dalam diri setiap anggota.

C. Pengelola Konflik

Di dalam suatu perusahaan, tentunya dapat konflik yang tidak dapat dihindari. Maka dari itu pemimpin harus dapat mengelola konflik dengan adil, membentuk lingkungan kerja yang nyaman, dan memandang suatu permasalahan sehingga tempat berkembang (Gofur et

al., 2023, h.7). Oleh sebab itu, pemimpin harus menjadi mediator dan harus melihatnya dari dua sudut pandang sehingga dapat bersikap adil.

Melalui hal tersebut, seorang pemimpin harus menjadi seorang yang dapat memberikan motivasi, memberikan ruang untuk berkembang, dan dapat membantu memecahkan masalah. Maka dalam menjadi pemimpin harus menjadi pemimpin yang efektif. Ciri-ciri seorang pemimpin yang efektif adalah memiliki visi mengenai tujuan perusahaan, mampu mengkomunikasikan dan memotivasi, menciptakan budaya kerja yang menghargai kegagalan sebagai suatu proses, mampu mendengarkan ide dan saran dari anggota tim, serta dapat memberikan sumber daya dan dukungan (Gofur et al., 2023, h.9). Pemimpin yang efektif juga memiliki berbagai klasifikasi perilaku kepemimpinan seperti berfokus pada tugas, berorientasi pada hubungan antara anggota, adanya keinginan untuk berkembang maupun menerima perubahan, serta adanya *participative leadership* yaitu adanya fasilitas untuk menyatakan pendapat dan kerja sama (Robbins, 2006; Hanggraeni, 2011 dalam Wulandari et al., 2024, h.108). Oleh karena itu, dibutuhkan pemimpin yang melakukan kepemimpinan yang baik, namun hal tersebut tidak terkecuali terhadap seseorang yang berposisi melainkan seluruh bagian dari perusahaan.

Dalam proses kepemimpinan yang baik juga dibutuhkan komunikasi yang baik. Komunikasi menjadi kunci dalam menciptakan pemimpin yang berhasil membawa tim. Komunikasi yang baik adalah saat adanya kemampuan untuk peka dan mendengarkan maupun kejelasan (Gofur et al., 2023, h.28). Dalam prosesnya, harus terjadi komunikasi yang terus berkembang sehingga menciptakan situasi yang nyaman. Kemudian, dalam kepemimpinan dibutuhkan perkembangan kemampuan berkomunikasi mulai dari menyatakan visi, memotivasi, menjalin hubungan yang baik, hingga sebagai pemecah masalah (Gofur et al., 2023, h.28). Melalui hal tersebut, diketahui komunikasi menjadi bagian penting dalam kepemimpinan yang akan menentukan dan faktor utama dalam melakukan kepemimpinan yang baik.

Untuk melakukan kepemimpinan yang baik harus dapat menyeimbangkannya. Hal ini karena pastinya dapat terjadi gesekan di dalam suatu perusahaan sehingga dibutuhkan penyeimbangan. Cara menyeimbangkan dapat dilakukan dengan menetapkan prioritas dalam kepemimpinan karena prioritas menunjukkan tujuan strategis dan melihatnya seberapa penting sehingga dapat mengelola waktu dan energi yang dikeluarkan secara efektif dan efisien untuk kinerja perusahaan (Gofur et al., 2023, h.101).

Dalam melakukan kepemimpinan yang baik dibutuhkan untuk memiliki *emotional quotient* atau yang disebut dengan kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional yaitu mampu memiliki kepercayaan diri dan penilaian terhadap diri, terbuka terhadap perubahan, mampu mendorong diri memiliki motivasi, membangun dan mempertahankan bakat, serta membangun bimbingan kepada tim (Wulandari et al., 2024, h.109). Maka dengan mampu mengatur emosi yang dimilikinya sendiri, seorang akan mampu mengendalikan anggota tim lainnya. Selanjutnya harus dibangun fondasi yaitu dengan menciptakan kepercayaan. Hal ini karena kepercayaan yang rusak dapat membawa dampak yang buruk pada kinerja. (Wulandari et al., 2024, h.106). Dengan kata lain, dengan adanya kepercayaan, dapat membuat suasana kerja menjadi lebih baik dan kerjasama tim menjadi lebih sesuai. Kepercayaan tersebut tidak dapat langsung terjadi dengan baik. Namun hal tersebut harus dibangun secara bertahap.

Setelah itu, seorang harus mampu memimpin diri sendiri. Kepemimpinan diri ini merupakan mengendalikan sikap mereka sendiri dan membuat seseorang menjadi orang yang bertanggung jawab (Wulandari et al., 2024, h.110). Hal ini karena dalam menciptakan suatu kerja sama tim dibutuhkan seseorang yang dapat memposisikan dirinya sendiri dan dapat memberikan dirinya suatu tanggung jawab. Maka hal tersebut diakhiri dengan memimpin tim. Hal-hal tersebut termasuk ke dalam mengelola batasan, membagi informasi dengan jelas dan baik, percaya kepada anggota, tidak bersifat otoriter, memahami dan mengetahui intervensi harus masuk, serta bertanggung jawab atas bimbingan (Wulandari et al., 2024, h.109). Melalui

keempat bagian tersebut semua harus dikerjakan hal ini karena dapat membangun *leadership* yang sesungguhnya. Prosesnya membentuk hal tersebut tentunya harus bertahap.

Kepemimpinan yang baik juga merupakan kepemimpinan yang memperhatikan moral dan etika yang baik atau disebut dengan *ethical leadership*. *Ethical leadership* berfungsi penawar maupun penyembuhan terhadap toksitivitas di dalam suatu *toxic leadership* (Zaghmout, 2024, h.260). Dengan kata lain, *toxic leadership* dapat dihilangkan atau minimalisir dengan memberikan pemahaman mengenai kepemimpinan yang etis. Maka, seseorang akan lebih mengutamakan etika maupun moral dalam berinteraksi maupun memberikan arahan maupun motivasi di dalam suatu perusahaan. Lalu *toxic leadership* juga dapat diminimalisir dengan cara mengetahui kepemimpinan yang baik dan menerapkannya untuk menghindari melakukan *toxic leadership* maupun menetralsir *toxic leadership*.

Landasan teori mengenai *toxic leadership* ini akan menjadi landasan dasar penulis dalam menciptakan konten yang akan dibawa. Kemudian landasan tersebut akan memperkaya penulis dengan pengetahuan dan membuka pandangan mengenai *toxic leadership*. Lalu digunakan untuk mengetahui cara melakukan kepemimpinan yang baik mulai dari membangun komunikasi yang baik, menciptakan kepercayaan, memimpin diri sendiri serta membangun tim untuk ke arah yang lebih baik. Oleh sebab itu, landasan teori tersebut akan membuat perancangan media yang diciptakan lebih sesuai dan cocok dengan target karyawan dewasa awal dan konten yang disajikan akan relevan dan dibutuhkan oleh target. Dengan landasan ini juga akan memberikan pemahaman kepada target mengenai kepemimpinan, *toxic leadership*, hingga cara melakukan kepemimpinan yang baik.

2.4 Penelitian yang Relevan

Penulis melakukan riset terhadap penelitian yang relevan yang telah dilakukan. Penelitian yang dipilih memiliki kesamaan dalam topik yang sama yaitu dalam bidang *toxic leadership*. Selain itu pemilihan penelitian juga berdasarkan penelitian yang dilakukan di Indonesia agar sesuai dengan hasil penelitian maupun

perancangan. Melalui penelitian tersebut, penulis menganalisis penelitian dan kebaruan dari perancangan yang penulis lakukan sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan

No.	Judul Penelitian	Penulis	Hasil Penelitian	Kebaruan
1	Why Gen Z Employees Intend To Leave: Toxic Leadership, Environment, and Self-Affirmation in Islamic Educational Institutions	Afiah Mukhtar, Asmawiyah, Abdul Salam Hamood Ghaleb Al Anesi, Masradin, dan Rif'ah Shafwah	1. Memiliki target Gen Z yang bekerja di dalam institusi pendidikan 2. Penelitian menyatakan bahwa para target memiliki keinginan untuk keluar jika mendapatkan perilaku toxic leadership 3. Penelitian ini juga mendapatkan bahwa lingkungan kerja yang suportif harus ditingkatkan wawasannya dengan lebih dalam. Hal tersebut dapat dilakukan dengan membuka komunikasi terbuka, apresiasi karyawan, serta mendorong berbagai program dengan tujuan menciptakan hubungan karyawan menjadi lebih baik dan sehat.	1. Penelitian dilakukan dengan Gen Z di Makassar yang bekerja dalam bidang insitusi pendidikan Islami. 2. Fokus dari pencarian data ini adalah pandangan Gen Z terhadap perilaku <i>toxic leadership</i> dan penelitian bersifat kuantitatif.
2	The Role of Toxic Leadership and Axiety On Lecturer Motivation Perfomance.	Christy Ruth Titari Nainggolan, Sitti Rojiyah Nur Insyirah Pubi, Laras Ayu Sekarrini	1. Memiliki target yaitu dosen dan tenaga pendidik di Gorontalo 2. Diketahui semakin tinggi tuntutan dari pemimpin, maka kinerja semakin rendah.	1. Penelitian ini berfokus pada perguruan tinggi yaitu dosen di Gorontalo dan bersifat kuantitatif

No.	Judul Penelitian	Penulis	Hasil Penelitian	Kebaruan
3	Pengaruh Toxic Leadership dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan JNE di Surabaya	Shafira Nurlaili, Rachmat Aditya, Nindya Kartika Kusmayati	1. Memiliki target karyawan JNE di Surabaya dan menghitung korelasi dari <i>toxic leadership</i> dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 2. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dilihat <i>toxic leadership</i> dan lingkungan kerja membawa pengaruh kepada kinerja karyawan. 3. Penelitian menyatakan <i>toxic leadership</i> yang meningkat, maka kinerja karyawan akan menurun. Sedangkan lingkungan kerja yang baik maka kinerja kerja semakin baik.	1. Penelitian ini dilakukan spesifik di Surabaya dengan karyawan JNE 2. Hasil dari penelitian berupa data kuantitatif dan terbatas di wilayah Surabaya dan terdapat variabel lain yaitu lingkungan kerja.

Melalui penelitian di atas dapat diketahui bahwa penelitian yang dilakukan mayoritas merupakan penelitian kuantitatif dengan target yang berbeda. Kemudian setiap penelitian tersebut memiliki variabel pembanding lainnya seperti lingkungan kerja, motivasi, hingga dengan *turnover* karyawan. Sedangkan penelitian yang akan dibawa oleh penulis merupakan penelitian *toxic leadership* secara keseluruhan dan menguji pemahaman dari karyawan. Lalu pada penelitian di atas, memiliki target yang berbeda-beda dan mencari sudut pandang pekerjaan yang berbeda-beda. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis memiliki

target gen z dengan usia yang sudah bekerja dan berdomisili di Jabodetabek. Hal ini juga dilatar belakangi melalui peningkatan *turnover intention* dari Gen Z.

Kemudian dalam penelitian sebelumnya dilakukan penelitian kuantitatif, sedangkan penelitian yang penulis lakukan bersifat kualitatif dan titik fokus dari perancangan adalah karyawan. Lalu perancangan ini menghasilkan media sedangkan keseluruhan penelitian menghasilkan riset atau data. Oleh sebab itu, media yang dihasilkan dapat lebih dekat dengan masyarakat dan karyawan.

