

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perilaku komunikasi karyawan merupakan elemen kunci dalam membangun dan memelihara hubungan kerja yang efektif serta menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan harmonis. Komunikasi yang baik di tempat kerja tidak hanya melibatkan penyampaian informasi dengan jelas dan akurat, tetapi juga kemampuan mendengarkan, berpikir dari sudut pandang orang lain, dan berinteraksi secara aktif dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan.

Selain itu, perilaku komunikasi karyawan juga dipengaruhi oleh faktor individu seperti kepribadian, keterampilan komunikasi, dan latar belakang budaya. Misalnya, karyawan dengan keterampilan komunikasi yang baik cenderung lebih mampu menyampaikan ide-ide mereka dengan jelas dan mempengaruhi rekan kerja mereka secara positif. Di sisi lain, karyawan yang kurang percaya diri atau memiliki keterbatasan dalam keterampilan komunikasi mungkin menghadapi kesulitan dalam menyampaikan pesan mereka secara efektif, yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kolaborasi di tempat kerja.

Pengertian Perilaku Komunikasi mengutip dari Kuswarno, dalam bukunya yang berjudul, “Metode Penelitian Komunikasi Fenomenologi” adalah:

“Perilaku komunikasi yaitu penggunaan sebuah lambang-lambang komunikasi. Lambang-lambang dalam perilaku komunikasi terdiri dari lambang verbal dan nonverbal. Perilaku pada hakekatnya merupakan tanggapan atau balasan (*respons*) terhadap rangsangan (*stimulus*), karena itu rangsangan mempengaruhi tingkah laku” (Kuswarno, 2013: 103).

Dari penjelasan diatas, bisa diketahui bahwa perilaku komunikasi melibatkan penggunaan simbol-simbol komunikasi, baik verbal maupun nonverbal, sebagai respons terhadap rangsangan atau rangsangan yang diterima. Dengan kata lain, komunikasi melibatkan pertukaran pesan antara individu atau entitas, di mana simbol-simbol komunikasi digunakan untuk menyampaikan pesan, dan perilaku merespons pesan-pesan tersebut.

Pada penelitian ini, perilaku komunikasi karyawan dengan minoritas gender merupakan masalah yang menarik untuk diteliti. Dalam dunia kerja yang semakin kompleks dan beragam, isu-isu terkait gender dan komunikasi menjadi semakin relevan. Gender minoritas dalam konteks ini mencakup perempuan di sektor pekerjaan yang didominasi laki-laki ataupun laki-laki di sektor pekerjaan yang didominasi perempuan. Mengutip artikel Fortiers yang berjudul “*Gender inequalities in the workplace: the effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers’ sexism*” dapat diketahui bahwa gender minoritas dalam lingkungan kerja adalah individu yang berasal dari gender yang lebih sedikit jumlahnya dibandingkan dengan gender dominan (Stamarski & Hing, 2015).

Peran dan posisi karyawan gender minoritas dalam suatu organisasi membawa tantangan tersendiri yang mempengaruhi interaksi dan komunikasi mereka di lingkungan kerja, karena dari peran dan posisi karyawan tersebutlah kita bisa menilai bagaimana perusahaan tersebut paham terkait isu-isu kesetaraan gender. Ann Oakley sebagaimana dikutip oleh Nisaromah & Dermawan dalam Jurnal “Analisis Kesenjangan Gender dalam Bidang Pekerjaan pada Era Kontemporer” menyatakan bahwa gender dan jenis kelamin seringkali oleh

masyarakat dipahami sebagai istilah yang sama, padahal pada dasarnya gender berbeda dengan seks. Gender merupakan istilah yang digunakan untuk menunjukkan perbedaan bentuk dan fungsi biologis antara laki-laki dan perempuan (Nisarohmah & Darmawan, 2022: 116). Perilaku komunikasi karyawan gender minoritas merupakan topik yang menarik untuk diteliti karena komunikasi merupakan elemen fundamental yang mempengaruhi produktivitas, kolaborasi, dan iklim kerja dalam sebuah organisasi. Dalam situasi di mana karyawan gender minoritas merasa didengar, dihargai, dan didukung, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan lebih berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Sebaliknya, apabila mereka menghadapi hambatan komunikasi, diskriminasi, atau marginalisasi, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja mereka dan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Pada penelitian ini, adanya gender minoritas masih senantiasa terjadi di suatu perusahaan. Berikut data yang peneliti dapatkan mengenai jumlah karyawan pada beberapa perusahaan yang memperlihatkan adanya gender minoritas:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT M

No	Keterangan	Jumlah
1	Pekerja Laki-Laki	16
2	Pekerja Perempuan	1
	JUMLAH TOTAL	17

Sumber: *Arsip Perusahaan, 2024.*

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan Salah Satu Divisi di Lembaga X

No	Keterangan	Jumlah
1	Pekerja Laki-Laki	1
2	Pekerja Perempuan	9
	JUMLAH TOTAL	10

Sumber: *Arsip Perusahaan, 2024.*

Tabel 1.3
Jumlah Karyawan Salah Satu Divisi di PT N

No	Keterangan	Jumlah
1	Pekerja Laki-Laki	17
2	Pekerja Perempuan	6
	JUMLAH TOTAL	23

Sumber: *Arsip Perusahaan, 2024.*

Berdasarkan data diatas, bisa diketahui karena rasio gender diantara karyawan tidak seimbang maka bisa disebut dengan gender minoritas. Hal ini diukur juga berdasarkan rujukan dari World Economic Forum (World Economic Forum, 2023) dalam hasil laporan “*Global Gender Gap Report 2023*” diketahui bahwa proporsi perempuan di bawah 40% di sektor tertentu menunjukkan adanya ketidakseimbangan gender (World Economic Forum, 2023).

Berdasarkan data diatas, bisa diketahui apabila rasio gender di sebuah karyawan jika salah satunya berada kurang dari 30-40% maka itu bisa dianggap adanya ketidakseimbangan gender. Di PT M memperlihatkan adanya perbandingan rasio gender sebanyak 94.12% untuk karyawan laki-laki dan 5.88% untuk karyawan perempuan. Di Lembaga X persentase rasio gender sebanyak 10% untuk karyawan laki-laki dan 90% untuk karyawan perempuan, dan terakhir di PT N persentase rasio gender sebanyak 73.91% untuk karyawan laki-laki dan 26.09% untuk karyawan perempuan. Berdasarkan data diatas juga bisa diketahui bahwa salah satu persentase rasio gender tidak melebihi 30% artinya bisa dikatakan bahwa terjadi gender minoritas di perusahaan tersebut. Rasio gender karyawan sendiri merujuk pada proporsi jumlah karyawan laki-laki dan perempuan dalam suatu organisasi.

Di beberapa negara ASEAN, termasuk Indonesia mengutip hasil penelitian Santika dalam artikel katadata.id, menunjukkan bahwa partisipasi angkatan kerja

perempuan masih lebih rendah dibandingkan laki-laki di banyak negara ASEAN, termasuk Indonesia, yang mengindikasikan perlunya dukungan lebih besar untuk gender minoritas dalam dunia kerja (Santika, 2023).

Sejalan dengan pernyataan diatas, perbandingan rasio gender karyawan perusahaan juga bisa dilihat berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik yang diambil dari survei angkatan kerja nasional (Sakernas), berikut peneliti lampirkan tingkat partisipasi kerja menurut jenis kelamin periode 2023:

Gambar 1.1
Tingkat Partisipasi Kerja Menurut Jenis Kelamin Tahun 2023

No	Jenis Kelamin	Persentase
1	Laki - Laki	84.16%
2	Perempuan	54.52%

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2024.

Berdasarkan data diatas, bisa diketahui bahwa perbandingan rasio gender karyawan sampai tahun 2023 masih belum seimbang, dimana dari data tersebut juga tidak menutup kemungkinan di beberapa perusahaan masih terdapat karyawan gender minoritas yang harus bekerja di lingkungan gender karyawan mayoritas.

Dalam konteks penelitian ini, memahami perilaku komunikasi karyawan, terutama yang berkaitan dengan gender minoritas, memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana karyawan tersebut bisa berinteraksi di lingkungan dengan gender mayoritas di tengah-tengah tantangan komunikasi akibat adanya

perbedaan gender. Berdasarkan hasil wawancara prapenelitian yang peneliti lakukan, salah satu informan menyatakan bahwa:

“Sebenarnya kerja di lingkungan mayoritas gender tertentu itu ada tantangannya tersendiri sih, malah kadang mungkin saking jadi kebiasaannya kalo dari cara komunikasi mereka itu nganggep aku kaya ya sama saja begitu” (Ucap VS pada wawancara prapenelitian pada hari Rabu, 12 Juni 2024).

Selain itu, NJ selaku informan kunci dalam wawancara prapenelitian yang dilakukan pada hari Rabu, 15 Juni 2024 juga mengungkapkan bahwa dia sampai sekarang masih konsisten dan tetap berusaha mempertahankan sisi feminimnya ditengah lingkungan kerja yang didominasi oleh laki-laki.

Berdasarkan pemaparan diatas, kita bisa mengetahui bahwa perilaku komunikasi karyawan gender minoritas juga terkadang dipengaruhi oleh lingkungan kerja itu sendiri sehingga akan menciptakan tantangan tersendiri bagi karyawan dengan minoritas gender dalam lingkungan perusahaan yang semakin beragam, isu terkait keberadaan dan interaksi karyawan dengan identitas gender minoritas menjadi semakin relevan.

Identitas gender sendiri merupakan isu penting yang harus kita perhatikan terutama di lingkungan kerja. Mengutip pernyataan dari Robinson dalam artikel Outset UK yang berjudul “*Identity Gender In Workplace*” bahwa perusahaan yang meluangkan waktu atau mulai memperhatikan isu identitas gender akan menciptakan tempat kerja yang ramah dan inklusif bagi semua orang (Robinson, 2023). Bisa diketahui pemberi kerja apakah akan menunjukkan bahwa mereka menghargai keberagaman dan memperlakukan seluruh karyawan dengan adil dan hormat atau tidak melalui kepedulian pada isu identitas gender. Mengutip artikel

Fertifa yang berjudul “*Five ways your company can promote gender equality in the workplace*” dijelaskan bahwa salah satu cara untuk mencapai kesetaraan gender adalah dengan mengakui dan menghormati identitas gender setiap individu, menciptakan tempat kerja yang inklusif berarti mengakui dan mengakomodasi keberagaman identitas semua karyawan, memastikan bahwa setiap orang merasa aman, dihargai, dan didukung (Festifa, 2024).

Mencapai kesetaraan gender di tempat kerja memerlukan lebih dari sekadar perlakuan yang sama bagi semua karyawan, ini juga mencakup pengakuan dan penghormatan terhadap identitas gender setiap individu. Dalam konteks perilaku komunikasi, hal ini menjadi semakin penting karena komunikasi adalah sarana utama bagi karyawan untuk mengekspresikan identitas mereka, membangun hubungan profesional, dan berkontribusi dalam organisasi.

Ketika tempat kerja diatur sedemikian rupa sehingga mengakui dan mengakomodasi keberagaman identitas gender, karyawan merasa lebih aman, dihargai, dan didukung. Sebaliknya, jika identitas gender tidak dihormati misalnya, melalui kegagalan untuk memenuhi hak-hak dasar seperti cuti melahirkan, cuti menstruasi, atau akses ke fasilitas umum yang layak, maka komunikasi di tempat kerja juga terpengaruh. Karyawan gender minoritas mungkin merasa tertekan untuk menyesuaikan gaya komunikasi mereka agar sesuai dengan norma dominan, yang sering kali tidak sesuai dengan identitas asli mereka.

Perilaku komunikasi karyawan gender minoritas dalam mempertahankan identitas gendernya merupakan topik penting yang perlu dilihat dari berbagai aspek, termasuk komunikasi verbal dan nonverbal. Perilaku komunikasi karyawan ini bisa

kita lihat melalui komunikasi verbal dan nonverbal. Pengertian komunikasi verbal dan nonverbal, menurut Tine Wulandari adalah:

“Komunikasi verbal (berupa kata- kata yang digunakan), Komunikasi Nonverbal dalam bentuk postur tubuh, ekspresi wajah, dan sebagainya” (Wulandari, 2013: 69).

Berdasarkan pengertian diatas bisa diketahui bahwa perilaku komunikasi verbal, yang melibatkan penggunaan kata-kata untuk menyampaikan pesan, dan komunikasi nonverbal, yang mencakup ekspresi wajah, bahasa tubuh, intonasi suara, serta isyarat visual lainnya yang dilakukan oleh karyawan gender minoritas memainkan peran krusial dalam interaksi di tempat kerja.

Selain itu, perbedaan latar belakang gender bisa mempengaruhi cara individu menafsirkan pesan dan memberikan umpan balik. Mengutip dari Sangra Juliano dalam jurnal terkait “Perbandingan Gaya Komunikasi Feminim dan Maskulin” dijelaskan bahwa perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan menghasilkan variasi signifikan dalam perilaku komunikasi mereka. Otak laki-laki lebih banyak menggunakan materi abu-abu yang terkait dengan pemecahan masalah dan pemikiran ruang, sedangkan otak perempuan lebih banyak menggunakan materi putih yang penting untuk bahasa dan pemikiran emosional. Ini membuat perempuan lebih mahir dalam komunikasi dan multitasking. Perempuan cenderung menggunakan bahasa untuk membangun hubungan emosional, sementara laki-laki lebih fokus pada bertukar informasi dan memecahkan masalah (Prakasa, 2015: 23–24).

Berdasarkan pemaparan diatas, diketahui bahwa dengan memahami perbedaan komunikasi antara laki-laki dan perempuan sangat penting. Karyawan

gender minoritas, seperti perempuan di industri yang didominasi laki-laki atau laki-laki di industri yang didominasi perempuan, mungkin menghadapi tantangan tambahan dalam menyesuaikan perilaku komunikasi mereka agar sesuai dengan kebiasaan gender mayoritas.

Penelitian ini membantu memahami tantangan unik yang dihadapi oleh karyawan gender minoritas dalam mempertahankan identitas mereka di tempat kerja. dalam lingkungan yang didominasi oleh gender mayoritas, karyawan sering kali merasa tekanan untuk menyesuaikan diri dengan norma-norma yang berlaku. Memahami tantangan ini memungkinkan perusahaan untuk menciptakan strategi yang lebih efektif dalam mendukung semua karyawan, tanpa merasa bahwa karyawan gender minoritas tersebut termarginalkan.

Dari latar belakang masalah diatas, maka peneliti membuat suatu judul dalam penelitian ini, yaitu “**Perilaku Komunikasi Karyawan Gender Minoritas dalam Mempertahankan Identitas Gender**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti membagi permasalahan menjadi dua rumusan masalah, yaitu rumusan masalah makro (umum) dan rumusan masalah mikro (khusus).

1.2.1 Rumusan Masalah Makro

Rumusan masalah makro pada penelitian ini adalah: **“Bagaimana perilaku komunikasi karyawan gender minoritas dalam mempertahankan identitas gender?”**

1.2.2 Rumusan Masalah Mikro

Adapun rumusan masalah mikro pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana **komunikasi verbal** yang digunakan karyawan gender minoritas dalam mempertahankan identitas gender?
2. Bagaimana **komunikasi nonverbal** yang digunakan karyawan gender minoritas dalam mempertahankan identitas gender?
3. Bagaimana **hambatan komunikasi** yang dihadapi karyawan gender minoritas dalam mempertahankan identitas gender?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang perilaku komunikasi karyawan gender minoritas dalam mempertahankan identitas gender.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Untuk membuat penelitian ini lebih terarah, maka perlu dilakukan rumusan tujuan agar hasil yang dicapai dalam penelitian ini lebih optimal. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui komunikasi verbal yang digunakan karyawan gender minoritas dalam mempertahankan identitas gender.
2. Untuk mengetahui komunikasi nonverbal yang digunakan karyawan gender minoritas dalam mempertahankan identitas gender.
3. Untuk mengetahui hambatan komunikasi yang dihadapi karyawan gender minoritas dalam mempertahankan identitas gender

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis penelitian ini adalah diharapkan penelitian ini dapat mengembangkan ilmu komunikasi secara umum, serta komunikasi organisasi dan komunikasi gender secara khusus.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun dengan dibuatnya penelitian ini tidak hanya memiliki kegunaan teoritis, tetapi juga kegunaan praktis yang diharapkan dapat menjadi solusi dan juga rujukan untuk permasalahan yang dijadikan objek penelitian, yaitu:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna bagi peneliti sebagai sarana penambah pengalaman, pengetahuan dan wawasan baru. Peneliti dapat menggali lebih dalam

tentang perilaku komunikasi untuk memahami bagaimana perilaku komunikasi karyawan gender minoritas dalam mempertahankan identitas gender mereka. Dengan mengeksplorasi aspek komunikasi verbal, komunikasi nonverbal serta hambatan komunikasi dalam konteks seperti ini, peneliti dapat mengidentifikasi tantangan, dan peluang yang mungkin muncul. Temuan ini dapat menjadi dasar untuk mengembangkan teori baru atau memperluas pemahaman tentang komunikasi organisasi dan komunikasi gender dalam situasi yang beragam.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi mahasiswa, khususnya di bidang ilmu komunikasi, secara spesifik mengenai perilaku komunikasi karyawan gender minoritas dalam mempertahankan identitas gender sebagai literatur dan bahan rujukan untuk peneliti di masa yang akan datang terutama dengan bidang kajian yang sama. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan ajar dalam program-program pendidikan yang berkaitan dengan komunikasi organisasi dan gender.

3. Bagi Perusahaan PT M, Lembaga X, dan PT N

Penelitian mengenai perilaku komunikasi karyawan gender minoritas dalam mempertahankan identitas gender akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan mendukung. Penelitian ini dapat membantu perusahaan meningkatkan produktivitas, mendukung kemajuan karir karyawan, dan memberikan reputasi terkait kesetaraan gender di

perusahaan. Hal ini juga dapat meningkatkan kepuasan karyawan secara keseluruhan.

4. Bagi Masyarakat

Penelitian ini dilakukan agar masyarakat dapat memperoleh wawasan dan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang isu-isu terkait permasalahan gender di lingkungan kerja. Dengan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana pemimpin menghadapi masalah ini, masyarakat dapat lebih sadar akan pentingnya kesetaraan gender dan mendorong perubahan yang lebih positif di tempat kerja. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi panduan bagi perusahaan lain dalam mengembangkan praktik-praktik yang mendukung kesetaraan gender di tempat kerja, yang pada hakekatnya dapat memberikan manfaat bagi masyarakat secara luas.