

BAB III

TEMUAN PENELITIAN MEMAHAMI ESENSI STEREOTIPISASI WANITA DI DUNIA PUBLIC RELATIONS

Peneliti telah melakukan wawancara mendalam dengan dua informan perempuan yang bekerja di dunia PR khususnya *Public Relations* Hotel di Kota Semarang. Untuk memahami tentang bagaimana fenomena stereotipisasi ini berkembang di kalangan pekerja wanita, selama beberapa waktu terakhir peneliti melakukan observasi dan juga wawancara mendalam.

Hasil penelitian akan menggunakan pendekatan fenomenologi Moustakas, untuk dapat memahami bagaimana fenomena ini terjadi. Peneliti akan membuat daftar kelompok data dan memberi tema pada setiap kelompok data tersebut yang sekiranya akan menggambarkan tema-tema inti dari penelitian ini. Hasil temuan penelitian akan peneliti deskripsikan dari identitas narasumber hingga bagaimana fenomena ini berkembang di dalam perjalanan karir para informan. Peneliti akan menggunakan deskripsi tekstural yaitu gambaran yang didapatkan dari hasil wawancara yang didapatkan langsung dari informan melalui pengalamannya. Hal ini disusun berdasarkan pernyataan-pernyataan verbal dari informan yang berguna bagi penelitian. Sementara itu deskripsi struktural akan peneliti gabungkan antara deskripsi tekstural dengan imajinasi dan hal-hal unik dari teks hasil wawancara dengan informan.

3.1.Deskripsi Identitas Informan

Keterangan	Nama	Umur	Masa Kerja
Informan 1	Nashwa	22 Tahun	1 Tahun
	Fattanza		
Informan 2	Lala Nikmah	35 Tahun	3 Tahun

Tabel 3. 1 Identitas Informan

3.2.Deskripsi Tekstural Individu

3.2.1. Informan 1

Informan 1 memiliki nama lengkap Nashwa Fattanza yang berumur 22 tahun. Nashwa merupakan seorang karyawan PR Perempuan yang bekerja di Metro Hotel dan telah bekerja selama 1 tahun.

1. Aktivitas Individu

Sebagai seorang PR, narasumber banyak dilibatkan dalam setiap agenda perusahaan. Menurutnya, perusahaan tempatnya bekerja cenderung memahami pentingnya keterlibatan seorang PR berdasarkan tugasnya untuk dapat terlibat dalam setiap agenda perusahaan. Perusahaan tempat narasumber bekerja, dirasakan amat menghargai posisi seorang PR dan juga menyadari bahwa keahlian dan pengetahuan seorang PR berguna untuk keberlangsungan perusahaan itu sendiri.

1.1.Keterlibatan individu

Sebagai seorang PR, Nashwa Fattanza telah memiliki pengalaman kerja selama 1 tahun. Berdasarkan hasil wawancara, individu

merasakan bahwa dirinya selalu dilibatkan dalam setiap aktivitas organisasi. Menurutnya partisipasi dan keterlibatan seorang PR amat dibutuhkan untuk mempertahankan organisasi dalam jangka waktu yang panjang. Sebagai seorang PR, Nashwa banyak melakukan aktivitas peliputan hotel, perencanaan promosi hotel dan kerja sama antara mitra bisnis dari hotel itu sendiri, menurutnya hal-hal ini amat krusial untuk keberlangsungan hotel. Maka dari itu, keterlibatan dirinya sebagai seorang PR di organisasi akan sangat signifikan memengaruhi kondisi perusahaan.

“Partisipasi dan keterlibatan seorang PR perempuan di tempatku bekerja terlihat dalam pengambilan keputusan Perusahaan, Dimanadi tiap Perusahaan itu bervariasi, tergantung pada budaya perusahaan, struktur organisasi, dan kaya level senioritas dari pengalaman individu tersebut kan. Nah, karena di kantorku PR masuk ke dalam department sales dan marketing yang terdiri dari beberapa orang, aku bertanggung jawab langsung ke Director sales of marketingnya. Biasanya aku disuruh bikin action plan juga sih dan turun ke lapangan. Nanti dia yang acc hal yang aku buat, apakah boleh dilaksanain atau engga. Namun, secara umum, banyak perusahaan yang semakin menyadari pentingnya inklusi juga keberagaman dalam proses pengambilan keputusan. Seorang PR perempuan yang punya pengalaman, pengetahuan, dan wawasan yang luas dalam bidangnya kan bisa jadi aset berharga dalam pengambilan keputusan perusahaan. Karena PR memiliki peran yang penting dalam mempengaruhi citra dan reputasi perusahaan kan, keterlibatan mereka dalam pengambilan keputusan terkait komunikasi, branding, dan strategi bisnis secara keseluruhan juga bisa sangat signifikan”

1.2.Peningkatan karir individu

Berdasarkan hasil wawancara, Nashwa mengatakan bahwa dirinya bukan menjabat sebagai PR pada awalnya, melainkan hanya sebagai sales eksekutif. Namun, berdasarkan kinerjanya yang meningkat dari tahun ke tahun membuatnya dipromosikan menjadi seorang PR. Metro Hotel memiliki KPI tersendiri untuk menilai seluruh karyawan perusahaannya secara objektif.

“Semua pekerja PR, baik itu laki-laki maupun Perempuan semuanya selalu mendapatkan kesempatan yang sama untuk menempati posisi manajerial. Tergantung kinerja mereka, biasanya disini akan dilihat dari masa percobaan dan melalui key performance indicator”

1.3.Interaksi antar individu

Berdasarkan hasil wawancara, untuk interaksi internal organisasi, narasumber merasakan adanya jarak atau senioritas di dalam organisasi. Menurutnya, lingkungan kerja yang terjadi di metro hotel adalah lingkungan kerja yang professional. Dari segi umur, narasumber memang bisa dibilang adalah yang paling muda di antara rekan-rekan kerjanya, Nashwa juga masih menempuh pendidikan untuk gelar sarjananya. Maka untuk interaksi internal perusahaan, narasumber sering merasa “tidak enak” dan canggung dengan rekan kerjanya. Untuk hubungan dengan eksternal perusahaan, berdasarkan hasil wawancara informan sebagai seorang

PR tentunya memiliki beban tanggung jawab untuk dapat menjaga dan membangun relasi dengan mitra hotel. Namun, menurut informan untuk stakeholder hotel seperti para klien dan terutama teman-teman media ia memiliki hubungan interaksi yang kurang baik. Hal ini terlihat dari bagaimana ia memiliki pengalaman dipandang sebelah mata karena pekerjaannya yang berlokasi di hotel dan juga pengalaman seksual dengan mitra media hotel.

“Kalo sebagai seorang PR hotel, saya merasa seharusnya PR dipandang sebagai orang yang punya tanggung jawab besar dalam menjaga citra dan reputasi hotel. Mungkin, Masyarakat seperti mbak yang mahasiswa kan melihat kami sebagai wakil dari hotel itu sendiri kan, yang tentunya mengharapkan PR untuk dapat menjadi komunikator yang efektif, menjaga hubungan baik dengan media, menjelaskan informasi tentang layanan dan fasilitas hotel, serta menangani pertanyaan atau masalah dengan cepat dan profesional. Cuman, kan tidak semua Masyarakat Indonesia tahu ya, kadang mereka juga melihat cewek yang kerja di hotel dengan asumsinya yang buruk. Belum lagi perlakuan temen-temen media tuh, menurut pengalamanku karena cowok semua kali ya jadinya genit-genit.”

2. Interpretasi

Narasumber memiliki cara pandang yang unik tentang pekerjaan PR, narasumber menyadari bahwa pekerjaan PR selalu dihubungkan dengan kaum perempuan. Padahal, dirinya sebagai seorang mahasiswa tahu bahwa pekerjaan PR tidak melihat gender sebagai tolak ukur penerimaannya, melainkan berdasarkan keahliannya, tetapi pemahaman

ini di tepis oleh pengalamannya di dunia pekerjaan yang dimana pekerjaan PR selalu melibatkan perempuan sebagai peran utamanya. Hal ini ia rasakan selama menjabat sebagai seorang PR selama satu tahun di perusahaan yang sama.

2.1. Situasi Perusahaan

Pada Metro Hotel, berdasarkan wawancara dengan informan ia mengatakan bahwa untuk posisi PR di Metro Hotel memang selalu diisi oleh karyawan perempuan sedari dulu, ini adalah faktor yang menimbulkan bias atau adanya prasangka terhadap karyawan wanita, dimana masyarakat akan berasumsi bahwa PR memang cocok diisi oleh perempuan, begitupun juga dengan narasumber.

“Aku sering denger sih, katanya cewek itu lebih lembut kan, jadi kaya dianggap lebih pantes gitu jadi PR apalagi frontliner di hotel gini kan. Disini tuh emang yang kaya aku juga gaboleh pake hijab sih, yang pake hijab itu cuman boleh di back office, gatau kenapa kaya gitu.”

Selain itu informan menjelaskan bahwa di perusahaan tempatnya bekerja, memang ada sedikit perbedaan perlakuan dalam hal pembagian tugas, dimana dirinya kebanyakan ditempatkan di pekerjaan-pekerjaan teknis dibandingkan pekerjaan-pekerjaan strategis. Namun, informan juga menceritakan bahwa untuk jabatannya sekarang, pernah dipimpin

oleh seorang perempuan dengan kinerja yang bagus dan professional. Hal ini membuktikan bahwa situasi perusahaan membuat individu memiliki cara pandang yang mengatakan bahwa PR memang cocok diisi oleh perempuan.

2.2.Karakter individu

Sebagai seorang karyawan dengan pengalaman kerja satu tahun, walaupun umur yang masih muda namun dengan pengalaman kerjanya informan masih merasakan adanya perbedaan berdasarkan gender dalam menempatkan karyawan perusahaan. Contohnya yang dia lihat secara general pekerjaan teknologi atau teknis sering diisi oleh laki-laki atau laki-laki dianggap lebih kompeten. Lalu untuk karyawan perempuan lebih cocok di bidang atau hal-hal yang berfokus pada interaksi sosial, contohnya kaya PR atau frontliner hotel ini yang memang selalu diisi oleh perempuan.

Menurut informan juga, dia percaya bahwa memang perempuan lebih memiliki keunggulan tertentu di bidang public relations (PR) ini. Meskipun dia tidak beranggapan bahwa laki-laki tidak bisa berada di bidang ini, tetapi tetap perempuan dianggap lebih mampu untuk masuk ke semua lini atau target konsumen dan dikenal sebagai sosok yang lemah lembut dan terampil dalam mengelola hubungan.

“Sebagai seorang PR yang telah satu tahun bekerja disini saya merasa terkadang ada asumsi atau harapan tertentu yang diberikan kepada seseorang berdasarkan gender mereka. Misalnya, dalam pekerjaan yang lebih teknis, seperti teknologi atau sains, seringkali ada asumsi bahwa laki-laki lebih kompeten atau lebih cocok untuk peran tersebut, sementara dalam peran yang berfokus pada interaksi social atau dukungan, Perempuan sering dianggap lebih terampil atau lebih cocok. Kaya PR ini yang di kantorku juga seringnya diisi oleh Perempuan.”

3. Level pekerjaan individu

Sebagai seseorang yang telah menjabat selama satu tahun di perusahaan, narasumber telah mengalami satu kali kenaikan jabatan, dari sales eksekutif menjadi seorang PR hotel. Menurutnya, perusahaan akan selalu melihat berdasarkan skill masing-masing karyawan untuk dapat mengalami peningkatan karir, namun individu cenderung sering merasakan kecanggungan dan rasa tidak enak jika berhubungan dengan tugas-tugas di dalam perusahaan, karena dirinya merasa paling muda di antara rekan-rekan kerjanya yang lain.

3.1.Senioritas di dalam organisasi

Berdasarkan wawancara dengan informan, informan merupakan seseorang dengan umur yang paling muda di antara teman-teman atau rekan kerjanya. Informan seringkali merasa canggung untuk beberapa masalah pekerjaan karena perbedaan atau gap umur yang cukup jauh. Berdasarkan hasil wawancara, tidak ada senioritas berlebihan di lingkungan kerja, namun

lingkungan kerja atau iklim kerja yang terbangun adalah iklim kerja yang professional. Contoh senioritas ini terlihat dari bagaimana individu menceritakan bahwa dirinya sering dikomentari untuk masalah penampilan terutama dalam hal berpakaian, selain itu terlihat dari beban pekerjaan dimana individu merasa bahwa dirinya seringkali ditempatkan di pekerjaan-pekerjaan lapangan dibandingkan pekerjaan strategis.

“aku harus pakai rok diatas lutut atau selutut ketika bekerja. Kecuali di hari sabtu karena biasanya kita ada olahraga bersama.”

“sebagai seorang PR kita diharapkan mampu menjaga hubungan baik dengan media, menjadi komunikator yang efektif, bisa menjelaskan informasi tentang fasilitas dan layanan hotel dan menangani pertanyaan dengan cepat dan professional”

3.2.Kesempatan kerja individu untuk menempati posisi manajerial

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, semua karyawan, baik laki-laki dan perempuan selalu mendapatkan kesempatan kerja yang sama terutama untuk menempati posisi manajerial. Perusahaan menilai mereka secara objektif berdasarkan KPI dan kinerja masing-masing karyawan di perusahaan tersebut.

“Semua pekerja PR, baik itu laki-laki maupun Perempuan semuanya selalu mendapatkan kesempatan yang sama untuk menempati posisi manajerial. Tergantung kinerja mereka, biasanya disini akan dilihat dari masa percobaan dan melalui key performance indicator”

4. Hak otonomi individu

Karyawan pada setiap perusahaan tentunya memiliki hak yang sama tanpa adanya pembeda, pada perusahaan tempatnya bekerja, perbedaan pembagian kerja justru dirasakan olehnya. Hal ini terlihat dari bagaimana dirinya selalu ditempatkan di pekerjaan teknis dengan aturan khusus untuk karyawan PR Perempuan.

4.1. Pembagian kerja

Menurut informan perbedaan perlakuan ada sedikit terjadi pada pembagian kerja antar karyawan, dimana dirinya seringkali merasakan ditempatkan di pekerjaan-pekerjaan teknis dibandingkan dengan pekerjaan strategis.

“perbedaan dalam pembagian tugas kerja antara PR Perempuan dan laki-laki tidak seharusnya ada juga sih ya dalam konteks kesetaraan gender dan kesempatan yang adil di tempat kerja pun memang seharusnya ada. Namun terkadang, stereotip gender dan prasangka mungkin memengaruhi cara seorang atasan dalam membagi tugas dan tanggung jawab di antara karyawan PR Perempuan dan laki-laki”

Informan berkata bahwa dirinya ditugaskan dengan kriteria komunikasi yang efektif untuk dapat mengelola hubungan yang

baik terutama dengan teman-teman media agar mendapat liputan positif tentang hotelnya. Harus memiliki pengetahuan tentang social media dan pemasaran yang baik. Namun ketika ditugaskan dirinya lebih sering mendapat pekerjaan yang terjun ke lapangan, seperti menjawab pertanyaan-pertanyaan klien, bertemu dengan teman-teman media dan mengatur pertemuan dengan para mitra bisnis hotel.

4.2. Aturan Perusahaan

Aturan dalam perusahaan memiliki perbedaan yang signifikan, dimana untuk karyawan PR perempuan diharuskan menggunakan rok selutut atau diatas lutut setiap harinya, sedangkan untuk PR laki-laki tidak ada ketentuan khusus terutama dalam berpakaian.

“Di tempatku. Perempuan memang dituntut untuk berpakaian lebih ketat dibanding pria, contohnya ya aku harus pakai rok diatas lutut atau selutut ketika bekerja. Kecuali, di hari sabtu karena biasanya kita ada olahraga bersama”.

5. Cara pandang

5.1. Jabatan individu

Berdasarkan hasil wawancara, individu memiliki jangka waktu bekerja yang terbilang sudah cukup lama yaitu 1 tahun masa kerja, individu juga pada awalnya tidak ditempatkan pada posisi PR melainkan sales eksekutif. Sebagai seorang karyawan yang paling muda dan masih menempuh pendidikan individu bisa dikatakan

sebagai karyawan junior di bidang PR, sehingga individu masih merasakan kecanggungan dan kurang mendapatkan informasi terkait pekerjaan PR yang sebenarnya. Beban kerja yang diberikan untuknya, masih sebatas pekerjaan-pekerjaan teknis dan lapangan.

“Awalnya aku gak langsung menjabat sebagai PR, melainkan sales eksekutif. Tapi akhirnya berkat kinerjaku aku dipromosikan menjabat di divisi PR. Nah, mungkin karena aku juga masih junior kali ya, jadi tuh aku lebih sering terjun ke lapangan, kaya ketemu client gitu-gitu”.

6. Pendidikan

Latar belakang pendidikan narasumber ialah, narasumber merupakan seseorang yang sedang menempuh gelar sarjananya. Narasumber bekerja sambil meneruskan proyeknya di bidang S1 Ilmu Komunikasi, sebagai seseorang yang sedang belajar tentang bidang pekerjaannya, individu menyadari beberapa stereotipe buruk tentang wanita di dunia PR dan kerap kali mengaitkannya dengan realitas yang ada.

6.1. Tingkat Pendidikan individu

Individu merupakan seseorang tamatan SMA yang sedang mengejar gelar sarjananya. Individu merasakan ke-hectik-an dan merasa dirinya kurang bergaul dengan rekan kerjanya, karena minimnya waktu luang yang ia miliki. Namun, Metro Hotel dinilai membuka kesempatan kerja bagi setiap orang tanpa harus memiliki gelar sarjana dahulu.

“Kriteria seorang PR di metro hotel, poin pentingnya adalah harus memiliki kemampuan komunikasi yang efektif, pengetahuan tentang hotel, kreativitas dan pemasaran yang baik, pemahaman tentang social media dan pengelolaan waktu yang baik”

6.2.Nilai yang dianut

Individu mengaitkan apa yang sedang dipelajarinya di perkuliahan dengan apa yang terjadi pada realitasnya, menurutnya PR adalah bidang yang luas dimana individu akan dilihat berdasarkan skillnya untuk dapat bekerja di bidang ini. tetapi, selama individu bekerja ia merasa bahwa perempuan mendominasi dan lebih dapat bekerja di posisi ini karena sifat-sifat yang dianggap lebih “dominan” ada di perempuan, sifat-sifat yang dimaksud seperti empati, keibuan, membangun hubungan dan lainnya.

“Peran PR Perempuan dalam pengelolaan hubungan dengan media dan komunikasi dalam industry perhotelan sangatlah penting. Mereka tidak hanya bertanggung jawab untuk memastikan bahwa citra merek hotel tetap positif di mata media dan Masyarakat, tetapi juga memainkan peran kunci dalam membangun hubungan yang kuat dengan media. Perempuan kan lebih luwes ya kalo yang berhubungan dengan interaksi dan empati dengan manusia lain. Meskipun bukan berarti cowok gabisa ya, tetapi kaya kalo cewek terkesan lebih “bisa” aja gitu”.

7. Subordinasi Perempuan

Subordinasi terjadi pada tiga poin utama yaitu, pemberian julukan negative yang terjadi terutama di lingkungan eksternal perusahaan, adanya perlakuan khusus yang terimplementasi pada aturan berpakaian pada karyawan wanita dan pada pembagian kerja antara PR perempuan dan laki-laki.

7.1. Julukan Negatif

Dalam proses menjalin hubungan dengan stakeholder, karyawan PR tentunya memiliki relasi yang harus diimbangi dengan kemampuan untuk mempertahankan hubungan tersebut demi keberlangsungan perusahaan. Sebagai seorang karyawan PR perempuan, informan seringkali mendapatkan pengalaman tidak menyenangkan terutama yang berasal dari tim media sebagai stakeholder eksternal perusahaan. Informan memiliki umur yang terbilang muda dan memiliki rekan-rekan kerja dengan umur yang lebih dianggap senior daripada dirinya, hal ini membuat informan juga sering merasa sungkan dan “takut salah” dalam mengambil langkah tegas untuk menghadapinya. Selain itu dirinya kerap kali mendapatkan omongan yang kurang baik, tentang dirinya yang bekerja di “hotel”

“Kadang-kadang dalam berkomunikasi dengan stakeholder, terutama yang eksternal ya. Ada sih istilah yang seakan-akan mengasosiasikan PR Perempuan dengan konotasi negative. Ini bisa terjadi karena adanya prasangka atau stereotip gender yang

masih ada di Masyarakat. Terutama kata-kata tentang “cewek kok kerja di hotel”

Menurut informan, dirinya juga merasa melalui pengalamannya berhubungan dengan banyak orang, tidak semua masyarakat memiliki asumsi yang sama tentang pekerjaan PR terutama di hotel. Dirinya merasa dipandang sebelah mata oleh sebagian masyarakat karena pekerjaannya yang ditempatkan di “hotel” bukan karena dirinya adalah seorang PR. “tidak semua masyarakat Indonesia tahu ya, kadang mereka juga melihat cewek yang kerja di hotel dengan asumsinya yang buruk.” Menurutnya, stakeholder eksternal hotel umumnya melihat PR sebagai wakil dari hotel itu sendiri. Mereka berekspektasi bahwa PR adalah seseorang yang mampu menjaga hubungan dan menjadi komunikator yang baik. Namun, itu hanya sebagiannya, sebagian besar lainnya menilai bahwa seseorang perempuan yang bekerja di “hotel” adalah sesuatu yang tabu. Belum lagi, pengalaman informan yang sering merasa digoda terutama oleh teman-teman media yang kebanyakan diisi oleh laki-laki.

7.2. Perlakuan khusus

Informan pertama menjelaskan bahwa dalam lingkungan kerjanya memang terdapat beberapa perlakuan khusus, terutama pelabelan *negative* terhadap karyawan perempuannya. Contohnya kalimat seperti “seringkali berpakaian tidak professional” dilontarkan

untuk karyawan perempuannya. Hal ini juga diimplementasikan dalam peraturan perusahaan yang mengharuskan karyawan perempuannya menggunakan rok selutut untuk dapat dikategorikan sebagai karyawan yang professional. Ini akhirnya menimbulkan subjektivitas di kalangan karyawan, dimana terkadang ia merasa dibedakan dengan karyawan laki-laki.

Aturan pada perusahaan dibuat tentunya dengan tujuan-tujuan yang telah dipahami. Peraturan penggunaan rok akan membuat karyawan di perusahaan terlihat lebih formal dan “berseragam” namun, ukuran rok yang disepakati membuat karyawan PR perempuan merasa tidak nyaman untuk beraktivitas dan mengembangkan dirinya sebagai seorang PR.

“Dalam lingkungan kerja, terkadang terdapat sebutan atau pelabelan terhadap kinerja dan aspek fisik karyawan. Contohnya seperti kata-kata “berpenampilan kurang professional” istilah ini dapat memiliki konotasi negative dan dapat digunakan secara subjektif untuk mengevaluasi penampilan seseorang. Di tempatku, Perempuan memang dituntut untuk berpakaian lebih ketat dibanding pria, contohnya ya aku harus pakai rok diatas lutut atau selutut ketika bekerja”

8. Hambatan dalam pekerjaan

Adanya dominasi kaum perempuan di lapangan pekerjaan, seringkali menjadi hambatan bagi karyawan PR perempuan. Dimana ekspektasi-

ekspektasi khusus diberikan tetapi bukan berdasarkan skill atau kemampuan yang dimiliki oleh narasumber. Di samping itu dalam proses perjalanan karir, individu merasakan dampak positif, dimana pada bidang ini perempuan kerap kali ditempatkan di posisi pemimpin.

8.1.Promosi Jabatan

Dalam proses peningkatan dan kesempatan kerja karyawan PR perempuan, informan pertama menjelaskan bahwa seringkali ada penilaian subjektif dalam pekerjaan ini terutama untuk karyawan perempuan. Penilaian subjektif yang dimaksud berkaitan dengan sifat-sifat kewanitaan, dimana perempuan lebih dianggap mampu berhubungan baik dengan orang lain. Hal ini membuat perempuan dianggap lebih pantas ditempatkan di posisi ini namun bukan karena skill yang dimilikinya.

“Biasanya asumsi atau harapan diberikan kepada seseorang berdasarkan gendernya gitu, kaya hal-hal yang berhubungan dengan interaksi social gini Perempuan dianggap lebih terampil. Makannya, di tempatku Perempuan karirnya bisa pesat terutama di bidang PR, karena dilihat kalo Perempuan kan jago membangun hubungan dan lebih berempati aja sih “

8.2.Ekspektasi khusus karyawan PR Perempuan

Informan menjelaskan terkait dirinya yang seringkali diberi ekspektasi khusus dalam pekerjaannya, hal ini menimbulkan rasa ketidakadilan di dalam diri informan. Menurut informan mungkin tidak semua akan

seperti ini, namun ia merasa dirinya diberikan harapan-harapan untuk dapat memiliki rasa empati dan mampu mengelola hubungan dengan lebih baik dibanding karyawan PR laki-laki. Dirinya juga menjelaskan terkait penampilan yang kerap kali harus diperhatikan.

“Saya percaya adanya ekspektasi tertentu terhadap Perempuan dalam peran PR di hotel ini, Meskipun mungkin bervariasi tergantung pada budaya organisasi dan konteks lokal. Beberapa ekspektasi yang mungkin ada seperti kemampuan komunikasi yang lebih baik, keterampilan diplomasi dan empati, pengelolaan hubungan yang kuat dan tentu saja penampilan dan etiketnya.”

9. Otoritas kaum Perempuan di dunia kerja

Perusahaan Metro Hotel menyadari pentingnya keberadaan PR sebagai tombak utama perusahaannya. Sehingga dalam setiap kesempatan baik itu karyawan PR perempuan dan laki-laki semuanya memiliki kewenangan dan otoritas yang sama di Perusahaan.

9.1. Keterlibatan dalam rapat Perusahaan

Berdasarkan pengalaman informan, PR memiliki peran yang penting dalam mempengaruhi citra dan reputasi perusahaan maka, keterlibatan mereka dalam pengambilan keputusan terkait komunikasi, branding, dan strategi bisnis secara keseluruhan juga bisa sangat signifikan, seorang PR Perempuan yang memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas justru jadi asset berharga dalam pengambilan keputusan perusahaan.

“PR memiliki peran yang penting dalam mempengaruhi citra dan reputasi Perusahaan kan, makannya keterlibatan mereka dalam rapat-rapat Perusahaan akan sangat signifikan, keterlibatan dalam kegiatan Perusahaan biasanya aku disuruh bikin action plan dan turun ke lapangan. Ini menunjukkan bahwa Perusahaan sadar bahwa keterlibatan PR dalam rapat itu penting”

9.2. Partisipasi dalam pengambilan Keputusan Perusahaan

Informan pertama menjelaskan bahwa keterlibatan seorang PR Perempuan terutama dalam pengambilan keputusan perusahaan dapat bervariasi, namun di dalam struktur perusahaannya, dimana PR termasuk ke dalam *department sales and marketing* yang terdiri dari beberapa bagian, informan pertama adalah seorang PR di dalam bagian itu. Sehingga segala urusan yang menjadi tugas PR ada di bawah tugasnya, mau tidak mau dia akan selalu diikutsertakan dalam setiap pengambilan keputusan perusahaan.

“Sebagai PR hotel, saya dipandang memiliki tanggung jawab besar sih dalam menjaga citra dan reputasi hotel. PR kan berarti wakil dari hotel itu sendiri, maka keberadaan PR di dalam rapat

apalagi PR yang memiliki wawasan luas justru jadi asset berharga Perusahaan kan”.

10. Kesempatan kerja yang sama

10.1. Kesempatan pengembangan karir dalam organisasi

Pada Metro Hotel kesempatan kerja terutama karyawan PR perempuan dalam perusahaan sangat baik. Melalui pengalamannya, informan mengaku pernah memiliki seorang atasan perempuan dan ia memiliki peran yang sangat baik dalam menyelesaikan masalah yang terjadi di perusahaan. Namun memang, menurut informan direktur utama atau pejabat tinggi perusahaan yang ditemui pasti selalu diisi oleh laki-laki

“Dulu sempat ada atasan saya, perempuan juga. Cuma tetep ya direktur utamanya laki-laki, mbak ini punya kuasa penuh untuk mengatur kita sebagai seorang PR dan tetap bertanggung jawab ke direktur utamanya. Sebenarnya yang perempuan juga bisa gak emosional kok, karena cewek sering dianggap terlalu lembut dan perasa kali ya. Tapi kita juga sama-sama punya skill yang baik dan bisa rasional di waktu kerja. Ya profesionalitas aja sih”

3.2.2. Informan 2

Informan kedua bernama Lala Nikmah yang bekerja sebagai seorang PR di Aruss Hotel. Informan kedua ini telah bekerja selama 3 tahun sebagai PR. Lala Nikmah berumur 35 tahun.

1. Aktivitas Individu

Informan selalu dilibatkan dalam setiap agenda Perusahaan

terutama hal-hal yang berhubungan dengan kondisi penting Perusahaan. Perusahaan menyadari pentingnya peran PR di dalam system organisasinya, informan memahami bahwa sebagai seorang pimpinan divisi dirinya bertanggung jawab untuk setiap aktivitas karyawan terutama yang berada di bawah pimpinannya.

1.1.Keterlibatan Individu

Informan kedua merupakan pimpinan tim di *department sales and marketing*, ia merasa memiliki tim yang sehat dan suportif. Informan kedua merasa bertanggung jawab untuk membangun lingkungan kerja yang positif, menurutnya pula keterlibatan dirinya akan selalu dibutuhkan mengacu pada posisi atau jabatannya sebagai seorang kepala PR di Aruss Hotel.

“seringnya gini, nanti direktorku tadi akan minta rancangan kerjaku sama budget dalam satu tahun mau ngapain aja, nah nanti dari atasanku akan hanya kasih tambahan-tambahan aja. Dia lebih ke support apa yang udah aku rancang dan dia juga kadang ada tambahan ide”

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber, aruss hotel melibatkan karyawannya dalam setiap agenda organisasi, terutama pada divisi PR. Narasumber merupakan karyawan yang sudah berada di hotel selama 3 tahun, informan merasa

kerasan bekerja di sana sebab dirinya selalu diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri melalui peningkatan jabatan. narasumber selaku pimpinan, memiliki jobdesk utama dalam hal perancangan. “seringnya gini, nanti direktorku tadi akan minta rancangan kerjaku sama budget dalam satu tahun mau ngapain aja, nah nanti dari atasanku akan hanya kasih tambahan-tambahan aja. Dia lebih ke support apa yang udah aku rancang dan dia juga kadang ada tambahan ide” hal ini membuktikan bahwa narasumber selalu dilibatkan dalam setiap agenda rapat Perusahaan.

1.2.Peningkatan karir individu

Informan telah bekerja di Aruss Hotel selama kurang lebih 3 tahun. Informan adalah PR pertama yang bekerja di Aruss Hotel dari awal hotel ini berdiri, hingga sekarang berhasil menjabat sebagai seorang kepala divisi. Menurutnya kesempatan peningkatan karir antara PR laki-laki dan Perempuan pastis ama tergantung dengan performance dan kinerja masing-masing individu

“sama kok, misal kamu masuk pertama sebagai sales eksekutif itu standar posisi di aruss hotel. Nanti diliat dalam setahun, kamu oke, ntar naik jadi asisten sales manajer ntar bisa naik lagi diliat dari

performancinya. Yang sering ngebedain itu orang-orang zaman dulu. Kaya customernya,”

1.3. Interaksi antar individu

Sebagai seorang yang bisa dikatakan “senior” di bidangnya, informan merasa interaksinya dengan rekan kerja selalu baik, walaupun terkadang ada beberapa perlakuan tidak menyenangkan yang dikenakan padanya, seperti dalam pemilihan client. PR Perempuan diharuskan untuk selalu menghadapi client laki-laki, terutama client laki-laki yang sudah berumur. Di samping itu, informan mengatakan bahwa dirinya seringkali mendapatkan pengalaman kurang menyenangkan oleh stakeholder eksternal hotel, seperti media dan client hotel.

“media nih kebanyakan cowok nih, mungkin karena kerja diluar dan jam kerjanya gak fleksibel kali ya. Akhirnya jadi kalau kita ada acara kebanyakan yang datang cowok-cowok ya. Mereka tuh seneng-seneng deh kayanya kalo pr nya cewek. Gapernah ada gimana-gimana sih, jadi hubungannya baik-baik aja. Kita sering bikin kegiatan atau makan/teatime sama mereka. Mungkin perspektif masyarakat ya di hotel harus seksi-seksi dan nemenin ke club lah atau gimana, tapi aku gangerti mungkin tergantung orangnya, tapi di perusahaan terutama aruss ga ngebolehin ada skandal-skandal apapun. Jadi kalau bertemu client ketemunya di tempat kerja aja, nah kalo diajak ketemu di luar nih jangan diajak mau diajak ketemu sendirian. Karena aku juga gak mau dikenal sebagai “pr skandal” tapi mau dikenal karena skillnya. Dulu ada temen-temen media yang

kadang ngajak keluar di jam kerja, awalnya ngomongin kegiatan di kantor bisa dibantu ga kegiatan ini eh malah responnya oh ayo kita ketemu diskusi. Diajak ketemu di kantor selalu bilang gabisa dan selalu berusaha untuk ngajak ketemu diluar. Makannya kita harus pintar-pintar membentengi diri, jadi perempuan di Indonesia itu berat. Akan sangat mudah buat jadi pr perempuan hotel untuk jadi terkenal karena dia frontliner, makannya balik lagi tujuannya mau terkenal sebagai apa. Kan gapengen dikenal yang buruk, tapi dikenal karena marcomm yang keren karen atempatnya jadi bagus, dll. Tapi emang gatau si gimana ceritanya cewek yang kerja di hotel punya stereotipe negative, entah karena itu sebagian kecil atau emang perusahaan ku yang melindungi. Jadi orang-orang kan emang lebih seneng denger yang jelek ya daripada bagus-bagusnya”

2. Interpretasi

Melihat situasi Perusahaan dan karakter individu, informan telah membersamai hotel sejak awal berdiri sehingga informan memahami bagaimana aruss hotel tidak membedakan antara karyawan PR Perempuan dan laki-laki secara umum. Namun, informan sadar masih adanya perlakuan khusus yang dikenakan kepada karyawan Perempuan dalam pembagian tugas, sehingga ia merasa memiliki tanggung jawab untuk mengubah hal tersebut.

2.1.Situasi Perusahaan

Informan memandang aruss hotel sebagai organisasi yang baik, karena informan membersamai hotel ini dari awal buka hingga selarang. Informan juga mengalami peningkatan karir

yang signifikan, informan selalu diberi kesempatan untuk berkembang hingga dirinya masih “kerasan” untuk bekerja di Aruss Hotel.

“Aku join di aruss dari awal banget, dari yang masih pakai toilet portable bareng tukang-tukang dulu siapa yang tau Aruss. Aruss kan hotel independent bukan hotel jaringan. Contoh kaya aston, Novotel satu Indonesia ada banyak tuh cabangnya. Jujur dulu waktu apply juga gak yakin. Sering banget dulu diejek-ejek nama hotelnya. Jadi sebenarnya aku langsung membersamai Aruss dari dulu aku menjabat sebagai junior di PR sampai sekarang jadi atasan/pimpinan divisi”

2.2.Karakter individu

Sebagai seorang pimpinan divisi, informan menyadari anggapan-anggapan tentang perempuan di bidang ini, baik itu anggapan-anggapan bahwa Perempuan yang skillnya kurang diakui dan juga komentar negative tentang Perempuan itu sendiri. Maka dari itu, informan ingin merubah hal tersebut mulai dari sistem perekrutan yang objektif tanpa memandang jenis kelamin.

“Sebagai seorang pemimpin di divisi ini, aku sering denger juga kalau Perempuan katanya lebih cocok di pekerjaan ini, belum lagi anggapan-anggapan tentang bagaimana skill Perempuan yang kurang diakui disini. Disini Aku akan cari orang dengan koneksi luas, karena Aruss besar dari sosmed jadi harus ngerti dan tau influencer dan ngerti ngukur campaign di sosmed dan bikin-bikin konten. Mau

cewek atau cowok aku lihat dari skillnya bukan yang lain-lain apalagi dari segi fisik”.

3. Level pekerjaan individu

Informan memiliki level pekerjaan yang berkembang secara signifikan, dimulai dari junior hingga berhasil menjadi seorang pimpinan divisi. Menurutnya tidak ada senioritas di dalam organisasinya. Individu sama-sama memiliki kesempatan karir yang sama baik itu junior senior ataupun karyawan laki-laki dan perempuan

3.1.Senioritas di dalam organisasi

Anggapan-anggapan bahwa Perempuan lebih cocok berada di bidang ini disetujui oleh informan bahwa memang pada kenyatannya karyawan Perempuan lebih mendominasi, perlakuan khusus seperti karyawan Perempuan lebih sering terjun ke lapangan untuk menghadapi client pun dirasakan individu. Namun, individu merasa bahwa lingkungan kerja yang dipimpinnya sehat dan suportif dengan harapan perlakuan-perlakuan di atas akan dihilangkan dengan usaha yang maksimal

“Sejauh ini di perusahaanku lingkungannya sehat sih, kita saling support dan saling mendukung. Tapi menurutku alangkah baiknya jika ada peningkatan, terutama penghilangan sikap dan anggapan-anggapan kalo client cewek harus dihadapi oleh PR cowok begitupun sebaliknya”

3.2.Kesempatan kerja

Kesempatan kerja Perempuan dalam Perusahaan terlihat dari bagaimana narasumber menjelaskan bahwa pimpinan PR aruss hotel pernah dijabat oleh Perempuan lalu dilanjutkan dirinya sendiri. Aruss hotel memberikan kesempatan yang sama untuk laki-laki dan Perempuan untuk menjajaki level manajerial sesuai dengan kemampuannya. Pemimpin tim atau pemimpin divisi tentunya akan selalu terlibat dalam rapat Perusahaan untuk mengetahui kondisi terkini terkait Perusahaan.

“Kesempatan kerja dan pengembangan karir di aruss hotel bagus banget sih, dulu pimpinan atau director of salesnya pernah Perempuan, dia dulu gak lama sih menjabatnya, kalo nyelesaiin masalahnya tergantung masalahnya juga. Dia udah berpengalaman jadi ga emosional sih. Cuma memang general manger yang paling atas tetep cowok, yang cewek walaupun atasan tapi dia tetep bukan pengambil keputusan akhir sih”

Berdasarkan hasil wawancara, informan bercerita bahwa dirinya mulai di kontrak pada bulan Agustus 2021. Informan langsung menjabat sebagai PR hotel aruss. Informan bercerita tentang dirinya yang dahulu bekerja memperkenalkan aruss hotel dari nol.

Lalu di tahun 2023 dirinya menjadi pimpinan PR yang berdiri di jejeran level manajerial, sehingga pekerjaan yang dilakukan lebih ke pekerjaan strategis untuk jangka Panjang Perusahaan.

4. Hak otonomi individu

Ketika melihat bagaimana informan bercerita, pembagian kerja dan dalam implementasi peraturan Perusahaan individu tidak merasakan adanya permasalahan yang signifikan. Namun, adanya pengkotak-kotak-an tentang pembagian kerja berdasarkan gender dan aturan khusus yang diberlakukan untuk karyawan PR Perempuan tetap ada di dalam Perusahaan.

4.1. Pembagian kerja

Berdasarkan hasil wawancara, pemenuhan hak individu di hotel aruss sudah baik, hal ini dibuktikan dari tidak adanya perbedaan perlakuan dan jobdesc di antara karyawan PR Perempuan dan laki-laki. namun, informan memberikan harapannya terkait anggapan-anggapan atau pengkotak-kotak-an bahwa PR Perempuan lebih cocok untuk berkomunikasi dengan stakeholder yang berlawanan gendernya. Menurut informan tidak ada perlakuan yang berbeda antara karyawan PR perempuan dan laki-laki, semua hanya dibedakan berdasarkan jobdescnya saja tergantung divisi dan tugas masing-masing. Namun, informan

tetap mempermasalahkan tentang bagaimana karyawan PR Perempuan yang harus selalu menghadapi customer laki-laki. “kaya bapak-bapak atau yang cowo muda biasanya cewek yang maju dan kita gabisa pilih-pilih juga si kliennya” lalu gender di perusahaan ini, tergambar melalui aturan berpakaian khusus karyawan Perempuan yang tidak dibolehkan mengenakan hijab.

“Lebih ke pembagian jobdesk yang berbeda. Kan kita berhadapan sama tamu ya, kadang ada tamu yang dianggap enak ngobrol sama cewek atau sama cowok. Tapi justru lebih enak jadi cewe, di tim ku kan masuknya sales and marketing Dimana atasnya ada director of salesnya yaitu cowok. Nah tim sales itu ceweknya ada 3 cowoknya juga ada 3, jadi imbang nah tim markom ada aku cewek sendiri, dibawahku cowok semua. Jadi tuh di tim-tim itu ada atasan-atasannya sendiri. Tapi reportnya tetep ke satu, ke director of salesnya itu. Nah alhamdulillahnya timnya itu sehat, saling support dan komunikasinya terjaga. Jadi perbedaan perlakuannya bukan dianggap kurang mampu namun kaya kalo cewe masih muda nih clientnya, nanti yang disuruh maju cowok-cowok muda. Begitu juga sebaliknya, dan kita gabisa pilih-pilih kliennya, cuman kesempatan kerjanya sama.”

4.2. Aturan Perusahaan

Berdasarkan hasil wawancara, di Aruss hotel tidak terdapat aturan yang membedakan di antara karyawan PR Perempuan maupun laki-laki. “sebenarnya syarat good looking sendiri memang ada si, front office itukan banyak ketemu sama orang. Namun, diperusahaanku bukan berarti harus cakep sih, tapi

lebih ke well dress dan bisa menempatkan diri” aturan dalam Perusahaan terkait berpakaian dan juga persyaratan “good looking” diartikan sebagai suatu aturan yang masih dalam batas wajar. Serta, aturan ini diberlakukan untuk semua karyawan yang berada di jajaran frontliner hotel, tidak hanya dibebankan untuk Perempuan saja.

Berdasarkan hasil wawancara, interaksi antar individu internal organisasi sangat baik. Individu selaku pimpinan mendeskripsikan tentang iklim komunikasi organisasinya yang ia nilai sangat suportif dan saling mendukung satu sama lain. Interaksi kurang baik muncul dari eksternal organisasi, yaitu tentang bagaimana dirinya yang digoda oleh tim media dan juga diragukan kemampuannya oleh klien hotel itu sendiri. “media nih kebanyakan cowok ya, dulu ada temen media yang kadang ngajak keluar di jam kerja, awalnya ngomongin kegiatan ngantor eh malah ngajak ketemu di luar tempat kerja”

5. Cara pandang

5.1. Jabatan individu

Informan adalah seseorang yang berpengalaman dan sudah 3 tahun menjadi seorang PR di Aruss Hotel. Sebagai seseorang yang pernah menjabat sebagai junior dan senior, individu

merasakan adanya perbedaan tupoksi pekerjaan. dimana, dahulu ia banyak ditempatkan di pekerjaan-pekerjaan teknis, namun sekarang tupoksi pekerjaan yang dilakukan menurutnya sudah berada di level yang strategis

Karena sudah menjabat selama 3 tahun selama 3 tahun di divisi ini, sekarang jobdesk ku lebih ke strategi sih, di levelku sekarang aku udah di level manajerial sehingga yang dikerjakan untuk jangka Panjang Perusahaan. Tolak ukur pekerjaan PR kan abstrak ya, cuman sekarang engagement dan lainnya bisa diukur lewat sosmed. Bikin event atau promo, bikin aktivitasnya.

6. Pendidikan

Individu adalah seorang sarjana yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang digelutinya, menurutnya ia percaya bahwa dunia PR bisa diduduki oleh siapapun tanpa melihat gendernya. Dan hal ini akan ia usahakan sebagai misinya dalam menjabat sebagai pimpinan di divisi PR aruss hotel.

6.1.Tingkat Pendidikan individu

Individu merupakan seorang sarjana lulusan ilmu komunikasi, karena memang PR pada Aruss Hotel harus menempuh S1 sebagai syarat pekerjaannya.

“Untuk PR di Perusahaan aruss hotel ini syarat utamanya memang berpengalaman dan sarjana ya, aku lulusan ilmu komunikasi juga waktu itu”

6.2.Nilai yang dianut

Sebagai seorang pimpinan dan senior yang berada sangat lama di Aruss Hotel, individu memiliki pandangan untuk mengubah Aruss menjadi organisasi yang objektif, sehingga anggapan-anggapan atau stereotipisasi terhadap karyawan PR Perempuan bisa sepenuhnya hilang.

“Aku akan cari orang dengan koneksi luas, karena Aruss besar dari sosmed jadi harus ngerti dan tau influencer dan ngerti ngukur campaign di sosmed dan bikin-bikin konten.”

7. Subordinasi Perempuan

Subordinasi Perempuan terjadi dalam bentuk stereotipisasi Wanita yang terjadi di Tengah-tengah Masyarakat terutama pada stakeholder eksternal hotel serta adanya perbedaan perlakuan antara karyawan PR Perempuan dan laki-laki dalam hal pembagian tugas pekerjaan.

7.1.Julukan negative

Menurut informan ini sangat ia rasakan sebagai seorang karyawan PR perempuan, dimana menurutnya patriarki di Indonesia sangatlah mengakar kuat. “Pas aku jadi manager on duty, kan bener-bener harus ngecekin semua. Misal ada masalah sama genset harus ngecekin semua tuh, sampai masalah parkir, baik cewek atau cowok tuh. Nah ada customer yang ngeliat itu tuh kaya

“ah kamu mah cewe, mana bisa” contohnya di masalah kelistrikan, dia udah dikasih penjelasan tapi ga puas mau diketemuin sama teknisinya aja. Padahal yang aku sampaikan kan udah sesuai” selain itu, menurut pengalaman informan perempuan terutama ia sebagai seorang PR perempuan merasa jika wanita lebih banyak dikomentari terutama soal *appearance* seperti, makeup, baju, sepatu bahkan rambutnya.

Lalu, jika dilihat dari bagaimana perlakuan berkomunikasi terhadap karyawan PR wanita terutama oleh teman-teman media. Informan merasa jika dirinya banyak digoda oleh media. “Dulu ada temen-temen media yang kadang ngajak keluar di jam kerja, awalnya ngomongin kegiatan di kantor bisa dibantu ga kegiatan ini eh malah responnya oh ayo kita ketemu diskusi. Diajak ketemu di kantor selalu bilang gabisa dan selalu berusaha untuk ngajak ketemu diluar. Makannya kita harus pintar-pintar membentengi diri jadi perempuan” menurut informan masyarakat luar masih menilai tabu tentang perempuan yang bekerja di hotel.

“nah Indonesia kan patriarki yang mengakar kuat ya, terutama yang udah senior-senior. Contohnya pas aku jadi manager on duty, kan bener-bener harus ngecekin semua. Misal ada masalah sama genset aku harus ngecekin semua tuh bahkan sampai parkirannya juga aku cek, mau cewek atau cowok tuh. Nah dari hal ini pernah suatu waktu ada customer yang ngeliat

itulah kaya “ah kamu cewe mana bisa” contohnya di masalah kelistrikan, dia udah dikasih penjelasan sama aku tapi ga puas dan kekeh mau diketemuin sama teknisnya. Padahal yang aku sampaikan kan udah sesuai. Nah itu challengenya lebih ke eksternal. Kalo appearance ditegur-tegur ada aja, karena cewe tuh banyak banget yang bisa dinilai, bajunya, make up nya, sepatunya. Kalo cowok paling kan rambut, fashion karena mereka ga make-up. Kita tuh cewe banyak printilannya, banyak yang bisa dikomentarin.”

7.2. Perlakuan khusus

Perlakuan khusus masih seringkali terjadi terutama dalam beberapa pembagian tugas, Dimana karyawan PR Perempuan akan lebih sering ditempatkan untuk terjun ke lapangan dan menghadapi client-client yang di kotak-kotak-an.

“Perlakuan khusus yang seperti tadi sih, terutama buat PR cewe ya, kita bener-bener gabisa milih klien. Jadi kalo ada biasanya bapak-bapak tuh, pasti yang disuruh maju PR cewe yang dianggap masih fresh atau muda gitu”

8. Hambatan dalam pekerjaan

Semua karyawan baik laki-laki dan Perempuan semuanya memiliki kesempatan pengembangan karir yang sama, hal ini dibuktikan dengan informan yang berhasil menjajaki level manajerial sebagai seorang pimpinan PR, sehingga dapat dikatakan hambatan dalam bentuk promosi jabatan tidak terdapat

di Aruss Hotel, melainkan bentuk hambatan yang terjadi ialah ekspektasi mengenai kaum PR Wanita di Perusahaan yang dilihat berdasarkan sifat-sifat kewanitannya.

8.1.Promosi jabatan

Menurut informan kesempatan karyawan PR Perempuan dan laki-laki adalah sama. Keduanya, memiliki jenjang karir dan kesempatan yang sama untuk dapat menempati posisi manajerial di dalam Perusahaan. Menurut informan juga tidak ada perbedaan berdasarkan gender dalam penempatan karyawan di Perusahaan, ia pernah mendapat atasan perempuan dan menilai bahwa skill atasan perempuannya profesional. Namun, untuk pengambil keputusan akhir tetaplah dipegang oleh laki-laki sebagai general managernya.

“Sebenarnya aku menganggap bahwa PR Perempuan dan laki-laki itu gaada bedanya, yang membedakan cuman skillnya aja tetapi memang kalo diliat dari kenyatannyadi Aruss hotel memang kebanyakan PR nya Perempuan dan aku juga Perempuan disini sebagai pimpinan.”

8.2.Ekspektasi khusus karyawan Perempuan

Di dalam organisasi terutama sebagai seorang PR, informan merasa iklim yang ada sudah cukup baik dan suportif, namun ia menyadari bahwa karyawan PR Perempuan lebih dikenakan

tugas yang berat terutama terkait menjaga hubungan jangka Panjang dengan client. Segala bentuk complain dan hal-hal yang berhubungan dengan terjun langsung menghadapi client selalu dilimpahkan untuk pekerja PR Perempuan.

“ada, cuman bukan dianggap kurang mampu namun kaya kalo cewe masih muda kadang yang disuruh maju cowok yang good looking terus kalo yang kaya bapak-bapak atau yang cowo muda biasanya cewe yang maju. Dan kita gabisa pilih-pilih juga si kliennya, cuman kesempatan kerjanya sama. Kalo di timku juga jobdesknya beda, cuman emang karena sesuai sama posisinya, kaya design grafis ya jobdesknya sendiri makannya yang dihandle beda.”

9. Otoritas kaum Perempuan di dunia kerja

Baik itu karyawan PR Perempuan dan laki-laki semuanya memiliki hak tau wewenang yang sama, terutama untuk karyawan PR karena PR adalah tonggak Perusahaan untuk jangka Panjang.

9.1.Keterlibatan dalam rapat Perusahaan

Sebagai seorang PR apalagi menjabat sebagai pimpinan, menurutnya dirinya akan selalu dilibatkan dalam setiap agenda rapat Perusahaan. Setiap Keputusan yang akan diberikan atau Tindakan yang akan dilakukan Perusahaan biasanya cenderung berhubungan dengan Tindakan-tindakan PR terutama untuk keberlangsungan nama baik Perusahaan.

“Sebagai seorang pimpinan divisi tentunya saya akan selalu dilibatkan sih dalam rapat-rapat, terutama kaya perancangan kira-kira dalam satu tahun apa yang akan dikerjakan untuk Aruss hotel”

9.2.Partisipasi dalam pengambilan Keputusan

Sebagai seorang pimpinan divisi, narasumber mengetahui setiap kondisi yang terjadi di Perusahaan. Perusahaan pun memiliki sifat transparansi khusus untuk divisi PR terkait dengan kondisi Perusahaan.

“Sebagai seorang pimpinan divisi, Dimana pekerjaan ku kan memang strategis banget ya. Pergerakan sedikit aja itu bisa memengaruhi keberlangsungan Perusahaan, jadi aku pasti tahu kondisi perusahaan sekarang lagi gimana, di level yang kritis kah atau aman. Makannya kalo setiap rapat pasti divisi aku selalu ada.”

10. Kesempatan kerja yang sama

10.1. Kesempatan pengembangan karir dalam organisasi

Kesempatan pengembangan karir dalam Perusahaan rata dan adil baik itu untuk karyawan PR Perempuan maupun laki-laki. namun, yang jadi pembeda disini ialah adanya perbedaan tupoksi kerja yang diberikan antara laki-laki dan Perempuan berdasarkan gendernya.

“Beban tugas yang diberikan beda-beda tergantung divisinya apa, kan di PR juga ada yang pegang konten, ada fotografer, desainer. Jobdesknya beda karena keahliannya beda, cuman untuk beban tugas kita itu sehat dan saling support sih. Nah karena keahlian kita beda-beda itu kita sama-sama punya kesempatan untuk mengembangkan karir melalui pelatihan-pelatihan yang difasilitasi aruss hotel”

3.3. Deskripsi Tekstural Gabungan

1. Aktivitas Individu

Berdasarkan hasil wawancara, kedua informan memiliki tanggapan yang sama, kedua informan mengatakan bahwa karyawan perempuan selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan terutama saat rapat kinerja perusahaan karena keberadaan PR sebagai pembawa nama baik perusahaan sangat memengaruhi stabilitas dari perusahaan itu sendiri, mereka juga memahami bahwa perusahaan selalu memberikan kesempatan peningkatan karir yang sama tanpa membedakan gender. Kedua informan sepakat bahwa dalam aktivitas mereka sehari-hari perilaku kurang menyenangkan seperti stereotipisasi justru datang dari stakeholder eksternal perusahaan terutama teman-teman media/jurnalis.

1.1. Keterlibatan Individu

Informan pertama memahami bahwa selama ia menjabat di Perusahaan ia merasakan keterlibatan karyawan wanita terutama karyawan PR dalam rapat perusahaan itu sangatlah baik. Informan mengaku pernah

memiliki seorang atasan perempuan dan ia memiliki peran yang sangat baik dalam menyelesaikan masalah yang terjadi di perusahaan. Walaupun memang, menurut informan direktur utama yang ditemui pasti selalu diisi oleh laki-laki “Dulu sempat ada atasan saya, perempuan juga. Cuma tetep ya direktur utamanya laki-laki, yang perempuan juga bisa gak emosional kok, karena cewek sering dianggap terlalu lembut dan perasa kali ya. Tapi kita juga sama-sama punya skill yang baik dan bisa rasional di waktu kerja. Ya profesionalitas aja sih” hal ini tetap membuktikan bahwa karyawan akan selalu dilibatkan dalam setiap agenda Perusahaan. Berdasarkan keterangan informan pertama, keterlibatan karyawan PR baik itu perempuan dan laki-laki dalam rapat Perusahaan, kegiatan penting Perusahaan dan agenda lainnya justru akan sangat memengaruhi keberlangsungan Perusahaan di masa depan.

Menurut informan kedua, untuk keterlibatan dalam pengambilan keputusan perusahaan, ia dan seluruh timnya baik itu laki-laki maupun perempuan selalu dilibatkan dan selalu diikutsertakan dalam pengambilan keputusan. Menurutnya keterlibatan karyawan wanita dalam rapat-rapat perusahaan terimplementasikan dari dirinya selaku tim PR yang pastinya harus ada dan mengetahui apa saja yang sedang terjadi di perusahaan untuk tahu langkah selanjutnya yang harus diambil demi menyelesaikan masalah di organisasi tempatnya

bekerja. Namun, menurut informan direktur utama tetap dipegang laki-laki dan perempuan jarang menjadi pengambil keputusan akhir.

1.2. Peningkatan karir individu

Informan pertama pertama kali menjabat bukan sebagai PR, melainkan sales eksekutif. Lalu, berdasarkan hasil kerjanya ia dinaikkan menjadi seorang PR di Metro Hotel.

Informan kedua telah bekerja selama 3 tahun dan mengalami peningkatan karir yang signifikan. Hal ini dibuktikan dari dirinya yang sekarang menjabat sebagai pimpinan PR di Aruss Hotel.

1.3. Interaksi antar individu

Perilaku tidak menyenangkan justru datang dari stakeholder eksternal yang kerap kali memandang sebelah mata karena pekerjaannya yang berlokasi di “hotel” dan juga pengakuan dari informan pertama yang selalu mendapatkan godaan dari teman-teman media. Informan pertama juga merasa adanya jarak atau senioritas di dalam lingkungan kerjanya, sehingga ia sering merasa canggung dan tidak enak dengan rekan kerjanya.

Informan kedua adalah seorang pimpinan divisi, menurutnya tupoksi kerja yang dia miliki sudah berada di level manajerial. Hal ini berakibat pada keterlibatan dirinya di Perusahaan sangat dibutuhkan. Lalu, individu juga pada awalnya tidak langsung menjabat sebagai pimpinan, dapat disimpulkan bahwa individu mengalami peningkatan

karir dan peningkatan beban pekerjaan dalam aktivitasnya di Perusahaan. Menurut informan kedua, Perusahaan amat memahami pentingnya keberadaan PR baik itu laki-laki maupun Perempuan dalam setiap aktivitas Perusahaan. Justru, perilaku kurang menyenangkan terjadi pada stakeholder eksternal Perusahaan, sehingga informan berpesan untuk selalu membentengi diri ketika bekerja sebagai seorang “Wanita” di bidang ini.

2. Interpretasi

Informan pertama dan kedua memiliki pemahaman yang sama tentang bagaimana mereka diperlakukan, untuk setiap pengambilan Keputusan, keterlibatan dalam rapat mereka percaya PR memiliki posisi yang penting sehingga keberadaan mereka akan terus diperlukan. Namun informan pertama merasa bahwa stereotipe PR dan sifat-sifat kewanitaan memang berkesinambungan karena hal ini merupakan realitas yang ia lihat di perusahaannya, sementara informan kedua menepis hal tersebut dengan kewenangannya yang ia rasakan bisa merubah kecondongan PR dengan Wanita menjadi lebih general.

2.1.Situasi perusahaan

Informan pertama memahami bahwa bidang pekerjaan PR selalu identic dengan Perempuan. Menurutnya hal ini sesuai berdasarkan pengalamannya, dimana sejak ia memasuki pekerjaan ini Metro Hotel selalu meng-hire pekerja PR dengan jenis kelamin

perempuan yang mendominasi. Belum lagi pemimpin divisi ini selalu diisi oleh Perempuan dibandingkan dengan laki-laki. informan telah bekerja selama satu tahun di Perusahaan, sehingga berdasarkan hal ini informan pertama jelas yakin bahwa pekerjaan PR memang lebih cocok diisi oleh Perempuan.

Berbeda dengan informan kedua, ia memasuki Perusahaan tempatnya bekerja yaitu hotel aruss sejak hotel itu berdiri untuk pertama kalinya, ia memersamai hotel selama 3 tahun, ia paham akan stereotipe bahwa pekerjaan PR lebih cocok diisi oleh Perempuan, untuk itu sebagai seorang pimpinan divisi ia merasa bertanggung jawab untuk merubah hal tersebut.

2.2.Karakter individu

Informan pertama merupakan mahasiswa yang berkuliah sambil bekerja, walaupun umur yang masih muda namun dengan pengalaman kerjanya informan masih merasakan adanya perbedaan berdasarkan gender dalam menempatkan karyawan perusahaan. Contohnya yang dia lihat secara general pekerjaan teknologi atau teknis sering diisi oleh laki-laki atau laki-laki dianggap lebih kompeten. Lalu untuk karyawan perempuan lebih cocok di bidang atau hal-hal yang berfokus pada interaksi sosial, contohnya kaya PR atau frontliner hotel ini yang memang selalu diisi oleh perempuan.

Sebagai seorang pimpinan divisi, informan kedua menyadari anggapan-anggapan tentang perempuan di bidang ini, baik itu anggapan-anggapan bahwa Perempuan yang skillnya kurang diakui dan juga komentar negative tentang Perempuan itu sendiri. Maka dari itu, informan ingin merubah hal tersebut mulai dari sistem perekrutan yang objektif tanpa memandang jenis kelamin.

3. Level pekerjaan individu

Informan satu dan dua memiliki level pekerjaan yang berbeda, Dimana informan pertama merupakan junior dan informan kedua adalah senior dengan jabatan atau posisi yang tinggi di Perusahaan. Sebagai seorang junior, informan pertama merasakan gap umur yang cukup jauh dan merasa sering dikomentari untuk masalah penampilan terutama dalam hal berpakaian, selain itu terlihat dari beban pekerjaan dimana individu merasa bahwa dirinya seringkali ditempatkan di pekerjaan-pekerjaan lapangan dibandingkan pekerjaan strategis. Sebagai seorang pimpinan, informan kedua merasa mampu membangun lingkungan pekerjaan yang suportif dan merasa objektif untuk memberikan kesempatan kerja bagi setiap individu untuk menempati posisi manajerial.

3.1.Senioritas di dalam organisasi

Menurut informan pertama, di Perusahaan tempatnya bekerja tidak ada perlakuan yang berbeda dalam hal penempatan jabatan di antara karyawan laki-laki dan perempuan. Namun menurutnya ia merasakan posisinya sebagai junior yang sering merasa tidak enak jika menolak suruhan dari seniornya.

Informan kedua adalah seorang atasan di Perusahaan tempatnya bekerja, sehingga ia merasa bertanggung jawab pada iklim Perusahaan yang ada. Menurutnya, level pekerjaan yang ia miliki membuatnya memiliki kekuasaan untuk menghapus senioritas yang ada, sehingga iklim kerja yang ada justru suportif dan saling mendukung

3.2.Kesempatan kerja individu untuk menempati posisi manajerial.

Menurut informan pertama untuk posisi PR di Metro Hotel memang selalu diisi oleh karyawan perempuan sedari dulu, ini adalah faktor yang bisa menimbulkan bias atau adanya prasangka terhadap karyawan wanita, masyarakat akan berasumsi bahwa PR memang cocok diisi oleh perempuan. “Aku sering denger sih, katanya cewek itu lebih lembut kan, jadi kaya dianggap lebih pantas gitu jadi PR apalagi frontliner di hotel gini kan. Disini tuh emang yang kaya aku juga gaboleh pake hijab sih, yang pake hijab itu cuman boleh di back office, gatau kenapa kaya gitu.” hal ini juga berimplikasi

positif terhadap kesempatan kerja Perempuan yang terbuka lebar.

Menurut informan kedua tidak ada perlakuan yang berbeda antara karyawan PR perempuan dan laki-laki, semua hanya dibedakan jobdescnya saja tergantung divisi dan tugas masing-masing. Namun, informan tetap mempermasalahkan tentang bagaimana karyawan PR perempuan yang harus selalu menghadapi customer laki-laki. “kayak bapak-bapak atau yang cowo muda biasanya cewek yang maju. Dan kita gabisa pilih-pilih juga si kliennya” Kesempatan kerja Perempuan dalam Perusahaan terlihat dari bagaimana narasumber menjelaskan bahwa pimpinan PR aruss hotel pernah dijabat oleh Perempuan lalu dilanjutkan dirinya sendiri. Aruss hotel memberikan kesempatan yang sama untuk laki-laki dan Perempuan untuk menajaki level manajerial sesuai dengan kemampuannya. Pemimpin tim atau pemimpin divisi tentunya akan selalu terlibat dalam rapat Perusahaan untuk mengetahui kondisi terkini terkait Perusahaan.

4. Hak otonomi individu

Berdasarkan hasil wawancara dan pengalaman informan, keduanya memiliki tanggapan yang sama terkait bagaimana pembagian pekerjaan yang ada antara PR Perempuan dan laki-laki bisa berbeda. Kedua informan mempercayai walaupun dia tahu bahwa Perempuan dan laki-laki memiliki skill yang sama terutama di bidang PR, namun tempat hotel narasumber pertama dan kedua selalu melibatkan Perempuan dalam

setiap tugas yang berhubungan dengan terjun ke lapangan.

4.1.Pembagian kerja

Menurut informan pertama, pembedaan berdasarkan gender dalam menempatkan karyawan Perusahaan masih bias. Contohnya yang dia lihat secara general pekerjaan teknologi atau teknis sering diisi oleh laki-laki atau laki-laki dianggap lebih kompeten. Lalu untuk karyawan Perempuan lebih cocok di bidang atau hal-hal yang berfokus pada interaksi social, contohnya kaya PR atau frontliner hotel ini yang memang selalu diisi oleh Perempuan.

Menurut informan pertama juga, dia percaya bahwa memang Perempuan lebih memiliki keunggulan tertentu di bidang public relations (PR) ini. Meskipun dia tidak beranggapan bahwa laki-laki tidak bisa berada di bidang ini, tetapi tetap Perempuan dianggap lebih mampu untuk masuk ke semua lini atau target konsumen dan dikenal sebagai sosok yang lemah lembut dan terampil dalam mengelola hubungan. Karena dalam setiap pembagian kerja, Perempuan di Perusahaan tempatnya bekerja lebih sering ditempatkan di pekerjaan-pekerjaan teknis dibandingkan dengan tugas strategis. Belum lagi aturan khusus yang dikenakan khusus untuk karyawan perempuan terkait dengan aturan berpakaian yang membuatnya merasa hak otonomi karyawan Perempuan dibatasi.

Menurut informan kedua perbedaan pembagian kerja terjadi

ketika berhadapan dengan client, dimana dirinya sendiri pun kadang disuruh untuk menghadapi client terutama yang berjenis kelamin laki-laki. untuk aturan Perusahaan semuanya sama rata, namun informan amat mempermasalahkan bagaimana pekerjaan PR Perempuan selalu di kotak-kotak-an.

4.2. Aturan Perusahaan

Aturan dalam Perusahaan memiliki perbedaan yang signifikan, dimana untuk karyawan PR Perempuan diharuskan menggunakan rok selutut atau diatas lutut setiap harinya, sedangkan untuk PR laki-laki tidak ada ketentuan khusus terutama dalam berpakaian.

Berdasarkan hasil wawancara, di Aruss hotel tidak terdapat aturan yang membedakan di antara karyawan PR Perempuan maupun laki-laki. *“sebenarnya syarat good looking sendiri memang ada si, front office itukan banyak ketemu sama orang. Namun, diperusahaanku bukan berarti harus cakep sih, tapi lebih ke well dress dan bisa menempatkan diri”* aturan dalam Perusahaan terkait berpakaian dan juga persyaratan “good looking” diartikan sebagai suatu aturan yang masih dalam batas wajar. Serta, aturan ini diberlakukan untuk semua karyawan yang berada di jajaran frontliner hotel, tidak hanya dibebankan untuk Perempuan saja.

Berdasarkan hasil wawancara, interaksi antar individu internal organisasi sangat baik. Individu selaku pimpinan mendeskripsikan

tentang iklim komunikasi organisasinya yang ia nilai sangat suportif dan saling mendukung satu sama lain. Interaksi kurang baik muncul dari eksternal organisasi, yaitu tentang bagaimana dirinya yang digoda oleh tim media dan juga diragukan kemampuannya oleh klien hotel itu sendiri. “media nih kebanyakan cowok ya, dulu ada temen media yang kadang ngajak keluar di jam kerja, awalnya ngomongin kegiatan ngantor eh malah ngajak ketemu di luar tempat kerja”

5. Cara pandang

Informan pertama adalah seorang junior yang telah bekerja selama satu tahun di Perusahaan, ia juga adalah seorang mahasiswa yang masih menempuh gelar pendidikannya. Informan kedua memiliki jabatan sebagai seorang pimpinan divisi yang telah bekerja selama 3 tahun di Perusahaan. Kedua informan memiliki jabatan yang berbeda, keduanya sadar akan stereotipisasi yang kerap kali terjadi di Perusahaan, mulai dari pelabelan negative dari stakeholder eksternal, pembagian kerja yang kurang merata, hingga aturan pada Perusahaan yang dibuat khusus untuk karyawan Perempuan. Namun, informan pertama cenderung memandang hal tersebut sebagai resiko Pekerjaan dan membuatnya yakin bahwa pekerjaan ini memang cocok diisi oleh Perempuan sedangkan informan kedua merasa bertanggung jawab untuk mengubah sedikit kekurangan dari pekerjaan di bidang ini dan akan mengubahnya sebagai seorang pimpinan.

6. Pendidikan

Informan pertama adalah seorang mahasiswa yang berkuliah sambil bekerja, pekerjaan dan pelajaran yang diambil individu merupakan bidang yang sejalan, sehingga individu memahami sedikit banyak tentang apa itu PR dan permasalahan stereotipisasi didalamnya. Individu pertama merasakan bahwa Metro Hotel memiliki kesempatan kerja yang adil tidak hanya berdasarkan gender, melainkan kesempatan kerja tersebut juga memandang keahlian tanpa melihat seberapa jauh tingkat pendidikan pendaftar. Berdasarkan hal ini informan pertama seringkali juga mengamati apa yang ia pelajari dengan yang ada di realitas, sejak ia menjabat sebagai PR di tahun pertama, rekan-rekan kerjanya kebanyakan adalah perempuan. Belum lagi, tentang bagaimana para perempuan ini yang diharuskan terjun ke lapangan mengerjakan pekerjaan-pekerjaan teknis PR yaitu, menjadi juru bicara hotel, mengatasi client, membangun hubungan dengan para media dan lain sebagainya membuatnya memandang pekerjaan PR cocok dikerjakan oleh wanita karena sifat-sifat dan kelembutannya, serta ketelatenannya dalam membina hubungan jangka panjang dengan orang lain.

Informan kedua adalah seorang lulusan ilmu komunikasi yang sudah menjabat sebagai PR selama 3 tahun. Selama 3 tahun tersebut, informan sering mengalami peningkatan karir yang signifikan, hal ini ditunjukkan dari dirinya yang sekarang menjabat sebagai kepala divisi PR di Aruss Hotel.

Menurutnya, iklim kerja yang baik dan suportif adalah tanggung jawabnya sebagai seorang kepala divisi. Perlakuan-perlakuan negative, seperti adanya pembagian kerja yang kurang adil, komentar-komentar dan perlakuan negative terhadap karyawan PR perempuan pernah ia temukan dan menurutnya perlakuan seperti ini bisa diubah dan harus diubah mulai dari dirinya yang memiliki kekuasaan di tempatnya bekerja.

6.1.Tingkat Pendidikan individu

Informan pertama merupakan seseorang tamatan SMA yang sedang mengejar gelar sarjananya. Individu merasakan ke-hectic-an dan merasa dirinya kurang bergaul dengan rekan kerjanya, karena minimnya waktu luang yang ia miliki. Namun, Metro Hotel dinilai membuka kesempatan kerja bagi setiap orang tanpa harus memiliki gelar sarjana dahulu. Berdasarkan Tingkat Pendidikan informan pertama, ia merasa bahwa karyawan muda masih diperlakukan layaknya junior dan seringkali ia merasa segan untuk menolak perintah rekan kerjanya. Sedangkan, informan kedua memiliki latar belakang sarjana, dengan level pekerjaan yang sudah berada di level manajerial. Sayarat sarjana memang dibutuhkan dan diperlukan di Aruss Hotel tempat informan bekerja. Berdasarkan latar belakang Pendidikan dan pengalaman informan, ia merasa bertanggung jawab penuh untuk mengubah stereotipe negative tentang dunia PR.

6.2. Nilai yang dianut

Informan pertama seringkali mengaitkan apa yang sedang dipelajarinya di perkuliahan dengan apa yang terjadi pada realitasnya, menurutnya PR adalah bidang yang luas dimana individu akan dilihat berdasarkan skillnya untuk dapat bekerja di bidang ini. tetapi, selama individu bekerja ia merasa bahwa Perempuan mendominasi dan lebih dapat bekerja di posisi ini karena sifat-sifat yang dianggap lebih “dominan” ada di Perempuan, sifat-sifat yang dimaksud seperti empati, keibuan, membangun hubungan dan lainnya.

Sedangkan, informan kedua juga sadar akan fenomena stereotipisasi ini, karena rekan kerjanya dahulu pun banyak yang berjenis kelamin Perempuan. Namun ia merasa hal itu adalah stereotipisasi yang harus dibuang, hal ini sudah ia mulai dari system perekrutan yang lebih objektif.

7. Subordinasi Perempuan

Menurut informan pertama, subordinasi Perempuan terjadi dalam 3 peristiwa yaitu, adanya perbedaan pembagian kerja berdasarkan gender, perlakuan khusus berupa adanya aturan Perusahaan khusus untuk karyawan Perempuan dan juga pelabelan negative yang diberikan kepada karyawan Perempuan dari stakeholder eksternal hotel. Hal-hal ini dirasakan secara sadar oleh informan pertama selama bekerja di hotel, namun dirinya sebagai seorang junior kerap kali melihat itu sebagai resiko pekerjaan dan kurang

berani mengambil Langkah tegas untuk menghadapi hal tersebut.

Informan pertama menjelaskan bahwa dalam lingkungan kerjanya memang terdapat beberapa perlakuan khusus, terutama pelabelan *negative* terhadap karyawan perempuannya. Contohnya kalimat seperti “seringkali berpakaian tidak professional” dilontarkan untuk karyawan perempuannya. Hal ini juga diimplementasikan dalam peraturan Perusahaan yang mengharuskan karyawan perempuannya menggunakan rok selutut untuk dapat dikategorikan sebagai karyawan yang professional. Menurut narasumber ini akhirnya menimbulkan subjektivitas di kalangan karyawan, dimana terkadang ia merasa dibedakan dengan karyawan laki-laki.

Informan kedua merasakan subordinasi ini pada 2 peristiwa yaitu, adanya perbedaan pembagian kerja berdasarkan gender dan fisik dan pelabelan atau komentar negative tentang fisik Perempuan dari stakeholder eksternal hotel juga adanya peristiwa tambahan yaitu pengalaman seksual yang dirasakan informan sendiri ketika menjabat sebagai seorang PR. Informan kedua lebih merasakan adanya stereotipisasi ini lebih dominan terjadi pada stakeholder eksternal hotel yaitu terutama dari media dan dari para client. Dirinya merasa jika dari internal hotel, dirinya merasa bertanggung jawab untuk mengubah hal tersebut, seperti dirinya yang memulai perekrutan secara objektif sehingga jumlah karyawan PR antara laki-laki dan Perempuan imbang dilihat berdasarkan skill dan kemampuannya masing-masing.

Menurut informan kedua ini, ia tidak merasakan adanya perbedaan

perlakuan antara karyawan PR Perempuan dan laki-laki, karena informan kedua merupakan pimpinan tim di department sales and marketing, ia juga merasa memiliki tim yang sehat dan suportif. Namun, ia merasakan sedikit adanya perlakuan khusus terhadap karyawan PR Perempuan dimana seorang PR Perempuan diharuskan mengobrol atau mengatasi stakeholder laki-laki.

Berdasarkan hasil wawancara kedua informan, perihal komunikasi antar sesama karyawan. Dapat ditunjukkan bahwa masing-masing dari informan memiliki tanggapan yang berbeda dan memiliki pengalaman masing-masing. Ketika berkomunikasi di lingkungan kerja, kedua informan sepakat bahwa tidak ada pelabelan khusus terhadap karyawan perempuannya, namun persepsi terhadap gender ini sama-sama terimplementasi pada peraturan di antara karyawan yang dianggap sebagai sesuatu hal yang “biasa”, dimana perempuan diharuskan untuk berpakaian lebih “minim” dan diharuskan menghadapi klien langsung terutama klien laki-laki.

7.1. Julukan Negatif

Dalam proses menjalin hubungan dengan stakeholder, karyawan PR tentunya memiliki relasi yang harus diimbangi dengan kemampuan untuk mempertahankan hubungan tersebut demi keberlangsungan Perusahaan. Sebagai seorang karyawan PR Perempuan, informan seringkali mendapatkan pengalaman tidak menyenangkan terutama yang berasal dari tim media sebagai stakeholder eksternal Perusahaan. Informan memiliki umur yang terbilang muda dan memiliki rekan-rekan kerja dengan umur yang lebih dianggap senior

daripada dirinya, hal ini membuat informan juga sering merasa sungkan dan “takut salah” dalam mengambil langkah tegas untuk menghadapinya. Selain itu dirinya kerap kali mendapatkan omongan yang kurang baik, tentang dirinya yang bekerja di “hotel”

Menurut informan, dirinya juga merasa melalui pengalamannya berhubungan dengan banyak orang, tidak semua masyarakat memiliki asumsi yang sama tentang pekerjaan PR terutama di hotel. Dirinya merasa dipandang sebelah mata oleh Sebagian Masyarakat karena pekerjaannya yang ditempatkan di “hotel” bukan karena dirinya adalah seorang PR. “tidak semua Masyarakat Indonesia tahu ya, kadang mereka juga melihat cewek yang kerja di hotel dengan asumsinya yang buruk.” Menurutnya, stakeholder eksternal hotel umumnya melihat PR sebagai wakil dari hotel itu sendiri. Mereka berekspektasi bahwa PR adalah seseorang yang mampu menjaga hubungan dan menjadi komunikator yang baik. Namun, itu hanya sebagiannya, sebagian besar lainnya menilai bahwa seseorang perempuan yang bekerja di “hotel” adalah sesuatu yang tabu. Belum lagi, pengalaman informan yang sering merasa digoda terutama oleh teman-teman media yang kebanyakan diisi oleh laki-laki.

Sedangkan. Menurut informan kedua menurutnya patriarki di Indonesia sangatlah mengakar kuat. “Pas aku jadi manager on duty, kan bener-bener harus ngecekin semua. Misal ada masalah sama genset harus ngecekin semua tuh, sampai masalah parkir, baik cewek atau cowok tuh. Nah ada customer yang ngeliat itu tuh kaya “ah kamu mah cewe, mana bisa” contohnya di masalah

kelistrikan, dia udah dikasih penjelasan tapi ga puas mau diketemuin sama teknisnya aja. Padahal yang aku sampaikan kan udah sesuai” selain itu, menurut pengalaman informan perempuan terutama ia sebagai seorang PR perempuan merasa jika wanita lebih banyak dikomentari terutama soal *appearance* seperti, makeup, baju, sepatu bahkan rambutnya.

Lalu, jika dilihat dari bagaimana perlakuan berkomunikasi terhadap karyawan PR wanita terutama oleh teman-teman media. Informan merasa jika dirinya banyak digoda oleh media. *“Dulu ada temen-temen media yang kadang ngajak keluar di jam kerja, awalnya ngomongin kegiatan di kantor bisa dibantu ga kegiatan ini eh malah responnya oh ayo kita ketemu diskusi. Diajak ketemu di kantor selalu bilang gabisa dan selalu berusaha untuk ngajak ketemu diluar. Makannya kita harus pintar-pintar membentengi diri jadi perempuan”* menurut informan masyarakat luar masih menilai tabu tentang perempuan yang bekerja di hotel.

7.2. Perlakuan khusus

Informan pertama menjelaskan bahwa dalam lingkungan kerjanya memang terdapat beberapa perlakuan khusus, terutama pelabelan *negative* terhadap karyawan perempuannya. Contohnya kalimat seperti “seringkali berpakaian tidak professional” dilontarkan untuk karyawan perempuannya. Hal ini juga diimplementasikan dalam peraturan perusahaan yang mengharuskan karyawan perempuannya menggunakan rok selutut untuk dapat dikategorikan sebagai karyawan yang professional. Ini akhirnya

menimbulkan subjektivitas di kalangan karyawan, dimana terkadang ia merasa dibedakan dengan karyawan laki-laki.

Aturan pada Perusahaan dibuat tentunya dengan tujuan-tujuan yang telah dipahami. Peraturan penggunaan rok akan membuat karyawan di Perusahaan terlihat lebih formal dan “berseragam” namun, ukuran rok yang disepakati membuat karyawan PR Perempuan merasa tidak nyaman untuk beraktivitas dan mengembangkan dirinya sebagai seorang PR. *dibanding pria, contohnya ya aku harus pakai rok diatas lutut atau selutut ketika bekerja”*

Sedangkan, menurut informan kedua Perlakuan khusus masih seringkali terjadi terutama dalam beberapa pembagian tugas, Dimana karyawan PR Perempuan akan lebih sering ditempatkan untuk terjun ke lapangan dan menghadapi client-client yang di kotak-kotak-an.

8. Hambatan dalam pekerjaan

Menurut informan pertama, stakeholder eksternal hotel umumnya melihat PR sebagai wakil dari hotel itu sendiri. Mereka berekspektasi bahwa PR adalah seseorang yang mampu menjaga hubungan dan menjadi komunikator yang baik. Namun, itu hanya sebagiannya, sebagian besar lainnya menilai bahwa seseorang perempuan yang bekerja di “hotel” adalah sesuatu yang tabu. Belum lagi, pengalaman informan yang sering merasa digoda terutama oleh teman-teman media yang kebanyakan diisi oleh laki-laki.

Menurut informan kedua, persepsi terhadap gender sangat ia rasakan sebagai seorang karyawan PR perempuan, dimana menurutnya patriarki di Indonesia sangatlah mengakar kuat. *“Pas aku jadi manager on duty, kan bener-bener harus ngecekin semua. Misal ada masalah sama genset dia harus ngecekin semua tuh, mau cewek atau cowok tuh. Dan ada juga customer yang ngeliat itutuh kaya “ah kamu cewe, emang bisa” contohnya di masalah kelistrikan, customer tentunya sudah dikasih penjelasan tapi ga puas mau diketemuin sama teknisinya. Padahal yang aku sampaikan kan udah sesuai”*. Selain itu, menurut pengalaman informan kedua Perempuan terutama ia sebagai seorang PR Perempuan merasa jika wanita lebih banyak dikomentari terutama soal *appearance* seperti, makeup, baju, sepatu bahkan rambutnya.

Lalu, jika dilihat dari bagaimana perlakuan berkomunikasi terhadap karyawan PR wanita terutama oleh teman-teman media. Informan kedua merasa jika dirinya banyak digoda oleh media. *“Dulu ada temen-temen media yang kadang ngajak keluar di jam kerja, awalnya ngomongin kegiatan di kantor bisa dibantu ga kegiatan ini eh malah responnya oh ayo kita ketemu diskusi. Diajak ketemu di kantor selalu bilang gabisa dan selalu berusaha untuk ngajak ketemu diluar. Makannya kita harus pintar-pintar membentengi diri, jadi perempuan”* menurut informan masyarakat luar masih menilai tabu tentang perempuan yang bekerja di hotel.

Berdasarkan hasil wawancara, kedua informan memiliki tanggapan

atas pengalaman yang sama. dimana mereka merasa dipandang sebelah mata oleh masyarakat terutama stakeholder media yang diisi oleh kaum lelaki. Banyak komentar negative dan pengalaman tidak mengenakkan yang terjadi pada diri informan selama menjabat sebagai seorang PR di hotel. Informan pertama menjelaskan bagaimana masyarakat kerap kali menilai dirinya hanya karena pekerjaannya yang berlokasi di “hotel” lalu informan kedua menjelaskan dengan detail tentang pengalamannya yang dinilai berdasarkan gendernya bukan karena kemampuannya oleh masyarakat juga.

8.1.Promosi Jabatan

Dalam proses peningkatan dan kesempatan kerja karyawan PR Perempuan, informan pertama menjelaskan bahwa seringkali ada penilaian subjektif dalam pekerjaan ini terutama untuk karyawan Perempuan. Penilaian subjektif yang dimaksud berkaitan dengan sifat-sifat kewanitaan, Dimana Perempuan lebih dianggap mampu berhubungan baik dengan orang lain. Hal ini membuat Perempuan dianggap lebih pantas ditempatkan di posisi ini namun bukan karena skill yang dimilikinya.

Menurut informan kesempatan karyawan PR Perempuan dan laki-laki adalah sama. Keduanya, memiliki jenjang karir dan kesempatan yang sama untuk dapat menempati posisi manajerial di dalam Perusahaan. Menurut informan juga tidak ada perbedaan berdasarkan gender dalam penempatan karyawan di Perusahaan, ia pernah mendapat atasan perempuan dan menilai

bahwa skill atasan perempuannya professional. Namun, untuk pengambil keputusan akhir tetaplah dipegang oleh laki-laki sebagai general managernya.

8.2.Ekspektasi khusus karyawan PR Perempuan

Informan menjelaskan terkait dirinya yang seringkali diberi ekspektasi khusus dalam pekerjaannya, hal ini menimbulkan rasa ketidakadilan di dalam diri informan. Menurut informan mungkin tidak semua akan seperti ini, namun ia merasa dirinya diberikan harapan-harapan untuk dapat memiliki rasa empati dan mampu mengelola hubungan dengan lebih baik dibanding karyawan PR laki-laki. Dirinya juga menjelaskan terkait penampilan yang kerap kali harus diperhatikan.

Di dalam organisasi terutama sebagai seorang PR, informan merasa iklim yang ada sudah cukup baik dan suportif, namun ia menyadari bahwa karyawan PR Perempuan lebih dikenakan tugas yang berat terutama terkait menjaga hubungan jangka Panjang dengan client. Segala bentuk complain dan hal-hal yang berhubungan dengan terjun langsung menghadapi client selalu dilimpahkan untuk pekerja PR Perempuan.

9. Otoritas kaum perempuan di dunia kerja

Informan pertama merasa bahwa hak-haknya dalam setiap agenda Perusahaan bisa terpenuhi dengan baik, karena Perusahaan menyadari pentingnya PR yang berwawasan luas demi keberlangsungan Perusahaan. Informan pertama pun mengakui bahwa dirinya selalu dilibatkan dalam

setiap pengambilan Keputusan Perusahaan walaupun bukan sebagai pengambil Keputusan terakhir.

Informan kedua merupakan seorang pemmpin divisi, maka dari itu pastinya segala hal yang berhubungan dengan divisinya ia akan atau harus tahu tentang apa yang terjadi di Perusahaan. Keberadannya sebagai perancang hal strategis Perusahaan diakui dan diperlukan untuk setiap agenda Perusahaan.

Berdasarkan hal ini, informan pertama dan kedua sepakat bahwa otoritas mereka di dunia kerja sama-sama dapat terpenuhi dengan baik.

9.1.Keterlibatan dalam rapat Perusahaan

Berdasarkan pengalaman informan, PR memiliki peran yang penting dalam mempengaruhi citra dan reputasi perusahaan maka, keterlibatan mereka dalam pengambilan keputusan terkait komunikasi, branding, dan strategi bisnis secara keseluruhan juga bisa sangat signifikan, seorang PR Perempuan yang memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas justru jadi asset berharga dalam pengambilan keputusan perusahaan.

Sebagai seorang PR apalagi menjabat sebagai pimpinan, menurutnya dirinya akan selalu dilibatkan dalam setiap agenda rapat Perusahaan. Setiap Keputusan yang akan diberikan atau Tindakan yang akan dilakukan Perusahaan biasanya cenderung berhubungan dengan Tindakan-tindakan PR terutama untuk keberlangsungan nama baik perusahaan.

9.2. Partisipasi dalam pengambilan Keputusan Perusahaan

Informan pertama menjelaskan bahwa keterlibatan seorang PR Perempuan terutama dalam pengambilan keputusan perusahaan dapat bervariasi, namun di dalam struktur perusahaannya, dimana PR termasuk ke dalam *department sales and marketing* yang terdiri dari beberapa bagian, informan pertama adalah seorang PR di dalam bagian itu. Sehingga segala urusan yang menjadi tugas PR ada di bawah tugasnya, mau tidak mau dia akan selalu diikutsertakan dalam setiap pengambilan keputusan perusahaan.

Sebagai seorang pimpinan divisi, narasumber mengetahui setiap kondisi yang terjadi di Perusahaan. Perusahaan pun memiliki sifat transparansi khusus untuk divisi PR terkait dengan kondisi Perusahaan.

10. Kesempatan kerja yang sama

Menurut informan pertama, semua karyawan, baik laki-laki dan perempuan selalu mendapatkan kesempatan yang sama terutama untuk menempati posisi manajerial. Perusahaan menilai mereka secara objektif berdasarkan KPI dan kinerja masing-masing karyawan di Perusahaan tersebut.

Menurut informan kedua, kesempatan karyawan PR Perempuan dan laki-laki adalah sama. Keduanya, memiliki jenjang karir dan kesempatan yang sama untuk dapat menempati posisi manajerial di dalam Perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara kepada kedua informan mengenai jenjang karir karyawan Perempuan, informan memiliki kesamaan dalam

pengalamannya. Kedua informan mengatakan bahwa beberapa karyawan wanita terutama di bidang PR pernah menjabat sebagai pejabat structural di perusahaan, bahkan salah satunya adalah ketua tim dari bidang PR itu sendiri. Kedua informan menyebutkan bahwa, Masing-masing Perusahaan menggunakan KPI untuk menilai secara objektif baik karyawan Perempuan maupun laki-laki untuk dapat mengalami peningkatan karir di Perusahaan tersebut.

10.1. Kesempatan pengembangan karir dalam organisasi

Pada Metro Hotel kesempatan kerja terutama karyawan PR perempuan dalam perusahaan sangat baik. Melalui pengalamannya, informan mengaku pernah memiliki seorang atasan perempuan dan ia memiliki peran yang sangat baik dalam menyelesaikan masalah yang terjadi di perusahaan. Namun memang, menurut informan direktur utama atau pejabat tinggi perusahaan yang ditemui pasti selalu diisi oleh laki-laki

Kesempatan pengembangan karir dalam Perusahaan rata dan adil baik itu untuk karyawan PR Perempuan maupun laki-laki. namun, yang jadi pembeda disini ialah adanya perbedaan tupoksi kerja yang diberikan antara laki-laki dan Perempuan berdasarkan gendernya.