

BAB IV

KOMUNIKASI ADAPTASI PEREMPUAN DALAM BUDAYA KERJA YANG DIDOMINASI LAKI-LAKI PADA INDUSTRI KONSTRUKSI PT

4.1 Penyesuaian Gaya Komunikasi Dengan Budaya Kerja Yang Didominasi Laki-Laki

Penyesuaian gaya komunikasi dengan budaya kerja yang didominasi laki-laki menjadi salah satu bentuk adaptasi yang paling menonjol dan dialami seluruh informan perempuan. Proses adaptasi tersebut tidak terjadi secara instan, melainkan melalui pengalaman menghadapi lingkungan kerja yang masih didominasi stereotip gender. Pada awal bekerja, sebagian informan mengaku pendapat mereka sering dipertanyakan, instruksi kurang direspons secara serius, bahkan kemampuan teknis mereka diragukan hanya karena berjenis kelamin perempuan. Kondisi tersebut mendorong informan untuk mencari cara agar tetap dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif tanpa harus terus-menerus membuktikan kapasitas dirinya.

Untuk dapat bertahan (*survive*), para informan secara bertahap mengubah gaya komunikasi mereka. Mereka mulai berbicara lebih tegas, mengurangi ekspresi yang dianggap terlalu lembut, menggunakan bahasa yang lugas (*to the point*), serta memperkuat setiap pendapat dengan fakta dan data. Strategi tersebut dipilih karena mereka menyadari bahwa gaya komunikasi yang terlalu halus sering kali tidak memperoleh perhatian yang sama dibandingkan komunikasi yang lebih tegas.

CL menegaskan bahwa perempuan perlu berbicara secara to the point dan menunjukkan ketegasan agar pendapatnya dihargai oleh rekan kerja laki-laki. Pengalaman serupa juga ditemukan pada Informan IM yang menekankan pentingnya membangun citra diri yang tegas ketika berhadapan dengan subkontraktor maupun pekerja lapangan. IM meyakini bahwa komunikasi yang terlalu lunak atau terlalu ramah berpotensi menurunkan wibawa dan menyebabkan instruksi yang diberikan kurang dihormati. Pada Informan AN, penyesuaian gaya komunikasi dilakukan dengan mengurangi ekspresi feminin dan menampilkan komunikasi yang lebih tegas. AN menyadari bahwa komunikasi yang terlalu lembut atau menunjukkan sisi feminin berpotensi disalahartikan oleh rekan kerja laki-laki. Pengalaman RT dan SL juga menunjukkan pola yang serupa. RT mengungkapkan bahwa ketegasan menjadi penting karena tanpa ketegasan pendapat perempuan sering kali kurang diperhatikan.

Studi Julia et al., (2024) mengenai perbedaan gaya komunikasi gender menunjukkan bahwa perempuan cenderung menggunakan gaya *rapport talk*, sedangkan laki-laki lebih *report talk*. Teori stereotype threat yang dikemukakan oleh Steele dan Aronson (1995), yang menjelaskan bahwa individu dari kelompok yang kerap menjadi sasaran stereotip negatif akan berusaha menghindari perilaku yang berpotensi menguatkan stereotip tersebut. Dalam penelitian ini, para informan berupaya menampilkan komunikasi yang rasional, profesional, dan terkendali agar tidak dipersepsikan sebagai perempuan yang lemah atau kurang kompeten.

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Bridges et al. (2020) yang menunjukkan bahwa stereotip gender masih menjadi salah satu hambatan utama bagi perempuan yang bekerja pada sektor yang didominasi laki-laki. Hal ini sejalan dengan pandangan Abdillah et al. (2025) yang menyatakan bahwa karakter tegas, rasional, dan berani masih lebih sering diasosiasikan dengan maskulinitas, sedangkan kelembutan dan emosionalitas cenderung dilekatkan pada perempuan dan dianggap kurang sesuai dengan posisi kepemimpinan. Perempuan sering diasosiasikan dengan kelembutan dan emosionalitas, yang dalam budaya organisasi didominasi laki-laki justru dianggap sebagai kelemahan (Kusumawati et al., 2026).

Dapat disimpulkan bahwa temuan penelitian menunjukkan perempuan di industri konstruksi secara aktif menyesuaikan gaya komunikasinya agar sesuai dengan norma profesional yang berlaku. Adaptasi tersebut diwujudkan melalui komunikasi yang lebih tegas, lugas, berorientasi pada fakta dan data, serta menghindari ekspresi yang berpotensi dipersepsikan sebagai kelemahan.

4.2 Membangun citra profesional sebagai bagian dari pembuktian diri pada Budaya Kerja Yang Didominasi Laki-Laki

Membangun citra profesional sebagai bagian dari pembuktian diri menjadi salah satu bentuk adaptasi yang dilakukan perempuan dalam budaya kerja konstruksi yang didominasi laki-laki. Dalam lingkungan kerja yang masih dipengaruhi stereotip bahwa perempuan kurang kompeten, kurang kuat menghadapi tekanan kerja proyek, dan kurang mampu

mengambil keputusan teknis, para informan berupaya memperoleh pengakuan melalui kualitas hasil kerja serta kemampuan menjaga batas profesional dalam interaksi kerja. Strategi ini tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme bertahan, tetapi juga sebagai upaya membangun legitimasi profesional dan menantang stereotip gender yang melekat pada perempuan di sektor konstruksi.

Upaya membangun citra profesional merupakan bentuk survival strategy yang dilakukan perempuan agar keberadaannya di lingkungan proyek tidak lagi dinilai berdasarkan stereotip gender, tetapi berdasarkan kompetensi yang dimiliki. Para informan menyadari bahwa penerimaan dari rekan kerja tidak diperoleh hanya karena status jabatan, melainkan harus dibangun melalui konsistensi menunjukkan kemampuan kerja. Oleh karena itu, mereka memilih memperkuat kualitas pekerjaan, memperluas pengetahuan teknis, membangun relasi profesional, dan menjaga batas profesional dalam setiap interaksi kerja. Strategi tersebut menjadi cara untuk memperoleh kepercayaan sekaligus mempertahankan eksistensi di lingkungan kerja yang kompetitif.

Pada Informan DD, pembangunan citra profesional dilakukan melalui proses adaptasi yang berorientasi pada pembelajaran dan pengembangan kompetensi. DD menegaskan bahwa komunikasi awal, kemauan bertanya, serta kemampuan membangun hubungan dengan rekan kerja menjadi langkah penting untuk meningkatkan rasa percaya diri dan memperoleh pengakuan di lingkungan kerja. Melalui keterbukaan untuk

belajar dan memperbaiki kemampuan teknis, DD berupaya menunjukkan bahwa dirinya mampu menjalankan tanggung jawab secara profesional. Temuan ini menunjukkan bahwa citra profesional dibangun melalui kombinasi antara kompetensi kerja dan kemauan untuk terus berkembang.

Pada Informan CL, citra profesional dibangun melalui kualitas hasil kerja. CL menyadari bahwa sebagai perempuan yang masih relatif muda dan belum memiliki pengalaman sebanyak rekan kerja senior, ia perlu membuktikan dirinya melalui hasil pekerjaan yang dapat diandalkan. Fokus utama adaptasinya bukan hanya diterima secara sosial, tetapi memperoleh pengakuan bahwa dirinya mampu bekerja dengan baik dan tidak mengecewakan tim. Upaya ini menunjukkan bahwa kualitas kinerja menjadi instrumen utama dalam memperoleh legitimasi profesional sekaligus mengurangi keraguan terhadap kompetensi perempuan di lingkungan konstruksi.

Pada Informan IM, pembangunan citra profesional terlihat melalui kemampuan menunjukkan kompetensi kerja serta membangun relasi profesional yang luas. IM mengungkapkan bahwa stereotip terhadap perempuan umumnya muncul pada awal proyek, ketika rekan kerja masih meragukan kemampuan mereka. Namun, persepsi tersebut berubah setelah rekan kerja melihat secara langsung kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Selain itu, IM secara aktif memperluas jaringan profesional sebagai sarana belajar, mempercepat proses adaptasi, dan meningkatkan kapasitas dirinya. Temuan ini menunjukkan bahwa legitimasi profesional dibangun melalui

kombinasi antara performa kerja dan kemampuan membangun jejaring sosial yang produktif.

Pada Informan AN, pembangunan citra profesional berkaitan erat dengan penguatan mental, keberanian, dan kemauan untuk terus belajar. AN memandang bahwa perempuan yang bekerja di industri konstruksi harus memiliki ketahanan psikologis yang kuat agar mampu menghadapi berbagai tantangan yang muncul di lingkungan kerja. Melalui keberanian menghadapi tantangan, kemauan belajar, dan konsistensi dalam bekerja, AN berupaya menunjukkan bahwa perempuan memiliki kapasitas yang setara dengan laki-laki dalam menjalankan pekerjaan konstruksi. Dengan demikian, citra profesional dibangun tidak hanya melalui hasil kerja, tetapi juga melalui karakter dan ketangguhan pribadi.

Sementara itu, Informan SL membangun citra profesional melalui kemampuan menjaga batas profesional dan mengelola penampilan dalam lingkungan kerja yang didominasi laki-laki. Bagi SL, menjaga cara berpakaian dan membatasi interaksi yang berpotensi menimbulkan kesalahpahaman menjadi bagian dari strategi untuk mempertahankan identitas profesional. Selain itu, kemampuan menyelesaikan konflik melalui diskusi dan pencarian solusi bersama menunjukkan bahwa profesionalitas juga tercermin dalam kemampuan menjaga hubungan kerja yang harmonis.

Bandura (1997) menjelaskan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya akan memengaruhi cara menghadapi tantangan dan mencapai tujuan. Selain itu, strategi ini juga sejalan dengan konsep

transendensi dalam feminisme eksistensialis Simone de Beauvoir yang menekankan bahwa perempuan dapat keluar dari posisi subordinat melalui tindakan aktif, pencapaian, dan pembuktian kapasitas dirinya.

4.3 Mengontrol respons emosional pada setiap konflik yang terjadi

Mengontrol respons emosional pada setiap konflik yang terjadi merupakan salah satu bentuk adaptasi yang dilakukan perempuan dalam budaya kerja konstruksi yang didominasi laki-laki. Lingkungan proyek yang sarat tekanan pekerjaan, tenggat waktu, perbedaan pendapat, serta struktur organisasi yang hierarkis menuntut perempuan untuk mampu mengelola emosi secara efektif agar konflik tidak berkembang menjadi masalah yang menghambat pekerjaan maupun hubungan kerja. Dalam penelitian ini, kemampuan mengontrol respons emosional diwujudkan melalui kecenderungan menyelesaikan konflik secara langsung, melakukan diskusi terbuka, serta mengedepankan negosiasi dan pencarian solusi bersama dibandingkan respons yang bersifat emosional atau konfrontatif.

Pada Informan DD, kemampuan mengontrol respons emosional terlihat ketika menghadapi kesalahan kerja maupun konflik dalam tim. DD memilih untuk menyelesaikan permasalahan secara langsung dan berfokus pada solusi dibandingkan mencari pihak yang harus disalahkan. Ia menyatakan bahwa apabila kesalahan berasal dari dirinya, maka ia akan mengakui kesalahan tersebut, meminta maaf, dan segera melakukan perbaikan. Pengalaman ini menunjukkan bahwa DD memandang konflik sebagai bagian dari proses kerja yang harus diselesaikan secara profesional.

Kemampuan menerima tanggung jawab dan berfokus pada penyelesaian masalah menunjukkan adanya kontrol emosi yang baik serta orientasi pada efektivitas kerja.

Pada Informan CL, kontrol emosi tampak melalui kecenderungannya untuk menampung berbagai pendapat sebelum mengambil keputusan. CL menjelaskan bahwa ketika terjadi perbedaan pandangan dalam pekerjaan, ia memilih mendengarkan masukan dari berbagai pihak, kemudian melakukan analisis bersama sebelum menentukan langkah yang akan diambil. Selain itu, ia juga menegaskan pentingnya menyelesaikan konflik secara langsung karena menghindari konflik hanya akan memperpanjang permasalahan. Temuan ini menunjukkan bahwa CL menggunakan pendekatan negosiasi dan diskusi sebagai strategi untuk mengelola konflik secara konstruktif. Bahkan ketika menghadapi perlakuan yang tidak nyaman dari atasan, CL tetap berusaha mengendalikan emosinya dan mempertimbangkan konsekuensi dari setiap respons yang diberikan. Pengalaman tersebut menunjukkan bahwa kontrol emosi juga berfungsi sebagai strategi menghadapi relasi kuasa dalam organisasi yang hierarkis.

Pada Informan IM, kemampuan mengontrol respons emosional terlihat melalui perannya sebagai penengah ketika terjadi konflik dalam tim proyek. IM menjelaskan bahwa situasi kritis sering memunculkan perbedaan pendapat di antara anggota tim, namun ia berupaya mendorong diskusi langsung dan pencarian solusi yang dapat diterima oleh semua

pihak. Pendekatan win-win solution yang diterapkan menunjukkan bahwa konflik tidak dipandang sebagai ancaman terhadap hubungan kerja, melainkan sebagai persoalan yang perlu diselesaikan secara bersama-sama. Kemampuan ini memperlihatkan adanya kecerdasan interpersonal yang mendukung keberlangsungan hubungan kerja dalam lingkungan proyek yang kompleks.

Pada Informan AN, kontrol emosi tampak melalui kemampuannya menetapkan batas ketika menghadapi komunikasi yang dianggap tidak nyaman. Ketika pembicaraan mulai mengarah pada topik yang tidak sesuai, AN memilih menyampaikan ketidaknyamanannya secara langsung tanpa menunjukkan kemarahan atau agresivitas. Selain itu, ketika menghadapi permasalahan yang sulit diselesaikan secara personal, AN memanfaatkan jalur formal organisasi dengan menyampaikan keluhan melalui atasan sebagai mediator. Strategi tersebut menunjukkan bahwa AN mampu mengelola emosinya secara rasional dan memilih mekanisme penyelesaian konflik yang dianggap paling efektif sesuai dengan struktur organisasi yang ada.

Pada Informan PU, kemampuan mengontrol respons emosional terlihat dari kecenderungannya menggunakan negosiasi dan argumentasi berbasis data ketika menghadapi perbedaan pendapat. Ketika ide atau pandangannya tidak diterima, PU tidak merespons dengan kemarahan ataupun konfrontasi, melainkan menunggu waktu yang tepat untuk menyampaikan kembali pendapatnya dengan dukungan data yang lebih

kuat. Dalam menghadapi konflik, PU juga menekankan pentingnya menurunkan ego masing-masing pihak agar dapat menemukan solusi yang menguntungkan semua pihak. Temuan ini menunjukkan bahwa negosiasi menjadi instrumen penting dalam mengelola konflik sekaligus mempertahankan hubungan kerja yang produktif.

Pada Informan RT, kemampuan mengontrol respons emosional berkembang melalui pengalaman menghadapi konflik kerja selama berada di lingkungan proyek. RT mengungkapkan bahwa dirinya belajar untuk tidak terlalu terbawa perasaan ketika menghadapi kritik maupun gaya komunikasi rekan kerja yang cenderung keras dan langsung. Pengalaman tersebut justru meningkatkan rasa percaya dirinya dalam menyampaikan pendapat profesional. Hal ini menunjukkan bahwa proses adaptasi tidak hanya menghasilkan kemampuan mengelola konflik, tetapi juga memperkuat keyakinan diri dalam menghadapi tekanan kerja.

Temuan ini sejalan dengan konsep *career adaptability* yang dikemukakan Savickas dan Porfeli (2012), yang menekankan kemampuan individu untuk menghadapi perubahan, tekanan, dan tantangan dalam lingkungan kerja yang dinamis. Goleman (dalam Ridwan Hermawan et al., 2025) melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80 % dari faktor penentu kesuksesan seseorang. Selain itu, temuan ini juga sejalan dengan Burgoon (1995) yang menjelaskan bahwa individu akan menyesuaikan perilaku komunikasinya berdasarkan tuntutan situasi, ekspektasi sosial, dan kebutuhan mempertahankan hubungan

interpersonal. Dalam penelitian ini, para informan menunjukkan kemampuan untuk menyesuaikan respons emosional mereka dengan budaya kerja proyek yang cenderung menuntut ketenangan, rasionalitas, dan penyelesaian masalah secara cepat.

4.4 Penghindaran Konflik

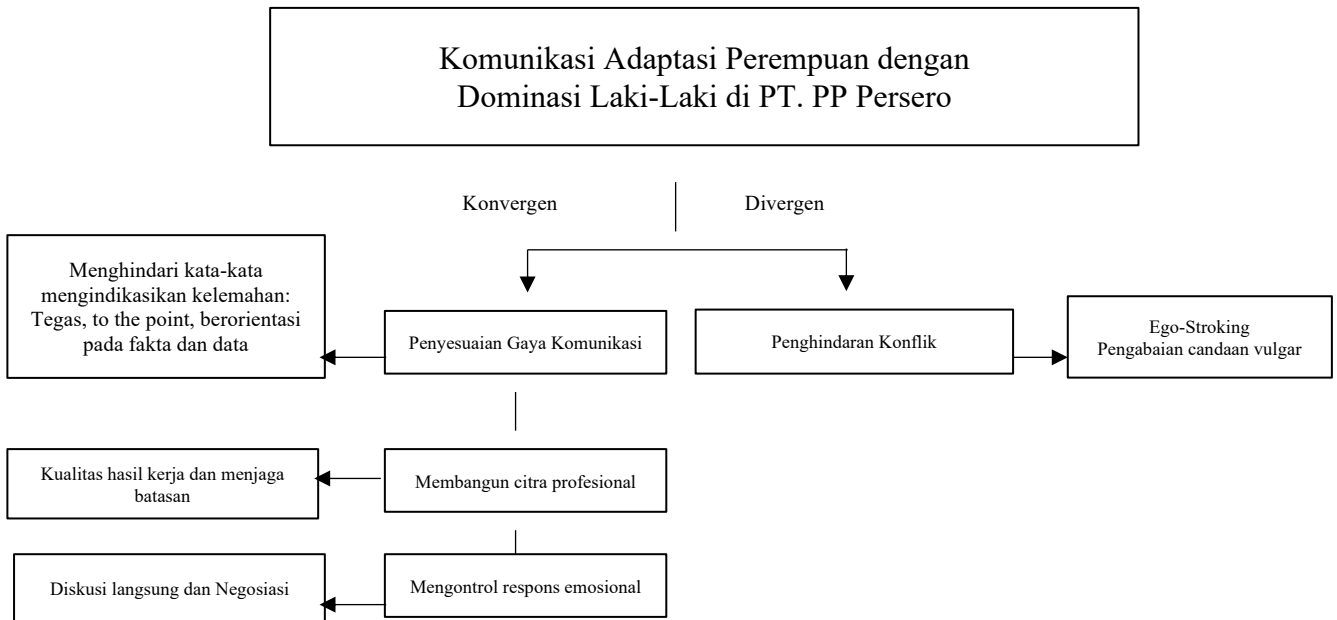
Salah satu bentuk adaptasi komunikasi yang ditemukan dalam penelitian ini adalah strategi penghindaran konflik yang dilakukan perempuan dalam lingkungan kerja konstruksi yang didominasi laki-laki. Strategi ini muncul sebagai upaya menjaga hubungan kerja yang harmonis, mengurangi potensi gesekan interpersonal, serta mempertahankan posisi profesional dalam budaya kerja yang cenderung maskulin. Berdasarkan hasil wawancara, bentuk penghindaran konflik yang dilakukan informan diwujudkan melalui dua strategi utama, yaitu ego-stroking dan pengabaian terhadap candaan vulgar.

Ego-stroking dilakukan oleh Informan DD, CL, FG, dan IM melalui berbagai bentuk komunikasi yang bertujuan menjaga kenyamanan interaksi dengan rekan kerja laki-laki. Ego-stroking tidak hanya dipahami sebagai pemberian pujian atau penghargaan kepada orang lain, tetapi sebagai upaya membangun hubungan interpersonal yang positif guna mencegah munculnya konflik. Strategi tersebut menunjukkan bahwa perempuan secara aktif melakukan penyesuaian komunikasi agar dapat diterima dalam lingkungan kerja yang memiliki struktur hierarki kuat dan norma komunikasi yang didominasi perspektif maskulin (Spielmann, 2024). Selain

melalui ego-stroking, penghindaran konflik juga dilakukan dengan mengabaikan atau tidak merespons secara konfrontatif candaan vulgar yang muncul dalam interaksi sehari-hari. Strategi ini terutama ditemukan pada Informan SL. SL tidak memberikan reaksi berlebihan, mengalihkan pembicaraan, menjaga jarak, atau memilih mengabaikan candaan tersebut agar tidak berkembang menjadi konflik interpersonal. Sikap ini menunjukkan adanya proses pengelolaan emosi dan pertimbangan terhadap konsekuensi sosial yang mungkin muncul apabila memberikan respons secara langsung.

Dalam perspektif relasi kuasa Simone de Beauvoir (Pillado, 2023), kedua strategi tersebut menunjukkan bahwa perempuan melakukan negosiasi terhadap norma komunikasi yang berlaku dalam lingkungan kerja maskulin. Penghindaran konflik tidak mencerminkan kepasifan atau ketidakmampuan menyampaikan keberatan, melainkan bentuk agensi perempuan dalam membaca situasi sosial dan memilih respons yang dianggap paling efektif untuk mempertahankan hubungan kerja sekaligus menjaga legitimasi profesionalnya (Agustina & Saragi, 2022). Dengan demikian, penghindaran konflik melalui ego-stroking dan pengabaian candaan vulgar menjadi strategi komunikasi yang memungkinkan perempuan tetap beradaptasi dan menjalankan peran profesionalnya secara efektif di industri konstruksi.

4.5 Model Komunikasi Adaptasi Perempuan di PT PP (Persero)



Gambar 4. 1 Model Komunikasi Adaptasi

Berdasarkan table di atas, bentuk komunikasi konvergen responden terbentuk dalam 3 adaptasi. Dalam Communication Accommodation Theory (CAT), komunikasi konvergen merupakan upaya individu menyesuaikan gaya komunikasi dengan lawan bicara agar tercipta hubungan yang lebih efektif dan memperoleh penerimaan sosial. Pada penelitian ini, penyesuaian tersebut terlihat ketika perempuan mengikuti pola komunikasi yang berlaku di lingkungan konstruksi yang didominasi laki-laki.

Bentuk konvergensi pertama terlihat melalui penyesuaian gaya komunikasi. Informan mengurangi penggunaan bahasa yang dianggap menunjukkan kelemahan, berbicara secara tegas, lugas (*to the point*), serta menyampaikan pendapat berdasarkan fakta dan data. Gaya komunikasi tersebut dipilih karena dianggap lebih sesuai dengan budaya komunikasi proyek yang mengutamakan efisiensi dan

ketegasan. Konvergensi juga tampak ketika informan membangun citra profesional melalui kualitas hasil kerja, menjaga batas profesional, serta menunjukkan kompetensi secara konsisten. Penyesuaian ini bertujuan memperoleh kepercayaan rekan kerja dan mengurangi stereotip bahwa perempuan kurang mampu bekerja di sektor konstruksi. Selain itu, konvergensi terlihat dalam cara informan mengelola konflik. Mereka lebih memilih berdiskusi secara langsung, melakukan negosiasi, mendengarkan pendapat pihak lain, dan mencari solusi bersama dibandingkan merespons konflik secara emosional. Hal tersebut menunjukkan bahwa perempuan menyesuaikan perilaku komunikasinya dengan budaya organisasi yang menekankan rasionalitas dan penyelesaian masalah.

Selain komunikasi konvergen, penelitian ini juga menemukan adanya komunikasi divergen. Dalam CAT, komunikasi divergen merupakan upaya individu mempertahankan identitas atau gaya komunikasinya ketika penyesuaian dianggap tidak sesuai dengan nilai, norma, maupun batas pribadi. Divergensi tidak bertujuan menciptakan konflik, tetapi menjadi bentuk perlindungan terhadap identitas profesional. Dalam penelitian ini, komunikasi divergen terlihat ketika informan memilih tidak menyesuaikan diri terhadap candaan vulgar yang lazim terjadi di lingkungan proyek. Informan lebih memilih mengabaikan candaan tersebut, menjaga jarak, mengalihkan pembicaraan, atau menyampaikan ketidaknyamanan secara sopan. Perilaku tersebut menunjukkan bahwa perempuan tetap mempertahankan standar profesional meskipun berada dalam budaya komunikasi yang didominasi laki-laki. Model komunikasi adaptasi perempuan di PT PP (Persero) menunjukkan bahwa komunikasi konvergen lebih dominan

digunakan dalam aktivitas kerja sehari-hari untuk membangun hubungan kerja yang efektif, sedangkan komunikasi divergen digunakan secara situasional ketika perempuan perlu mempertahankan identitas, nilai profesional, dan batas komunikasi yang dianggap penting.