

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai komunikasi adaptasi perempuan pada budaya kerja yang didominasi laki-laki di PT PP (Persero) Tbk, dapat disimpulkan bahwa seluruh delapan informan perempuan mengalami proses adaptasi komunikasi sebagai strategi untuk bertahan (survive), memperoleh pengakuan profesional, serta membangun hubungan kerja yang efektif di lingkungan konstruksi yang masih didominasi oleh pekerja laki-laki. Proses adaptasi tersebut tidak berlangsung secara instan, tetapi berkembang melalui pengalaman menghadapi stereotip gender, keraguan terhadap kompetensi, budaya komunikasi yang cenderung tegas, serta tekanan kerja yang tinggi pada lingkungan proyek konstruksi.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa bentuk adaptasi pertama adalah penyesuaian gaya komunikasi. Seluruh informan menyesuaikan cara berkomunikasi dengan karakter budaya kerja konstruksi melalui penggunaan bahasa yang lebih tegas, lugas (to the point), mengurangi ekspresi yang dianggap menunjukkan kelemahan, serta menyampaikan pendapat berdasarkan fakta dan data. Penyesuaian tersebut dilakukan karena para informan menyadari bahwa komunikasi yang terlalu lembut sering kali kurang memperoleh perhatian dan dapat memperkuat stereotip bahwa perempuan kurang tegas atau kurang kompeten dibandingkan rekan kerja laki-laki. Adaptasi ini merupakan bentuk komunikasi

konvergen yang bertujuan meningkatkan efektivitas komunikasi sekaligus memperoleh legitimasi dalam lingkungan kerja.

Temuan kedua adalah membangun citra profesional sebagai bentuk pembuktian diri. Para informan menunjukkan kompetensi melalui kualitas hasil kerja, kemauan belajar, keberanian menghadapi tantangan, membangun relasi profesional, serta menjaga batas profesional dalam setiap interaksi kerja. Strategi tersebut menjadi cara perempuan memperoleh kepercayaan rekan kerja dan mengubah persepsi awal yang meragukan kemampuan mereka. Dengan demikian, pengakuan profesional lebih banyak diperoleh melalui konsistensi kinerja daripada sekadar posisi atau jabatan yang dimiliki.

Temuan ketiga menunjukkan bahwa perempuan mengembangkan kemampuan mengontrol respons emosional ketika menghadapi konflik maupun tekanan pekerjaan. Para informan memilih menyelesaikan konflik melalui diskusi langsung, negosiasi, argumentasi berbasis data, mendengarkan pendapat berbagai pihak, hingga memanfaatkan mekanisme formal organisasi apabila diperlukan. Kemampuan mengelola emosi tersebut menjadi strategi penting agar hubungan kerja tetap harmonis sekaligus mempertahankan citra profesional di lingkungan kerja yang memiliki tekanan tinggi. Temuan keempat adalah penghindaran konflik sebagai bentuk adaptasi komunikasi yang dilakukan secara selektif. Strategi ini diwujudkan melalui penggunaan ego-stroking untuk menjaga hubungan interpersonal dengan rekan kerja laki-laki, serta mengabaikan candaan vulgar, menjaga jarak, atau mengalihkan pembicaraan ketika menghadapi komunikasi yang dianggap tidak sesuai dengan nilai profesional. Strategi tersebut menunjukkan

bahwa perempuan tidak bersikap pasif, melainkan secara sadar memilih respons komunikasi yang paling efektif untuk mempertahankan hubungan kerja sekaligus menjaga identitas profesionalnya.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa model komunikasi adaptasi perempuan di PT PP (Persero) Tbk didominasi oleh komunikasi konvergen, yaitu penyesuaian gaya komunikasi, pembangunan citra profesional, dan pengelolaan respons emosional sesuai dengan norma komunikasi yang berlaku di lingkungan konstruksi. Sementara itu, komunikasi divergen muncul pada situasi tertentu ketika perempuan mempertahankan batas profesional, seperti menolak atau mengabaikan candaan vulgar dan tidak menyesuaikan diri terhadap perilaku komunikasi yang dianggap tidak pantas. Dengan demikian, komunikasi adaptasi yang dilakukan perempuan bukan hanya bertujuan menyesuaikan diri dengan budaya kerja yang didominasi laki-laki, tetapi juga menjadi strategi untuk mempertahankan identitas profesional, memperoleh pengakuan atas kompetensi, serta memastikan keberlangsungan karier mereka di industri konstruksi.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan mengenai pengalaman perempuan dalam melakukan komunikasi adaptasi pada budaya kerja yang didominasi laki-laki di industri konstruksi PT PP (Persero) Tbk, berikut adalah implikasi penelitian ini dari perspektif akademik, praktis, dan sosial:

1. Implikasi Akademik

Secara akademik, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian komunikasi organisasi, khususnya dalam konteks

komunikasi gender di lingkungan kerja yang didominasi budaya didominasi laki-laki seperti industri konstruksi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa perempuan tidak hanya melakukan penyesuaian secara teknis dalam pekerjaan, tetapi juga mengembangkan strategi komunikasi adaptif untuk mempertahankan legitimasi profesional dan membangun relasi kerja yang efektif. Model adaptasi yang teridentifikasi, seperti strategi ego-stroking, penghindaran penggunaan bahasa yang dianggap lemah, komunikasi yang matang, serta pembangunan citra diri positif untuk mengurangi stereotype threat, memperkaya literatur mengenai komunikasi adaptasi perempuan dalam organisasi yang bercorak patriarkis. Selain itu, penelitian ini juga memperkuat perspektif teoritis mengenai relasi kuasa gender dalam organisasi dengan menunjukkan bahwa proses adaptasi perempuan tidak terlepas dari negosiasi identitas gender dan dinamika kekuasaan dalam struktur kerja yang hierarkis.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian memberikan implikasi praktis bagi PT PP (Persero) Tbk maupun perusahaan konstruksi lainnya dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih responsif terhadap keberagaman gender. Temuan penelitian menunjukkan bahwa perempuan masih harus melakukan berbagai strategi komunikasi untuk memperoleh kepercayaan, membuktikan kompetensi, dan menghadapi stereotip yang muncul dalam lingkungan kerja yang didominasi laki-laki. Kondisi tersebut

menunjukkan bahwa proses adaptasi masih lebih banyak menjadi tanggung jawab individu perempuan daripada didukung oleh sistem organisasi.

Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun budaya komunikasi organisasi yang lebih inklusif melalui penyusunan kebijakan anti-diskriminasi, mekanisme penanganan perilaku komunikasi yang tidak profesional, seperti candaan yang bernuansa seksis, serta penyediaan saluran pelaporan yang aman bagi karyawan perempuan. Selain itu, hasil penelitian ini juga menjadi dasar bagi pengembangan program pelatihan komunikasi interpersonal, kepemimpinan yang sensitif gender, serta mentoring bagi pekerja perempuan agar proses adaptasi di lingkungan proyek dapat berlangsung lebih efektif. Temuan ini juga dapat menjadi pertimbangan dalam penyusunan strategi pengembangan karier perempuan sehingga penilaian terhadap kinerja lebih berorientasi pada kompetensi daripada stereotip gender.

3. Implikasi Sosial

Secara sosial, penelitian ini memberikan pemahaman bahwa perempuan yang bekerja di sektor konstruksi menghadapi tantangan struktural dan kultural yang memerlukan kemampuan adaptasi komunikasi yang tinggi. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi perempuan yang bekerja atau berkarier di sektor yang didominasi laki-laki untuk mengembangkan strategi komunikasi yang efektif dalam membangun kepercayaan diri, profesionalitas, serta hubungan kerja yang sehat. Dengan meningkatnya kesadaran terhadap pentingnya kesetaraan gender di tempat

kerja, diharapkan budaya organisasi yang lebih adil dan saling menghargai dapat terbentuk sehingga perempuan memiliki kesempatan yang lebih luas untuk berkembang dan berkontribusi secara optimal di industri konstruksi.

5.3 Saran Penelitian

1. Bagi Pemerintah dan Pembuat Kebijakan

Pemerintah dan pembuat kebijakan diharapkan dapat memperkuat regulasi serta pengawasan terkait penerapan kesetaraan gender di sektor konstruksi. Kebijakan tersebut perlu mencakup perlindungan terhadap pekerja perempuan, pencegahan diskriminasi dan pelecehan di tempat kerja, serta mendorong perusahaan konstruksi untuk menyediakan fasilitas kerja yang ramah gender. Selain itu, pemerintah juga dapat mengembangkan program peningkatan kapasitas dan pemberdayaan perempuan di bidang teknik dan konstruksi guna memperluas partisipasi perempuan dalam sektor yang masih didominasi oleh laki-laki.

2. Bagi PT PP (Persero) Tbk

PT PP (Persero) Tbk diharapkan dapat terus meningkatkan komitmennya dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan responsif terhadap kebutuhan pekerja perempuan. Hal ini dapat dilakukan melalui penyediaan fasilitas pendukung seperti toilet terpisah dan ruang menyusui, pelaksanaan pelatihan mengenai kesetaraan gender dan komunikasi profesional, serta penguatan kebijakan perlindungan terhadap pekerja perempuan. Selain itu, perusahaan juga perlu memastikan adanya sistem pengembangan karier yang transparan dan berbasis kompetensi agar

perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan menduduki posisi strategis dalam organisasi.

3. Bagi Pekerja Perempuan di PT PP

Pekerja perempuan di PT PP diharapkan dapat terus mengembangkan kompetensi profesional, kemampuan komunikasi, serta kepercayaan diri dalam menjalankan peran di lingkungan kerja konstruksi yang didominasi laki-laki. Selain itu, penting bagi pekerja perempuan untuk membangun jaringan profesional, menjaga profesionalitas dalam interaksi kerja, serta berani menyuarkan hak dan kenyamanan kerja apabila menghadapi situasi yang tidak sesuai dengan prinsip kesetaraan dan etika profesional.

4. Bagi Peneliti dan Akademisi

Peneliti dan akademisi diharapkan dapat melanjutkan kajian mengenai pengalaman perempuan di sektor konstruksi dengan pendekatan yang lebih luas, baik dari segi jumlah informan, konteks organisasi, maupun pendekatan metodologis. Penelitian selanjutnya juga dapat mengeksplorasi aspek lain seperti kebijakan organisasi, budaya kerja, serta relasi kuasa gender dalam industri konstruksi guna memperkaya kajian akademik mengenai komunikasi organisasi, gender, dan dunia kerja.

5. Bagi Masyarakat

Masyarakat diharapkan dapat membangun perspektif yang lebih terbuka terhadap peran perempuan dalam berbagai bidang profesi, termasuk sektor konstruksi. Dukungan sosial dan perubahan cara pandang terhadap

pembagian peran gender menjadi penting untuk mengurangi stereotip bahwa pekerjaan teknis dan proyek lapangan hanya cocok bagi laki-laki. Dengan meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap kesetaraan gender, diharapkan semakin banyak perempuan yang terdorong untuk berkarier di bidang teknik dan konstruksi.