

RINGKASAN

Peran praktisi public relations di perusahaan akan lebih mudah diketahui peran sesungguhnya dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan memakai observasi partisipan. Dari hasil observasi partisipan yang dilakukan di 2 lembaga PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur dan RS. HVA Toeloengrejo Pare menemukan fakta yaitu kedua organisasi tersebut belum memberikan posisi penting departemen humas dalam struktur organisasi. Hasil Penelitian secara umum sisi eksklusifitas perempuan tidak pernah dipotret dalam bingkai yang bagus untuk sebuah penilaian. Lebih eksklusif peran perempuan dalam public relations dalam organisasi, laki-laki akan berpendapat bahwa praktisi public relations yang ideal tidak ada diskriminasi gender. Namun perempuan akan berpendapat bahwa perempuan yang lebih sesuai menduduki posisi humas.

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur adalah perusahaan dengan budaya maskulin. Kebijakan organisasi lebih didasarkan dari sudut pandang nilai-nilai maskulinitas. Paradigma yang dipakai adalah bahwa hal yang bersifat teknis adalah ranah dari laki-laki. Demikian pula kebijakan komunikasi perusahaan yaitu departemen humas di PT. PLN. Distribusi Jawa Timur, yang menjadi pejabat humas sekaligus juru bicara adalah yang sangat memahami listrik.

Wacana tentang perempuan dalam public relations di PT. PLN beragam, namun dari sudut manjerial menganggap bukan masalah diskriminasi gender. Sebaliknya wacana berbeda dari praktisi humas perempuan, bahwa perempuanlah yang lebih sesuai menjadi praktisi humas.

Namun berbeda dengan RS. HVA Toeloengredjo Pare sebagai organisasi feminin, kebijakan organisasi lebih banyak dipengaruhi oleh nilai-nilai feminitas. Konsep feminitas tersebut adalah berkaitan dengan konsep pelayanan rumah sakit yang tergenderkan dengan perempuan, yaitu merawat dan melayani yang lebih dekat dengan konstruksi gender perempuan.

Dari sisi lain, kepemimpinan dalam departemen di RS. HVA Toeloengredjo disesuaikan dengan konstruksi gender yang ada dalam budaya patriarki. Kepemimpinan dibutuhkan sikap tegas dan bisa memimpin juga mengorganisir adalah konstruksi gender laki-laki. Namun dalam kepemimpinan secara umum gaya kepemimpinan perempuan di tempat kerja feminin tetap mengadopsi gaya kepemimpinan laki-laki.

Sebenarnya, perempuan yang dikonstruksikan secara sosial budaya sebagai makhluk lemah lembut. Namun karena tuntutan karier kepemimpinan perempuan meminjam konsep laki-laki karena belum adanya gambaran manajer perempuan yang ideal.