



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perbedaan gaya bertutur di antara laki-laki dan perempuan dapat dilihat sebagai dua dialek budaya yang berbeda (Griffin, 2009, h.429). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perbedaan jenis kelamin merupakan salah satu aspek yang memengaruhi gaya komunikasi. Mengambil sudut pandang yang lebih luas, komunikasi pada umumnya terjadi ketika satu pihak mengirimkan pesan kepada penerima dengan distorsi berupa *noise*, terjadi dalam suatu konteks, menghasilkan suatu efek, dan berpotensi menciptakan umpan balik (DeVito, 2015, h.25). Merujuk pada penjelasan tersebut, suatu proses komunikasi yang sederhana terdiri dari enam buah elemen yaitu pengirim dan penerima, pesan, saluran, *noise*, konteks, dan efek.

Konteks sendiri memiliki empat buah dimensi, yaitu konteks fisik, konteks temporal, konteks sosiopsikologis, dan konteks budaya. Konteks budaya meliputi kepercayaan yang dianut setiap budaya serta adat istiadat dari pihak-pihak yang terlibat dalam proses komunikasi (DeVito, 2009, h.14). Terlepas dari pengertian adat istiadat secara tradisional yang terpaku pada batas kedaerahan, budaya dalam konteks komunikasi dipahami sebagai gaya hidup yang secara khusus dianut sekelompok orang dan diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya, bukan pengaruh genetika (DeVito, 2009, h.30).

Ada berbagai sudut pandang yang dapat digunakan untuk mengklasifikasikan budaya, misalnya yang cukup populer, budaya maskulin dan feminin. Budaya maskulin menekankan kesuksesan, ketegasan, ambisi, dan kompetisi. Sementara itu, budaya feminin menekankan kualitas kehidupan, kesederhanaan, dan hubungan interpersonal (Arrindell, Steptoe, dan Wardle dalam DeVito, 2009, h.39). Budaya maskulin dan feminin ini memang tidak secara langsung berkaitan dengan jenis kelamin. Seperti definisi dari budaya yang telah disebutkan sebelumnya, budaya tidak diturunkan secara genetika. Laki-laki tidak dilahirkan dengan budaya maskulin, begitu pula perempuan tidak terlahir dengan budaya feminin. Akan tetapi, kepercayaan bahwa laki-laki harus menganut sifat-sifat maskulin dan perempuan harus menganut sifat-sifat feminin mendorong masyarakat membentuk diri serta mendidik keturunan mereka secara demikian.

Pengaruh perbedaan jenis kelamin terhadap gaya komunikasi juga berkaitan dengan tujuan komunikasi. Komunikasi dapat didefinisikan sebagai interaksi subjektif purposif melalui bahasa manusia yang berartikulasi ganda berdasarkan simbol-simbol (Rosengren dalam Mulyana, 2013, h.76). Kata purposif dalam definisi tersebut mengindikasikan seseorang selalu memiliki tujuan dalam melakukan komunikasi. Sesuai dengan prinsip komunikasi, setiap individu memiliki tujuan masing-masing dalam berkomunikasi. Secara umum, manusia berkomunikasi untuk mempelajari sesuatu, membangun relasi, memberikan bantuan, memengaruhi orang lain, dan memperoleh hiburan. Secara khusus, tujuan ini dipengaruhi oleh perbedaan budaya bahkan gender (DeVito, 2015, h.28).

Dalam berkomunikasi, tujuan perempuan adalah membentuk dan mempertahankan hubungan sedangkan laki-laki lebih mengutamakan status. Dampaknya perempuan lebih banyak melibatkan diri dalam hubungan yang bersifat simetris (Griffin, 2009, h.432). Hubungan yang simetris mengisyaratkan kesetaraan di antara pihak-pihak yang terlibat di dalamnya. Sebaliknya, hubungan asimetris menganggap pihak-pihak yang terlibat memiliki perbedaan dan tempatnya masing-masing dalam suatu hierarki (Tannen, 2001, h.28).

Perbedaan laki-laki dan perempuan dalam tujuan komunikasi maupun pandangan mereka terhadap suatu hubungan akan memengaruhi gaya komunikasi mereka ketika dihadapkan dengan lingkup yang lebih luas, khususnya organisasi yang secara formal memiliki struktur dan hierarki di dalamnya. Organisasi sendiri dapat diartikan sebagai sekelompok individu yang bekerja sama secara teratur guna mencapai suatu tujuan. Meskipun tidak persis sama, tujuan yang ingin dicapai setiap individu dalam organisasi saling mendukung (DeVito, 2015, h.265). Contohnya dalam organisasi bisnis, seorang karyawan bekerja keras untuk mendapatkan uang semata, sedangkan karyawan yang lain bekerja demi mendapatkan pengalaman dan pembelajaran. Bersama-sama mereka berdua berkontribusi dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Kembali pada pengaruh perbedaan jenis kelamin, laki-laki dan perempuan memiliki fokus yang berbeda dalam komunikasi organisasi. Laki-laki melakukan komunikasi yang bersifat *task-oriented* atau fokus menyatakan tugas yang harus dikerjakan untuk mencapai tujuan. Komunikasi yang dilakukan perempuan lebih bersifat *socio-emotional*. Perempuan cenderung senang mengekspresikan pikiran

dan perasaan mereka. Mengutamakan hubungan, Perempuan juga mengalami kesulitan mengatakan tidak pada rekan kerja mereka (Wheelan dan Verdi dalam Cinardo, 2011, h.9).

Perbedaan antarindividu yang saling berinteraksi dapat memicu timbulnya konflik. Konflik dapat didefinisikan sebagai ketegangan atau kesumbangan yang terjadi antara dua pihak atau lebih akibat tujuan, kebutuhan, keinginan, nilai-nilai, sikap, maupun kepercayaan yang saling berbenturan (Ting-Toomey dalam Oetzel dan Ting-Toomey, 2006, h.6). Oleh karena itu, di antara laki-laki dan perempuan yang sarat dengan perbedaan dalam gaya berkomunikasi tentu rentan terjadi konflik.

Organisasi yang terdiri dari sekelompok individu dengan peran dan posisi yang berbeda tentu tidak terhindar dari konflik. Sebuah penelitian di Amerika Serikat menyatakan bahwa manajer maupun karyawan menghabiskan 5% dari waktu kerja selama satu minggu atau sebanyak 2,1 jam per minggu hanya untuk menangani konflik. 29% responden penelitian tersebut mengaku sering berhadapan dengan konflik (CPP dalam Oetzel dan Ting-Toomey, 2013, para.1). Penelitian ini menunjukkan bahwa konflik merupakan hal yang tidak dapat dihindari dalam interaksi antarindividu, terlebih dalam lingkup yang lebih luas, yaitu organisasi. Pasalnya, setiap individu memiliki tujuan, kebutuhan, serta nilai-nilai yang berbeda dipengaruhi oleh latar belakang, divisi, atau yang menjadi pembahasan peneliti, jenis kelamin mereka.

Ketika berhadapan dengan konflik, laki-laki dan perempuan akan berusaha mengatasinya dengan cara yang berbeda. Karena perempuan mengutamakan

hubungan yang bersifat simetris, penting bagi mereka untuk disukai oleh rekannya. Sementara itu, dihormati oleh rekannya menjadi lebih penting bagi laki-laki. Korelasinya, laki-laki lebih nyaman dalam mengkonfrontasi sebuah konflik tetapi perempuan menganggap konflik sebagai ancaman bagi hubungan dan harus dihindari (Griffin, 2009, h.432-435).

Perbedaan kepentingan atau nilai juga mendorong manusia melibatkan emosi atau perasaannya. Cara laki-laki dan perempuan dalam menangani perasaannya berbeda. Perempuan sering menunjukkan ketidakberdayaan dengan menyatakan kesedihan, ketakutan, dan kekecewaan. Menangis secara terbuka juga merupakan bentuk menunjukkan ketidakberdayaan. Uniknya, perempuan lebih senang menunjukkan ekspresi marah pada pihak ketiga di luar konflik. Hal ini disebabkan ketakutan menghancurkan hubungan. Sebaliknya, laki-laki berusaha menunjukkan kekuatannya secara langsung, misalnya dengan berteriak (Kinney et al. dalam Cinardo, 2011, h.18).

Dalam organisasi, penelitian menunjukkan bahwa anggota perempuan lebih banyak terlibat dalam komunikasi berkaitan dengan tugas dan koordinasi daripada anggota laki-laki. Hal ini berimplikasi pada gaya manajemen konflik mereka. Secara keseluruhan, cara menghadapi konflik diklasifikasikan menjadi lima, mulai dari kompetisi yang mendominasi lawan, menghindar, mengalah, mengolaborasikan kepentingan kedua belah pihak, sampai mengompromikan keinginan masing-masing (Blake dan Mouton dalam DeVito, 2015, h.287).

Sifat kompetitif laki-laki mendorong mereka menggunakan gaya dominasi dalam menyelesaikan konflik. Menjadi pemenang dalam konflik adalah hal

penting bagi laki-laki. Perempuan yang mementingkan hubungan lebih senang berkompromi atau menghindari konflik. Padahal menghindari konflik dapat menyebabkan kinerja organisasi menjadi kurang efektif (Furumo et al., 2014, h.5).

Berbagai teori perbedaan manajemen konflik antara laki-laki dan perempuan disusun dalam situasi interaksi antara kedua jenis kelamin. Bagaimana penyelesaian konflik individu ketika dihadapkan dengan jenis kelamin yang sama? Mengacu pada *Genderlect Styles Theory* yang digagas Deborah Tannen (lihat Griffin, 2009), dua laki-laki yang terlibat konflik akan mengkonfrontasi satu sama lain dan berusaha memenangkan konflik. Sementara, dua perempuan yang mengalami konflik akan menghindari konfrontasi langsung demi menjaga perasaan masing-masing. Namun, kemungkinan akan gaya penyelesaian konflik antarindividu dengan jenis kelamin yang sama masih terbuka lebar.

Interaksi maupun konflik antarindividu dengan jenis kelamin yang sama sangat mungkin terjadi dalam kehidupan organisasi. Organisasi yang beranggotakan pria seluruhnya sudah tidak asing. Kelompok dalam angkatan bersenjata, organisasi bisnis, maupun lembaga swadaya masyarakat banyak beranggotakan pria. Akan tetapi, kini organisasi yang terdiri dari perempuan-perempuan mulai banyak bermunculan. Semakin berdentungnya isu feminisme dan pendidikan perempuan yang semakin tinggi menjadi pendorong berkembangnya organisasi beranggotakan perempuan.

Pada 23 Februari 2016, Royal Brunei Airlines membuat sebuah gebrakan dalam dunia penerbangan. Maskapai asal Brunei ini melakukan penerbangan dengan awak perempuan seluruhnya dari Brunei menuju Jeddah, Arab Saudi

untuk merayakan hari kemerdekaan negara mereka. Penerbangan ini dipimpin Kapten Sharifah Czarena Surainy Syed Hashim, kapten perempuan pertama di Asia Tenggara dibantu Senior First Officer Dk Nadiah Pg Khashiem, dan Senior First Officer Sariana Nordin (Sandhu, 2016, para.1-5).

Di Nairobi, Kenya, sebuah perusahaan teknologi eksklusif bernama Andela membuka program perekrutan khusus perempuan. Perusahaan ini sangat selektif dalam penerimaan. Hanya 0,7% pendaftar yang akan diterima untuk mengikuti pelatihan dan dicetak menjadi tim pengembang perangkat lunak yang handal. Kesuksesan program ini terbukti dengan para alumninya yang sudah bekerja bagi perusahaan dunia seperti Microsoft dan IBM (Vesselnovic, 2016, para.1-6).

Di New York, pertunjukan Broadway berjudul "Waitress" mencetak sejarah dengan tim kreatif yang terdiri dari perempuan seluruhnya. Jessie Nelson, penulis dan sutradara yang populer lewat film "I Am Sam" dan "Love The Coopers" bekerja sama menggarap pertunjukan ini dengan sutradara pemenang Tony Awards, Diane Paulus, penyanyi Sara Bareilles, dan koreografer Lorin Lattaro. Mereka akan menggarap langsung penulisan buku, musik dan lirik, penyutradaraan, dan koreografi (Kao, 2016, para.1-2).

Ketiga contoh di atas menunjukkan semakin banyaknya organisasi beranggotakan perempuan seluruhnya. Artinya, sudah semakin banyak perempuan yang memiliki kemampuan serta pengalaman berorganisasi yang mumpuni. Kemampuan berorganisasi bukan hal yang dapat diperoleh secara instan. Sekolah sebagai institusi pendidikan formal memegang peranan penting dalam perkembangan soft skill termasuk kemampuan berorganisasi, di luar *hard skill*

atau kemampuan akademis. Di Indonesia, negara yang menjunjung tinggi kemerdekaan berserikat, organisasi diperkenalkan kepada masyarakat sejak masa sekolah. Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) merupakan satu-satunya organisasi siswa yang sah keberadaannya di SMP dan SMA bahkan diwajibkan (Dwiwibawa dan Riyanto, 2008, h.26).

OSIS berperan sebagai penggerak dalam bidang kesiswaan di sekolah. Fungsi utamanya adalah memwadahi berbagai kegiatan siswa seperti menyelenggarakan latihan kepemimpinan atau ekstrakurikuler. Dilihat dari strukturnya, OSIS memiliki beberapa divisi kerja seperti kerohanian, kehumasan, pengelolaan dan pengembangan diri, olahraga, serta kesenian (Dwiwibawa dan Riyanto, 2008, h.28-31).

Tidak banyak organisasi tingkat sekolah yang terdiri dari satu jenis kelamin. Di Jakarta sendiri hanya ada empat sekolah nonkoedukasi atau sekolah yang terdiri dari satu jenis kelamin, yaitu SMA Pangudi Luhur dan SMA Kolose Kanisius untuk laki-laki serta SMA Tarakanita I dan SMA Santa Ursula untuk perempuan. Sekolah nonkoedukasi tertua yang masih bertahan hingga saat ini adalah SMA Santa Ursula. Sekolah di bawah naungan Ordo Santa Ursula ini berdiri sejak 18 Januari 1859 (Ursulin Indonesia, 2016). Sebagai sekolah nonkoedukasi, SMA Santa Ursula sangat menekankan kedisiplinan dan sopan santun (Akbar dan Hawadi, 2001, h.71-72). Setiap pengalaman berperan membentuk tingkah laku manusia disadari atau tidak (Schultz, 1991, h.146). Maka nilai-nilai yang diajarkan di sekolah selama bertahun-tahun tentu juga akan memengaruhi seseorang, termasuk caranya menyelesaikan konflik.

Dalam kaitan perbedaan jenis kelamin dengan gaya berkomunikasi khususnya dalam menyelesaikan konflik, peneliti merasa perlu mengadakan penelitian mengenai manajemen konflik dalam organisasi yang terdiri dari perempuan seluruhnya. Perempuan memiliki kekhasannya sendiri dalam memandang maupun menghindari konflik, dalam menghadapi individu dengan jenis kelamin yang sama maupun berbeda, dalam lingkup interpersonal maupun organisasi. Peneliti bermaksud memperkaya ilustrasi bagi topik manajemen konflik antarperempuan dalam lingkup organisasi.

Sekolah memiliki peran vital dalam pengembangan diri seseorang. Di sekolah, Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) merupakan sarana membentuk dan menajal kemampuan berorganisasi, terutama bagi siswa yang terlibat langsung sebagai pengurus. Dalam Badan Pengurus OSIS SMA Santa Ursula, individu yang terdiri dari perempuan seluruhnya saling berinteraksi dan tentu saja menyelesaikan konflik-konflik di antara mereka. Dengan usia sekolah mencapai 157 tahun, budaya dan nilai-nilai yang terbentuk akan sangat kuat memengaruhi individu yang bernaung di bawahnya. Berdasarkan berbagai pertimbangan tersebut, Badan Pengurus OSIS SMA Santa Ursula sangat sesuai dijadikan subjek bagi penelitian ini.

Sebuah organisasi dengan keseragaman jenis kelamin tentu memiliki sumber-sumber konfliknya tersendiri. Begitu pula dengan gaya manajemen konflik mereka. Topik ini akan peneliti bahas dalam penelitian berjudul “Strategi Manajemen Konflik Organisasi Siswa Sekolah Homogen: Studi Kasus pada Badan Pengurus OSIS SMA Santa Ursula Periode 2016-2017”. Penelitian ini

penting untuk dilakukan mengingat adanya organisasi yang terdiri dari perempuan seluruhnya seperti Badan Pengurus OSIS SMA Santa Ursula dalam realita sosial yang belum pernah dibahas mengenai cara mereka memandang dan mengelola konflik.

1.2 Rumusan Masalah

- 1.2.1 Bagaimana organisasi yang terdiri dari perempuan seluruhnya mengelola komunikasi konflik di antara mereka dilihat dari sumber konfliknya?
- 1.2.2 Bagaimana organisasi yang terdiri dari perempuan seluruhnya mengelola komunikasi konflik di antara mereka dilihat dari alur komunikasinya?
- 1.2.3 Bagaimana organisasi yang terdiri dari perempuan seluruhnya mengelola komunikasi konflik di antara mereka dilihat dari gaya manajemen konfliknya?

1.3 Tujuan Penelitian

Menjawab rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1.3.1 Mengetahui pengelolaan komunikasi organisasi yang terdiri dari perempuan seluruhnya dilihat dari sumber konfliknya.
- 1.3.2 Mengetahui pengelolaan komunikasi organisasi yang terdiri dari perempuan seluruhnya dilihat dari alur komunikasinya.

1.3.3 Mengetahui pengelolaan komunikasi organisasi yang terdiri dari perempuan seluruhnya dilihat dari gaya manajemen konfliknya.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Akademis

Sampai saat ini, kebanyakan penelitian hanya membahas pengelolaan konflik antara laki-laki dan perempuan atau perbedaan laki-laki dan perempuan dalam menghadapi konflik dalam kelompok. Peneliti belum menemukan penelitian yang mengungkap proses pengelolaan konflik antara individu dengan jenis kelamin yang sama. Melalui penelitian ini, peneliti ingin memberikan ilustrasi penerapan manajemen konflik interpersonal dengan jenis kelamin yang sama, terutama dalam konteks organisasi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini akan membantu para guru sekolah homogen khususnya pembimbing Badan Pengurus OSIS dan siswa yang menjadi pengurus OSIS di SMA Santa Ursula dalam memahami bentuk konflik yang dapat terjadi serta cara penyelesaian yang tepat.