



Komunikasi Interpersonal antara Laki-Laki dan Perempuan di Tempat Kerja BNPB: Studi tentang Hambatan dan Persepsi Gender

Wisnu Setiawan

Alfadira Yoga Pradana

Universitas Trunojoyo Madura

Korespondensi Penulis : 3106@gmail.com

Abstract : *This study aims to analyze interpersonal communication between male and female employees in the Bangkalan Regency National Disaster Management Agency (BNPB) and identify barriers and the influence of gender perceptions on communication effectiveness. The study used a descriptive qualitative approach with in-depth interviews and observation techniques. The results showed differences in communication styles, where male employees tend to be straightforward and task-oriented, while female employees are more persuasive and relational. Communication barriers arise from gender stereotypes, unequal division of labor, and psychological factors. Gender perceptions have been shown to influence the quality of communication and teamwork. This study concludes that although cross-gender interpersonal communication at BNPB is running quite well, strengthening awareness of gender equality and an inclusive work culture is needed to improve the effectiveness of organizational communication.*

Keywords : *interpersonal communication, gender, BNPB, work environment*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis komunikasi interpersonal antara pegawai laki-laki dan perempuan di lingkungan kerja Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) Kabupaten Bangkalan serta mengidentifikasi hambatan dan pengaruh persepsi gender terhadap efektivitas komunikasi. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik wawancara mendalam dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan gaya komunikasi, di mana pegawai laki-laki cenderung lugas dan berorientasi pada tugas, sedangkan pegawai perempuan lebih persuasif dan relasional. Hambatan komunikasi muncul akibat stereotip gender, pembagian kerja yang belum setara, serta faktor psikologis. Persepsi gender terbukti memengaruhi kualitas komunikasi dan kerja sama tim. Penelitian ini menyimpulkan bahwa meskipun komunikasi interpersonal lintas gender di BNPB berjalan cukup baik, diperlukan penguatan kesadaran kesetaraan gender dan budaya kerja yang inklusif untuk meningkatkan efektivitas komunikasi organisasi.

Kata Kunci : komunikasi interpersonal, gender, BNPB, lingkungan kerja.

Latar Belakang

Komunikasi interpersonal merupakan elemen kunci dalam membangun hubungan sosial yang efektif di berbagai konteks kehidupan, termasuk di lingkungan kerja. Melalui komunikasi interpersonal, individu dapat saling memahami, mengekspresikan ide, serta menciptakan suasana kerja yang produktif dan harmonis. Efektivitas komunikasi tidak hanya

ditentukan oleh kemampuan teknis dalam menyampaikan pesan, tetapi juga oleh faktor psikologis dan sosial seperti empati, keterbukaan, dan kesetaraan antarindividu. Dalam konteks relasi kerja, aspek-aspek tersebut menjadi semakin kompleks ketika dihadapkan pada perbedaan gender yang memengaruhi cara berkomunikasi, menafsirkan pesan, serta menanggapi situasi interpersonal.

Penelitian (Hasanah, 2015) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki peranan penting dalam menurunkan tekanan emosi individu, dengan dimensi utama berupa keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif, dan kesetaraan. Hasil penelitiannya mengungkap bahwa laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan dalam menyalurkan dan mengelola tekanan emosional, di mana perempuan cenderung lebih terbuka secara emosional dibandingkan laki-laki. Temuan ini menegaskan bahwa komunikasi *interpersonal* bukan hanya sarana pertukaran informasi, tetapi juga berfungsi terapeutik dalam membangun keseimbangan psikologis dan hubungan sosial yang sehat.

penelitian (Cole *et al.*, 2023) memperluas pemahaman tentang komunikasi gender di konteks kerja sama tim, khususnya dalam bidang teknik yang didominasi laki-laki. Studi tersebut menyoroti hubungan antara komposisi gender tim dan rasa aman psikologis (*psychological safety*), yaitu keyakinan bersama bahwa lingkungan kerja aman untuk mengambil risiko interpersonal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perempuan merasa lebih aman secara psikologis ketika berinteraksi dengan sesama perempuan dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini mengindikasikan adanya perbedaan persepsi dan pengalaman komunikasi berdasarkan gender yang dapat memengaruhi partisipasi, rasa percaya diri, serta efektivitas kerja tim. Dalam konteks organisasi modern, hambatan komunikasi antara laki-laki dan perempuan sering kali muncul karena adanya stereotip, norma sosial, serta ketidakseimbangan kekuasaan di tempat kerja. Laki-laki umumnya diasosiasikan dengan gaya komunikasi yang lebih langsung dan dominan, sedangkan perempuan cenderung menekankan empati dan kerja sama. Perbedaan gaya komunikasi ini, jika tidak dikelola dengan baik, dapat menimbulkan salah pengertian, ketegangan emosional, serta menurunkan efektivitas kolaborasi antaranggota tim. Oleh karena itu, penting untuk memahami dinamika komunikasi interpersonal lintas gender agar tercipta iklim kerja yang inklusif dan mendukung kesejahteraan psikologis semua pihak.

Kajian Teori

Komunikasi interpersonal antara laki-laki dan perempuan di tempat kerja merupakan salah satu aspek penting dalam membangun hubungan profesional yang sehat, efektif, dan setara. Namun, dalam praktiknya, interaksi lintas gender di lingkungan kerja sering kali dipengaruhi oleh faktor sosial dan budaya yang menempatkan laki-laki dan perempuan pada posisi status yang berbeda. Perbedaan tersebut melahirkan berbagai bentuk hambatan komunikasi dan persepsi yang bias terhadap kompetensi gender tertentu.

(Briggs *et al.*, 2023) menjelaskan bahwa komunikasi di tempat kerja sering kali mengandung unsur bias gender yang tersirat dalam perilaku sehari-hari, seperti meragukan

kemampuan, mengabaikan pendapat, atau memotong pembicaraan. Mereka menyebut fenomena ini sebagai *competence-questioning communication*, yaitu perilaku komunikasi yang secara halus mempertanyakan atau merendahkan kompetensi seseorang berdasarkan gender. Bentuknya meliputi *mansplaining* (penjelasan yang merendahkan perempuan), *voice nonrecognition* (pengabaian terhadap suara atau pendapat perempuan), dan *interruption* (pemotongan pembicaraan secara dominan). Ketiga perilaku ini dianggap sebagai hambatan komunikasi interpersonal yang sering dialami perempuan di tempat kerja. Secara teoretis, fenomena tersebut dapat dijelaskan melalui *Status Characteristics Theory* (Berger *et al.*, 1971), yang menyatakan bahwa status sosial dalam kelompok kerja sering kali ditentukan oleh karakteristik seperti gender. Dalam konteks ini, laki-laki cenderung dipersepsikan memiliki status yang lebih tinggi dan lebih kompeten dibanding perempuan. Persepsi tersebut memengaruhi pola komunikasi, di mana laki-laki lebih sering mendominasi percakapan, sementara perempuan lebih rentan diabaikan atau dinilai kurang berkompoten. Selain itu, *Power as Control Model* (Goodwin *et al.*, 2000) memberikan penjelasan bahwa individu yang memiliki kekuasaan atau status lebih tinggi akan lebih cenderung memvalidasi informasi yang sesuai dengan stereotip mereka dan mengabaikan informasi dari kelompok dengan status lebih rendah. Dalam lingkungan kerja, laki-laki sebagai kelompok dominan sering kali tanpa disadari menampilkan perilaku komunikasi yang mempertanyakan kemampuan rekan kerja perempuan. Hal ini memperkuat hierarki kekuasaan dalam interaksi interpersonal dan menciptakan ketimpangan dalam penyampaian maupun penerimaan pesan.

(Briggs *et al.*, 2023) juga mengaitkan temuan mereka dengan *Shifting Standards Model* (Berger *et al.*, 1971), yang menjelaskan bahwa penilaian terhadap kompetensi seseorang dapat berubah tergantung pada kelompok sosialnya. Dalam konteks gender, perempuan yang menunjukkan perilaku kompeten atau asertif sering kali dipersepsikan melampaui perannya, sehingga menghadapi penilaian yang lebih keras dibanding laki-laki. Perilaku meragukan atau mengoreksi perempuan di tempat kerja, misalnya, sering kali muncul karena adanya standar ganda terhadap kompetensi dan otoritas. Lebih jauh lagi, fenomena seperti *mansplaining* dan *maninterrupting* dapat dikategorikan sebagai bentuk *microaggressions* atau seksisme halus, yaitu tindakan yang secara tidak langsung menunjukkan ketidaksetaraan gender. Walaupun tampak ringan, perilaku semacam ini dapat menimbulkan dampak psikologis negatif bagi perempuan, seperti perasaan tidak dihargai, frustrasi, dan menurunnya motivasi kerja. Dalam jangka panjang, hal ini dapat mengurangi partisipasi aktif perempuan dalam diskusi maupun pengambilan keputusan di tempat kerja.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk memahami secara mendalam dinamika komunikasi interpersonal antara laki-laki dan perempuan di tempat kerja, terutama berkaitan dengan hambatan komunikasi dan persepsi gender yang muncul dalam interaksi profesional. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti mengeksplorasi pengalaman subjektif dan makna yang dibentuk oleh partisipan dalam konteks sosialnya. Menurut (Behaviors *et al.*, 2023), bias komunikasi berdasarkan gender sering kali terjadi dalam bentuk perilaku yang mempertanyakan kompetensi, seperti penjelasan yang merendahkan (*mansplaining*), pengabaian pendapat

(*voice nonrecognition*), dan interupsi dalam percakapan. Dengan mengadaptasi konsep tersebut, penelitian ini berupaya memahami bagaimana bentuk-bentuk komunikasi yang bias gender terjadi dan bagaimana hal itu dipersepsikan oleh karyawan di lingkungan kerja.

Lokasi penelitian ditetapkan pada Dinas BNPB (Badan Nasional Penanggulangan Bencana) yang berada di bangkalan dinas ini bergerak pada bidang Kemanusiaan, Dinas ini melibatkan karyawan laki-laki dan perempuan dalam posisi kerja yang relatif setara. Subjek penelitian terdiri dari karyawan laki-laki dan perempuan yang memiliki pengalaman berinteraksi lintas gender di tempat kerja. Informan dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yakni pemilihan partisipan berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian, seperti masa kerja minimal satu tahun dan keterlibatan aktif dalam kegiatan komunikasi antar rekan kerja. Pemilihan ini mengikuti prinsip yang digunakan oleh (Briggs *et al.*, 2023), di mana partisipan dipilih karena memiliki pengalaman nyata dalam menghadapi komunikasi yang bias gender.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dan observasi nonpartisipan. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur agar peneliti dapat menggali pengalaman, pandangan, serta perasaan informan mengenai interaksi komunikasi yang terjadi di tempat kerja. Pertanyaan difokuskan pada pengalaman saat berkomunikasi dengan lawan jenis, bentuk hambatan komunikasi yang muncul, dan bagaimana mereka menafsirkan perilaku yang dianggap bias gender. Selain itu, observasi dilakukan untuk mengamati pola komunikasi yang muncul dalam lingkungan kerja, seperti siapa yang lebih sering berbicara, siapa yang sering diinterupsi, dan bagaimana tanggapan verbal maupun nonverbal muncul dalam situasi tertentu. Data dari observasi membantu memberikan konteks tambahan terhadap hasil wawancara sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis tematik. Data hasil wawancara dan observasi ditranskripsi, kemudian dianalisis untuk menemukan pola dan tema-tema utama yang berkaitan dengan hambatan komunikasi, perbedaan persepsi gender, dan pengalaman partisipan terhadap komunikasi yang bias. Tema yang muncul diinterpretasikan menggunakan teori komunikasi interpersonal dan teori status gender untuk memahami hubungan antara struktur sosial, kekuasaan, dan perilaku komunikasi. Pendekatan ini mengikuti model analisis yang digunakan oleh (Briggs *et al.*, 2023), yang menekankan pada proses interpretatif dalam memahami perilaku komunikasi berdasarkan pengalaman langsung partisipan.

Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan persepsi dari partisipan laki-laki dan perempuan, sedangkan triangulasi metode dilakukan dengan membandingkan data hasil wawancara dan hasil observasi untuk memastikan konsistensi temuan. Peneliti juga melakukan member checking dengan memberikan kesempatan kepada partisipan untuk meninjau kembali hasil interpretasi agar sesuai dengan makna yang mereka maksudkan. Seluruh proses penelitian dilakukan dengan menjunjung tinggi etika penelitian, yaitu dengan meminta persetujuan partisipan, menjaga kerahasiaan identitas, serta memastikan bahwa keterlibatan mereka bersifat sukarela tanpa paksaan.

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) Kabupaten Bangkalan yang terletak di wilayah Madura, Provinsi Jawa Timur. Sebagai institusi pemerintah, BNPB Kabupaten Bangkalan memiliki fungsi penting dalam menyelenggarakan kegiatan penanggulangan bencana yang meliputi tahap pencegahan, kesiapsiagaan, penanganan darurat, hingga pemulihan pascabencana. Kondisi geografis dan sosial Kabupaten Bangkalan yang beragam menjadikan daerah ini memiliki tingkat kerentanan bencana tertentu, sehingga menuntut kinerja organisasi yang cepat tanggap, terintegrasi, dan mengutamakan kerja sama tim. Dalam pelaksanaan tugasnya, BNPB Kabupaten Bangkalan didukung oleh sumber daya manusia dengan latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang berbeda-beda. Situasi kerja di lingkungan BNPB menuntut adanya komunikasi interpersonal yang intens antarpegawai, khususnya dalam kegiatan koordinasi internal, proses pengambilan keputusan, serta pelaksanaan tugas di lapangan. Hubungan kerja antara pegawai laki-laki dan perempuan menjadi bagian penting dalam menunjang kelancaran aktivitas organisasi sehari-hari.

Karakter pekerjaan BNPB yang dinamis dan sering berhadapan dengan kondisi darurat membentuk pola komunikasi interpersonal yang khas di lingkungan kerja tersebut. Variasi persepsi, gaya berkomunikasi, serta pemahaman terhadap peran gender dapat memengaruhi cara pegawai menyampaikan dan menerima pesan. Perbedaan tersebut dalam kondisi tertentu berpotensi menimbulkan hambatan komunikasi yang berkaitan dengan aspek gender, baik yang disadari maupun tidak disadari oleh para pegawai. Dengan demikian, BNPB Kabupaten Bangkalan dipilih sebagai lokasi penelitian yang tepat untuk mengkaji komunikasi interpersonal antara laki-laki dan perempuan di tempat kerja. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang menyeluruh mengenai dinamika komunikasi, bentuk-bentuk hambatan yang muncul, serta persepsi gender yang berkembang di lingkungan kerja BNPB. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan efektivitas komunikasi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif serta kolaboratif.

Analisis Berdasarkan Teori

Temuan penelitian mengenai komunikasi interpersonal antara pegawai laki-laki dan perempuan di lingkungan kerja BNPB Kabupaten Bangkalan dapat dipahami melalui pendekatan teori komunikasi interpersonal dan teori gender. Dalam kajian komunikasi interpersonal, DeVito menyatakan bahwa komunikasi antarindividu merupakan proses penyampaian dan penerimaan pesan yang dipengaruhi oleh persepsi, emosi, pengalaman pribadi, serta konteks sosial tempat komunikasi berlangsung (DeVito, n.d.). Hasil penelitian menunjukkan bahwa perbedaan persepsi dan latar belakang pengalaman kerja antara pegawai laki-laki dan perempuan turut memengaruhi cara mereka mengungkapkan pesan dan menafsirkan informasi, terutama pada situasi kerja yang menuntut ketepatan dan kecepatan dalam pengambilan keputusan.

Selanjutnya, teori perbedaan gender dalam komunikasi yang dikemukakan oleh Tannen (1990) memberikan penjelasan yang relevan terhadap temuan penelitian ini. Tannen

menjelaskan bahwa laki-laki cenderung memanfaatkan komunikasi sebagai sarana untuk menegaskan posisi, status, dan kendali, sedangkan perempuan lebih memandang komunikasi sebagai upaya membangun relasi dan kebersamaan. Temuan penelitian ini sejalan dengan pandangan tersebut, di mana pegawai laki-laki di BNPB lebih sering menggunakan gaya komunikasi yang lugas dan berorientasi pada penyelesaian tugas, sementara pegawai perempuan cenderung menonjolkan empati serta pendekatan relasional. Perbedaan gaya komunikasi ini, dalam kondisi tertentu, berpotensi menimbulkan kesalahpahaman apabila tidak disertai dengan pemahaman lintas gender yang memadai. Selain itu, teori konstruksi sosial gender menegaskan bahwa peran serta perilaku laki-laki dan perempuan bukanlah sesuatu yang bersifat kodrati, melainkan dibentuk melalui proses sosial dan budaya (West et al., 2007). Anggapan bahwa pekerjaan lapangan lebih sesuai dilakukan oleh laki-laki, sedangkan perempuan lebih cocok menangani tugas administratif, menunjukkan masih kuatnya konstruksi gender di lingkungan kerja BNPB. Konstruksi tersebut berpengaruh terhadap pola komunikasi, pembagian tugas, serta posisi individu dalam proses pengambilan keputusan.

Dalam kerangka organisasi, teori budaya organisasi juga berperan penting dalam menjelaskan dinamika komunikasi lintas gender. Schein menyatakan bahwa nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang berkembang dalam organisasi akan membentuk perilaku komunikasi para anggotanya. Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja BNPB yang menekankan kerja sama tim dan solidaritas mampu mengurangi sebagian hambatan komunikasi berbasis gender, terutama di kalangan pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih panjang.

Pembahasan

Berdasarkan temuan penelitian, komunikasi interpersonal antara pegawai laki-laki dan perempuan di lingkungan kerja BNPB berlangsung melalui beragam bentuk interaksi, baik yang bersifat resmi maupun tidak resmi. Komunikasi formal umumnya terjadi dalam forum rapat koordinasi, penyampaian arahan tugas, diskusi teknis, serta proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan penanggulangan bencana. Pada situasi tersebut, komunikasi dilakukan secara langsung melalui pertemuan tatap muka maupun secara tidak langsung dengan memanfaatkan media komunikasi internal, seperti pesan singkat dan aplikasi berbasis daring. Di sisi lain, komunikasi interpersonal informal muncul dalam aktivitas keseharian di luar agenda resmi, seperti percakapan santai antarpegawai, diskusi spontan mengenai pekerjaan, serta interaksi yang bertujuan mempererat hubungan kerja. Bentuk komunikasi informal ini memiliki peran penting dalam menciptakan kedekatan, membangun kepercayaan, dan memperkuat kerja sama antara pegawai laki-laki dan perempuan. Dalam pelaksanaannya, ditemukan adanya perbedaan gaya komunikasi antara pegawai laki-laki dan perempuan. Pegawai laki-laki cenderung menampilkan pola komunikasi yang lugas, tegas, dan berfokus pada penyelesaian pekerjaan. Sebaliknya, pegawai perempuan lebih sering menggunakan pendekatan komunikasi yang persuasif, ekspresif, serta memperhatikan aspek emosional dan relasi interpersonal. Variasi gaya komunikasi tersebut membentuk dinamika interaksi yang khas di lingkungan kerja BNPB.

Selain aspek verbal, komunikasi nonverbal juga menjadi bagian penting dalam interaksi antarpegawai, yang terlihat melalui ekspresi wajah, nada suara, gerak tubuh, serta sikap saat berkomunikasi. Unsur nonverbal ini turut memengaruhi cara pesan dipahami oleh lawan bicara, terutama dalam situasi kerja yang menuntut kecepatan dan ketepatan, seperti pada kondisi penanganan bencana atau situasi darurat.

Berdasarkan temuan penelitian, hambatan dalam komunikasi interpersonal antara pegawai laki-laki dan perempuan di lingkungan kerja BNPB dipengaruhi oleh faktor struktural, kultural, serta psikologis. Hambatan struktural tercermin dalam pembagian tugas yang masih menunjukkan kecenderungan bias gender, di mana pekerjaan lapangan lebih sering dikaitkan dengan pegawai laki-laki, sedangkan pegawai perempuan lebih banyak ditempatkan pada posisi administratif. Pola pembagian tugas tersebut berdampak pada frekuensi dan kualitas komunikasi lintas gender, khususnya dalam proses koordinasi dan pengambilan keputusan di lapangan.

Hambatan kultural muncul dari kuatnya stereotip gender yang masih berkembang di lingkungan kerja. Anggapan bahwa laki-laki memiliki ketegasan, kekuatan, dan kemampuan mengambil keputusan secara cepat, sementara perempuan dipersepsikan lebih emosional dan kurang sesuai untuk menghadapi situasi darurat, turut memengaruhi pola interaksi antarpegawai. Kondisi ini menyebabkan pendapat pegawai perempuan tidak selalu memperoleh perhatian yang setara, sehingga berpotensi menurunkan keterbukaan serta efektivitas komunikasi interpersonal. Selain itu, faktor psikologis juga menjadi penghambat dalam proses komunikasi interpersonal. Sebagian pegawai perempuan merasa ragu, kurang percaya diri, atau khawatir terhadap penilaian negatif ketika mengemukakan pendapat, terutama dalam forum kerja yang didominasi oleh pegawai laki-laki. Sebaliknya, gaya komunikasi sebagian pegawai laki-laki yang cenderung langsung dan dominan dalam situasi tertentu dapat dipersepsikan sebagai kurang memberi ruang terhadap masukan dari rekan kerja perempuan.

Persepsi gender yang berkembang di lingkungan kerja BNPB berpengaruh langsung terhadap tingkat efektivitas komunikasi interpersonal. Ketika kemampuan dan peran pegawai lebih sering dinilai berdasarkan jenis kelamin dibandingkan kompetensi, proses pertukaran informasi menjadi tidak optimal. Kondisi tersebut dapat memicu kesalahpahaman, memperlambat proses pengambilan keputusan, serta mengurangi partisipasi aktif dari sebagian pegawai. Meskipun demikian, penelitian ini juga menunjukkan bahwa persepsi gender yang lebih setara dapat meningkatkan kualitas komunikasi interpersonal. Pegawai yang menilai rekan kerjanya berdasarkan profesionalisme dan pengalaman kerja, tanpa membedakan jenis kelamin, cenderung menunjukkan keterbukaan dalam berkomunikasi dan mampu membangun kerja sama yang lebih efektif. Selain itu, budaya kerja BNPB yang menekankan nilai solidaritas, kerja tim, dan pencapaian tujuan bersama dalam penanggulangan bencana turut berkontribusi dalam mengurangi dampak negatif persepsi gender terhadap komunikasi interpersonal.

Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian dan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa interaksi komunikasi interpersonal antara pegawai laki-laki dan perempuan di lingkungan kerja BNPB

Kabupaten Bangkalan berlangsung secara intens dan memegang peranan penting dalam mendukung koordinasi pekerjaan, proses pengambilan keputusan, serta pelaksanaan tugas-tugas penanggulangan bencana. Pola komunikasi yang terbentuk mencakup komunikasi formal dan informal, baik melalui interaksi langsung secara tatap muka maupun melalui pemanfaatan media komunikasi berbasis daring. Perbedaan gaya berkomunikasi antara pegawai laki-laki dan perempuan menciptakan dinamika interaksi tersendiri, di mana pegawai laki-laki cenderung menampilkan gaya komunikasi yang tegas dan berorientasi pada penyelesaian tugas, sementara pegawai perempuan lebih menonjolkan pendekatan persuasif, empatik, dan relasional.

Penelitian ini juga mengungkap bahwa komunikasi interpersonal lintas gender di lingkungan BNPB masih dihadapkan pada berbagai hambatan yang berasal dari aspek struktural, kultural, dan psikologis. Hambatan struktural terlihat dari pembagian peran kerja yang belum sepenuhnya setara secara gender, sedangkan hambatan kultural dipengaruhi oleh kuatnya stereotip gender yang membentuk persepsi terhadap kompetensi dan peran pegawai. Di samping itu, faktor psikologis seperti rasa sungkan, rendahnya kepercayaan diri, serta kekhawatiran akan penilaian negatif turut memengaruhi tingkat partisipasi dan keberanian sebagian pegawai perempuan dalam mengemukakan pendapat.

Persepsi gender yang berkembang di lingkungan kerja BNPB terbukti memiliki dampak langsung terhadap efektivitas komunikasi interpersonal. Ketika penilaian terhadap individu masih lebih didasarkan pada perbedaan jenis kelamin daripada kompetensi, proses pertukaran informasi cenderung tidak berjalan optimal dan berpotensi memicu kesalahpahaman serta menurunkan kualitas kerja sama. Namun demikian, temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa persepsi gender yang lebih setara, didukung oleh budaya organisasi yang menekankan kerja tim, solidaritas, dan profesionalisme, mampu mendorong keterbukaan komunikasi dan memperkuat hubungan kerja antarpegawai. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa permasalahan komunikasi interpersonal yang berkaitan dengan gender di lingkungan BNPB bersifat kontekstual dan dapat diminimalkan melalui peningkatan kesadaran terhadap prinsip kesetaraan gender, penguatan budaya kerja yang inklusif, serta penerapan pola komunikasi yang terbuka dan saling menghargai. Upaya-upaya tersebut menjadi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif, adil, dan mendukung kinerja organisasi dalam melaksanakan tugas penanggulangan bencana.

DAFTAR REVERENSI

- Behaviors, I., Briggs, C. Q., Gardner, D. M., & Marie, A. (2023). Competence-Questioning Communication And Gender : Exploring Competence - Questioning Communication And Gender : Exploring Mansplaining , Ignoring , And Interruption Behaviors. *Journal Of Business And Psychology, January*. <https://doi.org/10.1007/S10869-022-09871-7>
- Berger, J., Cohen, B. P., & Zelditch, M. (1971). *No Title. Gs 1170*.
- Briggs, C. Q., Gardner, D. M., Marie, A., & Gardner, D. M. (2023). Competence - Questioning

Communication And Gender: Exploring Mansplaining , Ignoring , And Interruption Behaviors. *Journal Of Business And Psychology*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/S10869-022-09871-7>

Cole, C., Jablow, K., Mohammed, S., & Miller, S. (2023). *The Impact Of Gender On Individual Perceptions And Team Psychological Safety In Engineering Design Teams In Education*. 145(March), 1–11. <https://doi.org/10.1115/1.4056745>

Devito, J. A. (N.D.). *The Interpersonal Communication Book*.

Goodwin, S. A., Gubin, A., Fiske, S. T., & Yzerbyt, V. Y. (2000). *Impression Processes : Stereotyping Subordinates By Default And By Design*. 3(3), 227–256.

Hasanah, H. (2015). *PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DALAM MENURUNKAN PROBLEM TEKANAN*. 11, 51–74.

Meyerson, R. J. E. And D. E. (N.D.). *THEORIES OF GENDER IN ORGANIZATIONS: A NEW APPROACH TO ORGANIZATIONAL ANALYSIS AND CHANGE*.

West, C., Zimmerman, D. H., & Jun, N. (2007). *DOING GENDER CANDACE*. 1(2), 125–151.

Wood, J. T. (2019). *Gendered Lives Communication & Cultures*.