LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Pengantar Turun Lapangan

UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 (UNTAG) SURABAYA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
Program Studi : ♦Ilmu Administrasi Negara ♦Ilmu Administrasi Niaga ♦Ilmu Komunikasi
♦Magister Administrasi Publik ♦Magister Ilmu Komunikasi ♦Doktor Ilmu Administrasi
Gedung F 101 Jl. Semolowaru 45 Surabaya (60118)
Telp. 031-5931800 psw. 159 email : fisip@untag-sby.ac.id

Surabaya, 25 Februari 2026

Nomor : 0404/K/FISIP/II/2026
Lampiran : 1 (satu) berkas Proposal
Perihal : **Permohonan Ijin Observasi**

Kepada Yth. : Kepala Divisi Sekretaris PT. PAL Indonesia
Jl. Ujung, Semampir, Surabaya, Jawa Timur, Indonesia 60155.

Dengan hormat,
Sehubungan dengan pemenuhan data sebagai syarat menyelesaikan mata kuliah Skripsi pada Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dengan observasi dan wawancara.
Berkenaan dengan hal tersebut diatas, maka bersama ini kami mohon perkenan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin dan bantuan kepada mahasiswa di bawah ini:

No.	Nama dan NIM	Alamat	No. Tlp
1.	Nabila Kartika Nurani (11522003395)	Jl. Wage Permai Blok F - 19/20, Wage, Taman, Sidoarjo	088231982134

Guna melakukan pengambilan data di:

"PT. PAL Indonesia"

Dengan Judul Skripsi: **"Dinamika Gender dalam Praktik Public Relations (Studi Kasus PT. PAL Indonesia)"**.

Demikian permohonan kami, atas perhatian serta kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Dekan,

Prof. Dr. V. Rudy Handoko, M.S
NPP 20110.86.0062

Surat Balasan Penerimaan Penelitian

Danantara Indonesia

PAL INDONESIA

Surabaya, 07 April 2026

Nomor : 153/4320/I/IV/2026
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Penerimaan Penelitian

Kepada Yth:
Wakil Direktur Bidang Akademik
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Di Tempat

Referensi : Surat nomor : 0404/K/FISIP/II/2026, tanggal : 25 Februari 2026, perihal : Surat Pengantar Penelitian.

Dengan Hormat

Bersama ini disampaikan bahwa kami dapat menerima peneliti Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya untuk melaksanakan Penelitian. Data Peneliti yang dimaksud adalah sebagai berikut :

No	Nama	NIM	Diterima Di	Periode
1.	Nabila Kartika Nurani	1152200395	Div. Komunikasi Korporat	6 April – 13 April 2026

Surat balasan ini sebagai dasar bahwa para Peneliti telah resmi **diterima** meneliti di PT PAL Indonesia

Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Kepala Departemen
Organization & Human Capital Development

PAL INDONESIA

Rifqi Hidayat, S.I.Kom

Tembusan Yth.:
Kadiv Human Capital Management.

PT PAL INDONESIA
Kantor Pusat : Jalan Sulawesi 80155, PO. BOX. 1034 INDONESIA
TELP. (62 31) 3292270 (Hunting), FAX. (62 31) 3292532, 3292516, 3292435, 3292880, E-Mail : headoffice@pal.co.id Web Site http://www.pal.co.id
Kantor Perwakilan : Jl. Tanah Abang II No.27 Jakarta Pusat 10160, PHONE. (62 21) 3449600 (Hunting), FAX. +62-21-3863717, Email:jakartaoffice@pal.co.id

Lampiran 2. Pedoman Wawancara

Topik : Dinamika Gender dalam Praktik *Public Relations* di PAL Indonesia
Lokasi : Departemen Komunikasi Korporat PAL Indonesia
Waktu : 11 Mei 2026

A. Tabel Informan

No	Data Informan Terlibat	Jumlah	Kode	Nama
1	Kadep Komunikasi Korporat (Laki Laki)	1	KKL	Pak Mustika
2	Kadep Relasi Kelembagaan (Perempuan)	1	KRP	Bu Siwi
3	Karyawan Komunikasi Korporat Laki-laki	2	KL	1. Mas Ardi 2. Mas Bram
4	Karyawan Komunikasi Korporat Perempuan	2	KP	1. Mbak Yusi 2. Mbak Claudia

B. Instrumen Wawancara

No	Variabel	Indikator	Data yang ingin dicari	Pertanyaan Yang Diajukan
1	Strategi PR Internal	Strategi komunikasi formal	Bentuk media komunikasi internal	a.Media seperti apa yang digunakan perusahaan untuk memfasilitasi komunikasi internal ? b. apa tujuan adanya media internal tersebut ? c. Informasi seperti apa yang termuat dalam media tersebut ?

		Pengelolaan Isu	Penanganan konflik internal	Bagaimana runtutan Langkah-langkah yang digunakan perusahaan
				Dalam menangani konflik internal yang terjadi?
		Strategi Employee Relations	Upaya dalam menjaga hubungan karyawan	Apa saja bentuk kegiatan internal rutinan yang diadakan untuk mempererat hubungan internal?
2	Komunikasi Organisasi	Gaya kepemimpinan	Pendekatan kepemimpinan menurut miller	a. Apakah karyawan diberikan kesempatan untuk memberikan feedback pada atasan ? b. Bagaimana pimpinan merespon ketika terjadi kesalahan atau konflik dalam tim? c. Sejauh mana karyawan diberikan kepercayaan untuk mengambil inisiatif dalam pekerjaan?
		Budaya Organisasi	Tipe Budaya (partisipatif atau otoriter)	Apakah karyawan diberikan kesempatan untuk ikut serta dalam membuat keputusan?
		Employee Relations	Kenyamanan komunikasi	Apakah Komunikasi di lingkungan kerja terasa terbuka di

				seluruh kalangan internal ?
3	Dinamika Gender	Peran Kerja	Pembagian tugas	Apakah pembagian tugas melibatkan aspek gender yang ada ?
		Kesempatan	Partisipasi	a. Apakah pimpinan lebih cenderung dijabat oleh laki-laki? b. Apakah ada perbedaan gaya kepemimpinan antara pimpinan laki-laki dan perempuan ?
		Perlakuan	Interaksi komunikasi	Apakah ada perbedaan dalam gaya komunikasi seperti intonasi dan gaya hahasa antara laki-laki dan perempuan?

Lampiran 3. Dokumentasi Wawancara

Dokumentasi Penelitian dengan Kepala Departemen Relasi Kelembagaan

Dokumentasi Penelitian dengan Kepala Departemen Komunikasi Korporat

Dokumentasi Penelitian dengan Karyawan Departemen Komunikasi Korporat


HASIL WAWANCARA KARYAWAN KOMUNIKASI KORPORAT



Peneliti:

Nah untuk pertama-tama mungkin bisa dijelaskan masing-masing dari Mbak dan Mas ini posisi dan tanggung jawab pekerjaan saat ini.

Ardi (Narasumber KL):

Posisi saya sekarang sebagai dokumentator perusahaan. Tugas utamanya mengambil foto dan video kegiatan perusahaan, baik kegiatan internal maupun kunjungan antar perusahaan dan antarnegara yang sifatnya korporat. Selain itu saya juga menangani pembuatan media komunikasi internal maupun eksternal, seperti desain poster dan kebutuhan visual lainnya.

Yusi (Narasumber KP):

Tugas saya menyusun strategi komunikasi di PT PAL sekaligus menjalin relasi dengan media dan stakeholder eksternal yang berkaitan dengan komunikasi perusahaan.

Claudia (Narasumber KP):

Saya di biro publikasi. Tugas utama saya membuat konten media sosial PT PAL, mulai dari konsep, posting, sampai analisis konten.

Bram (Narasumber KL):

Saya Bram, Kabiro Publikasi dan Media Informasi.

Peneliti:

Untuk gambaran umum lingkungan kerja di departemen ini seperti apa?

Yusi (Narasumber KP):

Alur kerja biasanya berasal dari dua sumber. Pertama dari arahan manajemen, kedua dari hasil analisis pola komunikasi eksternal. Jadi setelah materi publikasi dilempar ke publik, kami melihat respons eksternal, menganalisis potensi isu, lalu mendiskusikan strategi komunikasi berikutnya sebelum produk komunikasi berikutnya dikeluarkan. Kalau manajemen arahannya gimana kita mapping konsepkan dan kita lemparkan produknya

Ardi (Narasumber KL):

Budaya kerja di sini lebih mengutamakan kepresisian informasi supaya informasi yang keluar tidak berdampak buruk terhadap perusahaan.

Yusi (Narasumber KP):

Tugas utama kami adalah mencapai KPI corporate image dan reputation perusahaan.

Peneliti:

Media komunikasi internal apa yang paling sering digunakan saat ini?

Yusi (Narasumber KP):

Saya dan mas ardi bertanggung jawab pada produksi majalah. Salah satu media internal yang kami kelola adalah majalah elektronik "Nautical". Terbit dua minggu sekali. Jadi alasan dari adanya majalah ini karena kita ingin mengadakan media yang informasinya bisa diakses tanpa time limit oleh karyawan. Apa sih yan dilakukan korporasi oleh head quarter dan arah bisnisnya kemana atau mandatory yang sedang mau di achive oleh manajemen seperti apa. Kegaiatn dan pencapaian yang diadakan di surabay kita "bukukan" di majalah itu Isi majalah juga dikurasi agar informasi yang dimuat benar-benar mengandung impact yang dibutuhkan bagi karyawan. Jadi tidak semua kegiatan yang diadakan oleh itu dimasukkan.

Ardi (Narasumber KL):

Majalah ini penting banget karena kadang sesama karyawan di Surabaya sendiri belum tentu tahu kegiatan perusahaan. Jadi media internal seperti ini penting untuk komunikasi perusahaan. Untuk menyeragamkan informasi juga.

Claudia (Narasumber KP):

Selain Nautical, sekarang juga ada Instagram baru "Live at PAL" untuk mendokumentasikan kegiatan internal yang tidak bisa dipublikasikan di akun utama PT PAL. Diharapkan bisa menjadi sumber komunikasi internal. Tapi akun ini *open for public* jadi bisa diakses oleh orang luar

Bram (Narasumber KL):

Komunikasi itu kita memperkuatnya kan secara internal dan eksternal. Diperkuat melalui media seperti majalah elektronik, akun instragam dan grup *WhatsApp*, sedangkan komunikasi eksternal diperluas lewat konten media sosial dan pemberitaan media. Jadi corenya nya internal diperkuat dan eksternal diperluas.

Peneliti:

Apakah ada kegiatan rutin internal untuk mempererat hubungan antarpegawai?

Yusi (Narasumber KP):

Kalau acara secara offline dan resmi dari perusahaan Ada kegiatan seperti *Town Hall, Knowledge Leadership Forum* yang diadakan oleh divisi HCM, Sparkling Ramadan, dan buka bersama. Kegiatan ini menjadi instrumen komunikasi dua arah antara manajemen dan kita. Disini kita bisa mendiskusikan terkait kebijakan atau hal-hal yang menyangkut keberlangsungan karyawan. Kalau dari divisi sekper sendiri ada raker yang tahun ini kita mengadakannya di Malaysia. Mungkin bisa ditambahkan penjelasan oleh teman-teman.

Claudia (Narasumber KP):

Kalau di divisi sekper sendiri biasanya ada rapat kerja tahunan yang dikemas lebih santai agar ide lebih mudah keluar dan hubungan antarpegawai lebih dekat. Tahun ini kami mengadakannya di Malaysia.

Peneliti:

Faktor apa yang membuat nyaman dan kurang nyaman dalam bekerja?

Yusi (Narasumber KP):

Yang kurang nyaman adalah ketika pekerjaan dinilai hanya berdasarkan selera dan *mood*. Karena pekerjaan komunikasi sifatnya subjektif, jadi tantangannya adalah menyesuaikan ekspektasi manajemen. Yang membuat nyaman adalah fasilitas kerja mulai banyak dipenuhi sehingga pekerjaan lebih maksimal.

Ardi (Narasumber KL):

Yang kurang nyaman ketika pekerjaan datang mendadak di luar jam kerja sehingga kadang harus kembali ke kantor untuk mengambil materinya. Yang membuat nyaman adalah kebutuhan kerja seperti alat dan fasilitas semakin dipenuhi.

Claudia (Narasumber KP):

Yang kurang nyaman adalah pekerjaan sering terbawa sampai luar jam kerja. Selain itu masih menggunakan *device* pribadi untuk bekerja. Yang membuat nyaman adalah komunikasi dengan atasan cukup fleksibel meskipun ada hierarki.

Bram (Narasumber KL):

Kadang ketidaknyamanan muncul karena adanya perubahan dari kebiasaan yang sebelumnya sudah nyaman.

Peneliti:

Bagaimana cara pimpinan berkomunikasi dengan bawahannya?

Bram (Narasumber KL):

Setiap era kepemimpinan memiliki karakteristik berbeda. Saat ini gaya kepemimpinan teratas, para direksi. lebih cenderung *top-down*, untuk bottom up ada tapi kadang tidak terlalu dihiraukan. Hal ini mungkin dimaksutkan karena pimpinan memiliki arah strategis perusahaan yang jelas dan lebih paham arah tujuan perusahaan.

Yusi (Narasumber KP):

Selama lima tahun bekerja, saya sudah mengalami beberapa pergantian pimpinan. Dan baru ini dipimpin perempuan dari kacamata perempuan ini ada seni khusus. Kalua pimpinan laki-laki kurang *detail orienteid* jadi menuntut pada hasilnya dan mengabaikan proses. kalau dari kepemimpinan satu tahun yang dipegang oleh perempuan. Lebih detail *oriented* ini juga menjadi *challenge* bagi kami para eksekutor Kalau dulu fokus utama pada hasil, sekarang proses juga harus diperhatikan secara detail. Tapi ini juga menjadi hal baik karena kita belajar bahwa proses yang sempurna itu penting

Peneliti:

Menurut Mas dan Mbak, apakah terdapat perbedaan gaya kepemimpinan maupun cara berkomunikasi antara pemimpin laki-laki dan perempuan di lingkungan kerja PAL Indonesia

Yusi (Narasumber KP):

Kalau menurut saya ada perbedaan, meskipun tidak terlalu ekstrem. Selama saya bekerja di PAL Indonesia, saya sudah mengalami beberapa kali pergantian pimpinan, baik laki-laki maupun perempuan. Saat ini kami dipimpin oleh perempuan dan menurut saya perbedaannya cukup terlihat pada cara melihat pekerjaan. Pemimpin perempuan cenderung lebih detail dan lebih memperhatikan proses pekerjaan. Kalau sebelumnya yang saya rasakan, pimpinan laki-laki lebih fokus pada hasil akhir selama target yang diinginkan tercapai. Sementara pemimpin perempuan biasanya ingin memastikan prosesnya juga berjalan dengan baik dan sesuai standar.

Peneliti:

Maksud lebih memperhatikan proses seperti apa?

Yusi (Narasumber KP):

Misalnya ketika ada pekerjaan atau publikasi yang akan dikeluarkan perusahaan, pemimpin perempuan biasanya lebih banyak memberikan perhatian pada detail-detail kecil. Tidak hanya hasil akhirnya bagus atau tidak, tetapi prosesnya juga diperhatikan satu per satu. Jadi kadang memang lebih lama karena harus memastikan semuanya sesuai. Menurut saya ini juga yang membuat perempuan sering dianggap lebih perfeksionis.

Ardi (Narasumber KL):

Saya setuju dengan Mbak Yusi. Kalau yang saya lihat, pemimpin perempuan memang lebih detail, terutama kalau berkaitan dengan visual, komunikasi, atau proses pekerjaan yang membutuhkan ketelitian. Kadang ada hal-hal kecil yang menurut kita tidak terlalu penting, tetapi bagi pemimpin perempuan tetap diperhatikan karena dianggap bisa memengaruhi hasil akhirnya.

Peneliti:

Kalau pada level kepala departemen sendiri bagaimana?

Claudia (Narasumber KP):

Kalau saya melihat ada perbedaan gaya komunikasi antara Bu Siwi dan Pak Mustika. Bu Siwi lebih humanis dan lebih mengutamakan pendekatan personal kepada anggota tim. Biasanya beliau menjelaskan terlebih dahulu alasan atau latar belakang pekerjaan yang akan dilakukan. Jadi anggota tim lebih memahami konteks pekerjaan tersebut.

Yusi (Narasumber KP):

Saya juga merasakan hal yang sama. Bu Siwi biasanya tidak langsung memberikan instruksi secara singkat, tetapi menjelaskan terlebih dahulu tujuan pekerjaan dan alasan mengapa pekerjaan itu penting. Jadi kami tidak hanya tahu apa yang harus dilakukan, tetapi juga memahami konteksnya.

Ardi (Narasumber KL):

Menurut saya pendekatan Bu Siwi memang lebih interpersonal. Cara komunikasinya membuat anggota tim merasa lebih nyaman untuk berdiskusi dan menyampaikan pendapat. Kalau ada kendala juga lebih mudah disampaikan.

Bram (Narasumber KL):

Saya setuju. Bu Siwi memang lebih banyak menggunakan pendekatan yang sifatnya membangun hubungan dan menjaga kenyamanan tim.

Peneliti:

Lalu bagaimana dengan Pak Mustika?

Yusi (Narasumber KP):

Kalau Pak Mustika lebih *to the point*. Biasanya beliau langsung menyampaikan apa yang harus dikerjakan dan target yang ingin dicapai. Komunikasinya tegas dan jelas sehingga kami langsung memahami apa yang diharapkan.

Bram (Narasumber KL):

Iya, Pak Mustika cenderung lebih langsung. Arahan yang diberikan biasanya fokus pada inti persoalan dan penyelesaian pekerjaan. Jadi tidak terlalu banyak penjelasan di luar kebutuhan pekerjaan.

Claudia (Narasumber KP):

Saya setuju. Kalau Pak Mustika lebih berorientasi pada efektivitas pekerjaan. Jadi instruksi yang diberikan biasanya langsung pada inti pekerjaan dan hasil yang ingin dicapai.

Ardi (Narasumber KL):

Kurang lebih sama. Menurut saya Pak Mustika lebih tegas dalam menyampaikan arahan sehingga pekerjaan bisa lebih cepat dipahami.

Peneliti:

Apakah perbedaan tersebut memengaruhi kenyamanan bekerja?

Yusi (Narasumber KP):

Menurut saya tidak. Keduanya memiliki kelebihan masing-masing. Bu Siwi membuat komunikasi terasa lebih nyaman dan membantu memahami proses pekerjaan, sedangkan Pak Mustika membuat pekerjaan lebih terarah karena instruksinya jelas.

Claudia (Narasumber KP):

Saya juga merasa begitu. Jadi lebih ke perbedaan karakter kepemimpinan saja, bukan berarti salah satunya lebih baik.

Peneliti:

Sebagai perempuan yang bekerja di industri pertahanan yang mayoritas laki-laki, apakah ada tantangan tertentu yang dirasakan?

Yusi (Narasumber KP):

Kalau menurut saya ada. Semua punya kesempatan yang sama, tetapi sebagai perempuan kadang kita harus sedikit *try harder* untuk mendapatkan kepercayaan bahwa ide yang kita sampaikan memang layak dipertimbangkan. Apalagi kalau masih berada di level staf. Jadi kadang harus membuktikan kemampuan lebih dulu sebelum pendapat kita benar-benar dipercaya.

Claudia (Narasumber KP):

Saya setuju dengan Mbak Yusi. Walaupun begitu, saya merasa lingkungan kerja di PAL cukup menghargai perempuan. Kesempatan untuk berkembang dan berkontribusi tetap terbuka selama kita mampu menunjukkan kompetensi yang dimiliki.

Peneliti:

Apakah pembagian tugas masih berorientasi gender?

Yusi (Narasumber KP):

Menurut saya tidak. Semua punya kesempatan yang sama selama mampu bekerja dan berkontribusi.

Peneliti:

Apakah kesempatan promosi diberikan secara adil pada tiap gender?

Yusi (Narasumber KP):

Menurut saya isu gender bukan lagi masalah utama. Semua punya kesempatan yang sama. Yang penting adalah kompetensi. Kalau seseorang tidak kompeten, baik laki-laki maupun perempuan, maka belum layak diberi posisi strategis.

Claudia, Bram & Ardi (Narasumber KP&KL):

(Menyetujui tanggapan dari Yusi)

Peneliti:

Sebagai praktisi perempuan, apakah harus bekerja lebih keras untuk mengimbangi laki-laki?

Yusi (Narasumber KP):

Iya, terutama untuk mendapatkan kepercayaan bahwa ide yang saya sampaikan benar. Karena saya perempuan dan level saya juga masih staff, jadi harus bekerja lebih keras agar pendapat saya diterima. Namun di industri pertahanan, keberadaan perempuan justru menjadi nilai tambah karena masih jarang.

Claudia (Narasumber KP):

Saya setuju dengan tanggapan yusi, Namun meski begitu perempuan mendapatkan penghargaan dan perhatian yang baik di lingkungan kerja.

Peneliti:

Apakah benefit antara laki-laki dan perempuan sudah sama?

Yusi (Narasumber KP):

Sudah cukup adil untuk perempuan, cuti menstruasi misalnya. Namun itu hanya berlaku bagi pegawai tetap. Karena kami masih kontrak, jadi tetap harus bekerja kecuali ada surat dokter.

Bram (Narasumber KL):

Kalau untuk cuti melahirkan dan izin keluarga sudah diberikan perusahaan, meskipun durasinya menurut saya masih cukup pendek bagi suami yang mendampingi istri melahirkan.

Peneliti:

Mungkin cukup untuk wawancaranya. Terima kasih banyak Mas dan Mbak atas waktunya.

Seluruh Narasumber:
Sama-sama.

HASIL WAWANCARA KEPALA DEPARTEMEN KOMUNIKASI KORPORAT

Peneliti:

Nah ini untuk pertama mungkin saya akan jelaskan terkait penelitian mengenai dinamika gender pada strategi *Public relations*. (menjelaskan) Selajutnya Bapak bisa memperkenalkan diri, nama lengkap, menjabat sebagai apa saat ini, serta tanggung jawab dan jobdesk-nya seperti apa.

(Narasumber KKL) Mustika :

Nama saya Mustika Muhammad, Kepala Departemen Komunikasi Korporat PAL Indonesia. Tanggung jawab saya merumuskan strategi komunikasi perusahaan untuk peningkatan reputasi perusahaan.

Peneliti:

Kalau dari Pak Mustika sendiri, bagaimana mendeskripsikan gaya kepemimpinan yang diterapkan?

(Narasumber KKL) Mustika :

Saya sebenarnya tidak punya role model kepemimpinan tertentu. Gaya kepemimpinan saya ya seperti kehidupan saya sehari-hari saja. Saya belajar dari orang-orang yang dulu pernah memimpin saya di beberapa perusahaan. Dari situ saya melihat mana yang sesuai dengan karakter saya, lalu saya terapkan.

Peneliti:

Apakah ada forum atau kegiatan khusus untuk saling berbagi pendapat, kritik, atau saran antara pimpinan dan anggota tim?

(Narasumber KKL) Mustika :

Ada. Misalnya forum resmi seperti TBM atau Tool Box Meeting. Selain itu juga ada komunikasi nonformal ketika bekerja sehari-hari. Komunikasi tidak hanya top-down, tetapi juga dari bawah ke atas. Saya juga sering menerima kritik dari teman-teman. Dalam organisasi memang harus ada komunikasi dua arah. Menurut saya pemimpin harus adaptif. Ketika berada di lingkungan yang fleksibel, pemimpin harus bisa menyesuaikan. Begitu juga ketika berada di lingkungan yang lebih formal atau kaku.

Peneliti:

Ketika ada anggota tim melakukan kesalahan yang dianggap fatal, apa yang pertama kali dilakukan?

(Narasumber KKL) Mustika :

Pertama tentu melihat kronologi dan memahami kenapa hal tersebut bisa terjadi. Setelah itu dipetakan apakah kesalahan tersebut murni dari internal tim atau ada faktor eksternal. Tujuannya bukan mencari pembenaran, tetapi memahami persoalannya secara utuh. Kalau memang harus ada *punishment* sesuai aturan, maka dilakukan. Namun selama masih bisa diantisipasi tanpa surat peringatan, maka akan dihindari. Karena surat peringatan menjadi catatan administratif bagi karyawan.

Peneliti:

Dalam situasi tekanan tinggi di perusahaan, bagaimana cara menjaga komunikasi tim tetap kondusif?

(Narasumber KKL) Mustika :

Biasanya dengan bercanda dan mencairkan suasana. Tekanan memang banyak, tetapi jangan sampai menciptakan suasana yang terlalu tegang. Kalau suasananya cair dan menyenangkan, tekanan bisa dinetralisir sehingga berpikir lebih jernih. Dengan begitu pekerjaan bisa tetap tepat waktu dan tepat kualitas.

Peneliti:

Sejauh mana Bapak memberikan kepercayaan pada tim untuk mengambil inisiatif dalam pekerjaan?

(Narasumber KKL) Mustika :

Saya mengadopsi prinsip dari atasan saya dulu. Anak buah yang pintar dilepas, anak buah yang belum mampu dikendalikan lebih detail. Tim saya ini pintar-pintar dan kompeten, jadi saya tidak perlu terlalu mendetailkan hal kecil. Saya lebih fokus pada tujuan besarnya, sedangkan cara mencapainya bisa disesuaikan oleh masing-masing anggota tim selama tetap sesuai aturan.

Peneliti:

Apakah lebih sering mencegah konflik atau menyelesaikan konflik setelah terjadi?

(Narasumber KKL) Mustika :

Konflik itu sebenarnya tidak bisa dicegah sepenuhnya. Dalam pekerjaan justru konflik bisa menjadi bagian dari dinamika yang membuat kita belajar. Yang penting jangan sampai terjadi miskomunikasi. Dari konflik itu biasanya kita menemukan pola kerja yang lebih baik dan akhirnya bisa membangun sistem kerja yang lebih jelas.

Peneliti:

Kalau menurut Bapak, budaya organisasi di PT PAL lebih cenderung formal atau kekeluargaan?

(Narasumber KKL) Mustika :

Karena ini perusahaan, tentu formalitas dan hierarki tetap harus dijaga. Namun dalam implementasinya komunikasi juga dipadukan dengan pendekatan nonformal. Jadi ada keseimbangan antara formal dan kekeluargaan tergantung situasi dan momentumnya.

Peneliti:

Apakah komunikasi antar level jabatan berjalan secara terbuka?

(Narasumber KKL) Mustika :

Menurut saya terbuka. Tinggal bagaimana model komunikasinya disesuaikan dengan situasi. Ada momentum yang memang harus formal, ada juga yang lebih santai. Tetapi keterbukaan komunikasi tetap ada.

Peneliti:

Dari pengalam bapak selama menjadi bawahan direksi dan sekper, apakah ada perbedaan gaya kepemimpinan laki-laki dan perempuan?

(Narasumber KKL) Mustika :

Kalau saya pribadi tidak melihat ada perbedaan signifikan antara pemimpin laki-laki dan perempuan. Saya juga cukup sering dipimpin perempuan di tempat kerja sebelumnya. Yang penting ketika kita menjadi bawahan, kita menempatkan diri sebagai bawahan tanpa terlalu memikirkan persoalan gender.

Peneliti:

Apakah ada perbedaan cara berkomunikasi kepada karyawan laki-laki dan perempuan?

(Narasumber KKL) Mustika :

Menurut saya bukan berdasarkan gender, tetapi berdasarkan karakter individu. Cara berkomunikasi harus menyesuaikan dengan siapa lawan bicaranya. Ada orang yang sensitif, ada yang tidak mudah tersinggung. Jadi pendekatannya berbeda-beda tergantung karakter personal, bukan karena dia laki-laki atau perempuan.

Peneliti:

Apakah ada kebijakan khusus yang didasarkan pada gender?

(Narasumber KKL) Mustika :

Tidak ada. Bahkan kalau boleh membuat kebijakan sendiri, saya justru ingin perempuan terlihat cantik supaya atmosfer kerja lebih menyenangkan. Tetapi secara formal tidak ada kebijakan khusus berbasis gender.

Peneliti:

Apa tantangan terbesar dalam mengelola komunikasi internal di perusahaan ini?

(Narasumber KKL) Mustika :

Tantangan terbesarnya sekaligus tujuan utama kami pada komunikasi internal adalah membangun awareness seluruh karyawan terhadap pentingnya komunikasi. Selama ini komunikasi sering hanya dipahami sebatas foto, video, atau publikasi konten. Padahal komunikasi memiliki peran strategis dalam proses bisnis perusahaan. Sebagus apa pun perusahaan, kalau tidak dikomunikasikan dengan baik, maka publik tidak akan mengetahui kualitas perusahaan tersebut.

Peneliti:

Apa pembelajaran paling berharga selama memimpin di bidang komunikasi korporat?

(Narasumber KKL) Mustika :

Ketika saya baru masuk tahun 2024, perusahaan sedang mengalami krisis internal terkait suksesi. Saat itu saya masih baru dan belum mengenal kultur maupun orang-orang di PT PAL. Situasi tersebut memaksa saya belajar cepat memahami organisasi, mengenali karakter orang, dan menentukan sikap. Dari pengalaman itu saya belajar bahwa dukungan atasan dan tim sangat penting dalam menangani krisis komunikasi

Peneliti:

Kalau Bapak bisa memperbaiki satu hal dalam sistem komunikasi internal saat ini, apa yang ingin diperbaiki?

(Narasumber KKL) Mustika :

Saya ingin seluruh jajaran karyawan PAL lebih *aware* terhadap komunikasi dan reputasi perusahaan. Karena krisis sering kali muncul dari hal kecil di internal. Kalau seluruh karyawan sadar pentingnya komunikasi, maka potensi krisis bisa diminimalisasi sebelum keluar menjadi persoalan publik.

HASIL WAWANCARA DENGAN KEPALA DEPARTEMEN RELASI KELEMBAGAAN

Peneliti:

Bagaimana Ibu mendeskripsikan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam memimpin tim?

(Narasumber KRP) Siwi:

Kalau saya pribadi lebih menggunakan pendekatan yang humanis dan dekat dengan personel. Karena pekerjaan di Departemen Relasi Kelembagaan berhubungan dengan banyak pihak, baik internal maupun eksternal perusahaan, jadi yang paling penting adalah menjaga kekompakan tim. Saya berusaha supaya tim tetap solid, saling mendukung, dan mampu bekerja dalam satu komando.

Peneliti:

Apakah ada forum atau media khusus bagi anggota tim untuk menyampaikan saran maupun kritik?

(Narasumber KRP) Siwi:

Ada. Kami memiliki forum mingguan bersama para kepala departemen dan kepala biro. Selain itu, koordinasi sehari-hari biasanya dilakukan melalui grup *WhatsApp*, terutama ketika ada event atau kegiatan besar. Pada saat itu kami berdiskusi mengenai pembagian tugas, evaluasi, dan teknis pelaksanaan acara.

Peneliti:

Bagaimana respons Ibu ketika terjadi kesalahan dalam tim?

(Narasumber KRP) Siwi:

Kalau terjadi kesalahan saat acara berlangsung, fokus utama kami adalah menyelesaikan masalah saat itu juga supaya acara tetap berjalan lancar. Karena pekerjaan kami sifatnya live dan tidak bisa diulang. Setelah kegiatan selesai, baru dilakukan evaluasi agar kesalahan yang sama tidak terulang kembali. Kalau kesalahannya bersifat personal, biasanya kami dialogkan bersama untuk mencari penyebab dan solusinya.

Peneliti:

Dalam situasi tekanan tinggi, bagaimana Ibu menjaga komunikasi tetap kondusif?

(Narasumber KRP) Siwi:

Di perusahaan seperti PAL, tekanan kerja memang cukup tinggi, apalagi ketika menangani kunjungan VIP atau agenda besar perusahaan. Jadi yang penting adalah menjaga keharmonisan tim dan komunikasi yang baik agar semua bisa saling mendukung dan mencari solusi bersama di lapangan.

Peneliti:

Apakah konflik lebih sering dicegah sejak awal atau diselesaikan setelah terjadi?

(Narasumber KRP) Siwi:

Keduanya dilakukan. Kalau ada kendala saat acara berlangsung, kami harus langsung mencari solusi di tempat. Setelah acara selesai, baru dilakukan evaluasi bersama supaya ke depan bisa lebih baik.

Peneliti :

Menurut Ibu, budaya organisasi di PT PAL lebih cenderung formal atau kekeluargaan?

(Narasumber KRP) Siwi:

Menurut saya kombinasi keduanya. Ada situasi yang memang harus formal karena perusahaan memiliki target dan timeline yang ketat. Tetapi di sisi lain, perusahaan juga mulai menerapkan *work life* balance agar hubungan antarpegawai tetap nyaman dan harmonis.

Peneliti:

Apakah komunikasi antar level jabatan berjalan secara terbuka?

(Narasumber KRP) Siwi:

Sejauh ini cukup terbuka. Ada forum rutin mingguan antar kepala departemen dan koordinasi harian juga berjalan cukup intens.

Peneliti:

Menurut Ibu, apakah ada perbedaan gaya kepemimpinan antara laki-laki dan perempuan?

(Narasumber KRP) Siwi:

Kalau saya melihatnya, perempuan cenderung menggunakan pendekatan yang lebih humanis dalam menyampaikan sesuatu. Jadi pesan yang disampaikan bisa lebih mudah dipahami. Tapi bukan berarti terlalu emosional, lebih ke pendekatan komunikasi yang nyaman.

Peneliti:

Apakah perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi laki-laki dan perempuan untuk menduduki posisi strategis?

(Narasumber KRP) Siwi:

Sejauh ini saya merasa kesempatan di PT PAL cukup terbuka. Walaupun jumlah laki-laki memang lebih banyak, perempuan juga bisa menduduki posisi penting dan strategis.

Peneliti:

Bagaimana pandangan Ibu terkait pembagian tugas? Apakah masih dipengaruhi faktor gender?

(Narasumber KRP) Siwi:

Kalau di sini pembagian tugas lebih berdasarkan fungsi dan kemampuan kerja, bukan gender. Perempuan juga banyak yang turun langsung ke lapangan dan memegang jabatan strategis.

Peneliti:

Apakah ada penyesuaian cara komunikasi terhadap bawahan laki-laki dan perempuan?

(Narasumber KRP) Siwi:

Penyesuaian ada, tetapi bukan karena gender secara khusus. Lebih kepada pendekatan personal terhadap masing-masing individu supaya komunikasi bisa lebih efektif.

Peneliti:

Apakah Ibu pernah merasakan perlakuan berbeda karena menjadi perempuan di lingkungan kerja yang mayoritas laki-laki?

(Narasumber KRP) Siwi:

Justru saya merasa cukup dihormati di lingkungan kerja. Sebagai perempuan memang harus bisa menjaga diri dan profesionalitas, tetapi sejauh ini saya merasa mendapatkan penghargaan yang baik.

Peneliti:

Apa tantangan terbesar dalam mengelola komunikasi internal di perusahaan ini?

(Narasumber KRP) Siwi:

Tantangan terbesar adalah bagaimana mengomunikasikan dan menunjukkan bahwa pekerjaan kami memiliki kontribusi strategis bagi perusahaan. Karena pekerjaan di bidang relasi kelembagaan sifatnya intangible, jadi hasilnya tidak selalu bisa diukur secara langsung seperti divisi lain.

Peneliti:

Menurut Ibu, apa pembelajaran paling berharga selama memimpin di bidang komunikasi korporat?

(Narasumber KRP) Siwi:

Setiap kendala yang muncul sebenarnya menjadi pembelajaran. Misalnya perubahan jadwal atau keterbatasan anggaran dalam sebuah acara, itu justru melatih kami untuk lebih cepat mencari solusi dan menjadi lebih siap menghadapi tantangan berikutnya.

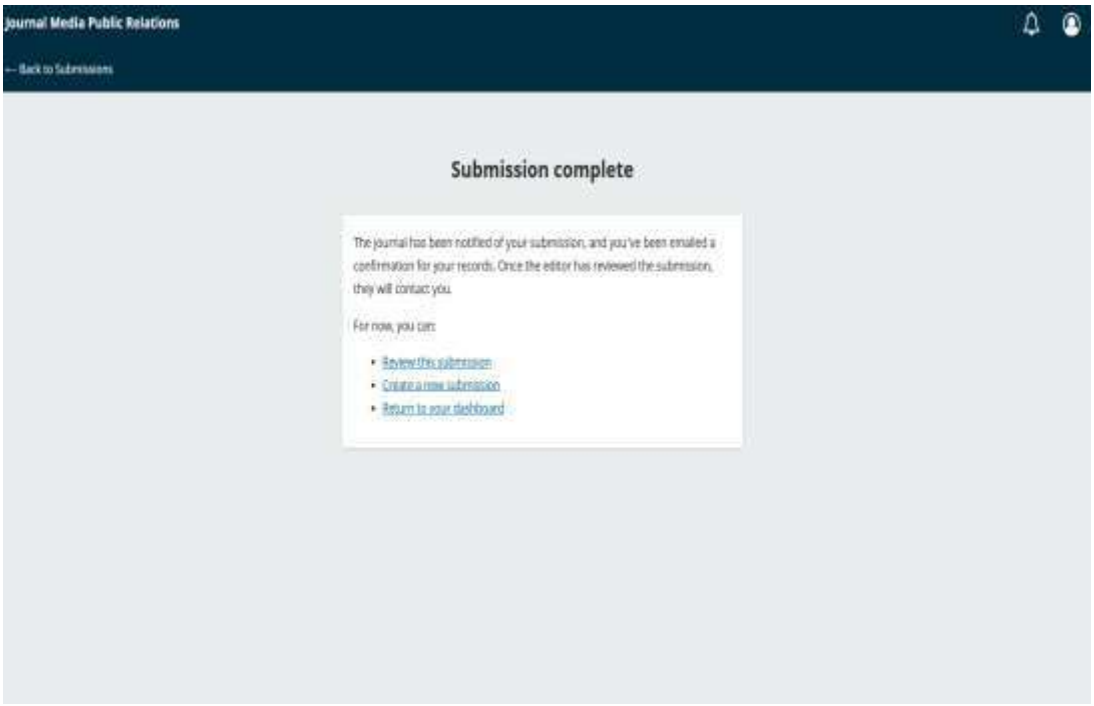
Peneliti:

Jika boleh memperbaiki satu hal dalam sistem komunikasi internal saat ini, apa yang ingin Ibu ubah?

(Narasumber KRP) Siwi:

Menurut saya setiap system yamg tidak sempurna justru menjadi tantangan dalam proses pembelajaran untuk memperbaiki sistem kerja. Jadi yang paling penting adalah bagaimana tim bisa terus beradaptasi dan berkembang menghadapi perubahan.

Lampiran 4. Bukti Publikasi Jurnal



DINAMIKA GENDER DALAM PRAKTIK PUBLIC RELATIONS (STUDI KASUS PAL INDONESIA)

Nabila Kartika Nurani[1], *Mohammad Insan Romadhan[2], Nara Garini Ayuningrum[3]
*insanromadhan@untag-sby.ac.id
[1,2,3] Ilmu Komunikasi, FISIP, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dinamika gender dalam praktik Public Relations di PT PAL Indonesia, khususnya pada Departemen Komunikasi Korporat. Fokus penelitian diarahkan pada bagaimana komunikasi organisasi, hubungan karyawan, serta pembagian peran kerja membentuk dinamika gender dalam lingkungan industri pertahanan maritim yang identik dengan budaya maskulin. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif eksploratif dengan metode studi kasus. Data diperoleh melalui observasi partisipan, wawancara mendalam, *Focus Group Discussion* (FGD), dan dokumentasi terhadap praktisi Public Relations laki-laki dan perempuan di PT PAL Indonesia. Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman melalui tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik Public Relations di PT PAL Indonesia telah menerapkan komunikasi organisasi yang relatif terbuka dan partisipatif melalui hubungan karyawan dan media internal perusahaan. Dinamika gender terlihat pada pembagian peran kerja, di mana praktisi laki-laki lebih dominan dalam aktivitas teknis seperti dokumentasi visual dan produksi konten digital, sedangkan praktisi perempuan lebih banyak terlibat dalam koordinasi kegiatan, pengelolaan komunikasi, dan relasi interpersonal. Meskipun demikian, hubungan kerja antarpegawai berlangsung harmonis dan menunjukkan adanya kesempatan kerja yang cukup setara bagi laki-laki maupun perempuan. Penelitian ini juga menemukan bahwa stereotip gender masih memengaruhi persepsi terhadap kemampuan kerja dan distribusi tugas, namun tidak secara langsung membatasi keterlibatan perempuan dalam praktik Public Relations. Penelitian ini menyimpulkan bahwa dinamika gender dalam praktik Public Relations di PT PAL Indonesia terbentuk melalui interaksi antara komunikasi organisasi, budaya kerja industri strategis, serta konstruksi sosial mengenai gender. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan kajian komunikasi organisasi dan gender.

Kata Kunci: dinamika gender, public relations, komunikasi organisasi, employee relations, stereotip gender, PT PAL Indonesia.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi komunikasi dan transformasi digital telah membawa perubahan besar terhadap peran Public Relations (PR) dalam organisasi modern. Public Relations kini tidak lagi hanya dipahami sebagai penyampai informasi semata, melainkan telah berkembang menjadi fungsi strategis yang bertugas mengelola hubungan organisasi dengan publik internal maupun eksternal. Dalam perusahaan yang bergerak di sektor industri strategis, praktik Public Relations memiliki posisi penting dalam menjaga reputasi perusahaan, mengatur komunikasi organisasi, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis di antara anggota organisasi.

Pada sektor industri strategis seperti PT PAL Indonesia, fungsi divisi PR menjadi sangat krusial. Para praktisi PR memikul tanggung jawab besar dalam mempertahankan reputasi korporasi, memastikan kelancaran arus informasi, serta menyelaraskan taktik komunikasi dengan tren media digital dan tuntutan dinamis organisasi (Haqqi, 2025). Di balik pelaksanaan strategi komunikasi tersebut, terdapat dinamika sumber daya manusia yang melibatkan interaksi

antargender di lingkungan kerja profesional. Kehadiran praktisi PR laki-laki dan perempuan menunjukkan bahwa pelaksanaan komunikasi perusahaan tidak terlepas dari pengaruh bias, stereotip, dan relasi gender (Aldoory & Toth, 2021).

Meskipun industri galangan kapal dan manufaktur pertahanan sering kali dipandang sebagai lingkungan yang maskulin, kehadiran perempuan dalam fungsi strategis PR memberikan nuansa tersendiri dalam pendekatan komunikasi yang lebih empatik dan persuasif (Dozier et al., dalam Aldoory & Toth, 2021). Dalam praktiknya, terdapat kecenderungan pembagian peran di mana praktisi laki-laki lebih dominan dalam aktivitas teknis seperti dokumentasi visual, pengambilan gambar, dan penyuntingan konten digital, sementara praktisi perempuan cenderung lebih terlibat dalam koordinasi kegiatan, perencanaan komunikasi, dan pengelolaan relasi kelembagaan.

Di ranah global, kesetaraan gender telah menjadi bagian dari agenda pembangunan berkelanjutan Perserikatan Bangsa-Bangsa melalui Sustainable Development Goals (SDGs), khususnya pada tujuan yang menekankan pentingnya kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di berbagai sektor. Di Indonesia, upaya mewujudkan kesetaraan gender di sektor industri strategis masih menghadapi berbagai tantangan, mengingat industri ini identik dengan pekerjaan teknis dan lapangan yang secara historis didominasi laki-laki.

Kajian terdahulu yang dilakukan Saputro dan Candrasari (2018) menunjukkan bahwa perempuan sering diasosiasikan dengan peran komunikatif, representatif, dan administratif, sementara laki-laki cenderung dikaitkan dengan peran strategis dan pengambilan keputusan. Sementara itu, Kriyantono (2019) menemukan bahwa meskipun laki-laki dan perempuan sama-sama menjalankan peran manajerial dalam praktik kehumasan, terdapat kecenderungan laki-laki sedikit lebih dominan. Simorangkir (2017) melalui pendekatan teori feminis dan konsep velvet ghetto juga menunjukkan bahwa dominasi perempuan dalam profesi PR tidak selalu diikuti dengan kesetaraan kesempatan karier.

Berdasarkan berbagai penelitian tersebut, teridentifikasi research gap, yakni belum banyak penelitian yang secara komprehensif menghubungkan praktik Public Relations, komunikasi organisasi, dan dinamika gender dalam satu kerangka analisis yang utuh, khususnya dalam konteks industri pertahanan maritim. Penelitian ini hadir untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis bagaimana dinamika gender terbentuk, dimaknai, dan dijalankan dalam praktik Public Relations di Departemen Komunikasi Korporat PT PAL Indonesia.

Penelitian ini berupaya mengkaji bagaimana dinamika gender hadir dalam aktivitas Public Relations di PT PAL Indonesia, khususnya dalam pelaksanaan tugas dan pembagian peran kerja di lingkungan komunikasi korporat. Selain itu, penelitian ini juga menelaah pengalaman serta persepsi para praktisi Public Relations terhadap peran gender dalam menjalankan tugas profesional mereka. Lebih lanjut, penelitian ini bertujuan memahami bagaimana dinamika gender tersebut memengaruhi pola kerja, proses komunikasi, dan interaksi profesional yang terbentuk di dalam organisasi.

I. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif eksploratif dengan metode studi kasus tunggal. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian bertujuan memahami makna, pengalaman, dan bentuk dinamika gender yang dialami praktisi Public Relations secara mendalam dan kontekstual (Creswell, 2018). Jenis penelitian eksploratif digunakan mengingat kajian dinamika gender dalam praktik PR di sektor pertahanan

maritim masih tergolong langka, sehingga diperlukan penggalian yang komprehensif terhadap fenomena yang belum banyak diteliti.

Lokasi penelitian difokuskan pada Divisi Sekretaris Perusahaan, khususnya Departemen Komunikasi Korporat PT PAL Indonesia di Surabaya. Pemilihan lokasi ini untuk mengevaluasi kelayakan metode serta keandalan dan validitas temuan. didasarkan pada peran departemen tersebut sebagai unit yang bertanggung jawab merencanakan, mengelola, dan melaksanakan seluruh aktivitas Public Relations perusahaan.

Subjek penelitian adalah praktisi Public Relations di Departemen Komunikasi Korporat PT PAL Indonesia, mencakup pimpinan dan karyawan dari kalangan laki-laki maupun perempuan yang terlibat langsung dalam kegiatan komunikasi perusahaan. Pemilihan informan dilakukan secara *purposive sampling* berdasarkan relevansi peran dan pengalaman mereka dalam praktik PR serta isu gender di tempat kerja.

Pengumpulan data dilakukan melalui empat teknik utama. Pertama, observasi partisipan dilaksanakan secara langsung di lingkungan kerja Departemen PR PT PAL Indonesia untuk memperoleh gambaran empiris mengenai aktivitas kerja, pembagian peran, dan pola interaksi antarindividu dalam konteks alamiah (Nasution dalam Sugiyono, 2019). Kedua, wawancara mendalam dilakukan secara individual dengan informan kunci, meliputi Kepala Departemen Komunikasi Korporat dan Kepala Departemen Relasi Kelembagaan, untuk menggali pandangan, pengalaman, dan pemaknaan mereka terhadap dinamika gender dalam lingkungan kerja. Ketiga, *Focus Group Discussion* (FGD) dilaksanakan bersama karyawan PT PAL Indonesia guna memperoleh data yang lebih kaya melalui interaksi dan pertukaran perspektif antarpartisipan (Sekaran & Bougie, 2017). Keempat, dokumentasi digunakan sebagai data pendukung yang berfungsi memperkuat dan memvalidasi temuan dari observasi dan wawancara, mencakup dokumen perusahaan, laporan resmi, dan arsip internal yang relevan.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis data kualitatif menurut Creswell (2018), yang meliputi tahapan: pengorganisasian dan persiapan data, pembacaan keseluruhan data, pengkodean (coding) berdasarkan kategori yang muncul, pengembangan deskripsi dan tema, penyajian temuan, dan interpretasi makna. Keabsahan data dijamin melalui triangulasi sumber dan metode, *member checking*, serta ketekunan pengamatan untuk memastikan validitas dan kredibilitas penelitian.

Penelitian ini dibatasi pada aktivitas komunikasi dan praktik Public Relations yang dapat diakses secara resmi, dengan mempertimbangkan kebijakan kerahasiaan PT PAL Indonesia sebagai industri pertahanan maritim. Observasi dilaksanakan dalam kurun waktu tidak lebih dari dua minggu, sesuai kebijakan perusahaan terkait akses informasi.

I. PEMBAHASAN

Strategi Employee Relations dalam Praktik Public Relations PT PAL Indonesia

Hasil dari wawancara dan observasi yang dilakukan. Dapat disimpulkan bahwa praktik employee relations di PT PAL Indonesia dijalankan melalui berbagai kegiatan internal perusahaan seperti *Town Hall*, *Knowledge Leadership Forum, Sparkling Ramadan,*

hingga rapat kerja tahunan pada tingkat divisi. Kegiatan tersebut tidak hanya berfungsi sebagai agenda formal perusahaan, tetapi juga menjadi media komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan. Melalui kegiatan tersebut, hubungan interpersonal antarpegawai terlihat lebih terbuka dan harmonis.

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa komunikasi organisasi di Departemen Komunikasi Korporat PT PAL Indonesia tidak berlangsung secara kaku dan birokratis. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti, hubungan antara pimpinan dan bawahan cenderung cair, komunikatif, dan memberikan ruang bagi anggota tim untuk menyampaikan pendapat maupun kritik. Kepala Departemen Komunikasi Korporat, Mustika Muhamad, menjelaskan bahwa komunikasi dua arah menjadi bagian penting dalam organisasi sehingga pimpinan juga terbuka terhadap kritik dari anggota tim. Hal tersebut menunjukkan bahwa komunikasi organisasi di lingkungan kerja tidak hanya berorientasi pada penyampaian instruksi, tetapi juga pada pembentukan hubungan kerja yang partisipatif.

Kondisi tersebut sejalan dengan konsep komunikasi organisasi Katherine Miller yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi tidak hanya berfungsi sebagai proses penyampaian informasi, tetapi juga sebagai sarana membangun hubungan sosial antaranggota organisasi. Dalam pendekatan human relations, komunikasi dipandang penting untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan keterlibatan anggota organisasi, serta membangun rasa memiliki terhadap perusahaan. Praktik employee relations di PT PAL Indonesia memperlihatkan adanya penerapan pendekatan tersebut melalui aktivitas internal yang mendorong interaksi interpersonal secara lebih fleksibel.

Selain itu, praktik employee relations di PT PAL Indonesia juga sesuai dengan konsep komunikasi internal menurut Lattimore et al. (2015) yang menjelaskan bahwa Public Relations memiliki fungsi membangun hubungan baik antara organisasi dan publik internal melalui komunikasi yang efektif. Hubungan kerja yang harmonis akan mendukung terbentuknya loyalitas, keterlibatan karyawan, serta efektivitas koordinasi kerja dalam organisasi. Dalam konteks penelitian ini, kegiatan internal perusahaan berhasil menjadi ruang komunikasi yang memperkuat hubungan profesional antarpegawai laki-laki maupun perempuan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti selama magang dan penelitian berlangsung, interaksi antarpegawai di Departemen Komunikasi Korporat terlihat aktif baik dalam forum formal maupun komunikasi nonformal sehari-hari. Komunikasi yang terbuka tersebut memperlihatkan bahwa organisasi telah mengembangkan pola komunikasi yang lebih adaptif dan kolaboratif. Dengan demikian, employee relations di PT PAL Indonesia tidak hanya menjadi bagian dari strategi komunikasi internal perusahaan, tetapi juga menjadi sarana membangun budaya kerja yang lebih inklusif dan partisipatif.

Sarana Media Internal sebagai Strategi Public Relations PT PAL Indonesia

PT PAL Indonesia memanfaatkan berbagai media internal sebagai sarana komunikasi organisasi dan penyebaran informasi perusahaan kepada karyawan. Media internal yang digunakan meliputi e-majalah

"Nautical", grup WhatsApp internal, serta media sosial Instagram "Life at PAL". Kehadiran media tersebut memperlihatkan bahwa perusahaan telah mengadaptasi perkembangan komunikasi digital dalam mendukung strategi komunikasi korporat.



Sumber : Dokumentasi peneliti

E-majalah "Nautical" digunakan sebagai media publikasi internal yang diterbitkan secara berkala dan didistribusikan kepada seluruh karyawan PT PAL Indonesia, termasuk karyawan yang berada di luar Surabaya maupun luar negeri. Yuslihun Nisa menjelaskan bahwa "majalah elektronik 'Nautical' diterbitkan dua minggu sekali dan digunakan untuk menyebarkan informasi perusahaan kepada seluruh karyawan." Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa media internal perusahaan memiliki fungsi strategis dalam menjaga keterhubungan informasi antarpegawai. Isi majalah memuat informasi mengenai kegiatan perusahaan, perkembangan proyek, pencapaian korporasi, serta aktivitas internal lainnya. Berdasarkan penjelasan informan, media ini tidak hanya digunakan sebagai sarana publikasi, tetapi juga sebagai alat komunikasi strategis untuk menjaga keterhubungan informasi antarpegawai perusahaan.

Dalam perspektif Public Relations, media internal merupakan bagian penting dari strategi employee relations karena berfungsi membangun awareness, keterlibatan, dan keseragaman informasi di lingkungan organisasi. Lattimore et al. (2015) menjelaskan bahwa komunikasi internal dalam Public Relations bertujuan menjaga hubungan organisasi dengan publik internal melalui penyebaran informasi yang terstruktur dan berkelanjutan. Dengan demikian, penggunaan e-majalah "Nautical" menunjukkan bahwa komunikasi korporat PT PAL Indonesia telah memanfaatkan media digital sebagai sarana komunikasi organisasi modern.

Selain e-majalah, penggunaan grup WhatsApp internal dan Instagram "Life at PAL" juga memperlihatkan adanya pola komunikasi organisasi yang lebih cepat, fleksibel, dan interaktif. Siwi Lailatul Hikmah menjelaskan bahwa koordinasi sehari-hari biasanya dilakukan melalui grup WhatsApp, terutama ketika perusahaan melaksanakan event atau kegiatan besar. Sementara itu, Claudia Laurenza menyampaikan bahwa akun Instagram "Life at PAL" digunakan untuk mendokumentasikan berbagai kegiatan internal perusahaan yang tidak dipublikasikan pada akun utama PT PAL Indonesia. Grup WhatsApp digunakan untuk koordinasi kerja sehari-hari, terutama ketika perusahaan melaksanakan event atau kegiatan korporasi tertentu. Sementara itu, akun Instagram "Life at PAL" dimanfaatkan untuk mendokumentasikan kegiatan internal perusahaan, budaya kerja, aktivitas karyawan, hingga program employee relations yang tidak dipublikasikan pada akun utama perusahaan.



Sumber : Instragam @lifeat.pal

Temuan tersebut sejalan dengan teori komunikasi organisasi Katherine Miller yang menyatakan bahwa organisasi modern memanfaatkan berbagai saluran komunikasi untuk mendukung efektivitas pertukaran informasi dan hubungan kerja antaranggota organisasi. Media digital menjadi bagian dari sistem komunikasi organisasi yang membantu mempercepat penyampaian pesan serta mempermudah koordinasi kerja.

Di sisi lain, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Departemen Komunikasi Korporat PT PAL Indonesia menghadapi tantangan dalam membangun awareness komunikasi di lingkungan perusahaan. Komunikasi masih sering dipahami hanya sebagai aktivitas publikasi konten, foto, dan video, padahal komunikasi memiliki fungsi strategis dalam mendukung proses bisnis perusahaan. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa fungsi Public Relations di organisasi modern tidak lagi terbatas pada publikasi informasi, tetapi juga mencakup pengelolaan hubungan organisasi, pembangunan budaya komunikasi, dan penguatan citra perusahaan secara internal.

Dengan demikian, media internal di PT PAL Indonesia tidak hanya berfungsi sebagai sarana dokumentasi kegiatan perusahaan, tetapi juga menjadi bagian dari strategi komunikasi korporat dalam membangun keterhubungan informasi, budaya organisasi, dan kesadaran komunikasi di lingkungan kerja.

Manajemen Isu dan Pola Penyelesaian Konflik dalam Konsep Komunikasi Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian, manajemen isu di lingkungan Komunikasi Korporat PT PAL Indonesia dilakukan melalui pendekatan komunikasi dua arah dan evaluasi bersama. Ketika terjadi konflik atau kesalahan kerja, organisasi lebih mengutamakan penyelesaian masalah melalui diskusi, koordinasi, dan pemahaman terhadap akar persoalan dibanding pendekatan yang bersifat represif.

Kepala Departemen Komunikasi Korporat, Mustika Muhamad, menjelaskan bahwa “tujuannya bukan mencari pembenaran, tetapi memahami persoalannya secara utuh.” Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa organisasi lebih mengutamakan penyelesaian masalah secara kolektif dibanding pendekatan yang bersifat represif. Selain itu, Siwi Lailatul Hikmah juga menyampaikan bahwa ketika terjadi kesalahan saat kegiatan berlangsung, fokus utama tim adalah memastikan acara tetap berjalan lancar sebelum melakukan evaluasi bersama setelah kegiatan selesai. Pendekatan tersebut memperlihatkan adanya komunikasi interpersonal yang terbuka dalam penyelesaian konflik organisasi. Selain itu, Kepala Departemen Relasi Kelembagaan juga menjelaskan bahwa ketika terjadi kesalahan saat acara berlangsung, fokus utama tim adalah memastikan kegiatan tetap berjalan lancar sebelum melakukan evaluasi bersama setelah kegiatan selesai.

Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi di PT PAL Indonesia lebih berorientasi pada penyelesaian masalah dan kerja kolektif dibanding pencarian kesalahan individu. Pola tersebut memperlihatkan adanya budaya kerja yang partisipatif dan koordinatif dalam organisasi.

Dalam teori komunikasi organisasi Katherine Miller, komunikasi organisasi memiliki fungsi untuk membangun koordinasi, mengurangi ketidakpastian, serta membantu organisasi menyelesaikan persoalan yang muncul dalam aktivitas kerja. Komunikasi yang terbuka memungkinkan organisasi menciptakan hubungan kerja yang lebih adaptif dan mendukung efektivitas penyelesaian masalah.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, hubungan kerja yang cair dan komunikasi interpersonal yang aktif antarpegawai membuat proses evaluasi kerja lebih mudah dilakukan. Pegawai terlihat cukup terbuka dalam melakukan diskusi maupun koordinasi pekerjaan. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa komunikasi organisasi di lingkungan Komunikasi Korporat PT PAL Indonesia mendukung pendekatan partisipatif dan hubungan kerja yang lebih fleksibel.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Dewi (2013) yang menjelaskan bahwa komunikasi organisasi yang efektif membutuhkan gaya komunikasi yang mampu menciptakan rasa nyaman dan keterbukaan antaranggota organisasi. Dengan demikian, pola penyelesaian konflik di PT PAL Indonesia menunjukkan bahwa komunikasi organisasi tidak hanya berfungsi sebagai alat koordinasi kerja, tetapi juga menjadi sarana membangun hubungan interpersonal dan stabilitas organisasi.

Gaya Kepemimpinan dalam Perspektif Gender

Dari hasil wawancara dan observasi, ditemukan dua gaya kepemimpinan yang berbeda namun saling melengkapi dalam Departemen Komunikasi Korporat PT PAL Indonesia. Kepala Departemen Komunikasi Korporat, Bapak Mustika. Menerapkan gaya kepemimpinan yang berfokus pada tujuan besar dengan memberikan otonomi kepada anggota tim yang kompeten, selaras dengan pendekatan kepemimpinan transformasional yang dikemukakan Yukl (2020). Sementara Kepala Departemen Relasi Kelembagaan, Ibu Siwi. Menggunakan pendekatan humanis dan mengutamakan kekompakan tim, khususnya karena pekerjaan mereka berhubungan erat dengan banyak pihak internal maupun eksternal.

Berdasarkan dari penuturan edua pimpinan tersebut. Mereka sama-mama memandang bahwa perbedaan cara berkomunikasi kepada bawahan lebih didasarkan pada karakter individu, bukan gender. Bapak Mustika menyatakan, "Cara berkomunikasi harus menyesuaikan dengan siapa lawan bicaranya. Ada orang yang sensitif, ada yang tidak mudah tersinggung. Jadi pendekatannya berbeda-beda tergantung karakter personal." Temuan ini memperkuat gagasan Miller (2015) bahwa komunikasi organisasi, termasuk komunikasi vertikal dan horizontal, dipengaruhi oleh karakteristik individu dan konteks struktural yang lebih luas.

Terkait perbedaan gaya kepemimpinan antara pimpinan laki-laki dan perempuan, Ibu Siwi berpendapat bahwa pemimpin perempuan cenderung menggunakan pendekatan yang lebih humanis dalam menyampaikan pesan sehingga lebih

mudah dipahami, namun hal tersebut tidak diartikan sebagai ketidakefektifan atau ketidaktegasan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Damayanti dan Saputro (2017) yang menunjukkan bahwa dalam situasi tertentu, perempuan cenderung lebih dominan sebagai *communication facilitator* karena kemampuan empati dan komunikasi persuasif yang lebih kuat.

Dinamika Gender dalam Praktik Public Relations dan Komunikasi Organisasi PT PAL Indonesia

Dari pemaparan pengalaman narasumber dan observasi di PT PAL Indonesia. Disimpulkan bahwa adanya perubahan menuju pola kerja yang lebih inklusif. Perempuan tidak lagi ditempatkan hanya pada pekerjaan administratif atau tugas pendukung, tetapi telah terlibat secara aktif dalam berbagai aktivitas komunikasi korporat, mulai dari pengelolaan media internal, produksi konten, koordinasi kegiatan, hingga aktivitas dokumentasi lapangan.

Dalam praktik pengelolaan media internal perusahaan seperti e-majalah "Nautical" dan Instagram "Life at PAL", perempuan terlihat memiliki keterlibatan yang cukup aktif baik dalam proses penyusunan strategi publikasi maupun pelaksanaan teknis komunikasi. Berdasarkan hasil observasi peneliti, perempuan tidak hanya berperan sebagai pelaksana administrasi komunikasi, tetapi juga terlibat dalam proses produksi konten, dokumentasi kegiatan perusahaan, hingga koordinasi komunikasi internal. Berdasarkan hasil observasi peneliti, pembagian tugas dalam pengelolaan media internal tidak secara langsung dibedakan berdasarkan gender, melainkan lebih disesuaikan dengan kemampuan dan kebutuhan pekerjaan.

Kepala Departemen Relasi Kelembagaan menyampaikan bahwa pembagian tugas di lingkungan kerja lebih banyak didasarkan pada fungsi dan kompetensi dibanding gender. Perempuan juga dinilai memiliki kesempatan yang sama untuk turun langsung ke lapangan maupun memegang posisi strategis di lingkungan perusahaan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa PT PAL Indonesia mulai bergerak menuju sistem kerja yang lebih terbuka terhadap keterlibatan perempuan dalam praktik komunikasi korporat.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Damayanti dan Saputro (2017) yang menunjukkan bahwa secara umum tidak terdapat perbedaan signifikan antara praktisi PR laki-laki dan perempuan dalam menjalankan fungsi profesionalnya, baik pada aspek teknis maupun manajerial komunikasi. Kondisi tersebut menjadi cukup menarik mengingat PT PAL Indonesia merupakan perusahaan industri pertahanan maritim yang identik dengan budaya kerja maskulin.

Meskipun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa stereotip gender masih hadir secara tidak langsung dalam lingkungan kerja. Salah satu informan perempuan, Yuslihun Nisa, menyampaikan bahwa "sebagai perempuan kita harus sedikit try harder terutama untuk mendapatkan kepercayaan bahwa ide yang saya sampaikan benar." Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa perempuan masih merasakan adanya tuntutan untuk membuktikan kompetensinya secara lebih kuat dibandingkan rekan laki-laki. Salah satu informan perempuan menyampaikan bahwa dirinya perlu bekerja lebih keras untuk memperoleh kepercayaan

terhadap ide dan kontribusi yang disampaikan, terutama karena statusnya sebagai perempuan dan karyawan tingkat staf. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa meskipun kesempatan kerja terlihat relatif setara secara formal, konstruksi sosial mengenai gender masih memengaruhi dinamika hubungan kerja sehari-hari.

Kondisi tersebut sejalan dengan penelitian Kinanti, Syaebani, dan Primadini (2021) yang menjelaskan bahwa stereotip pekerjaan berbasis gender masih cukup kuat dalam konteks dunia kerja di Indonesia. Stereotip tersebut tidak selalu muncul dalam bentuk kebijakan diskriminatif, tetapi lebih sering hadir melalui ekspektasi sosial, penilaian berbasis gender, serta standar ganda terhadap laki-laki dan perempuan di lingkungan profesional.

Selain itu, hasil penelitian juga memperlihatkan adanya perbedaan persepsi terhadap gaya kepemimpinan laki-laki dan perempuan. Claudia Laurenza menjelaskan bahwa ketika perempuan melakukan kesalahan dan atasannya laki-laki, teguran biasanya disampaikan dengan cara yang lebih halus dibanding komunikasi antarpegawai laki-laki. Sementara itu, Ardi Kurniawan menilai bahwa pemimpin perempuan cenderung lebih detail dan berorientasi pada proses pekerjaan. Informan menilai bahwa pemimpin perempuan cenderung lebih detail, berhati-hati, dan berorientasi pada proses kerja, sedangkan pemimpin laki-laki dianggap lebih fokus pada hasil akhir. Persepsi tersebut menunjukkan bahwa stereotip gender masih memengaruhi cara individu memandang karakter kepemimpinan di lingkungan organisasi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Saputro dan Candrasari (2018) yang menjelaskan bahwa perempuan dalam profesi PR sering diasosiasikan dengan kemampuan komunikatif, empatik, dan administratif, sedangkan laki-laki lebih dikaitkan dengan pengambilan keputusan dan peran strategis. Penelitian Kriyantono (2019) juga menemukan bahwa meskipun praktisi PR laki-laki dan perempuan sama-sama menjalankan fungsi manajerial, laki-laki masih cenderung lebih dominan dalam posisi strategis tertentu.

Dalam konteks PT PAL Indonesia, keberadaan perempuan pada posisi pimpinan seperti Kepala Departemen Relasi Kelembagaan menunjukkan adanya perkembangan menuju budaya organisasi yang lebih terbuka terhadap kepemimpinan perempuan. Namun demikian, pengalaman perempuan yang masih harus bekerja lebih keras untuk mendapatkan pengakuan memperlihatkan bahwa tantangan kultural berbasis stereotip gender belum sepenuhnya hilang.

Secara keseluruhan, dinamika gender dalam praktik Public Relations di PT PAL Indonesia menunjukkan bahwa organisasi sedang berada pada fase transisi menuju budaya kerja yang lebih setara. Perempuan telah memperoleh ruang partisipasi yang cukup besar dalam aktivitas komunikasi korporat, tetapi pada saat yang sama masih menghadapi tekanan sosial dan stereotip gender yang berkembang dalam lingkungan industri strategis. Oleh karena itu, kesetaraan gender dalam organisasi tidak hanya membutuhkan kebijakan formal yang inklusif, tetapi juga perubahan budaya komunikasi yang mampu menempatkan laki-laki dan perempuan secara setara berdasarkan kompetensi profesional.

I. PENUTUP

Berdasarkan temuan yang diperoleh di lapangan, dinamika gender dalam praktik Public Relations di PT PAL Indonesia memperlihatkan adanya perkembangan menuju lingkungan kerja yang lebih inklusif. Perempuan tidak lagi diposisikan sebatas pada pekerjaan administratif maupun tugas pendukung, melainkan telah berperan aktif dalam berbagai aktivitas komunikasi korporat, seperti produksi konten, pengelolaan media internal perusahaan, koordinasi kegiatan, hingga dokumentasi lapangan. Pembagian pekerjaan di Departemen Komunikasi Korporat juga cenderung dilakukan berdasarkan kompetensi serta kebutuhan pekerjaan dibandingkan berdasarkan perbedaan gender.

Pola komunikasi organisasi di PT PAL Indonesia menunjukkan karakter komunikasi yang terbuka dan partisipatif. Berbagai kegiatan employee relations seperti Town Hall, Knowledge Leadership Forum, Sparkling Ramadan, serta rapat kerja tahunan menjadi sarana komunikasi yang memperkuat hubungan profesional antara pegawai laki-laki dan perempuan. Selain itu, pemanfaatan media internal seperti e-majalah "Nautical", grup WhatsApp, dan Instagram "Life at PAL" menunjukkan bahwa perusahaan telah mengoptimalkan media digital sebagai strategi komunikasi korporat modern guna menjaga arus informasi dan keterhubungan antarpegawai.

Walaupun kesempatan kerja antara laki-laki dan perempuan dinilai cukup setara, masih ditemukan adanya pengaruh stereotip gender dalam dinamika hubungan kerja di perusahaan. Perempuan masih merasa perlu membuktikan kemampuan mereka lebih besar agar ide maupun kontribusinya mendapatkan pengakuan dan kepercayaan. Di sisi lain, adanya perbedaan pandangan terhadap gaya kepemimpinan laki-laki dan perempuan menunjukkan bahwa konstruksi sosial mengenai gender masih turut memengaruhi lingkungan kerja.

Secara umum, kondisi tersebut menunjukkan bahwa PT PAL Indonesia tengah berada dalam proses menuju budaya organisasi yang lebih setara dan inklusif. Kesetaraan gender dalam praktik Public Relations tidak hanya dipengaruhi oleh kebijakan formal perusahaan, tetapi juga dipengaruhi oleh budaya komunikasi organisasi serta konstruksi sosial yang berkembang dalam lingkungan kerja industri strategis.

Saran

Terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan. Bagi PT PAL Indonesia, perusahaan disarankan untuk memperkuat program pengembangan kompetensi dan literasi gender melalui pelatihan, workshop, maupun evaluasi komunikasi internal berbasis kesetaraan. Upaya tersebut penting dilakukan guna meminimalkan stereotip gender yang masih muncul dalam interaksi profesional sehari-hari.

Selain itu, perusahaan perlu mempertahankan sekaligus memperluas program *employee relations* yang telah berjalan agar pola hubungan kerja yang terbuka dan partisipatif dapat terus terjaga. Penguatan media internal perusahaan juga perlu dilakukan sebagai sarana membangun keterhubungan informasi sekaligus menciptakan budaya komunikasi organisasi yang lebih inklusif.

Bagi akademisi maupun peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan

kajian komunikasi organisasi dan gender, khususnya pada konteks industri strategis. Penelitian berikutnya dapat mengembangkan pendekatan komparatif pada perusahaan lain maupun menggunakan perspektif interseksionalitas agar dinamika gender dapat dianalisis secara lebih mendalam dan komprehensif.

Daftar Pustaka

Aldoory, L., & Toth, E. L. (2021). Gender and public relations: Critical perspectives on voice, image, and identity. Routledge.

Butler, J. (1990). Gender trouble: Feminism and the subversion of identity. Routledge.

Creswell, J. W. (2018). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.). SAGE Publications.

Damayanti, N., & Saputro, D. H. (2017). Profesi Public Relations di Indonesia dalam kajian gender. Jurnal Komunikasi, 11(2), 145–158.

Haqqi, A. M. L. (2025). Integrasi praktik komunikasi digital dan corporate branding di lingkungan industri strategis PT PAL Indonesia. Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif, 3(1), 1-15.

Kinanti, N. A., Syaebani, M. I., & Primadini, D. V. (2021). Stereotip pekerjaan berbasis gender dalam konteks Indonesia. Jurnal Ilmu Komunikasi, 19(1), 32–47.

Kriyantono, R. (2019). Peran manajerial praktisi humas perempuan lembaga pemerintah dalam profesi yang didominasi perempuan. Jurnal Komunikasi Indonesia, 8(1), 1–14.

Lattimore, D., Baskin, O., Heiman, S., & Toth, E. L. (2010). Public relations: The profession and the practice (3rd ed.). McGraw-Hill.

Miller, K. (2015). Organizational communication: Approaches and processes (7th ed.). Cengage Learning.

Romadhan, M. I. (2018). Pendekatan komunikasi organisasi dalam penyampaian kebijakan kantin bebas 5P di SMP Negeri 7 Surabaya. Jurnal Komunikasi Pembangunan, 16(2), 89–103.

Ruslan, R. (2019). Manajemen public relations dan media komunikasi (13th ed.). RajaGrafindo Persada.

Salsabila, Z., Perawita, A., Sitepu, S., & Lestarika, D. P. (2024). Kesenjangan gender di dunia kerja berdasarkan perspektif hukum. Jurnal Hukum dan Pembangunan, 54(1), 75–90.

Saputro, D. H., & Candrasari, S. (2018). Isu gender dalam profesi Public Relations di Indonesia. Jurnal Ilmu Komunikasi, 15(1), 47–62.

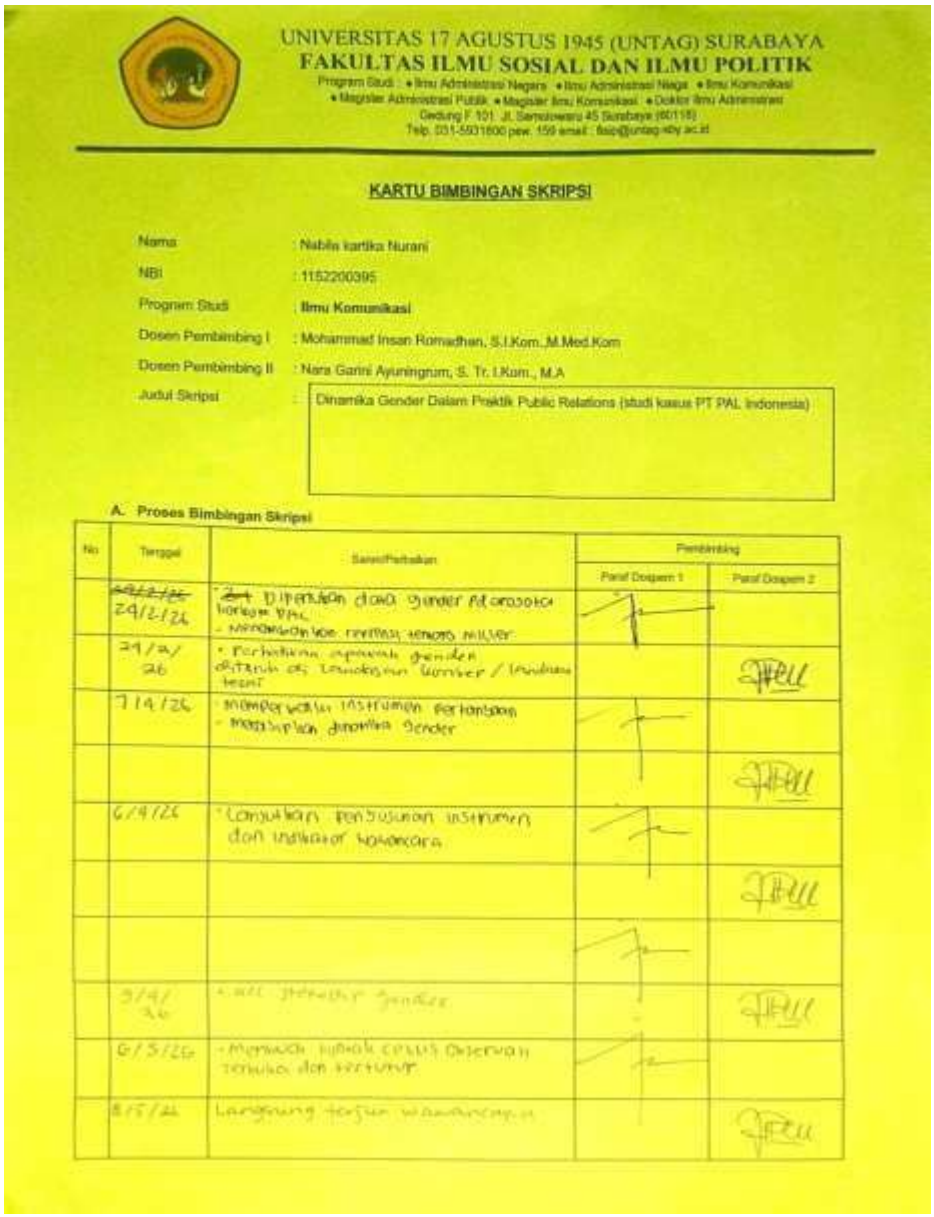
Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). Research methods for business: A skill-building approach (7th ed.). Wiley.

Simorangkir, D. N. (2017). Perekrutan praktisi hubungan masyarakat dalam kajian teori feminis dan velvet ghetto. Jurnal Komunikasi, 9(1), 1–16.

Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (2nd ed.). Alfabeta.

Yukl, G. (2020). Leadership in organizations (9th ed.). Pearson.

Lampiran 5. Bukti Kartu Bimbingan



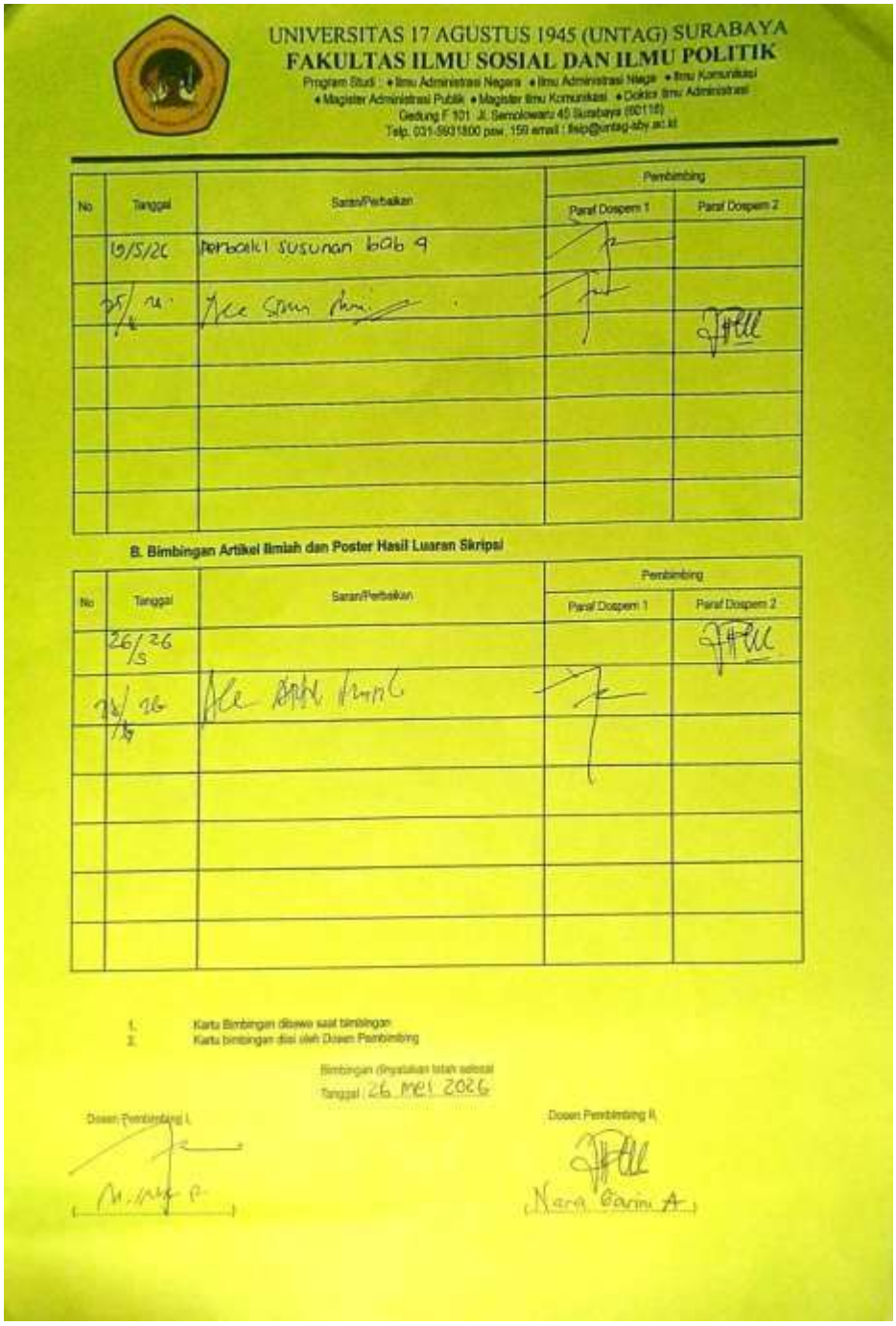
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 (UNTAG) SURABAYA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
Program Studi : • Ilmu Administrasi Negara • Ilmu Administrasi Niaga • Ilmu Komunikasi
• Magister Administrasi Publik • Magister Ilmu Komunikasi • Doktor Ilmu Administrasi
Gedung F 101 Jl. Semolowaru 45 Surabaya (60118)
Telp. 031-5931800 pew. 159 email : fisip@untag-sby.ac.id

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Nabila kartika Nurani
NBI : 1152200395
Program Studi : **Ilmu Komunikasi**
Dosen Pembimbing I : Mohammad Insan Romadhan, S.I.Kom.,M.Med.Kom
Dosen Pembimbing II : Nara Gazini Ayuningrum, S. Tr. I.Kom., M.A
Judul Skripsi : Dinamika Gender Dalam Praktik Public Relations (studi kasus PT PAL Indonesia)

A. Proses Bimbingan Skripsi

No	Tanggal	Saran/Perbaikan	Pembimbing	
			Paraf Dosen 1	Paraf Dosen 2
	~~22/12/25~~ 29/12/25	~~2nd~~ Dinamika dan Gender Ideologi PAL - Menambahkan teori/teori utama nilai/		
	29/1/26	• Perbaikan operasional gender ditarik ke teknologi komunikasi / teknologi baru		
	7/1/26	- Menyesuaikan instrumen pertanyaan - Mengisi/lan dinamika Gender		
	6/1/26	- Konsultasi penyusunan instrumen dan indikator wawancara		
	3/4/26	- acc proposal gender		
	6/5/26	- Menambah subjek cerita Observasi terbuka dan terstruktur		
	8/5/26	Langsung terjun wawancara		



UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 (UNTAG) SURABAYA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
Program Studi : ♦Ilmu Administrasi Negara ♦Ilmu Administrasi Niaga ♦Ilmu Komunikasi
♦Magister Administrasi Publik ♦Magister Ilmu Komunikasi ♦Doktor Ilmu Administrasi
Gedung F 101 Jl. Semolowaru 45 Surabaya (60118)
Telp. 031-5931800 psw. 159 email : fisip@untag-sby.ac.id

No	Tanggal	Saran/Perbaikan	Pembimbing	
			Paraf Dospem 1	Paraf Dospem 2
	19/5/26	Perbaiki susunan bab 9		
	25/5/26	Acc Seminar		

B. Bimbingan Artikel Ilmiah dan Poster Hasil Luaran Skripsi

No	Tanggal	Saran/Perbaikan	Pembimbing	
			Paraf Dospem 1	Paraf Dospem 2
	26/5/26			
	26/5/26	Acc Publ Jurnal		

1. Kartu Bimbingan dibawa saat bimbingan
2. Kartu bimbingan diisi oleh Dosen Pembimbing

Bimbingan dinyatakan telah selesai
Tanggal : 26 MEI 2026

Dosen Pembimbing I,

(M. Wiyono)

Dosen Pembimbing II,

(Nara Barin A.)

Lampiran 6. Bukti Cek Turnitin

UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 (UNTAG) SURABAYA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
LABORATORIUM OTONOMI DAERAH
Gedung F Lantai 2 Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Jl. Semolowaru No. 45 Surabaya, Telp. (031) 5931800

SURAT KETERANGAN
Nomor:537/K/LOD/V/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini penanggung jawab Uji Turnitin dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Surabaya

Nama	: Moh. Dey Prayogo, S.I.Kom., M.I.Kom
NPP	: 20150220869

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama	: Nabila Kartika Nurani
NBI	: 1152200395

Berdasarkan hasil uji turnitin untuk skripsi mahasiswa tersebut telah di bawah 20%.
Surat Keterangan ini diberikan atas permintaan yang bersangkutan untuk "Pendaftaran Ujian Skripsi"
Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 29 Mei 2026

Mengetahui
Kepala Lab. Otoda,

Dida Rahmadanik, S.AP, M.AP

PIC Uji Plagiasi

Moh. Dey Prayogo, S.I.kom., M.I.Kom

nabila kartika

ORIGINALITY REPORT

7%	6%	2%	1%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ejournal.appisi.or.id Internet Source	1%
2	Andi Sadriani, Muhammad Syukur, Firdaus. W Suhaeb. "Kesetaraan Gender dalam Dunia Kerja: Analisis Hak Reproduksi Pekerja Perempuan di Kota Makassar", Aksiologi : Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial, 2026 Publication	<1%
3	repository.upi.edu Internet Source	<1%
4	Submitted to Universitas Muslim Indonesia Student Paper	<1%
5	docplayer.info Internet Source	<1%
6	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1%
7	Nada Nafisah, Stevany Afrizal. "Analisis Kesetaraan Gender pada Mahasiswa Pendidikan Sosiologi Universitas Sultan	<1%

	Ageng Tirtayasa", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Publication	
8	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1%
9	Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part III Student Paper	<1%
10	es.scribd.com Internet Source	<1%
11	trem.ui.ac.id Internet Source	<1%
12	repository.unissula.ac.id Internet Source	<1%
13	Submitted to POLIS University Student Paper	<1%
14	Submitted to UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Student Paper	<1%
15	www.duniakampus.id Internet Source	<1%
16	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1%
17	repository.unair.ac.id Internet Source	<1%
18	repository.unja.ac.id Internet Source	<1%

19	etd.uinsyahada.ac.id Internet Source	<1%
20	journals.upi-yai.ac.id Internet Source	<1%
21	digilib.unila.ac.id Internet Source	<1%
22	e-journal.biologi.lipi.go.id Internet Source	<1%
23	essa.id Internet Source	<1%
24	jurnal.pascabangkinang.ac.id Internet Source	<1%
25	mainsaham.id Internet Source	<1%
26	repository.metrouniv.ac.id Internet Source	<1%
27	text-id.123dok.com Internet Source	<1%
28	Linda Kristiani Zebua, Eliyunus Waruwu, Fatolosa Hulu, Palindungan Lahagu. "Analisis Dampak Ketiadaan Kontrak Kerja Terhadap Dinamika Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Karyawan di PT The Semangat Baru", Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2024 Publication	<1%

29	journal.iain-ternate.ac.id Internet Source	<1%
30	media.neliti.com Internet Source	<1%
31	repository.unand.ac.id Internet Source	<1%
32	repository.upnvj.ac.id Internet Source	<1%
33	repository.widyatama.ac.id Internet Source	<1%
34	www.fisip.unsoed.ac.id Internet Source	<1%
35	Vimo Fandreski W, Tara Ayu Afrodita, Fatimah Mulia, Farel Surya Ramadhan, Susriyanti Susriyanti. "Analisis Pola/Saluran Komunikasi dalam Mengelola Komunikasi Efektif dalam Perusahaan", Jurnal Pendidikan Tambusai, 2026 Publication	<1%

Exclude quotes	Off	Exclude matches	Off
Exclude bibliography	Off		

Lampiran 7. Lembar Perintah Revisi

Dosen Penguji 1

PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA

LEMBAR REVISI UJIAN SKRIPSI

Nama : Nabila Kartika Nurani
NIM : 1152200395
Hari/ Tanggal Ujian : Senin, 15 Juni 2026
Judul Skripsi : Dinamika Gender Dalam Praktik Public Relations (Studi Kasus PT PAL Indonesia)

Catatan Perbaikan:

Perbaiki sesuai dgn arahan

Surabaya, ...
Persetujuan Dosen Penguji Telah Revisi/Perbaikan,

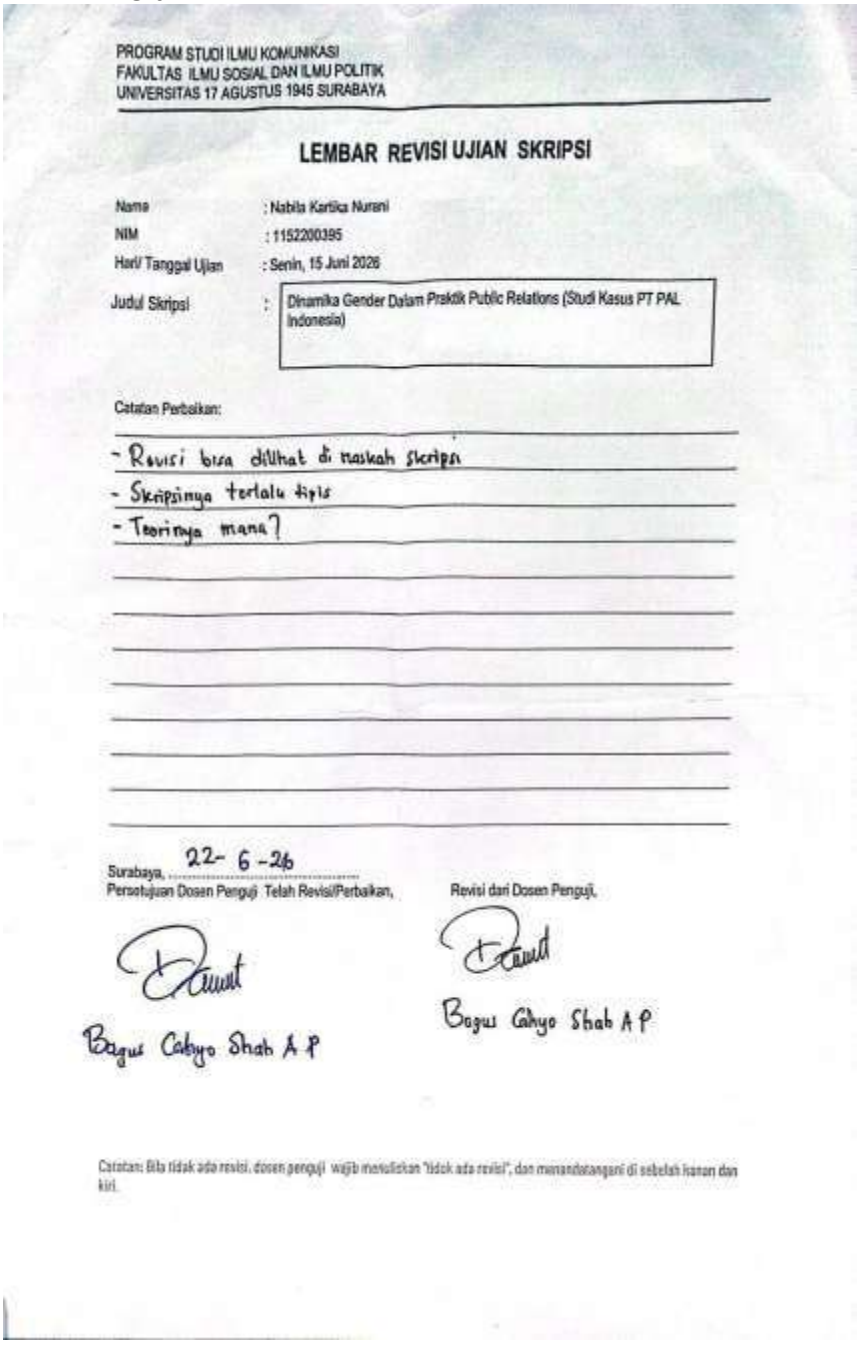
M. Irsyad

Revisi dari Dosen Penguji,

M. Irsyad

Catatan: Bila tidak ada revisi, dosen penguji wajib menuliskan "tidak ada revisi", dan menandatangani di sebelah kanan dan kiri.

Dosen Penguji 2



PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA

LEMBAR REVISI UJIAN SKRIPSI

Nama : Nabila Kartika Nurani
NIM : 1152200395
Hari/ Tanggal Ujian : Senin, 15 Juni 2026
Judul Skripsi : Dinamika Gender Dalam Praktik Public Relations (Studi Kasus PT PAL Indonesia)

Catatan Perbaikan:

- Revisi bisa dilihat di naskah skripsi
- Skripsinya terlalu tipis
- Teorinya mana?

Surabaya, 22-6-26
Persetujuan Dosen Penguji Telah Revisi/Perbaikan,

Bagus Cahyo Shah A P

Revisi dari Dosen Penguji,

Bagus Cahyo Shah A P

Catatan: Bila tidak ada revisi, dosen penguji wajib menuliskan "tidak ada revisi", dan menandatangani di sebelah kanan dan kiri.

Dosen Penguji 3

PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA

LEMBAR REVISI UJIAN SKRIPSI

Nama : Nabila Kartika Nurani
NIM : 1152200395
Hari/ Tanggal Ujian : Senin, 15 Juni 2026
Judul Skripsi : Dinamika Gender Dalam Praktik Public Relations (Studi Kasus PT PAL Indonesia)

Catatan Perbaikan:

- Sistematika & Teknis Penulisan
- Teori APA 2
- Bab 2 Perbi
- Kerangka teori
- Studi kasus, kenapa dpt?

Surabaya, 24/6/26
Persetujuan Dosen Penguji Telah Revisi/Perbaikan,

Hajidah.

Revisi dari Dosen Penguji,

Hajidah F

Catatan: Bila tidak ada revisi, dosen penguji wajib menuliskan "tidak ada revisi", dan menandatangani di sebelah kanan dan kiri.