

**KOMUNIKASI ORGANISASI KANTOR SAR PALEMBANG  
DALAM MEWUJUDKAN KESETARAAN GENDER  
PEGAWAI**

**Skripsi**

Diajukan untuk memenuhi sebagai persyaratan  
mencapai derajat Sarjana Strata (S1) Ilmu Komunikasi  
Konsentrasi : Hubungan Masyarakat (Humas)



**Diajukan Oleh:**

**DWI FITRI HANDAYANI**

**( 07031281722084)**

**Program Studi Ilmu Komunikasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Sriwijaya  
2021**

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN KOMPREHENSIF

**“Komunikasi Organisasi Kantor SAR Palembang dalam Mewujudkan Kesetaraan Gender Pegawai”**

**Skripsi**

**Oleh :**

**Dwi Fitri Handayani**

**07031281722084**

**Telah dipertahankan di depan penguji  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat  
Pada tanggal 15 Juli 2021.....**

**Pembimbing :**

1. Dr. Retna Mahriani, M.Si  
NIP 196012091989122001
2. Faisal Nomaini, S.Sos., M.Si  
NIP 198411052008121003

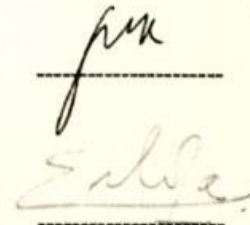
**Tanda Tangan**



**Penguji :**

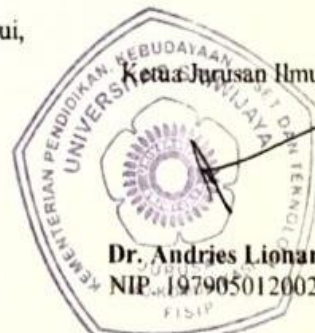
1. Oemar Madri B, S.Ikom., M.Si  
NIP 199208222018031001
2. Erlisa Saraswaty, S.KPM., M.Sc  
NIP 199209132019032015

**Tanda Tangan**



**Dekan FISIP UNSRI,**  
  
**Prof. Dr. Kgs. M. Sobri, M.Si**  
NIP. 196311061990031001

**Mengetahui,**

**Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi,**  
  
**Dr. Andries Lionardo, S.IP., M.Si**  
NIP. 197905012002121005

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**"KOMUNIKASI ORGANISASI KANTOR SAR PALEMBANG  
DALAM MEWUJUDKAN KESETARAAN GENDER PEGAWAI"**

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Menempuh  
Derajat Sarjana S-1 Ilmu Komunikasi**

Oleh :

**Dwi Fitri Handayani**

**07031281722084**

Pembimbing I

3. Dr. Retna Mahriani, M.Si

NIP 196012091989122001

Tanda Tangan



Tanggal

30/06/2021

Pembimbing II

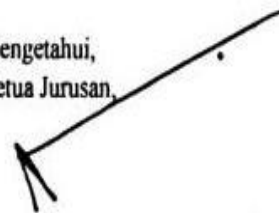
4. Faisal Nomaini, S.Sos., M.Si

NIP 198411052008121003



30/06/2021

Mengetahui,  
Ketua Jurusan,



Dr. Andries Lionardo, S.IP., M.Si  
Nip. 197905012002121005

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Dwi Fitri Handayani**  
NIM : **07031281722084**  
Tempat dan Tanggal Lahir : Purworejo, 23 Januari 1999  
Program Studi/Jurusan : Ilmu Komunikasi  
Judul Skripsi : Komunikasi Organisasi Kantor SAR Palembang dalam Mewujudkan Kesetaraan Gender Pegawai

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Seluruh data, informasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan serta pemikiran saya dengan pengarahannya dari pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik di Universitas Sriwijaya maupun di perguruan tinggi lainnya.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukan bukti ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Palembang, 5 Juli 2021  
Yang membuat pernyataan,



**Dwi Fitri Handayani**  
NIM. 07031281722084

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

Motto :

“Untuk mencari kebahagiaan saya didalam kebahagiaan orang lain. Untuk mencari nilai saya didalam nilai semua orang disekitar saya. Untuk dapat bebas, didalam kebebasan orang lain”.

Atas rahmat Allah SWT,

skripsi ini kupersembahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku
2. Saudaraku
3. Sahabatku
4. Almamaterku

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT atas berkat rahmat dan karunia-Nya yang diberikan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul Komunikasi Organisasi Kantor SAR Palembang dalam Mewujudkan Kesetaraan Gender Pegawai. Proposal skripsi ini merupakan suatu bentuk penelitian ilmiah yang diperuntukan sebagian persyaratan untuk mencapai derajat Sarjana Sastra satu (S1) Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal skripsi ini terdapat banyak kendala yang dialami, baik itu yang sangat berat hingga kendala yang ringan, namun berkat dorongan dan dukungan serta bimbingan dari berbagai pihak, penulis merasa sangat tertolong dan terbantu akan hal tersebut. Maka dari itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang selalu memberikan kemudahan, kesehatan, dan pengetahuan serta pertolongan sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini hingga akhir.
2. Kedua orang tua tercinta, Ayah Budiyono dan Ibu Diah Wahyuningsih terimakasih atas segala dukungannya selama ini, mulai dari sebuah doa yang selalu dipanjatkan disetiap waktu beribadah maupun waktu senggang, serta dukungan seperti finansial maupun moral yang telah diberikan.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Sagaff, M.S.C.E selaku Rektor Universitas Sriwijaya beserta pihak-pihak dan jajaran yang telah membantu dalam hal kepengurusan Rektorat Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Ki. M. Sobri, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya beserta para jajaran yang telah mengurus Dekanat.
5. Bapak Dr. Andries Lionardo, S.Ip., M.Si dan bapak Faisal Nomani, S.Sos., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Dr. Retna Mahriani, M.Si selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan saran, arahan serta masukan dalam pembuatan proposal skripsi ini.
7. Bapak Faisal Nomaini, S.Sos., M.Si selaku dosen pembimbing kedua yang telah banyak membantu dalam segala urusan yang berkenaan dalam pembuatan proposal skripsi ini, mulai dari waktu, tenaga, pemikiran, serta saran ketika melakukan bimbingan, sehingga dapat mempermudah penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
8. Seluruh Dosen yang bekerja di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah banyak memberikan ilmu serta waktu dalam kegiatan pembelajaran pada masa

perkuliahan, serta staff karyawan yang juga ikut berperan penting dalam keperluan yang bersangkutan dengan administrasi kampus Universitas Sriwijaya.

9. Kakak laki – laki tersayang, Adi Nugroho. Terimakasih untuk segala dukungan terutama moril dan doanya selama ini. Terimakasih telah mendukung dan percaya pada kemampuan saya.
10. Orang-orang terdekat selama saya berada di Palembang yaitu Putri Septi Wulandari yang menjadi saudari sekaligus rival saya dalam menyusun skripsi ini, Ghifari Prabandari yang menjadi teman kostan sejak awal merantau hingga detik ini, Inggi Rizky M. menjadi penyimbang dari beberapa hal yang terjadi dalam hidup saya, Kinanti yang turut mewarnai perjalanan hidup saya sebagai anak rantau, Meilina Yusnitha orang pertama kali saya kenal di Palembang yang telah menjadi selalu mendukung dan memberikan energi positif, dan terakhir Angel Oktaria Purba teman terbaik untuk berfikir secara rasionalitas.
11. Adam Levine dan Jerome Polin Sijabat yang turut menghibur, menghiasi dan memotivasi saya untuk terus maju.
12. Teman-teman dan saudara-saudara yang telah banyak membantu dalam memberikan dukungan dan motivasi serta menjadi penyemangat dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
13. Diri saya sendiri, sebagai seseorang yang bertanggung jawab atas semua pilihan yang diambil. Terima kasih banyak untuk empat tahun ini.

Penulis menyadari bahwa tulisan ini masih memiliki banyak kekurangan. Untuk itu penulis sangat berterimakasih terhadap kritik dan saran yang diberikan untuk pengembangan penulisan ini menjadi lebih baik lagi. Penulis berharap semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi semua, sekaligus menjadi tambahan wawasan dan diberkahi oleh Allah SWT, Aamiin.

Indralaya, Juli 2021


Dwi Fitri Handayani

## ABSTRAK

Tujuan penelitian Komunikasi Organisasi Kantor SAR Palembang dalam Mewujudkan Kesetaraan Gender pada Pegawai adalah untuk melihat bagaimana perwujudan komunikasi organisasi Kantor SAR Palembang kepada seluruh pegawai Kantor SAR Palembang merupakan organisasi pemerintah yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Kantor SAR Palembang memiliki pegawai laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan, hal inilah yang menjadi salah satu alasan mengapa penelitian ini dilakukan. Menurut teori sistem yang dikemukakan oleh Scott, ada empat asumsi dasar, yaitu non-summativity, elemen struktur, fungsi, dan evolusi, keterbukaan dan hierarki. Berdasarkan analisis hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Organisasi Kantor SAR Palembang dalam Pencapaian Kesetaraan Gender telah menerapkan suatu bentuk kesetaraan gender berdasarkan komponen-komponen kesetaraan gender dalam suatu organisasi yang diusulkan oleh ILO, karena di dalamnya baik pegawai laki-laki maupun perempuan memiliki hak dan kewajiban yang sama.

**Kata Kunci : Komunikasi Organisasi, Kantor SAR Palembang, Kesetaraan Gender**

Pembimbing I



Dr. Retna Mahriani, M.Si

NIP. 196012091989122001

Pembimbing II



Faisal Nomani, S.Sos., M.Si

NIP. 198411052008121003

Palembang, Juli 2020

Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Sriwijaya



Dr. Andries Lionardo, S.IP., M.Si

NIP. 197905012002121005



## ABSTRACT

*The purpose of the research on Organizational Communication of the Palembang SAR Office in Realizing Gender Equality in Employees is to see how the embodiment of organizational communication of the Palembang SAR Office to all employees. The Palembang SAR office is a government organization that is directly responsible to the president. The Palembang SAR office has more male employees than women, this is one of the reasons why this research was conducted. According to the systems theory proposed by Scott, there are four basic assumptions, namely non-summativity, elements of structure, function, and evolution, openness and hierarchy. Based on the analysis of the results of the research conducted, it can be concluded that the Organizational Communication of the Palembang SAR Office in Achieving Gender Equality has implemented a form of gender equality based on the components of gender equality in an organization proposed by the ILO, because in it both male and female employees have rights and the same obligations.*

**Keywords :** *Organizational Communication, Palembang SAR Office, Gender Equality*

Pembimbing I



Dr. Retna Mahriani, M.Si

NIP. 196012091989122001

Pembimbing II



Faisal Nomaini, S.Sos., M.Si

NIP. 198411052008121003

Palembang, Juli 2020

Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Sriwijaya



Dr. Andries Lionardo, S.IP., M.Si

NIP. 197905012002121005

# DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>..i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN KOMPREHENSIF</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF</b> .....	<b>..iii</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>..iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>..viii</b>
<b>ABSTRACK</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR BAGAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.1.1 Dominasi Pegawai Laki-Laki di Kantor SAR Palembang.....	9
1.1.2 Wujud kesetaraan gender yang diberikan oleh Kantor SAR Palembang ...	10
1.1.3 Pembagian Kinerja Lapangan Pasca Diadakannya Operasi Pencarian dan Pertolongan di Antara Pegawai Laki-Laki dan Perempuan .....	11
1.2 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian .....	13
1.4 Manfaat Penelitian .....	13
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>14</b>
2.1 Definisi Komunikasi Organisasi.....	14
2.2 Definisi Kesetaraan Gender .....	19
2.3 Pandangan Feminisme dalam Komunikasi Organisasi.....	20
2.4 Definisi Pegawai .....	23
2.5 Landasan Teori .....	23

2.6	Penelitian Terdahulu .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>32</b>
3.1	Desain Penelitian .....	32
3.2	Definisi Konsep .....	32
3.2.1	Komunikasi Organisasi.....	32
3.2.2	Kesetaraan Gender .....	33
3.3	Fokus Penelitian.....	33
3.4	Unit Analisis dan Observasi .....	34
3.4.1	Unit Analisis .....	34
3.4.2	Unit Observasi .....	34
3.5	Informant .....	34
3.5.1	Kriteria Informant .....	34
3.5.2	<i>Informants</i> .....	34
3.5.3	<i>Key Infromants</i> .....	34
3.6	Data dan Sumber Data .....	35
3.6.1	Data.....	35
3.6.2	Sumber Data .....	35
3.6.2.1	Sumber Data Primer .....	35
3.6.2.2	Sumber Data Sekunder .....	36
3.7	Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.7.1	Wawancara Mendalam ( <i>In Depth Interview</i> ) .....	36
3.7.2	Studi Dokumentasi.....	36
3.7.3	Observasi .....	36
3.8	Teknik Analisis Data .....	37
3.9	Teknik Keabsahan Data .....	38
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM INSTANSI .....</b>		<b>39</b>
4.1	Profil .....	39
4.2	Tugas, Fungsi dan Kedudukan .....	42
4.2.1	Tugas.....	42
4.2.2	Fungsi .....	42
4.2.3	Kedudukan.....	43
4.3	Visi dan Misi.....	44
4.4	Struktur Organisasi Kantor SAR Palembang .....	44
<b>BAB V PEMBAHASAN.....</b>		<b>46</b>
5.1	Komunikasi Organisasi Kantor SAR Palembang dalam Mewujudkan Kesetaraan Gender Pegawai .....	46

5.1.1 Nonsumativitas .....	49
5.1.2 Unsur - Unsur Struktur, Fungsi, dan Evolusi.....	56
5.1.3 Keterbukaan .....	73
5.1.4 Hierarki .....	79
5.2 Faktor Yang Mendukung Mewujudkan Kesetaraan Gender Pegawai.....	85
<b>BAB VI PENUTUP.....</b>	<b>87</b>
6.1 Kesimpulan .....	87
6.2 Saran .....	89
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>90</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>94</b>

## DAFTAR TABEL

### Halaman

<b>Tabel 1. 1 Syarat Khusus Lulusan SMA Jabatan Rescuer Pemula .....</b>	<b>4</b>
<b>Tabel 1. 2 Syarat untuk lulusan SMA dengan jabatan selain Rescuer Pemula .....</b>	<b>5</b>
<b>Tabel 2. 1 Hubungan Antara Komunikasi dan Organisasi .....</b>	<b>17</b>
<b>Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>26</b>
<b>Tabel 3. 1 Fokus Penelitian .....</b>	<b>33</b>

## DAFTAR BAGAN

### Halaman

<b>Bagan 2. 1 Alur Pemikiran .....</b>	<b>25</b>
<b>Bagan 4. 1 Struktur Organisasi Kantor SAR Palembang Aktif .....</b>	<b>45</b>
<b>Bagan 5. 1 Arus Informasi dalam Struktural Formal Organisasi Kantor SAR Palembang .....</b>	<b>61</b>
<b>Bagan 5. 2 Struktur Organisasi Kantor SAR Palembang Non-Aktif .....</b>	<b>72</b>

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
<b>Gambar 1. 1 Berita Mengenai Penyelam Perempuan SAR Nasional .....</b>	<b>6</b>
<b>Gambar 1. 2 Berita Mengenai Penyelam Perempuan SAR Nasional .....</b>	<b>7</b>
<b>Gambar 1. 3 Pelaksanaan Penerima CPNS .....</b>	<b>10</b>
<b>Gambar 1. 4 Penerjunan Pegawai Perempuan dalam Siaga SAR.....</b>	<b>12</b>
<b>Gambar 4. 1 Lambang dan Logo Basarnas .....</b>	<b>39</b>
<b>Gambar 5. 1 Salah Satu Kegiatan Latihan Fisik.....</b>	<b>52</b>
<b>Gambar 5. 2 Penggunaan Seragam Sesuai Peraturan SAR Nasional .....</b>	<b>53</b>
<b>Gambar 5. 3 Briefing Rescuer dalam Rangka Operasi Penyelamatan Korban Tenggelam di Sungai Kurung, Lubuk Batang, Ogan Komering .....</b>	<b>69</b>
<b>Gambar 5. 4 Kondisi Ruangan Ops. Pasca Adanya Operasi .....</b>	<b>70</b>
<b>Gambar 5. 5 Kerjasama Kantor SAR Palembang dengan TNI dalam Operasi Korban Tenggelam.....</b>	<b>74</b>
<b>Gambar 5. 6 Berita Mengenai Operasi Kantor SAR di Indosiar di Patroli tahun 2017 .....</b>	<b>75</b>
<b>Gambar 5. 7 Berita Antara News.....</b>	<b>75</b>
<b>Gambar 5. 8 Kenonaktifkan Akun Sosial Media Kantor SAR Palembang Instagram .....</b>	<b>77</b>
<b>Gambar 5. 9 Kenonaktifkan Akun Sosial Media Kantor SAR Palembang Youtube .....</b>	<b>77</b>
<b>Gambar 5. 10 Kenonaktifkan Akun Sosial Media Kantor SAR Palembang Facebook.....</b>	<b>78</b>
<b>Gambar 5. 11 Perizinan Cuti Melahirkan Bagi Pegawai Perempuan.....</b>	<b>82</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kesetaraan gender merupakan isu yang telah lama digaung-gaungkan oleh masyarakat umum. Khususnya pada tiga bidang dengan cakupan sosial, ekonomi dan politik. Revolusi yang telah banyak terjadi selama ratusan tahun terakhir khususnya mengenai kesetaraan gender, rupanya tidak membuat perkembangan yang cukup signifikan. Belum ada satupun negara di dunia ini yang mampu mewujudkan kesetaraan gender. Apalagi jika dibenturkan dengan kondisi masyarakat yang masih kental dengan budaya atau norma dari sebuah aliran kepercayaan atau adat tertentu tanpa mau menelusuri lebih dalam lagi mengenai budaya atau norma yang ada tersebut. Biasanya, akan menumbuhkan pemikiran-pemikiran patriarkis tentang tatanan perempuan yang berada di bawah laki-laki dalam kehidupan keseharian masyarakat tersebut. Posisi perempuan dalam ruang lingkup masyarakat patriarkis menjadikan sosok tersebut rawan dimanfaatkan dan dieksploitasi dalam berbagai bidang.

Membahas mengenai diskriminasi terhadap gender tentunya akan bersangkutan dengan jenis kelamin. Padahal, sejatinya gender dan jenis kelamin adalah dua hal yang berbeda. Kamus Besar Bahasa Indonesia sendiri belum memiliki penjelasan yang mumpuni untuk membedakan antara gender dengan jenis kelamin. Namun, berbagai sumber literatur menjelaskan bahwasannya gender merupakan suatu nilai yang diberikan oleh masyarakat berdasarkan pada konstruksi sosial, sedangkan jenis kelamin adalah sesuatu bersifat kodrati yang telah diberikan oleh Tuhan sejak manusia itu lahir. Konstruksi sosial pada gender adalah sebuah nilai yang dapat ditukarkan antara satu dengan yang lainnya. Misalnya adalah pekerjaan sebagai perawat, masyarakat biasanya menilai perawat adalah pekerjaan untuk lebih keranah perempuan. Padahal, laki-laki pun bisa bekerja pada sektor ini. Saat ini pekerjaan sebagai perawat rupanya tidak hanya dilakukan oleh perempuan saja, namun laki – laki juga. Meskipun terkadang, masih terdapat masyarakat yang menganggap pekerjaan seperti perawat adalah hal yang tidak



menunjukkan sisi maskulinitas. Hal ini dianggap lumrah oleh masyarakat yang patriarkis, dikarenakan nilai-nilai seperti ini (maskulinitas dan feminim) condong untuk dipertahankan. Tatanan masyarakat yang patriarkis menumbuhkan perempuan berada disektor domestik seperti menjadi ibu rumah tangga, bekerja pada sektor-sektor yang dianggap lebih bergaya feminim seperti pekerja kantoran, guru dan lain sebagainya, sedangkan laki-laki berada pada sektor publik seperti menjadi dokter, arsitek, dan lain sebagainya, condong dianggap sebagai pekerjaan yang lebih kearah maskulin. Masyarakat dengan paham patriarkis melahirkan peradaban manusia yang menganggap bahwa laki-laki lebih superior dibandingkan dengan sosok perempuan. Baik dalam kehidupan keluarga, pribadi, masyarakat hingga bernegara. Hal ini juga biasa disebut dengan hierarki gender.

Basri dalam Buku Perempuan Masa Kini (2018 :148) menyebutkan bahwasannya di Indonesia sendiri pada dasarnya, diskriminasi terhadap gender tidak dapat terlepas dari budaya. Budaya di Indonesia sebagian besar lebih mengunggulkan laki – laki dibandingkan dengan perempuan, karena kaum laki-laki dianggap lebih kuat, lebih bisa melindungi, dan identik dengan seorang pemimpin yang secara hierarkis berarti perempuan berada dibawah laki-laki dan identik dengan makhluk lemah dan butuh untuk dilindungi. Perbedaan dari segi fisik tersebutpun memunculkan adanya ketimpangan yang terjadi. Misalnya, pada bidang ekonomi, pegawai perempuan di beberapa perusahaan sering mengalami diskriminasi mengenai jumlah gaji maupun kesulitan mengenai kenaikan jabatan dibandingkan dengan pegawai laki-laki. Perempuan biasanya selalu diletakkan pada posisi pekerjaan yang berada dalam ruang lingkup domestik yaitu seperti perbendaharaan dan kesekretariatan. Isu inilah yang sering diangkat oleh para kaum buruh pada saat terjadinya aksi demo yang biasanya dilakukan pada Hari Buruh Internasional. Sebab lainnya yaitu karena beberapa organisasi dari kelas bawah hingga kelas atas terkadang mengabaikan hak-hak perempuan di samping kondisi biologisnya (seperti melahirkan, menstruasi dan lain sebagainya) untuk tetap bekerja seperti pegawai laki-laki dengan peniadaan cuti yang memadai terhadap kondisi fisik mereka. Marginalisasi terhadap perempuan bukan hanya saja terjadi ditempat mereka bekerja, namun juga terjadi didalam rumah tangga, masyarakat hingga kultur

bahkan dalam mereka benegara. Kesetaraan gender dalam kajian ini dimaksudkan untuk menelaah bagaimana kehidupan laki–laki dan perempuan harusnya seimbang di dalam tiga bidang tersebut (ekonomi, sosial, dan politik) khususnya dalam tatanan sebuah organisasi. Pada akhirnya organisasi dibentuk oleh gender, yang merupakan formasi dari sosial gender.

Badan SAR Nasional atau Basarnas merupakan salah satu lembaga pemerintah *non* kementerian yang bertugas dalam melaksanakan pencarian dan evakuasi apabila terjadi bencana, kecelakaan, atau kejadian seperti hilang di alam bebas dan lain sebagainya, dalam menjalankan tugasnya, Basarnas berada langsung di bawah naungan Presiden Republik Indonesia. Kantor Basarnas sendiri tersebar di seluruh wilayah Indonesia dengan kantor pusat yang berada di Jakarta. Salah satu kantor cabang Basarnas yaitu berada di Kota Palembang, Sumatera Selatan.

Kantor SAR Palembang sendiri memiliki tugas pokok sama seperti Kantor SAR di daerah lainnya yaitu untuk melaksanakan pembinaan, pengkoordinasian dan pengendalian potensi *Search and Rescue (SAR)* dalam kegiatan SAR terhadap orang dan material yang hilang atau dikhawatirkan hilang, atau menghadapi bahaya dalam pelayaran dan atau penerbangan, serta memberikan bantuan SAR dalam penanggulangan bencana dan musibah lainnya sesuai dengan peraturan SAR Nasional dan Internasional. Tugas utamanya lebih banyak berkecimpung pada praktek pencarian dan pertolongan terhadap suatu bencana yang terjadi, yaitu lokasi kejadian. Kondisi tersebut, menampakkan peranan pegawai laki–laki yang lebih dominan. Namun, bukan berarti organisasi ini tidak membutuhkan peranan pegawai perempuan. Sebuah organisasi tentunya terdiri dari beberapa unsur didalamnya yang terdapat bagian–bagian penunjang dan menjadi satu–kesatuan agar dapat tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. Kondisi tersebut juga berlaku bagi Kantor SAR Palembang.

Kesetaraan gender sendiri dibahas secara tersirat di dalam dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia yaitu Pancasila pada sila ke lima mengenai konsep keadilan yang berbunyi “keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”. Berarti bahwa Pancasila menyebutkan secara jelas mengenai keadilan sosial yang merupakan hak setiap warga negara Indonesia tanpa terkecuali. Ditegaskan kembali dalam Undang–Undang Dasar

1945 Pasal 27 ayat 1 yang menyatakan bahwa “segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung tinggi hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”. Selanjutnya, juga dibahas dalam pasal 28 D ayat 3 juga menjelaskan bahwa “setiap warga negara berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan”. Kantor SAR Palembang merupakan kantor cabang dari SAR Nasional dan juga merupakan lembaga pemerintahan *non-kementerian* harusnya juga memiliki kewajiban untuk mengimplementasikan amanat Undang–Undang Dasar 1945 tersebut. Sebagai lembaga pemerintahan Kantor SAR Palembang juga memiliki dua jenis pegawai, yaitu pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai tenaga pendukung (*honorer*). Perekrutan yang dilakukan oleh SAR Nasional tetap menyediakan kesempatan yang sama bagi calon pegawai baik yang berstatus calon pegawai negeri sipil atau pun calon tenaga pendukung, laki-laki maupun perempuan semuanya memiliki hak yang sama, seperti yang dikutip pada laman perekrutan calon anggota baru SAR Nasional berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Syarat Khusus Lulusan SMA Jabatan Rescuer Pemula**

No.	Syarat
1.	Berusia paling tinggi 25 tahun
2.	Untuk Pelamar pria memiliki tinggi badan minimal 165 cm serta berat badan ideal. Untuk pelamar wanita, memiliki tinggi badan minimal 158 cm serta berat badan ideal
3.	Wanita tidak bertato atau bekas tato, tidak ditindik atau bekas tindik pada anggota badan lainnya selain telinga, kecuali disebabkan oleh ketentuan agama atau adat. Pria tidak bertato atau bekas tato dan tidak tindik atau bekas tindik kecuali disebabkan oleh ketentuan agama.
4.	Memenuhi persyaratan fisik dan kesehatan dasar.
5.	Mampu berenang.
6.	Tidak memiliki fobia ketinggian.
7.	Tidak buta warna.

8.	Tidak memiliki kelainan jantung.
9.	Belum pernah menikah, belum pernah hamil atau melahirkan dan sanggup untuk tidak menikah selama 2 tahun sejak diangkat dari CPNS dengan surat pernyataan bermaterai Rp6.000.

*Sumber dikelola oleh peneliti, Tirto.id diakses pada Kamis, 17 Desember 2020 pukul 21:08.*

**Tabel 1.2**  
**Syarat untuk lulusan SMA dengan jabatan selain Rescuer Pemula**

No.	Syarat
1.	Berusia paling tinggi 35 tahun
2.	Untuk Pelamar pria memiliki tinggi badan minimal 162 cm serta berat badan ideal. Untuk pelamar wanita, memiliki tinggi badan minimal 155 cm serta berat badan ideal
3.	Wanita tidak bertato atau bekas tato, tidak ditindik atau bekas tindik pada anggota badan lainnya selain telinga, kecuali disebabkan oleh ketentuan agama atau adat. Pria tidak bertato atau bekas tato dan tidak tindik atau bekas tindik kecuali disebabkan oleh ketentuan agama.
4.	Memenuhi persyaratan fisik dan kesehatan dasar.
5.	Mampu berenang.
6.	Tidak memiliki fobia ketinggian.
7.	Tidak buta warna.
8.	Tidak memiliki kelainan jantung.

*Sumber :Tirto.id, dikelola oleh peneliti, diakses pada Kamis, 17 Desember 2020 pukul 21:08.*

Berdasarkan pada syarat ketentuan penerimaan calon pegawai baru di SAR Nasional maka akan terlihat bahwa laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama agar dapat bekerja pada bidang pencarian dan pertolongan, hal ini juga berlaku pada calon pegawai Kantor SAR Palembang karena sebagai kantor cabang, maka Kantor SAR Palembang memiliki kewajiban mengikuti aturan yang dibuat oleh SAR Nasional.

Meskipun pada kenyataannya bidang pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai Kantor SAR diseluruh Indonesia lebih banyak berada di lapangan, dan lebih banyak menerjunkan personel laki-laki, namun peneliti juga menemukan fakta, bahwa SAR Nasional sendiri menurunkan pegawai perempuan untuk ikut terjun dan turut andil dalam upaya pencarian dan pertolongan. Seperti ditunjukkan oleh berita yang penulis kutip berikut ini :

**Gambar 1. 1**

### **Berita Mengenai Penyelam Perempuan SAR Nasional**



Sumber : Merdeka.com, Kamis, 17 Desember 2020 pada pukul 21.29.

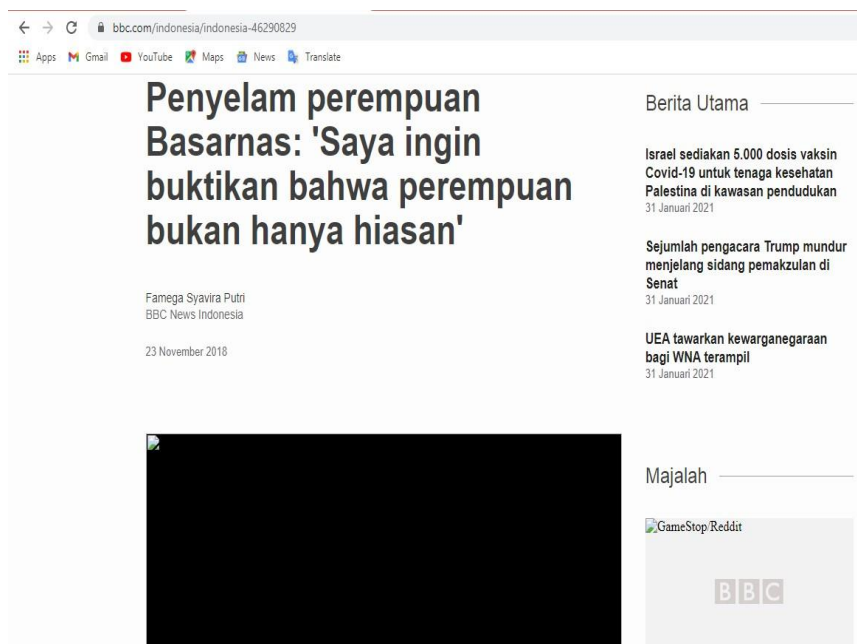
Kutipan pemberitaan yang dipublikasi pada tahun 2015 tersebut juga menunjukkan bagaimana SAR Nasional sejak lama telah memberikan kesempatan bagi tiap individu tanpa memandang gender dengan melakukan kewajiban mereka sebagai personel anggota SAR Nasional untuk misi pencarian dan pertolongan. Memiliki makna bahwa perwujudan kesetaraan gender dalam organisasi pemerintahan satu ini dengan memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh pegawainya.

Tiga tahun setelahnya, sewaktu terjadi kecelakaan pesawat komersil *Lion Air* dengan nomor penerbangan JT-610, turut juga menerjunkan personel SAR Nasional sebagai garda terdepan dalam misi pencarian dan pertolongan. Misi kali ini, SAR

Nasional juga turut mengerahkan personil perempuannya untuk melakukan misi pencarian dan pertolongan dengan melakukan penyelaman ke dalam laut guna mencari korban ataupun benda yang mungkin dapat diselamatkan ataupun dievakuasi.

**Gambar 1. 2**

### **Berita Mengenai Penyelam Perempuan SAR Nasional**



*Sumber : BBC.Com/Indonesia, diakses pada Kamis, 17 Desember 2020 pada pukul 21.23.*

Dua kutipan pemberitaan yang penulis berikan tersebut menunjukkan fakta bahwasannya pegawai perempuan memiliki kesempatan yang sama dengan pegawai laki-laki yang mendominasi kepegawaian SAR Nasional, seperti yang telah peneliti jabarkan sebelumnya, bahwasannya Kantor SAR Palembang merupakan cabang dari SAR Nasional, hal tersebut berarti bahwasannya kebijakan yang berada di SAR Nasional juga berlaku pada SAR cabang termasuk pada Kantor SAR Palembang. Oleh karena itu, seharusnya pegawai perempuan terkhususnya pegawai *rescuer* Kantor SAR Palembang memiliki kesempatan yang sama dengan pegawai laki-laki.

Kantor SAR Palembang sebagai sebuah organisasi pemerintah merupakan satu diantara banyak organisasi publik. Organisasi publik condong dapat bertahan dengan lebih lama dikarenakan dapat ditopang oleh kekuasaan sekaligus urgensi dari keberadaan organisasi itu sendiri karena dibentuk oleh pemerintah, yang menjadi

persoalan dengan organisasi tipe ini adalah terlalu rumitnya struktur yang ada beserta dengan formalnya aturan dimana sangat ketat dan prosedural. Disertai dengan kecilnya pelimpahan kewenangan yang menjadikan organisasi ini dinilai runyam. Contohnya berupa prosedural yang bertele-tele dan tidak mudah beradaptasi terhadap tuntutan publik, hal tersebutlah yang terkadang membuat organisasi pemerintah dituntut untuk dapat lebih tanggap pada perubahan masyarakat ataupun lingkungan.

Sebuah organisasi, tentunya memiliki struktur administrasi yang digunakan untuk pendataan kepegawaian, kegiatan, pengorganisasian, pengarsipan, hingga kehumasan. Kantor SAR Palembang juga memiliki struktur administrasi seperti kebanyakan organisasi lainnya yang ditempati oleh posisi perempuan. Merupakan hal yang dianggap lumrah, bahwasannya perempuan lebih dianggap mampu lebih baik mengerjakan pekerjaan domestik dibandingkan *non* domestik. Penilaian tersebut lahir dari budaya patriarki yang telah mengakar. Struktur dalam sebuah organisasi memiliki pengaruh didalam organisasi itu sendiri. Struktur organisasi memperlihatkan bagaimana tugas dibagikan, siapa yang akan ma lapor terhadap siapa dan prosedur kordinasi formal serta pola komunikasi yang berada di dalamnya.

Robbins (2002:6) dalam buku Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi mengemukakan bahwasannya berbicara, mendengar, menulis hingga beralasan dapat digunakan untuk menyimpulkan satu dari kekuatan yang dapat menghalangi pekerjaan sebuah kelompok (organisasi) adalah komunikasi yang efektif didalamnya. Komunikasi merupakan jantung dari sebuah organisasi. Tanpa adanya sebuah proses komunikasi dalam sebuah organisasi, maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan gagal dalam mencapai tujuannya. Komunikasi juga merupakan hal dasar yang dibutuhkan semua manusia untuk menjalani kehidupannya sebagai makhluk sosial. Berkaitan dengan isu mengenai kesetaraan gender. Berarti komunikasi memiliki peranan yang sangat penting agar dapat terciptanya kesetaraan gender di dalam sebuah organisasi. Terutama di dalam kajian komunikasi organisasi.

Setelah penjabaran mengenai tugas, fungsi, dan aktivitas yang dilakukan oleh Kantor SAR Palembang, ada tiga alasan atas pengambilan judul dan permasalahan ini :

1. Dominasi pegawai laki-laki di Kantor SAR Palembang.

2. Wujud kesetaraan gender yang diberikan oleh Kantor SAR Palembang kepada para pegawainya.
3. Pembagian kinerja lapangan pasca diadakannya operasi pencarian dan pertolongan diantara pegawai laki-laki dan perempuan.

Ketiga alasan di atas akan dijelaskan secara rinci, sebagai berikut ini:

### 1.1.1 Dominasi Pegawai Laki-Laki di Kantor SAR Palembang

Kantor SAR Palembang sebagai organisasi yang berada di bawah naungan SAR Nasional memiliki lebih banyak jumlah pegawai laki-laki dibandingkan dengan perempuan. Jumlah ini dianggap wajar dikarenakan pekerjaan pada bidang ini dinilai lebih condong kearah maskulin dibandingkan feminim. Tabel berikut ini menunjukkan jumlah pegawai Kantor SAR Palembang yang bersumber pada Biro Kepegawaian Kantor SAR Palembang berikut ini :

**Tabel 1.3**  
**Rekapitulasi Pegawai Kantor SAR Palembang**

No.	Jabatan	Laki-laki	Perempuan
1.	Pegawai Negri Sipil	64	13
2.	Tenaga Tambahan	13	1
3.	Honoror	4	6
4.	<i>Security</i>	14	-
5.	Pramubakti	4	3
Jumlah		99	23

*Sumber : Data Biro Kepegawaian Kantor SAR Palembang*

Tabel di atas menunjukkan dominasi pegawai laki-laki yang mencapai persentase angka 81%, sedangkan pegawai perempuan hanya mencapai angka 19%. Persentase tersebut tentunya memiliki pengaruh besar terhadap struktur kepegawaian, jabatan, dan status serta peranan kerja masing-masing pegawai di dalam Kantor SAR Palembang itu sendiri yang turut mempengaruhi komunikasi organisasi yang terjadi .



### 1.1.2 Wujud kesetaraan gender yang diberikan oleh Kantor SAR Palembang

Berdasarkan pada persyaratan yang telah dipaparkan oleh tirto.id pada tahun 2020 mengenai persyaratan calon anggota SAR Nasional menyebutkan bahwa tidak ada persyaratan yang membatasi gender tertentu untuk dapat masuk ke dalam keanggotaan SAR Nasional. Kantor SAR Palembang mewujudkan hal ini di dalam perekrutan anggota baru yang terselenggara pada 2020 yang lalu, berikut ini merupakan dokumentasi registrasi CPNS Kantor SAR Palembang, terlihat terdapat calon anggota laki-laki ataupun perempuan :

**Gambar 1. 3**  
**Pelaksanaan Penerima CPNS**



Sumber : Palembang.basarnas.go.id

Terdapat pula peraturan yang mengatur mengenai tunjangan kerja pegawai, tertera pada Pedoman Pemberian Tunjangan Pegawai di Lingkungan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nomor : Ped.- 05 Tahun 2021 perihal tunjangan dikarenakan pengambilan cuti yang tercantum sebagai berikut :

*Pegawai yang mengambil cuti sakit karena mengalami keguguran dibayarkan 100% (seratus per seratus) sampai dengan 1,5 (satu koma lima) bulan.*

Yang diuraikan sebagai berikut ini :

*Bagi pegawai yang mengambil cuti karena melahirkan anak pertama sampai dengan anak ketiga dibayarkan 100 % (seratus perseratus), sedangkan pegawai yang melaksanakan cuti bersalin untuk*

*persalinan anak keempat dan seterusnya, pengurangan Tunjangan Kinerja dengan ketentuan sebagai berikut:*

- 1) bulan pertama sebesar 30% (tiga puluh per seratus);*
- 2) bulan kedua sebesar 40 % (empat puluh per seratus); dan*
- 3) bulan ketiga sebesar 50% (lima puluh per seratus).*

Pedoman tersebut mengarah kepada peraturan untuk kondisi biologis perempuan yang menunjukkan bahwa SAR Nasional telah turut mewujudkan kesetaraan gender bagi para pegawai perempuannya, namun peraturan diatas merupakan peraturan yang hanya dikhususkan untuk pegawai negeri sipil. Kantor SAR Palembang sebagai kantor cabang SAR Nasional tentunya harus mengikuti pedoman ini sebagai acuan berjalannya organisasi.

### **1.1.3 Pembagian Kinerja Lapangan Pasca Diadakannya Operasi Pencarian dan Pertolongan di Antara Pegawai Laki-Laki dan Perempuan**

SAR Nasional sendiri memiliki aturan khusus mengenai operasi pencarian dan pertolongan yang tertera dalam Undang–Undang Nomor 29 Tahun 2014 yang juga dilandasi untuk pembuatan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2017 Tentang Operasi Pencarian dan Pertolongan, terkhususnya dalam Bab V mengenai Keahlian Standar Kompetensi Pasal 31–36 dimana di dalam aturan tersebut, tidak tertuang keharusan hanya pegawai laki-laki yang diperbolehkan mengikuti operasi pencarian dan pertolongan. Berikut ini merupakan dokumentasi salah satu kegiatan Kantor SAR Palembang yang menerjunkan pegawai perempuan ke lapangan :

**Gambar 1. 4**  
**Penerjunan Pegawai Perempuan dalam Siaga SAR**



*Sumber : Palembang.basarnas.go.id*

Berdasarkan pada aturan tersebut, maka tugas operasi pencarian dan pertolongan berdasarkan kepada keahlian yang dimiliki oleh para pegawai yang bergantung kepada sertifikasi sebagai bukti bahwasannya pegawai memiliki kecakapan dalam melaksanakan tugas yang diemban ataupun diamanahkan. Dokumentasi tersebut juga menunjukkan bahwa Kantor SAR Palembang telah turut memberikan hak baik kepada pegawai laki-laki ataupun perempuan untuk ikut andil dalam penerjunan ke lapangan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka adapun rumusan masalah yang diambil pada penelitian kali ini, yaitu:

1. Bagaimana Komunikasi Organisasi Kantor SAR Palembang dalam Mewujudkan Kesetaraan Gender Pegawai?
2. Faktor Apa Saja yang Mendukung dalam Mewujudkan Kesetaraan Gender Pegawai tersebut?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Mengetahui komunikasi organisasi Kantor SAR Palembang dalam mewujudkan kesetaraan gender pegawai.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat di antaranya :

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

1. Penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmiah, pemikiran, dan ide serta sarana untuk memahami bidang komunikasi organisasi khususnya pada organisasi pemerintahan.
2. Penelitian ini dapat dijadikan acuan maupun rujukkan untuk penelitian sejenis atau penelitian lanjutan.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Penelitian ini dapat digunakan untuk merancang aktivitas komunikasi organisasi yang sesuai dengan program pemerintahan.
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai proses pembelajaran mengenai studi kasus yang berkaitan dengan komunikasi organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Basri. 2018. *Perempuan Masa Kini*. Gowa : Mahasiswa Berpendidikan Hukum.
- Dwi, Ismi Astuti Nurhaeni. 2014. Jakarta : Pedoman Teknis Penyusunan GAP dan GBS, Australia Indonesia Partnership for Decentralisation (AIPD) & Kementerian Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Republik Indonesia.
- Faulus, R. Wayne Pace dan Don F. 2018. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Hardjana, Andre. 2016. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : PT. Kompas Media Nusantara.
- Hardjana, Andre. 2019. *Komunikasi Organisasi : Strategi Interaksi dan Kepemimpinan*. Depok : PT. Raja Grafindopersada
- Haspels, Nalien dan Busakorn Suriyam. 2005. *Meningkatkan Kesetaraan Gender*. Jakarta : Organisasi Perburuan Internasional (ILO) Program Internasional Penghapusan Pekerja Anak (IPEC) Kantor Subregional Untuk Asia Timur.
- Idrus, Muhammad. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Penerbit Erlangga.
- Jefkins, Frank. 2015. *Public Relation (Edisi Keempat)*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Kriyanto, Rachmat. 2014. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Lexy J. Moleong, 2011. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Morrison. 2013. *Teori Komunikasi tentang Komunikator, Pesan, Percakapan dan Hubungan (Interpersonal)*. Bogor : Ghalia Indonesia

- Morrison. 2015. *Teori Komunikasi : Individu Hingga Massa*, Jakarta : Prenada Media Group
- Mulyana, Deddy. 2016. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pujileksono, S. 2015. *Metode Penelitian Komunikasi Kualitatif*. Jawa Timur: Intrans Publishing.
- Rakhmat, Jalaludin dan Idi Subandy. 2016. *Metode Penelitian Komunikasi : Dilengkapi dengan Contoh Analisis Statistik dan Penafsirannya*. Bandung : PT. Simbiosis Rekatama Media.
- Robbins, P. Steppen. 2002. *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Rubben, D. Bernad dan Lea P. Stewart. 2015. *Komunikasi dan Perilaku Manusia*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Silviani, Irene. 2020. *Komunikasi Organisasi*. Surabaya : PT. Scopindo. Media Pustaka
- Sunarto, Kamanto. 2004. *Pengantar Sosiologi (Edisi Revisi)*. Depok : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Suprawanto. 2017. *Government Public Relations : Perkembangan dan Praktik di Indonesia*. Jakarta : Prenadamedia Grup
- Yudhati, Ristina. 2014. *Perempuan dalam Pusaran Hukum*. Yogyakarta : Thafa Media.

**Sumber Literatur :**

- Pedoman Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nomor : Ped-05 Tahun 2021.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2017 Tentang Operasi Pencarian dan Pertolongan.

UUD 1945 Pasal 27 Ayat (1) Tentang Hak dan Kewajiban Warga Negara.

UUD 1945 Pasal 28 D ayat (3) Tentang Hak Asasi Manusia.

**Penelitian / Jurnal Ilmiah :**

Abriyoso, Octo dkk. 2012. Hubungan Efektivitas Antar Pribadi dalam Keluarga dengan Motivasi Belajar Anak di Sekolah. *Jurnal Mahasiswa Universitas Padjajaran*. Vol.1. No.1

Adriana, Riswah. 2009. Kurikulum Berbasis Gender. *Tadris*. Vol. 4 No. 1.

*Jurnal Ilmu Sosial dan Komunikasi*. 2015. Komunikasi dan Gender : Perbandingan Gaya Komunikasi dalam Budaya Maskulin dan Feminim. Vol. 5. No. 1.

Suryandari, Nikmah. 2020. Teori Tentang Faceworks dalam Hubungan Antar Budaya. *Jurnal Komunikasi Universitas Trunojoyo*. Vol. 14, No. 1

Spaho, Keenan. 2013. *Organizational Communication and Conflict Management*. *Management Journal*. Vol. 18, No.1

Yuliana, Rahmi. 2012. Peran Komunikasi dalam Organisasi. *Jurnal STIE Semarang*. Vol.4. No 3. ISSN : 2252 - 7826

**Sumber dari Internet :**

<https://tirto.id/persyaratan-dan-formasi-cpns-2019-basarnas-lulusan-sma-dan-smk-elDIT> diakses pada Kamis, 17 Desember 2020 pukul 21:08.

<https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-46290829> diakses pada Kamis, 17 Desember 2020 pada pukul 21.23.

<https://www.merdeka.com/peristiwa/ini-yusniar-amara-wanita-penyelam-jagoan-andalan-basarnas.html> diakses pada Kamis, 17 Desember 2020 pada pukul 21.29.

<https://jdih.basarnas.go.id/front/product-detail/351> diakses pada Minggu, 31 Januari 2021 pukul 23.13.

<https://basarnas.go.id/artikel/siaga-sar-khusus-natal-2020-tahun-baru-2021-kantor-pencarian-dan-pertolongan-palembang> diakses pada Minggu, 13 Juni 2021 pada pukul 15.09

<https://www.liputan6.com/lifestyle/read/3683649/makna-di-balik-seragam-oranye-basarnas> diakses pada Senin, 14 Juni 2021 pada pukul 22.24

[https://jdih.go.id/files/557/PK\\_05\\_tahun\\_2012\\_50.pdf](https://jdih.go.id/files/557/PK_05_tahun_2012_50.pdf) diakses pada Rabu, 16 Juni 2021 pada pukul 24.10

<https://www.antaraneews.com/berita/2149098/basarnas-palembang-siagakan-pos-darat-dan-air-menghadapi-lebaran> diakses pada Kamis, 17 Juni 2021 pukul 19.55

<https://mobile.facebook.com/profile.php?id=100018376785857&tsid=0.5666971428789085&source=result> diakses pada Jum'at, 18 Juni 2021 pukul 24.37

[https://www.instagram.com/basarnas\\_palembang](https://www.instagram.com/basarnas_palembang) diakses pada Jum'at, 18 Juni 2021 pukul 24.39

[https://www.youtube.com/results?search\\_query=basarnas+palembang](https://www.youtube.com/results?search_query=basarnas+palembang) diakses pada Jum'at, 18 Juni 2021 pukul 24.39

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/presentation/wcms\\_20358](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/presentation/wcms_20358) diakses pada Rabu, 23 Juni 2021 pukul 22.43