

Identifikasi Tantangan dan Strategi Perempuan dalam Berkarir di Industri Konstruksi

Heru Tri Saksena*¹, Taufika Ophiyandri², Benny Hidayat³

^{1,2,3} Program Studi Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Andalas
Limau Manis, Kec. Pauh, Kota Padang, Sumatera Barat

Submitted: 19 Februari 2020

Accepted: 19 Maret 2020

Abstrak

Tenaga kerja perempuan yang berkarir di industri konstruksi kerap dihadapkan dengan tantangan-tantangan seperti terbatasnya ruang gerak, kurangnya dukungan, hingga persepsi negatif mengenai kemampuan mereka dalam bersaing di industri konstruksi. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dan strategi yang dapat digunakan oleh perempuan dalam berkarir di industri konstruksi. Pentingnya mengetahui tantangan yang dihadapi dan strategi yang dapat digunakan oleh perempuan di industri konstruksi sangat penting untuk menunjang pengembangan karir dari tenaga kerja perempuan. Penelitian ini menggunakan mixed-method yang menggabungkan metode kualitatif dan kuantitatif. Metode kualitatif digunakan sebagai dasar studi awal (preliminary studies) yang bertujuan untuk menginvestigasi komponen terhadap tantangan yang dihadapi dan strategi yang dapat digunakan perempuan dalam berkarir di industri konstruksi dan nantinya menjadi dasar penyusunan kuesioner sebagai instrumen pengambilan data kuantitatif. Metode kuantitatif dilaksanakan untuk melihat tingkatan dari tantangan yang dihadapi dan strategi yang dapat diterapkan oleh tenaga kerja perempuan dalam berkarir di industri konstruksi. Dari penelitian ini teridentifikasi 14 tantangan yang dihadapi dan 10 strategi yang dapat digunakan oleh tenaga kerja perempuan dalam berkarir di industri konstruksi. Tiga tantangan utama yang dihadapi oleh tenaga kerja perempuan di industri konstruksi adalah sedikitnya lowongan/ porsi penerimaan pegawai untuk tenaga kerja perempuan (mean=2,5574), jam kerja yang panjang (mean=1,7541), dan masalah kesehatan (mean=1,6885) dan tiga strategi utama yang dapat digunakan oleh tenaga kerja perempuan di industri konstruksi adalah menjaga kesehatan tubuh (mean=4,5410), program mentoring (mean=4,5082), dan melakukan banyak pelatihan (mean=4,4754).

Kata Kunci : industri konstruksi; karir ; perempuan; strategi; tantangan

Abstract

The construction industry is known as a masculine industry because it is considered as an industry with a type of heavy work and requires labor. Women workers in the construction industry are often faced with challenges such as limited space, lack of support, to negative perceptions about their ability to compete in the construction industry. This research aims to identify the challenges faced and strategies that can be used by women in the construction industry. This research used a mixed-method that combines qualitative and quantitative methods. Qualitative methods are used as a basis for preliminary studies to investigate the components of the challenges faced and strategies that can be used by women in the construction industry and later become the basis for the questionnaire design as instruments for quantitative data collection. Quantitative methods are implemented to see the level of challenges faced and strategies that can be applied by women workers in a career in the construction industry. This study identified 14 challenges faced and 10 strategies that can be used by women workers in the construction industry. The three main challenges faced by women workers in the construction industry are the number of vacancies/portion of employee recruitment for women tend to be small (average = 2.5574), long working hours (average = 1.7541), and health problems (mean = 1.6885) and he three main strategies that can be used by women workers in the construction industry are take care of health (mean = 4,5410), conduct a mentoring program (mean = 4,5082), and take a lot of training/course (mean = 4.4754).

Keywords : *construction industry; career ; women; strategies; challenges*

A. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara berkembang yang terus melakukan pembangunan dalam bidang fisik berupa jalan, gedung, bendungan, dan infrastruktur lainnya. Kontribusi industri konstruksi sangat berpengaruh besar dalam perekonomian Indonesia, dimana setidaknya industri konstruksi menyumbang 10,36 persen terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia pada triwulan III tahun 2018 (Badan Pusat Statistik, 2018a).

Industri konstruksi merupakan salah satu industri yang memberikan kontribusi besar dalam pasar tenaga kerja Indonesia. Di Indonesia terdapat 8,3 juta tenaga kerja di sektor konstruksi. Dari data tersebut dinyatakan bahwa lebih kurang 8,1 juta tenaga kerja sektor konstruksi didominasi oleh tenaga kerja laki-laki dan hanya 176 ribu tenaga kerja

perempuan yang bekerja di sektor yang sama (Badan Pusat Statistik, 2018b). Hal ini menunjukkan bahwa perempuan hanya menyumbang dua persen tenaga kerja pada sektor industri konstruksi dan angka tersebut sangat jauh apabila dibandingkan dengan tenaga konstruksi laki-laki di Indonesia.

Rasio yang signifikan antara jumlah tenaga kerja profesional laki-laki dan perempuan dalam sektor industri konstruksi perlu mendapat perhatian, dikarenakan tingkat rasio mahasiswa laki-laki dan mahasiswa perempuan yang telah menyelesaikan maupun sedang menempuh pendidikan di bidang konstruksi (teknik) memiliki jumlah yang hampir sama. Institut Teknologi Bandung (ITB) pada tahun 2017 memiliki jumlah lulusan total sebanyak 3.316 orang, dimana jumlah lulusan laki-laki sebanyak 1.876 orang (56.5%) dan lulusan

perempuan sebanyak 1.440 orang (43.5%) (Kemenristekdikti, 2018). Zaman semakin berkembang, gender tidak lagi menjadi penghalang dan batasan bagi perempuan untuk berkarya dan mengembangkan diri, bahkan di bidang yang selama ini didominasi oleh laki-laki. Dengan rasio yang mendekati tersebut, perempuan-perempuan yang akan berkarir di industri konstruksi tentunya harus mempunyai strategi-strategi untuk dapat menjawab tantangan-tantangan sesuai dengan tuntutan dari industri konstruksi ini.

Dalam kurun waktu terakhir, industri konstruksi dipromosikan sebagai pekerjaan yang bersifat maskulin karena dinilai sebagai pekerjaan yang berat dan memerlukan tenaga. Banyak orang tidak menyadari bahwa dengan berkembangnya teknologi memberikan peluang-peluang baru terhadap karir di industri konstruksi. Pentingnya memberikan pemahaman terhadap kesetaraan gender di industri konstruksi adalah salah satu kunci untuk memaksimalkan manajemen sumber daya terhadap karir-karir yang tersedia dan memberikan pandangan positif bahwa tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan sama-sama memegang peran krusial dalam industri konstruksi. Memberikan pemahaman mengenai tantangan yang dihadapi dan strategi yang dapat digunakan oleh tenaga kerja perempuan dapat menjadi tindakan mitigasi terhadap kegagalan manajemen sumber daya maupun karir bagi perusahaan-perusahaan di industri konstruksi dan juga bagi tenaga kerja perempuan itu sendiri.

Tenaga kerja perempuan yang berkarir di industri konstruksi kerap dihadapkan dengan tantangan-tantangan seperti terbatasnya ruang gerak, kurangnya dukungan, hingga persepsi negatif mengenai kemampuan mereka dalam bersaing di industri konstruksi.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Perempuan kerap mengalami prasangka negatif mengenai karir dalam industri konstruksi. (Bagilhole et al., 2014) mencatat bahwa industri konstruksi di Inggris sangat bersifat chauvinistik dengan budaya yang diskriminatif terhadap perempuan. Hambatan yang dialami oleh perempuan seperti sikap seksis dapat membatasi kemampuan mereka, sementara perempuan sendiri harus menyeimbangkan antara kesulitan yang dihadapi dan keseimbangan dari kehidupan kerja mereka (Worrall et al., 2010). Perempuan cenderung sulit untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan dari pekerjaan terhadap jam kerja yang panjang, fleksibilitas, dan perilaku agresif dari laki-laki (Amaratunga et al., 2006).

Tindakan dari ketidaksetaraan gender sangat berpengaruh terhadap bagaimana performa perempuan di dunia pekerjaan. Perempuan merasa terisolasi dan terdiskriminasi dari tindakan ketidaksetaraan terhadap mereka di dunia kerja (Dainty & Lingard, 2006). Beberapa bentuk isolasi yang dialami perempuan diantaranya mereka tidak bisa masuk dalam *circle* tertentu dari pekerja laki-laki dan tidak bisa mengekspresikan setiap pencapaian, padahal hal tersebut sangat menunjang dalam kenaikan pangkat (promosi).

Perempuan masih dipersepsikan tidak sekompeten dari laki-laki. Perempuan dalam posisi manajemen konstruksi menghadapi prasangka dimana mereka diragukan hingga diabaikan dikarenakan persepsi negatif terhadap gender. Perempuan sesungguhnya sudah berkualitas, berkemampuan, dan bisa bekerja sama dengan pekerja laki-laki. Hanya tenaga kerja laki-laki tanpa pengalaman kerja dengan perempuan yang menganggap mereka sebaliknya (Chun et al., 2008).

Diskriminasi pada perempuan di bidang konstruksi umumnya terjadi karena persepsi dari laki-laki yang menganggap perempuan tidak terlalu kompeten dan mampu bekerja di bidang konstruksi (English & Le Jeune, 2011; Menches & Abraham, 2007; Yates, 2002). Peran penting dari perempuan disini adalah bagaimana untuk menjawab tantangan tersebut dengan membuktikan bahwa mereka setara dan cukup berkompoten untuk bekerja di industri konstruksi tersebut. Tindakan diskriminasi secara tidak langsung akan mempengaruhi bagaimana produktifitas dan karir dari perempuan di bidang konstruksi (Dainty & Lingard, 2006).

Banyak perempuan yang merasa sulit dalam keseimbangan antara karir dan keluarga (Amaratunga et al., 2006; Dainty et al., 2002; English & Le Jeune, 2011; Hatipkarasulu & Roff, 2011; Lingard & Lin, 2004; Maskell-Pretz & Hopkins, 2002). Hal ini disebabkan karena mereka dituntut untuk memilih lebih mementingkan salah satu dari kedua hal tersebut. Dalam industri konstruksi, perempuan dapat ditempatkan pada divisi-divisi pada daerah tertentu bahkan terisolir. Hal ini tentunya akan menjadi kesulitan apabila mereka dibebani antara jarak geografis dari rumah ke lokasi kerja.

Persepsi negatif terhadap perempuan juga terjadi dalam industri konstruksi. Suatu penelitian menjelaskan bahwa dalam persepsi negatif terhadap perempuan menjadi hal yang sangat konsen dalam pengembangan karir perempuan di industri konstruksi (Rosa et al., 2017). Tindakan diskriminasi di dunia kerja tidak hanya berdampak pada progres dari pekerja profesional perempuan di bidang konstruksi, tetapi juga akan berpengaruh terhadap kondisi psikis dari mereka (Maskell-Pretz & Hopkins, 2002).

Pentingnya strategi bagi perempuan di industri konstruksi adalah sebagai bentuk antisipasi dari tantangan-tantangan yang ada. Mengidentifikasi role model melalui pengambilan nilai-nilai yang baik dari role model tersebut dan mengaplikasikannya dalam sektor industri konstruksi dapat mendorong perempuan dalam pengembangan karir di industri konstruksi (Amaratunga et al., 2006). Karena ketidaksesuaian persepsi terhadap industri konstruksi erat dengan permasalahan gender, industri konstruksi hendaknya mempromosikan role model perempuan yang dapat menghilangkan persepsi negatif dari sektor ini dan memberi perempuan pandangan realistis mengenai peran mereka dalam industri konstruksi (NAWIC, 2013).

Mentoring diartikan sebagai proses hubungan dari pengembangan dan dukungan antara tenaga kerja yang berpengalaman dengan yang kurang berpengalaman (Kram & Isabella, 1985). Untuk berjalannya program mentoring dengan tingkat balik yang bagus, diperlukan beberapa karakteristik diantaranya menjadi pendengar yang baik; bersedia untuk berbagi informasi negatif sekalipun; hubungan baik diantara atasan; memperbolehkan pegawai baru berbuat kesalahan; bersedia untuk menerima saran negatif; bersedia untuk membagi pengetahuan; mempunyai kemauan untuk berbagi ilmu; mempunyai visi kedepan; menjadi contoh baik; dan objektif (Hoffmeister et al., 2011).

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan *mixed-method* untuk menjelaskan mengenai tantangan dan strategi perempuan pada sektor Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Konstruksi di PT A dan anak perusahaannya. *Mixed-method* dimaksudkan menggabungkan metode kualitatif dan kuantitatif. Metode kualitatif digunakan sebagai dasar studi

awal (*preliminary studies*) yang bertujuan untuk menginvestigasi komponen krusial dari topik yang akan diteliti yang nantinya menjadi dasar penyusunan kuesioner sebagai instrumen pengambilan data kuantitatif. Metode kuantitatif dilaksanakan untuk melihat tingkatan dari tantangan yang dihadapi dan strategi yang dapat diterapkan oleh tenaga kerja perempuan dalam berkarir di industri konstruksi. Tahapan pengambilan dan pengolahan data tersaji pada Tabel 1.

Tabel 1. Tahapan pengambilan dan pengolahan data.

Fase	Fase 1 (Kuantitatif)	Fase 2 (Kuantitatif)
Sumber	<ul style="list-style-type: none"> Tinjauan literatur <i>Semi-structured interview</i> 	Survei kuesioner
	Artikel, buku, dan literatur terkait. Tenaga kerja perempuan di salah satu proyek PT A di Kota Padang	Tenaga kerja perempuan di PT A dan anak perusahaannya.
Analisis Data	<i>Content Analysis</i>	<i>Statistical Analysis</i>
Tujuan	<ul style="list-style-type: none"> Untuk mengidentifikasi tantangan yang dihadapi oleh tenaga kerja perempuan dalam berkarir di industri konstruksi. Untuk mengidentifikasi strategi yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja perempuan dalam berkarir di industri konstruksi. Sebagai kerangka acuan terhadap penyusunan kuesioner. 	<ul style="list-style-type: none"> Untuk mengukur tingkatan tantangan yang dihadapi oleh tenaga kerja perempuan di industri konstruksi. Untuk mengukur tingkatan strategi yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja perempuan dalam berkarir di industri konstruksi.

Penelitian ini menerapkan teknik *purposive sampling* (non-probabilitas) dan *sampling probabilitas*. Pada *purposive sampling*, sampel diambil sebagai informan untuk *semi-structured interview* dimana responden berasal dari tenaga kerja profesional dari PT A. Pada *sampling probabilitas*, sampel diambil secara acak sebagai responden survei-kuesioner dari tenaga kerja profesional pada sektor Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Konstruksi di PT A dan anak perusahaannya. Teknik ini digunakan untuk responden dengan survei-kuesioner.

Studi literatur dan *semi-structured interview* dilaksanakan sebagai studi awal (*preliminary studies*) untuk mengidentifikasi tantangan-tantangan yang dihadapi dan strategi yang dapat digunakan oleh tenaga kerja perempuan dalam berkarir di industri konstruksi. Interview dilakukan terhadap tiga orang tenaga kerja perempuan yang bekerja pada PT A dan salah satu anak perusahaannya. Profil dari responden interview tersaji pada tabel 2.

Tabel 2. Profil *Interviewee*.

<i>Interviewee</i>	A	B	C
Umur (tahun)	25 – 29 tahun	18 – 24 tahun	18 - 24 tahun
Perusahaan	PT A	PT A	PT A-A
Pengalaman Kerja	2 - 4 tahun	2 - 4 tahun	2 - 4 tahun
Jabatan	Asisten Manajer	Staf	Staf

Kuesioner disajikan dalam *likert scale with argument*, dimana nantinya responden dapat memberikan pendapat mengenai tingkatan pengaruh dari tantangan yang dihadapi dan strategi yang dapat dilakukan, selain itu responden juga dapat memberikan argumen mereka tersendiri mengenai tantangan yang dihadapi dan strategi yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja perempuan dalam berkarir di industri konstruksi.

Tabel 3. Demografi responden kuesioner.

		n	%
Umur	18 - 24 tahun	24	39,3
	25 - 29 tahun	20	32,8
	30 - 39 tahun	3	4,9
	40 - 49 tahun	9	14,8
	above 50 tahun	5	8,2
Pendidikan	Diploma	8	13,1
	Sarjana	47	77,0
	Magister	6	9,8
Status Marital	Lajang	36	59,0
Pendapatan Perbulan	Menikah	25	41,0
	Dibawah IDR 4.000.000	4	6,6
	IDR 4.000.000 - IDR 6.000.000	11	18,0
	IDR 6.000.001 - IDR 8.000.001	14	23,0
	IDR 8.000.001 - IDR 10.000.000	12	19,7
Perusahaan	Diatas IDR 10.000.000	20	32,8
	PT A	33	54,1
	Anak Perusahaan PT A-I	17	27,9
	Anak Perusahaan PT A-A	10	16,4
	Anak Perusahaan PT A-B	1	1,6
Level posisi	Director	2	3,3
	Project Director	1	1,6
	Manager	9	14,8
	Assistant Manager	8	13,1
	Officer	3	4,9
	Staff	23	37,7
Pengalaman Kerja	Trainee	15	24,6
	Dibawah 2 tahun	25	41,0
	2 - 4 tahun	15	24,6
	4 - 6 tahun	4	6,6
	6 - 8 tahun	2	3,3
Rata-rata jam kerja perminggu	Diatas 8 tahun	15	24,6
	35 - 40 jam	9	14,8
	40 - 45 jam	11	18,0
	45 - 50 jam	21	34,4
Penempatan	Diatas 50 jam	20	32,8
	Kantor Pusat	34	55,7
	Project-site	27	44,3

Pada item tantangan yang dihadapi oleh tenaga kerja perempuan dalam berkarir di industri konstruksi setiap pertanyaan memiliki skala satu sampai dengan lima dengan tingkatan yang menjelaskan frekuensi dari variabel tersebut dirasakan atau dialami oleh responden. Pada item strategi yang dapat digunakan oleh tenaga kerja perempuan dalam berkarir di industri konstruksi setiap pertanyaan memiliki skala satu sampai lima dengan

tingkatan yang menjelaskan tingkatan kesetujuan variabel tersebut dengan responden. Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa dari survei-kuesioner yang dilakukan didapatkan total 61 responden yang berasal dari PT A dan tiga anak perusahaannya.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Tantangan yang dihadapi tenaga kerja perempuan di industri konstruksi

Tiga tantangan utama yang dihadapi oleh tenaga kerja perempuan dalam berkarir di industri konstruksi adalah sedikitnya lowongan/ porsi penerimaan pegawai untuk tenaga kerja perempuan berada pada tingkatan pertama ($mean=2,557$), dilanjutkan dengan jam kerja yang panjang pada tingkatan kedua ($mean=1,754$), dan masalah kesehatan pada tingkatan ketiga ($mean=1,689$). Tantangan yang dihadapi oleh tenaga kerja perempuan dalam berkarir di industri konstruksi disajikan pada Tabel 4.

Sedikitnya lowongan/ porsi penerimaan karyawan perempuan yang kecil di industri konstruksi menjadi tantangan awal yang dihadapi tenaga kerja perempuan ketika memilih berkarir di industri konstruksi karena mereka harus bersaing dengan jumlah yang banyak untuk menempati posisi yang lebih sedikit jika dibandingkan dengan tenaga kerja laki-laki. Tantangan lain yang dirasakan adalah jam kerja yang panjang dan juga masalah kesehatan. Industri konstruksi merupakan industri target-oriented yang membuat tenaga kerja perempuan harus siap untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, hal ini terkadang mengharuskan tenaga kerja perempuan untuk bekerja ekstra seperti lembur dan bekerja pada akhir minggu. Aktivitas tersebut jika tidak diiringi dengan manajemen waktu dan kesehatan

yang tepat akan menimbulkan efek berupa masalah kesehatan pada tenaga kerja perempuan.

Tabel 4. Tantangan yang dihadapi oleh tenaga kerja perempuan dalam berkarir di industri konstruksi.

Rank	Tantangan	Mean	Std. Dev.	Spearman's rho	
1	Jumlah lowongan yang kecil	2,557	1,298		,541**
				Sig. (2-t)	0,000
				N	61
2	Jam kerja yang panjang	1,754	1,027		,653**
				Sig. (2-t)	0,000
				N	61
3	Masalah kesehatan	1,689	0,886		,628**
				Sig. (2-t)	0,000
				N	61
4	Representasi yang kecil di lokasi kerja	1,672	1,060		,714**
				Sig. (2-t)	0,000
				N	61
5	Persepsi negatif	1,656	0,929		,672**
				Sig. (2-t)	0,000
				N	61
6	Keseimbangan keluarga dan pekerjaan	1,582	0,702		,399**
				Sig. (2-t)	0,001
				N	61
7	Lokasi kerja yang jauh	1,492	0,887		,439**
				Sig. (2-t)	0,000
				N	61
8	Kurangnya kesempatan pengembangan karir	1,467	0,676		,483**
				Sig. (2-t)	0,000
				N	61
9	Banyaknya aktivitas lapangan	1,459	0,808		,587**
				Sig. (2-t)	0,000
				N	61
10	Sikap agresif dari laki-laki di lokasi kerja	1,434	0,588		,661**
				Sig. (2-t)	0,000
				N	61
11	Diskriminasi	1,418	0,627		,591**
				Sig. (2-t)	0,000
				N	61
12	Sikap seksis	1,355	0,512		,329**
				Sig. (2-t)	0,010
				N	61
13	Isolasi di tempat kerja	1,230	0,529		,508**
				Sig. (2-t)	0,000
				N	61
14	Kurangnya dukungan sosial	1,180	0,563		,416**
				Sig. (2-t)	0,001
				N	61
min value for N=61 with 0.05 level of significance (2-t)					0,252
Cronbach's Alpha			0,820	N (items)	14

Jumlah lowongan/ porsi penerimaan karyawan perempuan yang kecil

Jumlah lowongan/ porsi penerimaan karyawan yang kecil menjadi tantangan awal pada saat tenaga kerja perempuan memasuki industri konstruksi. Responden menganggap bahwa perusahaan lebih membutuhkan

tenaga kerja laki-laki dari pada tenaga kerja perempuan, sehingga pada saat ingin berkarir tenaga kerja perempuan dihadapkan dengan rasio penerimaan tenaga kerja laki-laki yang lebih banyak dari pada tenaga kerja perempuan.

Dari penelitian ini dinilai masyarakat masih memiliki pandangan bahwa industri konstruksi merupakan industri maskulin. Perempuan dianggap tidak ahli dalam berkarir di industri konstruksi. Ruang gerak perempuan menjadi terbatas dikarenakan budaya dan praktik bahwa industri konstruksi hanya berfokus kepada area pekerjaan laki-laki dan hal ini merupakan bentukan dari pandangan-pandangan masyarakat bahwa industri konstruksi tidak terlepas dari pekerjaan yang membutuhkan tenaga walaupun nyatanya banyak posisi yang tidak memerlukan pekerjaan kasar sedikitpun dalam berkarir di industri konstruksi.

Perlunya merubah pemikiran bahwa industri konstruksi merupakan industri yang maskulin menjadi salah satu poin untuk menghadapi tantangan ini. Pada saat sekarang perbedaan antara laki-laki dan perempuan tidaklah menjadi tantangan dalam berkarir di industri konstruksi, salah satu contoh yang dapat diambil adalah pada salah satu anak perusahaan PT A dimana posisi direktur utama diisi oleh perempuan.

Sampai saat ini memang lowongan/ porsi penerimaan karyawan cenderung lebih sedikit untuk tenaga kerja perempuan, dikarenakan kapabilitas laki-laki untuk bekerja di lapangan dinilai lebih bagus dan lebih cocok. Responden juga memberikan keterangan bahwa pada saat penerimaan karyawan perusahaan dengan terang-terangan menjelaskan bahwa mereka membutuhkan kandidat yang bersedia bekerja 12 jam dan laki-laki dinilai lebih bisa menjawab poin tersebut. Tetapi untuk posisi-posisi lain sebenarnya tidak pernah ada batasan maupun perbedaan mulai dari tahap

penerimaan hingga jenjang karir bagi tenaga kerja perempuan dan laki-laki di industri konstruksi.

Jam kerja yang panjang

Jam kerja yang panjang pada industri konstruksi juga menjadi tantangan dimana perempuan dituntut untuk bisa melakukan manajemen waktu antara karir dan aktivitas lain. Tenaga kerja perempuan cenderung susah menyesuaikan terhadap jam kerja yang panjang (Amaratunga et al., 2006). Sebelum berkarir di industri konstruksi, tenaga kerja perempuan dituntut untuk mempunyai manajemen waktu yang bagus dikarenakan selain bekerja di perusahaan tersebut mereka juga dinilai harus lebih memperhatikan pekerjaan rumah dibanding rekan kerja laki-laki mereka.

Jam kerja yang panjang juga menjadi perhatian karena berhubungan erat dengan kesehatan dari tenaga kerja perempuan itu sendiri. Seorang responden memberikan penjelasan bahwa industri konstruksi terkadang menuntut mereka harus bisa bekerja dari pagi hingga larut bahkan tanpa libur, hal ini tentunya sangat menjadi pertimbangan karena bagaimanapun kondisi kesehatan adalah penunjang utama dalam produktifitas bekerja. Perlunya manajemen waktu baik dari perusahaan dan juga tenaga kerja itu sendiri sangat diperlukan untuk mengatasi jam kerja yang panjang. Hasil penelitian (Harrington, 2001) jam kerja yang panjang pada perempuan memberikan beberapa dampak sebagai berikut:

a. Aspek biologis dan sosial; Terganggunya ritme sirkadian yang pada umumnya ditandai dengan berubahnya pola tidur. Perubahan ini sangat berpengaruh terhadap komponen tubuh seperti temperatur, tingkat pernafasan, perkembangan sel, dan juga produksi dari hormon.

Efisiensi kerja juga dinilai sangat berpengaruh terhadap jam kerja yang panjang. *Human error* sering dinilai menjadi faktor utama terjadinya kecelakaan dan ini sangat berkaitan dengan pola istirahat dan ritme sirkadian pada seseorang. Kurangnya jam istirahat dapat diakibatkan oleh pola jam kerja yang masuk terlalu cepat dan banyaknya jam lembur. Hal ini sangat berkaitan dengan tingkat kesalahan dan kecelakaan pada lokasi kerja. Keluarga dan kehidupan sosial merupakan suatu aspek yang juga menjadi tantangan oleh tenaga kerja perempuan dalam berkarir di industri konstruksi. Tenaga kerja dengan jam kerja yang panjang mengalami kurangnya aktivitas sosial dan keluarga dalam tingkat populasi pada siang hari. Waktu kerja pada akhir minggu juga dapat menyebabkan tenaga kerja tidak aktif secara fisik untuk berolahraga dan tidak memiliki waktu untuk berlibur dengan keluarga. Keluarga dan tanggung jawab marital dapat terganggu dikarenakan jam kerja yang panjang. Kurangnya waktu dengan keluarga, pekerjaan rumah, dan meninggalkan pasangan sendiri pada malam hari dapat berdampak pada ketidakseimbangan keluarga.

- b. Aspek kesehatan; Berkurangnya kualitas dan waktu tidur, kelelahan, terganggunya kesehatan mental (kecemasan, depresi, dan neurotisme), tingginya kemungkinan efek kardiovaskular, kemungkinan peningkatan gangguan pencernaan, dan kemungkinan peningkatan gangguan reproduksi.
- c. Aspek keselamatan dan keamanan; Buruknya performa tubuh dan tingginya tingkat kecelakaan pada saat malam hari.

Dari survei kuesioner yang dilakukan 52 orang dari 61 orang responden memiliki rata-rata jam kerja

perminggu yang lebih panjang (diatas 40 jam) dibandingkan dengan rata-rata jam kerja perminggu tenaga kerja yang diatur oleh peraturan ketenagakerjaan (40 jam) (Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 2003).

Tindakan pencegahan yang dapat dilakukan diantaranya seperti penyusunan jadwal kerja secara teratur dan melakukan olahraga secara teratur untuk menjaga kesehatan tubuh.

Masalah kesehatan

Pekerjaan konstruksi tidak lepas dari masalah kesehatan terutama pada tenaga kerja perempuan. Masalah kesehatan pada industri konstruksi disini sangat erat hubungannya dengan jam kerja yang panjang pada point sebelumnya. Beberapa responden memberikan penjelasan seperti jam pulang yang larut, waktu kerja yang berlebihan, banyaknya kegiatan yang harus dilakukan, dan kurangnya waktu untuk beristirahat.

Aspek kesehatan tenaga kerja dapat terganggu dikarenakan berkurangnya kualitas dan waktu tidur maupun kelelahan (Harrington, 2001). Responden juga menilai bahwa mereka butuh vitamin ekstra ketika bekerja lebih lama dari pada waktu yang ditentukan.

Umumnya pada industri konstruksi tenaga kerja yang bekerja berada pada masa reproduktif dan lokasi kerja sangat mempengaruhi kesehatan reproduksi mereka baik laki-laki maupun perempuan (Welch et al., 2000). Beberapa masalah tentang kesehatan yang dihadapi tenaga kerja perempuan di industri konstruksi diantaranya permasalahan reproduksi, ergonomi, kurangnya fasilitas sanitari, dan kurangnya pelatihan mengenai kesehatan.

2. Strategi yang dapat digunakan tenaga kerja perempuan dalam berkarir di industri konstruksi

Tiga strategi utama yang dapat digunakan oleh tenaga kerja perempuan di industri konstruksi adalah menjaga kesehatan tubuh berada pada tingkatan pertama (mean=4,541), dilanjutkan dengan melakukan program mentoring pada tingkatan kedua (mean=4,508), dan melakukan banyak pelatihan pada tingkatan ketiga (mean=4,475). Strategi yang dapat digunakan oleh tenaga kerja perempuan dalam berkarir di industri konstruksi disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Strategi yang dapat digunakan oleh tenaga kerja perempuan dalam berkarir di industri konstruksi

Rank	Tantangan	Mean	Std. Dev.	Spearman's rho	
1	Menjaga kesehatan	4,541	0,502	,627**	
				Sig. (2-t)	0,000
				N	61
2	Melakukan program mentoring	4,508	0,504	,631**	
				Sig. (2-t)	0,000
				N	61
3	Melakukan banyak pelatihan	4,475	0,566	,556**	
				Sig. (2-t)	0,000
				N	61
4	Meningkatkan komunikasi	4,459	0,535	,646**	
				Sig. (2-t)	0,000
				N	61
5	Manajemen waktu	4,410	0,528	,765**	
				Sig. (2-t)	0,000
				N	61
6	Mengembangkan networking	4,377	0,553	,707**	
				Sig. (2-t)	0,000
				N	61
7	Kegiatan kasual dengan rekan kerja	4,344	0,655	,759**	
				Sig. (2-t)	0,000
				N	61
8	Memaksimalkan internship	4,213	0,710	,692**	
				Sig. (2-t)	0,000
				N	61
9	Menetapkan role model	4,164	0,688	,610**	
				Sig. (2-t)	0,000
				N	61
10	Berkomitmen terhadap fleksibilitas	3,721	1,002	,678**	
				Sig. (2-t)	0,000
				N	61
min value for N=61 with 0.05 level of significance (2-t)				0,252	
Cronbach's Alpha			0,820	N (items)	10

Menjaga kesehatan tentunya sangat diperlukan untuk selalu menjaga kebugaran tubuh ketika bekerja, karena seperti yang diketahui bekerja di industri konstruksi dihadapkan dengan aktivitas lapangan dan pekerjaan yang bersifat kejar target. Untuk tetap maju dan berkembang dalam hal pekerjaan

tentunya tenaga kerja perempuan juga dapat melakukan program mentoring dan melakukan banyak pelatihan.

Menjaga kesehatan

Pentingnya menjaga kesehatan berkaitan dengan tantangan yang dihadapi tenaga kerja perempuan dalam berkarir di industri konstruksi mulai dari waktu kerja yang panjang, masalah kesehatan itu sendiri, lokasi kerja yang jauh, dan juga banyaknya aktivitas lapangan. Menjaga kesehatan dinilai menjadi kunci utama untuk menghadapi tantangan-tantangan tersebut. Salah satu responden menjelaskan bahwa menjaga kesehatan berkaitan dengan produktifitas kerja dan mengarahkan tenaga kerja perempuan menuju kesuksesan karir.

Beberapa cara untuk menjaga kesehatan disela kesibukan bekerja antara lain:

1. Menjaga asupan nutrisi yang seimbang; Asupan nutrisi harian yang tinggi protein dan pola makan teratur dapat memberikan tenaga untuk beraktivitas lapangan. Pola makan yang buruk akan berakibat turunya daya tahan tubuh, produktifitas, dan kesehatan jangka panjang (Truswell, 2006).
1. Olahraga; Menyempatkan melakukan olahraga disela kesibukan dinilai dapat menjadi salah satu cara untuk menjaga kesehatan. Olahraga teratur memberikan dampak positif berupa *mood* positif, meningkatkan performa kerja, meningkatkan konsentrasi, dan dapat mengurangi stres (Coulson et al., 2008).
2. Pola tidur; Sebuah studi yang dilakukan dengan sampel lebih dari 4.000 tenaga kerja di Amerika (Rosekind et al., 2010) mendapatkan hasil bahwa tenaga kerja dengan insomnia atau kurang jam tidur mengalami kekurangan produktifitas, kekurangan motivasi, sulit untuk fokus, dan sulit untuk menentukan

keputusan. Mengupayakan untuk memenuhi jumlah waktu tidur optimal (tujuh hingga delapan jam) selain untuk menjaga kesehatan dapat menghalangi poin-poin diatas.

3. Mengurangi stres; Stres juga mempengaruhi kesehatan dari tenaga kerja dalam berkarir di industri konstruksi. Beristirahat yang cukup dan melakukan manajemen terhadap pekerjaan-pekerjaan yang harus diselesaikan terlebih dahulu dapat menjadi solusi untuk mengurangi stres pada saat bekerja.

Melakukan program mentoring

Pengalaman bagaimana mengatasi suatu masalah sangat penting untuk menganalisa tindakan preventif ataupun mitigasi untuk mengurangi dampak dari masalah tersebut. Menggali informasi dari rekan kerja yang sudah berpengalaman akan sangat membantu seorang tenaga kerja perempuan dalam berkarir di industri konstruksi. Responden juga berpendapat bahwa informasi dan pembelajaran dari atasan yang sudah memiliki pengalaman terkait penyelesaian suatu pekerjaan hingga permasalahan dapat membantu dalam menghadapi pekerjaan dan masalah yang sama.

Terdapat dua potensi untuk mengembangkan program mentoring di industri konstruksi. Pertama, pegawai baru yang dimentoring oleh pegawai yang berpengalaman dalam menjalankan pekerjaan. Kedua, bimbingan langsung dari atasan yang bertindak sebagai *role model* kepada pegawai baru agar mereka dapat terbiasa di industri konstruksi. Tenaga kerja perempuan yang berkarir di industri konstruksi nantinya dapat menggali informasi kepada rekan kerja perempuan yang berpengalaman untuk mengetahui bagaimana pendapat ataupun saran mereka dalam menghadapi tantangan-tantangan yang umum terjadi

pada tenaga kerja perempuan dalam berkarir di industri konstruksi

Melakukan banyak pelatihan

Pelatihan sangatlah penting untuk menunjang kemampuan dari tenaga kerja perempuan dalam berkarir di industri konstruksi. Pelatihan menawarkan sebuah pengetahuan baru untuk mendapatkan keuntungan yang kompetitif dalam industri konstruksi seperti meningkatkan produktifitas dan performa, memberikan pandangan baru dalam manajemen dan mengatur pekerjaan, dan memberikan ilmu baru dalam sektor industri.

Pada saat ini terutama di Indonesia, sektor industri sedang mengarah kepada proses digitalisasi. Pekerjaan-pekerjaan yang dahulunya dilakukan secara manual mulai dari tahap desain hingga konstruksi sekarang diarahkan kepada proses yang bersifat otomatis. Pelatihan-pelatihan terkait proses ini tentu saja perlu dilakukan untuk merealisasikan poin tersebut. Pelatihan dibutuhkan untuk meningkatkan kemampuan seorang tenaga kerja untuk kemajuan dari perusahaan tempat bekerja. Pelatihan dinilai sebagai bentuk keuntungan bagi masing-masing pihak dimana seorang tenaga kerja dapat meningkatkan kemampuannya dan perusahaan akan diuntungkan dengan pengembangan sumber daya yang mereka dapat.

Dengan pelatihan yang sangat berpotensi untuk meningkatkan kemampuan, tenaga kerja perempuan dapat mempunyai peluang untuk menjawab tantangan-tantangan seperti representasi yang kecil di lokasi kerja, persepsi negatif mengenai kemampuan tenaga kerja perempuan, dan kurangnya kesempatan dalam pengembangan

kemampuan itu sendiri. Responden sangat setuju bahwa tenaga kerja perempuan harus menunjukkan kemampuan mereka sebagai bentuk pembuktian bahwa tidak ada perbedaan antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan.

Korelasi antara tantangan yang dihadapi dan strategi yang digunakan

Untuk melihat hubungan tantangan yang dihadapi dan strategi yang dapat digunakan untuk menghadapi tantangan tersebut oleh tenaga kerja perempuan di industri konstruksi, tiga responden memberikan pendapat mengenai hubungan dari 14 tantangan dan 10 strategi yang sudah teridentifikasi sebelumnya dari studi literatur dan *interview*. Hubungan keterkaitan dari masing-masing variabel (tantangan dan strategi) disajikan pada table 6

Dari diagram matriks tersebut dapat kita lihat bahwa adanya korelasi dari setiap tantangan-tantangan yang dihadapi dengan strategi yang dapat digunakan untuk menghadapi tantangan tersebut. Dari beberapa tantangan yang teridentifikasi, responden memberikan pendapat bahwa ada beberapa strategi yang dapat digunakan untuk menghadapi tantangan tersebut.

Untuk tiga tantangan utama yang dihadapi oleh tenaga kerja perempuan, responden dari *interview* memberikan pendapat bahwa jumlah lowongan/ porsi penerimaan karyawan yang kecil dapat dihadapi dengan strategi berupa melakukan banyak pelatihan dan memaksimalkan program magang, untuk jam kerja yang panjang dan masalah kesehatan dapat dihadapi dengan strategi berupa menjaga kesehatan dan manajemen waktu.

Tabel 6. Diagram matriks hubungan tantangan yang dihadapi dan strategi yang dapat digunakan untuk menghadapi tantangan

	Menjaga kesehatan	Melakukan program mentoring	Melakukan banyak pelatihan	Meningkatkan komunikasi	Manajemen waktu	Mengembangkan networking yang beragam	Kegiatan kasual dengan rekan kerja	Memaksimalkan internship	Menetapkan role model	Berkomitmen terhadap fleksibilitas
<i>Jumlah lowongan/ porsi penerimaan karyawan perempuan yang kecil</i>			1					2		
<i>Jam kerja yang panjang</i>	3				3					
<i>Masalah kesehatan</i>	3				2					
Representasi yang kecil di lokasi kerja				1		3			2	
Persepsi negatif terhadap kemampuan perempuan		1	3	3				1		
Keseimbangan keluarga dan pekerjaan					1					
Lokasi kerja yang jauh	2						2			
Kurangnya kesempatan dalam pengembangan karir		3		1		2				
Banyaknya aktivitas lapangan	3									
Sikap agresif dari laki-laki di lokasi kerja										2
Diskriminasi		1				1				
Sikap seksis										2
Isolasi di tempat kerja		1		3						
Kurangnya dukungan sosial						2				

Pemahaman mengenai tantangan dan strategi-strategi yang dapat digunakan untuk menghadapinya dapat menjadi modal utama dalam tindakan tindakan mitigasi bagi tenaga kerja perempuan untuk menghadapi tantangan tersebut ketika akan berkarir maupun saat berkarir di industri konstruksi.

Industri konstruksi di Indonesia masih berada dalam bayang industri yang bersifat maskulin terbukti dengan tantangan yang dihadapi berupa sedikitnya lowongan/ porsi penerimaan karyawan untuk tenaga kerja perempuan, masih adanya persepsi negatif mengenai kemampuan tenaga kerja perempuan, dan tenaga kerja perempuan masih merasa terdiskriminasi maupun terisolasi dari rekan kerja laki-laki mereka. Industri konstruksi merupakan industri yang bersifat target-oriented, sebelum memasuki industri konstruksi tenaga

kerja perempuan harus menyadari bahwa akan dihadapi dengan kondisi waktu kerja yang panjang dan banyaknya aktivitas lapangan.

Tenaga kerja perempuan harus melakukan manajemen kesehatan dan manajemen waktu yang baik untuk dapat menghadapi tantangan yang ada. Selain itu, tenaga kerja perempuan juga harus selalu mengembangkan diri mereka melalui melakukan program mentoring, mengikuti banyak pelatihan, meningkatkan komunikasi, dan mengembangkan networking yang beragam.

E. KESIMPULAN

Dari penelitian ini teridentifikasi 14 tantangan yang dihadapi dan 10 strategi yang dapat digunakan oleh tenaga kerja perempuan dalam berkarir di

industri konstruksi. Tiga tantangan utama yang dihadapi oleh tenaga kerja perempuan di industri konstruksi adalah sedikitnya lowongan/ porsi penerimaan pegawai untuk tenaga kerja perempuan ($mean=2,557$), jam kerja yang panjang ($mean=1,754$), dan masalah kesehatan ($mean=1,689$). Tiga strategi utama yang dapat digunakan oleh tenaga kerja perempuan di industri konstruksi adalah menjaga kesehatan tubuh ($mean=4,541$), program mentoring ($mean=4,508$), dan melakukan banyak pelatihan ($mean=4,475$). Dari penelitian ini tiga tantangan utama yang dihadapi oleh tenaga kerja perempuan yaitu jumlah lowongan/ porsi penerimaan karyawan yang kecil dapat dihadapi dengan melakukan banyak pelatihan dan memaksimalkan program magang, untuk jam kerja yang panjang dan masalah kesehatan dapat dihadapi dengan menjaga kesehatan dan manajemen waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Amaratunga, D., Haigh, R., Gayani, E., & Shanmugam, M. (2006). *Current status on construction and women in the North West of England*.
- Badan Pusat Statistik. (2018a). *Indikator Konstruksi, Triwulanan III - 2018*.
- Badan Pusat Statistik. (2018b). *Konstruksi Dalam Angka 2018*.
- Bagilhole, B. M., Dainty, A. R. J., & Neale, R. H. (2014). Women in the Construction Industry in the U.K.: a Cultural Discord? *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*.
<https://doi.org/10.1615/jwomenminorscieneng.v6.i1.40>
- Chun, B. L., Arditi, D., & Balci, G. (2008). Women in Construction Management. *CM EJournal*.
https://www.cmaanet.org/sites/default/files/2018-04/Women_in_CM_eJournal_0609.pdf
- Coulson, J. C., McKenna, J., & Field, M. (2008). Exercising at work and self-reported work performance. *International Journal of Workplace Health Management*.
<https://doi.org/10.1108/17538350810926534>
- Dainty, A., & Lingard, H. (2006). Indirect Discrimination in Construction Organizations and the Impact on Women's Careers. *Journal of Management in Engineering*.
[https://doi.org/10.1061/\(asce\)0742-597x\(2006\)22:3\(108\)](https://doi.org/10.1061/(asce)0742-597x(2006)22:3(108))
- Dainty, A., Neale, R. H., & Bagilhole, B. M. (2002). Comparison of Men's and Women's Careers in U.K. Construction Industry. *Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice*.
[https://doi.org/10.1061/\(asce\)1052-3928\(2000\)126:3\(110\)](https://doi.org/10.1061/(asce)1052-3928(2000)126:3(110))
- English, J., & Le Jeune, K. (2011). Do Professional Women and Tradeswomen in the South African Construction Industry Share Common Employment Barriers despite Progressive Government Legislation? *Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice*.
[https://doi.org/10.1061/\(asce\)ei.1943-5541.0000095](https://doi.org/10.1061/(asce)ei.1943-5541.0000095)
- Harrington, J. M. (2001). Health effects of shift work and extended hours of work. In *Occupational and Environmental Medicine*.
<https://doi.org/10.1136/oem.58.1.68>
- Hatipkarasulu, Y., & Roff, S. E. (2011). Women in Construction: An Early Historical Perspective. *47th ASC Annual International Conference Proceedings*.
- Hoffmeister, K., Cigularov, K. P., Sampson, J., Rosecrance, J. C., & Chen, P. Y. (2011). A perspective on effective mentoring in the construction industry. *Leadership and Organization Development*

- Journal*.
<https://doi.org/10.1108/0143773111169997>
- Kemenristekdikti. (2018). *Buku Statistik Pendidikan Tinggi 2017*. pusdatin.ristekdikti.go.id
- Kram, K. E., & Isabella, L. A. (1985). Mentoring Alternatives: The Role of Peer Relationships in Career Development. *Academy of Management Journal*.
<https://doi.org/10.5465/256064>
- Lingard, H., & Lin, J. (2004). Career, family and work environment determinants of organizational commitment among women in the Australian construction industry. *Construction Management and Economics*.
<https://doi.org/10.1080/0144619032000122186>
- Maskell-Pretz, M., & Hopkins, W. E. (2002). Women in Engineering: Toward a Barrier-Free Work Environment. *Journal of Management in Engineering*.
[https://doi.org/10.1061/\(asce\)0742-597x\(1997\)13:1\(32\)](https://doi.org/10.1061/(asce)0742-597x(1997)13:1(32))
- Menches, C. L., & Abraham, D. M. (2007). Women in Construction—Tapping the Untapped Resource to Meet Future Demands. *Journal of Construction Engineering and Management*.
[https://doi.org/10.1061/\(asce\)0733-9364\(2007\)133:9\(701\)](https://doi.org/10.1061/(asce)0733-9364(2007)133:9(701))
- NAWIC. (2013). *What women want from construction careers*.
http://www.nawic.com.au/documents/NAWIC/15-04-13_national_nawic_discussion_paper.pdf
- Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (2003).
- Rosa, J. E., Hon, C. K. H., Xia, B., & Lamari, F. (2017). Challenges, success factors and strategies for women's career development in the Australian construction industry. *Construction Economics and Building*.
<https://doi.org/10.5130/ajceb.v17i3.5520>
- Rosekind, M. R., Gregory, K. B., Mallis, M. M., Brandt, S. L., Seal, B., & Lerner, D. (2010). The cost of poor sleep: Workplace productivity loss and associated costs. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3181c78c30>
- Truswell, A. S. (2006). Food at Work. Workplace Solutions for Malnutrition and Chronic Diseases. *Nutrition and Dietetics*.
<https://doi.org/10.1111/j.1747-0080.2006.00058.x>
- Welch, L., Goldenhar, L., & Hunting, K. (2000). Women in construction: Occupational health and working conditions. *Journal of the American Medical Women's Association (1972)*, 55, 89–92.
- Worrall, L., Harris, K., Stewart, R., Thomas, A., & McDermott, P. (2010). Barriers to women in the UK construction industry. *Engineering, Construction and Architectural Management*.
<https://doi.org/10.1108/09699981011038060>
- Yates, J. K. (2002). Retention of Nontraditional Engineering and Construction Professionals. *Journal of Management in Engineering*.
[https://doi.org/10.1061/\(asce\)0742-597x\(2001\)17:1\(41\)](https://doi.org/10.1061/(asce)0742-597x(2001)17:1(41))



© 2020 Siklus Jurnal Teknik Sipil All rights reserved. This is an open access article distributed under the terms of the CC BY Licenses (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)