

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Konstruksi merupakan industri yang sedang berkembang pesat dan telah diprediksi akan meningkat secara global sebanyak 85% (\$ 15,5 triliun) pada tahun 2030 (Bigelow et al., 2017). Hal ini membutuhkan peningkatan tenaga kerja, baik tenaga kerja terampil maupun manajerial (Dainty & Lingard, 2006). Namun di sisi lain, industri konstruksi menghadapi tantangan berupa banyaknya tenaga kerja yang menua, penurunan minat anak muda di bidang konstruksi, dan tren di pendidikan menengah yang menghasilkan tenaga kerja tidak terampil (Francis & Prosser, 2014). Maka di negara maju, mereka menyadari kebutuhan untuk mendorong perempuan agar dapat terjun ke industri konstruksi (Menches & Abraham, 2007). Sedangkan di Indonesia, untuk mengatasi kekurangan keterampilan yang dihadapi oleh perusahaan salah satunya adalah dengan merekrut dan mendorong lebih banyak perempuan pada posisi manajemen (Widaningsih, n.d.). Perempuan dianggap dapat mengisi kesenjangan tersebut, karena merupakan sumber tenaga kerja terbesar yang potensial namun belum mendapat kesempatan secara optimal untuk berada di industri konstruksi, hal ini terbukti oleh keterwakilan mereka yang hanya kurang dari 10% (Elliott et al., 2016). Padahal, kompetensi yang dimiliki oleh pekerja laki-laki dan perempuan sama dalam 17 dari 20 kompetensi (Arditi et al., 2013). Menarik kaum muda tanpa memandang jenis kelamin merupakan hal penting di industri konstruksi jika ingin membangun dan mempertahankan tenaga kerja berkelanjutan sepanjang abad 21 (Francis & Prosser, 2014).

Namun, untuk berkarier di industri konstruksi -- yang didominasi oleh laki-laki dan dikenal dengan pekerjaan yang berat -- perempuan masih menghadapi berbagai hambatan dan tantangan. Praktik diskriminasi berdasarkan gender masih terjadi (Naoum et al., 2020). Beberapa proyek menempatkan perempuan untuk melakukan pekerjaan yang kecil dan ringan, dibanding bekerja sesuai keterampilannya (Oladotun & Edosa, 2016). Di Amerika dan Bangladesh, terjadi disparitas upah antara laki-laki dan perempuan (Dabke et al., 2008 & Choudhury, 2013). Di Indonesia, lowongan pekerjaan yang disediakan oleh perusahaan untuk

perempuan di industri konstruksi masih sedikit, mereka juga memiliki jam kerja yang panjang serta masalah kesehatan fisik dan mental (Saksena., 2020). Di Thailand, perempuan dilarang melakukan tugas-tugas tertentu. Selain itu, perempuan juga kerap kurang dihormati, mengalami pelecehan seksual dan diskriminasi, serta tidak tersedianya posisi kerja untuk perempuan (Kaewsri & Tongthong, 2014). Padahal kompetensi yang dimiliki perempuan dan laki-laki tidak jauh berbeda (Arditi et al., 2013). Perempuan di industri konstruksi juga memiliki bakat luar biasa dalam kecerdasan emosional, komunikasi, dan kepemimpinan transformasional (Escamilla et al., 2016). Maka, kurangnya perwakilan perempuan di sektor konstruksi menyebabkan berkurangnya produktivitas negara, terbatasnya inovasi, dan memburuknya kelangkaan tenaga kerja terampil, seperti yang terjadi di Australia (Arditi et al., 2013). Untuk menghadapi hambatan dan tantangan tersebut, perempuan perlu beradaptasi dengan baik (Savickas & Porfeli, 2012).

Adaptasi tempat kerja merupakan kemampuan seseorang untuk mengenal lingkungan baru agar sesuai dengan norma yang ada dan budaya kerja yang berlaku (Savickas & Porfeli, 2012). Ini merupakan kecenderungan seseorang untuk mengorientasikan diri serta menemukan kebahagiaan psikologis di tempat kerja agar bermakna dan berfungsi secara optimal (Johnston et al., 2013). Menurut Sirotiak & Sharma (2019), kemampuan beradaptasi lulusan perempuan di industri konstruksi masih kurang. Saat mereka -- yang sebagai kaum minoritas -- baru memasuki dunia kerja, ditantang untuk menyesuaikan diri dengan budaya maskulin dan lingkungan yang keras, jam kerja yang panjang, tekanan pekerjaan yang tinggi, tenggat waktu yang tidak realistis, dan kebutuhan keamanan. Akibatnya, perempuan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang rendah (Sang et al., 2007), mengalami kelelahan, stres, gangguan kesehatan fisik dan mental, serta menimbulkan efikasi diri yang lebih rendah (Heilman & Okimoto, 2007; Styhre, 2011). Padahal, proses adaptasi tempat kerja yang baik merupakan hal penting karena sebagai potensi kesuksesan masa depan mereka di tempat kerja. Meskipun kemampuan beradaptasi bukanlah solusi utama untuk masalah kehidupan kerja, tapi ia memiliki potensi untuk mengatasi kontradiksi yang tak terhindarkan di tempat kerja (Myers et al., 2013).

Kaewsri & Tongthong (2014) meneliti terkait tantangan karier yang dihadapi oleh insinyur perempuan di Thailand dengan melakukan wawancara ke 7 orang insinyur perempuan. Hasilnya didapatkan bahwa meskipun perempuan memiliki hambatan di tempat kerja, mereka dianggap memiliki detail yang baik, keterampilan komunikasi dan negosiasi yang lebih baik dibanding pria, memiliki kemahiran bahasa Inggris yang lebih baik, serta bersedia membantu mengurangi risiko perusahaan. Penelitian lain dilakukan oleh Morello et al., (2018), didapat bahwa perempuan harus mengubah perilaku mereka untuk dapat menyesuaikan diri dengan rekan kerja laki-laki. Myers et al., (2013) menyelidiki terkait konsep fleksibilitas tempat kerja di industri konstruksi yang dilakukan oleh organisasi dan karyawan. Lu & Sexton, (2010) meneliti tentang pengembangan karier perempuan di industri konstruksi, didapatkan bahwa perempuan memiliki 4 fase pengembangan karier.

Mayoritas penelitian terkait perempuan di industri konstruksi membahas tentang tantangan karier (Morello et al., 2018; Sirotiak & Sharma, 2019; Sunindijo & Kamardeen, 2017), pengembangan karier (Lu & Sexton, 2010), dan kompetensi yang dibutuhkan para perempuan (Bhattacharjee et al., 2013; Brown, 2016; Vaz-serra et al., 2020; Mba & D, 2013; Arditi et al., 2013; Ferreira et al., 2013; & Myers et al., 2013). Sedangkan, adaptasi tempat kerja yang dibutuhkan oleh perempuan di industri konstruksi belum dilakukan. Padahal jika melihat data statistik Indonesia pada Desember 2020, tercatat bahwa pekerja perempuan di industri konstruksi hanya menyumbang 1,99% (160ribu) dari total 8,06 juta angkatan kerja konstruksi, atau perbandingan antara pekerja laki-laki dan perempuan adalah 1:49 jiwa (Badan Pusat Statistik, 2020). Perbedaan jumlah tenaga kerja menimbulkan budaya maskulin yang makin kuat di industri konstruksi, sehingga perempuan di industri konstruksi rentan mengalami diskriminasi gender, pelecehan seksual, kelelahan fisik dan mental, serta kemajuan karier yang lambat (Heru, T.S., 2020). Adanya masalah tersebut bukan hanya berpengaruh pada dunia kerja, tapi juga menyangkut aspek sosial-budaya masyarakat, ekonomi, bahkan produktivitas negara. Terlebih, industri konstruksi merupakan industri yang dinamis dan terus berkembang. Berdasarkan data statistik di Indonesia pada 2020, tercatat pertumbuhan perusahaan

konstruksi sebanyak 5,16% dan pertumbuhan angkatan kerja di sektor konstruksi sebanyak 13,2%.

Maka penelitian ini penting dilakukan sebagai upaya membantu para perempuan dalam proses adaptasi tempat kerja di industri konstruksi dengan menggunakan hasil dari analisis sikap mereka dalam menerapkan adaptabilitas individu, keterampilan interpersonal, dan dukungan organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh faktor adaptabilitas individu, keterampilan interpersonal, dan dukungan organisasi terhadap proses adaptasi perempuan di industri konstruksi?
2. Bagaimana pola adaptasi perempuan di industri konstruksi jika ditinjau berdasarkan usia/pengalaman kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh faktor adaptabilitas individu, keterampilan interpersonal, dan dukungan organisasi terhadap proses adaptasi perempuan di industri konstruksi.
2. Untuk mendapatkan pola adaptasi perempuan di industri konstruksi berdasarkan usia/pengalaman kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan keilmuan mengenai perempuan di industri konstruksi. Adapun secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan (1) bagi perempuan: dapat membantu mereka dalam proses adaptasi di industri konstruksi sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja, mempercepat kemajuan karir, dan mengurangi faktor risiko; (2) bagi pemangku kebijakan: sebagai model kajian dan bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan terkait keberadaan perempuan, khususnya di bidang *Technical and Vocational Education and Training* (TVET) dan *Science-Technology-Engineering-Mathematic* (STEM); (3) bagi tenaga pendidik dan lembaga pendidikan: dapat menerapkan pendidikan karakter berbasis gender serta budaya kerja industri yang responsif gender dalam proses pendidikan; (4) bagi pembaca: dapat mengulas penelitian yang berfokus pada perempuan di industri konstruksi dan

bidang industri lain yang masih lekat dengan budaya maskulin; dan (5) bagi peneliti selanjutnya: sebagai dasar dan acuan dalam melakukan penelitian sejenis.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis membatasi permasalahan sebagai berikut:

1. Penelitian hanya berfokus pada aspek adaptasi tempat kerja yang dipengaruhi oleh adaptabilitas individu, keterampilan interpersonal, dan dukungan organisasi. Adapun jika terdapat faktor pengaruh lain di luar 3 domain tersebut tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
2. Penelitian hanya berfokus pada data kuantitatif, sehingga hal-hal yang perlu didapat secara kualitatif tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
3. Penelitian hanya berfokus pada tenaga kerja profesional atau tenaga kerja ahli di industri konstruksi, tidak termasuk tenaga kerja kasar.
4. Penelitian hanya berfokus pada adaptasi yang dilakukan oleh tenaga kerja perempuan, adapun tenaga kerja laki-laki tidak dibahas dalam penelitian ini.
5. Penelitian hanya berfokus pada pola adaptasi berdasarkan usia atau pengalaman kerja.

1.6 Struktur Organisasi Tesis

Penulisan tesis mengacu pada Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Universitas Pendidikan Indonesia 2019. Adapun struktur organisasi dalam tesis sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan; meliputi latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan struktur organisasi tesis. BAB II Kajian Pustaka; mencakup literatur terkait adaptasi tempat kerja; industri konstruksi; perempuan di industri konstruksi; dan isu gender di industri konstruksi; yang kesemua literatur tersebut bersumber dari jurnal, buku, dan laporan instansi terkait. BAB III Metode Penelitian; berisi desain penelitian, partisipan/sampel dan populasi penelitian, instrumen penelitian, prosedur penelitian, dan analisis data. BAB IV Pembahasan; meliputi hasil temuan dari pengolahan dan analisis data berikut pemaparan pembahasan dari tiap temuan tersebut. BAB V Penutup; berisi kesimpulan, implikasi, dan rekomendasi penelitian.