

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kemampuan adaptabilitas individu, keterampilan interpersonal, dan dukungan organisasi mempengaruhi secara bersama-sama terhadap proses adaptasi pekerja perempuan di industri konstruksi. Artinya, untuk dapat beradaptasi dengan baik, pekerja perempuan harus menguasai ketiganya. Jika hanya mendapat dukungan dari organisasi tanpa memiliki keterampilan interpersonal dan kemampuan adaptabilitas individu, maka tidak akan sukses beradaptasi; begitupun sebaliknya.
2. Usia kerja perempuan di industri konstruksi menimbulkan pola adaptasi yang berbeda. Sehingga, kecenderungan atas kemampuan adaptabilitas individu, keterampilan interpersonal, dan dukungan organisasi yang dibutuhkan mereka juga berbeda sesuai usia kerja.
3. Kemampuan yang utama dimiliki oleh perempuan dalam proses adaptasi di industri konstruksi adalah mempelajari teknologi/tugas/prosedur baru, sikap keterbukaan, serta adanya kecocokan dengan organisasi.
4. Kemampuan yang perlu ditingkatkan oleh perempuan dalam proses adaptasi di industri konstruksi adalah menghadapi ketidakpastian kerja dan sikap orisinalitas, sedangkan organisasi perlu meningkatkan perhatian pada diskriminasi gender.

5.2 Implikasi

Hasil penelitian ini berkontribusi untuk (1) menambah pengetahuan dan wawasan bagi perempuan yang akan dan sedang bekerja di industri konstruksi karena memberi gambaran bagaimana suasana di sana dan apa saja yang harus dimiliki mereka agar sukses beradaptasi di tempat kerja; (2) memberi referensi bagi pemegang kebijakan di industri konstruksi baik itu perusahaan, pemerintah, maupun lembaga pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kompetensi pekerja perempuan serta membuat kebijakan tempat kerja yang ramah perempuan.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan:

1. Untuk perusahaan/industri konstruksi agar memberi kesempatan yang sama kepada perempuan dalam menempati posisi pemimpin di tempat kerja supaya memberi kenyamanan bagi perempuan muda dan dalam rangka menciptakan kesetaraan di industri konstruksi;
2. Untuk perusahaan/industri konstruksi agar meningkatkan program pelatihan dan pengembangan karyawan guna menambah keterampilan yang dimiliki oleh pekerja perempuan;
3. Untuk perusahaan/industri sebagai pemberi pekerjaan agar berhati-hati dalam membuat kebijakan di tempat kerja yang dikhawatirkan dapat meningkatkan faktor risiko bagi perempuan seperti pemberlakuan jam kerja yang panjang dan perlakuan diskriminatif;
4. Untuk perempuan sebagai pekerja agar memperhatikan kesehatan fisik dan mental serta waspada terhadap kekerasan seksual di tempat kerja;
5. Untuk pemangku kebijakan di industri konstruksi agar menerapkan tempat kerja yang responsif gender, dalam rangka mempertahankan eksistensi perempuan di industri konstruksi;
6. Untuk lembaga pendidikan agar membekali perempuan dengan keterampilan interpersonal selama dalam proses pendidikan sehingga membantu mereka untuk beradaptasi bukan hanya pada lingkungan kerja tapi juga dengan perubahan zaman;
7. Untuk peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis, agar dapat menggunakan pendekatan kualitatif dengan meneliti faktor maupun pengaruh yang belum dijelaskan di penelitian ini, seperti budaya dan konflik pekerjaan-keluarga dalam hubungannya dengan adaptasi tempat kerja.