

GENDER ANALYSIS IN CONSTRUCTION PROJECT

Retno Indryani^a, Yusroniya Eka Putri Rachman Waliulu^a, and
Dayat Indri Yuliastuti^b

ABSTRACT

Construction project staff is dominated by men. Otherwise, the percentage of woman in education the field of construction, such as Civil Engineering and Architecture is growing. The purpose of this paper is to analyze gender aspect in construction project. The method used is survey to men and women respondents that work on construction company in Surabaya. Gender aspect analyzed is the opportunity to participate female, the male and female ratio capability and the obstacle of woman carier in construction project. The results show that women participation is less than men. Men and women have the same ability in several areas. There are several obstacles that are often experienced by women in construction projects, including the barriers of discrimination.

KEYWORDS: *capability; construction project; gender; opportunity to participate; woman carier.*

PENDAHULUAN

Laki-laki dan wanita mempunyai perbedaan gender berdasarkan aturan dan tanggungjawab dalam kehidupan, keluarga, lingkungan dan komunitas. Pada masyarakat tradisional, laki-laki mempunyai tanggung jawab terhadap aktivitas di luar rumah, sedangkan wanita mempunyai tanggung jawab terhadap aktivitas kerumahtanggaan atau dikenal dengan pekerjaan domestik. Dalam hal ini, budaya telah mendudukan laki-laki pada posisi superior dan wanita pada posisi inferior semata-mata karena wanita tidak memiliki kesempatan seperti laki-laki. Kondisi ini telah memunculkan perbedaan gender dalam masyarakat.

Sejalan dengan perkembangan masyarakat dan perkembangan peradaban yang ditandai oleh meningkatnya pendidikan, maka bergeser pula peranan wanita. Wanita mulai keluar dari sektor domestik ke sektor publik. Dominasi laki-laki mulai berkurang sejalan dengan meningkatnya peran wanita di sektor-sektor publik dan wanita mulai beradaptasi dengan berbagai aktivitas publik seiring dengan peningkatan pendidikan yang dimiliki.

Beberapa tahun terakhir terdapat kecenderungan tenaga kerja wanita mencari kerja sektor teknik. Salah satunya adalah dalam bidang konstruksi. Kecenderungan tersebut juga dapat dilihat dari bertambahnya persentase wanita pada pendidikan bidang konstruksi, seperti Teknik Sipil dan Arsitektur. Pertambahan tersebut berarti juga pertambahan jumlah wanita yang memiliki peluang bekerja di bidang proyek konstruksi. Para wanita tersebut tentu saja berharap tidak ada lagi aspek gender dalam kegiatan proyek konstruksi, sehingga mereka memiliki peluang yang sama dengan pria.

^aLecturer, Department of Civil Engineering, Sepuluh Nopember Institute of Technology (ITS), ITS Campus, Sukolilo, Surabaya 60111, Indonesia.

^bUndergraduated Magister Program, Department of Civil Engineering, Sepuluh Nopember Institute of Technology (ITS), ITS Campus, Sukolilo, Surabaya 60111, Indonesia

Note. The manuscript for this paper was submitted for review and possible publication on January 06, 2010; approved on February 23, 2010. Discussion open until November 2010. This paper is part of the ITS Journal of Civil Engineering, Vol. 30, No.1, May 2010. © ITS Journal of Civil Engineering, ISSN 2086-1206/2010.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang aspek gender dalam kegiatan proyek konstruksi. Aspek gender yang dianalisis adalah peluang berpartisipasi wanita, perbandingan kemampuan pria dan wanita, dan hambatan wanita di proyek konstruksi.

KEPENTINGAN RISET

Riset ini dapat memberikan gambaran mengenai perbandingan kemampuan pria dan wanita. Dengan gambaran tersebut perusahaan konstruksi dapat memberikan tugas kepada mereka sesuai kelebihan masing-masing. Dengan mengetahui kemampuan wanita, selayaknya perusahaan tidak ragu-ragu memberikan peluang kepada wanita termasuk tanggungjawab sebagai pemimpin. Hambatan yang dialami wanita, termasuk adanya diskriminasi, diharapkan tidak terjadi lagi.

KAJIAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Welch¹ pada tahun 2000 dengan judul "Women in construction: occupational health and working conditions, dikemukakan hasil bahwa konstruksi adalah salah satu industri yang paling besar di Amerika Serikat, memanfaatkan 7,6 juta para pekerja, atau sekitar 5% tentang kekuatan pekerjaan AS. Wanita-wanita sudah mengambil pekerjaan dalam industri konstruksi atas terakhir dua dekade, seperti di dalam nontraditional industri lain. Pada tahun 1997, ada 8,1 juta para pekerja konstruksi, sebesar 781.000 (9%) adalah wanita, sekitar 2% adalah tenaga kerja wanita trampil. Tidak ada perdebatan bahwa pekerjaan konstruksi itu berbahaya. Tujuhbelas persen dari semua *on-the-job* fatal yang luka-luka/kerugian terjadi dalam konstruksi, yang sekitar tiga kali 6% dari total ketenaga-kerjaan. Dalam tulisannya ditinjau ulang literatur yang medis atas kesehatan dan keselamatan mengambil resiko untuk wanita-wanita yang bekerja dalam industri konstruksi. Wanita-Wanita mempunyai suatu pola teladan berbeda tentang luka-luka/kerugian fatal dan beberapa perbedaan pola teladan nonfatal yang luka-luka/kerugian dibanding laki-laki dan laporan perhatian dan permasalahan unik yang dihubungkan dengan aktif di dalam industri ini.

Partisipasi dan Kesempatan Wanita

Data dari Jawa Timur menunjukkan bahwa angka partisipasi kerja untuk laki-laki 75% dan wanita 46%. Ada peningkatan 16% dari angka terdahulu. Sementara itu data tahun 2000 menunjukkan tingkat pengangguran terbuka laki-laki 5,6% sedangkan wanita 4,6%. Jadi selisihnya cukup sedikit untuk angka pengangguran terbuka di Jawa Timur. Data diatas sebenarnya sudah menunjukkan bahwa sudah ada peningkatan tingkat partisipasi kerja wanita, meskipun masih jauh dibandingkan laki-laki. Bila kita melihat kondisi ekonomi, terutama perbandingan antara sebelum dan setelah tahun 1998, ternyata eksistensi wanita di bidang ekonomi meningkat. Hal ini tidak terlepas dari fakta bahwa 67% wanita bekerja di sektor informal, yang tidak terlalu terpengaruh pada krisis ekonomi. Sedangkan laki-laki yang bekerja di sektor formal sebanyak 41,8% sisanya 58,2% bekerja di sektor informal.²

Kadang-kadang terpikir bahwa perjuangan kesetaraan gender antara laki-laki dan wanita hanya relevan di 'sektor-sektor yang lembut' (*soft sector*) seperti pendidikan, kesehatan, kesejahteraan dan perawatan lain serta pekerjaan yang berdasarkan pelayanan/jasa, dan tidak di 'sektor-sektor keras' (*hard sector*) seperti kebijakan makro ekonomi, mesin, konstruksi, serta pembangunan infrastruktur lainnya atau dalam pengambilan keputusan dalam politik. Kesetaraan gender adalah suatu isu yang perlu diperhatikan dalam seluruh bidang pembangunan dan pada setiap tahap siklus program, dengan kata lain, pada tingkat perencanaan, membuat rancangan, implementasi, monitoring dan evaluasi.

METODE PENELITIAN

Penentuan Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan ataupun pimpinan yang terlibat atau pernah terlibat dalam kegiatan proyek konstruksi. Metode pengambilan sampel dilaksanakan dengan *Metode Random Sampling*. Penelitian ini dilakukan di daerah Jawa Timur dengan daerah penelitian di Kotamadya Surabaya dengan mempertimbangkan bahwa daerah tersebut banyak proyek-proyek konstruksi yang telah maupun sedang berlangsung. Proyek yang dituju adalah proyek berskala besar yang telah menerapkan manajemen proyek selama proyek berlangsung. Sampel penelitian adalah orang yang secara langsung terlibat dalam kegiatan manajemen konstruksi. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang responden yang bekerja di perusahaan konsultan yang terdiri dari 15 orang pria dan 15 orang wanita, serta 30 orang responden yang bekerja di perusahaan kontraktor yang terdiri dari 15 orang pria dan 15 orang wanita.

Metode Pengumpulan dan Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan wawancara serta pengisian kuesioner terhadap seluruh responden yang dalam hal ini adalah pelaku penerapan manajemen

konstruksi pada konsultan dan kontraktor, dan observasi dalam bentuk mengetahui keadaan atau kondisi riil di lapangan tentang perbedaan gender. Data sekunder diperoleh dari lembaga terkait, Gapeksindo untuk kontraktor, Inkindo untuk konsultan, kontraktor dan konsultan tempat responden bekerja serta literatur-literatur yang terkait. Metode penyebaran kuesioner adalah bertemu langsung dan wawancara kepada responden.

Metode Analisis Data

Data yang dihasilkan dianalisis secara deskriptif untuk menjelaskan tentang aspek gender yang dibahas, meliputi peluang berpartisipasi, perbedaan kemampuan dan hambatan akibat gender yang dikelompokkan antara laki-laki dan wanita dalam perusahaan konstruksi. Hasil dari penilaian deskriptif dapat dianalisis lebih lanjut dengan analisis gender, yaitu suatu analisis yang dapat digunakan oleh perencana dan pembuat kebijakan untuk menilai dampak kebijakan yang berbeda bagi wanita dan laki-laki atas program dan peraturan yang diusulkan dan dilaksanakan. Analisis gender mengakui bahwa realitas kehidupan wanita dan laki-laki adalah berbeda, sedangkan kesempatan yang sama tidak harus menghasilkan output yang sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Wanita Dalam Proyek Konstruksi

Tempat Bekerja

Pekerjaan di proyek konstruksi dapat dibagi menjadi dua kelompok besar yaitu pekerjaan di kantor dan pekerjaan di lapangan. Gambar 1 berikut ini menunjukkan tempat bekerja responden wanita pada masing-masing perusahaan konstruksi. Wanita lebih banyak bekerja di kantor pusat (*head office*) dibandingkan dengan di lapangan (*site office*). Hal ini dapat disebabkan adanya ketidakpercayaan pemimpin akan kemampuan wanita di lapangan atau karena keterbatasan gender bahwa pekerjaan lapangan lebih sulit dilakukan untuk wanita. Persentase wanita yang bekerja di kantor, di lapangan atau keduanya, berturut-turut adalah 66,67%, 20%, dan 13,33%.

Jenis Pekerjaan

Jenis pekerjaan dalam hal ini adalah rincian kegiatan yang berhubungan dengan proyek konstruksi. Secara keseluruhan jenis pekerjaan yang paling banyak dikerjakan oleh wanita di proyek konstruksi adalah pekerjaan *design, estimating, quantity surveying, cost control, contracting* dan *shop drawing*. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan pekerjaan *quantity surveying* adalah prosedur kompilasi rincian kuantitas dari setiap elemen pekerjaan yang terdapat pada proyek konstruksi. Pekerjaan *cost control* adalah kegiatan pekerjaan yang bertujuan untuk mengontrol anggaran biaya. *Estimating* adalah kegiatan mengkompilasi dan menganalisis berbagai item yang mempengaruhi biaya dari sebuah proyek.

Tabel 1. Usia Responden Wanita

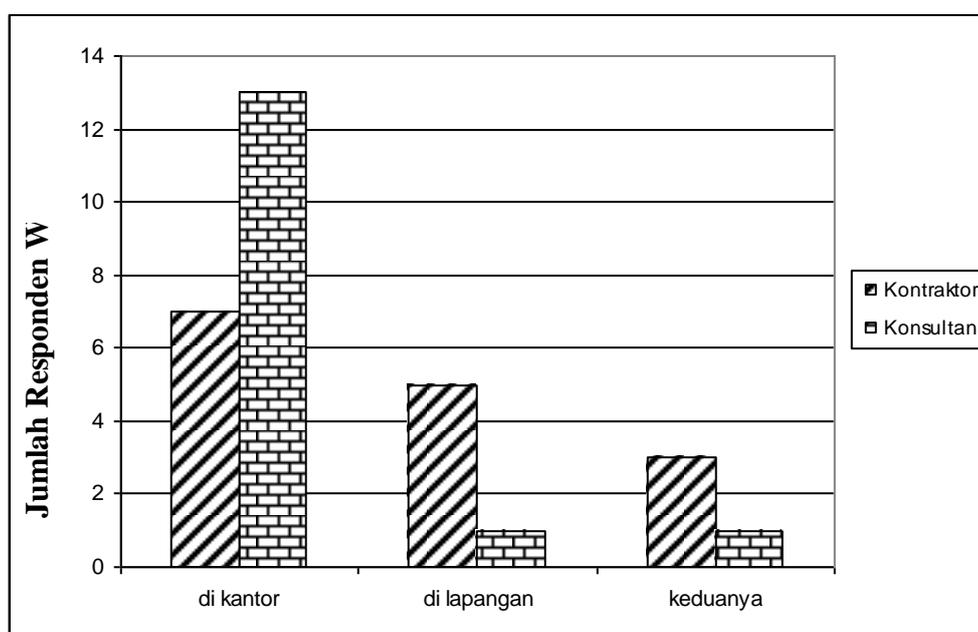
Jenis Perusahaan	Usia Responden (tahun)					Total
	20-25	26-30	31-35	36-40	> 40	
Konsultan	6	7	2			15
Kontraktor	3	8	2	1	1	15
Total	9	15	4	1	1	30

Tabel 2. Status Pernikahan Responden Wanita

Responden	tidak menikah	Menikah	Jumlah
Kontraktor	11	4	15
Konsultan	9	6	15
Total	20	10	30
Persentase	66.67%	33.33%	100.00%

Tabel 3. Komposisi Pimpinan Konsultan di Surabaya Berdasarkan Gender

Pimpinan Konsultan	Jumlah	Persentase
Wanita	40	19,42%
Laki-laki	166	80,58%
Total	206	100%

**Gambar 1.** Jumlah Wanita Berdasarkan Tempat Bekerjanya Pada Perusahaan Konstruksi

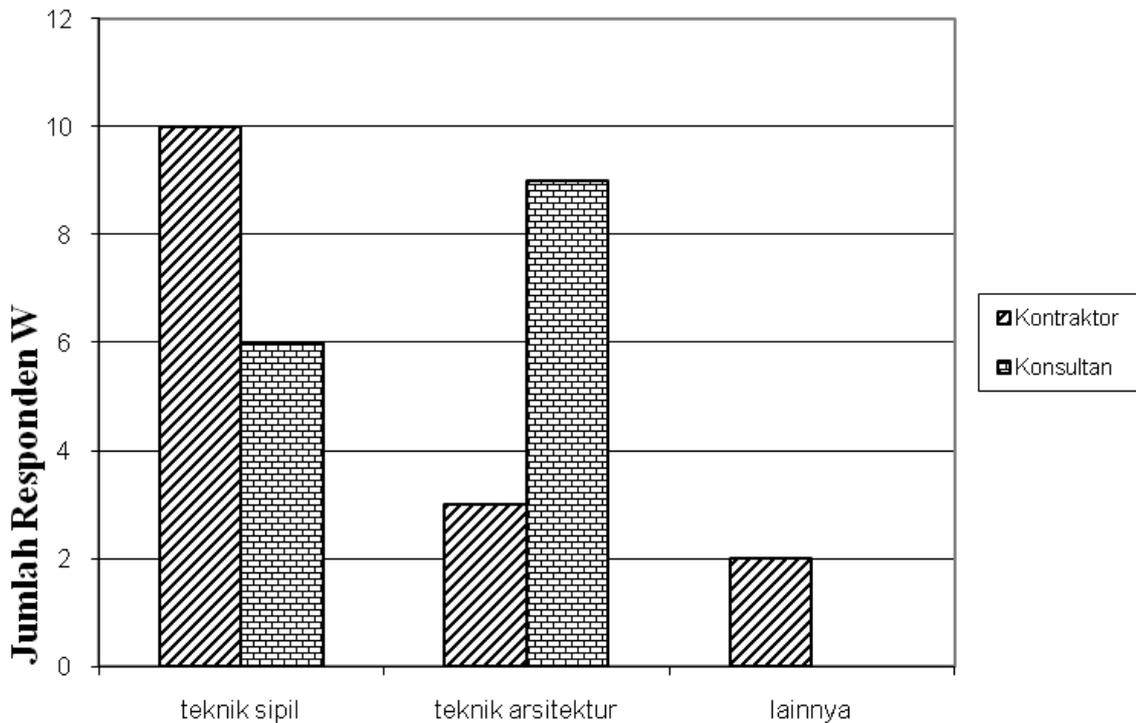
Cost control, estimating dan *shop drawing* merupakan jenis pekerjaan yang banyak dikerjakan oleh wanita di perusahaan kontraktor. Sedangkan di perusahaan konsultan, pekerjaan *design* dan *working drawing* merupakan jenis pekerjaan yang paling banyak dikerjakan oleh wanita.

Jumlah wanita di tingkat proyek lebih banyak dibandingkan jumlah wanita di tingkat operasional. Tingkat proyek lebih terfokus pada komponen fisik proyek (pada *head office*) dengan jenis pekerjaan seperti *design, estimating, quantity surveying, cost control, contracting, planning and scheduling, working drawing, purchasing, logistic, structural analysis* dan *bidding*. Tingkat operasional lebih terfokus pada proses pelaksanaan di lapangan (pada *site office*) dengan jenis

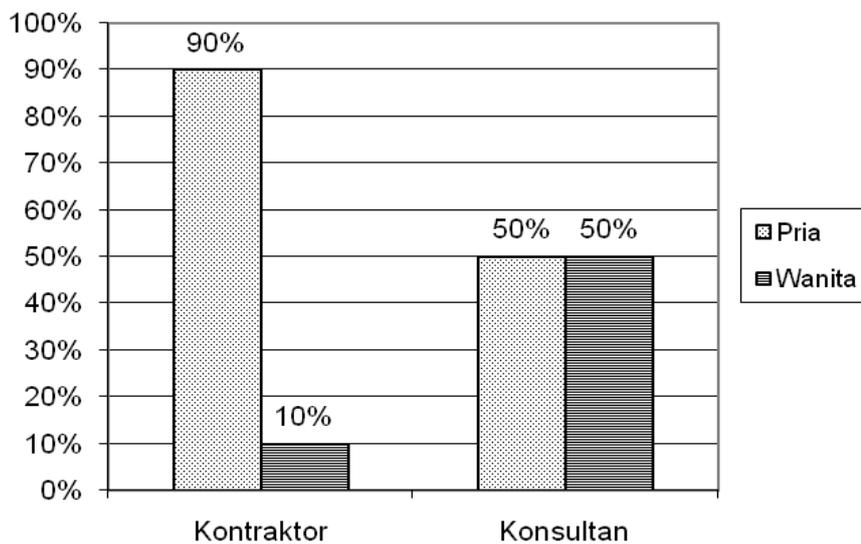
pekerjaan seperti *shop drawing, inspecting, supervising* dan *surveying*.

Usia dan Status Pernikahan

Tingkatan usia responden wanita disajikan pada Tabel 1. Secara keseluruhan, jumlah responden terbanyak adalah berusia antara 26-30 tahun yaitu sebesar 50 % dari total responden, yaitu pada usia produktif dalam bekerja. Sedangkan status pernikahan pada wanita akan mempengaruhi perannya sebagai ibu rumah tangga yang sekaligus sebagai wanita karier. Tabel 2 berikut menunjukkan status pernikahan responden wanita. Dari total 30 responden wanita, yang tidak atau belum menikah adalah sebesar 66,67% dan 33,33% sisanya adalah wanita berstatus menikah.



Gambar 2. Latar Belakang Pendidikan Responden Wanita



Gambar 3. Perbandingan Jumlah Pria dan Wanita di Perusahaan Konsultan dan Kontraktor

Pengalaman Kerja Wanita di Proyek Konstruksi

Pengalaman kerja di proyek konstruksi adalah lama responden bekerja sejak pertama kali di proyek konstruksi tanpa memperhitungkan berapa kali responden pindah tempat bekerja. Pada umumnya responden mengatakan memiliki pengalaman kerja di proyek konstruksi ≤ 5 tahun dan jumlah responden semakin berkurang sesuai dengan bertambahnya waktu atau pengalaman pekerjaan. Wanita yang bekerja di perusahaan konsultan umumnya memiliki pengalaman kerja yang lebih singkat dibandingkan dengan wanita yang bekerja di perusahaan kontraktor.

Latar Belakang Pendidikan

Sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan teknik sipil yaitu sebesar 53% dari total responden, latar belakang arsitektur sebesar 40%, sedangkan 7% lainnya berlatar belakang ekonomi manajemen, teknik industri dan teknik interior. Dari Gambar 2 dibawah terlihat bahwa mayoritas latar belakang untuk wanita yang bekerja di perusahaan konstruksi adalah teknik sipil, sedangkan untuk perusahaan konsultan latar belakang untuk wanita adalah teknik arsitektur.

Alasan Berkarier di Bidang Konstruksi

Sebagian besar atau sekitar 53,3% responden wanita menyatakan bahwa alasan memilih bekerja di proyek konstruksi adalah karena sesuai dengan latar belakang pendidikan yang telah ditempuh sebelumnya. Sebesar 26,7% responden memilih bekerja di proyek konstruksi karena adanya peluang yang tersedia. Sebesar 13,3% responden memilih bekerja di proyek konstruksi karena mereka menyukai tipe pekerjaan konstruksi. Sebesar 6,7% sisanya memilih bekerja di proyek konstruksi karena alasan lain, seperti ditugaskan oleh atasan dan ingin belajar lebih banyak mengenai proyek konstruksi.

Komposisi Pimpinan Konsultan

Jumlah seluruh konsultan di Surabaya yang tergabung dalam Inkindo (Ikatan Nasional Konsultan Indonesia Jawa Timur) sebanyak 206 konsultan. Komposisi pimpinan berdasarkan gender dapat dilihat pada Tabel 3. Berdasarkan Tabel tersebut dapat dilihat bahwa keterwakilan wanita pada tingkatan tertinggi yaitu sebagai pimpinan perusahaan sekitar 20% dari total pimpinan perusahaan konsultan di Surabaya. Hal ini menandakan bahwa peluang berpartisipasi wanita untuk menjadi pimpinan pada perusahaan konsultan, yaitu ikut bertanggung jawab dalam keseluruhan kegiatan yang dilakukan pada perusahaan tersebut, hanya sekitar 20%.

Komposisi Pimpinan Kontraktor

Jumlah seluruh kontraktor di Surabaya yang menjadi anggota Gapeksindo Jawa Timur sebanyak 97 kontraktor, baik yang berbentuk CV maupun yang sudah berbentuk PT. Komposisi pimpinan dibedakan berdasarkan gender dapat dilihat pada Tabel 4. Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa keterwakilan wanita pada tingkatan tertinggi yaitu sebagai pimpinan perusahaan sekitar 16,5% dari total pimpinan perusahaan kontraktor di Surabaya. Hal ini menandakan bahwa peluang berpartisipasi wanita sebagai pimpinan yang paling tertinggi pada perusahaan kontraktor, yaitu ikut bertanggung jawab dalam keseluruhan kegiatan yang dilakukan perusahaan tersebut, hanya sekitar 16,5%. Dapat dikatakan bahwa dalam perusahaan kontraktor untuk tingkat pimpinan juga didominasi oleh kaum laki-laki.

Perbandingan Kemampuan Pria Dan Wanita Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perbedaan Kemampuan Pria dan Wanita

Pekerjaan pada proyek konstruksi terbagi menjadi dua kelompok yaitu pekerjaan di kantor dan pekerjaan di lapangan. Wanita yang bekerja di kantor umumnya memperoleh peluang yang sama, bahkan lebih baik dibandingkan pria. Karakteristik wanita seperti teliti, cermat, dan sabar, memberikan kontribusi yang cukup besar bagi wanita dalam mencapai kesuksesan berkarier di kantor. Namun, tidak mudah bagi seorang wanita untuk bekerja dan berkembang di lapangan, karena sifat

dasar konstruksi yang identik dengan pekerjaan kasar, dilakukan di ruang terbuka dan didominasi kaum pria, menjadi hambatan bagi kaum wanita yang pada dasarnya dibesarkan dengan cara yang feminin.³

Strategi karier wanita dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan faktor eksternal. Faktor-faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri wanita itu sendiri seperti karakteristik dan kemampuan, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri wanita.⁴ Faktor-faktor internal tersebut mencakup:⁵

- a. keahlian teknis
- b. kemampuan dalam mengatur bawahan
- c. kemampuan menggunakan logika
- d. kemampuan bertahan dalam tekanan
- e. kompetensi
- f. komitmen kerja
- g. kepemimpinan
- h. ketelitian
- i. kerjasama (*team work*)
- j. pengalaman kerja di lapangan

Perbandingan Kemampuan Pria dan Wanita Berdasarkan Faktor Internal

Menurut pendapat responden secara keseluruhan, pria dan wanita memiliki kemampuan yang sama dalam mengatur bawahan, komitmen kerja, keahlian teknis, kompetensi, dan kerjasama (*team work*). Dibandingkan dengan wanita, pria lebih memiliki kemampuan menggunakan logika, bertahan menghadapi tekanan, kepemimpinan dan pengalaman kerja di lapangan yang lebih baik. Dari sepuluh faktor internal di atas, wanita memiliki ketelitian yang lebih baik dari pria. Tabel 5 memperlihatkan perbandingan kemampuan pria dan wanita berdasarkan faktor-faktor internal.

Faktor-Faktor Eksternal Yang Mempengaruhi Karier Wanita

Dari hasil survey kepada responden dengan model pertanyaan terbuka terhadap responden wanita didapatkan berbagai pendapat (identifikasi faktor eksternal) yang mempengaruhi karier mereka di bidang konstruksi, antara lain :

1. Proyek konstruksi merupakan proyek yang berorientasi pada pekerja, melibatkan banyak pihak, bersifat sementara, unik, dipengaruhi oleh lingkungan luar, lokasi, dan budaya.
2. Proyek konstruksi memiliki karakteristik dasar berupa waktu kerja yang panjang, sering kerja lembur, dan tetap bekerja pada akhir pekan.
3. Lingkungan kerja proyek konstruksi mempunyai daya saing yang tinggi, jadwal kerja yang sangat padat, keuntungan yang terbatas, beresiko tinggi dan tidak pasti, serta dapat terjadi keterlambatan proyek yang dapat mengakibatkan penalti yang serius dalam hal keuangan.
4. Proyek konstruksi merupakan lingkungan kerja yang kompetitif dan penuh dengan berbagai konflik.

Tabel 4. Komposisi Pimpinan Kontraktor di Surabaya Berdasarkan Gender

Pimpinan Konsultan	Jumlah	Persentase
Wanita	16	16,5%
Laki-laki	81	83,5%
Total	97	100%

Tabel 5. Perbandingan Kemampuan Pria dan Wanita

Faktor-faktor Internal	Responden	Perbandingan			Keterangan
		Wanita	Sama	Pria	
Kemampuan mengatur bawahan	Pria	0	11	19	Sama
	Wanita	1	24	5	
	Total	1	35	24	
Kemampuan menggunakan logika	Pria	0	8	22	Pria
	Wanita	2	18	10	
	Total	2	26	32	
Bertahan menghadapi tekanan	Pria	1	7	22	Pria
	Wanita	7	13	10	
	Total	8	20	32	
Komitmen kerja	Pria	4	20	6	Sama
	Wanita	6	22	2	
	Total	10	42	8	
Ketelitian	Pria	16	12	2	Wanita
	Wanita	20	9	1	
	Total	36	21	3	
Kompetensi	Pria	0	20	10	Sama
	Wanita	1	27	2	
	Total	1	47	12	
Keahlian Teknis	Pria	0	17	13	Sama
	Wanita	0	20	10	
	Total	0	37	23	
Kepemimpinan	Pria	0	10	20	pria
	Wanita	1	17	13	
	Total	0	27	33	
Pengalaman kerja di lapangan	Pria	0	5	25	pria
	Wanita	0	4	26	
	Total	0	9	51	
Kerjasama (team work)	Pria	1	25	4	sama
	Wanita	3	26	1	
	Total	4	51	5	

5. Proyek konstruksi adalah suatu lingkungan kerja yang kotor dan berbahaya.

6. Proyek konstruksi adalah suatu proyek yang memiliki karakteristik budaya kerja maskulin dengan jadwal kerja yang sangat padat.

Berbagai pendapat yang diajukan oleh responden pria dan wanita tersebut dapat diringkas dalam 10 point yang menjadi faktor eksternal yang mempengaruhi karier wanita

jika dilihat dari definisi karakteristik proyek konstruksi, yaitu :

1. Bersifat kasar, keras dan berbahaya
2. Bersifat kompleks
3. Penuh tekanan dan tuntutan
4. Sering kerja lembur
5. Sebagian besar aktivitasnya dilakukan di ruang terbuka
6. Jadwal yang sangat padat

7. Sering terjadi konflik
8. Beresiko tinggi dan tidak pasti
9. Bersifat kompetitif
10. Bersifat maskulin

Rendahnya Jumlah Wanita di Proyek Konstruksi

Secara umum dunia konstruksi dianggap sebagai suatu profesi yang hanya ditujukan bagi kaum pria, sehingga hanya sedikit saja jumlah wanita yang menempuh pendidikan dan memilih bekerja di proyek konstruksi. Wanita profesional pada umumnya terlibat dalam jenis pekerjaan di proyek konstruksi yang berhubungan dengan administrasi, disain, dan pendidikan; dimana jam kerjanya lebih memungkinkan untuk wanita yang mempunyai peran ganda sebagai ibu rumah tangga untuk membagi waktunya.

Berdasarkan hasil survey pada responden wanita, dihitung secara kasar berdasarkan jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan kontraktor, persentase wanita yang bekerja di perusahaan kontraktor rata-rata sekitar 10%, sedangkan pada perusahaan konsultan sebesar 50% dari total karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut (lihat Gambar 3).

Akibat dominasi kaum pria pada pekerjaan konstruksi, secara informal budaya kerja yang terbentuk didalamnya sudah menjadi budaya kerja pria. Hal ini menjadi sebuah halangan tersendiri bagi wanita untuk dapat bergabung didalamnya karena wanita harus menyesuaikan diri dengan cara kerja, kebutuhan dan pola karier pria. Selain itu, budaya kerja organisasi dibentuk berdasarkan karakteristik dan kebijakan kaum pria.

Pada umumnya di Indonesia, *employers* lebih suka mempekerjakan pria dalam proyek konstruksi, meskipun jenis pekerjaannya berhubungan dengan *estimating*, pemetaan, *cost control* dan pekerjaan-pekerjaan yang memerlukan ketelitian. Kesegaran *employers* dalam mempekerjakan kaum wanita menjadi hambatan yang cukup besar bagi kaum wanita untuk dapat memasuki dunia konstruksi. Disamping itu anggapan dari *supervisors* mengenai kemampuan wanita dalam bekerja dan kodrat wanita sebagai kaum lemah, pengikut suami dan feminin juga menjadi hambatan bagi pengembangan karier wanita di dunia konstruksi dan membatasi para wanita untuk dapat dipromosikan. Pandangan *employers* mengenai kemampuan wanita sangat mempengaruhi kesuksesan karier wanita.

Masalah yang dapat menyebabkan rendahnya jumlah wanita yang berkarier di proyek konstruksi antara lain :

- a. *image* yang kurang baik mengenai pekerjaan di proyek konstruksi, penjelasan karier yang minim serta latar belakang pendidikan.
- b. terdapat keterbatasan bagi wanita dalam berkarier di proyek konstruksi, wanita dibatasi untuk dapat berkembang dan memperoleh pengalaman khususnya di lapangan, serta membatasi peran, tanggung jawab serta mobilitas wanita. Hal tersebut disebabkan oleh budaya Indonesia yang cukup *overprotective* yang menempatkan wanita pada posisi yang harus selalu dilindungi sesuai kodratnya sebagai ibu rumah tangga. Wanita tidak boleh untuk melakukan perjalanan bisnis dan bekerja di lapangan atau berada jauh dari tempat tinggal.

- c. Persepsi mahasiswa wanita tentang proyek konstruksi menunjukkan bahwa kondisi pekerjaan yang maskulin dan dominasi kaum pria dianggap sebagai rintangan utama bagi wanita untuk berkarier dalam proyek konstruksi.

Berbagai pendapat yang diajukan oleh para responden pria dan wanita dapat diringkas dalam 10 point yang menjadi faktor yang menyebabkan rendahnya jumlah wanita yang berkarier di proyek konstruksi, yaitu :

1. tidak mudah diterima oleh *employers*.
2. tidak memperoleh peluang yang sama dengan kaum pria.
3. budaya pria mendominasi iklim kerja di proyek konstruksi.
4. menghadapi pelecehan.
5. hanya diberikan pekerjaan yang berhubungan dengan administrasi dan posisi pendukung.
6. tidak diberikan kewenangan dan tanggung jawab yang sama dengan kaum pria.
7. sering diragukan kemampuannya.
8. harus menjalani peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan wanita karier.
9. pengetahuan mengenai karier di proyek konstruksi masih sangat minim .
10. budaya masyarakat tidak mendukung wanita untuk bekerja di proyek konstruksi.

Hambatan Wanita di Proyek Konstruksi

Hambatan yang sering dialami wanita dalam berkarier di proyek konstruksi pada dasarnya disebabkan oleh hal-hal umum seperti :

- a. usia
- b. kesehatan
- c. mengandung dan melahirkan
- d. mendidik dan membesarkan anak
- e. keamanan ditempat kerja
- f. ketidakpuasan terhadap pekerjaan
- g. keahlian teknis yang dimiliki oleh wanita
- h. pelecehan di tempat kerja

Sebagian besar wanita karier menganggap bahwa masa kehamilan merupakan faktor yang sangat mempengaruhi pengembangan kariernya, karena banyak jam kerja yang harus hilang disebabkan oleh hal tersebut. Untuk para wanita profesional dalam pekerjaan konstruksi, peluang pengembangan karier sangat dipengaruhi oleh komitmen kerja, status perkawinan dan perannya sebagai istri dan ibu rumah tangga.⁶

Wanita yang sudah menikah mengaku merasakan ada perbedaan atau perubahan perlakuan dari atasan dan rekan kerjanya yang mayoritas laki-laki. Dalam keadaan yang ekstrim, beberapa wanita mengaku harus rela kehilangan pekerjaan atau merasa tidak percaya diri untuk kembali bergabung dalam perusahaannya karena kesulitan untuk menyesuaikan diri setelah masa cutinya.

Pelecehan merupakan suatu bentuk perlakuan yang berkaitan dengan gender, ras dan ketidakmampuan dalam hal tertentu dalam bentuk lelucon, ungkapan secara lisan atau tulisan yang dapat menimbulkan permusuhan, sakit hati atau rasa malu orang yang menerimanya. Pelecehan adalah hal yang lebih sulit untuk dibuktikan dibandingkan dengan diskriminasi karena sifat dasarnya yang tidak nyata atau tidak menimbulkan kerugian secara langsung

berupa rendahnya gaji, tertutupnya peluang kerja dan lain-lain.⁷

Keahlian teknis paling sering menimbulkan hambatan bagi wanita karier, karena pada umumnya untuk dapat berkembang dalam suatu lingkungan kerja yang didominasi oleh kaum pria, wanita harus memiliki keahlian teknis yang minimum sama dengan kaum pria, sehingga tidak diragukan kemampuannya dalam lingkungan kerja.

Diskriminasi dalam Pekerjaan Konstruksi

Diskriminasi atau ketidaksamaan dengan kaum pria sering kali menjadi hambatan bagi wanita di berbagai bidang pekerjaan secara umum. Diskriminasi jenis kelamin dan sikap anti wanita masih saja berlangsung di tempat kerja, beberapa penelitian di bidang konstruksi menunjukkan bahwa para wanita menderita akibat gender dan pelecehan seksual di tempat kerja.⁸

Wanita yang terlibat di proyek konstruksi khususnya pada tingkat profesional selalu merasa diasingkan di tempat kerja. Keterbatasan wanita ini muncul ketika kemampuan wanita dibandingkan dengan pria sebagai rekan kerjanya. Hal ini menimbulkan asumsi bahwa wanita harus menghadapi berbagai hambatan dan diskriminasi gender dalam berkarier di bidang konstruksi.³

Dari berbagai pendapat yang diajukan oleh para responden pria dan wanita, hambatan berupa diskriminasi menurut responden pria dan wanita dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Hal perekrutan
2. Pembagian tanggung jawab
3. Tingkat gaji
4. Jabatan
5. Kewenangan
6. Peluang untuk dipromosikan
7. Pelatihan

Diskriminasi yang sering dialami oleh wanita pada perusahaan kontraktor adalah dalam hal kewenangan dan pembagian tanggung jawab terutama yang berhubungan dengan pekerjaan di lapangan yang lebih sering diserahkan kepada kaum pria sebagai rekan kerjanya. Pada perusahaan konsultan diskriminasi yang paling sering dihadapi wanita adalah dalam hal pelatihan. Diskriminasi atau ketidaksamaan dengan kaum pria sering kali menjadi hambatan bagi wanita di berbagai bidang pekerjaan secara umum.

KESIMPULAN

1. Wanita lebih banyak berkarier di perusahaan konsultan (sekitar 50%) dari total karyawan dibandingkan di perusahaan kontraktor (hanya sekitar 10%). Peluang berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan yang pada umumnya dilakukan oleh pimpinan kontraktor atau penanggung jawab konsultan, keterwakilan wanita hanya sekitar 20% dari keseluruhan jumlah pimpinan kontraktor atau penanggung jawab konsultan.

2. Pria dan wanita memiliki kemampuan yang sama dalam mengatur bawahan, komitmen kerja, keahlian teknis, kompetensi, dan kerjasama (*team work*). Dibandingkan dengan wanita, pria memiliki kemampuan menggunakan logika, bertahan menghadapi tekanan, kepemimpinan, dan pengalaman kerja di lapangan yang lebih baik. Dalam hal ketelitian, wanita cenderung lebih teliti dibandingkan dengan pria.
3. Hambatan yang sering dialami wanita dalam berkarier di proyek konstruksi pada dasarnya disebabkan oleh hal-hal umum seperti usia, kesehatan, mengandung dan melahirkan, mendidik dan membesarkan anak, keamanan ditempat kerja, ketidakpuasan terhadap pekerjaan, keahlian teknis yang dimiliki oleh wanita, dan pelecehan di tempat kerja. Diskriminasi atau ketidaksamaan dengan kaum pria sering kali juga menjadi hambatan bagi wanita di berbagai bidang pekerjaan secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

1. Welch, *Women in construction: occupational health and working conditions*. Department of Medicine, Washington Hospital Center, Washington, DC, USA, 2000.
2. Soenyono, "Implementasi Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Daerah: Peluang, Ancaman dan Strategi", 2006.
3. Ogunlana, S., Rost, U., Austriaco, L., Worawichawong, K., "Women in The Thai Construction Industry", *AIT Women Study Circle and Structural Engineering and Construction Program (AITWSC)*, Asian Institute Technology, Bangkok, 1993.
4. Dainty, A., Bagilhole, B.M., Neale, R.H., "A Grounded Theory Of Women's Career Underachievement in Large UK Construction Companies", *Construction Management and Economic*, 2000, pp. 18. 239-250.
5. Florence Yean., Yeu., "Encouraging More Female Quantity Surveying Graduates to Enter The Construction Industry in Singapore", *Women in Management Review*, 2004, pp. 19. 431-436.
6. Kehinde, J., Okoli, O., "Professional Women and Career Impediments in The Construction Industry in Nigeria", *Journal of Professional Issue in Engineering Education and Practise*, 2004, pp. 130. 115-119.
7. Loosemore, M. Dainty, A. Lingard, H., "Human Resource Management in Construction Projects", Spoon Press, 2003.
8. Dainty, A., Lingard, H., "Indirect Discrimination in Construction Organization and The Impact on Women's Careers", *Journal of Management in Engineering*, 2006, pp. 22. 108-118.
9. Loosemore, M. Waters, T., "Gender Differences in Occupational Stress Among Professionals in The Construction Industry", *Journal of Management in Engineering*, 2004, pp. 20. 126-132.