

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Isu kesetaraan gender di Indonesia mulai mencuat sejak 1990-an melalui gerakan feminisme yang menuntut hak setara bagi Perempuan (Rinaldi Rinaldi & Yulfa Lumbaa, 2024). Di era modern saat ini, isu kesetaraan gender terus menjadi sorotan penting dalam berbagai sektor, terutama dalam dunia kerja. Ketidaksetaraan gender dalam sektor ketenagakerjaan di Indonesia masih menjadi persoalan yang cukup menonjol (Nuraeni & Lilin Suryono, 2021). Perempuan merupakan kelompok dengan jumlah yang signifikan. Pada Februari 2024, jumlah penduduk Indonesia tercatat sebanyak 275,7 juta jiwa, terdiri atas 139,3 juta laki-laki dan 136,3 juta perempuan (BPS, 2024). Data BPS 2024, data menunjukkan adanya kesenjangan dalam partisipasi tenaga kerja formal berdasarkan jenis kelamin. Persentase laki-laki yang bekerja di sektor formal tercatat sebesar 45,81 persen, sedangkan perempuan hanya mencapai 36,32 persen. Keterlibatan perempuan dalam pekerjaan formal masih tertinggal dibanding laki-laki, meskipun jumlahnya hampir setara. Padahal, jika diberi kesempatan dan wadah yang memadai, perempuan dapat berkontribusi strategis bagi Indonesia.

Di Indonesia, banyak perempuan memiliki peluang yang lebih kecil untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki, sehingga tingkat pendidikan perempuan cenderung masih rendah (World Bank, 2011). Rendahnya tingkat pendidikan perempuan sering kali menimbulkan

pandangan masyarakat bahwa peran perempuan cukup sebagai pekerja domestik, sementara laki-laki dianggap sebagai pencari nafkah utama bagi keluarga (Lestari, 2011). Sejalan dengan hal tersebut menurut Mehrotra (2017) fenomena ini terjadi karena berbagai faktor seperti pembagian waktu antara laki-laki dan perempuan dalam urusan domestik, perbedaan tingkat pendidikan dan keterampilan, norma sosial dan budaya yang membatasi, pembagian kerja berdasarkan sektor dan jenis pekerjaan, fenomena migrasi laki-laki, serta ketimpangan dalam akses terhadap sumber daya produktif, berkontribusi pada rendahnya kesetaraan gender dalam memperoleh pekerjaan yang layak.

Kondisi serupa tidak hanya terjadi di Indonesia, tetapi juga dialami oleh perempuan di berbagai negara lainnya. Penelitian berjudul *“Regional Traditional Gender Stereotypes Predict the Representation of Women in the Workforce in 35 Countries Across Five Continents”* menunjukkan bahwa stereotip gender tradisional di tingkat regional, yang mengasosiasikan laki-laki dengan peran karier dan perempuan dengan peran domestik, secara signifikan memengaruhi rendahnya representasi perempuan dalam angkatan kerja, khususnya pada posisi manajerial, di 35 negara anggota OECD (Gödderz & Calanchini, 2023). Dengan menggunakan data skala besar dari berbagai tes bias yang dikumpulkan secara agregat, studi ini mengungkapkan bahwa semakin kuat stereotip gender tradisional yang berkembang di suatu wilayah, semakin rendah pula partisipasi perempuan dalam dunia kerja. Dapat disimpulkan bahwa perempuan cenderung lebih banyak menghabiskan waktu di ranah domestik dan memiliki peran yang terbatas di ruang publik, sehingga

berpotensi menghambat perkembangan mereka untuk menjadi lebih unggul dibandingkan laki-laki.

Ketimpangan gender di Indonesia masih terlihat jelas, meskipun berbagai kebijakan dan inisiatif telah diupayakan untuk mendorong partisipasi perempuan secara setara, kenyataannya perempuan masih menghadapi berbagai bentuk hambatan struktural dan kultural dalam mengakses posisi strategis, khususnya di industri yang didominasi oleh laki-laki seperti konstruksi (Muthia et al., 2023). Industri konstruksi merupakan ruang kerja dengan budaya kerja didominasi laki-laki dan menempatkan perempuan dalam posisi marginal, tidak hanya secara jumlah, tetapi juga dalam hal peluang kepemimpinan dan pengambilan keputusan. Budaya kerja didominasi laki-laki merupakan pola budaya organisasi yang menekankan nilai-nilai seperti ketegasan, kompetisi, pencapaian individu, dan orientasi pada hasil (Novianti, 2022). Gaya manajemen dalam budaya ini bersifat agresif dan langsung, dengan penyelesaian konflik dilakukan melalui dominasi, yakni siapa yang paling kuat akan menang (Novianti, 2022). Pemberian penghargaan didasarkan pada prinsip keadilan atau meritokrasi, di mana individu yang berprestasi akan mendapatkan imbalan lebih besar. Budaya ini umumnya ditemukan dalam organisasi besar yang kompetitif, dengan tujuan anggotanya adalah hidup untuk bekerja, sehingga pekerjaan menjadi pusat utama dalam kehidupan.

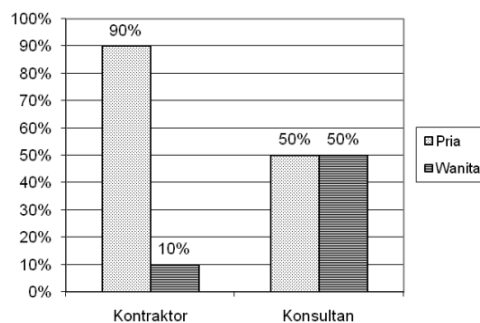
Citra seperti maskulinitas di sektor konstruksi khususnya secara stereotip dianggap tidak sesuai dengan karakteristik perempuan. Pandangan ini membuat batasan-batasan sosial dan struktural yang membuat perempuan mengalami

kesulitan dalam menapaki jenjang karier di sektor ini (Muthia et al., 2023). Data yang diperoleh dari sebuah penelitian Saksena et al., (2020) mengenai deskriminasi Perempuan di dunia konstruksi menyebutkan sebagian besar responden menilai bahwa perusahaan cenderung lebih memprioritaskan tenaga kerja laki-laki dibandingkan perempuan. Hal ini membuat perempuan yang ingin berkarier harus menghadapi peluang penerimaan yang lebih kecil dibandingkan laki-laki. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masyarakat masih memandang industri konstruksi sebagai bidang yang identik dengan maskulinitas. Ketimpangan representasi ini menjadi bukti bahwa perempuan belum sepenuhnya mendapat ruang yang setara dalam bidang konstruksi. Stereotip gender yang melekat membuat perempuan dihadapkan pada hambatan sistemik dalam pengembangan karier, termasuk dalam menapaki posisi-posisi strategis atau manajerial (Yunisa et al., 2024).

Penindasan terhadap perempuan dapat dianalisis lebih mendalam melalui pendekatan pembagian kerja, karena pendekatan ini lebih memahami aspek gender dibandingkan analisis kelas, yang cenderung kurang rinci dalam menjelaskan bentuk-bentuk opresi dan cenderung mengesampingkan analisis gender secara khusus (Tong, 2015 dalam Janah & Septiana, 2022). Perempuan sering dianggap tidak mampu menduduki posisi laki-laki yang sebagaimana sering kita temukan pada industri kerja konstruksi (Toong Khuan Chan et al., 2022). Peristiwa ini terjadi baik di ranah domestik maupun publik ketika perempuan berinteraksi dengan laki-laki. Dalam relasi tersebut, perempuan kerap mengalami penindasan, mendorong munculnya gerakan feminisme yang bertujuan menyadarkan perempuan akan

posisi mereka yang rentan terhadap marginalisasi dan ketidakadilan di kedua ranah tersebut.

Selain didominasi laki-laki dalam struktur kerja konstruksi, tantangan yang dihadapi perempuan tidak hanya bersifat fisik maupun teknis, tetapi juga bersifat simbolik dan kultural. Perempuan kerap menghadapi standar ganda, ekspektasi sosial, serta bentuk-bentuk seksisme halus (*subtle sexism*) yang menempatkan mereka sebagai “pendatang” di dunia kerja yang secara historis dikonstruksi untuk laki-laki (Lingard & Francis, 2009). Butler (1990) menyatakan bahwa gender bukanlah karakteristik bawaan, melainkan hasil dari tindakan sosial yang berulang dan ditanamkan melalui bahasa, norma, dan interaksi budaya. Identitas gender dibentuk melalui performativitas, yaitu cara seseorang mempraktikkan gendernya sesuai dengan harapan sosial tertentu. Dengan demikian, dominasi laki-laki dan femininitas tidak bersifat alami, tetapi merupakan hasil dari proses sosial yang terus berlangsung.



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

Gambar 1.1 Perbandingan Pria dan Wanita di Dunia Kerja Konstruksi
(Sumber : penelitian “*Gender analysis in construction project*” oleh Indryani *et al.*, (2010)

Dalam studi yang dilakukan oleh Indryani *et al.*, (2010) sebutkan bahwa adanya ketimpangan yang terlihat dalam distribusi gender di sektor konstruksi, khususnya pada perusahaan kontraktor. Sebanyak 90% pekerja di perusahaan kontraktor adalah laki-laki, sementara hanya 10% yang merupakan perempuan. Kondisi ini menunjukkan sangat kontras dengan perusahaan konsultan yang memiliki distribusi gender yang lebih sama rata dan seimbang, yaitu masing-masing 50%. Ketimpangan yang terjadi ini dapat diidentifikasi bahwa pada sektor kontraktor masih sangat didominasi laki-laki dan memberikan ruang yang terbatas bagi perempuan untuk terlibat dan explore. Fenomena ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja konstruksi, khususnya pada lingkungan kontraktor masih menjadi ruang yang sulit untuk diakses dan tidak ramah terhadap perempuan.

Dalam dunia kerja yang cenderung didominasi oleh norma dan budaya maskulin, perempuan yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan gaya kerja dan pola komunikasi yang keras, kompetitif, dan maskulin sering kali memilih untuk bekerja di lingkungan yang lebih inklusif dan sesuai dengan karakteristik feminin. Dalam dunia industri konstruksi, hal ini menjadi tantangan tersendiri karena perempuan tidak hanya dituntut untuk menjalankan tugas profesionalnya, tetapi juga untuk terus menegosiasikan identitas dirinya agar dapat diterima dalam lingkungan kerja yang secara struktural dan simbolik cenderung memihak laki-laki.

Negosiasi dalam hal ini merujuk pada proses interaksi antara individu-individu dengan kepentingan berbeda guna mencapai kesepakatan bersama (Hayes, 2002). Linda Babcock (2003) mengungkapkan bahwa perempuan cenderung tidak terbiasa untuk mengajukan permintaan atau menegosiasikan hal-hal yang mereka

Manager, Quality Control Manager, hingga tim pelaksana lapangan seperti tim *Construction, QC, Commissioning*, dan *Control Operation*. Hanya sedikit nama perempuan yang muncul, dan itupun bukan pada posisi teknis lapangan, melainkan pada bidang medis sebagai *paramedis* (misalnya: Claudia), yang tidak secara langsung terlibat dalam pekerjaan teknis konstruksi di lapangan.

PT PP (Persero) Tbk dapat dikategorikan sebagai perusahaan dengan budaya kerja didominasi laki-laki karena struktur organisasinya dalam proyek konstruksi, seperti yang terlihat pada Proyek Pembangunan Pipa Transmisi Gas Bumi Cirebon–Semarang Tahap 1, didominasi hampir sepenuhnya oleh karyawan laki-laki pada posisi kunci, seperti Project Manager, Construction Manager, Quality Control Manager, dan tim pelaksana teknis lapangan. Sementara itu, peran perempuan sangat terbatas dan hanya muncul di posisi non-teknis seperti paramedis, yang tidak secara langsung terlibat dalam aktivitas teknis proyek. Ketimpangan ini menunjukkan adanya pembagian peran berbasis gender yang konservatif, di mana pekerjaan lapangan yang bersifat fisik dan berisiko tinggi diasosiasikan dengan laki-laki. Dunia kerja yang mengedepankan ketegasan, kekuatan fisik, pola komunikasi langsung, dan dominasi pria dalam peran strategis merupakan ciri khas dari budaya kerja didominasi laki-laki. Akibatnya, perempuan yang ingin terlibat dalam proyek semacam ini harus melakukan adaptasi signifikan terhadap norma dan pola kerja yang telah lama terbentuk dan bersifat eksklusif terhadap gender tertentu, sebagaimana diungkap oleh Acker (1990).

Adaptasi di lingkungan kerja merupakan kemampuan individu untuk memahami dan menyesuaikan diri terhadap lingkungan baru, termasuk norma-

norma serta budaya organisasi yang berlaku dalam dunia kerja (Savickas & Porfeli, 2012). Adaptasi ini mencerminkan kecenderungan seseorang untuk mengarahkan dirinya serta menemukan makna psikologis di tempat kerja guna mencapai kesejahteraan dan kinerja yang optimal (Johnston et al., 2013). Namun demikian, kemampuan beradaptasi para lulusan perempuan di sektor konstruksi masih tergolong rendah (Sirotiak & Sharma, 2019). Sebagai kelompok minoritas dalam industri yang didominasi laki-laki, mereka dihadapkan pada tantangan untuk menyesuaikan diri dengan budaya kerja yang didominasi laki-laki, kondisi lingkungan kerja yang keras, beban jam kerja yang panjang, tekanan pekerjaan yang tinggi, tenggat waktu yang tidak realistis, serta tuntutan keselamatan kerja (Sirotiak & Sharma, 2019). Konsekuensinya, banyak perempuan dalam industri tersebut melaporkan tingkat kepuasan kerja yang rendah, mengalami stres, kelelahan, serta gangguan kesehatan fisik dan mental, yang berdampak pada turunnya rasa efikasi diri. Padahal, proses adaptasi kerja yang efektif sangat penting karena dapat menjadi faktor penentu keberhasilan karier seseorang di masa depan (Sirotiak & Sharma, 2019). Walaupun adaptasi tidak selalu menjadi solusi utama bagi setiap persoalan di dunia kerja, namun kemampuan ini memiliki potensi besar untuk membantu individu mengatasi berbagai kontradiksi yang kerap tidak bisa dihindari dalam lingkungan profesional (Lusiyanti, 2020).

Minimnya representasi perempuan, stereotip ketidakmampuan, pembatasan divisi kerja, serta standar penilaian berbasis maskulin menjadi kendala utama (Muthia et al., 2023). Perempuan kerap harus beradaptasi atau "bernegosiasi" dengan budaya maskulin dominan agar tetap bisa diterima, yang pada akhirnya

membentuk dinamika identitas gender mereka dalam konteks profesional. PT PP (Persero) Tbk, sebagai salah satu perusahaan konstruksi terbesar di Indonesia, menjadi studi yang relevan karena mencerminkan struktur organisasi yang kompleks dan budaya kerja yang kuat. Walaupun secara formal tidak adanya peraturan diskriminasi terhadap perempuan, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa perempuan masih menghadapi tantangan dalam kesetaraan.

1.2 Masalah Penelitian

Dalam konteks industri konstruksi, terdapat kesenjangan yang cukup nyata terkait keterlibatan perempuan. Secara faktual (*das sein*), posisi strategis dalam perusahaan konstruksi umumnya masih didominasi oleh laki-laki, sementara perempuan lebih sering ditempatkan pada posisi non-teknis. Kondisi ini menuntut perempuan untuk beradaptasi agar dapat bertahan dan berkembang di lingkungan kerja yang bercorak maskulin. Sementara itu, secara normatif (*das sollen*), regulasi ketenagakerjaan di Indonesia seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa setiap pekerja memiliki hak yang sama untuk memperoleh kesempatan kerja tanpa diskriminasi gender. Selain itu, Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 juga mengamanatkan pentingnya pengarusutamaan gender di seluruh sektor, termasuk sektor konstruksi. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perumusan masalah penelitian ini adalah: bagaimana pengalaman perempuan dalam melakukan komunikasi adaptasi pada budaya kerja yang didominasi laki-laki di industri konstruksi PT PP?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ditetapkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengalaman perempuan untuk melakukan komunikasi adaptasi dalam budaya kerja yang didominasi laki-laki pada industri konstruksi PT PP.

1.4 Signifikasi Penelitian

1.4.1 Signifikasi Akademik

Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan studi komunikasi, khususnya:

1. Dalam bidang komunikasi gender dan organisasi, dengan menyoroti peran bahasa, simbol, dan praktik sosial dalam membentuk identitas perempuan di ruang kerja yang didominasi laki-laki.
2. Memperluas aplikasi teori gender performatif (Judith Butler) dan pendekatan feminisme poststrukturalis dalam konteks dunia kerja teknis di Indonesia, yang masih jarang dikaji secara mendalam.

1.4.2 Signifikasi Praktis

Penelitian ini dapat menjadi:

1. Masukan bagi manajemen SDM dan pimpinan organisasi, khususnya di PT PP (Persero) Tbk, untuk memahami hambatan-hambatan kultural dan simbolik yang dialami oleh perempuan dalam karier mereka.
2. Dasar bagi pengembangan kebijakan internal yang lebih inklusif dan responsif gender, serta pelatihan manajerial yang peka terhadap isu kesetaraan.

1.4.3 Signifikansi Sosial

Penelitian ini mendorong:

1. Kesadaran kolektif tentang pentingnya menciptakan ruang kerja yang adil dan setara gender di sektor-sektor yang selama ini didominasi laki-laki.
2. Pemberdayaan perempuan, khususnya dalam industri konstruksi, agar dapat lebih percaya diri menegosiasikan identitas, peran, dan karier mereka dalam struktur organisasi.
3. Advokasi berbasis data untuk mendukung gerakan sosial yang mengusung kesetaraan dan keadilan gender di berbagai lini kerja profesional.

1.5 Kerangka Penelitian

1.5.1 State of The Art

Penelitian yang dilakukan oleh Muthia et al., (2023) berjudul “Fenomena *Glass Ceiling* pada Industri Konstruksi: Studi Literatur”. merupakan studi sistematis yang mengulas hambatan karier perempuan dalam industri konstruksi, dengan fokus pada konsep *glass ceiling* dan teori motivasi ekuitas. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk menyajikan telaah literatur mengenai bagaimana struktur dan budaya organisasi dalam sektor konstruksi berkontribusi pada terbatasnya mobilitas vertikal perempuan, serta menjelaskan faktor-faktor ketidakadilan yang dirasakan melalui pendekatan teori motivasi keadilan (equity theory). Metode yang digunakan adalah *systematic literature review* terhadap 25 jurnal ilmiah yang dipublikasikan pada tahun 2001–2023, yang diperoleh melalui penelusuran daring, dan dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hambatan karier perempuan tidak hanya berasal dari kurangnya representasi, melainkan juga dari sistem nilai

dan struktur organisasi yang bersifat patriarkal, serta adanya persepsi ketidakadilan yang terinternalisasi.

Penelitian tersebut memiliki hubungan yang erat dengan penelitian yang peneliti lakukan, yaitu tentang *memahami adaptasi perempuan yang bekerja di industri konstruksi PT PP (Persero) Tbk.* Keduanya sama-sama mengangkat isu ketimpangan gender dalam industri konstruksi dan menggunakan landasan teori yang serupa, yaitu fenomena *glass ceiling* dan teori motivasi ekuitas. Namun, perbedaannya terletak pada pendekatan dan konteks penelitian. Jika Muthia et al. menyoroti fenomena secara konseptual melalui telaah pustaka dalam lingkup umum dan wilayah Bekasi, maka penelitian ini lebih kontekstual dan spesifik, yaitu dengan melihat bagaimana perempuan yang sudah bekerja di lingkungan konstruksi PT PP (Persero) Tbk beradaptasi dengan budaya kerja yang didominasi laki-laki.

Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Hendratmoko (2024) merupakan studi yang mengkaji pengaruh fenomena *glass ceiling* terhadap jenjang karier perempuan di lingkungan profesional, dengan mengambil kasus di PT Farmasi XXX, Jakarta Utara. Penelitian ini bertujuan untuk memahami berbagai faktor yang menyebabkan terhambatnya mobilitas vertikal perempuan di dunia kerja, baik yang bersifat struktural maupun kultural. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hambatan yang dihadapi perempuan dalam pengembangan karier tidak hanya bersifat eksternal, tetapi juga berasal dari internalisasi norma-norma sosial yang menempatkan perempuan dalam posisi subordinat secara psikologis maupun struktural. Penelitian ini memiliki keterkaitan yang erat dengan studi yang dilakukan oleh peneliti mengenai adaptasi perempuan di lingkungan kerja

konstruksi PT PP (Persero) Tbk. Keduanya sama-sama menyoroti kendala yang dihadapi perempuan dalam lingkungan kerja yang masih didominasi oleh nilai-nilai maskulinitas, serta bagaimana faktor sosial dan budaya memengaruhi peran dan perkembangan karier perempuan.

Namun demikian, terdapat perbedaan mendasar antara kedua penelitian. Penelitian oleh Wijaya dan Hendratmoko dilakukan pada sektor farmasi yang secara umum memiliki keterwakilan perempuan yang lebih tinggi dibandingkan sektor konstruksi, serta lebih menekankan pada faktor-faktor psikologis internal sebagai penyebab terjadinya *glass ceiling*. Sementara itu, penelitian peneliti lebih terfokus pada konteks sektoral yang didominasi laki-laki, yakni industri konstruksi nasional, serta mengkaji proses adaptasi perempuan secara aktif dalam menghadapi sistem kerja yang bersifat patriarkal dan hierarkis.

Penelitian yang dilakukan oleh Mahmudah (2019) mengkaji fenomena ketidaksetaraan gender dalam dunia pertambangan, dengan fokus pada pengalaman pekerja perempuan di PT Kaltim Prima Coal (KPC). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana perempuan menegosiasikan identitasnya agar dapat diterima dalam lingkungan kerja yang didominasi oleh laki-laki. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan konsep *negosiasi identitas*, yaitu suatu proses di mana perempuan melakukan penyesuaian dan pencitraan diri secara sosial serta profesional untuk memperoleh pengakuan dan legitimasi dalam struktur organisasi yang didominasi laki-laki. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja perempuan di PT KPC mampu melakukan adaptasi dengan baik melalui proses negosiasi identitas tersebut, sehingga mereka dapat menjalankan peran yang setara

dengan rekan laki-lakinya. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan perempuan dalam dunia kerja yang didominasi laki-laki tidak hanya ditentukan oleh kebijakan formal kesetaraan, tetapi juga oleh kemampuan individu untuk menavigasi norma sosial dan budaya yang ada di lingkungan kerja tersebut.

Penelitian ini memiliki keterkaitan yang erat dengan penelitian yang peneliti lakukan mengenai adaptasi perempuan di lingkungan industri konstruksi PT PP (Persero) Tbk, mengingat keduanya mengangkat isu yang serupa, yaitu tantangan yang dihadapi perempuan dalam dunia kerja didominasi laki-laki serta strategi adaptasi yang mereka gunakan untuk bertahan dan berkembang. Kedua penelitian juga menekankan pentingnya faktor sosial, budaya, dan identitas dalam menentukan sejauh mana perempuan dapat berperan secara setara di sektor kerja yang patriarkal. Namun, perbedaan utama terletak pada konteks industri dan pendekatan konseptual yang digunakan. Mahmudah (2019) meneliti sektor pertambangan dan menggunakan kerangka *negosiasi identitas* sebagai alat analisis, sedangkan penelitian peneliti dilakukan pada sektor konstruksi dan lebih menitikberatkan pada adaptasi perempuan dalam menghadapi budaya kerja didominasi laki-laki.

Dalam tinjauan pustaka sistematis yang dilakukan oleh Bridges et al. (2020), penelitian ini mengkaji berbagai tantangan yang dihadapi oleh perempuan dalam sektor kerja terampil yang didominasi oleh laki-laki, termasuk di dalamnya industri konstruksi. Tujuan dari kajian ini adalah untuk merangkum dan menganalisis hasil-hasil penelitian sebelumnya mengenai hambatan struktural dan kultural yang menghambat partisipasi dan kemajuan karier perempuan di sektor-sektor tersebut.

Dengan menggunakan metode tinjauan sistematis terhadap berbagai literatur ilmiah, penelitian ini menemukan bahwa budaya maskulin yang telah mengakar kuat dalam lingkungan kerja menjadi penghambat utama bagi perempuan untuk berpartisipasi secara setara. Hambatan-hambatan tersebut mencakup stereotip peran gender, diskriminasi berbasis orientasi seksual, serta kekerasan berbasis gender yang sering kali tidak tertangani secara memadai. Temuan ini memperkuat landasan teoritis dalam penelitian peneliti yang menyoroti bagaimana budaya maskulin di sektor konstruksi memengaruhi pembagian kerja dan peran perempuan, terutama dalam konteks proyek konstruksi PT PP (Persero) Tbk. Sama seperti yang diungkapkan dalam tinjauan pustaka oleh Bridges et al., penelitian peneliti juga menunjukkan bahwa dominasi laki-laki di tingkat struktural organisasi dan budaya kerja lapangan menjadi penghalang partisipasi aktif perempuan, terutama dalam kegiatan lapangan. Perbedaan utama terletak pada pendekatan dan ruang lingkupnya: Bridges et al. menggunakan pendekatan tinjauan literatur sistematis untuk menyajikan gambaran umum lintas konteks dan negara, sedangkan penelitian peneliti bersifat studi kasus yang fokus pada satu perusahaan di Indonesia, sehingga memberikan gambaran empiris yang lebih kontekstual mengenai bagaimana budaya maskulin tercermin dalam struktur organisasi dan praktik kerja harian di lapangan.

Penelitian oleh Saksena et al., (2020) menjabarkan bahwa terdapat 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). Perbedaan dengan penelitian ini yakni dari metode penelitian yang menggunakan kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan metodologi fenomenologi untuk menjabarkan mengenai fenomena yang terjadi di PT PP.

Penelitian lainnya oleh (Olubunmi Catherine, 2024). Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan bias gender masih menjadi hambatan terselubung bagi perempuan untuk mencapai kesuksesan sebagai pemimpin di industri minyak dan gas. Namun, ditemukan pula bahwa baik laki-laki maupun perempuan cenderung memberikan penilaian positif kepada pemimpin perempuan yang dinilai mampu bekerja dengan baik. Pemimpin perempuan tidak dipandang negatif karena bersikap profesional atau tegas, melainkan justru memperoleh penghormatan yang setara dengan pemimpin laki-laki dari para bawahannya. Selain itu, gaya kepemimpinan yang paling banyak diasosiasikan dengan pemimpin perempuan di industri ini adalah gaya partisipatif dan berorientasi pada hubungan, yang dalam praktik manajemen sumber daya manusia dianggap sebagai pendekatan terbaik dan paling efektif. Perbedaan dengan penelitian ini yakni dari metode penelitian yang menggunakan kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan metodologi fenomenologi untuk menjabarkan mengenai fenomena yang terjadi di PT PP.

Penelitian lain menyebutkan bahwa strategi komunikasi interpersonal dapat dilakukan oleh Perempuan yang bekerja dalam industri maskulin (Wolfe & Powell,

2020). Penelitian menemukan bahwa insinyur profesional, khususnya perempuan, cenderung menggunakan prosedur semi-formal, berfokus pada solusi, serta menekankan tujuan individu maupun tim dalam menghadapi konflik. Mereka menghindari ekspresi emosional, melatih percakapan sulit, dan bahkan menggunakan strategi pujian (flattery) secara strategis untuk mencapai tujuan. Temuan ini menekankan pentingnya membekali mahasiswa teknik dengan berbagai strategi komunikasi interpersonal yang efektif agar mampu menghadapi situasi sulit di lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan *metode discourse completion interviews* sedangkan peneliti menggunakan metodologi fenomenologi untuk menjabarkan mengenai fenomena yang terjadi di PT PP.

Berbagai penelitian telah menggarisbawahi bahwa fenomena ketidaksetaraan gender merupakan hambatan sistemik dan kompleks yang menghalangi kemajuan karier perempuan, khususnya di sektor yang didominasi laki-laki seperti industri konstruksi, akan tetapi dalam penelitian terdahulu fenomena adaptasi dan negosiasi belum dijabarkan secara mendalam mengenai peran negosiasi identitas pada perempuan yang menjadi subjek penelitian.

1.5.2 Paradigma Penelitian

Paradigma adalah kumpulan ide yang menjelaskan bagaimana dunia hidup, memberikan perspektif dunia, menawarkan cara untuk memecah-mecah kompleksitas dunia nyata, dan menjelaskan apa yang penting, valid, dan masuk akal. (Sarantakos, 1995). Paradigma didefinisikan sebagai kerangka pemikiran yang mencakup teori dan fenomena, menurut Neuman (2006). Paradigma terdiri dari

asumsi dasar, pertanyaan utama, desain penelitian, dan teknik untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Paradigma kritis digunakan dalam penelitian ini. Paradigma ini cocok untuk penelitian ini karena mengangkat isu ketimpangan gender dan dominasi budaya patriaki. Sarantakos (1995) menjelaskan bahwa paradigma kritis memiliki akar pemikiran dari tokoh-tokoh seperti Hegel, Marx, dan Plato. Mereka memandang bahwa realitas sosial tidak bersifat natural, melainkan terbentuk melalui konstruksi dan relasi kuasa dalam kehidupan masyarakat. Para ahli paradigma ini memisahkan apa yang dangkal dari realitas itu sendiri, apa yang terlihat bukanlah realitas itu sendiri, apa yang terlihat tidak benar-benar mencerminkan konflik, batasan dan kontradiksi masyarakat yang kuat.

1.5.3 Glass Ceiling

Istilah *glass ceiling* merujuk pada berbagai hambatan yang dihadapi perempuan ketika berupaya meraih posisi manajemen puncak dalam suatu organisasi (Lockwood, 2004). Morrison dan Glinow (1990) mengemukakan bahwa hambatan ini bersifat tidak terlihat, namun nyata menghalangi perempuan meskipun mereka memiliki kualifikasi dan kompetensi yang setara dengan rekan laki-laki. United States Department of Labor (1991) mendefinisikan glass ceiling sebagai penghalang atau hambatan yang menghentikan langkah seseorang yang sebenarnya telah memiliki kemampuan untuk mencapai posisi tertinggi dalam perusahaan. Senada dengan itu, Morrison et al. (1987) menekankan bahwa glass ceiling merupakan bentuk rintangan yang secara khusus menghambat perempuan dalam meraih posisi strategis dalam organisasi. Brewis dan Linstead (1991) juga

menegaskan bahwa hambatan ini bukanlah sesuatu yang mudah dilewati oleh perempuan yang ingin menembus struktur kepemimpinan puncak. Akpinar-Sposito (2013) merumuskan empat kriteria utama yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi keberadaan fenomena *glass ceiling* dalam suatu organisasi. Pertama, terdapat perbedaan perlakuan berdasarkan gender atau ras yang tidak dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang relevan dengan pekerjaan. Kedua, perbedaan ini menjadi semakin nyata pada level jabatan yang lebih tinggi dibandingkan level yang lebih rendah. Ketiga, terdapat ketimpangan dalam kesempatan promosi ke posisi yang lebih tinggi, bukan hanya sekadar melihat proporsi individu dari gender atau ras tertentu yang saat ini berada di posisi tersebut. Keempat, ketidaksetaraan gender atau ras ini cenderung meningkat seiring dengan perkembangan karier individu dalam organisasi.

Menurut Choi (2014), perempuan masih dihadapkan pada berbagai hambatan struktural dan kultural dalam lingkungan kerja. Hambatan tersebut meliputi:

1. Peran gender dan konflik antara pekerjaan dan keluarga (*Gender roles and work and family conflict*)

Beberapa lembaga mensyaratkan adanya pertemuan informal di luar jam kerja yang sering kali melibatkan aktivitas yang tidak ramah bagi perempuan, khususnya yang memiliki tanggung jawab keluarga. Jam kerja yang panjang, termasuk kerja hingga larut malam dan sistem siaga, menjadi tantangan besar bagi perempuan yang juga memiliki peran domestik. Selain itu, kurangnya dukungan dari organisasi dan

manajemen dalam menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga—seperti penilaian kinerja yang rendah bagi perempuan yang mengambil cuti melahirkan atau cuti orang tua—membuat perempuan enggan memanfaatkan program-program kerja yang mendukung keluarga.

2. Stereotip gender (*Gender stereotypes*)

Perempuan kerap dipandang sebagai jenis kelamin yang lebih lemah dan kurang kompeten dibandingkan laki-laki. Mereka juga dianggap kurang bersedia bekerja lembur atau mengambil tugas-tugas yang menuntut fisik. Ketika telah menikah dan memiliki anak, perempuan sering kali dipersepsikan sebagai kurang berkomitmen terhadap pekerjaan.

3. Budaya organisasi yang bias gender (*Gendered organizational culture*)

Budaya kerja yang berorientasi maskulin sering kali mengecualikan perempuan dari akses terhadap modal sosial, seperti jaringan informal dan koneksi dengan pihak-pihak berpengaruh. Politik kantor yang didominasi laki-laki pun berdampak negatif terhadap posisi dan peluang perempuan dalam organisasi.

Dari berbagai pengertian tersebut, definisi yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah dari United States Department of Labor (1991), yang menyatakan bahwa glass ceiling merupakan hambatan yang menghalangi individu, meski sudah memenuhi syarat, untuk mencapai posisi tertinggi dalam perusahaan.

1.5.4 Relasi Kuasa Simone de Beauvoir

Simone de Beauvoir, seorang filsuf dan penulis dari Prancis, mengeksplorasi konsep relasi kuasa dalam karyanya yang monumental, “The

Second Sex” (1949). Dalam buku ini, ia menganalisis bagaimana perempuan secara historis sebagai “Liyan” (the other) dalam masyarakat patriarki, di mana laki-laki dianggap sebagai standar atau subjek utama, sementara perempuan didefinisikan relatif terhadap laki-laki. Beauvoir menegaskan bahwa dalam konstruksi sosial patriarki, laki-laki dianggap sebagai subjek utama, sedangkan perempuan diposisikan secara subordinat atau sebagai ‘yang lain’. Identitas perempuan dibentuk bukan berdasarkan dirinya sendiri, melainkan selalu dalam kaitannya dengan laki-laki (Tong & Botts, 2024).

Beauvoir mengaitkan pembentukan peran sosial perempuan dengan gagasan eksistensialisme Sartre, di mana subjek cenderung menguasai objek untuk menegaskan eksistensinya. Dalam konteks ini, laki-laki berperan sebagai subjek dominan, sementara perempuan dijadikan objek atau ‘yang lain’ dalam struktur relasi kuasa. Keadaan ini memperkuat ketimpangan karena perempuan tidak hanya terpinggirkan secara sosial, tetapi juga diserap ke dalam definisi yang dibuat oleh laki-laki.

Beuvoir mengidentifikasi tindakan perempuan yang menerima ke-Liyanan mereka sebagai sebuah misteri feminisme yang diturunkan dari generasi ke generasi melalui sosialisasi di kalangan perempuan. Perempuan sendiri menyadari bahwa dunia adalah maskulin secara keseluruhan, mereka membentuk, dan mengaturnya, dan sampai sekarang masih mendominasinya adalah kaum laki-laki (Beauvoir, 2016:456).

Beauvoir juga membahas bagaimana mitos dan narasi budaya memperkuat relasi kuasa yang menindas perempuan (Tong, 2022). Ia menunjukkan bahwa

perempuan sering kali digambarkan sebagai misterius atau tidak dapat dipahami, yang pada gilirannya digunakan untuk membenarkan marginalisasi mereka. Beauvoir memberikan dasar bagi feminisme gelombang kedua yang terus memengaruhi diskusi tentang gender dan kekuasaan saat ini. Pemikirannya menentang struktur kekuasaan tradisional dan mendorong pembebasan perempuan dari peran yang dibatasi oleh konstruksi sosial patriarki.

1.5.5 Feminisme Eksistensialis

Beauvoir melihat bahwa laki-laki menamakan diri sebagai manusia dan wanita dalam bahasa eksistensialisme ontologis dan etis. Perempuan menjadi ancaman bagi laki-laki jika orang lain menjadi ancaman bagi diri mereka sendiri (Tong & Botts, 2024). Oleh karena itu, laki-laki harus menundukkan perempuan jika ingin tetap bebas. Penindasan gender jelas bukanlah satu-satunya jenis penindasan. Meskipun demikian, tegas Dorothy Kaufmann McCall, ada dua alasan mengapa laki-laki menjauh dari perempuan. Pertama dan terpenting, berbeda dengan penindasan ras dan kelas, penindasan terhadap perempuan bukanlah fakta sejarah, tetapi peristiwa yang sering dipertentangkan atau dibalikkan. Wanita selalu menjadi bawahan pria. Kedua, perempuan telah ditanamkan kepercayaan bahwa laki-laki adalah yang penting dan perempuan tidak penting (Tong, 2022).

Dalam karyanya *The Second Sex*, Simone de Beauvoir mempertanyakan mengapa perempuan tidak pernah dianggap sebagai subjek independen, tetapi selalu sebagai objek atau “yang lain” (the Other) dalam relasinya dengan laki-laki. Menurutnya, laki-laki cenderung mendefinisikan eksistensinya secara mandiri, sedangkan perempuan bergantung pada pengakuan laki-laki untuk membentuk

identitasnya. Ini menempatkan perempuan dalam posisi subordinat secara ontologis maupun sosial. Beauvoir melihat bahwa perempuan kerap menerima peran ini karena pengaruh sistem patriarki yang tertanam melalui sosialisasi sejak dini.

Beauvoir menjelaskan bahwa peran sosial mencerminkan mekanisme dominasi subjek atas objek seperti konsep Sartre, di mana perempuan menerima posisi sebagai "Liyan" melalui proses sosialisasi antargenerasi. Ia menyadari bahwa dunia dikonstruksi dan didominasi oleh laki-laki (Beauvoir, 2016:456). Beauvoir juga mengusulkan empat strategi yang dapat ditempuh perempuan (Beauvoir, 2016):

a. Perempuan dapat bekerja.

Perempuan yang bekerja menunjukkan kemandirian dan berpotensi mengurangi ketergantungannya pada laki-laki. Meski pekerjaan tersebut berat dan melelahkan, perempuan tetap menjalaninya demi mempertahankan peluang yang ada. Keterlibatan perempuan di ranah publik bersama laki-laki memungkinkan mereka untuk lebih aktif dalam menentukan nasib dan merebut kembali peran transendennya.

b. Perempuan dapat menjadi seorang intelektual.

Kegiatan intelektual melibatkan proses berpikir, mengamati, dan mendefinisikan, bukan sekadar menjadi objek pemikiran. Perempuan pun dapat tergabung dalam kelompok yang mendorong perubahan bagi dirinya. Ketika menjadi intelektual, perempuan memperoleh pengakuan setara dari laki-laki, menandakan bahwa kapasitas intelektual bukan hanya milik laki-laki, tetapi juga perempuan.

- c. Perempuan dapat turut bekerja demi mendorong transformasi sosial dalam masyarakat. Beauvoir meyakini bahwa kekuatan ekonomi merupakan salah satu kunci utama dalam pembebasan perempuan. Untuk mewujudkan keinginannya, perempuan perlu menciptakan tatanan sosial yang mampu memberikan dukungan material guna melampaui berbagai batasan yang menghambatnya saat ini.

Perempuan dapat menolak posisi sebagai "Layan" dengan mengidentifikasi diri melalui perspektif kelompok dominan. Dengan demikian, ia dapat melepaskan diri dari peran sebagai objek dan menuju pengakuan sebagai subjek. Perempuan mencapai transendensinya saat ia berupaya meraih eksistensinya secara utuh. Konsep yang paling relevan dari teori feminisme eksistensial untuk penelitian mengenai ketidaklibatan perempuan dalam pekerjaan lapangan proyek konstruksi adalah konsep "Layan" (*the Other*) yang dikemukakan oleh Simone de Beauvoir, serta strategi transendensi perempuan melalui kerja dan partisipasi dalam ruang publik. Dalam konteks ini, perempuan di sektor konstruksi diposisikan sebagai "yang lain" oleh dominasi laki-laki yang menguasai struktur organisasi proyek, baik secara simbolik maupun praktis. Ketika perempuan tidak dilibatkan dalam aktivitas lapangan dan hanya ditempatkan pada posisi administratif, hal ini mencerminkan relasi kuasa yang menundukkan perempuan dalam posisi subordinat. Penelitian ini akan menggunakan konsep "Layan" untuk menganalisis bagaimana perempuan dalam struktur proyek dikonstruksikan secara sosial sebagai objek yang pasif, bukan subjek aktif. Selain itu, strategi transendensi Beauvoir terutama melalui kerja dan partisipasi dalam transformasi sosial akan digunakan

untuk mengidentifikasi potensi pemberdayaan perempuan dalam proyek konstruksi, serta menyoroti pentingnya pelibatan perempuan di ruang kerja yang setara sebagai bentuk penolakan terhadap status subordinat tersebut.

Konsep "wajah" dalam teori Ting-Toomey merujuk pada citra diri yang ingin kita tampilkan dan pertahankan dalam interaksi sosial. Teori ini menjelaskan bagaimana individu mempertimbangkan persepsi orang lain saat berkomunikasi, khususnya dalam situasi konflik atau negosiasi. Ting-Toomey membagi konsep wajah menjadi tiga dimensi utama: *self-face* (fokus pada pelestarian citra diri sendiri), *other-face* (perlindungan citra pihak lain), dan *mutual-face* (penjagaan keharmonisan bersama). Dalam konteks kerja profesional, strategi negosiasi wajah ini penting karena sering kali norma gender memengaruhi bagaimana perempuan dan laki-laki dianggap layak atau tidak layak dalam posisi tertentu. Dalam kondisi sosial terutama saat terjadi konflik, orang akan berusaha menjaga face untuk mempertahankan harga diri, status, dan citra sosial yang diakui oleh orang lain. Menurut Ting Toomey “*face is a claimed sense of favorable social self worth and the projected other – worthin interpersonal situations.*” (Ting – Toomey, 2005).

Dalam banyaknya kasus, setiap lingkungan pekerjaan memiliki standar yang jelas tentang bagaimana laki-laki dan perempuan harus berperilaku. Secara umum pria lebih kuat, aktif dan memiliki kekuatan lebih besar untuk mengendalikan, mengontrol dan biasanya lebih agresif. Sebaliknya, jika perempuan di sisi lain dipandang lebih lemah, tidak aktif, dan mereka lebih menghargai perasaan memiliki, peduli dan lebih mengalah pada suatu hal. Gender dapat didefinisikan sebagai kelompok atribut budaya yang terjadi pada laki-laki dan perempuan atau

dengan cara apapun lingkungan mempresepsikan laki-laki dan perempuan dalam masyarakat mereka.

1.5.6 Adaptasi

Adaptasi dalam dunia kerja mengacu pada kemampuan individu untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja yang dinamis, baik melalui penyesuaian perilaku, respons fisik, maupun cara kerja organ tubuh (van Dam, 2009). Perilaku manusia dalam hal ini mencakup segala aktivitas, seperti berbicara, bekerja, menulis, membaca, bahkan aktivitas internal yang tidak selalu terlihat secara langsung oleh orang lain (van Dam, 2009). Adaptabilitas karyawan merupakan kesiapan psikologis individu dalam menghadapi perubahan pekerjaan dan situasi kerja yang tidak menentu (Abqari, Mulyana, Yunizar, & Rahman, 2023). Adaptabilitas ini mencerminkan proses regulasi diri serta kemampuan menjalin hubungan yang dinamis antara individu dengan lingkungannya, guna mengelola berbagai persoalan atau tekanan yang mungkin muncul dalam pekerjaan (Abqari et al., 2023). Dalam hal ini, *career adaptability* didefinisikan sebagai konstruk psikososial yang berfungsi sebagai sumber daya bagi individu dalam menghadapi tugas-tugas perkembangan karier, transisi kerja, serta trauma pribadi yang mungkin muncul akibat perubahan tersebut (Abqari et al., 2023).

Savickas dan Porfeli menjelaskan bahwa *career adaptability* merupakan kemampuan individu untuk mempersiapkan diri menghadapi berbagai tugas yang tidak terduga serta mengatasi kesulitan yang mungkin timbul dari perubahan pekerjaan dan kondisi kerja (Savickas & Porfeli, 2012). Adaptabilitas ini penting dimiliki karena sepanjang rentang kehidupan, seseorang akan menghadapi berbagai

transisi mulai dari masa remaja ke dewasa, sekolah ke dunia kerja, hingga berpindah antar pekerjaan (Savickas & Porfeli, 2012).

Kobus Maree juga menambahkan bahwa *career adaptability* melibatkan kekuatan psikososial dari dalam individu yang memungkinkan mereka mengatur diri dan merespons interaksi dengan lingkungan secara fleksibel (Maree, 2017). Kemampuan ini menjadi penting dalam menyikapi perubahan teknologi dan dinamika ekonomi yang memengaruhi dunia kerja (Maree, 2017). Dengan demikian, adaptabilitas karier tidak hanya membantu individu menjalani transisi profesional, tetapi juga mendukung kesiapan untuk mengelola ketidakpastian dan kompleksitas masalah dalam pekerjaan (Maree, 2017).

1.5.6.1 Adaptasi Gender

Ketika kelompok minoritas (misalnya perempuan di industri laki-laki) hanya hadir dalam jumlah kecil, mereka akan mengalami tekanan sosial lebih tinggi, pengawasan lebih ketat, dan stereotip yang kuat (Kanter). Untuk itu, dalam Kanter menyebutkan perempuan dalam posisi minoritas sering kali harus beradaptasi lebih keras untuk membuktikan kompetensi atau menyesuaikan diri dengan norma mayoritas. Hal ini didukung oleh Eagly dalam lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan peran gender tradisionalnya, mereka harus melakukan proses adaptasi baik dengan menyesuaikan diri atau menegosiasikan peran baru. Maka dapat disimpulkan bahwa adaptasi gender adalah proses penyesuaian yang dilakukan oleh individu, khususnya perempuan atau kelompok gender minoritas, untuk menghadapi dan menyesuaikan diri terhadap norma, budaya, struktur kekuasaan, serta harapan sosial yang didasarkan pada konstruksi gender dalam

suatu lingkungan sosial maupun profesional. Adaptasi Perempuan di lingkungan maskulin dalam penelitian Joanna Wolfe (2020) menunjukkan bahwa perempuan profesional di bidang Teknik dimana sebuah lingkungan yang sarat dengan nilai maskulinitas mengembangkan berbagai strategi komunikasi interpersonal agar dapat diterima dan dihargai dalam tim. Beberapa strategi kunci yang ditemukan antara lain:

1. Menggunakan strategi “ego-stroking”

Banyak perempuan belajar untuk “mengelus ego” rekan kerja laki-laki yang sulit, misalnya dengan memberikan pengakuan atas kompetensi mereka. Strategi ini muncul karena budaya teknik sering kali mengutamakan gaya komunikasi yang menonjolkan kehebatan diri (self-promotion) dan menghindari pengakuan kelemahan.

2. Menghindari kata-kata yang dianggap “lemah”

Perempuan menyadari bahwa kata seperti “*feelings*” atau frasa “*I need*” dapat memberi kesan kurang tegas. Oleh karena itu, mereka berlatih untuk memilih kosakata yang lebih tegas, menghilangkan ekspresi emosional, serta menyiapkan percakapan sulit agar terlihat profesional dan berwibawa.

3. Komunikasi yang matang

Beberapa profesional melatih diri secara khusus untuk mengelola percakapan menantang, memastikan bahasa yang dipilih netral dan tidak emosional, sehingga mereka tetap dipandang kompeten di lingkungan yang menghargai rasionalitas dan ketegasan.

4. Membangun contoh positif untuk mengurangi “stereotype threat”

Penelitian tentang *stereotype threat* menunjukkan bahwa hanya dengan membaca kisah sukses perempuan yang mampu menghadapi lingkungan maskulin, kecemasan dan dampak negatif bisa berkurang. Dengan menyediakan contoh nyata, perempuan lain dapat lebih percaya diri dalam menghadapi situasi serupa.

5. Menyadari dilema antara adaptasi dan perubahan budaya

Wolfe menekankan bahwa strategi-strategi ini bukan berarti perempuan harus selalu menyesuaikan diri tanpa kritik. Ada argumen kuat untuk mendorong perubahan budaya maskulin itu sendiri. Namun, dengan memahami aturan tidak tertulis di lingkungan kerja, perempuan dapat membuat keputusan yang lebih tepat dan menampilkan diri sebagai insinyur yang kompeten dan percaya diri.

1.6 Asumsi Penelitian

Penelitian ini didasarkan pada sejumlah asumsi yang berakar dari paradigma kritis dan pendekatan feminisme eksistensial. Pertama, penelitian ini meyakini bahwa realitas sosial, termasuk dinamika gender di lingkungan kerja, bukanlah sesuatu yang netral atau objektif, melainkan hasil konstruksi sosial dan budaya yang dipengaruhi oleh relasi kuasa. Oleh karena itu, ketimpangan gender yang terjadi di industri konstruksi dipahami sebagai bentuk manifestasi dari sistem patriarki yang telah terlembaga dalam struktur organisasi dan budaya kerja.

Kedua, diasumsikan bahwa organisasi di sektor konstruksi, khususnya PT PP (Persero) Tbk, masih sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai maskulin. Dominasi budaya ini berperan dalam menciptakan hambatan-hambatan struktural dan

simbolik yang menghalangi perempuan untuk memperoleh akses yang setara terhadap posisi kepemimpinan dan pengambilan keputusan strategis.

Ketiga, penelitian ini berasumsi bahwa perempuan bukanlah individu yang pasif dalam menghadapi realitas tersebut. Sebaliknya, mereka memiliki kapasitas agensi untuk menegosiasikan identitas dan peran gendernya melalui berbagai strategi komunikasi dan adaptasi sosial. Dalam hal ini, perempuan dipandang sebagai subjek aktif yang mampu beradaptasi dan bahkan menantang batasan-batasan yang dikenakan oleh sistem patriarki.

Keempat, penelitian ini mengacu pada pemikiran bahwa identitas gender tidak bersifat tetap atau esensial, melainkan dibentuk dan dikonstruksikan melalui praktik sosial, simbol, dan bahasa dalam kehidupan sehari-hari. Dengan demikian, proses negosiasi identitas yang dilakukan oleh perempuan di tempat kerja menjadi bagian penting dalam memahami bagaimana kekuasaan bekerja dan direproduksi dalam konteks organisasi.

Terakhir, penelitian ini mengasumsikan bahwa pengalaman perempuan dalam industri konstruksi bersifat kontekstual dan tidak dapat digeneralisasi. Setiap individu perempuan memiliki latar belakang, strategi, dan bentuk perlawanan yang berbeda, sehingga penting untuk memahami pengalaman mereka secara mendalam sesuai dengan lingkungan kerja dan nilai budaya yang melingkupinya

1.7 Operasionalisasi Konsep

Dalam penelitian ini operasional konsep digambarkan sebagai berikut:

1. Face Negotiation

Konsep *Face Negotiation* merujuk pada upaya individu dalam menampilkan dan mempertahankan citra diri yang diharapkan dalam interaksi sosial. Menurut Ting-Toomey (2005), teori ini menjelaskan bahwa dalam situasi komunikasi, terutama yang mengandung potensi konflik atau negosiasi, individu secara aktif mempertimbangkan persepsi orang lain terhadap dirinya. Citra diri ini menjadi bagian dari strategi komunikasi untuk menjaga kehormatan pribadi, membangun hubungan sosial, serta mengelola dinamika kekuasaan dan identitas dalam konteks budaya tertentu.

2. Adaptasi

Adaptasi mengacu pada kemampuan individu untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja yang dinamis, baik melalui penyesuaian perilaku, respons fisik, maupun cara kerja organ tubuh.

3. Adaptasi Gender

Konsep Adaptasi Gender mengacu pada proses dinamis yang dijalani oleh individu, terutama perempuan dan kelompok gender minoritas, dalam menyesuaikan perilaku, sikap, dan cara berkomunikasi agar selaras dengan norma sosial, budaya dominan, struktur kekuasaan, serta ekspektasi yang dikonstruksi berdasarkan peran gender di suatu lingkungan. Adaptasi ini mencakup bagaimana individu menampilkan identitas gendernya di ruang publik dan privat, serta bagaimana mereka merespons dominasi atau subordinasi dalam konteks sosial atau profesional yang didominasi oleh satu kelompok gender tertentu.

1.8 Metode Penelitian

1.8.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Secara lebih spesifik, pendekatan fenomenologi yang diterapkan adalah fenomenologi empiris sebagaimana dikemukakan oleh Moustakas, di mana fokus utama interpretasi terletak pada pengalaman subyektif individu yang menjadi objek penelitian (Cresswell, 2013). Dalam hal ini berfokus pada pengalaman subyektif perempuan dalam menghadapi hambatan struktural di lingkungan kerja konstruksi yang maskulin. Dengan menggunakan perspektif feminisme eksistensial dan teori negosiasi identitas, penelitian ini tidak hanya berupaya memotret realitas sosial, tetapi juga mengungkap dinamika kekuasaan serta ketimpangan gender yang terjadi di dalamnya.

Melalui pendekatan ini, peneliti memosisikan perempuan sebagai subjek aktif yang mampu menegosiasikan peran dan identitasnya di tengah dominasi budaya patriarki. Tipe penelitian ini bersifat emansipatoris, karena bertujuan untuk memberi ruang pada suara perempuan yang selama ini sering terpinggirkan, serta mendorong kesadaran akan pentingnya keadilan dan kesetaraan gender dalam dunia kerja, khususnya di sektor konstruksi.

1.8.2 Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah perempuan yang bekerja di lingkungan PT PP (persero) Tbk, terutama yang berada dalam posisi yang mengharuskan mereka berinteraksi dengan struktur organisasi, baik sebagai staf teknis maupun struktural. Jumlah informan dalam penelitian ini berjumlah 8 karyawan. Pemilihan subjek

dilakukan melalui teknis sampling yaitu dengan memilih informan berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan fokus penelitian. Beberapa kriteria subjek sebagai berikut:

1. Perempuan yang bekerja di PT PP (Persero) Tbk minimal selama 1 tahun.
2. Pernah atau sedang menjabat dalam posisi atau proyek yang bersinggungan langsung dengan isu struktural dan dinamika gender
3. Bersedia untuk diwawancarai secara mendalam dan terbuka

1.8.3 Sumber Data Penelitian

Sumber data adalah istilah yang mengacu pada sumber informasi yang dikumpulkan dan dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Jumlah sumber data yang diperlukan untuk menjawab masalah penelitian dapat bervariasi, tergantung pada seberapa penting dan sesuai data tersebut untuk menjawab pertanyaan penelitian. Apakah itu data primer atau sekunder, tergantung pada sumber data ini.

1. Data Primer merupakan data utama yang diperoleh langsung oleh peneliti dari lapangan melalui interaksi langsung dengan informan dan situasi sosial yang diamati. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui dua teknik utama, yaitu wawancara mendalam (in-depth interview) dan observasi non-partisipatif.

- 1) Wawancara mendalam digunakan sebagai metode utama untuk menggali narasi personal dan reflektif dari para informan perempuan yang bekerja di lingkungan PT PP (Persero) Tbk. Teknik ini

memungkinkan peneliti untuk memahami secara langsung pengalaman individu terkait hambatan gender, struktur organisasi yang maskulin, serta cara mereka menavigasi dan menegosiasikan posisi sosialnya di dunia kerja konstruksi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur, artinya peneliti menggunakan panduan pertanyaan sebagai kerangka, namun tetap memberikan ruang bagi informan untuk menjelaskan dan memperluas jawaban berdasarkan pengalaman mereka sendiri. Fokus wawancara meliputi:

- a. Riwayat dan pengalaman kerja informan di sektor konstruksi
- b. Tantangan dalam mengakses posisi kepemimpinan atau strategis
- c. Pengalaman diskriminasi, baik tersurat maupun tersirat
- d. Strategi personal dalam menghadapi budaya kerja maskulin
- e. Pandangan terhadap relasi kuasa dan konstruksi gender di organisasi.

Wawancara berlangsung selama 60–90 menit dan dapat dilakukan secara langsung (tatap muka) maupun daring, tergantung pada situasi dan kenyamanan informan. Seluruh wawancara direkam dengan persetujuan informan, kemudian ditranskrip secara verbatim untuk keperluan analisis mendalam.

2) Observasi Non-partisipatif

Observasi non-partisipatif dilakukan untuk memperoleh pemahaman kontekstual atas budaya kerja dan dinamika relasi sosial yang berlangsung di lingkungan organisasi. Dalam metode ini, peneliti

tidak terlibat secara langsung dalam aktivitas kerja, melainkan berperan sebagai pengamat pasif untuk mencatat interaksi sosial dan simbol-simbol budaya yang mencerminkan struktur kekuasaan dan peran gender. Aspek yang diamati mencakup:

- a. Interaksi sosial antara karyawan laki-laki dan perempuan dalam aktivitas kerja sehari-hari;
- b. Bahasa verbal dan non-verbal yang digunakan dalam komunikasi profesional
- c. Representasi simbolik di lingkungan kerja, seperti desain ruangan, penempatan jabatan, seragam, dan penggunaan bahasa dalam dokumen resmi.
- d. Pola partisipasi dalam pengambilan keputusan dan rapat kerja.
- e. Norma-norma tidak tertulis yang memengaruhi relasi gender di lingkungan organisasi.

Hasil observasi dicatat secara sistematis dalam bentuk catatan lapangan yang akan digunakan sebagai data pelengkap untuk mendukung interpretasi terhadap hasil wawancara. Teknik ini membantu peneliti membangun pemahaman yang lebih holistik terhadap konteks sosial dan budaya yang memengaruhi dinamika identitas perempuan di tempat kerja.

2. Data Sekunder

1) Dokumentasi

Untuk melengkapi pengumpulan data dalam penelitian, perlunya menggunakan dokumentasi ketika memperoleh data sekunder yang bermanfaat. Dokumentasi ini digunakan untuk mendapatkan data yang lengkap untuk wawancara dan hasil observasi langsung dari subjek yang diteliti.

2) Penelusuran

Jaringan internet dan online bertujuan untuk mendukung penelitian untuk menggunakan data penelitian dan pengetahuan teoritis dari internet secara cepat, akurat dan dengan cara yang mudah untuk bertanggungjawab secara akademis.

1.8.4 Alat dan Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kualitatif yang menekankan pada kedalaman informasi dan pemahaman konteks. Teknik yang digunakan dirancang untuk menangkap pengalaman subjektif, simbol sosial, serta praktik komunikasi yang membentuk dinamika relasi gender di tempat kerja. Adapun teknik yang digunakan meliputi wawancara mendalam, observasi non-partisipatif, serta dokumentasi sebagai pelengkap.

a. Wawancara mendalam

Wawancara mendalam menjadi instrumen utama dalam memperoleh data langsung dari informan. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi pengalaman personal, pandangan, dan refleksi

informan mengenai hambatan gender, dinamika kekuasaan, serta strategi yang digunakan dalam menavigasi sistem kerja yang maskulin. Wawancara dilakukan dengan format semi-terstruktur, yakni menggunakan daftar pertanyaan terbuka yang fleksibel. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menyesuaikan arah pembicaraan sesuai konteks dan respons informan. Pedoman wawancara mencakup topik-topik seperti ; riwayat karier dan pengalaman kerja di sektor konstruksi, hambatan atau diskriminasi yang dialami, persepsi terhadap struktur organisasi dan budaya kerja. Untuk menjaga akurasi data, seluruh proses wawancara direkam (dengan persetujuan informan), kemudian ditranskripsikan secara lengkap sebagai bahan analisis.

b. Observasi non-partisipatif

Teknik observasi digunakan sebagai metode pendukung untuk memperoleh pemahaman kontekstual terhadap interaksi sosial dan praktik budaya dalam organisasi. Peneliti mengamati secara langsung aktivitas dan dinamika kerja di lingkungan PT PP (Persero) Tbk tanpa terlibat dalam kegiatan tersebut. Observasi difokuskan pada:

- 1) Interaksi antara karyawan laki-laki dan perempuan;
- 2) Pola komunikasi dalam rapat atau diskusi kerja;
- 3) Bahasa tubuh dan ekspresi non-verbal;
- 4) Representasi simbolik dari struktur kekuasaan dan peran gender di ruang kerja;

- 5) Norma tidak tertulis yang berlaku dalam praktik profesional sehari-hari.

Catatan hasil observasi disusun secara sistematis dalam bentuk field notes, yang nantinya digunakan untuk memperkaya analisis dan menyeimbangkan perspektif naratif dari wawancara.

c) dokumentasi

Selain wawancara dan observasi, peneliti juga mengumpulkan dokumen-dokumen relevan yang berasal dari internal perusahaan maupun sumber publik. Dokumen ini digunakan untuk memahami kebijakan kelembagaan, struktur organisasi, dan representasi institusional terhadap isu kesetaraan gender. Teknik dokumentasi ini berperan sebagai pelengkap, sekaligus sebagai bagian dari proses triangulasi data untuk menjamin validitas dan keandalan hasil penelitian.

1.8.5 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah *Interpretative Phenomenological Analysis* (IPA) sebagaimana dijelaskan oleh Smith (2009). IPA digunakan untuk memahami secara mendalam pengalaman subjek berdasarkan persepsi dan makna yang mereka berikan terhadap peristiwa yang dialaminya. Pendekatan ini bersifat interpretatif, eksploratif, dan berfokus pada subjektivitas

individu dalam konteks pengalaman hidupnya. Tahapan dalam analisis IPA meliputi enam langkah utama sebagai berikut:

1. Reading and Re-reading

Peneliti membaca dan membaca ulang transkrip wawancara secara menyeluruh untuk menenggelamkan diri dalam data, serta memastikan bahwa perhatian sepenuhnya diarahkan pada pengalaman partisipan. Proses ini dilakukan guna menangkap nuansa naratif, membangun pemahaman awal atas konteks, serta mengidentifikasi bagian-bagian deskriptif penting dan potensi makna yang tersembunyi.

2. Initial Noting

Pada tahap ini, peneliti mencatat berbagai hal menarik dari transkrip, baik dalam bentuk pilihan kata, cara penyampaian, maupun isi narasi. Analisis dilakukan secara eksploratif dengan tetap menjaga sikap terbuka terhadap kemungkinan makna yang muncul. Pencatatan ini mencakup refleksi awal terhadap pengalaman partisipan, serta analisis terhadap struktur bahasa dan isi dari narasi.

3. Developing Emergent Themes

Peneliti mulai merumuskan tema-tema awal berdasarkan catatan eksploratif. Tema yang muncul merupakan hasil dari proses interpretasi atas makna subjektif yang terkandung dalam narasi partisipan. Pada tahap ini, volume data yang kompleks disederhanakan untuk menemukan pola, hubungan, dan koneksi antar bagian data.

4. Searching for Connections Across Emergent Themes

Setelah tema-tema awal dikembangkan, peneliti mengidentifikasi keterkaitan antara tema-tema tersebut untuk membentuk struktur tematik yang lebih utuh. Proses ini menghasilkan pemetaan makna yang mendalam terhadap aspek-aspek penting dari pengalaman partisipan.

5. *Moving to the Next Case*

Langkah-langkah analisis dari tahap 1 hingga 4 diulangi pada kasus atau partisipan berikutnya. Proses ini dilakukan secara independen untuk setiap partisipan guna menjaga keunikan data dan mencegah bias dari kasus sebelumnya.

6. *Looking for Patterns Across Cases*

Pada tahap akhir, peneliti melakukan analisis lintas kasus untuk menemukan pola-pola tematik yang konsisten. Tema-tema yang muncul dibandingkan dan dikelompokkan untuk mengidentifikasi makna kolektif yang dapat menjelaskan fenomena secara lebih luas. Peneliti kemudian menyusun tabel tema utama sebagai dasar interpretasi keseluruhan.