

BAB III

HASIL PENELITIAN

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Deskripsi Responden Penelitian

Pada bab ini, peneliti memaparkan hasil wawancara mendalam yang dilakukan terhadap 8 responden perempuan yang bekerja di PT PP (Persero) Tbk. Pemilihan responden didasarkan pada kriteria perempuan yang terlibat secara langsung dalam aktivitas industri konstruksi, baik pada aspek teknis, operasional, maupun pendukung proyek dan memiliki pengalaman bekerja lebih dari 1 tahun. Dengan demikian, data yang diperoleh diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai proses adaptasi perempuan dalam lingkungan kerja yang didominasi oleh tenaga kerja laki-laki serta memiliki tingkat kompleksitas dan tekanan kerja yang tinggi. Berikut merupakan gambaran responden pada penelitian ini:

Tabel 3. 1 Deskripsi Responden Penelitian

No.	Nama (Inisial)	Umur	Devisi/Jabatan	Lama Bekerja
1.	DD	25	<i>Drafter Pipeline</i>	7 Tahun
2.	CL	27	<i>Civil Construction</i>	3 Tahun
3.	FG	27	<i>Project Control</i>	4 Tahun
4.	IM	25	<i>HSE Staff</i>	4 Tahun
5.	AN	32	<i>HSE Staff</i>	11 Tahun
6.	PU	24	<i>Technical Assistant</i>	5 Tahun
7.	RT	30	<i>Process Engineer</i>	5 Tahun
8.	SL	25	<i>Drafter</i>	6 Tahun

Berdasarkan Tabel 3.1, diketahui bahwa responden penelitian berada pada rentang usia 24 hingga 32 tahun, yang termasuk dalam kategori usia produktif. Pada fase usia ini, individu umumnya berada pada tahap

eksplorasi dan pemantapan karier, sehingga dinamika adaptasi kerja menjadi aspek yang sangat relevan untuk dikaji. Dari sisi jabatan, responden berasal dari berbagai divisi, antara lain *Drafter Pipeline*, *Civil Construction*, *Project Control*, *Health, Safety, and Environment (HSE) Staff*, *Technical Assistant*, serta *Process Engineer*. Keberagaman posisi tersebut mencerminkan keterlibatan perempuan dalam berbagai lini pekerjaan konstruksi, baik yang bersifat teknis lapangan, perencanaan, pengendalian proyek, maupun aspek keselamatan dan kesehatan kerja.

Sementara itu, berdasarkan lama bekerja, responden memiliki masa kerja yang bervariasi, yaitu antara 3 hingga 11 tahun. Variasi masa kerja ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh perspektif adaptasi yang beragam, mulai dari proses penyesuaian pada fase awal memasuki dunia kerja hingga strategi bertahan dan berkembang dalam jangka panjang. Responden dengan masa kerja lebih lama diharapkan mampu memberikan refleksi yang lebih mendalam terkait dinamika adaptasi, tantangan yang dihadapi, serta strategi coping yang dikembangkan, sedangkan responden dengan masa kerja relatif singkat memberikan gambaran mengenai proses transisi awal dan tantangan adaptasi pada fase awal karier.

3.1.2 Riwayat dan pengalaman kerja informan di sektor konstruksi

1. Informan DD *Drafter Pipeline* PT PP (Persero) Tbk

Informan DD merupakan seorang perempuan berusia 25 tahun yang saat ini bekerja sebagai drafter pipeline pada proyek Engineering, Procurement, and Construction (EPC) di PT PP (Persero) Tbk. Informan

mulai terlibat dalam dunia kerja di sektor konstruksi sejak tahun 2018. Dengan latar belakang pendidikan teknik, informan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang, yaitu sekitar tujuh tahun, yang menunjukkan tingkat keterlibatan dan konsistensi yang tinggi dalam bidang konstruksi, khususnya pada pekerjaan perencanaan dan penggambaran teknis. Dari sisi latar belakang pendidikan, informan DD merupakan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dengan jurusan Teknik Gambar Bangunan. Program pendidikan yang ditempuh berlangsung selama empat tahun, yang terdiri atas tiga tahun pembelajaran di sekolah serta satu tahun magang industri selama sepuluh bulan, diikuti dengan dua bulan penyusunan dan presentasi laporan praktik kerja lapangan.

Selama masa pendidikan, informan telah dibekali dengan keterampilan teknis yang relevan dengan kebutuhan industri konstruksi, khususnya dalam bidang perencanaan dan penggambaran bangunan. Proses awal memasuki dunia kerja dimulai melalui program rekrutmen langsung oleh perusahaan BUMN Karya yang dilakukan di lingkungan sekolah. Informan mengikuti proses seleksi yang meliputi tahapan tes dan wawancara, dan dinyatakan lolos untuk melaksanakan magang di proyek yang berlokasi di Manado, Sulawesi Utara. Setelah menyelesaikan masa magang, informan memperoleh kesempatan untuk melanjutkan kontrak kerja pada berbagai proyek yang dikelola oleh PT PP (Persero) Tbk. Adapun proyek-proyek yang pernah diikuti meliputi proyek Bandungan, proyek Kereta Cepat (High Speed Railway), proyek Jalan Tol Serang–Panimbang,

proyek EPC Sistem Penyediaan Air Minum (SPAM), proyek CISM 2, serta saat ini terlibat dalam proyek CISM 1. Sepanjang perjalanan kariernya, informan secara konsisten menempati posisi sebagai drafter, sesuai dengan kompetensi dasar yang diperoleh sejak menempuh pendidikan di SMK.

Dalam hal pengembangan pendidikan, informan DD tidak langsung melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi setelah lulus SMK. Namun, setelah memiliki pengalaman kerja selama beberapa tahun, informan memutuskan untuk melanjutkan pendidikan tinggi melalui program kelas karyawan pada tahun 2020. Keputusan ini mencerminkan adanya kesadaran akan pentingnya peningkatan kualifikasi akademik sebagai upaya pengembangan diri dan peningkatan kompetensi profesional di sektor konstruksi.

2. Informan CL *Civil Construction* PT PP (Persero) Tbk

Informan CL merupakan seorang perempuan berusia 27 tahun yang bekerja pada divisi *Civil Construction* di PT PP (Persero) Tbk. Informan mulai bergabung dengan perusahaan sejak akhir tahun 2023 dan hingga saat ini masih aktif terlibat dalam kegiatan operasional proyek. Dengan masa kerja mendekati tiga tahun, informan telah memperoleh pengalaman yang cukup dalam menangani pekerjaan konstruksi sipil, baik pada tahap pelaksanaan lapangan maupun koordinasi teknis. Dalam perannya sebagai staf di bidang *Civil Construction*, informan CL terlibat langsung dalam aktivitas pembangunan yang mencakup pekerjaan struktur, pengawasan pelaksanaan konstruksi, serta koordinasi dengan berbagai pihak terkait di lokasi proyek. Posisi ini menuntut ketelitian, ketangguhan fisik, serta

kemampuan adaptasi yang tinggi, mengingat karakteristik pekerjaan konstruksi yang dinamis, kompleks, dan didominasi oleh tenaga kerja laki-laki.

Pengalaman kerja informan di sektor konstruksi memberikan gambaran mengenai proses adaptasi perempuan dalam menghadapi tantangan lingkungan kerja yang maskulin dan berintensitas tinggi. Sebagai perempuan yang relatif baru di industri konstruksi, informan dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan budaya kerja, ritme proyek, serta tekanan target penyelesaian pekerjaan. Kondisi ini mendorong informan untuk mengembangkan strategi adaptasi personal, baik dalam membangun relasi kerja, meningkatkan kompetensi teknis, maupun menjaga ketahanan mental dalam menghadapi dinamika pekerjaan di lapangan.

3. Informan FG *Project Control* PT PP (Persero) Tbk

Informan FG merupakan seorang perempuan berusia 28 tahun yang bekerja sebagai staf *Project Control* di PT PP (Persero) Tbk. Informan mulai bergabung dengan perusahaan sejak tahun 2022 dan hingga saat ini aktif terlibat dalam pengelolaan serta pengendalian proyek konstruksi. Dengan masa kerja sekitar empat tahun, informan telah memiliki pengalaman yang cukup dalam mengelola aspek perencanaan, pemantauan, serta evaluasi kinerja proyek. Dalam perannya sebagai *Project Control*, informan FG bertanggung jawab dalam melakukan perencanaan jadwal proyek, pemantauan progres pekerjaan, pengendalian biaya, serta penyusunan laporan kinerja proyek. Posisi ini memiliki peran strategis

dalam memastikan proyek berjalan sesuai dengan target waktu, anggaran, dan mutu yang telah ditetapkan. Tanggung jawab tersebut menuntut ketelitian, kemampuan analisis, serta koordinasi yang intensif dengan berbagai pihak, baik internal maupun eksternal proyek.

Pengalaman informan di bidang Project Control memberikan gambaran mengenai dinamika adaptasi perempuan pada lingkungan kerja konstruksi yang menuntut ketepatan, ketangguhan, dan kemampuan komunikasi yang tinggi. Dalam konteks industri konstruksi yang didominasi oleh tenaga kerja laki-laki, informan dituntut untuk mampu membangun kredibilitas profesional serta menyesuaikan diri dengan ritme kerja proyek yang dinamis. Proses adaptasi ini mendorong informan untuk mengembangkan kompetensi teknis, meningkatkan kepercayaan diri, serta membangun relasi kerja yang efektif dengan berbagai pemangku kepentingan. Dengan latar belakang usia yang berada pada tahap pemantapan karier dan pengalaman kerja yang relatif matang, informan FG menjadi representasi penting dalam memahami strategi adaptasi perempuan pada bidang pengendalian proyek di sektor konstruksi. Pengalaman yang dimiliki informan diharapkan mampu memberikan kontribusi bermakna dalam mengungkap dinamika peran dan tantangan perempuan di lingkungan kerja PT PP (Persero) Tbk.

4. Informan IM *HSE Staff* PT PP (Persero) Tbk

Informan IM merupakan seorang perempuan berusia 25 tahun yang bekerja sebagai Health and Safety (HS) Engineer atau staf HSE (Health,

Safety, and Environment) di PT PP (Persero) Tbk. Informan mulai bergabung dan terlibat langsung dalam kegiatan proyek sejak tahun 2022. Dalam posisinya, informan memiliki peran strategis dalam memastikan penerapan standar keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan proyek konstruksi, yang dikenal memiliki tingkat risiko kerja yang tinggi. Sebagai staf HSE, informan IM bertanggung jawab dalam mengawasi pelaksanaan prosedur keselamatan kerja, melakukan inspeksi rutin di lapangan, memberikan edukasi dan sosialisasi terkait K3 kepada pekerja, serta memastikan kepatuhan terhadap peraturan keselamatan dan lingkungan. Tanggung jawab tersebut menuntut tingkat ketelitian, ketegasan, serta kemampuan komunikasi yang baik, terutama dalam berinteraksi dengan tenaga kerja proyek yang mayoritas berjenis kelamin laki-laki dan berasal dari latar belakang budaya yang beragam.

Pengalaman informan dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja memberikan gambaran yang signifikan mengenai proses adaptasi perempuan di sektor konstruksi, khususnya dalam peran yang menuntut otoritas dan ketegasan. Dalam lingkungan kerja yang dinamis dan berisiko tinggi, informan dituntut untuk mampu membangun kepercayaan, menunjukkan kompetensi profesional, serta menegakkan aturan keselamatan secara konsisten. Proses adaptasi ini mendorong informan untuk mengembangkan kepercayaan diri, kemampuan kepemimpinan, serta strategi komunikasi yang efektif agar dapat menjalankan tugas secara optimal. Dengan usia yang relatif muda dan masa kerja sekitar empat tahun,

informan IM mencerminkan sosok perempuan profesional yang mampu beradaptasi dan berkontribusi secara signifikan dalam menjaga standar keselamatan di proyek konstruksi. Pengalaman informan diharapkan dapat memperkaya pemahaman mengenai tantangan dan strategi adaptasi perempuan dalam peran teknis dan pengawasan di industri konstruksi PT PP (Persero) Tbk.

5. Informan AN *HSE Staff* PT PP (Persero) Tbk

Informan AN merupakan seorang perempuan berusia 32 tahun yang saat ini bekerja sebagai Health, Safety, and Environment (HSE) Staff di Divisi FDC PT PP (Persero) Tbk. Informan mulai bergabung dengan perusahaan sejak tahun 2015 dan hingga saat ini masih aktif bekerja, sehingga memiliki masa kerja sekitar sebelas tahun. Pengalaman kerja yang panjang ini menjadikan informan AN sebagai salah satu sumber data yang kaya dalam memahami dinamika adaptasi perempuan di lingkungan industri konstruksi.

Pada tahap awal memasuki dunia kerja, informan AN mengungkapkan bahwa dirinya belum memiliki pemahaman yang memadai mengenai sektor konstruksi maupun peran HSE secara spesifik. Keputusan melamar pekerjaan di PT PP (Persero) Tbk didorong oleh keinginan untuk memperoleh pengalaman kerja setelah menyelesaikan pendidikan formal. Sebelum melamar, informan melakukan pencarian informasi secara mandiri terkait bidang HSE, yang pada awalnya dipersepsikan lebih dekat dengan sektor offshore atau pekerjaan kelautan. Namun, setelah diterima dan

ditempatkan di proyek PT Freeport di Timika sebagai HSE Admin, informan mulai mengenal secara langsung dunia konstruksi dan pertambangan yang memiliki karakteristik kerja yang dinamis, kompleks, serta berisiko tinggi. Selama satu tahun bekerja di proyek Freeport, informan memperoleh pembelajaran intensif mengenai sistem keselamatan kerja yang ketat dan terstandarisasi. Pengalaman tersebut membekali informan dengan pemahaman mendasar mengenai prinsip-prinsip keselamatan, manajemen risiko, serta prosedur kerja aman di lingkungan proyek berskala besar. Kompetensi ini menjadi modal penting ketika informan dipindahkan ke proyek PLTGU di Batam, yang memiliki karakteristik pekerjaan berbeda, terutama pada tahap *commissioning* pembangkit listrik.

Perpindahan dari proyek pertambangan ke proyek pembangkit energi menuntut informan untuk kembali beradaptasi dengan konteks kerja yang baru. Pada fase ini, informan menghadapi tekanan psikologis yang cukup besar, terutama karena ekspektasi manajemen terhadap kompetensinya yang dianggap sudah matang. Perbedaan karakteristik proyek menyebabkan informan merasa kurang percaya diri, bahkan mengalami stres emosional. Namun, melalui dukungan rekan kerja, khususnya sesama perempuan, informan perlahan mampu mengatasi tekanan tersebut dan menjadikan pengalaman ini sebagai sarana pembelajaran, baik dalam aspek teknis, mental, maupun sosial. Lebih lanjut, pengalaman kerja lintas proyek mendorong informan untuk mengenali

potensi dan keterbatasan diri, serta mengembangkan strategi adaptasi yang lebih efektif. Informan menyadari pentingnya komunikasi interpersonal, kemampuan bersosialisasi, serta ketangguhan mental dalam menghadapi dinamika kerja di industri konstruksi. Proses adaptasi yang berlangsung secara berkelanjutan ini membentuk kedewasaan emosional, peningkatan kepercayaan diri, serta kemampuan pengambilan keputusan yang lebih matang.

Secara keseluruhan, perjalanan karier informan AN mencerminkan proses adaptasi yang kompleks dan dinamis, yang tidak hanya mencakup penyesuaian terhadap tuntutan teknis pekerjaan, tetapi juga pengelolaan aspek psikologis dan sosial. Pengalaman informan menunjukkan bahwa adaptasi perempuan di industri konstruksi merupakan proses yang bertahap, dipengaruhi oleh dukungan lingkungan kerja, pengalaman lintas proyek, serta kapasitas individu dalam memaknai tantangan sebagai peluang pembelajaran dan pengembangan diri.

6. Informan PU *Technical Assistant* PT PP (Persero) Tbk

Informan PU merupakan seorang perempuan berusia 24 tahun yang saat ini bekerja sebagai Technical Assistant pada salah satu proyek PT PP (Persero) Tbk yang berlokasi di Pekanbaru, Provinsi Riau. Informan mulai terlibat dalam dunia kerja di sektor konstruksi sejak tahun 2021, tepat setelah menyelesaikan pendidikan tinggi. Dengan masa kerja sekitar empat tahun, informan telah memperoleh pengalaman yang cukup dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan teknis di lingkungan proyek konstruksi.

Pengalaman kerja pertama informan dimulai di proyek yang berlokasi di Palembang. Penempatan awal ini menjadi fase penting dalam proses adaptasi informan terhadap dunia kerja konstruksi yang memiliki karakteristik dinamis, penuh tekanan, serta menuntut ketelitian dan ketangguhan. Sebagai seorang lulusan baru, informan dihadapkan pada tuntutan untuk memahami sistem kerja proyek, alur koordinasi lintas divisi, serta penerapan standar operasional yang ketat dalam waktu relatif singkat. Kondisi tersebut mendorong informan untuk mengembangkan kemampuan belajar cepat, ketahanan mental, serta keterampilan komunikasi yang efektif. Dalam perannya sebagai Technical Assistant, informan PU bertugas memberikan dukungan teknis kepada tim proyek, yang meliputi penyusunan dokumen teknis, pengelolaan data proyek, koordinasi dengan tim lapangan, serta pendampingan dalam proses pelaksanaan pekerjaan konstruksi. Posisi ini menuntut kemampuan analisis, ketelitian administrasi, serta kesiapan untuk bekerja di bawah tekanan target penyelesaian proyek. Selain itu, informan juga dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang didominasi oleh tenaga kerja laki-laki serta memiliki intensitas interaksi sosial yang tinggi.

Pengalaman kerja lintas proyek memberikan kesempatan bagi informan untuk mengembangkan kapasitas profesional sekaligus memperkuat strategi adaptasi personal. Informan menunjukkan kemampuan menyesuaikan diri yang baik terhadap dinamika kerja, baik dalam aspek teknis maupun sosial. Proses adaptasi tersebut berkontribusi terhadap

peningkatan kepercayaan diri, kematangan emosional, serta pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran perempuan dalam industri konstruksi.

7. Informan RT *Process Engineer* PT PP (Persero) Tbk

Informan RT merupakan seorang perempuan berusia 30 tahun yang bekerja sebagai Process Engineer di PT PP (Persero) Tbk. Informan mulai bergabung dengan perusahaan sejak Januari 2020 dan menyelesaikan masa tugasnya pada September 2025, sehingga memiliki pengalaman kerja selama kurang lebih lima setengah tahun di sektor konstruksi. Masa kerja yang relatif panjang ini memberikan ruang bagi informan untuk terlibat secara mendalam dalam berbagai proses perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi teknis proyek konstruksi dan EPC. Dalam perannya sebagai Process Engineer, informan RT bertanggung jawab terhadap perencanaan dan pengendalian proses teknis, analisis alur kerja sistem, serta optimalisasi kinerja operasional pada proyek-proyek yang ditangani. Posisi ini menuntut tingkat ketelitian, kemampuan analisis yang tinggi, serta pemahaman mendalam terhadap sistem kerja industri konstruksi dan rekayasa proses. Selain itu, informan juga dituntut untuk mampu berkoordinasi secara intensif dengan berbagai pihak, baik tim internal proyek, kontraktor, maupun pemangku kepentingan lainnya.

8. Informan SL *Drafter* PT PP (Persero) Tbk

Informan SL merupakan seorang perempuan berusia 25 tahun yang saat ini bekerja sebagai drafter, dengan fokus pada bidang drafter piping, di

PT PP (Persero) Tbk. Informan mulai terlibat dalam kegiatan proyek sejak tahun 2019, sehingga memiliki pengalaman kerja selama kurang lebih enam tahun di sektor konstruksi. Pengalaman kerja ini memberikan bekal yang signifikan bagi informan dalam memahami dinamika pekerjaan teknis serta tuntutan profesional di lingkungan proyek konstruksi.

Dalam perannya sebagai drafter piping, informan SL bertanggung jawab terhadap penyusunan gambar teknis instalasi perpipaan, pengolahan data desain, serta koordinasi dengan tim engineering dan pelaksana lapangan. Posisi ini menuntut tingkat ketelitian, ketepatan, serta kemampuan memahami spesifikasi teknis yang tinggi, mengingat kesalahan pada tahap perencanaan dapat berdampak langsung terhadap kualitas dan keselamatan pelaksanaan proyek. Selain itu, informan juga dituntut untuk mampu beradaptasi dengan ritme kerja yang cepat dan target penyelesaian yang ketat.

3.1.3 Pengalaman Awal Karyawan Perempuan dalam Memasuki Budaya Kerja Didominasi Laki-Laki Pada PT PP (Persero) Tbk

1. Informan DD *Drafter Pipeline* PT PP (Persero) Tbk

Berdasarkan hasil wawancara dengan Informan 1 (DD), pengalaman awal memasuki lingkungan kerja yang didominasi oleh laki-laki di proyek PT PP (Persero) Tbk tidak dirasakan sebagai suatu hambatan yang berarti. Hal ini disebabkan oleh latar belakang pendidikan informan yang berasal dari Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di bidang teknik, yang sejak awal telah membiasakan informan berada dalam lingkungan dengan dominasi

laki-laki. Informan menyampaikan bahwa kondisi tersebut membuatnya relatif siap secara mental dan sosial ketika harus beradaptasi dengan budaya kerja didominasi laki-laki di lingkungan proyek. Sebagaimana diungkapkan oleh informan:

“Kalau saya pribadi, karena dari SMK sudah terbiasa berada di lingkungan teknik yang mayoritas laki-laki, jadi ketika masuk proyek rasanya biasa saja. Dari awal juga sudah terbiasa dengan karakter dan kebiasaan teman-teman laki-laki.”

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pengalaman sebelumnya menjadi modal penting dalam membangun kesiapan adaptif terhadap lingkungan kerja yang didominasi laki-laki. Informan tidak mengalami keterkejutan budaya (culture shock) yang signifikan, melainkan mampu menerima kondisi kerja tersebut secara wajar. Lebih lanjut, informan juga mengungkapkan bahwa posisinya sebagai karyawan termuda justru memberikan keuntungan dalam relasi sosial, karena ia diperlakukan layaknya adik oleh rekan-rekan laki-laki di proyek, sehingga tercipta suasana kerja yang suportif dan protektif. Hal ini tercermin dalam pernyataan berikut:

“Selama ini saya merasa nyaman, dan karena saya paling muda, saya sering dianggap seperti adik oleh mereka. Jadi justru lebih banyak yang mengayomi.”

Pengalaman tersebut menggambarkan adanya bentuk relasi sosial yang relatif positif antara informan dengan rekan kerja laki-laki, yang dapat berkontribusi terhadap rasa aman dan kenyamanan psikologis dalam bekerja di lingkungan yang didominasi laki-laki. Dalam aspek interaksi dan komunikasi, informan menunjukkan sikap kehati-hatian dan kesadaran

hierarkis, terutama pada masa awal bekerja, khususnya saat menjalani masa magang. Informan memposisikan seluruh rekan kerja sebagai atasan, sehingga berupaya menjaga sikap, tutur kata, serta batasan dalam berinteraksi. Informan menyatakan:

“Waktu magang, saya menganggap semua orang sebagai atasan. Jadi saya selalu berusaha bersikap sopan, menjaga batasan, dan menghormati mereka.”

Pernyataan tersebut menunjukkan adanya strategi adaptif berupa penyesuaian perilaku komunikasi untuk membangun relasi kerja yang profesional serta meminimalkan potensi konflik dalam lingkungan kerja didominasi laki-laki. Selain itu, informan juga menyadari pentingnya menyesuaikan gaya komunikasi dan penampilan agar sesuai dengan norma yang berlaku di lingkungan proyek. Hal ini ditegaskan melalui pernyataan:

“Iya, perlu menyesuaikan. Saya berusaha bersikap sewajarnya sebagai karyawan, tahu batasan, sopan dalam bertutur kata, dan juga dalam berpakaian, terutama karena lingkungan proyek.”

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa penyesuaian tidak hanya terbatas pada aspek verbal, tetapi juga mencakup aspek nonverbal seperti cara berpakaian, yang menjadi bagian dari strategi adaptasi dalam menghadapi budaya kerja didominasi laki-laki. Terkait dengan proses penyesuaian diri pada bulan-bulan awal bekerja, informan menilai bahwa adaptasi yang dilakukan relatif tidak mengalami kesulitan berarti. Hal ini disebabkan oleh kesamaan karakter lingkungan kerja dengan pengalaman pendidikan sebelumnya. Namun demikian, terdapat perbedaan pada aspek profesionalisme, di mana informan lebih menekankan pentingnya menjaga

sikap dan etika kerja dibandingkan ketika masih berada di lingkungan sekolah. Informan menyatakan:

“Sebenarnya hampir sama saja dengan lingkungan sebelumnya. Bedanya, di kantor atau proyek saya lebih menjaga sikap dan menyesuaikan diri secara profesional dibandingkan saat masih sekolah.”

Secara keseluruhan, pengalaman awal Informan DD dalam memasuki budaya kerja didominasi laki-laki di PT PP (Persero) Tbk menunjukkan proses adaptasi yang relatif lancar, yang dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, kesiapan psikologis, serta kemampuan penyesuaian komunikasi dan perilaku profesional. Faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap terciptanya pengalaman kerja yang positif, aman, dan suportif, meskipun berada dalam lingkungan kerja yang didominasi oleh laki-laki.

2. Informan CL *Civil Construction* PT PP (Persero) Tbk

Berdasarkan hasil wawancara dengan Informan 2 (CL), pengalaman awal memasuki lingkungan kerja di PT PP (Persero) Tbk yang didominasi oleh laki-laki dipersepsikan sebagai suatu proses adaptasi yang cukup menantang, meskipun tidak sepenuhnya asing. Latar belakang pendidikan informan di bidang teknik menjadi faktor penting yang membentuk kesiapan awal dalam menghadapi budaya kerja didominasi laki-laki. Informan mengungkapkan bahwa sejak masa perkuliahan, ia telah terbiasa berada dalam lingkungan yang mayoritas diisi oleh laki-laki, sehingga perbedaan budaya secara umum tidak terlalu dirasakan. Namun demikian,

perbedaan signifikan muncul ketika memasuki dunia kerja yang menuntut profesionalisme tinggi. Hal tersebut diungkapkan sebagai berikut:

“Kalau dari aku sih, karena aku dari dulu kan kuliahnya di bidang teknik ya, jadi nggak terlalu yang ngerasa kayak culture beda gitu. Cuman memang kalau dulu kan pas kuliah itu ibaratnya masih semua itu teman, jadi kan kayak mungkin nggak ada gap antar laki-laki dan perempuan. Tapi kalau pas kerja karena tingkatannya lebih tinggi ya, karena profesional, jadi mungkin lumayan agak, apa ya, kesan pertamanya itu mencekam gitu ya.”

Pernyataan ini menunjukkan bahwa meskipun informan telah memiliki pengalaman sebelumnya dalam lingkungan teknik yang didominasi laki-laki, perbedaan konteks antara dunia akademik dan dunia kerja menimbulkan tekanan psikologis tersendiri. Lingkungan kerja yang menuntut pencapaian target, kedisiplinan tinggi, serta tanggung jawab profesional memunculkan kesan awal yang “mencekam”, terutama karena seluruh individu yang ditemui merupakan sosok baru. Informan menambahkan bahwa adaptasi tidak hanya dilakukan sebagai perempuan dalam posisi minoritas, tetapi juga sebagai individu yang harus menyesuaikan diri dengan sistem kerja baru. Hal ini tercermin dalam pernyataan:

“Kalau di tempat kerja, semua orang itu kayak baru, jadi kayak kita terjun ke ibaratnya kayak lingkungan baru. Jadi selain beradaptasi dengan minoritas cewek, kita juga agak ngerasa, apa ya, mungkin agak sedikit menjadi tantangan.”

Aspek komunikasi dan interaksi awal dengan rekan laki-laki serta atasan juga menjadi pengalaman yang cukup signifikan bagi informan. Ia mengungkapkan adanya keterkejutan saat pertama kali menghadapi gaya komunikasi atasan yang bersifat langsung, tegas, dan cenderung bernada

tinggi, terutama karena tekanan target kerja yang tinggi dalam industri konstruksi. Informan menyatakan:

“Kalau pengalaman pertama dulu banget itu mungkin agak kaget ya, karena ternyata di dunia kerja itu, untuk atasannya sendiri itu kan bener-bener langsung direct ke kita. Jadi beberapa ibaratnya kayak, apa ya, perintah itu tuh yang pertama pakai nada tinggi mungkin ya. Karena mungkin kalau di PP sendiri kan kerja by target, jadi kayak komunikasinya itu menurutku kayak by target jadi terburu-buru gitu.”

Pernyataan tersebut menggambarkan adanya pergeseran budaya komunikasi dari lingkungan akademik yang lebih santai menuju lingkungan profesional yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan ketegasan. Hal ini menuntut informan untuk beradaptasi secara cepat terhadap pola komunikasi yang lebih formal, tegas, dan berorientasi pada hasil. Meskipun demikian, dalam relasi dengan rekan kerja laki-laki, informan merasakan adanya sikap suportif, terutama pada masa awal bekerja sebagai lulusan baru (fresh graduate). Informan menyatakan bahwa rekan-rekannya di departemen konstruksi menunjukkan sikap mengayomi dan toleran terhadap keterbatasan pengalaman yang dimilikinya. Sebagaimana diungkapkan:

“Terus juga untuk komunikasi sama teman-teman yang lain sih alhamdulillahnya kalau di konstruksi sendiri, di departemenku itu kayak mengayomi. Karena mungkin aku dulu masih fresh graduate, jadi orang-orangnya jadi masih maklumi gitu.”

Namun, seiring dengan bertambahnya masa kerja, informan merasakan adanya perubahan ekspektasi profesional, di mana kesalahan kerja tidak lagi dimaklumi, melainkan menjadi tanggung jawab personal.

Hal ini menunjukkan proses transisi dari fase adaptasi menuju fase profesional penuh. Informan menjelaskan:

“Tapi mungkin lambat-laun ya, karena ini udah berjalan 3 tahun, jadi mungkin sekarang lebih ke kalau misalkan melakukan kesalahan ya berarti yaudah itu tanggung jawab kamu gitu. Jadi lebih ke profesional gitu ya.”

Terkait dengan reaksi rekan kerja laki-laki ketika informan pertama kali bergabung, informan menilai bahwa kehadirannya sebagai perempuan dalam lingkungan yang mayoritas laki-laki menimbulkan perhatian tersendiri. Kondisi minoritas ini memunculkan reaksi awal berupa kehebohan, meskipun tidak mengarah pada perilaku diskriminatif atau pelecehan di lingkungan kantor. Informan menyatakan:

“Kalau reaksinya sih pasti karena mereka mayoritas cowok, jadi mungkin baru, apa ya, minoritas kan ceweknya, jadi mungkin agak heboh gitu ya. Tapi nggak ada sih yang kayak, apa ya, ibaratnya kayak agak pelecehan gitu, nggak kalau di kantor.”

Namun, informan juga mengungkapkan bahwa di lingkungan lapangan, khususnya pada tenaga kerja tertentu, masih terdapat respons yang menunjukkan keterkejutan terhadap kehadiran perempuan di proyek konstruksi, mengingat minimnya jumlah pekerja perempuan di sektor tersebut. Informan menjelaskan:

“Cuman kalau di lapangan memang beberapa yang bagian sapun itu mungkin karena mereka juga, apa ya, jarang melihat perempuan atau perempuan itu sebagai hal yang kayak diproyek itu kayak sangat minim gitu ya.”

Pengalaman awal Informan 2 dalam memasuki budaya kerja didominasi laki-laki di PT PP (Persero) Tbk mencerminkan dinamika adaptasi yang kompleks. Latar belakang pendidikan teknik memberikan kesiapan awal, namun tuntutan profesionalisme, tekanan target kerja, serta

posisi sebagai perempuan dalam lingkungan minoritas tetap menghadirkan tantangan tersendiri. Meski demikian, dukungan rekan kerja, sikap mengayomi, dan proses pembelajaran berkelanjutan memungkinkan informan untuk beradaptasi secara efektif dan berkembang menjadi karyawan yang profesional.

3. Informan FG *Project Control* PT PP (Persero) Tbk

Berdasarkan hasil wawancara dengan Informan 3 (FG), pengalaman awal bekerja di lingkungan PT PP (Persero) Tbk yang didominasi oleh tenaga kerja laki-laki pada awalnya dipersepsikan sebagai kondisi yang relatif biasa. Informan menyatakan bahwa sebelum bekerja di proyek, ia telah terbiasa berinteraksi dan berteman dengan laki-laki, sehingga kehadiran dalam lingkungan kerja didominasi laki-laki tidak menimbulkan keterkejutan yang signifikan. Hal ini diungkapkan melalui pernyataan:

“Sebenarnya biasa aja ya, karena sebelum kerja di proyek juga udah banyak berteman dengan laki-laki jadi kayak ya udah aja.”

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pengalaman sosial sebelumnya berperan penting dalam membentuk kesiapan psikologis informan dalam menghadapi lingkungan kerja yang didominasi oleh laki-laki. Informan menegaskan bahwa interaksi dengan rekan laki-laki bukan merupakan hal yang asing baginya. Meskipun demikian, informan menyadari adanya perbedaan yang cukup jelas antara relasi sosial dalam pertemanan sehari-hari dan hubungan profesional di lingkungan kerja. Perbedaan tersebut terutama terletak pada tuntutan untuk menjaga sikap,

tutur kata, dan perilaku agar tetap sesuai dengan norma profesional.

Informan menjelaskan:

“Ada sih perbedaannya. Mungkin kalau di tempat kerja kan harus lebih menjaga sikap juga, kayak bahasanya juga. Tapi kalau ke teman-teman kan kayak ya udah aja ceplas-ceplas gitu. Lebih menjaga sikap aja sih.”

Pernyataan ini mengindikasikan adanya proses penyesuaian diri dalam aspek komunikasi dan perilaku, di mana informan harus membatasi ekspresi spontan yang biasa dilakukan dalam pergaulan sehari-hari, serta mengadopsi gaya komunikasi yang lebih formal dan profesional di lingkungan kerja. Dalam hal penerimaan rekan kerja laki-laki, informan mengungkapkan bahwa kehadirannya sebagai perempuan di lingkungan proyek menimbulkan respons tertentu, yang diwujudkan dalam bentuk candaan, godaan, serta ajakan personal. Hal ini diungkapkan sebagai berikut:

“Kalo temen laki-laki, ya biasa kan kalo di proyek tuh kayak macam gak pernah liat cewe gitu, jadi pasti kayak yang digoda-godain sih, terus kayak ada beberapa yang pernah sampe ngajak makan gitu, tapi ya aku tolak.”

Kutipan tersebut menunjukkan bahwa meskipun interaksi sosial terjalin, terdapat potensi terjadinya perilaku yang dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi informan. Dalam menghadapi situasi tersebut, informan mengalami respons emosional berupa rasa takut, terutama karena kondisi bekerja di perantauan dan berada di lingkungan yang seluruhnya baru. Informan menyatakan:

“Takut sih awalnya, soalnya kayak di perantauan juga kan, ngeliat temen kerja yang cowok-cowoknya kayak gitu tuh sebenarnya takut.”

Namun demikian, informan berusaha untuk tidak menunjukkan rasa takut tersebut secara terbuka, serta mengembangkan strategi koping dengan membangun keberanian dan sikap asertif untuk melindungi dirinya. Hal ini tercermin dalam pernyataan:

“Cuman gak mau diliatin juga, jadi yaudah kayak di... apa ya, gak ditantangin juga sih, cuman lebih... diberusaha untuk berani ngelawan.”

Pernyataan tersebut mengindikasikan adanya mekanisme pertahanan diri (*coping mechanism*) yang bersifat adaptif, di mana informan berusaha menunjukkan ketegasan tanpa memicu konflik terbuka. Sikap ini mencerminkan upaya membangun posisi yang lebih setara dalam interaksi sosial, sekaligus mempertahankan batasan personal dalam lingkungan kerja didominasi laki-laki.

Pengalaman awal Informan 3 dalam memasuki budaya kerja didominasi laki-laki di PT PP (Persero) Tbk menunjukkan tantangan dalam menghadapi perilaku sosial rekan kerja laki-laki bahwa kehadirannya sebagai perempuan di lingkungan proyek menimbulkan respons tertentu, yang diwujudkan dalam bentuk candaan, godaan, serta ajakan personal. Pengalaman ini memperlihatkan bahwa meskipun lingkungan kerja didominasi laki-laki dapat diterima secara umum, tetap terdapat potensi risiko psikososial yang menuntut strategi adaptasi dan penguatan kapasitas personal bagi karyawan perempuan.

4. Informan IM *HSE Staff* PT PP (Persero) Tbk

Berdasarkan hasil wawancara dengan Informan 4 (IM), pengalaman awal memasuki lingkungan kerja di PT PP (Persero) Tbk yang didominasi

oleh tenaga kerja laki-laki dipersepsikan sebagai kondisi yang sesuai dengan ekspektasi. Latar belakang keilmuan informan di bidang *Health, Safety, and Environment* (HSE), yang menuntut keterlibatan intensif di lapangan, menjadi faktor utama yang membentuk kesiapan mental dan profesional dalam menghadapi budaya kerja didominasi laki-laki. Informan mengungkapkan bahwa selama masa pendidikan dan magang, ia telah terbiasa berada di lingkungan proyek yang mayoritas diisi oleh laki-laki, sehingga kondisi tersebut tidak lagi dianggap sebagai hal yang asing. Hal ini diungkapkan sebagai berikut:

“Mungkin sebelumnya karena memang bidang apa ya bidang ilmuku itu HSE artinya banyak banget berhubungan sama lapangan dan pas magang pun juga di proyek jadi sebenarnya untuk pertama kali masuk kerja dan pas tau itu apa namanya banyak cowoknya itu sesuai ekspektasi karena kan memang proyek mayoritas cowok jadi ya gak berekspektasi seperti apa karena memang sebelumnya magang di proyek juga ya sudah terbiasa.”

Lebih lanjut, informan menambahkan bahwa lingkungan pergaulan selama masa perkuliahan juga didominasi oleh rekan laki-laki, sehingga interaksi sosial lintas gender telah menjadi bagian dari pengalaman sehari-hari. Hal ini semakin memperkuat kesiapan adaptif informan dalam menghadapi dinamika kerja di proyek. Informan menyatakan:

“Terus juga pas waktu kuliah kebanyakan dari teman-temanku juga cowok atau laki jadi ya itu bukan hal yang gak biasa.”

Dalam aspek interaksi awal dengan rekan kerja laki-laki, informan menilai bahwa pengalaman yang dirasakan tidak jauh berbeda dengan pengalaman sebelumnya di lingkungan akademik maupun saat magang.

Kehadiran rekan kerja laki-laki, termasuk tenaga senior, tidak menimbulkan tekanan psikologis yang berarti. Informan menjelaskan:

“Saat pertama kali di proyek atau di proyek biasa aja karena memang basicnya secara sekolah juga banyak interaksi dengan laki-laki di magang juga laki-lakinya banyak di proyek apalagi kan banyak bapak-bapak yang lebih senior juga pas di proyek saat kerja pun juga sama jadi feelnya sebenarnya sama aja.”

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa keberlanjutan pengalaman sosial dan profesional sebelumnya berperan besar dalam menciptakan persepsi kenyamanan dan stabilitas emosional dalam menghadapi lingkungan kerja didominasi laki-laki. Terkait dengan reaksi rekan kerja laki-laki ketika informan mulai bergabung, informan mengungkapkan adanya respons yang beragam. Di satu sisi, terdapat penerimaan positif sebagai bagian dari tim kerja, namun di sisi lain juga muncul sikap skeptis terhadap kapasitas perempuan dalam menjalankan peran HSE yang identik dengan aktivitas lapangan. Informan menjelaskan:

“Sebenarnya plus minus ada yang mereka menyambut dalam artian karena tim ada juga yang mungkin beberapa orang itu kayak bukan merendahkan sih lebih kayak gak percaya ya oh ini HSE cewek.”

Kutipan tersebut menunjukkan bahwa meskipun tidak terdapat sikap merendahkan secara eksplisit, masih terdapat keraguan terhadap kompetensi perempuan dalam menjalankan peran teknis di lingkungan proyek. Keraguan ini semakin terasa ketika informan mulai terlibat langsung di lapangan, di mana keberadaan HSE perempuan masih dianggap tidak lazim. Hal ini tercermin dalam pernyataan:

“Cuma pas waktu ke lapangan orang pasti berpikiran oh HSE ada yang cewek gitu ya mungkin lebih ke mereka agak gak normal gitu kali ya.”

Namun demikian, informan menegaskan bahwa seiring berjalannya waktu dan semakin meningkatnya jumlah tenaga HSE perempuan di proyek, persepsi tersebut mulai berubah. Kehadiran perempuan dalam peran HSE menjadi semakin diterima dan dianggap sebagai hal yang wajar. Informan menyatakan:

“Cuma setelah sampai saat ini setelah dari yang pertama aku kerja mulai banyak HSE cewek jadi orang-orang sudah mulai biasa juga sih.”

Pengalaman awal Informan 4 dalam memasuki budaya kerja didominasi laki-laki di PT PP (Persero) Tbk menunjukkan proses adaptasi yang relatif stabil dan konstruktif. Latar belakang pendidikan dan pengalaman magang di proyek berperan signifikan dalam membentuk kesiapan mental dan profesional informan. Meskipun masih terdapat stereotip gender terkait kapabilitas perempuan dalam peran lapangan, dinamika penerimaan sosial menunjukkan arah yang semakin positif seiring meningkatnya representasi perempuan dalam sektor konstruksi, khususnya pada bidang HSE.

5. Informan AN *HSE Staff* PT PP (Persero) Tbk

Berdasarkan hasil wawancara dengan Informan 5 (AN), pengalaman awal memasuki lingkungan kerja PT PP (Persero) Tbk yang didominasi oleh tenaga kerja laki-laki berlangsung melalui proses yang sangat panjang. Pada tahap awal, informan mengungkapkan bahwa pengetahuannya mengenai bidang usaha PT PP (Persero) Tbk, khususnya sektor konstruksi dan peran

Health, Safety, and Environment (HSE), masih sangat terbatas. Informan menyatakan:

“Sebenarnya dulu waktu ngelamar kerja itu, aku nggak tahu PT PP ini bergerak di bidang konstruksi atau di bidang seperti HSE itu... aku belum tahu sama sekali mbak dulu.”

Keterbatasan pemahaman awal ini mendorong informan untuk secara aktif mencari informasi sebelum melamar pekerjaan. Informan mengungkapkan bahwa motivasi utamanya adalah untuk memperoleh pengalaman kerja, sehingga meskipun belum sepenuhnya memahami karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja didominasi laki-laki, ia tetap memutuskan untuk melamar dan menerima penempatan di proyek PT Freeport, Timika, sebagai HSE Admin. Hal ini diungkapkan sebagai berikut:

“Aku nggak berpikir yang terlalu takut atau gimana banget waktu itu intinya, karena emang baru lulus juga kan dan emang niatnya mau nyari pengalaman waktu itu.”

Pengalaman awal di proyek Freeport dipersepsikan secara relatif positif, terutama karena dukungan sosial dari rekan kerja laki-laki yang mayoritas telah berusia matang. Informan merasakan suasana kerja yang ramah, suportif, dan tidak mengintimidasi. Ia menggambarkan relasi sosial yang terjalin layaknya hubungan kekeluargaan, sebagaimana dinyatakan:

“Teman-teman alhamdulillahnya waktu itu pas di project baik-baik sih, baik-baik, rata-rata juga kan udah bapak-bapak ya udah dewasa-dewasa juga, jadi nggak terlalu yang ngerasa gimana ya, saya ngerasanya kayak sama bapak saya aja gitu waktu itu, nggak takut atau gimana.”

Dalam proses adaptasi profesional, informan menyadari keterbatasan pengetahuan dan pengalamannya di bidang konstruksi,

sehingga ia banyak bertanya dan belajar dari rekan kerja laki-laki yang lebih senior. Informan menyatakan:

“Awal-awal itu saya karena belum mengerti konstruksi itu seperti apa, terus sistem kerjanya seperti apa, itu saya banyak tanya juga ke teman-teman... mereka menjelaskan maksudnya baik lah, welcome lah ke aku.”

Proses pembelajaran ini berlangsung secara bertahap, seiring dengan pertumbuhan kedewasaan psikologis dan profesional informan. Dalam kurun waktu satu tahun, informan merasa memperoleh pemahaman dasar mengenai sistem keselamatan kerja, terutama karena standar keselamatan di PT Freeport yang relatif tinggi. Hal ini diungkapkan:

“Dalam waktu satu tahun itu alhamdulillah udah mulai paham basic-basic safety gitu lah.”

Pengalaman adaptasi yang lebih menantang dialami ketika informan dipindahkan ke proyek PLTGU di Batam. Perbedaan karakter proyek serta ekspektasi manajemen terhadap kompetensi informan menimbulkan tekanan psikologis yang cukup besar. Informan mengungkapkan adanya perasaan tidak percaya diri, kebingungan, bahkan stres emosional yang diekspresikan melalui tangisan. Informan menyatakan:

“Sempat kaget gitu, pernah nangis di kamar mandi... karena mungkin aku ngerasanya, aduh gue kok kayak bodoh banget ya, pas masuk sini kayak gak tau apa-apa gitu.”

Namun demikian, dukungan dari rekan kerja perempuan serta proses pembelajaran bertahap membantu informan untuk kembali membangun kepercayaan diri dan ketahanan mental. Informan menekankan bahwa pengalaman tersebut tidak hanya mengembangkan kompetensi teknis, tetapi juga memperkuat kapasitas psikososial, seperti kemampuan berkomunikasi,

bersosialisasi, dan mengambil keputusan. Hal ini tercermin dalam pernyataan:

“Di situ aku jadi dapet pelajaran banyak sih... gak cuman sekedar teknis pekerjaan ya, tapi juga ngelatih mental, ngelatih gimana aku bersosialisasi, aku berkomunikasi dengan temen-temen semuanya.”

Dalam interaksi awal dengan rekan kerja laki-laki, informan mengamati adanya gaya komunikasi yang cenderung frontal dan kurang memperhatikan aspek kesantunan, yang pada awalnya menimbulkan rasa tidak nyaman. Informan mengungkapkan:

“Mereka ini kan emang mungkin secara naluriah itu lebih frontal... kadang mungkin bisa dikatakan kurang sopan juga.”

Selain itu, informan juga mengalami praktik *catcalling* yang dilakukan oleh sebagian pekerja lapangan. Meskipun demikian, informan mengembangkan strategi koping berupa sikap cuek dan tidak terlalu memedulikan perilaku tersebut, sehingga lama-kelamaan ia merasa lebih kebal secara emosional. Informan menyatakan:

“Saya belajar juga sih, banyak dapet catcalling seperti itu kan, tapi mungkin karena tipikal saya, saya orangnya cuek sih mbak... jadi kayak lama-lama kebal aja gitu.”

Terkait dengan penerimaan rekan kerja laki-laki, informan merasakan respons awal yang cukup positif dan ramah. Kehadirannya sebagai perempuan justru disambut dengan antusias, ditandai dengan ajakan berkenalan serta pengenalan lingkungan kerja. Informan menyatakan:

“Saya ngerasa welcome banget sih waktu itu, awalnya mereka welcome banget, mereka sangat ramah, mereka ngajak kenalan, memperkenalkan area pekerjaan seperti apa.”

Namun, tantangan muncul ketika informan menjalankan fungsi pengawasan sebagai HSE, terutama dalam menegur pelanggaran keselamatan kerja. Sebagai perempuan, teguran yang disampaikan sering kali tidak direspons secara serius, bahkan dibalas dengan candaan. Informan mengungkapkan:

“Kadang kalau sebagai perempuan, kita mau negur, itu kayak sama mereka gak terlalu diperhatikan lah... malah kadang kayak saya digodain balik gitu, gak diambil serius sama mereka.”

Dalam menghadapi kondisi tersebut, informan memilih strategi adaptif dengan melibatkan rekan kerja laki-laki untuk membantu menyampaikan teguran, guna memastikan kepatuhan terhadap standar keselamatan. Informan menyatakan:

“Jadi saya minta tolong ke temen saya yang cowok buat bantu tegur.”

Pengalaman awal Informan 5 dalam memasuki budaya kerja didominasi laki-laki di PT PP (Persero) Tbk mencerminkan proses adaptasi yang dinamis dan berlapis. Pengalaman ini menegaskan bahwa karyawan perempuan tidak hanya menghadapi tantangan teknis, tetapi juga tantangan gender dalam membangun otoritas profesional dan menjaga ketahanan psikologis di lingkungan kerja yang didominasi laki-laki.

6. Informan PU *Technical Assistant* PT PP (Persero) Tbk

Berdasarkan hasil wawancara dengan Informan 6 (PU), pengalaman awal memasuki lingkungan kerja PT PP (Persero) Tbk yang didominasi oleh tenaga kerja laki-laki dipersepsikan sebagai proses adaptasi yang sarat dengan dinamika emosional. Informan menggambarkan kondisi psikologis

awal yang bersifat ambivalen, mencakup perasaan cemas, antusias, serta kewaspadaan dalam berinteraksi dengan rekan kerja yang mayoritas berusia lebih tua. Informan menyatakan:

“Untuk pengalaman pribadi ya waktu awal-awal itu dia campur aduk lah intinya... ada rasa cemas-cemas gitu kan, karena kita itu kayak keliatan banget, mencolok lah ya kan.”

Pernyataan tersebut mencerminkan kesadaran informan akan posisinya sebagai perempuan dalam kelompok minoritas di lingkungan proyek. Representasi perempuan yang relatif kecil, yakni sekitar 20%, membuat keberadaan informan menjadi lebih terlihat dan terpantau. Kondisi ini menimbulkan tekanan psikologis tambahan, terutama dalam konteks interaksi profesional dengan rekan kerja laki-laki yang lebih senior. Informan mengungkapkan:

“Wanita itu kalau di project kan sedikit banget ya, paling 20%... jadi ya betul-betul terpantau banget lah.”

Dalam komunikasi lintas generasi, informan mengungkapkan adanya kekhawatiran akan kesalahan tutur kata dan potensi salah tafsir yang dapat memengaruhi relasi kerja. Informan menyatakan:

“Ada komunikasinya itu loh ya kan, antara kita sebagai anak muda sama orang tua takutnya, aduh nanti aku salah ngomong, nanti aku dibilang kurang ajar.”

Kekhawatiran tersebut menunjukkan adanya tekanan normatif yang dirasakan oleh informan untuk menjaga etika komunikasi, sopan santun, serta kehati-hatian dalam berinteraksi, terutama dengan rekan kerja laki-laki yang lebih senior. Terkait dengan pengalaman interaksi awal, informan mengakui adanya rasa canggung yang cukup dominan. Namun, ia berupaya

mengatasi kecanggungan tersebut dengan membangun keterbukaan dalam komunikasi, khususnya dalam pembahasan yang berkaitan dengan pekerjaan, sebagai bagian dari strategi adaptasi sosial dan profesional.

Informan mengungkapkan:

“Yang kita rasain itu ya jelas canggung ya, untuk pertama kali ngobrol, cuman kita usahain untuk tetap terbuka aja sama pembahasan-pembahasan, apalagi itu tentang pekerjaan kan, buat kita beradaptasi juga sama lingkungan kita yang baru.”

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa keterbukaan komunikasi dan fokus pada aspek profesional dijadikan sebagai sarana utama untuk membangun relasi kerja yang konstruktif serta mempercepat proses adaptasi di lingkungan baru. Dalam hal penerimaan sosial, informan merasakan respons awal yang relatif positif dari rekan kerja laki-laki, yang ditunjukkan melalui sikap ramah dan sambutan yang baik. Informan menyatakan:

“Untuk respon orang-orang itu, alhamdulillahnya mereka welcome ya, mereka menyambut baik lah sama kita.”

Meskipun demikian, informan juga mengungkapkan adanya sikap skeptis dan keraguan terhadap kompetensinya sebagai perempuan dalam lingkungan kerja didominasi laki-laki. Keraguan tersebut tercermin dalam sikap menjaga jarak, serta munculnya komentar-komentar yang bernada meremehkan. Informan menjelaskan:

“Ada beberapa orang yang berpikir kayak... masih ragu-ragu sama kita, kira-kira bisa gak sebenarnya dia nih kerja ya... pasti tetap ada... apalagi kadang-kadang kita gak bisa menahan omongan orang.”

Bentuk keraguan tersebut tidak hanya diekspresikan secara implisit, tetapi juga melalui ujaran langsung yang mempertanyakan kapasitas

perempuan dalam menyelesaikan pekerjaan teknis di proyek. Informan mengungkapkan:

“Kadang kalau kita ketemu sama orang yang cuplas-cuplas itu kan... kayak emang kok bisa, nanti ada pekerjaan gak selesai-selesai, kayak gitu. Makanya sehari-hari itu kalau awal-awal masuk kerjaan mbak, ya Allah.”

Pengalaman tersebut mencerminkan adanya stereotip gender yang masih melekat kuat dalam budaya kerja didominasi laki-laki, di mana kompetensi perempuan sering kali dipertanyakan, terutama dalam hal pekerjaan teknis dan lapangan. Kondisi ini menimbulkan tekanan emosional yang cukup signifikan bagi informan, khususnya pada fase awal bekerja. Informan menggambarkan situasi tersebut sebagai pengalaman yang berat secara psikologis. Pengalaman awal Informan 6 dalam memasuki budaya kerja didominasi laki-laki di PT PP (Persero) Tbk menunjukkan adanya dinamika adaptasi yang kompleks, ditandai oleh ambivalensi emosi, kecanggungan komunikasi, penerimaan sosial yang beragam, serta paparan terhadap stereotip gender.

7. Informan RT *Process Engineer* PT PP (Persero) Tbk

Berdasarkan hasil wawancara dengan Informan 7 (RT), pengalaman awal bekerja sebagai *engineer* di lingkungan PT PP (Persero) Tbk yang didominasi oleh tenaga kerja laki-laki dipersepsikan sebagai proses adaptasi yang menuntut penyesuaian psikososial, terutama dalam aspek komunikasi dan interaksi profesional. Latar belakang pendidikan di bidang teknik menjadi faktor penting yang membentuk kesiapan awal informan dalam menghadapi dominasi laki-laki di lingkungan kerja. Informan menyatakan

bahwa sejak masa perkuliahan, ia telah terbiasa bekerja bersama rekan laki-laki. Namun demikian, ia menekankan bahwa dunia kerja, khususnya proyek konstruksi, memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan lingkungan akademik. Hal ini diungkapkan sebagai berikut:

“Karena saya berlatar belakang teknik, sejak kuliah saya sudah terbiasa bekerja bersama laki-laki. Namun, dunia kerja tentu berbeda dengan dunia perkuliahan.”

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa meskipun informan memiliki pengalaman awal dalam lingkungan yang didominasi laki-laki, transisi menuju dunia kerja tetap menghadirkan tantangan tersendiri. Dalam konteks pekerjaan di proyek, interaksi intensif dengan sesama engineer laki-laki menjadi hal yang tidak terelakkan, sehingga menuntut kemampuan adaptasi yang lebih tinggi. Informan mengungkapkan:

“Di pekerjaan, khususnya di proyek, interaksi dengan engineer lain yang mayoritas laki-laki tidak bisa dihindari.”

Pada fase awal bekerja, informan merasakan adanya kecanggungan dalam berinteraksi, terutama yang disebabkan oleh perbedaan gaya komunikasi antara laki-laki dan perempuan. Informan menilai bahwa rekan kerja laki-laki cenderung menggunakan gaya komunikasi yang lebih langsung, spontan, dan terkadang kurang terfilter, sehingga memunculkan rasa tidak nyaman pada tahap awal adaptasi. Hal ini tercermin dalam pernyataan:

“Awalnya tetap ada rasa canggung, terutama karena cara berkomunikasi laki-laki yang cenderung lebih langsung dan kadang tidak terfilter, berbeda dengan perempuan.”

Pernyataan ini mengindikasikan adanya perbedaan norma komunikasi berbasis gender, yang menuntut informan untuk menyesuaikan ekspektasi serta strategi interaksi agar dapat membangun relasi kerja yang efektif dan profesional. Terkait dengan reaksi rekan kerja laki-laki saat informan pertama kali bergabung, informan menggambarkan respons yang relatif netral dan formal. Interaksi yang terjalin pada tahap awal cenderung terbatas pada urusan pekerjaan, tanpa adanya kedekatan personal yang signifikan. Informan menyatakan:

“Reaksinya biasa saja. Tidak langsung dekat atau banyak ngobrol. Sama-sama canggung, apalagi lawan jenis. Kebanyakan hanya berinteraksi kalau ada urusan pekerjaan. Kebetulan saya juga orangnya cenderung introvert.”

Kondisi ini menunjukkan bahwa relasi kerja pada tahap awal lebih didasarkan pada kebutuhan profesional dibandingkan relasi sosial. Selain itu, karakter personal informan yang cenderung introvert turut memengaruhi pola interaksi yang terbentuk. Karakter introvert ini berkontribusi pada terbentuknya pola komunikasi yang lebih formal, terbatas, dan berorientasi pada tugas, sehingga proses pembentukan kedekatan sosial berlangsung secara bertahap.

Secara keseluruhan, pengalaman awal Informan 7 dalam memasuki budaya kerja didominasi laki-laki di PT PP (Persero) Tbk menunjukkan dinamika adaptasi yang relatif moderat, ditandai oleh kesiapan awal yang baik, rasa canggung dalam komunikasi lintas gender, serta relasi profesional yang bersifat formal dan fungsional. Faktor latar belakang pendidikan

teknik dan karakter personal introvert menjadi variabel penting yang membentuk cara informan menyesuaikan diri dan membangun peran profesional di lingkungan kerja yang didominasi oleh laki-laki.

8. Informan SL *Drafter* PT PP (Persero) Tbk

Berdasarkan hasil wawancara dengan Informan 8 (Salsabila), pengalaman awal bekerja di lingkungan proyek PT PP (Persero) Tbk yang didominasi oleh tenaga kerja laki-laki dipersepsikan sebagai proses adaptasi yang relatif lancar. Hal ini tidak terlepas dari pengalaman kerja sebelumnya di proyek, yang telah membiasakan informan berinteraksi dengan rekan laki-laki dalam hal pekerjaan lapangan. Informan menyatakan bahwa pengalaman tersebut membekalinya dengan keterampilan komunikasi dan kemampuan membangun relasi lintas usia dan latar belakang. Hal ini diungkapkan sebagai berikut:

“Karena sebelumnya saya sudah pernah kerja di proyek juga dan sudah banyak bertemu teman-teman laki-laki di lapangan, jadinya untuk sekarang saya bekerja di PP sudah bisa berkomunikasi dan bisa berbaur dengan berbagai macam laki-laki dengan usia yang berbeda-beda, ada yang lebih tua, ada yang seangkatan.”

Pernyataan ini menunjukkan bahwa pengalaman profesional sebelumnya menjadi modal adaptif yang signifikan dalam menghadapi dinamika budaya kerja didominasi laki-laki. Kemampuan berkomunikasi lintas usia dan generasi turut membantu informan membangun relasi kerja yang harmonis sejak awal. Dalam pengalaman interaksi awal, informan mengungkapkan bahwa pertemuan pertamanya adalah dengan manajer proyek yang memiliki perbedaan usia cukup signifikan. Situasi ini

membentuk pola relasi kerja yang bersifat protektif, di mana informan diperlakukan layaknya anak oleh atasannya. Informan menyatakan:

“Waktu pertama kali, karena waktu pertama kali saya kerja itu saya langsung bertemu dengan manajer saya yang usianya jauh lebih tua. Di situ saya merasa dianggap sebagai anak oleh manajer saya.”

Relasi ini berkembang menjadi hubungan kerja yang tidak hanya bersifat hierarkis, tetapi juga suportif, di mana informan mendapatkan bimbingan intensif dalam memahami tugas dan dinamika proyek. Hal ini tercermin dalam pernyataan:

“Pertama kali ke proyek pun saya diajarkan banyak hal oleh manajer saya, sehingga saya menganggap manajer saya sebagai atasan sekaligus seperti bapak saya di lapangan.”

Kutipan tersebut menunjukkan adanya peran mentoring yang kuat dari atasan laki-laki, yang berkontribusi terhadap rasa aman, kepercayaan diri, dan percepatan proses adaptasi informan dalam lingkungan kerja yang didominasi laki-laki. Terkait dengan reaksi rekan kerja laki-laki ketika informan mulai bergabung di proyek, informan menilai bahwa keberadaannya sebagai perempuan memunculkan respons awal berupa kehebohan, mengingat minimnya jumlah pekerja perempuan di lapangan. Informan mengungkapkan:

“Reaksi mereka mungkin karena di proyek mayoritasnya laki-laki, jadi ketika pertama kali melihat ada perempuan di proyek, mereka agak heboh. Namun, respon saya biasa saja, tetap menjaga hubungan baik dan komunikasi juga masih berjalan dengan baik.”

Meskipun demikian, informan menekankan bahwa respons tersebut tidak berdampak negatif terhadap relasi kerja. Ia memilih untuk menyikapi

kondisi tersebut secara wajar dengan tetap menjaga hubungan interpersonal dan komunikasi profesional. Pengalaman awal Informan 8 dalam memasuki budaya kerja didominasi laki-laki di PT PP (Persero) Tbk menunjukkan proses adaptasi yang konstruktif, yang ditopang oleh pengalaman kerja sebelumnya, dukungan atasan. Kombinasi faktor-faktor tersebut memungkinkan informan membangun posisi profesional yang stabil dan relasi kerja yang harmonis dalam lingkungan proyek yang didominasi oleh laki-laki.

3.1.4 Pengalaman Adaptasi Perempuan di Industri Konstruksi PT PP

1. Pengalaman Adaptasi Informan DD *Drafter Pipeline* PT PP (Persero) Tbk

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan Informan 1 (DD), diperoleh gambaran bahwa pengalaman adaptasi perempuan di lingkungan kerja industri konstruksi yang didominasi laki-laki dilakukan melalui berbagai strategi komunikasi dan perilaku yang bersifat adaptif. Strategi ini bertujuan untuk membangun penerimaan sosial, meningkatkan profesionalisme, serta memperkuat posisi perempuan di lingkungan kerja yang didominasi laki-laki. Terdapat 4 adaptasi utama yang teridentifikasi digunakan oleh informan DD meliputi strategi ego-stroking, penghindaran kata-kata yang dianggap lemah, komunikasi yang matang, dan pembangunan contoh positif untuk mengurangi *stereotype threat*.

Strategi *ego-stroking* merupakan upaya adaptif perempuan untuk menjaga keharmonisan hubungan kerja dengan memberikan pengakuan terhadap kompetensi dan otoritas rekan kerja laki-laki, terutama dalam

lingkungan teknis yang sarat hierarki. Informan 1 menunjukkan bentuk adaptasi ini melalui sikap menjaga etika, batasan, dan profesionalisme agar tetap dihormati dalam interaksi sosial dan kerja. Sebagaimana diungkapkan Informan 1:

“Sejak awal saya memang diajarkan untuk menjaga batasan dengan laki-laki. Tidak bersikap berlebihan, berpakaian sewajarnya sebagai karyawan, dan bersikap profesional.”

Kutipan tersebut menunjukkan bahwa Informan 1 membangun citra diri profesional dengan cara mengontrol perilaku, penampilan, serta cara berinteraksi. Sikap ini secara tidak langsung menciptakan rasa nyaman bagi rekan kerja laki-laki, sekaligus mempertahankan penghargaan terhadap posisi dan kompetensi mereka. Lebih lanjut, Informan 1 juga menegaskan pentingnya menjaga sikap saat bercanda:

“Saya bercanda sewajarnya dengan rekan yang seumuran atau sedikit lebih tua, tetapi tetap menjaga sikap. Saat bekerja, saya fokus profesional dan tidak mencampurkan hal pribadi.”

Pernyataan ini mencerminkan bahwa strategi *ego-stroking* tidak diwujudkan melalui pujian eksplisit semata, melainkan melalui kontrol sikap yang menunjukkan penghormatan terhadap norma sosial dan profesional. Dengan demikian, strategi ini membantu perempuan memperoleh legitimasi sosial serta mengurangi potensi konflik interpersonal dalam lingkungan kerja didominasi laki-laki.

Adaptasi berikutnya adalah penghindaran kosakata yang berpotensi dianggap menunjukkan kelemahan atau ketidaktegasan. Informan 1 menyadari bahwa pemilihan kata menjadi aspek krusial dalam membangun

wibawa dan profesionalitas, terutama ketika berkomunikasi dengan atasan laki-laki atau rekan kerja yang lebih senior. Hal ini tercermin dalam pernyataan:

“Iya, terutama jika berbicara dengan atasan atau yang usianya jauh lebih tua. Saya cenderung lebih sungkan dan berhati-hati.”

Kutipan tersebut mengindikasikan adanya kesadaran reflektif terhadap pentingnya kontrol bahasa dalam menjaga citra profesional. Sikap kehati-hatian dalam memilih kata menandakan strategi adaptif yang bertujuan untuk meminimalisasi persepsi negatif terhadap kompetensi perempuan. Dengan menghindari ungkapan emosional dan memilih bahasa yang formal serta netral, Informan 1 berupaya memperkuat posisinya sebagai tenaga profesional yang rasional dan dapat diandalkan.

Komunikasi yang matang merupakan strategi adaptasi yang ditunjukkan melalui kemampuan mengelola interaksi kerja secara efektif, rasional, dan berorientasi solusi. Informan 1 menampilkan pola komunikasi yang berfokus pada profesionalitas dan penyelesaian masalah, terutama dalam situasi konflik kerja. Sebagaimana diungkapkan:

“Pernah, terutama terkait pekerjaan. Misalnya pernah ada kesalahan pada gambar yang sudah terlanjur dieksekusi di lapangan. Namun atasan saya saat itu tidak menyalahkan siapa pun, melainkan langsung fokus mencari solusi.”

Pengalaman tersebut memperlihatkan bahwa Informan 1 terbiasa berada dalam budaya kerja yang menekankan rasionalitas dan problem solving. Dalam menghadapi situasi tersebut, ia menyesuaikan gaya

komunikasinya dengan mengedepankan sikap tenang dan konstruktif. Hal ini diperkuat oleh pernyataannya:

“Saya lebih memilih menyelesaikannya secara langsung. Biasanya saya juga meminta saran dari orang yang lebih tua. Jika memang kesalahan saya, saya akan meminta maaf dan memperbaikinya.”

Pola komunikasi ini mencerminkan kedewasaan emosional dan profesional, yang menjadi modal penting dalam mempertahankan kepercayaan serta legitimasi di lingkungan kerja teknis yang menuntut ketegasan dan rasionalitas.

Upaya membangun contoh positif dilakukan melalui peningkatan kompetensi diri, kepercayaan diri, serta komunikasi aktif yang berkesinambungan. Informan 1 menegaskan bahwa adaptasi berperan besar dalam membangun rasa percaya diri serta pengakuan dari rekan kerja.

Ia menyatakan:

“Adaptasi sangat penting. Saya mulai dari beradaptasi dengan rekan sebaya, bertanya soal pekerjaan, lalu membangun komunikasi agar lebih akrab dan percaya diri.”

Pernyataan ini menunjukkan bahwa Informan 1 memposisikan dirinya sebagai pembelajar aktif, yang secara konsisten meningkatkan kapasitas profesionalnya. Proses adaptasi tersebut berdampak langsung terhadap penerimaan sosial dan peningkatan rasa percaya diri, sebagaimana ditegaskan:

“Iya, adaptasi penting karena komunikasi awal sangat menentukan.”

Dengan menampilkan performa kerja yang baik dan komunikasi yang efektif, Informan 1 tidak hanya memperkuat posisinya sendiri, tetapi

juga menjadi representasi positif bagi perempuan lain di industri konstruksi. Hal ini berkontribusi dalam mereduksi *stereotype threat* yang kerap melekat pada perempuan di bidang teknik. Hasil wawancara dengan Informan 1 menunjukkan bahwa adaptasi yang ia gunakan di industri konstruksi PT PP (Persero) Tbk dilakukan melalui strategi komunikasi dan perilaku yang bersifat reflektif, kontekstual, dan profesional.

2. Pengalaman Adaptasi Informan CL *Civil Construction* PT PP (Persero) Tbk

Pengalaman informan CL menunjukkan bahwa adaptasi tidak hanya berkaitan dengan penyesuaian teknis terhadap tuntutan pekerjaan, tetapi juga mencakup upaya untuk menegosiasikan identitas gender, membangun kepercayaan, serta mempertahankan batas profesional dalam relasi kerja yang hierarkis. Berdasarkan hasil wawancara mendalam, terdapat lima adaptasi utama yang diterapkan CL, yaitu: (1) membangun contoh positif untuk mengurangi *stereotype threat*, (2) strategi *ego-stroking*, (3) menghindari kata-kata yang dianggap “lemah”, (4) menyadari dilema antara adaptasi dan perubahan budaya, serta (5) komunikasi yang matang.

Dalam lingkungan industri konstruksi yang mayoritas diisi oleh tenaga kerja laki-laki, perempuan seringkali dihadapkan pada stereotip bahwa mereka kurang kompeten, kurang berpengalaman, dan tidak cukup kuat untuk menghadapi tekanan kerja proyek. Kondisi ini berpotensi memunculkan *stereotype threat*, yakni tekanan psikologis akibat kekhawatiran akan dikonfirmasi sebagai pihak yang tidak kompeten. CL menyadari adanya stigma tersebut dan meresponsnya dengan membangun

citra diri yang profesional melalui performa kerja yang optimal. Hal ini tercermin dalam pernyataannya:

“Mungkin adaptasinya lebih ke gimana caranya aku menampilkan hasil kerjaku itu bagus di mata orang-orang yang mungkin udah pro di bidang itu gitu, karena kan pastinya mungkin orang-orang yang sudah berpengalaman itu kan mungkin menganggap kita masih anak kecil, jadi tantangannya itu gimana sih caranya kita itu bisa diandalkan dan bagaimana caranya kita ibaratnya nggak mengecewakan atau kerjanya itu nggak buruk.”

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa CL memaknai adaptasi sebagai bentuk pembuktian diri secara berkelanjutan. Ia menempatkan kualitas hasil kerja sebagai instrumen utama untuk memperoleh pengakuan profesional. Upaya ini mencerminkan strategi adaptasi berbasis kinerja (*performance-based adaptation*), di mana perempuan berusaha melampaui ekspektasi standar guna menegasikan stereotip gender yang melekat. Dengan menampilkan kinerja unggul, CL tidak hanya membangun kredibilitas personal, tetapi juga secara tidak langsung menantang konstruksi sosial yang memosisikan perempuan sebagai pihak yang kurang kompeten di sektor konstruksi.

Strategi *ego-stroking* tercermin dalam cara CL membangun komunikasi dengan rekan kerja laki-laki melalui sikap berhati-hati, menjaga batasan, serta menampilkan penghargaan terhadap lawan bicara. Ia menyadari bahwa pola pikir dan gaya komunikasi laki-laki di lingkungan konstruksi cenderung logis, tegas, dan hierarkis, sehingga menuntut penyesuaian cara berkomunikasi agar pesan dapat diterima secara efektif. CL mengungkapkan:

“Ya sih karena kan mayoritas emang cowok ya dan mungkin cowok itu kan lebih ke berpikir logis, jadi ya mau nggak mau kita kalau ngomong itu ya yang pertama harus hati-hati, yang kedua juga itu harus menekankan kalau ya antara aku dan kamu itu lagi ngobrol emang ada batasan gitu, jadi kayak nggak yang terlalu santai.”

Kutipan ini menunjukkan bahwa CL mempraktikkan komunikasi yang terkontrol dan penuh pertimbangan. Ia secara sadar menjaga jarak profesional agar interaksi tetap berada dalam koridor formal. Strategi ini berfungsi untuk menghindari potensi kesalahpahaman sekaligus menjaga citra profesional di tengah dominasi budaya didominasi laki-laki. Lebih lanjut, kehati-hatian dalam pemilihan kata juga menjadi bagian penting dari strategi ini, sebagaimana diungkapkan:

“Soalnya kan kalau misalkan ibaratnya kalau kita ngomong apalagi di dunia profesional kan apapun yang kita ngomong tuh bisa jadi bumerang untuk kita sendiri jadi ya sebisa mungkin kita harus tetap berhati-hati.”

Pernyataan tersebut mengindikasikan adanya kesadaran reflektif terhadap risiko komunikasi di lingkungan kerja yang kompetitif. CL memahami bahwa kesalahan kecil dalam berkomunikasi dapat berdampak besar terhadap persepsi profesional dan hubungan kerja. Oleh karena itu, strategi *ego-stroking* menjadi mekanisme adaptif untuk membangun relasi yang harmonis sekaligus mempertahankan posisi tawar di lingkungan kerja. Strategi ini ditegaskan kembali dalam pernyataan penutup wawancara:

“Strateginya bersikap ramah, profesional, sopan, dan tidak merasa paling bisa. Merendah dulu, menjaga sikap, dan menghormati lingkungan kerja.”

Sikap merendah dan tidak menonjolkan superioritas diri ini merupakan bentuk adaptasi simbolik yang bertujuan meredam potensi resistensi sosial serta memperkuat penerimaan sosial dalam kelompok kerja.

Adaptasi berikutnya tercermin dalam upaya CL menghindari penggunaan bahasa yang dianggap “lemah”, lembut, atau ambigu. Ia menilai bahwa dalam budaya kerja didominasi laki-laki, gaya komunikasi yang terlalu halus berpotensi ditafsirkan sebagai kelemahan, sehingga dapat mengurangi wibawa dan kredibilitas profesional. Hal ini diungkapkan melalui pernyataan berikut:

“Ya harus to the point aja mungkin ya, kalau misalkan kayak nada tuh malah mungkin rata-rata kalau cowok malah biar kita dihormati itu lebih ke emang harus tegas ya... selain harus keras, oh ya sama to the point...”

Pernyataan ini menunjukkan bahwa CL menginternalisasi norma komunikasi didominasi laki-laki yang menekankan ketegasan, kejelasan, dan efisiensi. Strategi ini bukan sekadar penyesuaian teknis komunikasi, melainkan juga bentuk negosiasi identitas gender agar dapat diterima dalam budaya organisasi yang cenderung patriarkis. Lebih lanjut, pengalaman traumatis dalam interaksi dengan atasan memperkuat kesadaran CL akan pentingnya menjaga gaya bahasa:

“Iya sih, jadinya setelah kejadian itu mau gimana pun harus jaga gaya bahasa, karena kan ibaratnya dia udah tau data basic aku, kayak rumah aku, jadi mungkin lebih ke supaya dia nggak lebih semena-mena lagi.”

Kutipan ini menunjukkan bahwa adaptasi komunikasi juga berfungsi sebagai mekanisme perlindungan diri (*self-protection mechanism*). Dengan menjaga ketegasan bahasa dan batas komunikasi, CL

berupaya meminimalkan potensi dominasi dan perlakuan semena-mena dari pihak yang memiliki kuasa lebih tinggi.

Adaptasi menyadari dilema antara adaptasi dan perubahan budaya mencerminkan kompleksitas pengalaman perempuan dalam menghadapi relasi kuasa yang timpang. CL mengisahkan pengalaman tidak menyenangkan dengan atasan laki-laki yang menunjukkan perilaku tidak etis, baik dalam bentuk candaan berlebihan maupun tindakan yang melampaui batas profesional. Ia menyatakan:

“Yang project sekarang sih mungkin orangnya fair aja, cuman yang pertama itu dulu... atasannya itu juga... punya beberapa istri, jadi lebih ke memang agak sering bercandain...”

Pengalaman ini menempatkan CL dalam dilema antara mempertahankan profesionalitas dan melindungi kenyamanan serta martabat dirinya. Kondisi tersebut semakin dipertegas dalam pernyataan berikut:

“Sebenarnya yang nggak nyaman yang pertama, terus yang kedua juga pengen marah, karena kayak walaupun marah tapi aku masih kerja di bawah dia, jadi kayak mau gimana, dia atasan.”

Kutipan ini menunjukkan adanya konflik batin antara keinginan untuk menolak perlakuan tidak pantas dan keterbatasan struktural akibat relasi hierarkis. CL berada dalam posisi subordinat yang membatasi ruang ekspresi dan resistensi. Oleh karena itu, adaptasi menjadi strategi bertahan (*survival strategy*), meskipun harus mengorbankan kenyamanan personal. Kondisi ini merefleksikan problem struktural yang masih kuat dalam

industri konstruksi, di mana budaya patriarki dan relasi kuasa seringkali menempatkan perempuan dalam posisi rentan.

Dalam menghadapi konflik kerja dan perbedaan pendapat, CL menunjukkan pola komunikasi yang matang, reflektif, dan berorientasi pada penyelesaian masalah. Ia menekankan pentingnya dialog terbuka, analisis bersama, serta pengambilan keputusan yang rasional. Ia menyampaikan:

“Kalau ngatasinya sih lebih ke jadi kita tampung dulu saran-saran dari rekan lain, dan mungkin pada akhirnya kita analisis dulu...”

Pernyataan ini menunjukkan bahwa CL mengadopsi pendekatan kolaboratif dan partisipatif dalam penyelesaian konflik. Sikap ini mencerminkan kematangan emosional dan kecerdasan interpersonal yang tinggi. Lebih lanjut, ia menegaskan pentingnya penyelesaian konflik secara langsung:

“Menyelesaikan secara langsung, karena kalau menghindar sama aja...”

Selain itu, ia menampilkan sikap reflektif dalam menjaga nama baik:

“Kalau aku yang salah, sebisa mungkin aku minta maaf... tapi kalau konfliknya ada di rekan aku, cara menjaga nama baik itu lebih ke kita nggak perlu adu mulut...”

Adaptasi komunikasi ini menunjukkan bahwa CL tidak hanya berorientasi pada penyelesaian tugas, tetapi juga pada pemeliharaan relasi kerja jangka panjang. Kemampuan ini menjadi modal sosial penting dalam menopang keberlangsungan karier perempuan di industri konstruksi.

3. Pengalaman Adaptasi Informan FG *Project Control* PT PP (Persero) Tbk

Dalam lingkungan kerja proyek yang mayoritas diisi oleh laki-laki, perempuan seringkali menghadapi stereotip sebagai pihak yang lemah,

manja, atau tidak mampu menghadapi tekanan kerja lapangan. FG menunjukkan kesadaran terhadap stigma ini dan berupaya membangun citra diri positif agar tidak dilekatkan pada stereotip negatif tersebut. Hal ini tampak dalam pernyataannya:

“Tantangan terbesarnya sih ada ya, apalagi tahu sendiri kalau laki-laki di proyek itu gimana. Jadi lebih menjaga sikap dan supaya nggak dilihat seperti cewek yang manja, yang ada di pikiran laki-laki proyek lah. Jadi lebih ke berhati-hati aja gitu.”

Pernyataan ini menunjukkan bahwa FG secara sadar mengelola sikap dan perilakunya agar tidak dikonstruksikan sesuai stereotip perempuan yang lemah atau manja. Strategi menjaga sikap ini merupakan bentuk upaya membangun contoh positif guna menegasikan *stereotype threat*. Dengan menunjukkan sikap profesional, dewasa, dan berhati-hati, Fegy berusaha menampilkan identitas sebagai pekerja yang kompeten dan layak dipercaya. Upaya membangun citra positif juga tampak dalam proses adaptasi awalnya di lingkungan kerja:

“Menyesuaikan dirinya itu sebenarnya nggak yang gimana-gimana sih, ya udah ngalir aja.”

Selanjutnya, strategi *ego-stroking* tercermin dalam cara FG menyesuaikan gaya komunikasi dan perilakunya agar dapat diterima oleh lingkungan kerja yang mayoritas laki-laki. Ia menyadari pentingnya menjaga hubungan interpersonal melalui sikap ramah, fleksibel, dan menghargai orang lain. Hal ini tampak ketika FG menyatakan:

“Ada, karena kebetulan kan aku dari Medan, terus cara bicaranya juga terlihat kasar, ngegas, jadi mungkin itu sih yang aku ubah sedikit.”

Pernyataan ini menunjukkan bahwa FG secara sadar menyesuaikan gaya komunikasinya agar lebih selaras dengan norma sosial di lingkungan kerja. Upaya mengubah gaya bicara yang dinilai terlalu keras mencerminkan strategi *ego-stroking*, yakni menyesuaikan diri dengan ekspektasi sosial agar tidak menimbulkan resistensi atau kesalahpahaman.

Berdasarkan hasil wawancara dengan FG di atas, maka model adaptasi yang diterapkan oleh FG yakni membangun citra diri positif dan strategi *ego-stroking*.

4. Pengalaman Adaptasi Informan IM *HSE Staff* PT PP (Persero) Tbk

Pengalaman Informan 4, yaitu IM, menunjukkan bahwa adaptasi tidak hanya berorientasi pada keberlangsungan kerja, tetapi juga diarahkan pada upaya membangun wibawa, memperoleh penghormatan, serta menjaga kredibilitas profesional dalam struktur organisasi proyek yang hierarkis dan didominasi laki-laki. Berdasarkan hasil wawancara mendalam, adaptasi IM dianalisis melalui empat pengalaman utama, yaitu: (1) membangun contoh positif untuk mengurangi stereotype threat, (2) strategi *ego-stroking*, (3) menghindari kata-kata yang dianggap “lemah”, serta (4) komunikasi yang matang.

Model adaptasi Menghindari Kata-kata yang Dianggap “Lemah” tampak dominan dalam pengalaman IM, terutama dalam membangun wibawa dan menjaga batas profesional dengan rekan kerja maupun subkontraktor. IM menekankan pentingnya menjaga sikap tegas dan tidak terlalu ramah agar otoritas profesional tetap terjaga, khususnya ketika

berada pada posisi kontraktor yang memiliki tanggung jawab pengawasan dan koordinasi. Hal ini tercermin dalam pernyataannya:

“Untuk dihormati itu pasti kita akan menjaga sikap, apalagi kalau misalkan kita ada di posisi kontraktor... kalau misalkan ke subkontraktor kita harus menjaga wibawanya dan harus membentuk framing diri kita itu tegas dan juga istilahnya biar mereka juga ketika kita minta sesuatu nurut sama kita... kalau misalkan dari awal kita kayak friendly kayak ramah, terlalu ramah dan tidak menjaga batasan itu akan mempengaruhi kinerja mereka dengan kita... jadi lebih kayak bisa nyepelein... tapi kalau misalkan nanti kita dari awal sudah menjaga batasan, ya selanjutnya mereka akan tahu juga batasannya seperti apa.”

Kutipan ini menunjukkan bahwa IM memaknai ketegasan sebagai modal utama dalam membangun otoritas profesional. Sikap terlalu ramah dan tidak menjaga batas dianggap berpotensi menurunkan posisi tawar serta membuka peluang terjadinya negosiasi berlebihan yang dapat menghambat efektivitas kerja. Dengan demikian, menghindari gaya komunikasi yang lemah merupakan strategi adaptif yang berfungsi menjaga wibawa, kredibilitas, dan kontrol terhadap kinerja subkontraktor. Model adaptasi ini mencerminkan adanya internalisasi norma komunikasi didominasi laki-laki yang menekankan ketegasan, kejelasan, dan batas hierarkis. Bagi IM, adaptasi tidak berarti melebur sepenuhnya dalam relasi sosial yang cair, melainkan membangun identitas profesional yang kuat dan dihormati.

Strategi *ego-stroking* tampak dalam cara IM mengelola komunikasi sehari-hari dengan rekan kerja laki-laki, khususnya dalam menjaga kehati-hatian pemilihan kata dan menyesuaikan gaya komunikasi sesuai dengan kedekatan relasi sosial. Ia menyadari bahwa setiap individu memiliki latar belakang, pola pikir, dan sensitivitas yang berbeda, sehingga komunikasi

perlu dikontrol agar tidak menimbulkan kesalahpahaman. Hal ini diungkapkan IM sebagai berikut:

“Sebenarnya kalau untuk cara berbicaranya mungkin lebih harus hati-hati untuk pemilihan katanya, karena kadang kalau misalkan laki-laki itu kan kita gak tahu ya pikirannya dia seperti apa gitu, jadi harus tetap dijaga untuk apa yang kita keluarkan secara lisan.”

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa IM mengadopsi strategi komunikasi situasional, yaitu menyesuaikan cara berbicara berdasarkan konteks relasi sosial. Pada lingkungan kerja yang akrab, komunikasi dapat berlangsung lebih santai, sedangkan pada konteks formal dan hierarkis, ia menerapkan kontrol komunikasi yang ketat.

Adaptasi membangun citra positif tercermin dari cara IM membangun kredibilitas profesional melalui kinerja, komunikasi terbuka, dan pengembangan jaringan sosial. Ia menyadari bahwa perempuan kerap dipandang sebelah mata, terutama pada fase awal proyek, sehingga diperlukan upaya nyata untuk membuktikan kompetensi diri. Hal ini terlihat dalam pernyataan berikut:

“Cuma ya itu tadi mungkin di awal project mereka berpikiran oh cewek emang bisa apa sih tapi ya setelah mereka melihat kita juga bisa bekerja sesuai dengan porsinya ya mereka gak seperti itu oke.”

Kutipan ini menunjukkan bahwa IM menghadapi stereotip gender pada fase awal keterlibatannya di proyek. Namun, melalui kinerja yang konsisten dan profesional, persepsi tersebut perlahan berubah. Hal ini menegaskan bahwa performa kerja menjadi instrumen utama dalam membangun legitimasi profesional dan mereduksi ancaman stereotip. Lebih

lanjut, IM juga menegaskan pentingnya membangun jaringan sosial dan memperluas relasi kerja sebagai bagian dari proses adaptasi:

“Untuk adaptasi itu kan kita butuh komunikasi... aku cenderung cari opportunity ke orang-orang untuk memperluas jaringan aku biar nanti aku cepat adaptasi dan biar bisa bertahan juga. Semakin kita banyak ketemu orang itu menurutku semakin banyak hal yang ditularkan ke kita lagi... jadi dari adaptasi dan interaksi itu menurut aku bisa mengembangkan diri.”

Pernyataan ini menunjukkan bahwa adaptasi tidak hanya bersifat defensif, tetapi juga proaktif. IM secara sadar memanfaatkan interaksi sosial sebagai sarana belajar, pengembangan diri, dan peningkatan kapasitas profesional. Strategi ini memperkuat citra dirinya sebagai pekerja yang kompeten, terbuka, dan layak dipercaya.

Adaptasi komunikasi yang matang tercermin jelas dalam cara IM berinteraksi dengan atasan dan menangani konflik kerja. Ia menekankan pentingnya fleksibilitas komunikasi, profesionalitas, serta keseimbangan antara relasi formal dan informal. Hal ini tercermin dalam pernyataan berikut:

“Kalau misalkan kita sudah satu tim... interpersonal komunikasi kita harus bisa menyesuaikan... ketika membahas pekerjaan kita profesional, tapi kalau membahas secara di luar pekerjaan kita sebagai teman itu sangat baik sih dan itu tidak ada kendala.”

Pernyataan ini menunjukkan kemampuan IM dalam membedakan komunikasi formal dan informal secara proporsional. Sikap ini mencerminkan kecerdasan sosial dan kematangan emosional yang penting dalam membangun relasi kerja yang sehat dan produktif. Lebih lanjut, kematangan komunikasi juga tampak dalam cara IM mengelola konflik:

“Biasanya itu sering banget terjadi ketika ada critical time... cuma di satu sisi aku sebagai salah satu anggota tim itu juga harus punya sifat dan keunangan untuk menengahi. Kalau misalkan masalahnya bisa dikelirakan di saat itu juga, ya biasanya kita win-win solution atau diskusi langsung di saat itu sih.”

Pernyataan ini menunjukkan bahwa IM mengadopsi pendekatan problem-solving yang rasional, dialogis, dan kolaboratif. Ia memposisikan diri sebagai mediator yang berupaya meredakan konflik dan menjaga stabilitas relasi kerja. Sikap ini memperlihatkan kapasitas kepemimpinan interpersonal yang kuat, meskipun berada dalam struktur organisasi yang hierarkis.

5. Pengalaman Adaptasi Informan AN *HSE Staff PT PP* (Persero) Tbk

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan Informan 5 (AN), dapat dipahami bahwa proses adaptasi perempuan di industri konstruksi PT PP berlangsung melalui berbagai strategi komunikasi dan perilaku sosial yang kompleks. Lingkungan kerja yang didominasi oleh laki-laki menuntut perempuan untuk mengembangkan kemampuan adaptif yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga mencakup aspek psikologis, sosial, dan emosional. Dalam hal ini, terdapat tiga model utama yang menonjol, yaitu menghindari kata-kata yang dianggap “lemah”, menerapkan komunikasi yang matang, dan membangun contoh positif untuk mengurangi *stereotype threat*.

Salah satu bentuk adaptasi paling awal dilakukan oleh AN adalah penyesuaian gaya komunikasi verbal. Dalam lingkungan kerja yang didominasi oleh laki-laki, penggunaan bahasa yang terlalu lembut,

ekspresif, atau menunjukkan sisi feminin dipersepsikan berpotensi menimbulkan kesalahpahaman dan bahkan mereduksi kredibilitas profesional perempuan. Oleh karena itu, AN secara sadar menghindari penggunaan kata-kata yang dianggap “lemah” serta menampilkan gaya komunikasi yang lebih tegas, lugas, dan berjarak. Hal ini diungkapkan AN sebagai berikut:

“Iya, kalau menurut saya kita perlu menyesuaikan cara berkomunikasi kita dengan pihak laki-laki atau kaum laki-laki, karena kadang menurut saya mereka bisa mensalah artikan gitu, kalau kita terlalu mungkin bisa dibilang kayak menye-menye atau apa gitu... jadi kalau saya sendiri prefer saya lebih keteges sih mbak. Maksudnya saya gak terlalu banyak menunjukkan sisi feminin saya ketika saya berada di sekitar mereka gitu, buat jaga jarak aja, buat jaga poin garis aja gitu.”

Pernyataan tersebut memperlihatkan bahwa AN memandang komunikasi sebagai instrumen strategis dalam membangun otoritas dan legitimasi profesional. Ketegasan dalam berbicara bukan semata-mata dimaknai sebagai sikap keras, melainkan sebagai bentuk pengendalian diri untuk menjaga batas sosial dan profesional. Strategi ini berfungsi sebagai mekanisme proteksi terhadap potensi stereotip gender, pelecehan simbolik, maupun perlakuan tidak setara yang kerap dialami perempuan dalam lingkungan kerja didominasi laki-laki.

Selain itu, sikap menjaga jarak komunikasi ini juga menjadi upaya AN untuk menegaskan identitas profesionalnya sebagai pekerja konstruksi, bukan sekadar perempuan yang bekerja di lingkungan laki-laki. Dengan menekan ekspresi feminin di ruang publik kerja, AN berupaya membentuk

citra diri yang lebih selaras dengan nilai-nilai dominan dalam industri konstruksi, sehingga keberadaannya lebih mudah diterima.

Adaptasi perempuan di lingkungan kerja konstruksi tidak terjadi secara instan, melainkan membutuhkan proses penyesuaian sosial yang relatif panjang. AN mengungkapkan bahwa dirinya memerlukan waktu sekitar satu bulan untuk benar-benar dapat beradaptasi di proyek baru, membangun relasi sosial, serta memahami karakter rekan kerja.

“Kalau di proyek baru mungkin kayak sebulan gitu sih mbak baru kayak bisa mulai akrab sama teman-teman yang lain... kita harus berusaha buat bisa dekat juga, tapi dengan batasan yang sewajarnya lah yang baik juga kayak gitu.”

Pernyataan ini menunjukkan bahwa proses adaptasi berlangsung secara gradual, melalui interaksi intensif, pengamatan terhadap norma sosial, serta pembelajaran kontekstual. Meskipun berupaya membangun kedekatan, AN tetap menjaga batas sosial sebagai bentuk kontrol diri agar tidak terjebak dalam relasi yang berpotensi merugikan secara profesional maupun personal.

Dalam membangun penerimaan sosial, AN mengembangkan strategi komunikasi yang matang, yaitu dengan memilah kata, menjaga sikap, serta menyesuaikan gaya berbicara dengan situasi lapangan yang penuh tekanan fisik dan psikologis. Hal ini diungkapkan sebagai berikut:

“Kita bersikap sebaik mungkin aja, sewajarnya sesama teman... aku lebih ke ini aja sih, pemilahan kata-kata dan jaga sikap juga.”

Lingkungan kerja proyek yang penuh tekanan, panas, kelelahan fisik, dan tenggat waktu yang ketat menuntut kecakapan komunikasi yang

tinggi. Kesalahan dalam memilih kata dapat memicu konflik interpersonal. Oleh karena itu, komunikasi matang menjadi strategi adaptasi utama bagi AN untuk menjaga keharmonisan kerja. Lebih jauh, AN juga membedakan gaya komunikasi antara rekan laki-laki dan perempuan. Dengan sesama perempuan, komunikasi cenderung lebih santai dan terbuka, sementara dengan laki-laki ia menjaga ketegasan dan batas:

“Aku lebih kalau aku sendiri ya... aku coba buat lebih teges aja sih, gak terlalu yang bercanda... ketika mereka udah mengarah ke hal-hal atau ke pembicaraan yang kurang baik, itu aku langsung ngomong... saya kurang nyaman dengan hal-hal seperti itu.”

Hal ini menunjukkan kesadaran tinggi terhadap potensi risiko sosial dalam interaksi lintas gender di lingkungan didominasi laki-laki, sehingga diperlukan kontrol komunikasi yang ketat untuk menjaga martabat, keamanan psikologis, dan reputasi profesional. Dalam menghadapi situasi di mana pendapatnya kurang diperhatikan, AN menerapkan strategi komunikasi berjenjang melalui atasan sebagai mediator:

“Kalau misalkan saya gak bisa menyampaikan keluhan saya kepada orangnya langsung, biasanya saya sampaikan ke atasan saya dulu.”

Strategi ini menunjukkan kecerdasan sosial dalam membaca struktur kekuasaan organisasi, serta kemampuan memanfaatkan jalur formal agar aspirasi tetap tersampaikan tanpa memicu konflik horizontal. Dalam penyelesaian konflik, AN cenderung memilih penyelesaian secara langsung dan terbuka:

“Kalau aku prefer langsung menyelesaikan gitu... supaya setelah itu kita bisa fokus buat melanjutkan pekerjaan.”

Pendekatan ini mencerminkan kedewasaan emosional dan orientasi pada efektivitas kerja, sekaligus memperlihatkan kapasitas perempuan dalam mengelola konflik secara konstruktif.

Proses adaptasi yang dijalani AN berdampak signifikan terhadap pengembangan mental dan emosionalnya. Ia menilai bahwa pengalaman bekerja di PT PP telah membentuk ketahanan psikologis, kecerdasan emosional, serta keterampilan sosial yang lebih matang:

“Menurutku sangat-sangat membantu banget dalam pengembangan karakter ku... secara mental ataupun secara emosional.”

Lebih jauh, AN menegaskan bahwa keberanian, kemauan belajar, dan kekuatan mental merupakan kunci utama adaptasi perempuan di industri konstruksi:

“Harus kuat mental, harus berani... harus berani beradaptasi... harus mau belajar.”

Strategi ini tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme bertahan, tetapi juga sebagai upaya aktif membangun citra positif perempuan di sektor konstruksi. Dengan menunjukkan kompetensi, ketangguhan, dan sikap profesional, AN secara tidak langsung berkontribusi dalam mereduksi *stereotype threat*, yaitu stigma bahwa perempuan kurang mampu bertahan di lingkungan kerja didominasi laki-laki.

6. Pengalaman Adaptasi Informan PU *Technical Assistant* PT PP (Persero) Tbk

Hasil wawancara mendalam dengan Informan 5 (AN) dan Informan 6 (PU) menunjukkan bahwa adaptasi yang ia lakukan di industri konstruksi

tidak berlangsung secara pasif, melainkan melalui serangkaian pengalaman adaptasi yaitu: (1) penghindaran kata-kata yang dianggap lemah sebagai bentuk penyesuaian komunikasi, (2) penerapan komunikasi yang matang dan berbasis data, serta (3) pembangunan citra profesional positif untuk mereduksi stereotype threat.

Sejak awal memasuki lingkungan kerja konstruksi, PU menyadari bahwa perbedaan usia, pengalaman, serta dominasi laki-laki menuntut adanya penyesuaian cara berbicara. Ia menilai bahwa penggunaan bahasa yang terlalu formal, halus, atau menunjukkan kelembutan justru berpotensi menurunkan posisi tawar perempuan dalam interaksi sosial. Oleh karena itu, PU memilih untuk mengurangi ekspresi verbal yang dianggap lemah dan menyesuaikan gaya komunikasi dengan cara berbicara rekan kerja laki-laki. Hal ini diungkapkan PU sebagai berikut:

“Itu pasti ya mbak, karena emang takut menyinggung, takut juga dibilang kurang ajar atau apa, karena kan secara lawan bicara kita ini kan lebih tua umurnya dari kita kan. Cuman memang aku udahantisipasi dari awal, ya aku merasa perlu mengurangi bahasa-bahasa yang terlalu formal atau halus juga sama bapak-bapak itu. Karena ya mengikuti cara mereka bicara lah, sebab kalau misalnya kita pakai bahasa-bahasa yang terlalu halus atau apa, nanti mereka yang jadi yang seenaknya sama kita, gitu.”

Kutipan tersebut menunjukkan bahwa PU memaknai penggunaan bahasa yang terlalu halus sebagai potensi risiko sosial yang dapat menurunkan wibawa dan posisi tawar perempuan di lingkungan kerja. Dengan mengadopsi gaya bicara yang lebih lugas dan langsung, PU berupaya menampilkan citra profesional yang tegas dan setara. Selain dalam aspek verbal, strategi menghindari kesan lemah juga diterapkan PU dalam

bentuk perilaku komunikasi yang lebih solutif dan instruktif. Ia menegaskan bahwa dibandingkan meminta izin, ia lebih memilih menyampaikan solusi atau instruksi langsung:

“Lebih baik kita nggak usah minta izin sama mereka. Lebih baik kita langsung kasih solusi aja sama mereka atau kita langsung menginstruksi misal, Pak aku ke sana ya gitu.”

Pendekatan ini mencerminkan upaya PU untuk membangun citra profesional yang tegas, mandiri, dan kompeten, sehingga mampu mengurangi potensi subordinasi simbolik terhadap perempuan di lingkungan kerja konstruksi.

PU juga menekankan pentingnya ketegasan, efisiensi, dan pembatasan komunikasi yang berlebihan dengan rekan laki-laki:

“Kalau tempat teman kerja kita itu mayoritasnya laki-laki, biasanya aku sering ini ya, kalau kita mau ngomong sesuatu yaudah langsung temuin gitu kan. Jadi mereka juga menganggap kita nggak terlalu bertele-tele. Dan juga gimana ya, kalau sama laki-laki itu kita nggak bisa terlalu banyak ngomong juga. Sebab nanti mereka bilangnye manja lah anak ini... mereka mikirnya, oh anak ini tegas.”

Lebih lanjut, PU juga mengungkapkan adanya perbedaan signifikan dalam gaya komunikasi dengan rekan perempuan dan laki-laki:

“Kalau kita sama perempuan masih enak ya... masih bisa berbasa-basi... tapi kalau untuk sama para laki-laki... lebih baik kita langsung to the point aja ya ngomongnya.”

Bahkan, PU menyadari adanya potensi risiko apabila perempuan terlihat lemah di mata rekan laki-laki:

“Karena memang kita nggak tahu laki-laki ini bisa apa aja yang dilakuinya sama kita kalau kita kelihatan lemah di mata mereka kan.”

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa penghindaran kesan lemah tidak hanya berfungsi untuk menjaga profesionalisme, tetapi juga sebagai

mekanisme proteksi sosial dan psikologis dalam lingkungan kerja didominasi laki-laki.

Adaptasi kedua yang dominan adalah penerapan komunikasi yang matang, yang tercermin dalam kemampuan mengelola emosi, menyusun argumen rasional, menyampaikan pendapat secara strategis, serta menyelesaikan konflik secara dewasa. PU menekankan pentingnya menjaga ketenangan dan kecermatan dalam berkomunikasi, khususnya ketika pendapatnya diabaikan atau diperdebatkan. Ia menyatakan:

“Oke, kalau untuk pas kita ngasih pendapat terus diabaikan itu jelas pernah ya Mbak. Tapi ya respon kita tetap tenang aja. Terus kita tunggu momen yang tepat, lalu kita ulangi lagi. Poin yang sesuai ya dengan data kita ataupun kalau bisa kita bawa data-data pendukung yang lebih kuat biar mereka tuh nggak ada ruang lagi untuk mendebat kita secara subjektif.”

Pernyataan ini menunjukkan bahwa PU mengedepankan rasionalitas, kesabaran, dan strategi komunikasi berbasis data sebagai bentuk kematangan komunikasi. Sikap ini mencerminkan kecerdasan emosional dan kemampuan membaca situasi sosial di lingkungan kerja yang kompetitif. Dalam relasi dengan atasan, PU juga menegaskan bahwa komunikasi harus bersifat solutif dan efisien:

“Atasan saya itu memang menuntut saya untuk selalu siap dengan solusi, jadi nggak hanya membawa masalah aja.”

PU menambahkan bahwa seiring waktu, ia semakin nyaman berkomunikasi dengan atasan selama memiliki argumen yang kuat:

“Akhirnya ya saya bisa mengikuti alurnya, udah bisa lah ngobrol ngerasa nyaman selama saya memiliki landasan argumen yang benar-benar kuat.”

Dalam menghadapi konflik kerja, PU menerapkan pendekatan dialogis dan negosiatif:

“Kalau untuk saya sih lebih baik secara langsung ya, karena memang kalau semakin kita diem-diem dia semakin parah. Jadi kita negosiasi, kita turunkan ego kita masing-masing, terus kita cari win-win solution-nya.”

Pendekatan ini memperlihatkan kematangan emosional, keterbukaan terhadap dialog, serta orientasi pada penyelesaian masalah yang konstruktif.

Adaptasi ketiga adalah pembangunan citra profesional positif sebagai strategi untuk mengurangi *stereotype threat*, yaitu anggapan bahwa perempuan kurang kompeten atau kurang mampu bertahan di industri konstruksi. PU menegaskan bahwa komunikasi dengan rekan laki-laki harus berbasis data dan fakta agar tidak mudah dipatahkan:

“Kalau kita ngobrol sama mereka itu usahain kita ngomongnya langsung sesuai sama data atau sesuai dengan hasil-hasil yang kita dapetin fakta-fakta di lapangan aja gitu... jadi kitanya yang dianggap kayak, wah anak ini nggak bisa kerja nih.”

Dalam relasi dengan atasan, PU juga menyampaikan bahwa perempuan justru bisa lebih didengar, asalkan mampu menunjukkan kompetensi yang kuat:

“Kalau misalnya kita menyampaikan sesuatu kita lebih didengar sih waktu itu Mbak. Tapi tetap harus ada data-data pendukung biar kita nggak terlalu disepelkan.”

Pernyataan ini menunjukkan bahwa PU secara aktif membangun citra profesional berbasis kompetensi, rasionalitas, dan kinerja, sehingga mampu menantang stereotip gender yang berkembang di lingkungan kerja konstruksi.

7. Pengalaman Adaptasi Informan RT *Process Engineer* PT PP (Persero) Tbk

Berdasarkan hasil wawancara mendalam, ditemukan bahwa pengalaman adaptasi RT berlangsung melalui tiga hal utama, yaitu menghindari kata-kata yang dianggap lemah, menerapkan komunikasi yang matang, serta membangun contoh positif untuk mengurangi *stereotype threat*. Ketiga model ini saling berkelindan dan membentuk pola adaptasi yang dinamis dalam perjalanan profesional RT di PT PP.

Adaptasi pertama yang menonjol dalam pengalaman RT adalah penyesuaian gaya komunikasi dengan menampilkan ketegasan dan menghindari kesan lemah. RT menyadari bahwa dalam lingkungan kerja proyek yang didominasi oleh laki-laki, komunikasi yang tegas menjadi kunci agar pendapat perempuan dapat didengar dan dihargai. Hal ini disampaikan RT sebagai berikut:

“Sangat perlu. Saya merasa kalau berkomunikasi dengan laki-laki di lingkungan kerja, terutama di proyek, harus lebih tegas. Kalau tidak, kadang pendapat kita tidak terlalu didengar. Di awal-awal saya sempat merasa kurang diperhatikan saat berbicara, mungkin karena saya perempuan dan juga masih baru.”

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa RT memandang ketegasan sebagai strategi adaptasi komunikasi yang penting untuk membangun legitimasi profesional. Kesan lemah dalam komunikasi dipersepsikan berpotensi membuat perempuan kurang diperhitungkan, terutama pada fase awal bekerja ketika posisi dan kapasitas belum sepenuhnya dikenal oleh lingkungan. Selain itu, RT juga menegaskan bahwa proses adaptasi

membutuhkan waktu yang cukup panjang untuk membangun kedekatan sosial dan penerimaan di lingkungan kerja:

“Cukup lama. Dengan beberapa rekan laki-laki, saya baru mulai akrab setelah sekitar enam bulan bekerja bersama di proyek yang sama. Sebelumnya, interaksi benar-benar sebatas pekerjaan saja.”

Lamanya proses adaptasi ini menunjukkan bahwa perempuan harus melewati fase pembuktian diri yang panjang sebelum akhirnya memperoleh kepercayaan dan penerimaan sosial. Dalam hal ini, menjaga gaya komunikasi yang tegas, profesional, dan tidak berlebihan menjadi strategi penting untuk mempertahankan posisi diri. RT juga mengungkapkan adanya perubahan sikap dan perilaku sebagai bagian dari adaptasi, salah satunya dengan membatasi ekspresi emosional dan informasi pribadi:

“Saya belajar untuk tidak terlalu baper. Cara bicara laki-laki kadang terdengar kasar, tapi bukan berarti mereka bermaksud buruk. Selain itu, saya juga membatasi diri untuk tidak terlalu over-sharing, terutama hal-hal pribadi.”

Pernyataan ini menunjukkan bahwa RT secara sadar mengontrol ekspresi emosional dan membangun jarak sosial yang sehat, guna menjaga profesionalitas serta menghindari potensi kesalahpahaman dalam relasi kerja lintas gender.

Adaptasi kedua yang tampak dominan adalah penerapan komunikasi yang matang, yang tercermin dalam kemampuan RT mengelola perbedaan pendapat, menghadapi konflik secara rasional, serta menyesuaikan respons emosional dalam situasi kerja yang menegangkan. RT mengungkapkan bahwa dirinya pernah mengalami situasi di mana pendapatnya tidak

didengar, khususnya pada fase awal bekerja, sehingga memicu perdebatan dengan rekan kerja:

“Pernah, terutama di awal. Saya sering berdebat dengan rekan dari bidang mekanikal. Kadang saya merasa sudah menjelaskan, tapi seolah tidak diterima. Kalau sudah seperti itu, biasanya saya memilih berhenti berdebat dan meninggalkan diskusi.”

Strategi menghentikan perdebatan dan menghindari konflik berkepanjangan menunjukkan bentuk komunikasi matang, di mana RT mampu menilai situasi secara objektif dan memilih langkah yang paling adaptif untuk menjaga stabilitas hubungan kerja. RT juga mengaitkan pengalaman tersebut dengan statusnya sebagai perempuan dan karyawan baru, yang memengaruhi tingkat penerimaan terhadap pendapatnya:

“Iya, pernah. Dalam sebuah rapat dengan project manager, saya menyampaikan bahwa suatu hal secara teknis tidak bisa dilakukan. Namun, pendapat saya tidak diterima. Saat itu saya berpikir mungkin karena saya masih baru dan beliau belum mengenal kapasitas saya.”

Dalam hal ini, komunikasi matang tidak hanya berarti kemampuan berbicara, tetapi juga mencakup ketahanan psikologis dalam menerima situasi kurang menguntungkan tanpa kehilangan motivasi kerja. Dalam relasi dengan atasan, RT menerapkan strategi komunikasi yang penuh kehati-hatian dan menjaga jarak profesional:

“Selama ini atasan saya selalu laki-laki. Saya cenderung membatasi diri dan menjaga jarak profesional. Komunikasi dilakukan seperlunya, terutama terkait pekerjaan. Di luar itu hanya sebatas basa-basi.”

Namun demikian, RT menyadari pentingnya keberanian dalam menyampaikan pendapat, khususnya ketika memiliki keyakinan terhadap argumen yang dimiliki:

“Awalnya canggung, tetapi lama-lama harus berani. Kalau kita yakin dengan pendapat kita, maka harus disampaikan. Cara menyampaikannya juga penting, harus yakin dan tidak ragu-ragu.”

Pernyataan ini menunjukkan adanya proses perkembangan komunikasi dari rasa canggung menuju keberanian, yang menjadi bagian dari kematangan komunikasi interpersonal di lingkungan kerja konstruksi. Dalam menghadapi konflik kerja, RT menerapkan pendekatan dialogis dan selektif:

“Biasanya saya mencoba memahami sudut pandang lawan bicara. Kalau masih bisa diajak diskusi dengan baik, saya akan diskusikan. Kalau tidak, saya memilih menghindar agar tidak memperpanjang konflik.”

Pendekatan ini mencerminkan kecerdasan emosional dan strategi resolusi konflik yang konstruktif, di mana RT berusaha menjaga keseimbangan antara mempertahankan pendapat dan menjaga keharmonisan relasi kerja.

Adaptasi ketiga yang muncul dalam pengalaman RT adalah pembangunan citra profesional positif sebagai upaya mengurangi stereotype threat, yaitu anggapan bahwa perempuan kurang kompeten, kurang tegas, atau kurang mampu bertahan di lingkungan kerja konstruksi. RT mengungkapkan bahwa pengalaman menghadapi konflik dan tekanan kerja justru membentuk kepercayaan dirinya:

“Iya. Setelah menghadapi beberapa konflik, saya justru merasa lebih percaya diri. Saya jadi tahu bahwa saya mampu melewati situasi sulit dan menghadapi konflik dengan lebih tenang.”

Pernyataan ini menunjukkan bahwa proses adaptasi yang awalnya penuh tantangan bertransformasi menjadi pengalaman pembelajaran yang

memperkuat identitas profesional RT. Kepercayaan diri yang tumbuh menjadi modal penting dalam membangun citra diri sebagai perempuan yang kompeten dan tangguh di industri konstruksi. Selain itu, keberanian RT dalam menyampaikan pendapat kepada atasan juga mencerminkan upaya membangun legitimasi profesional:

“Kalau kita yakin dengan pendapat kita, maka harus disampaikan. Cara menyampaikannya juga penting, harus yakin dan tidak ragu-ragu.”

Sikap ini menunjukkan bahwa RT tidak lagi menempatkan dirinya dalam posisi inferior, melainkan sebagai aktor profesional yang memiliki kapasitas, argumen, dan kontribusi nyata dalam proses kerja proyek.

8. Pengalaman Adaptasi Informan SL *Drafter* PT PP (Persero) Tbk

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan Responden 8 (Salsa), ditemukan beberapa adaptasi yang diterapkan secara simultan, yaitu strategi ego-stroking, menghindari penggunaan kata-kata yang dianggap lemah, membangun contoh positif untuk mengurangi stereotype threat, serta menerapkan komunikasi yang matang.

Strategi ego-stroking SL menyadari bahwa perbedaan gender dan rentang usia yang lebih senior menuntut sikap yang lebih berhati-hati dan penuh penghormatan dalam berinteraksi. Hal ini sebagaimana diungkapkan:

“Iya, itu perlu banget, karena perbedaan gender dan kebanyakan di lapangan usianya lebih tua. Jadi kita harus lebih menghormati mereka. Selain itu, harus lebih hati-hati dalam bercanda, karena gaya bercanda laki-laki dan perempuan itu berbeda. Perempuan cenderung lebih sensitif, sedangkan bercanda laki-laki lebih vulgar. Jadinya di awal saya lebih mengontrol diri terhadap candaan mereka.”

Dalam beberapa bulan awal, responden masih menjaga jarak emosional dan komunikasi cenderung formal, mengingat belum terbangunnya kedekatan sosial. Namun, seiring berjalannya waktu dan meningkatnya intensitas interaksi, responden mulai memahami dinamika komunikasi laki-laki sehingga mampu menyesuaikan respons emosionalnya.

“Pada beberapa bulan pertama, komunikasi masih biasa saja karena belum ada yang berani bercanda. Tetapi ketika mulai ada candaan yang kurang nyaman, awalnya saya merasa baper. Namun, seiring waktu dan semakin saling mengenal, saya mulai bisa memahami situasi dan tidak terlalu baper terhadap candaan laki-laki.”

Strategi ego-stroking ini memungkinkan responden untuk mengelola emosi secara adaptif, menjaga stabilitas relasi kerja, serta menghindari potensi konflik interpersonal yang dapat mengganggu kinerja.

Adaptasi berikutnya ditunjukkan melalui upaya responden mengubah gaya komunikasi agar lebih tegas, lugas, dan tidak menampilkan kesan emosional yang berlebihan. Dalam lingkungan kerja konstruksi yang menuntut ketegasan, komunikasi yang terlalu emosional atau terkesan lemah dapat berpotensi menurunkan legitimasi profesional perempuan. Salsa menuturkan:

“Saya lebih menerima untuk tidak baper terhadap cara komunikasi laki-laki yang terkadang frontal.”

Penyesuaian ini mencerminkan strategi adaptif untuk membangun citra profesional yang kuat, sekaligus menghindari stereotip bahwa perempuan cenderung emosional atau kurang tegas dalam pengambilan keputusan. Dengan mengadopsi gaya komunikasi yang lebih rasional dan

objektif, responden berupaya menempatkan dirinya sejajar dengan rekan kerja laki-laki dalam diskusi maupun koordinasi pekerjaan.

Stereotype threat terhadap perempuan di sektor konstruksi masih cukup kuat, khususnya terkait penilaian terhadap penampilan, kompetensi teknis, dan profesionalitas. Untuk mengatasi hal tersebut, Salsa menerapkan strategi membangun contoh positif, terutama melalui pengaturan penampilan dan sikap di tempat kerja. Hal ini dilakukan untuk menjaga batas profesional sekaligus menghindari potensi perlakuan tidak pantas.

“Tentu banget, terutama dalam berpakaian. Karena mayoritas laki-laki, saya berusaha untuk tidak memakai pakaian yang terbuka atau terlalu ketat, supaya tidak memancing catcalling. Apalagi saya sebagai drafter juga sering turun ke lapangan dan bertemu langsung dengan supervisor dan pekerja lapangan

Strategi ini tidak hanya bertujuan melindungi diri secara personal, tetapi juga membangun citra profesional perempuan di lingkungan konstruksi. Dengan menampilkan sikap dan penampilan yang sesuai dengan norma kerja, responden berupaya mematahkan stigma negatif serta memperkuat legitimasi perannya sebagai tenaga profesional.

Komunikasi yang matang menjadi model adaptasi dominan dalam membangun relasi kerja yang sehat, baik dengan rekan sejawat maupun atasan. Responden menunjukkan kemampuan mengelola perbedaan pendapat, menyampaikan gagasan secara asertif, serta menyesuaikan gaya komunikasi berdasarkan situasi dan konteks hierarkis. Terkait penyampaian pendapat dalam diskusi, SL menyatakan:

“Sejauh ini, selama saya menjadi drafter, Alhamdulillah belum pernah. Namun, jika suatu saat diabaikan, saya akan lebih bertindak dan

menyampaikan kembali, karena dalam forum diskusi semua pendapat harus didengar.”

Dalam relasi dengan atasan, responden juga menyesuaikan gaya komunikasi secara fleksibel sesuai konteks lapangan maupun kantor pusat.

“Iya, karena di lapangan gaya komunikasi atasan lebih nonformal dan terbuka, sehingga diskusi lebih nyaman dibandingkan di head office.”

Dalam menghadapi konflik, responden memilih pendekatan dialogis dan problem-solving untuk menjaga keharmonisan kerja:

“Sering, terutama perbedaan pendapat saat diskusi, tetapi biasanya kami berdiskusi kembali untuk mencari solusi terbaik. Dengan menyelesaikan masalah tersebut agar nama baik tetap terjaga.”

Meskipun demikian, dalam situasi tertentu, responden juga memilih untuk menghindari konflik sebagai strategi menjaga stabilitas hubungan sosial:

“Saya lebih memilih menghindari masalah.”

Pendekatan ini menunjukkan fleksibilitas strategi adaptasi yang disesuaikan dengan tingkat risiko konflik dan konteks sosial yang dihadapi.

3.1.5 Saran Pada PT PP (Persero)

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan para responden, diperoleh sejumlah saran strategis yang bertujuan untuk meningkatkan kenyamanan, keamanan, inklusivitas, serta pengembangan profesional perempuan di lingkungan kerja konstruksi PT PP (Persero). Saran-saran ini dirumuskan berdasarkan pengalaman empiris responden sebagai perempuan yang bekerja dalam sektor yang masih didominasi oleh tenaga kerja laki-laki. Secara umum, saran difokuskan pada lima aspek utama, yaitu penyediaan fasilitas pendukung,

penguatan edukasi dan kampanye kesetaraan gender, peningkatan pelatihan soft skill, pembentukan budaya kerja inklusif, serta penguatan kesempatan karier dan perlindungan hak perempuan.

1. Penyediaan Fasilitas Pendukung Khusus Perempuan

Salah satu kebutuhan mendasar yang disoroti oleh responden adalah penyediaan fasilitas kerja yang lebih ramah perempuan, khususnya bagi pekerja perempuan yang memiliki kebutuhan biologis dan peran reproduktif. CL menekankan pentingnya ketersediaan toilet terpisah, ruang menyusui, serta area pumping sebagai bentuk dukungan konkret perusahaan terhadap kenyamanan dan keamanan pekerja perempuan.

“Sarannya terkait fasilitas, seperti penyediaan toilet terpisah antara laki-laki dan perempuan, ruang menyusui, dan area pumping. Jadi kalau ada ibu menyusui bisa merasa aman dan nyaman di kantor.”

Ketersediaan fasilitas tersebut tidak hanya mencerminkan komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan perempuan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kenyamanan psikologis, loyalitas, dan produktivitas kerja. Fasilitas ini menjadi indikator nyata dari upaya perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang responsif terhadap kebutuhan gender.

2. Penguatan Edukasi dan Kampanye Kesetaraan Gender

Selain aspek fasilitas, responden juga menekankan pentingnya penguatan edukasi terkait kesetaraan gender dan etika profesional di lingkungan kerja. AN mengusulkan adanya kegiatan sosialisasi atau seminar yang ditujukan terutama kepada pekerja laki-laki guna

meningkatkan kesadaran akan pentingnya saling menghormati dalam relasi kerja lintas gender.

“Mungkin bisa dilakukan sesi sosialisasi atau seminar... terutama yang laki-laki tentang pentingnya bagaimana menjaga hubungan yang baik antara sesama laki-laki dan perempuan di tempat kerja.”

Sejalan dengan hal tersebut, IM menyarankan agar kampanye kesetaraan gender diintegrasikan ke dalam program HSE, khususnya untuk menjangkau pekerja lapangan.

“Bisa aja itu dijadikan campaign untuk gender equality khususnya untuk cewek... itu mungkin bisa dijadikan materi atau bahan campaign di HSE sendiri untuk memperkenalkan ke tim lapangan juga.”

Upaya edukasi yang terstruktur dan berkelanjutan ini diharapkan mampu membentuk pola pikir yang lebih terbuka, mengurangi potensi diskriminasi, serta memperkuat budaya kerja yang menjunjung tinggi nilai kesetaraan. PU menyoroti pentingnya pelatihan soft skill berbasis keberagaman dan inklusivitas sebagai strategi jangka panjang dalam menciptakan komunikasi kerja yang harmonis.

“Lebih ke meningkatkan pelatihan soft skill mengenai keberagaman dan inklusivitas agar komunikasi antar gender lebih harmonis.”

Pelatihan ini berperan dalam meningkatkan sensitivitas sosial, kemampuan komunikasi interpersonal, serta membangun sikap saling menghargai di antara karyawan. Dengan demikian, potensi konflik berbasis perbedaan gender dapat diminimalisasi, sekaligus memperkuat kerja sama tim lintas gender.

3. Penguatan Kesempatan Karier dan Perlindungan Hak Perempuan

Beberapa responden mengapresiasi upaya PT PP dalam memberikan ruang yang cukup luas bagi perempuan, baik dalam kesempatan kerja maupun posisi manajerial. Namun demikian, AN menekankan perlunya peningkatan perlindungan hak perempuan, khususnya bagi pekerja yang ditempatkan di proyek lapangan.

“Mungkin jika bisa diperbaiki atau diimprove lagi yang terkait dengan hak-hak perempuan, terkait dengan perlindungan perempuan, itu mungkin bisa lebih ditingkatkan.”

Selain itu, responden lain juga menyoroti keterbatasan jenjang karier sebagai tantangan struktural yang masih dirasakan. Hambatan ini menunjukkan perlunya evaluasi sistem pengembangan karier agar lebih transparan, adil, dan berbasis kompetensi, tanpa bias gender. Penguatan kebijakan promosi dan perlindungan hak kerja perempuan diharapkan mampu mendorong motivasi, kepercayaan diri, serta partisipasi aktif perempuan dalam berbagai level jabatan.