

Industri konstruksi merupakan sektor vital dalam perekonomian negara yang berkontribusi besar terhadap PDB dan penyerapan tenaga kerja. Namun, keterlibatan perempuan di sektor ini sangat rendah, baik dari segi jumlah maupun posisi manajerial. Terhitung hanya sekitar 2% dari total pekerja konstruksi berjenis kelamin perempuan. Rendahnya keterlibatan ini disebabkan adanya berbagai hambatan yang menyulitkan perempuan dalam mempertahankan dan memajukan karier mereka di industri yang didominasi oleh laki-laki ini. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tantangan yang sering dihadapi, faktor sukses yang mendukung kemajuan karier serta strategi yang efektif dalam meningkatkan pengembangan karier dan keterlibatan perempuan di industri konstruksi.

Studi literatur terdahulu dan validasi *expert* melalui wawancara semi terstruktur dilakukan untuk mendapatkan faktor tantangan, faktor sukses dan strategi sebagai dasar pembuatan kuesioner. Kuesioner ditujukan kepada wanita yang bekerja di industri konstruksi Indonesia. Sebanyak 185 kuesioner diterima dan dinyatakan valid untuk selanjutnya dianalisis secara statistik.

Jam kerja yang panjang, budaya kerja yang kompetitif dan penuh tekanan, serta pelecehan seksual merupakan tantangan utama yang teridentifikasi. Bertanggung jawab, kemampuan komunikasi, dan kemampuan beradaptasi merupakan faktor sukses teratas yang dianggap paling berpengaruh dalam kemajuan karier. Strategi paling efektif mencakup: waktu kerja paruh waktu/fleksibel dan dukungan kebijakan ketenagakerjaan untuk mengatasi jam kerja panjang; lingkungan kerja nyaman dan evaluasi berbasis *output* untuk mengurangi tekanan budaya kerja yang kompetitif dan penuh tekanan; serta penghapusan diskriminasi/seksisme, ditambah perlindungan hukum, sosialisasi, dan lingkungan aman untuk mengatasi pelecehan seksual. Secara garis besar tantangan dirasakan secara merata oleh semua kelompok *stakeholder*, lintas generasi, penempatan kerja maupun status. Namun, uji *Kruskal-Wallis*, *Post hoc* maupun uji *Mann-Whitney U* menunjukkan perbedaan persepsi antar kelompok pada faktor-faktor tertentu. Perbedaan persepsi terjadi pada faktor sukses utama di antara kelompok *stakeholder*, generasi dan status. Selain itu juga terdapat perbedaan persepsi pada kelompok generasi dan penempatan kerja mengenai strategi utama yaitu penghilangan diskriminasi dan sifat seksis serta kebijakan diskusi adil setelah cuti melahirkan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi dan *insight* baru bagi pemangku kebijakan dalam merumuskan kebijakan yang lebih inklusif bagi pengembangan karier perempuan di industri konstruksi.

Kata kunci: Karier Perempuan, Tantangan, Faktor Sukses, Strategi, Industri Konstruksi

ABSTRACT

The construction industry is a vital sector in the national economy, contributing significantly to GDP and employment. However, women's participation in this sector remains very low, both in terms of numbers and in managerial positions. Only around 2% of the total construction workforce are women. This low participation is due to various barriers that hinder women from sustaining and advancing their careers in a male-dominated industry. Therefore, this study aims to analyze the challenges commonly faced, the success factors that support career advancement, and the most effective strategies to enhance women's career development and involvement in the construction industry.

A literature review and expert validation through semi-structured interviews were conducted to identify key challenges, success factors, and strategies, which served as the basis for developing the questionnaire. The questionnaire was distributed to women working in the construction industry in Indonesia. A total of 185 valid responses were collected and analyzed statistically.

The main challenges identified include long working hours, a competitive and high-pressure work culture, and sexual harassment. The top success factors perceived to influence career advancement are responsibility, communication skills, and adaptability. The most effective strategies include: implementing part-time or flexible working hours and supportive labor policies to address long working hours; creating a comfortable work environment and adopting output-based evaluations to reduce the pressure of a competitive and high-stress work culture; and eliminating discrimination and sexism, along with providing legal protection, awareness programs, and a safe environment to combat sexual harassment. Overall, the challenges are perceived relatively equally across all stakeholder groups, regardless of generation, work placement, or employment status. However, the Kruskal–Wallis test, Post hoc analysis, and Mann–Whitney U test revealed differences in perceptions among groups on certain factors. These perception differences are evident in key success factors among stakeholder groups, generations, and employment statuses. Additionally, differences in perception were also found between generational groups and work placements regarding key strategies, particularly the elimination of discrimination and sexist attitudes, as well as policies for fair discussions following maternity leave. This study is expected to provide recommendations and new insights for policymakers in formulating more inclusive policies to support women's career development in the construction industry.

Keywords: *Women's Career, Challenges, Success Factors, Strategies, Construction Industry*