

ANALISIS PERSENTASE JUMLAH, MINAT, DAN DASAR PENERIMAAN STAF WANITA UNTUK BEKERJA PADA PERUSAHAAN KONSTRUKSI DI SEMARANG

Eduardo A. Rahardjo¹, Hansen R. Lestyana¹, Paul Nugraha²

ABSTRAK: Seiring berkembangnya era globalisasi, kebutuhan pembangunan infrastruktur negara pun ikut meningkat. Kondisi ini menuntut tiap negara untuk meningkatkan kualitas SDM di sektor konstruksi. Meski demikian, peran wanita dalam sektor konstruksi masih tergolong minim. Budaya dan pandangan masyarakat turut berperan dalam mempengaruhi minat dan dasar penerimaan wanita untuk bekerja di sektor konstruksi. Di lain sisi, jumlah wanita yang menempuh pendidikan yang berhubungan dengan jasa konstruksi terus meningkat setiap tahunnya. Namun kenyataannya di Indonesia, khususnya di Kota Semarang, perusahaan konstruksi masih didominasi oleh pria. Maka dari itu, dilakukan penelitian mengenai wanita di dunia konstruksi. Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu minat dan dasar penerimaan staf wanita untuk bekerja di perusahaan konstruksi serta perbandingan persentase jumlah staf wanita dan pria pada beberapa perusahaan konstruksi di Kota Semarang. Melalui penelitian ini, harapannya bisa membuka pandangan masyarakat bahwa wanita berpotensi untuk menyukseskan pembangunan infrastruktur negara.

KATA KUNCI: wanita dalam dunia konstruksi, jumlah staf wanita, minat, dasar penerimaan, kontraktor, konsultan.

1. PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi ini, budaya patriarki masih banyak dijumpai pada beberapa negara di dunia. Budaya patriarki sendiri merupakan budaya yang distribusi kekuasaan antara pria dan wanitanya tidak merata (Amarasthi, 2021). Budaya ini menempatkan kaum pria berada pada posisi *superior* sedangkan kaum wanita berada pada posisi *inferior*.

Membahas mengenai peran wanita dalam dunia konstruksi, Indonesia pun menjadi salah satu negara yang erat dengan budaya patriarki. Menurut data, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) wanita pada tahun 2019 sebesar 69.18 sedangkan pria sebesar 75.68 (Kemen PPPA, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat banyak ketimpangan yang dihadapi wanita mulai dari ekonomi hingga kasus kekerasan yang menimpa mereka. Di Indonesia sendiri, stigma yang mendiskriminasi wanita masih cukup banyak beredar di masyarakat. Diskriminasi tersebut mencakup 6 aspek, yaitu: budaya, politik, pendidikan, sosial, dunia kerja, dan fisik (Koran SINDO, 2021). Tidak hanya itu, dalam dunia pekerjaan khususnya dalam bidang konstruksi wanita dianggap lebih rendah derajatnya dibanding pria. Pada kasus tertentu, wanita kurang mendapat penghargaan di dunia kerja bahkan beberapa kasus menyatakan bahwa wanita sering mengalami pelecehan seksual di tempat kerja (beritajatim.com, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa budaya patriarki masih melekat di lingkungan masyarakat.

¹Mahasiswa Program Studi Teknik Sipil Universitas Kristen Petra Surabaya, b11180050@john.petra.ac.id

²Mahasiswa Program Studi Teknik Sipil Universitas Kristen Petra Surabaya, b11180066@john.petra.ac.id

³Dosen Program Studi Teknik Sipil Universitas Kristen Petra Surabaya, pnugraha@petra.ac.id

Seiring perkembangan pendidikan dan infrastruktur di Indonesia, kaum pria dan wanita saling berlomba untuk mendapatkan kesempatan yang sama untuk bekerja di suatu perusahaan teknik. Saat ini peran wanita mulai bergeser dari yang semula hanya pada sektor domestik beralih ke sektor publik terutama pada industri konstruksi. Ada peningkatan peran wanita dalam bidang konstruksi selama 10 tahun mulai dari tahun 2010 sebanyak 431 wanita dan tahun 2020 sebanyak 821 wanita. Hal ini menunjukkan bahwa sedikit demi sedikit wanita mulai bisa bersaing dengan pria khususnya dalam industri konstruksi.

2. TINJAUAN PUSTAKA & LANDASAN TEORI

2.1 Gender

Kata *gender* berasal dari bahasa Inggris yang berarti jenis kelamin. *Gender* diartikan sebagai perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan yang dilihat dari segi nilai dan tingkah laku. Di lain sisi, *gender* adalah suatu konsep kultural yang merujuk pada karakteristik yang membedakan antara pria dan wanita baik secara biologis, perilaku, mentalitas, dan sosial budaya (Cixous, 2004, as cited in Tong, 2009). Praktisnya, *gender* merupakan aturan atau norma perilaku yang berhubungan dengan jenis kelamin dalam suatu sistem masyarakat.

2.2 Job Description

Job description (deskripsi pekerjaan) adalah pernyataan tertulis yang menjelaskan mengapa pekerjaan ada, apa yang dilakukan pemegang pekerjaan sebenarnya, bagaimana mereka melakukannya, dan dalam kondisi apa pekerjaan itu dilakukan (Prasetyo, 2018). Di lain sisi, *job description* adalah rekaman tertulis mengenai tanggung jawab dari pekerjaan tertentu. Rekaman tertulis ini menunjukkan kualifikasi yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut dan menguraikan bagaimana pekerjaan tersebut berhubungan dengan bagian lain dalam perusahaan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa deskripsi pekerjaan adalah pernyataan tertulis mengenai gambaran suatu pekerjaan, kondisinya, dan hubungannya dengan bagian lain dalam organisasi.

2.3 Hubungan Basic Pendidikan dengan Pekerjaan

Terdapat penelitian kepada lulusan Teknik Sipil Universitas Negeri Jakarta perihal kesesuaian bidang studi dan minat pekerjaan. Hasil penelitian tersebut menghasilkan data seperti pada **Tabel 1**.

Tabel 1. Bidang Pekerjaan Lulusan Teknik Sipil Universitas Negeri Jakarta 2012 s/d 2016

Bidang Pekerjaan					
Pendidikan			Non Pendidikan		
Profesi	Jumlah (orang)	%	Profesi	Jumlah (orang)	%
Guru SMK	6	5,13	Engineer	27	23,08
Guru SD	1	0,86	Estimator	27	25
Guru Bimbel	2	1,71	Quantity Surveyor	31	26,50
			Quality Control	8	7,41
			Design Engineering	8	9,40
			Teller Customer	4	3,41
			Wirasaha	3	2,56
Jumlah Total	9	7,7	Jumlah Total	108	92,31

Dapat dilihat bahwa lulusan Pendidikan Teknik Bangunan Jurusan Teknik Sipil Universitas Negeri Jakarta pada tahun 2012 s/d 2016 yang meminati pekerjaan di bidang pendidikan sebanyak 9 orang (7,70%). Persentase tersebut termasuk dalam kriteria “sangat rendah”. Di samping itu, yang meminati pekerjaan di bidang non pendidikan sebanyak 108 orang (92,31%) dan termasuk dalam kriteria “sangat tinggi”. Riset tersebut membuktikan bahwa sebagian besar lulusan Pendidikan Teknik Bangunan Jurusan Teknik Sipil Universitas Negeri Jakarta pada periode tahun itu meminati pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan yang ditempuh (Agustin, Arthur, & Daryati, 2017).

2.4 Budaya dan Pandangan Masyarakat

Secara natural, bidang pendidikan telah mengarahkan wanita untuk tidak memasuki dunia konstruksi. Dunia konstruksi terpandang sebagai pekerjaan dari kaum pria karena didominasi oleh aktivitas yang membutuhkan fisik yang kuat (Re-envisioning Vocational, 2017). Masyarakat masih mempunyai stigma

yang kuat bahwa wanita tidak dapat mengerjakan pekerjaan pria, yaitu pekerjaan konstruksi. Di samping itu, ada juga tantangan mengenai adanya diskriminasi makro dan mikro pada pekerjaan konstruksi.

2.5 Relasi dalam Pekerjaan

Relasi dalam pekerjaan merupakan hal yang mempengaruhi minat kerja wanita. Tinggi rendahnya tingkat pengalaman menjadi faktor penting yang dapat membedakan bagaimana wanita diperlakukan oleh rekan kerja pria (Wright, 2014). Wanita yang tergolong baru dalam bidang pekerjaannya lebih memungkinkan untuk mendapat dukungan dari rekan kerja, baik secara sosial maupun dengan pengetahuan dalam pekerjaan. Di sisi lain, wanita yang tergolong sudah berpengalaman lebih sulit untuk mendapatkan penerimaan karena mereka dipandang sebagai ancaman bagi rekan-rekan pria.

2.6 Kondisi Cuaca

Terdapat tantangan dalam aspek fisik yang meliputi beratnya aktivitas yang mengandalkan fisik yang kuat secara intensif, berhubungan dengan alat-alat berat, kebisingan, hingga pekerjaan di lapangan yang dipengaruhi oleh cuaca yang tidak menentu (Re-envisioning Vocational, 2017). Pekerjaan konstruksi di lapangan masih didominasi oleh kaum pria dan tidak memungkinkan bagi wanita untuk dapat menggantikan posisi pria dalam timnya. Kondisi seperti ini menyebabkan perusahaan-perusahaan konstruksi pada umumnya mempunyai standar tersendiri mengenai kondisi fisik dalam menerima stafnya.

2.7 Jam Kerja Wanita

Berdasarkan pola kerja dalam suatu industri, perempuan biasanya bekerja delapan hingga sembilan jam sehari di tempat kerja mereka. Wanita yang bekerja sebagai pedagang tidak mempunyai fleksibilitas mengenai jam maupun lokasi kerja, sedangkan beberapa wanita profesional masih mempunyai sedikit fleksibilitas mengenai hal tersebut. Wanita yang memiliki tanggung jawab terhadap pengasuhan anak juga tetap bekerja selama berjam-jam, meskipun beberapa perusahaan mengizinkan sedikit fleksibilitas mengenai waktu mulai dan selesai kerja setiap harinya (Wright, 2014).

2.8 Keunggulan Wanita dalam Sektor Konstruksi

Menurut riset, wanita memiliki beberapa keunggulan dalam bekerja di perusahaan konstruksi (Re-envisioning Vocational, 2017). Penelitian dilakukan terhadap aspek-aspek berikut:

1. Motivasi yang tinggi dalam bekerja;
2. Kualitas dalam eksekusi pekerjaan dan patuh terhadap prosedur;
3. Kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan;
4. Tingkat perhatian terhadap ekspektasi klien;
5. Tingkat kesopanan di tempat kerja;
6. Kontribusi dalam hubungan relasi dengan pekerjaan;
7. Kepatuhan terhadap kesehatan dan aturan keselamatan;
8. Kemampuan melakukan banyak pekerjaan secara bersamaan;
9. Kreativitas;
10. Memiliki kemauan dan semangat yang kuat.

2.9 Kontraktor dan Konsultan

Kontraktor merupakan pekerjaan konstruksi yang sering dijumpai di lapangan atau proyek. Bidang kontraktor lebih mengarah ke hal-hal yang bersifat praktis. Biasanya, jam kerja kontraktor bersifat fleksibel, tidak seperti jam kerja kantor pada umumnya. Tidak heran lagi bahwa banyak jam kerja lembur yang harus diterapkan dan dipenuhi oleh kontraktor. Tempat kerja kontraktor berada di lapangan langsung, yaitu di mana proyek berada. Karena permasalahan yang dihadapi kontraktor cenderung bervariasi, dapat dikatakan bahwa sistem kerja kontraktor adalah dinamis.

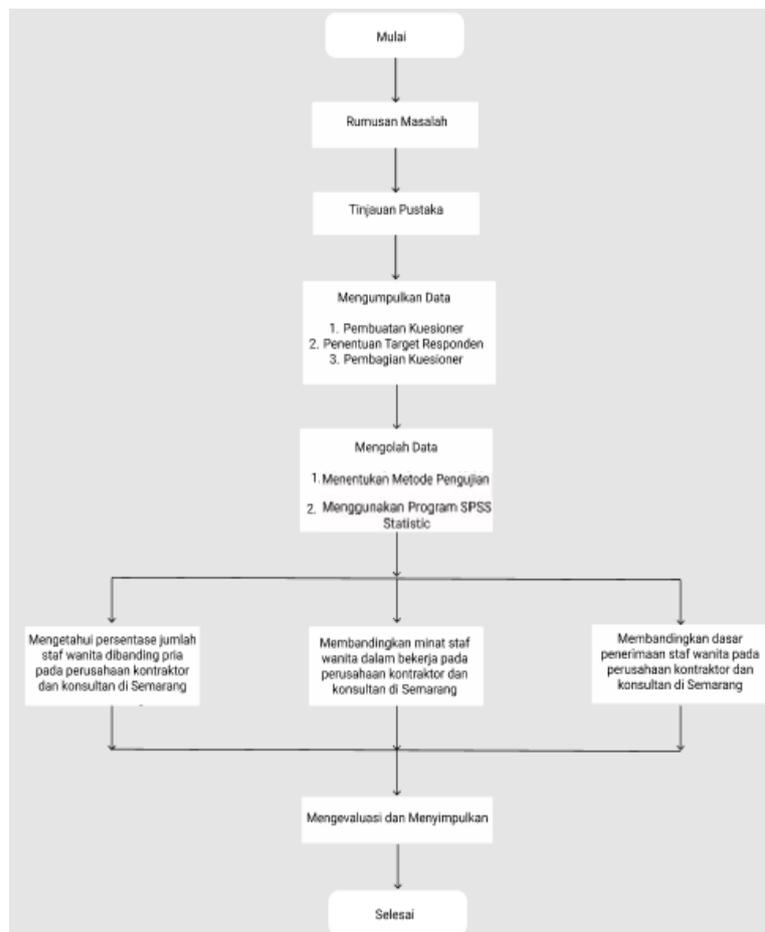
Selain kontraktor, adapula konsultan yang merupakan cabang lain dari pekerjaan konstruksi. Bidang konsultan lebih mengarah pada hal-hal teoritis. Jam kerja bagi konsultan pun sama dengan jam kerja kantor pada umumnya. Bagi konsultan, lembur bukan sebuah kewajiban namun sebagai loyalitas

kepada suatu perusahaan. Tempat kerja konsultan berada di kantor perusahaan. Pekerjaan bidang konsultan mengandalkan kemampuan analisis dan perhitungan/desain yang kuat (Fikanovti, 2017).

3. METODOLOGI PENELITIAN

Prosedur pelaksanaan diuraikan sebagai berikut:

Di bagian ini, terdapat penjabaran aktivitas yang dilakukan untuk memenuhi tujuan penelitian. Alur aktivitas ditunjukkan pada **Gambar 1**.



Gambar 1. Flow Chart Aktivitas Penelitian

4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Objek Penelitian

Berdasarkan pada rencana penelitian yang tertulis pada bab 3, kuesioner diterima, diisi, dan dikembalikan oleh 45 perusahaan kontraktor dan 45 perusahaan konsultan di Semarang. Perusahaan yang menerima lembar kuesioner adalah perusahaan yang memiliki staf wanita di dalam struktur organisasinya.

4.2 Jabatan Responden

Dalam memenuhi kebutuhan dalam penelitian, ada beberapa responden yang dipilih untuk mengisi kuesioner, di antaranya yaitu:

1. Perusahaan Kontraktor di Semarang

- a. Penelitian mengenai dasar penerimaan, yang menjadi responden adalah atasan/pemberi tugas, HRD, atau direktur dalam suatu perusahaan kontraktor di Semarang yang memiliki staf wanita sebagai penyusun struktur organisasi perusahaannya.
 - b. Penelitian mengenai minat, yang menjadi responden adalah staf wanita.
2. Perusahaan Konsultan di Semarang
- a. Penelitian mengenai dasar penerimaan, yang menjadi responden adalah atasan/pemberi tugas, HRD, atau direktur dalam suatu perusahaan kontraktor di Semarang yang memiliki staf wanita sebagai penyusun struktur organisasi perusahaannya.
 - b. Penelitian mengenai minat, yang menjadi responden adalah staf wanita.

4.3 Persentase Keterlibatan Staf Wanita terhadap Pria pada Tiap Divisi Perusahaan Konstruksi

Survei mengenai jumlah staf wanita dan pria tiap divisi perusahaan ditujukan kepada atasan perusahaan kontraktor dan konsultan. Didapat hasil survei berdasarkan informasi dari 45 perusahaan kontraktor dan 45 perusahaan konsultan. Penjabaran hasil survei mengenai jumlah staf wanita dan pria disajikan dalam bentuk tabel pada **Tabel 2** dan **Tabel 3**.

Tabel 2. Jumlah dan Persentase Staf Wanita dan Pria pada 45 Perusahaan Kontraktor di Semarang

No.	Divisi	Jumlah (orang)		Persentase (%)	
		Staf Engineer Wanita	Staf Engineer Pria	Staf Engineer Wanita	Staf Engineer Pria
1	Supervisor	8	52	13.33	86.67
2	Project Manager	8	38	17.39	82.61
3	Site Engineer	12	93	11.43	88.57
4	Structure Engineer	8	48	14.29	85.71
5	Architect	8	16	33.33	66.67
6	Quality Control	8	32	20.00	80.00
7	Quantity Surveyor	8	4	66.67	33.33
8	Drafter	12	40	23.08	76.92
9	MEP Engineering	4	48	7.69	92.31
10	Project Administration	46	13	77.97	22.03
11	K3	4	8	33.33	66.67
TOTAL		126	392	24.32	75.68

Tabel 3. Jumlah dan Persentase Staf Wanita dan Pria pada 45 Perusahaan Konsultan di Semarang

No.	Divisi	Jumlah (orang)		Persentase (%)	
		Staf Engineer Wanita	Staf Engineer Pria	Staf Engineer Wanita	Staf Engineer Pria
1	Supervisor	4	24	14.29	85.71
2	Project Manager	4	15	21.05	78.95
3	Site Engineer	12	38	24.00	76.00
4	Structure Engineer	13	46	22.03	77.97
5	Architect	17	29	36.96	63.04
6	Quality Control	8	24	25.00	75.00
7	Quantity Surveyor	15	26	36.59	63.41
8	Drafter	22	35	38.60	61.40
9	MEP Engineering	7	28	20.00	80.00
10	Project Administration	48	16	75.00	25.00
11	Pengawas Lapangan	8	72	10.00	90.00
12	Surveyor	6	32	15.79	84.21
13	Operational Computer	19	31	38.00	62.00
TOTAL		183	416	30.55	69.45

4.7 Pengolahan Data Independent T-Test

Pengolahan data *Independent T-test* dilakukan untuk mengetahui *input* antara kedua kelompok responden pada indikator/variabel apa saja yang memiliki perbedaan yang signifikan. Hasil pengolahan data disajikan pada **Tabel 4**.

Tabel 4. Hasil Pengolahan *Independent T-Test*

No.	Kategori & Variabel Penelitian	<i>Sig. (2-tailed)</i>	<i>Mean Difference</i>
A	Latar Belakang Pendidikan		
A.1	Kesesuaian basic pendidikan dengan pekerjaan	0.00	2.1
B	Kondisi Masyarakat		
B.1	Budaya dan Pandangan Masyarakat	0.61	-0.16
C	Kondisi di Tempat Kerja		
C.1	Relasi dalam Pekerjaan	0.081	1.13
C.2	Kondisi Cuaca	0	1.64
C.3	Jam Kerja	0.00	2.14

Pada **Tabel 4** disajikan nilai signifikansi atau *Sig. (2-tailed)* dan perbedaan rata-rata atau *Mean Difference*. Jika nilai signifikansi atau *Sig. (2-tailed)* pada indikator/variabel lebih kecil dari 0.05, maka indikator/variabel tersebut memiliki perbedaan yang signifikan antara kedua *input* dari respondennya pada kuesioner. Dalam penelitian ini, kedua perbedaan responden yang diteliti adalah antara responden kontraktor dan konsultan.

Berikut adalah hasil perbandingan antara nilai signifikansi atau *Sig. (2-tailed)* pada indikator/variabel dengan nilai 0.05:

- Nilai signifikansi atau *Sig. (2-tailed)* indikator 1 (A.1) adalah 0.00 dan nilainya lebih kecil dari 0.05, sehingga *input* dari kedua kelompok responden pada indikator 1 (A.1) memiliki perbedaan yang signifikan.
- Nilai signifikansi atau *Sig. (2-tailed)* indikator 2 (B.1) adalah 0.273 dan nilainya lebih besar dari 0.05, sehingga *input* dari kedua kelompok responden pada indikator 2 (B.1) tidak memiliki perbedaan yang signifikan.
- Nilai signifikansi atau *Sig. (2-tailed)* indikator 3 (C.1) adalah 0.107 dan nilainya lebih kecil dari 0.05, sehingga *input* dari kedua kelompok responden pada indikator 3 (C.1) tidak memiliki perbedaan yang signifikan.
- Nilai signifikansi atau *Sig. (2-tailed)* indikator 4 (C.2) adalah 0.092 dan nilainya lebih kecil dari 0.05, sehingga *input* dari kedua kelompok responden pada indikator 4 (C.2) memiliki perbedaan yang signifikan.
- Nilai signifikansi atau *Sig. (2-tailed)* indikator 5 (C.3) adalah 0.075 dan nilainya lebih kecil dari 0.05, sehingga *input* dari kedua kelompok responden pada indikator 5 (C.3) memiliki perbedaan yang signifikan.

4.8 Peringkat Dasar Penerimaan Penerimaan Staf Wanita

Penyebaran kuesioner mengenai dasar penerimaan penerimaan staf wanita sebagai pekerja konstruksi dilakukan kepada 45 perusahaan kontraktor dan 45 perusahaan konsultan. Masing-masing perusahaan diisi oleh 1 atasan/pemberi tugas. Hasil pengolahan data berupa nilai rata-rata terlihat pada **Tabel 5** yang diurutkan berdasarkan nilai rata-rata dari yang tertinggi ke terendah yang disajikan pada **Tabel 6**.

Tabel 5. Nilai Mean Variabel sebagai Dasar Penerimaan Penerimaan Staf Wanita pada Perusahaan Kontraktor dan Konsultan

No.	Kategori & Variabel Survei	Nilai Mean	
		Kontraktor	Konsultan
1	Motivasi yang tinggi dalam bekerja	3.56	3.28
2	Kepatuhan terhadap prosedur	3.28	3.32
3	Kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan	3.3	3.49
4	Tingkat perhatian terhadap ekspektasi klien	3.43	3.51
5	Tingkat kesopanan di tempat kerja	3.44	3.48
6	Kontribusi dalam hubungan relasi dengan pekerjaan	3.5	3.54
7	Kepatuhan terhadap kesehatan dan aturan keselamatan	3.39	3.22
8	Kemampuan melakukan banyak pekerjaan secara bersamaan	3.2	3.06
9	Kreativitas	3.18	3
10	Memiliki kemauan dan semangat yang kuat	3.58	3.34

Tabel 6. Peringkat Dasar Penerimaan Penerimaan Staf Wanita pada 45 Perusahaan Kontraktor dan Konsultan di Semarang

Peringkat	Kontraktor	Konsultan
1.	Memiliki kemauan dan semangat yang kuat	Kontribusi dalam hubungan relasi dengan pekerjaan
2.	Motivasi dalam bekerja	Tingkat perhatian terhadap ekspektasi klien
3.	Kontribusi dalam hubungan relasi dengan pekerjaan	Kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan
4.	Tingkat kesopanan di tempat kerja	Tingkat kesopanan di tempat kerja
5.	Tingkat perhatian terhadap ekspektasi klien	Memiliki kemauan dan semangat yang kuat
6.	Kepatuhan terhadap kesehatan dan aturan keselamatan	Kualitas dalam eksekusi pekerjaan dan patuh terhadap prosedur
7.	Kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan	Motivasi dalam bekerja
8.	Kualitas dalam eksekusi pekerjaan dan patuh terhadap prosedur	Kepatuhan terhadap kesehatan dan aturan keselamatan
9.	Kemampuan melakukan banyak pekerjaan secara bersamaan	Kemampuan melakukan banyak pekerjaan secara bersamaan
10.	Kreativitas	Kreativitas

5. KESIMPULAN

1. Persentase jumlah staf wanita pada perusahaan kontraktor sebesar 24,32%, sedangkan persentase jumlah staf wanita pada perusahaan konsultan sebesar 30,55%. Pada perusahaan kontraktor, divisi *project administration* dan *quantity surveyor* didominasi oleh wanita dengan persentase 77,97% dan 66,67%. Pada perusahaan konsultan, hanya divisi *project administration* yang didominasi oleh wanita dengan persentase 75%.

2. Staf wanita pada perusahaan kontraktor lebih meminati pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang telah ditempuh, pekerjaan yang dipengaruhi oleh perubahan cuaca yang ekstrim, serta pekerjaan yang memiliki jam kerja yang bersifat fleksibel dan tidak pasti. Di lain sisi, staf wanita pada perusahaan konsultan lebih meminati pekerjaan yang tidak harus sesuai dengan latar belakang pendidikan yang telah ditempuh, pekerjaan yang tidak dipengaruhi adanya perubahan cuaca yang ekstrim, serta pekerjaan yang mempunyai jam kerja yang pasti dan terstruktur dengan jelas atau konsisten.
3. Tiga indikator terpenting sebagai dasar penerimaan bagi staf wanita untuk bekerja pada perusahaan kontraktor di Semarang adalah kemauan dan semangat yang kuat, motivasi dalam bekerja, serta kontribusi dalam hubungan relasi dengan pekerjaan. Di lain sisi, tiga indikator terpenting sebagai dasar penerimaan bagi staf wanita untuk bekerja pada perusahaan konsultan di Semarang adalah kontribusi dalam menjalin relasi dengan pekerja, tingkat perhatian terhadap ekspektasi klien, serta kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

6. DAFTAR REFERENSI

- Agustin, I. S., Arthur, R., and Daryati. (2017). "Analisis Keterserapan Lulusan Program Studi Pendidikan Teknik Bangunan Fakultas Teknik Universitas Negeri Jakarta di Lapangan Pekerjaan." *Jurnal Pensil*. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jpensil/article/view/7237>.
- Amarashti, N. (2021). "Pengertian Budaya Patriarki dan Contohnya yang Ada di Indonesia." *Voi.id*. <https://voi.id/lifestyle/103783/pengertian-budaya-patriarki-dan-contohnya-yang-ada-di-indonesia>.
- Author (2017). *Re-envisioning Vocational Education and Training towards an Equal Construction Industry: Trainer for Equality*. Erasmus+.
- Beritajatim.com*. (2021). "Bullyid: Masih Marak Pelecehan Seksual di Dunia Kerja dan Kampus." <https://beritajatim.com/postingan-anda/bullyid-masih-marak-pelecehan-seksual-di-dunia-kerja-dan-kampus/>.
- Fikanovti. (2017). "Kontraktor atau Konsultan Ya." *Wordpress.com*. <https://fikanovtikania.wordpress.com/2017/03/25/kontraktor-atau-konsultan-ya/>.
- Kemen PPPA. (2021). "Menteri PPPA: Budaya Patriarki Pengaruhi Rendahnya IPM Perempuan." *Kemenpppa.go.id*. Retrieved from <https://kemenpppa.go.id/index.php/page/read/29/3114/menteri-pppa-budaya-patriarki-pengaruhi-rendahnya-ipm-perempuan>.
- Koran SINDO. (2021). "6 Diskriminasi yang Sering Dialami Perempuan di Indonesia." *Sindonews.com*. <https://gensindo.sindonews.com/read/356296/700/6-diskriminasi-yang-sering-dialami-perempuan-di-indonesia-1615014208>.
- Prasetyo, P. (2018). "Job Description." *Wordpress.com*. <https://16ska.wordpress.com/2018/02/01/job-description/>.
- Tong, R. (2009). *Feminist Thought*. Westview Press.
- Wright, T. (2014). "The Women Into Construction Project: An Assessment of a Model for Increasing Women's Participation in Construction." *Researchgate*. https://www.researchgate.net/publication/272826613_Wright_T_2014_The_Women_into_Construction_Project_an_assessment_of_a_model_for_increasing_women%27s_participation_in_construction_Centre_for_Research_in_Equality_and_Diversity_Queen_Mary_University_of_L.