

Identifikasi Tantangan, Faktor Sukses, dan Strategi Karier Wanita pada Sektor Industri Konstruksi di Indonesia

I.Choiriyah¹, T.N. Handayani^{1*}, I.S.Irawati¹

¹Departemen Teknik Sipil dan Lingkungan, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, INDONESIA

*Corresponding author: tantri.n.h@ugm.ac.id

INTISARI

Sektor industri konstruksi di Indonesia mengalami perkembangan yang cukup tinggi sehingga meningkatkan kebutuhan tenaga kerja, namun keterlibatan perempuan masih sangat rendah. Hal tersebut terjadi karena perempuan menghadapi tantangan yang menyulitkan mereka dalam mempertahankan dan memajukan karier mereka di industri konstruksi. Permasalahan tersebut dapat diatasi dengan mengidentifikasi tantangan yang dialami pekerja wanita, kemudian mengembangkan strategi yang efektif untuk mengatasinya. Dengan mengatasi tantangan tersebut, akan lebih banyak wanita yang bergabung dan berkembang di industri konstruksi sehingga tercipta tenaga kerja yang beragam dimana terbukti dapat meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan, faktor sukses, dan strategi untuk pengembangan karier wanita di industri konstruksi Indonesia. Metode yang digunakan adalah pengumpulan data melalui studi literatur kemudian dilakukan validasi faktor kepada lima *expert* melalui wawancara semi sistematis. Hasil identifikasi menunjukkan adanya 12 tantangan, 8 faktor sukses, dan 14 strategi yang telah ditemukan. Dalam validasi faktor, para *expert* mengonfirmasi adanya tantangan yang dihadapi, faktor sukses, serta strategi sebagai pendekatan untuk mengatasi tantangan tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi pemerintah dan perusahaan dalam merumuskan kebijakan perlindungan hak perempuan serta menjadi panduan bagi *stakeholder* dalam pengembangan karier yang lebih inklusif.

Kata kunci: tantangan, faktor sukses, strategi, *women in construction*.

1 PENDAHULUAN

Pertumbuhan sektor industri konstruksi di Indonesia cukup tinggi sehingga meningkatkan kebutuhan tenaga kerja, namun keterlibatan perempuan masih sangat rendah (Rostiyanti dkk. 2020). Hal tersebut terjadi karena perempuan kesulitan dalam mempertahankan dan memajukan karier mereka di industri konstruksi. Menurut BPS (2023), hanya 1,77% pekerja di sektor ini yang berjenis kelamin perempuan. Langkah awal dalam menyelesaikan permasalahan ini adalah mengidentifikasi tantangan yang dialami oleh pekerja perempuan di industri konstruksi, kemudian mengembangkan strategi untuk mengatasi atau mengurangi tantangan tersebut (Pamidimukkala dan Kermanshachi, 2023). Rosa dkk., (2017) menyatakan bahwa memahami serta mengatasi tantangan ini dapat mendorong lebih banyak perempuan bergabung dan berkembang di industri konstruksi. Selain itu, tenaga kerja yang lebih beragam dan seimbang secara gender terbukti meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, diperlukan upaya dalam mengidentifikasi tantangan dan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan keterlibatan perempuan di industri konstruksi Indonesia.

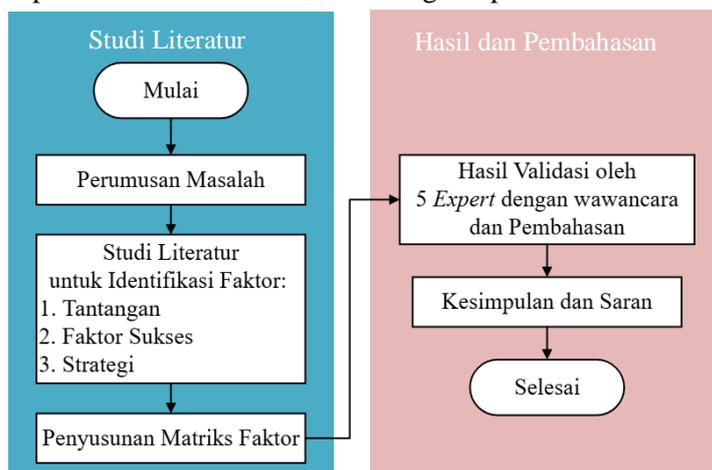
Rostiyanti dkk., (2020) mengidentifikasi 21 faktor penghambat melalui studi literatur dan kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan *Relative Important Index* (RII). Lima hambatan utama yang ditemukan adalah kurangnya keamanan kerja, jam kerja panjang, minimnya pelatihan profesional, serta diskriminasi dalam pembayaran dan insentif. Oo dkk., (2019) meneliti hambatan bagi lulusan perempuan baru di industri konstruksi dan menemukan bahwa kesulitan berintegrasi dalam budaya maskulin, tekanan kerja tinggi, jam kerja tidak fleksibel, serta kurangnya jaringan profesional menjadi kendala utama. Holdsworth dan Turner (2023) melalui studi literatur dan wawancara menemukan tantangan seperti kurangnya dukungan di tempat kerja, fasilitas yang tidak memadai dan lingkungan kerja yang tidak bersahabat. Navarro-astor dkk., (2017) dalam tinjauan sistematisnya mengidentifikasi kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga, serta diskriminasi dalam promosi dan gaji. Tantangan lain yang ditemukan dalam penelitian lain meliputi perspektif negatif, kurangnya panutan perempuan (Rosa dkk. 2017), pelecehan seksual (Kaewsri dan Tongthong 2014), dan pekerjaan tidak menantang (Agyekum, 2012). Dari berbagai penelitian terdahulu yang sudah dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa perempuan di industri konstruksi menghadapi beragam tantangan yang dapat menghambat partisipasi serta perkembangan karier mereka di industri konstruksi.

Selain hambatan, penelitian terdahulu juga mengidentifikasi faktor sukses sebagai elemen penting yang berkontribusi terhadap kesuksesan, yakni kualitas dan kemampuan pribadi yang dianggap krusial dalam mendorong kemajuan karier perempuan di industri konstruksi (Rosa dkk. 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Rosa dkk. (2017) melalui studi literatur, wawancara dan kuesioner, didapatkan faktor sukses seperti percaya diri, kemampuan komunikasi, berjiwa kepemimpinan, tekad, dan kemampuan membangun jaringan. Penelitian juga dilakukan oleh Fernando dkk. (2014) mengidentifikasi 33 faktor sukses karier dan melakukan analisis perangkaan menggunakan metode RII yang menghasilkan faktor sukses berdasarkan tiga fase karier yaitu fase *idealism*, *reinventive* dan *endurance*. Beberapa faktor sukses yang teridentifikasi adalah kemampuan beradaptasi, jujur dan bertanggung jawab. Selain faktor sukses, strategi dalam mengatasi tantangan sangat dibutuhkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan tantangan yang dihadapi.

Pamidimukkala dan Kermanshachi (2023) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengkategorikan strategi dalam mengatasi tantangan-tantangan yang ada. Dari studi literatur didapatkan 26 identifikasi strategi. Metode penentuan peringkat strategi dilakukan menggunakan wawancara kepada 10 wanita profesional yang bekerja di industri konstruksi menggunakan metode *Delphi* dua putaran. Strategi hasil identifikasi meliputi memberikan program pengembangan karier dan pelatihan, meningkatkan panutan perempuan, menghilangkan diskriminasi dan sifat seksis, meningkatkan ketertarikan di awal, menambah fasilitas sanitasi yang memadai, memberikan tugas yang menantang, menambah APD, mempromosikan lebih banyak wanita di posisi pimpinan, dan mengadakan perekrutan kerja yang adil. Desai dan D’souza (2024) mengidentifikasi strategi seperti memberikan dukungan, meningkatkan citra industri konstruksi bagi wanita profesional, jam kerja yang fleksibel, serta mengevaluasi kinerja berdasarkan *output*. Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya tantangan yang dihadapi wanita, faktor sukses karier wanita serta strategi wanita dalam mengatasi tantangan tersebut. Namun, di Indonesia masih belum ada penelitian mengenai analisis faktor sukses dan analisis perbedaan pandangan oleh *stakeholder*. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan perempuan di industri konstruksi Indonesia, faktor sukses yang mendukung keberhasilan karier, serta strategi efektif untuk mengatasi tantangan berdasarkan perspektif dari berbagai *stakeholder*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi *stakeholder* dalam merumuskan kebijakan yang melindungi hak wanita dan mendukung pengembangan karier wanita. Sehingga akan lebih banyak wanita yang bergabung, bertahan dan berkembang di sektor industri yang didominasi oleh laki-laki ini.

2 METODE PENELITIAN

Metode penelitian tercantum pada Gambar 1 dalam bentuk diagram penelitian berikut ini:



Gambar 1. Diagram penelitian

2.1 Studi Literatur

Studi literatur pada penelitian ini digunakan untuk mengidentifikasi dan menganalisis berbagai tantangan, faktor sukses dan strategi. Tantangan wanita di industri konstruksi merujuk pada hambatan atau kesulitan yang dihadapi oleh perempuan dalam menjalani karier atau peran mereka di sektor konstruksi. Tantangan pada penelitian ini mencakup tantangan yang bersifat *personality* maupun teknis. Sedangkan faktor sukses karier wanita adalah elemen atau kunci kesuksesan yang dapat mendorong wanita mencapai kesuksesan dan mempertahankan karier mereka di industri konstruksi. Strategi mengacu pada solusi dan rekomendasi yang dapat diterapkan secara efektif untuk

mengatasi atau bahkan menghilangkan tantangan yang dihadapi oleh wanita di industri konstruksi baik dalam pekerjaan maupun dalam perjalanan karier mereka. Terhadap 15 penelitian, yang terdiri dari 14 penelitian internasional dan 1 penelitian dari Indonesia yang digunakan sebagai acuan dalam mengidentifikasi tantangan, faktor sukses, dan strategi. Faktor-faktor yang telah teridentifikasi kemudian disusun dalam matriks faktor. Penyusunan matriks faktor dirangking berdasarkan jumlah penyebutan faktor terbanyak dalam jurnal. Faktor yang dipilih untuk divalidasi adalah faktor yang disebutkan dalam tiga jurnal atau lebih. Faktor-faktor tersebut kemudian akan divalidasi oleh para *expert* untuk memastikan kesesuaiannya dengan situasi sesungguhnya di lapangan.

2.2 Validasi Data

Validasi data dilakukan melalui wawancara semi sistematis, yaitu metode wawancara yang menggunakan daftar pertanyaan utama tetapi tetap fleksibel untuk menggali informasi lebih dalam. Pendekatan ini memungkinkan klarifikasi data serta eksplorasi isu yang lebih luas sesuai dengan respons narasumber. Proses ini melibatkan lima *expert* yang mewakili berbagai *stakeholder*. Faktor dinyatakan valid apabila faktor tersebut disetujui oleh tiga atau lebih *expert*. Keberagaman perspektif ini memperkaya analisis dan meningkatkan validitas data.

3 HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah *expert*, yaitu wanita yang bekerja di industri konstruksi dengan pengalaman kerja lebih dari 5 tahun. *Stakeholder* pada penelitian ini merupakan perwakilan dari lima *stakeholder* berbeda yaitu *Owner*/Pemerintahan, Kontraktor BUMN, Kontraktor swasta, Konsultan BUMN dan Konsultan swasta. Profil pribadi para *expert* disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Profil pribadi para *expert*

<i>Expert</i>	<i>Stakeholder</i>	Pengalaman	Posisi	Pendidikan
E1	Owner	10-20 Tahun	Kepala Satuan Kerja	S3
E2	Kontraktor BUMN	8 Tahun	<i>HSE Supervisor</i>	S1
E3	Kontraktor Swasta	6 Tahun	<i>Quantity Surveyor</i>	S1
E4	Konsultan BUMN	6 Tahun	Staf	S2
E5	Konsultan Swasta	>20 Tahun	Tenaga Ahli Teknis Jalan	S1

3.2 Hasil Studi Literatur dan Validasi *Expert*

Hasil dari studi literatur dan validasi *expert* dapat dilihat pada Tabel 2, Tabel 3, dan Tabel 4 dibawah ini.

Tabel 2. Hasil identifikasi tantangan

Kode	Tantangan	Studi Literatur*												Validasi <i>Expert</i> **					Hasil Validasi	
		L ¹	L ²	L ³	L ⁴	L ⁵	L ⁶	L ⁷	L ⁸	L ⁹	L ¹⁰	L ¹¹	L ¹²	E1	E2	E3	E4	E5		
C1	Sulit menyeimbangkan antara kerja dan kehidupan pribadi	√	√	√			√	√	√	√	√	√			Y	Y	Y	Y	T	Valid
C2	Lokasi proyek yang terpencil dan kondisi proyek tidak kondusif/ bahaya bagi wanita	√	√	√	√	√			√	√	√		√		Y	Y	Y	Y	Y	Valid
C3	Deskriminasi : Pelatihan, Gaji/insentif, dan proses perekrutan		√	√	√		√	√	√	√	√			T	T	Y	Y	T		Tidak Valid
C4	Kemajuan karier yang lambat dan adanya ketidakadilan promosi		√	√	√		√		√	√	√	√		T	T	Y	T	T		Tidak Valid
C5	Kurangnya bimbingan karier/mentoring, dukungan dan panutan perempuan	√	√	√	√			√		√		√	√	T	Y	Y	T	T		Tidak Valid
C6	Jam kerja yang panjang	√	√	√	√		√		√			√	√	Y	Y	Y	Y	T		Valid
C7	Pelecehan seksual		√		√	√		√			√	√		T	Y	Y	Y	T		Valid
C8	Jenis pekerjaan yang terbatas dan monoton		√	√		√	√	√	√		√			T	T	Y	Y	Y		Valid

Tabel 2. Hasil identifikasi tantangan (Lanjutan)

Kode	Tantangan	Studi Literatur*										Validasi <i>Expert</i> **					Hasil Validasi		
		L ¹	L ²	L ³	L ⁴	L ⁵	L ⁶	L ⁷	L ⁸	L ⁹	L ¹⁰	L ¹¹	L ¹²	E1	E2	E3		E4	E5
C9	Diskriminasi gender akibat sikap seksis	√	√			√		√	√	√			√	T	Y	Y	T	Y	Valid
C10	Budaya kerja yang penuh tekanan dan kompetitif yang membuat stres	√	√		√		√			√		√		Y	Y	Y	Y	T	Valid
C11	Pandangan negatif kemampuan wanita	√	√	√						√		√	√	Y	Y	Y	T	Y	Valid
C12	Jam kerja tidak fleksibel		√		√	√		√				√	√	Y	Y	T	Y	T	Valid
C13	Kurangnya pengakuan terhadap hasil kerja pekerja perempuan		√			√			√			√	√	T	T	Y	T	T	Tidak Valid
C14	Meniru perilaku laki-laki agar diterima di lingkungan kerja	√								√		√	√	T	Y	Y	T	Y	Valid
C15	Kurangnya jaringan dan dukungan oleh rekan kerja				√	√			√			√		T	T	T	T	T	Tidak Valid
C16	Kurangnya dukungan, bimbingan dan ketidakadilan evaluasi kinerja oleh atasan kerja		√	√	√							√		T	Y	Y	T	T	Tidak Valid
C17	Kurangnya fasilitas sanitasi bersih dan layak		√			√						√		T	T	Y	Y	Y	Valid
C18	Kurangnya pengakuan ketika menjadi pengawas/supervisor			√			√					√		T	T	Y	T	T	Tidak Valid
C19	Suasana kerja yang kurang harmonis			√		√						√		T	Y	Y	Y	T	Valid
C20	Kesulitan berintegrasi dalam budaya maskulin				√			√				√		T	T	Y	T	T	Tidak Valid

* Keterangan penulis studi literatur:

- L¹ = Rosa (2017)
- L² = Pamidimukkala (2022)
- L³ = Rostiyanti (2020)
- L⁴ = Oo (2019)
- L⁵ = Holdsworth (2023)
- L⁶ = Agyekum (2012)
- L⁷ = Bryce (2019)
- L⁸ = Navarro-Astor (2017)
- L⁹ = Yuen dan Yang (2021)
- L¹⁰ = Ojelabi dan Nnebue (2022)
- L¹¹ = Adebisi (2021)
- L¹² = Desai (2024)

** Keterangan validasi *expert*, Y = Ya dan T = Tidak

Tabel 3. Hasil identifikasi faktor sukses

Kode	Faktor Sukses	Studi Literatur*					Validasi <i>Expert</i> **					Hasil Validasi
		L ¹	L ⁹	L ¹³	L ¹⁴	L ¹⁵	E1	E2	E3	E4	E5	
F1	Percaya diri	√	√	√	√	√	Y	Y	Y	Y	Y	Valid
F2	Kemampuan komunikasi	√	√	√		√	Y	Y	Y	Y	Y	Valid
F3	Berjiwa kepemimpinan	√	√	√		√	Y	Y	Y	Y	Y	Valid
F4	Tekad	√	√			√	Y	Y	Y	Y	Y	Valid
F5	Kemampuan membangun jaringan	√	√	√			Y	Y	Y	Y	Y	Valid
F6	Kemampuan beradaptasi		√	√	√		Y	Y	Y	Y	Y	Valid
F7	Jujur		√	√		√	Y	Y	Y	Y	Y	Valid
F8	Bertanggung jawab	√	√			√	Y	Y	Y	Y	Y	Valid

* Keterangan penulis studi literatur:

- L¹ = Rosa (2017)
- L⁹ = Yuen dan Yang (2021)
- L¹³ = Fernando (2014)
- L¹⁴ = Schmitt (2020)
- L¹⁵ = Kaewsri (2014)

** Keterangan validasi *expert*, Y = Ya dan T = Tidak

Tabel 4. Hasil identifikasi strategi

Kode	Strategi	Studi Literatur*					Validasi <i>Expert</i>					Hasil Validasi
		L ¹	L ²	L ⁶	L ⁷	L ¹²	E1	E2	E3	E4	E5	
S1	Memberikan program bimbingan/mentoring untuk pengembangan karier, personal dan profesional	√	√	√	√	√	Y	Y	Y	Y	Y	Valid
S2	Menambah panutan perempuan	√	√	√			Y	Y	Y	Y	Y	Valid
S3	Menghilangkan diskriminasi dan sifat seksis		√	√		√	Y	Y	Y	Y	Y	Valid
S4	Meningkatkan ketertarikan di awal	√	√				Y	Y	Y	Y	Y	Valid

3.2.2 Faktor Sukses Karier Wanita

Berdasarkan validasi yang dilakukan oleh lima *expert*, delapan faktor yang diidentifikasi melalui studi literatur dikonfirmasi sebagai elemen penting dalam keberhasilan karier perempuan di industri konstruksi. Faktor-faktor tersebut meliputi percaya diri, kemampuan komunikasi, berjiwa kepemimpinan, tekad, kemampuan membentuk jaringan, kemampuan beradaptasi, jujur, serta bertanggung jawab. Hasil identifikasi dan validasi dapat dilihat pada Tabel 3 diatas.

3.2.3 Strategi Pendukung Pengembangan Karier Wanita

Berdasarkan Tabel 4, hasil validasi oleh lima *expert* menunjukkan bahwa 13 strategi yang diidentifikasi melalui studi literatur dinilai efektif dalam mengatasi tantangan dan mendukung pengembangan karier perempuan di industri konstruksi. Selain strategi dari hasil identifikasi studi literatur, para *expert* menambahkan bahwa strategi “Membuat kebijakan untuk memfasilitasi diskusi adil tentang kembali bekerja setelah cuti melahirkan” menjadi strategi yang sangat diperlukan. Menurut *expert* 4, tiga dari lima rekan kerjanya lebih memilih untuk berhenti bekerja setelah melahirkan dengan alasan jam kerja yang panjang. Oleh karena itu, diperlukan diskusi yang adil mengenai kebijakan kembali bekerja setelah melahirkan agar para ibu merasa aman dan dapat membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, terutama dalam merawat bayi mereka. Para *expert* sepakat bahwa kebijakan ini akan melindungi hak-hak wanita dan mencegah wanita memutuskan berhenti bekerja setelah melahirkan.

4 KESIMPULAN DAN SARAN

Studi ini telah mengidentifikasi secara mendalam berbagai tantangan, faktor sukses, dan strategi pengembangan karier bagi wanita di industri konstruksi. Dalam studi literatur, terdapat 20 tantangan yang teridentifikasi. Berdasarkan validasi para *expert*, terdapat 12 tantangan tervalidasi. Tantangan tersebut dikategorikan dalam lima kategori yaitu *work life balance*, diskriminasi gender, budaya kerja maskulin, lingkungan kerja dan keselamatan, serta peluang karier (lihat Lampiran 1). Selain tantangan, terdapat delapan faktor sukses yang teridentifikasi dan tervalidasi. Faktor sukses tersebut dikategorikan menjadi dua kategori yaitu keterampilan dan sifat dasar individu (lihat Lampiran 1). Hasil identifikasi terakhir menunjukkan bahwa terdapat 14 strategi yang berhasil diidentifikasi. Strategi tersebut dikategorikan dalam lima kategori yaitu mendukung pengembangan karier, menciptakan lingkungan kerja yang aman, memberikan kesempatan dan dukungan, meningkatkan citra dan daya tarik industri serta meningkatkan fleksibilitas kerja.

Penelitian ini memberikan identifikasi mengenai tantangan, faktor sukses dan strategi yang didapatkan dari studi literatur yang kemudian divalidasi oleh lima *expert* perwakilan dari *stakeholder*. Namun, temuan dalam penelitian ini merupakan gambaran awal dan bukan menjadi satu-satunya acuan, sehingga diperlukan penelitian lanjutan guna memperkuat hasil validasi faktor tersebut. Penelitian selanjutnya dapat difokuskan pada evaluasi tantangan, faktor sukses, dan strategi yang paling sering dijumpai di lapangan oleh berbagai *stakeholder*, khususnya wanita yang bekerja di industri konstruksi Indonesia. Dengan demikian, hasil penelitian dapat menjadi panduan/*guideline* bagi wanita, *stakeholder*, maupun perusahaan dalam menyusun program pengembangan karier yang lebih inklusif serta menjadi rekomendasi bagi pemerintah maupun perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang dapat melindungi hak-hak wanita.

REFERENSI

- Agyekum, K., 2012. Ghanaian Construction Professionals' Perception on Challenges To Female Retention in the Construction Industry. *Journal of Construction Project Management and Innovation*, 2 (2), 360–376.
- Bryce, T., Far, H., dan Gardner, A., 2019. Barriers to career advancement for female engineers in Australia's civil construction industry and recommended solutions. *Australian Journal of Civil Engineering*, 17 (1), 1–10.
- Desai, V.P. dan D'souza, L., 2024. Women Professionals in Construction Industry: Barriers and Approaches to Improve Wellbeing, Safety and Health. *Journal of Engineering, Project, and Production Management*, 14 (2).
- Fernando, N.G., Amaratunga, D., dan Haigh, R., 2014. The career advancement of the professional women in the UK construction industry: The career success factors. *Journal of Engineering, Design and Technology*, 12 (1), 53–70.
- Holdsworth, S. dan Turner, M., 2023. Gender Bias in the Australian Construction Industry : Women ' s Experience in Trades and Semi-Skilled Roles.
- Kaewsri, N. dan Tongthong, T., 2014. Favorable Female Attributes in Relation to Career Challenges of Women

- Engineers in the Thai Construction Industry. *International Journal of Construction Education and Research*, 10 (3), 222–236.
- Navarro-astor, E., Román-onsalo, M., Infante-perea, M., Navarro-astor, E., Román-onsalo, M., dan Infante-perea, M., 2017. Women ' s career development in the construction industry across 15 years : main barriers.
- Ojelabi, E. dan Nnebue, W., 2022. *The Role of Career Mentorship in Overcoming Challenges Facing Female Construction Professionals; a Nigerian Perspective*. *International Journal of Women in Technical Education and Employment*.
- Oo, B.L., Feng, X., dan Lim, B.T., 2019. Early career women in construction : career choice and barriers Early career women in construction : career choice and.
- Pamidimukkala, A. dan Kermanshachi, S., 2023. Occupational Challenges of Women in Construction Industry: Development of Overcoming Strategies Using Delphi Technique. *Journal of Legal Affairs and Dispute Resolution in Engineering and Construction*, 15 (1).
- Rosa, J.E., Hon, C.K.H., Xia, B., dan Lamari, F., 2017. Challenges, success factors and strategies for women's career development in the australian construction industry. *Construction Economics and Building*, 17 (3), 27–46.
- Rostiyanti, S.F., Hansen, S., dan Harison, S., 2020. Understanding the barriers to women's career in construction industry: Indonesian perspective. *International Journal of Construction Supply Chain Management*, 10 (4), 267–283.
- Schmitt, M., 2020. *Career Success Factors of Women Engineers in Leadership Positions*. *Journal of Applied Leadership and Management*.
- Yuen, K. dan Yang, R., n.d. *The career challenges and success factors for professional Asian women career development in New Zealand construction industry*.

LAMPIRAN 1

