



Naskah masuk	Direvisi	Diterima	Diterbitkan
01-Nov-2024	01-Des-2024	13-Des-2024	30-Des-2024
DOI : <a href="https://doi.org/10.58518/equality.v2i2.3336">https://doi.org/10.58518/equality.v2i2.3336</a>			

## **Peran Perempuan Dalam Transformasi Manajemen Sumber Daya Insani**

**Muhammad Afiqul Rifqi**

Institut Agama Islam Tarbiyatut Tholabah, Lamongan, Indonesia

E-mail: [afiqulrifqi@gmail.com](mailto:afiqulrifqi@gmail.com)

**Hikmatus Sa'diyah**

Institut Agama Islam Tarbiyatut Tholabah, Lamongan, Indonesia

E-mail: [hikmadiyah475@gmail.com](mailto:hikmadiyah475@gmail.com)

**Sifwatir Rifah, S.E.,M.M**

Institut Agama Islam Tarbiyatut Tholabah, Lamongan, Indonesia

E-mail: [sifwatirrifah@iai-tabah.ac.id](mailto:sifwatirrifah@iai-tabah.ac.id)

**ABSTRAK:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran strategis perempuan dalam transformasi manajemen Sumber Daya Insani (SDI), khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, adaptif, dan inovatif. Transformasi SDI menuntut pendekatan berbasis manusia dan teknologi, di mana perempuan memiliki peran signifikan dalam kebijakan inklusif, pengambilan keputusan strategis, pelatihan, dan transformasi digital. Metode penelitian menggunakan pendekatan kepustakaan, dengan data dari artikel jurnal, buku, laporan industri, dan publikasi akademik terkait manajemen SDI dan kesetaraan gender. Hasil menunjukkan perempuan memiliki kemampuan unik dalam kolaborasi, empati, dan inovasi. Mereka mampu mendorong kebijakan kerja-kehidupan yang seimbang dan memimpin transformasi digital secara efektif, menjadikan mereka aset strategis dalam pengelolaan SDI yang berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Peran Perempuan, Transformasi SDI, Kesetaraan Gender, Kebijakan Inklusif, Transformasi Digital.

**ABSTRACT:** This study aims to analyze the strategic role of women in the transformation of Human Resource Management (HRM), particularly in creating inclusive, adaptive, and innovative work environments. HRM transformation demands a human- and technology-based approach, where women play a significant role in inclusive policies, strategic decision-making, training, and digital transformation. The research employs a library research method, utilizing



*data from journal articles, books, industry reports, and academic publications related to HRM and gender equality. The results indicate that women have unique abilities in collaboration, empathy, and innovation. They are capable of promoting balanced work-life policies and effectively leading digital transformations, making them strategic assets in sustainable HRM management.*

**Keywords:** Women's Role, HRM Transformation, Gender Equality, Inclusive Policies, Digital Transformation.

## PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) adalah pendekatan pengelolaan tenaga kerja yang berfokus pada pengembangan serta pemanfaatan potensi manusia secara optimal. Pendekatan ini menganggap sumber daya manusia sebagai aset strategis yang mampu memberikan nilai tambah bagi organisasi (Wahyudi dkk., 2023). Dalam menghadapi perkembangan teknologi dan globalisasi, transformasi manajemen SDI menjadi semakin penting agar organisasi dapat lebih adaptif dan inovatif dalam mengelola tenaga kerjanya (Ramdani dkk., 2023).

Transformasi manajemen SDI mencakup pergeseran dari pendekatan tradisional yang bersifat administratif menuju pendekatan berbasis manusia dan teknologi. Pendekatan strategis ini memanfaatkan teknologi seperti analitik data dan kecerdasan buatan untuk mendukung pengambilan keputusan yang lebih efisien. Dengan transformasi ini, organisasi dapat lebih responsif terhadap kebutuhan karyawan serta perubahan tren di industri (Wahyudi dkk., 2023).

Transformasi SDI menjadi relevan karena adanya faktor pendorong seperti globalisasi, kemajuan teknologi, dan perubahan pola kerja. Globalisasi menuntut kemampuan untuk bekerja lintas budaya (Ayanponle dkk., 2024). Sementara digitalisasi mengubah cara kerja serta mendorong pengembangan keterampilan digital di kalangan karyawan. Selain itu, tren kerja jarak jauh juga memengaruhi cara organisasi mengelola sumber daya manusia mereka (Ikhsan dkk., 2023).

Organisasi menghadapi berbagai tantangan dalam menjalankan transformasi SDI, salah satunya adalah kebutuhan untuk meningkatkan keterampilan digital karyawan agar mampu bersaing di pasar global. Selain itu, mereka harus dapat

mengelola keberagaman budaya dan mempromosikan inklusivitas di tempat kerja. Penyesuaian struktur organisasi serta kebijakan juga menjadi tantangan lain yang harus dihadapi untuk mendukung perubahan ini (Riani, 2024).

Perubahan pendekatan dalam manajemen SDI menuntut strategi yang adaptif dan inovatif. Dengan memanfaatkan teknologi dan berfokus pada kebutuhan karyawan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Pendekatan ini juga memungkinkan organisasi untuk tetap relevan di tengah perubahan yang cepat dalam dunia kerja dan bisnis (Karunianingsih, 2018).

Transformasi manajemen SDI dari pendekatan tradisional menuju pendekatan berbasis manusia dan teknologi merupakan langkah penting dalam menghadapi tantangan globalisasi serta digitalisasi (Marbun, 2023). Dengan strategi yang tepat, organisasi dapat mengelola tenaga kerja secara efektif, menjadikan SDI sebagai alat strategis untuk mencapai kesuksesan di era modern. Peningkatan Representasi Perempuan dalam Posisi Strategis (Fauzi, 2016).

Penelitian menunjukkan bahwa meningkatnya representasi perempuan dalam posisi manajerial dan strategis dapat berkontribusi pada pengurangan kesenjangan upah gender sekaligus mendorong kesetaraan gender. Namun, dampak positif ini bervariasi tergantung pada konteks organisasi serta status manajer perempuan yang terlibat (Muna dkk., 2022). Perempuan masih menghadapi berbagai tantangan untuk mencapai posisi strategis di dunia kerja. Di Afrika Selatan, perempuan, terutama perempuan kulit hitam, kerap tertinggal dalam pengembangan karier dan promosi ke posisi kepemimpinan senior. Sementara itu, di Korea, penelitian menemukan bahwa kehadiran supervisor perempuan dapat membantu mengurangi kesenjangan upah gender dalam kelompok kerja yang mayoritas laki-laki, terutama bagi pekerja yang kurang diuntungkan.

Di Jerman, keberadaan lebih banyak perempuan dalam manajemen juga efektif dalam mengurangi kesenjangan upah gender, khususnya pada pekerjaan dengan kualifikasi rendah (Ramadhani dkk., 2023). Kontribusi perempuan dalam pengelolaan Sumber Daya Insani (SDI) telah lama diakui meskipun sering kali

kurang mendapatkan penghargaan yang setara. Di Afrika Selatan, kebijakan afirmatif memungkinkan beberapa perempuan menembus posisi manajemen senior. Mereka tidak hanya berfungsi sebagai pemimpin tetapi juga menjadi inspirasi dan mentor bagi generasi manajer perempuan berikutnya (Wahyudi dkk., 2023).

Kesetaraan gender menjadi elemen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berkelanjutan. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang setara dapat mengurangi kesenjangan upah gender dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Namun, tantangan tetap ada, seperti di Cina, di mana diskriminasi gender masih terjadi, dan pengelolaan keragaman gender belum menjadi fokus utama dalam strategi SDI.

Kesenjangan gender memiliki dampak negatif terhadap performa organisasi. Di Inggris, sebuah studi menunjukkan bahwa kesenjangan upah gender dapat diatasi ketika lebih dari 60% posisi manajerial ditempati oleh perempuan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya meningkatkan representasi perempuan dalam manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih setara (Negara dkk., 2023).

Perempuan memiliki karakteristik dan keahlian khas yang berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Mereka cenderung unggul dalam pengambilan keputusan partisipatif, yang esensial untuk mewujudkan kesetaraan gender. Namun, seperti yang ditemukan di Swedia, perempuan sering merasa kurang berpengaruh dibandingkan laki-laki di tingkat organisasi, sehingga penting untuk mengintegrasikan mereka lebih baik dalam pengambilan keputusan strategis (Karunianingsih, 2018).

Perempuan memiliki peran penting dalam mendorong kesetaraan gender dan inklusivitas di dunia kerja. Walaupun kemajuan telah dicapai, masih terdapat hambatan besar, terutama dalam meraih posisi strategis dan mengatasi kesenjangan gender. Dengan memperkuat representasi perempuan dalam manajemen dan menerapkan praktik kerja yang inklusif, organisasi dapat

mewujudkan lingkungan kerja yang lebih adil, inovatif, dan berkelanjutan (Muna dkk., 2022)

## METODE

Metode penelitian menjadi salah satu tata cara dan tahapan dalam melaksanakan penelitian memiliki klasifikasi sesuai dengan perspektif yang digunakan.(Sari dkk., 2023) Penelitian ini memiliki jenis penelitian kepustakaan. Penelitian kepustakaan dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang terdapat dalam buku, jurnal, artikel dan sumber lain yang terkait dengan masalah yang diambil. Menurut Simatupang (2008), penelitian kepustakaan adalah penelitian yang menekankan pada penggunaan data sekunder atau berupa norma hukum tertulis dan atau wawancara dengan informan serta narasumber (Rifqi dkk., 2023).

Pemilihan Sumber-sumber pustaka yang digunakan dalam penelitian ini meliputi artikel jurnal ilmiah, buku, laporan industri, dan publikasi akademis terkait dengan keuangan syariah, teknologi finansial, dan regulasi keuangan. Sumber-sumber ini dipilih berdasarkan relevansi dengan topik penelitian dan kemampuan mereka untuk memberikan wawasan yang mendalam tentang perkembangan, peluang, dan tantangan dalam industri fintech syariah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

*Tabel 1. Gap penelitian*

Penelitian terdahulu	GAP penelitian
Muhammad Falih Iqbal (2023) "Transformasi Peran Perempuan Desa Dalam Belenggu Budaya Patriarki" Penelitian ini mengidentifikasi perubahan peran perempuan di masyarakat desa pada aspek politik, pendidikan, ekonomi dan keluarga, serta sosial dan budaya.	Penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang memiliki perbedaan signifikan dimana penelitian terdahulu lebih fokus ke transformasi perempuan dalam belenggu budaya sedangkan penelitian yang sekarang fokus ke transformasi manajemen SDI.
Jizenji Tyas Wirastomo (2024) "transformasi peran perempuan	Penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang memiliki perbedaan signifikan

**Commented [SR1]:** Buatlah dalam bentuk kalimat paragraf, sebutkan sumbernya juga

dalam berbisnis di era digital "Penelitian ini menyoroti bagaimana teknologi digital membuka peluang baru bagi perempuan pengusaha untuk memperluas bisnis mereka melalui inovasi, kreativitas, jejaring sosial	intinya perbedaanya terletak di fokus masalah yang di bahas atau biasanya di sebut variabelnya yang berbeda.
Ratnawati Gatta (2022) "Transformasi Peran dan Kapasitas Perempuan Rumah Tangga dalam Pengelolaan Sampah Rumah Tangga di Kota Makassar" Penelitian ini berfokus pada bagaimana perempuan rumah tangga, sebagai pengelola urusan domestik, dapat menjadi agen perubahan dalam pengurangan dan penanganan sampah.	Penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang memiliki perbedaan signifikan intinya perbedaanya terletak di fokus masalah yang di bahas atau biasanya di sebut variabelnya yang berbeda.

Dari GAP penelitian tersebut terdapat perbedaan yang paling mencolok terletak pada fokus permasalahan yang di bahas, walaupun sama sam membahas tentang transformasi gander, tapi skop pembahasannya berbeda beda. Dan juga hasil dari penelitian ini akan memiliki perbedaan yang mencolok. Adapun peran strategis perempuan dalam trasformasi manajemen SDI bisa di lihat sebagai berikut:

*Gambar 1. Peran perempuan dalam trasformasi SDI*





## **PEMBAHASAN**

### **Peran Perempuan dalam Transformasi Manajemen Sumber Daya Insani (SDI)**

Transformasi manajemen Sumber Daya Insani (SDI) membutuhkan peran aktif perempuan sebagai bagian dari upaya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adaptif terhadap tantangan global. Perempuan memiliki kemampuan yang khas dalam membangun kolaborasi dan empati di tempat kerja, yang sangat penting dalam menciptakan tim yang solid dan produktif. Kemampuan ini dapat membantu organisasi menghadapi perubahan yang cepat dalam dunia kerja modern, termasuk peralihan ke era digitalisasi.

Dalam manajemen SDI, perempuan sering kali menjadi katalisator dalam pengembangan kebijakan yang lebih inklusif. Perempuan memiliki perspektif yang unik dalam memahami kebutuhan individu di tempat kerja, sehingga mampu mendorong kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan, kesetaraan gender, serta keberagaman. Kebijakan semacam ini tidak hanya meningkatkan keterlibatan karyawan tetapi juga membantu perusahaan menarik dan mempertahankan talenta terbaik.

Selain itu, perempuan juga berperan dalam inovasi dan pengambilan keputusan strategis. Dengan semakin banyak perempuan yang menduduki posisi kepemimpinan, organisasi dapat memanfaatkan sudut pandang yang beragam untuk menciptakan solusi inovatif. Perempuan pemimpin juga cenderung membawa pendekatan inklusif yang mampu memperkuat proses pengambilan keputusan dan mendorong terciptanya budaya organisasi yang adaptif.

Peran perempuan dalam pelatihan dan pengembangan karyawan juga tidak kalah penting. Mereka memiliki kecenderungan untuk membangun hubungan yang mendukung, baik sebagai mentor maupun pelatih. Pendekatan ini dapat membantu mengidentifikasi potensi tersembunyi karyawan, meningkatkan kapasitas mereka, dan menciptakan



lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan profesional.

Terakhir, perempuan menjadi agen perubahan dalam mendukung penerapan teknologi dan digitalisasi di manajemen SDI. Dengan pengalaman multitasking dan fleksibilitas, perempuan mampu memimpin inisiatif transformasi digital yang kompleks. Hal ini memungkinkan organisasi untuk terus berkembang dalam menghadapi disrupti teknologi sambil tetap mempertahankan fokus pada pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

## **KESIMPULAN**

Perempuan memiliki peran strategis dalam transformasi manajemen Sumber Daya Insani (SDI), terutama melalui kemampuan kolaborasi, empati, dan pengembangan kebijakan inklusif. Dengan sudut pandang unik yang mendukung keberagaman dan keseimbangan kerja-kehidupan, perempuan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif serta meningkatkan keterlibatan karyawan. Peran ini semakin penting ketika perempuan menduduki posisi kepemimpinan, di mana pendekatan mereka yang beragam dan inovatif membantu memperkuat proses pengambilan keputusan dan mendorong terciptanya budaya organisasi yang adaptif.

Selain itu, perempuan juga memainkan peran kunci dalam pelatihan dan pengembangan karyawan, serta memimpin inisiatif transformasi digital. Sebagai mentor, perempuan membantu mengidentifikasi dan mengembangkan potensi karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan. Dalam era digital, kemampuan multitasking dan fleksibilitas perempuan memungkinkan mereka memimpin perubahan teknologi yang kompleks, memastikan keberlanjutan pengelolaan SDI. Dengan kontribusi ini, perempuan menjadi agen perubahan yang tak tergantikan dalam transformasi manajemen SDI.



## BIBLIOGRAFI

Ayanponle, L. O., Elufioye, O. A., Asuzu, O. F., Ndubuisi, N. L., Awonuga, K. F., & Daraojimba, R. E. (2024). The future of work and human resources: A review of emerging trends and HR's evolving role. *International Journal of Science and Research Archive*, 11(2), 113–124.

Fauzi, A. (2016). Manajemen sumber daya manusia strategik: Kesesuaian antara strategi sumber daya manusia dengan strategi bisnis. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 96–109.

Ikhsan, I., Enas, E., & Kusniawati, A. (2023). Kompetensi Sumber Daya Manusia Di Era Transformasi Industri 4.0 Dan Digital 5.0 Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(5), 60–72.

Karunianingsih, D. A. (2018). ANIHILASISIMBOLISTERHADAP PEREMPUAN DALAM PROSESPRODUKSI BERITA DILEMBAGA PENYIARAN PUBLIKTVRI DI YOGYAKARTA. *Dari Doing ke Undoing Gender: Teori Dan Praktik Dalam Kajian Feminisme*, 167.

Marbun, S. (2023). *Buku Ajar Manajemen untuk Masa Depan: Memahami Filsafat, Ekonomi, dan Praktek Manajemen di Era Digital*. <https://repository.penerbiteureka.com/id/publications/564411/buku-ajar-manajemen-untuk-masa-depan-memahami-filsafat-ekonomi-dan-praktek-manaj>

Muna, G. A. S., Ardani, W., & Putri, I. A. S. (2022). Penguatan Pemberdayaan Ekonomi Perempuan melalui Presedensi G20 pada Era Pandemi Covid 19 pada UMKM di Bali. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(1), 21– 27.

Negara, O. J., Husain, M. K., & Khong, I. (2023). Peran Transformasi Teknologi Informasi di Era Industri 4.0 Pada Profesi Akuntansi. *Jurnal MENTARI: Manajemen, Pendidikan Dan Teknologi Informasi*, 2(1), 84–94.

Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Fadhilah, N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., Maranjaya, A. K., & Tawil, M. R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. [https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=VKPMEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=PERAN+STRATEGIS+PEREMPUAN+DALAM+TRANSFORMASI+MANAJEMEN+SDI&ots=Sykl7pqljc&sig=Yo\\_16D2OZJjvRxwcp4RVqLP3h4U](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=VKPMEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=PERAN+STRATEGIS+PEREMPUAN+DALAM+TRANSFORMASI+MANAJEMEN+SDI&ots=Sykl7pqljc&sig=Yo_16D2OZJjvRxwcp4RVqLP3h4U)



Ramdani, D. T., Khaeruman, K., & Dewi, I. N. (2023). THE TRANSFORMATION OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN FACING THE CHALLENGES OF GLOBALIZATION. *International Journal of Multidisciplinary Research and Literature*, 2(4), 542-550.

Riani, D. (2024). Reimagining Human Resource: Redefine Human Resource Management Practices for the Future. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 17(1), 149-157.

Rifqi, M. A., Ilmi, A. P. Z., Mustaghfirin, M., & Latifah, E. (2023). STUDI ANALISIS AKUNTANSI SYARIAH DENGAN AKUNTANSI KONVENTIONAL: PERSAMAAN DAN PERBEDAAN. *ECOTECHNOPRENEUR: Journal Economics, Technology And Entrepreneur*, 2(01), 40-50.

Sari, S. I. N., Mafikah, A. D., Handika, W., Hikam, J. L., & Latifah, E. (2023). Perspektif Akuntansi Syariah: Teori Dan Penerapannya. *ECOTECHNOPRENEUR: Journal Economics, Technology And Entrepreneur*, 2(01), 21-29.

Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak transformasi era digital terhadap manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 99-111.