

Membangun Budaya Kerja yang Inklusif dan Ramah Perempuan di Era Industri 4.0

¹**Mahmud** (Pendidikan Agama Islam, Institut Agama Islam Uluwiyah Mojokerto)
E-mail: mahmud@lecturer.uluwiyah.ac.id

²**Dian Mafulla** (Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Darul Falah Mojokerto)
E-mail: dianmafulla@stiedarulfalahmojokerto.ac.id

³**Sudiah Hestianah** (Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Darul Falah Mojokerto)
E-mail: sudiahhestianah@stiedarulfalahmojokerto.ac.id

⁴**Mohammad Thoriq Aqil Fauzi** (Pendidikan Agama Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya)
E-mail: thoriq101201@gmail.com

⁵**Wardatus Sholikhah** (Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Darul Falah Mojokerto)
E-mail: wardatus0123@gmail.com

Kata Kunci: Budaya kerja, inklusif, ramah perempuan, era industri 4.0

Keywords: Work culture, inclusive, women-friendly, industrial era 4.0

Received : 5 Januari 2025

Revised : 17 Januari 2025

Accepted: 20 Januari 2025

©(2025)The Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Era Industri 4.0 membawa perubahan besar pada dunia kerja, termasuk kebutuhan akan budaya kerja yang inklusif dan ramah perempuan. Budaya kerja ini penting untuk meningkatkan keadilan dan kesetaraan gender, meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, serta menghadapi tantangan era Industri 4.0. Membangun budaya kerja inklusif dan ramah perempuan tidak mudah, karena ada beberapa tantangan yang dihadapi, seperti: stereotip dan bias gender, kurangnya dukungan dan kesempatan, pelecehan dan kekerasan di tempat kerja, ketidaksetaraan dalam akses teknologi, kurangnya kesadaran dan komitmen. Namun, dengan strategi yang tepat, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang inklusif dan ramah perempuan, seperti: memperkuat kepemimpinan dan komitmen, mendorong kesetaraan dan keadilan, meningkatkan fleksibilitas dan keseimbangan kerja-kehidupan, meningkatkan kesadaran dan pendidikan, memantau dan mengevaluasi kemajuan. Dengan membangun budaya kerja yang inklusif dan ramah perempuan, organisasi dapat menarik dan mempertahankan talenta terbaik, meningkatkan produktivitas dan profitabilitas, dan berkontribusi pada masyarakat yang lebih adil dan sejahtera.

ABSTRACT

The Industry 4.0 era has brought major changes to the world of work, including the need for an

inclusive and women-friendly work culture. This work culture is important to improve gender justice and equality, improve organizational performance and productivity, improve community welfare, and face the challenges of the Industry 4.0 era. Building an inclusive and women-friendly work culture is not easy, as there are several challenges faced, such as: gender stereotypes and biases, lack of support and opportunities, harassment and violence in the workplace, inequality in access to technology, lack of awareness and commitment. However, with the right strategy, organizations can create an inclusive and women-friendly work culture, such as: strengthen leadership and commitment, promote equality and justice, increase flexibility and work-life balance, increase awareness and education, monitor and evaluate progress. By building an inclusive and women-friendly work culture, organizations can attract and retain top talent, increase productivity and profitability, and contribute to a more equitable and prosperous society.

I. PENDAHULUAN

Era Industri 4.0 ditandai dengan perpaduan antara dunia fisik, digital, dan biologis, yang didorong oleh kemajuan pesat dalam teknologi seperti internet of things (IoT), kecerdasan buatan (AI), robotika, dan big data. Faktor-faktor yang melatarbelakangi era Industri 4.0, yaitu (Mawarni & Aslami, 2022; Soleha & Putri, 2025): Pertama, kemajuan teknologi melalui perkembangan internet, komputasi awan, dan teknologi lainnya memungkinkan konektivitas dan pertukaran data yang lebih cepat dan efisien. Kedua, globalisasi yang memungkinkan peningkatan interkoneksi global dan perdagangan internasional mendorong efisiensi dan inovasi. Ketiga, perubahan demografis. Populasi dunia yang semakin tua dan pergeseran struktur angkatan kerja mendorong kebutuhan akan solusi baru untuk meningkatkan produktivitas. Keempat, perubahan perilaku konsumen yang semakin terhubung dan paham teknologi menuntut pengalaman yang lebih personal dan berpusat pada pelanggan.

Dampak Industri 4.0 terhadap dunia kerja, antara lain (Ayaturrahman & Rahayu, 2023; Akhsan & Pendrian, 2024): Pertama, perubahan jenis pekerjaan. Beberapa pekerjaan yang bersifat repetitif dan manual akan digantikan oleh otomatisasi dan robotika. Kedua, munculnya pekerjaan baru yang membutuhkan keterampilan kognitif dan kreatif, seperti data scientist, AI engineer, dan digital marketer akan semakin diminati. Ketiga, peningkatan kebutuhan akan keterampilan digital. Semua pekerja perlu memiliki keterampilan digital dasar untuk beradaptasi dengan perubahan di era Industri 4.0. Keempat, perubahan pola kerja. Bekerja dari jarak jauh dan jam kerja yang fleksibel akan menjadi lebih umum. Kelima, peningkatan produktivitas. Teknologi baru dapat membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas di berbagai sektor. Keenam, ketimpangan yang semakin besar. Ketidaksetaraan dalam akses terhadap teknologi dan pendidikan dapat memperbesar ketimpangan pendapatan dan peluang.

Membangun budaya kerja yang inklusif dan ramah perempuan di era Industri 4.0 merupakan hal yang penting karena beberapa alasan berikut (Utami, 2024; Masruchiyah & Laratmase, 2023; Handayani, 2024): Pertama, meningkatkan keadilan dan kesetaraan gender. Hal ini dapat diimplementasikan dengan memberikan kesempatan yang sama bagi perempuan dan laki-laki untuk berkontribusi dan berkembang di tempat kerja tanpa diskriminasi. Selain itu juga mempromosikan kesetaraan gender dalam pengambilan keputusan dan kepemimpinan. Kedua, meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi. Hal

ini dapat dilakukan dengan memanfaatkan potensi dan talenta perempuan secara maksimal, meningkatkan motivasi dan engagement karyawan perempuan, serta meningkatkan citra dan reputasi organisasi sebagai tempat kerja yang ramah perempuan. Ketiga, meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Hal ini dapat dilakukan dengan mendukung pemberdayaan perempuan dan meningkatkan partisipasi perempuan dalam ekonomi, mendorong terciptanya masyarakat yang lebih adil dan inklusif, serta meningkatkan kualitas hidup perempuan dan anak-anak. Keempat, menghadapi tantangan era industri 4.0. Dalam era ini dibutuhkan tenaga kerja yang kreatif, inovatif, dan adaptif, pentingnya kolaborasi dan kerja sama tim yang efektif, serta perlunya menarik dan mempertahankan talenta terbaik, termasuk perempuan.

Membangun budaya kerja yang inklusif dan ramah perempuan di era Industri 4.0 bukanlah hal yang mudah. Beberapa tantangan yang perlu dihadapi, antara lain (Wardani dkk., 2025; Masruchiyah & Laratmase, 2023; Handayani, 2024; Utami, 2024): Pertama, stereotip dan bias gender. Stereotip tentang peran dan kemampuan perempuan di tempat kerja masih persisten. Perempuan seringkali dihadapkan pada prasangka dan diskriminasi, dan budaya "boys' club" masih mendominasi di banyak organisasi. Kedua, kurangnya dukungan dan kesempatan. Perempuan masih kurang terwakili di posisi kepemimpinan dan pengambilan keputusan. Perempuan juga seringkali mendapatkan akses yang lebih sedikit ke pelatihan dan pengembangan. Demikian juga kurangnya fleksibilitas kerja dan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bagi perempuan.

Ketiga, pelecehan dan kekerasan di tempat kerja. Perempuan masih rentan terhadap pelecehan seksual dan kekerasan di tempat kerja. Budaya diam dan stigma yang melekat pada korban pelecehan dan kekerasan menghambat pelaporan dan penanganan kasus. Keempat, ketidaksetaraan dalam akses teknologi. Perempuan di negara berkembang dan daerah pedesaan seringkali memiliki akses yang lebih sedikit ke teknologi dan internet. Hal ini dapat memperparah ketimpangan gender di era Industri 4.0. Kelima, kurangnya kesadaran dan komitmen. Masih banyak pemimpin dan organisasi yang belum memahami pentingnya budaya kerja yang inklusif dan ramah perempuan. Juga masih kurangnya komitmen dan investasi untuk membangun dan memelihara budaya kerja yang inklusif.

Tulisan ini bertujuan untuk membahas tentang definisi budaya kerja inklusif dan ramah perempuan; Manfaat budaya kerja inklusif dan ramah perempuan bagi individu, organisasi, dan masyarakat; Faktor-faktor yang memengaruhi budaya kerja inklusif dan ramah perempuan; dan strategi untuk membangun budaya kerja inklusif dan ramah perempuan di era Industri 4.0.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan (library research), yaitu penelitian yang fokus penelitiannya menggunakan data dan informasi dengan bantuan berbagai macam material yang terdapat di ruang perpustakaan, seperti: buku-buku, majalah, naskah-naskah, catatan, kisah sejarah, dokumen-dokumen, dan lain-lain (Kartini, 1996). Pengumpulan data, menggunakan metode kualitatif

sebagai prosedur penelitian yang dapat menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau kuasa verbal dari objek penelitian (Moleong, 2000). Karena penelitian kepustakaan, maka dalam pengumpulan data, sumber data dibagi menjadi dua: Pertama, Sumber data primer, yaitu karya buku-buku yang membahas tentang budaya kerja inklusif dan ramah perempuan, Kedua, sumber data sekunder, mencakup referensi-referensi lain yang ditulis oleh para intelektual lainnya sebagai bahan pijakan dan tolak ukur dalam menganalisis gagasan dan pemikiran. Pengolahan data menggunakan metode deskriptif-analitis, yaitu model penelitian yang berupaya mendeskripsikan, mencatat, menganalisa dan menginterpretasikan kondisi-kondisi yang ada (Mardalis, 1996). Dalam hal ini, dideskripsikan secara sistematis gagasan dan pemikiran tentang manajemen pendidikan Islam berbasis profetik menurut para ahli. Kemudian penulis menganalisa pemikirannya baik dalam kerangka teoritis atau dalam dimensi praksis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Definisi Budaya Kerja Inklusif dan Ramah Perempuan

Budaya kerja inklusif dan ramah perempuan adalah budaya kerja yang bercirikan (Lispriyanti dkk., 2025; Devis & Ahmadi, 2024.; Latifah dkk., 2024): Pertama, menghargai dan menghormati semua individu, tanpa memandang gender, ras, etnis, agama, orientasi seksual, atau identitas lainnya. Kedua, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan suportif, di mana semua orang merasa dihargai, dihormati, dan didorong untuk mencapai potensi penuh mereka. Ketiga, memberikan kesempatan yang sama bagi semua orang, terlepas dari gender mereka, untuk berkontribusi, berkembang, dan mencapai kesuksesan dalam pekerjaan mereka. Keempat, menghargai keragaman dan mendorong inklusi dalam semua aspek kehidupan kerja, termasuk proses pengambilan keputusan, pengembangan kepemimpinan, dan budaya organisasi. Kelima, memiliki kebijakan dan praktik yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga semua orang dapat mencapai keseimbangan yang sehat antara kehidupan profesional dan pribadi mereka. Keenam, memiliki mekanisme yang efektif untuk mencegah dan menangani pelecehan dan diskriminasi di tempat kerja.

Budaya kerja yang inklusif dan ramah perempuan bukan hanya tentang menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi perempuan. Ini juga tentang menciptakan lingkungan kerja yang optimal bagi semua orang, di mana semua orang dapat berkontribusi dan berkembang secara maksimal.

Manfaat Budaya Kerja Inklusif dan Ramah Perempuan Bagi Individu, Organisasi, dan Masyarakat

Membangun budaya kerja yang inklusif dan ramah perempuan memberikan banyak manfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan (Molina-Azorin & Feters, 2019; Nelson dkk., 2025; Sari dkk., 2025; Lispriyanti dkk., 2025; Utami, 2024). Manfaat bagi individu, yaitu: Pertama, meningkatkan rasa percaya diri dan harga diri: Perempuan yang bekerja di lingkungan yang inklusif dan ramah perempuan merasa lebih dihargai,

dihormati, dan didorong untuk mencapai potensi penuh mereka. Hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri dan harga diri mereka. Kedua, meningkatkan kepuasan kerja dan engagement: Perempuan yang merasa aman, dihargai, dan didukung di tempat kerja lebih cenderung puas dengan pekerjaan mereka dan terlibat secara aktif dalam organisasi.

Ketiga, meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi: Budaya kerja yang inklusif dan ramah perempuan seringkali menawarkan fleksibilitas kerja dan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini dapat membantu perempuan mencapai keseimbangan yang sehat antara kehidupan profesional dan pribadi mereka. Keempat, meningkatkan peluang untuk kemajuan karir: Perempuan yang bekerja di lingkungan yang inklusif dan ramah perempuan memiliki peluang yang lebih besar untuk maju dalam karir mereka. Kelima, meningkatkan kesehatan mental dan fisik: Perempuan yang bekerja di lingkungan yang stres dan diskriminatif lebih rentan terhadap masalah kesehatan mental dan fisik. Budaya kerja yang inklusif dan ramah perempuan dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesehatan mental dan fisik para karyawan perempuan. Manfaat budaya kerja yang inklusif dan ramah perempuan bagi organisasi, antara lain: Pertama, meningkatkan retensi dan engagement karyawan: Perempuan yang merasa dihargai, dihormati, dan didorong di tempat kerja lebih cenderung untuk bertahan di organisasi dan terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan profitabilitas organisasi. Kedua, meningkatkan keragaman dan inklusi: Budaya kerja yang inklusif dan ramah perempuan menarik dan mempertahankan talenta terbaik, termasuk perempuan. Keragaman dalam pemikiran dan perspektif dapat mendorong inovasi dan kreativitas dalam organisasi.

Ketiga, meningkatkan citra dan reputasi organisasi: Organisasi yang dikenal sebagai tempat kerja yang inklusif dan ramah perempuan memiliki citra yang positif dan menarik bagi talenta terbaik. Hal ini dapat meningkatkan daya saing organisasi di pasar tenaga kerja. Keempat, meningkatkan produktivitas dan profitabilitas: Budaya kerja yang inklusif dan ramah perempuan dapat meningkatkan produktivitas dan profitabilitas organisasi dengan cara meningkatkan engagement karyawan, mengurangi turnover, dan mendorong inovasi. Kelima, meningkatkan kepatuhan terhadap hukum: Organisasi yang memiliki budaya kerja yang inklusif dan ramah perempuan lebih kecil kemungkinannya untuk melanggar hukum ketenagakerjaan dan anti-diskriminasi.

Manfaat budaya kerja yang inklusif dan ramah perempuan bagi masyarakat, yaitu: Pertama, mempromosikan kesetaraan gender: Budaya kerja yang inklusif dan ramah perempuan membantu untuk mempromosikan kesetaraan gender di tempat kerja dan di masyarakat secara keseluruhan. Kedua, meningkatkan partisipasi perempuan dalam ekonomi: Perempuan yang memiliki akses ke pekerjaan yang aman dan suportif lebih cenderung untuk berpartisipasi dalam ekonomi dan berkontribusi pada pembangunan ekonomi. Ketiga, memperkuat keluarga dan komunitas: Ketika perempuan dapat mencapai potensi penuh mereka di tempat kerja, hal ini dapat memperkuat

keluarga dan komunitas. Perempuan yang memiliki penghasilan yang stabil lebih mampu memenuhi kebutuhan keluarga mereka dan berkontribusi pada komunitas mereka. Keempat, meningkatkan kualitas hidup: Budaya kerja yang inklusif dan ramah perempuan dapat membantu meningkatkan kualitas hidup perempuan dan anak-anak. Perempuan yang memiliki akses ke pekerjaan yang baik dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi lebih mampu memberikan pendidikan, kesehatan, dan kebutuhan lainnya bagi anak-anak mereka.

Membangun budaya kerja yang inklusif dan ramah perempuan adalah investasi yang bermanfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif, kita dapat membuka potensi penuh semua orang dan mencapai kesuksesan yang lebih besar.

Faktor-faktor yang Memengaruhi Budaya Kerja Inklusif dan Ramah Perempuan

Budaya kerja inklusif dan ramah perempuan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal yang paling penting, yaitu (Mawarni & Aslami, 2022; Soleha & Putri, 2025; Akhsan & Pendrian, 2024): Pertama, kepemimpinan: Komitmen dan kepemimpinan yang kuat dari pemimpin organisasi sangat penting untuk membangun budaya kerja yang inklusif dan ramah perempuan. Pemimpin harus secara terbuka menyatakan dukungan mereka terhadap budaya ini dan memastikan bahwa kebijakan dan praktik organisasi selaras dengan nilai-nilai tersebut. Kedua, kebijakan dan praktik: Organisasi harus memiliki kebijakan dan praktik yang mendukung budaya kerja inklusif dan ramah perempuan. Kebijakan ini dapat mencakup kebijakan anti-diskriminasi dan pelecehan, kebijakan cuti hamil dan paternitas, kebijakan fleksibilitas kerja, dan program pengembangan untuk perempuan.

Ketiga, komunikasi dan keterlibatan: Organisasi harus secara aktif berkomunikasi tentang nilai-nilai budaya kerja inklusif dan ramah perempuan kepada semua karyawan. Penting untuk melibatkan karyawan perempuan dalam pengembangan dan implementasi kebijakan dan praktik yang terkait dengan budaya kerja ini. Keempat, pendidikan dan pelatihan: Organisasi harus menyediakan program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kesadaran tentang bias gender dan diskriminasi. Program ini dapat membantu karyawan untuk memahami bagaimana mereka dapat berkontribusi pada budaya kerja yang inklusif dan ramah perempuan. Kelima, pemantauan dan evaluasi: Organisasi harus secara berkala memantau dan mengevaluasi efektivitas budaya kerja inklusif dan ramah perempuan. Data yang dikumpulkan dapat digunakan untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan membuat perubahan yang diperlukan.

Adapun faktor eksternal yang mempengaruhi budaya kerja inklusif dan ramah perempuan yang paling penting, yaitu (Devis & Ahmadi, 2024; Molina-Azorin & Feters, 2019; Masruchiyah & Laratmase, 2023; Handayani, 2024): Pertama, norma dan nilai sosial: Norma dan nilai sosial di masyarakat dapat memengaruhi budaya kerja di organisasi. Di masyarakat dengan norma dan nilai

yang patriarkal, mungkin lebih sulit untuk membangun budaya kerja yang inklusif dan ramah perempuan. Kedua, tekanan pasar: Tekanan pasar dari pelanggan, investor, dan pemangku kepentingan lainnya dapat mendorong organisasi untuk membangun budaya kerja yang inklusif dan ramah perempuan. Pelanggan dan investor semakin sadar akan pentingnya keragaman dan inklusi, dan mereka mungkin lebih memilih untuk berbisnis dengan organisasi yang memiliki komitmen terhadap nilai-nilai ini. Ketiga, persaingan untuk mendapatkan talenta: Di pasar tenaga kerja yang kompetitif, organisasi yang ingin menarik dan mempertahankan talenta terbaik perlu membangun budaya kerja yang inklusif dan ramah perempuan. Perempuan merupakan setengah dari populasi dunia, dan mereka merupakan sumber talenta yang berharga bagi organisasi.

Membangun budaya kerja yang inklusif dan ramah perempuan adalah upaya yang kompleks yang membutuhkan komitmen dan kerja sama dari semua pihak. Dengan mengatasi faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi budaya kerja ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif bagi semua karyawan, termasuk perempuan.

Strategi untuk Membangun Budaya Kerja Inklusif dan Ramah Perempuan di Era Industri 4.0

Membangun budaya kerja yang inklusif dan ramah perempuan di era Industri 4.0 membutuhkan strategi yang komprehensif dan berkelanjutan. Berikut adalah beberapa strategi yang dapat diterapkan (Mawarni & Aslami, 2022; Mawarni & Aslami, 2022; Handayani, 2024; Lispriyanti dkk., 2025; Akhsan & Pendrian, 2024; Wardani dkk., 2025): Pertama, memperkuat kepemimpinan dan komitmen. Hal ini dapat dilakukan dengan: a) membangun komitmen dari pemimpin organisasi. Pemimpin harus secara terbuka menyatakan dukungan mereka terhadap budaya kerja inklusif dan ramah perempuan; b) Membuat rencana aksi yang konkret. Mengembangkan rencana aksi yang jelas dengan target dan indikator yang terukur untuk mencapai budaya kerja yang inklusif dan ramah perempuan; c) Meningkatkan kesadaran dan pelatihan kepemimpinan. Memberikan pelatihan kepada pemimpin organisasi tentang bias gender, diskriminasi, dan cara membangun budaya kerja yang inklusif.

Kedua, mendorong kesetaraan dan keadilan. Hal ini dapat diimplementasikan dengan: a) Melakukan audit kesetaraan gender. Melakukan audit untuk mengidentifikasi kesenjangan gender dalam organisasi, termasuk dalam hal gaji, promosi, dan representasi dalam kepemimpinan; b) Menerapkan kebijakan anti-diskriminasi dan pelecehan. Memiliki kebijakan yang jelas dan tegas untuk mencegah dan menangani diskriminasi dan pelecehan seksual di tempat kerja; c) Mendorong partisipasi perempuan dalam pengambilan keputusan. Meningkatkan representasi perempuan dalam posisi kepemimpinan dan pengambilan keputusan.

Ketiga, meningkatkan fleksibilitas dan keseimbangan kerja-kehidupan. Dalam hal ini perlu untuk: a) Menawarkan program fleksibilitas kerja, seperti jam kerja yang fleksibel, cuti hamil dan paternitas yang dibayar, dan kebijakan bekerja dari rumah; b) Mendukung program keseimbangan kerja-kehidupan,

yaitu menyediakan program yang membantu karyawan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, seperti program penitipan anak dan program kesehatan mental; c) Membuat budaya kerja yang suportif dan kolaboratif di mana karyawan merasa nyaman untuk berbicara tentang masalah mereka dan meminta bantuan.

Keempat, meningkatkan kesadaran dan pendidikan. Hal ini dapat dilakukan dengan: a) Melakukan pelatihan tentang bias gender dan diskriminasi serta cara membangun budaya kerja yang inklusif kepada semua karyawan; b) Meningkatkan kesadaran tentang manfaat budaya kerja inklusif kepada semua karyawan, termasuk peningkatan produktivitas, inovasi, dan retensi karyawan; c) Membuat program mentoring dan sponsorship untuk mendukung perempuan dalam karir mereka.

Kelima, memantau dan mengevaluasi kemajuan. Dalam hal ini, perlu dilakukan: a) pemantauan indikator kinerja utama (IKU). Melacak IKU yang terkait dengan budaya kerja inklusif, seperti tingkat retensi karyawan perempuan, tingkat representasi perempuan dalam kepemimpinan, dan tingkat kepuasan karyawan perempuan; b) Melakukan survei karyawan secara berkala untuk mengukur kemajuan dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan; c) Melakukan evaluasi eksternal secara berkala untuk mendapatkan umpan balik dari pihak eksternal tentang budaya kerja inklusif organisasi.

Membangun budaya kerja yang inklusif dan ramah perempuan di era Industri 4.0 membutuhkan upaya yang berkelanjutan dan komprehensif. Dengan menerapkan strategi yang tepat, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif bagi semua karyawan, termasuk perempuan, dan mencapai kesuksesan yang lebih besar.

IV. KESIMPULAN

Era Industri 4.0 membawa perubahan besar pada dunia kerja, termasuk kebutuhan akan budaya kerja yang inklusif dan ramah perempuan. Budaya kerja ini penting untuk meningkatkan keadilan dan kesetaraan gender, meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, serta menghadapi tantangan era Industri 4.0.

Membangun budaya kerja inklusif dan ramah perempuan tidak mudah, karena ada beberapa tantangan yang dihadapi, seperti stereotip dan bias gender, kurangnya dukungan dan kesempatan, pelecehan dan kekerasan di tempat kerja, ketidaksetaraan dalam akses teknologi, kurangnya kesadaran dan komitmen. Namun, dengan strategi yang tepat, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang inklusif dan ramah perempuan, seperti: memperkuat kepemimpinan dan komitmen, mendorong kesetaraan dan keadilan, meningkatkan fleksibilitas dan keseimbangan kerja-kehidupan, meningkatkan kesadaran dan pendidikan, memantau dan mengevaluasi kemajuan.

Dengan membangun budaya kerja yang inklusif dan ramah perempuan, organisasi dapat menarik dan mempertahankan talenta terbaik, meningkatkan produktivitas dan profitabilitas, dan berkontribusi pada masyarakat yang lebih adil dan sejahtera.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhsan, L., & Pendrian, O. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Industri 4.0. *Journal of Economics and Business UBS*, 13(1), 259–268. <https://doi.org/10.52644/joeb.v13i1.1506>
- Ayaturrahman, J. D., & Rahayu, I. (2023). Dampak Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Era Industri 4.0. 5. NCAF: *Proceeding of National of Accounting & Finance*, 5, 169-175.
- Devis, C. A., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Peningkatkan Produktivitas dengan Memperkenalkan Budaya Inklusif pada Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(1), 1061-1071.
- Handayani, K. (2024). Strategi Adaptif untuk Mempertahankan Tenaga Kerja di Era Society 5.0: Menghadapi Tantangan Cobot. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 1(3), 185–200. <https://doi.org/10.59837/jpnmb.v1i3.50>
- Kartini. (1996). *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Bandung: Mandar Maju.
- Latifah, N., Assyahri, W., & Ningsih, Y. (t.t.). Analisis Perbedaan Gender dalam Kepemimpinan. *ISORA: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 2(1), 9-17.
- Lispriyanti, H. A., Fadila, N., & Sari, G. S. (2025). Kesempatan dan Dukungan Terhadap Pekerja Perempuan: Upaya Mewujudkan Kesetaraan Gender di Industri Logistik. *Prosiding Seminar Nasional*, 12(1), 399-406.
- Mardali. (1996). *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Masruchiyah, N., & Laratmase, A. J. (2023). Pemberdayaan Perempuan dalam Pembangunan Berkelanjutan di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Green Growth dan Manajemen Lingkungan*, 12(2), 125–138. <https://doi.org/10.21009/jgg.v12i2.03>
- Mawarni, I. S., & Aslami, N. (2022). Peran Kepemimpinan Dalam Menghadapi Faktor-Faktor Pendorong Perubahan Di Era Revolusi 4.0. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2(5), 91–98. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.169>
- Moleong, Lexy J. (2000). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Molina-Azorin, J. F., & Fetters, M. D. (2019). Building a Better World Through Mixed Methods Research. *Journal of Mixed Methods Research*, 13(3), 275–281. <https://doi.org/10.1177/1558689819855864>
- Nelson, A., Kenny, K., Chou, C., Anderson, J., & Shirlyn, S. (2025). Bagaimana Dampak Keberagaman Terhadap Kinerja Karyawan Di Industri Perhotelan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9(1), 1127–1138. <https://doi.org/10.31955/mea.v9i1.4318>
- Sari, N. R., Gunawan, A., & Rahmawati, F. (2025). Analisis Ketimpangan Gender terhadap Partisipasi Perempuan di Dunia Kerja. *Jurnal Sahmiya*, 4(2, 313-321).
- Soleha, N., & Putri, P. C. (2025). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi Publik Di Era Digital: Analisis Tematik, *Studi Alumina: Jurnal Kajian*

Pendidikan, 2(1), 56-68.

Utami, N. Q. (2024). Komunikasi Kepemimpinan Perempuan Dalam Membentuk Budaya Perusahaan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. *CommLine*, 9(2), 78. <https://doi.org/10.36722/cl.v10i2.3137>

Wardani, A. R., Mandasari, Y., Shaleh, M. A., Ningsih, D. P., & Dhani, W. (2025). Inovasi Organisasi di Era Industri 4.0: Strategi, Tantangan, dan Peluang. *Jurnal Nusajntara*, 1(6), 115-129.