

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri konstruksi adalah salah satu sektor penting yang berkontribusi besar terhadap pembangunan ekonomi Indonesia. Pada tahun 2023, sektor ini menyumbang 10,38% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), menempatkannya sebagai sektor strategis dalam pembangunan infrastruktur nasional (Badan Pusat Statistik, 2023). Proyek-proyek infrastruktur seperti jalan raya, jembatan, pelabuhan, dan gedung tidak hanya meningkatkan konektivitas antarwilayah tetapi juga mendukung pertumbuhan ekonomi melalui penciptaan lapangan kerja yang signifikan.

Namun, terlepas dari kontribusi besarnya, sektor konstruksi menghadapi tantangan dalam hal keberagaman gender. Menurut data terbaru Badan Pusat Statistik (BPS), hanya 12% tenaga kerja di sektor ini adalah perempuan, dengan mayoritas menempati posisi administratif. Perempuan yang bekerja dalam peran teknis atau strategis jumlahnya sangat terbatas (Badan Pusat Statistik, 2023). Ketimpangan ini mencerminkan adanya hambatan struktural dan kultural yang membatasi perempuan untuk berkontribusi lebih besar di sektor ini (ILO, 2020).

Salah satu tantangan utama adalah stereotip gender yang memandang pekerjaan konstruksi sebagai pekerjaan "keras" yang kurang sesuai untuk perempuan. Selain itu, lingkungan kerja yang cenderung maskulin, kurangnya akses perempuan terhadap pelatihan teknis, serta minimnya kebijakan kerja fleksibel memperburuk kesenjangan ini (Cinar et al., 2021). Hal ini membuat perempuan sulit untuk masuk dan bertahan di sektor konstruksi, meskipun keberadaan mereka dapat memberikan nilai tambah bagi kinerja organisasi.

Fenomena ini juga terlihat di PT Yodya Karya Wilayah II Makassar, sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang konsultan teknik, manajemen proyek, dan pengembangan bisnis konstruksi. Pada tahun 2023, jumlah tenaga kerja perempuan di perusahaan ini mencapai 22,5% dari total tenaga kerja (PT Yodya Karya, 2023). Meskipun angka ini menunjukkan peningkatan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya, mayoritas perempuan masih



berada di posisi administratif, dengan keterlibatan yang minim dalam peran strategis atau teknis.

Distribusi tenaga kerja perempuan di PT Yodya Karya berdasarkan jenis pekerjaan dan latar belakang pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Data Persebaran Pekerja Perempuan PT Yodya Karya

BAGIAN	JUMLAH PEGAWAI	POSISI	PENDIDIKAN
Pengawasan Pembangunan Prasarana dan Sarana Pelabuhan Perikanan Daero Majiko di SKPT Morotai	13	Administrasi	S1
		Ahli Arsitektur Bangunan dan <i>Landscape</i>	S1
		Ass Kontrak Spesialis I	S1
		Ass Ahli <i>Quantity</i> dan <i>Quality Control</i>	S1
		<i>Inspector</i> Bendungan 3	S1
		<i>Inspector</i> Jalan dan Jembatan 1	S1
		<i>Inspector</i> Material Beton 1	S1
		<i>Inspector</i> Material Timbunan 2	S1
		Operator Komputer	S1
		Tenaga Ukur 1	SMU
		<i>Office Girl</i>	-
		Administrasi	S1
Management and sion Consultant ort Directorate	3	<i>Office Manager</i>	S1



General of Human Settlement			
		Sekretaris Bilingual	S1
		<i>Office Girl</i>	-
Manajemen Konstruksi Pembangunan Rumah Susun Khusus Bagi Warga Pejuang Timor Timur Paket I, II, dan III di Kabupaten Kupang	4	<i>Inspector Engineer</i>	S1
		<i>Inspector Engineer</i>	S1
		Administrasi	S1
		Operator Komputer	S1
Pekerjaan Jasa Konstruksi Pengawasan/Manajemen Konstruksi Pembangunan Masjid Raya Provinsi Sulawesi Tengah	1	<i>Office Girl</i>	-
MK Pembangunan Lanjutan Kdp Universitas Haluoleo	2	<i>Inspector Sipil</i>	S1
		Operator CAD dan BIM	S1
Perencanaan Teknis Jalan dan Lerang Provinsi Sulbar	3	Ass K3 Konst	S2
		Operator Komputer	S1
KMP Sul Sel	7	Asisten Ahli Teknik GIS	S1
		4	
		Asisten Ahli Teknik 8	S1
		Asisten Ahli Teknik 9	S1



		Staf Operator Informasi dan Teknologi/Administrator	S1
		Staf Operator <i>Database</i> /Operator Basis Data	S1
		Operator Komputer	S1
KMP Ternate	2	Sekretaris	S1
		Operator Komputer	S1
Penyusunan Dokumen Masterplan dan DED Kampus Utama ITH (Pengawasan Berkala)	2	Operator CAD	S1
		Operator Komputer	S1
Pekerjaan Konsultan Supervisi Restrengthening Dermaga Ambon	3	<i>Team Leader</i>	S1
		<i>Inspector Structure Engineer</i>	S1
		Administrasi dan Keuangan	S1
Konsultan Manajemen Konstruksi Pembangunan GKN Mamuju	2	Administrasi dan Keuangan	S1
Pengawasan Revitalisasi Karebosi	2	Pengawas Lapangan Sipil 1	S1
		Pengawas Lapangan Arsitektur	S1
Studi Relokasi Jalan Akibat Terdampak Pembangunan Bulango Ulu	4	Ahli Geodesi	S1



		Ahli Struktur	S2
		Tenaga Administrasi Keuangan	S1
		<i>Office Girl</i>	-
Core Team Perencanaan dan Pengawasan Core Team Sul Sel	5	CAD Operator	S1
		<i>Ass Chief Site Engineer 1</i>	S1
		<i>Ass Chief Site Engineer 2</i>	S1
		Operator Komputer	S1
		<i>Office Girl</i>	-
Konsultan Bantuan Teknik Ambon	7	Ahli Teknik Jembatan	S1
		Ahli Lingkungan	S1
		Asisten Tenaga Ahli	S1
		Asisten Tenaga Ahli	S1
		Asisten Tenaga Ahli	S1
		Sekretaris	S1
		Administrasi	S1
Pegawai Struktural Tetap	1	<i>Manager Pemasaran</i>	S1 - Teknik
Pegawai Struktural Kontrak	10	Staf Akuntansi	S1 - Akuntansi
		Staf SDM	S1 - Teknik
		Kasir	S2
		<i>Receptionist</i>	D1
		<i>Office Boy/Girl</i>	S1
		<i>Office Boy/Girl</i>	SMU
		Staf Operasi	S2
		Staf Operasi	S1 - Ekonomi
		Staf Pemasaran	S2 - PWK



		Staf Operasi Cabang Manado	S1 - Hukum
--	--	-------------------------------	------------

Meski ada peningkatan jumlah tenaga kerja perempuan, penelitian menunjukkan bahwa keberadaan perempuan dalam sektor konstruksi sering kali dihambat oleh minimnya program pengembangan karier dan dukungan kebijakan yang setara. Studi oleh Ferrary dan Déo (2019) membahas dampak keragaman gender terhadap kinerja perusahaan, dengan menyoroti pentingnya keragaman gender pada berbagai tingkat organisasi di luar dewan direksi.

Keberagaman gender di sektor konstruksi juga memberikan manfaat besar dalam hal penyelesaian proyek yang kompleks. Sjekavica (2020) menyoroti bahwa keragaman gender dalam tim manajemen proyek konstruksi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menangani tantangan proyek yang kompleks. Oleh karena itu, meningkatkan partisipasi perempuan di sektor konstruksi adalah langkah strategis yang tidak hanya mendukung kesetaraan gender tetapi juga meningkatkan daya saing perusahaan.

Sebagai salah satu langkah untuk mengatasi tantangan ini, PT Yodya Karya telah meluncurkan program Srikandi BUMN Berkarya. Program ini bertujuan untuk mendukung perempuan melalui pelatihan kepemimpinan, mentoring, dan kebijakan kerja fleksibel (ILO, 2020). Namun, efektivitas program ini membutuhkan dukungan tambahan berupa kebijakan yang lebih inklusif dan komitmen untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung penghapusan stereotip gender.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan dan mempertahankan partisipasi pekerja perempuan di sektor konstruksi, dengan studi kasus di PT Yodya Karya Wilayah II Makassar. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis yang tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan tetapi juga menjadi referensi penting bagi sektor konstruksi secara luas dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung keberlanjutan pembangunan.



usan Masalah

dustri konstruksi di Indonesia memiliki peran yang sangat penting dalam onomian, dengan kontribusi yang signifikan terhadap PDB dan ptaan lapangan kerja. Namun, sektor ini masih menghadapi tantangan

dalam hal keberagaman gender, di mana partisipasi perempuan di sektor konstruksi masih terbatas, terutama dalam peran teknis dan strategis. Meskipun PT Yodya Karya Wilayah II Makassar telah meningkatkan jumlah pekerja perempuan, sebagian besar mereka masih menduduki posisi administratif. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan gender yang perlu diperhatikan dan diatasi.

Perusahaan perlu merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan partisipasi perempuan di posisi yang lebih tinggi dan teknis. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: "Bagaimana strategi yang tepat dapat diterapkan untuk meningkatkan dan mempertahankan partisipasi pekerja perempuan di PT Yodya Karya Wilayah II Makassar?"

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan dan mempertahankan partisipasi pekerja perempuan di sektor konstruksi, khususnya di PT Yodya Karya Wilayah II. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan perempuan dalam sektor ini, serta memberikan rekomendasi praktis yang dapat diimplementasikan oleh perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung kesetaraan gender.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam tiga aspek utama, yaitu teoritis, praktis, dan kebijakan, sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman tentang strategi pengembangan SDM yang berfokus pada peningkatan partisipasi perempuan dalam industri konstruksi, serta memberikan kontribusi pada ori keberagaman gender dan pengembangan SDM di sektor yang didominasi oleh laki-laki.



1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan wawasan dan rekomendasi kepada perusahaan, terutama PT Yodya Karya Wilayah II, untuk merancang dan menerapkan strategi yang lebih inklusif dan berkelanjutan dalam menarik dan mempertahankan perempuan di lingkungan kerja mereka, serta mendukung pengembangan karier perempuan di posisi teknis dan strategis.

1.4.3 Kegunaan Kebijakan

Penelitian ini juga dapat dijadikan dasar bagi pembuatan kebijakan yang lebih mendukung keberagaman gender dalam industri konstruksi, baik di tingkat perusahaan maupun di sektor industri secara lebih luas, dengan tujuan untuk mempercepat pencapaian kesetaraan gender di tempat kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini disusun secara komperhensif dan sistematik berisi tentang:

BAB I PENDAHULUAN

Menjelaskan Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, dan Kegunaan Penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori-teori yang digunakan sebagai landasan dalam melakukan penelitian ini dan melakukan analisis terhadap masalah pokok yang dikemukakan

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL/PIKIR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini menyajikan dua hal pokok yakni kerangka konseptual/pemikiran.

BAB IV METODE PENELITIAN

Merupakan bab yang berisikan terdiri dari jenis dan rancangan penelitian, tempat dan waktu, populasi dan sampel/subjek penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN



Bab ini membahas terkait temuan dan analisis data terkait pengaruh strategi pengembangan SDM di industry konstruksi untuk meningkatkan dan mempertahankan partisipasi pekerja perempuan di PT Yodya Karya Makassar.

BAB VI PENUTUP

Bab ini akan membahas terkait simpulan hasil penelitian serta saran yang akan diberikan oleh penulis



BAB II

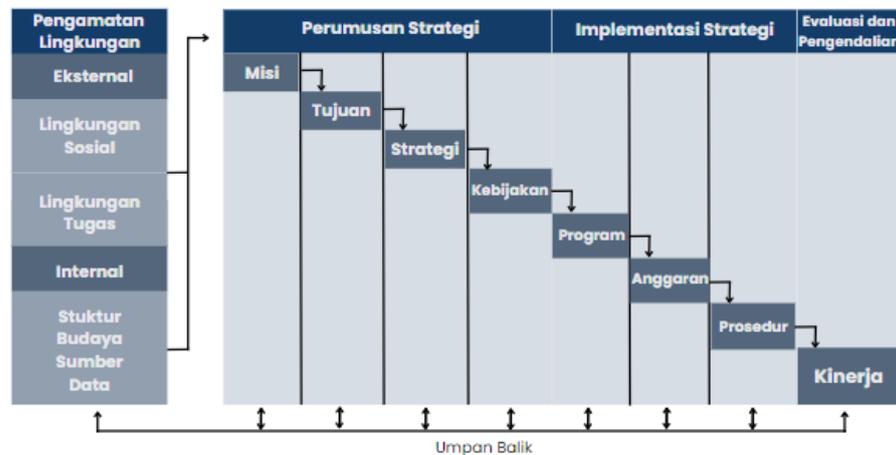
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis dan Konsep

2.1.1 Manajemen Strategi

Manajemen Strategi adalah landasan utama dalam mencapai keberhasilan organisasi dan bisnis. Menurut Chandler (1962) Strategi adalah pola keputusan dalam organisasi yang menentukan dan mengungkapkan tujuan dan sasaran utama, menetapkan kebijakan dan program utama untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Wheelen & Hunger (2003) Manajemen strategis adalah serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja perusahaan dalam jangka Panjang.

Definisi tersebut dapat digambarkan dalam model sebagai berikut :



Gambar 2.1 Manajemen Strategik (Hunger & Wheelen, 2003)

Manajemen strategi meliputi pengamatan lingkungan, perumusan strategi (perencanaan strategis atau perencanaan jangka Panjang), implementasi strategi, dan evaluasi serta pengendalian. Strategi adalah suatu rencana yang disusun oleh manajemen puncak untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Rusdiana, 2021).



Manajemen strategi adalah cara menumbuhkan dan mengatur strategi sebuah organisasi atau perusahaan. Manajemen strategi merupakan proses yang digunakan oleh organisasi untuk mencapai tujuan

jangka panjang. Menurut **David dan David (2020)**, manajemen strategi adalah seni dan ilmu dalam merumuskan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi keputusan yang memungkinkan suatu organisasi untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Manajemen strategi adalah suatu rencana yang disusun untuk memberikan dampak positif bagi organisasi secara jangka panjang, termasuk dari segi profit yang stabil dan keberlanjutan organisasi (Pahlevi & Musa, 2023).

Nababan et al. (2023) menyatakan bahwa dalam menghadapi tantangan era 4.0, manajemen strategi memerlukan analisis lingkungan internal dan eksternal, diikuti oleh pembuatan visi, misi, tujuan, serta strategi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menurut Nurmansyah dan Burhan (2023), strategi melibatkan pengambilan keputusan jangka panjang yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan sumber daya secara optimal. Dalam konteks PT Yodya Karya Wilayah II, penerapan manajemen strategi yang tepat sangat penting untuk meningkatkan dan mempertahankan partisipasi pekerja perempuan di sektor konstruksi yang didominasi oleh laki-laki.

2.1.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengembangan SDM mengacu pada upaya peningkatan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan tenaga kerja melalui program pelatihan, pengembangan karier, dan perbaikan lingkungan kerja. Sumber daya manusia didefinisikan sebagai modal dan aset yang penting di perusahaan guna mendukung jalannya suatu perusahaan (Halisa, 2020). Dalam penelitian ini, pengembangan SDM yang berfokus pada pekerja perempuan dianggap sebagai salah satu strategi penting untuk meningkatkan partisipasi perempuan di PT Yodya Karya.

Menurut Siregar (2023), pengembangan karier perempuan berperan penting dalam meningkatkan pemberdayaan ekonomi, pengembangan keterampilan, dan kontribusi sosial, tanpa mengesampingkan peran mereka dalam keluarga dan masyarakat.

aktor-Faktor yang berperan dalam meningkatkan dan mempertahankan partisipasi tenaga kerja perempuan di industri konstruksi.

strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif bertujuan untuk meningkatkan dan mempertahankan partisipasi tenaga kerja perempuan



dalam sektor konstruksi. Menurut Khaeruman et al. (2021), pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dapat meningkatkan kontribusi karyawan dan menjaga stabilitas organisasi. Peningkatan partisipasi memerlukan upaya menciptakan lingkungan yang mendukung, sementara retensi menuntut kebijakan yang dapat menjaga loyalitas karyawan.

Terdapat 3 faktor yang mampu mempengaruhi retensi karyawan anatra lain:

1) Lingkungan

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan inklusif dapat meningkatkan partisipasi tenaga kerja perempuan. Lingkungan yang memberikan ruang untuk pengembangan diri dan menghargai peran perempuan akan mempertahankan mereka lebih lama di organisasi. Khaeruman et al. (2021) menekankan bahwa fasilitas kerja yang layak dan kondisi yang mendukung menciptakan motivasi kerja yang lebih tinggi.

2) Hubungan

Hubungan yang baik di tempat kerja berkontribusi dalam meningkatkan dan mempertahankan keterlibatan tenaga kerja perempuan. Hubungan kerja yang harmonis dan dukungan dari atasan menciptakan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi. Dalam konteks retensi, interaksi yang positif membantu mengurangi niat untuk meninggalkan perusahaan (Khaeruman et al., 2021).

3) Dukungan Organisasi

Dukungan Kebijakan perusahaan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kesempatan pelatihan, serta jalur promosi yang setara merupakan faktor utama yang memengaruhi retensi tenaga kerja perempuan (Mathis & Jackson, 2006). Organisasi yang menyediakan dukungan seperti ini akan lebih berhasil dalam mempertahankan karyawan mereka.

2.1.4 Analisis SWOT

Analisis SWOT adalah metode perencanaan strategis yang digunakan untuk menilai kekuatan (strengths), kelemahan (weaknesses), peluang (opportunities), dan ancaman (threats) dalam suatu organisasi atau proyek bisnis. Berdasarkan Cipta & Hatamar (2020), analisis ini membantu dalam memahami posisi strategis suatu perusahaan



dengan cara mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan. Selain itu, Mutiara (2021) menekankan bahwa SWOT memfasilitasi pengambilan keputusan yang lebih tepat melalui analisis mendalam terhadap lingkungan bisnis.

1. *Strengths* atau Kekuatan

Kekuatan merupakan elemen internal yang memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi dibandingkan dengan pesaingnya. Faktor-faktor ini mencakup sumber daya yang unik, kapabilitas unggul, dan aspek lain yang mendorong kinerja positif. Menurut Riyanto (2022), kekuatan adalah kelebihan organisasi yang dapat dimanfaatkan untuk menciptakan nilai tambah dan mempertahankan posisi pasar.

2. *Weaknesses* atau Kelemahan

Kelemahan adalah keterbatasan internal yang dapat menghambat kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Kelemahan dapat berupa kurangnya sumber daya, proses yang tidak efisien, atau kurangnya kompetensi tertentu. Riyanto (2022) menekankan bahwa penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi kelemahan yang signifikan agar dapat dikurangi atau diatasi.

3. *Opportunities* atau Peluang

Peluang adalah faktor eksternal yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Faktor-faktor ini mencakup perubahan dalam lingkungan bisnis, seperti perkembangan teknologi, pergeseran preferensi konsumen, atau perubahan regulasi yang menguntungkan. Cipta & Hatamar (2020) menyatakan bahwa peluang adalah kondisi eksternal yang, jika dimanfaatkan dengan efektif, dapat memberikan keuntungan kompetitif.

4. *Threats* atau Ancaman

Ancaman adalah tantangan eksternal yang dapat merugikan atau membatasi pencapaian tujuan organisasi. Ancaman ini bisa berupa kompetisi yang semakin ketat, perubahan kebijakan yang tidak mendukung, atau kondisi ekonomi yang memburuk. Riyanto (2022)



menyoroti bahwa memahami ancaman dengan baik memungkinkan organisasi untuk mengembangkan strategi mitigasi yang efektif.

Dalam pendekatan analisis SWOT yang komprehensif, perusahaan dapat memetakan kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman ke dalam empat kuadran strategis yang berbeda. Setiap kuadran mencerminkan strategi yang perlu diambil berdasarkan kombinasi dari dua faktor SWOT yang relevan. Kuadran ini mencakup strategi SO (*Strengths-Opportunities*), WO (*Weaknesses-Opportunities*), ST (*Strengths-Threats*), dan WT (*Weaknesses-Threats*). Menurut Wehrich (1982), pendekatan ini membantu organisasi dalam menyelaraskan sumber daya internal dengan peluang eksternal sambil mengelola risiko yang muncul dari kelemahan dan ancaman.

1. Kuadran SO (*Strengths-Opportunities*)

Kuadran ini berfokus pada penggunaan kekuatan internal untuk memanfaatkan peluang eksternal. Menurut Cipta dan Hatamar (2020), strategi ini adalah yang paling ideal karena menggabungkan elemen positif untuk pertumbuhan.

2. Kuadran WO (*Weaknesses-Opportunities*)

Strategi dalam kuadran WO berfokus pada bagaimana organisasi dapat memanfaatkan peluang eksternal untuk memperbaiki kelemahan internalnya. Dengan mengidentifikasi kelemahan yang menghambat kemampuan organisasi untuk merespon peluang, organisasi dapat mengembangkan strategi yang bertujuan untuk mengatasi atau memperbaiki kelemahan tersebut sambil memanfaatkan kondisi eksternal yang menguntungkan. Barney (1991) menekankan pentingnya mengembangkan strategi WO sebagai sarana untuk memperkuat organisasi dari dalam, sambil tetap memanfaatkan peluang yang ada di lingkungan eksternal.

3. Kuadran ST (*Strengths-Threats*)

Kuadran ST mengarahkan organisasi untuk menggunakan kekuatannya guna mengurangi atau menghindari ancaman eksternal. Ini adalah strategi defensif yang dirancang untuk



melindungi organisasi dari risiko yang dapat mengganggu kinerjanya. Porter (2008) menyebutkan bahwa strategi ST penting dalam industri yang sangat kompetitif di mana ancaman dari pesaing atau perubahan pasar dapat berdampak signifikan. Dengan memanfaatkan kekuatan yang ada, organisasi dapat membangun benteng pertahanan yang kokoh terhadap ancaman eksternal.

4. Kuadran WT (*Weaknesses-Threats*)

Kuadran WT adalah yang paling menantang, karena melibatkan situasi di mana kelemahan internal dan ancaman eksternal saling memperburuk satu sama lain. Strategi WT umumnya bersifat defensif dan bertujuan untuk meminimalkan dampak negatif dengan mengurangi kelemahan internal dan menghindari ancaman eksternal. Dalam beberapa kasus, ini mungkin melibatkan restrukturisasi, merger, atau bahkan keluar dari pasar tertentu untuk melindungi kelangsungan hidup organisasi. Cipta & Hatamar (2020) menyebutkan bahwa dalam situasi ini, strategi bertahan atau restrukturisasi dapat dipertimbangkan untuk meminimalkan dampak negatif.

Setelah melakukan analisis SWOT yang mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi oleh organisasi, langkah selanjutnya adalah menghubungkan temuan-temuan tersebut dengan kerangka kerja yang lebih terstruktur melalui matriks IFAS (*Internal Factor Analysis Summary*) dan EFAS (*External Factor Analysis Summary*). Matriks-matriks ini berfungsi sebagai alat evaluasi yang mendalam, yang memungkinkan untuk secara kuantitatif mengukur dan membandingkan dampak dari setiap faktor internal dan eksternal pada perusahaan.

1. Matriks IFAS (*Internal Factor Analysis Summary*)

Matriks IFAS adalah alat yang digunakan untuk mengevaluasi dan merangkum faktor-faktor internal yang mempengaruhi kinerja organisasi, yaitu kekuatan dan kelemahan. Setiap kekuatan dan kelemahan diidentifikasi dan diberi bobot berdasarkan pentingnya terhadap tujuan strategis organisasi. Bobot ini mencerminkan seberapa signifikan faktor tersebut dalam mempengaruhi keberhasilan organisasi. Selain itu, setiap



faktor juga diberi rating berdasarkan efektivitas organisasi dalam memanfaatkan kekuatan atau mengatasi kelemahan tersebut. Menurut Mutiara (2021), nilai bobot diberikan dari 0 hingga 1 sesuai tingkat kepentingannya, sementara rating berkisar dari 1 hingga 4 untuk mencerminkan efektivitas pengelolaan faktor tersebut. Total nilai rata-rata digunakan untuk menggambarkan posisi internal organisasi.

Tabel 2.1 Internal Factor Analysis Summary

Faktor Strategi Internal	Bobot	Rating	Bobot x Rating
Kekuatan			
Kelemahan			
Total			

Sumber: Mutiara (2021).

2. Matriks EFAS (*External Factor Analysis Summary*)

Matriks IFAS berfokus pada faktor internal, matriks EFAS digunakan untuk mengevaluasi faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi organisasi, yaitu peluang dan ancaman. Setiap peluang dan ancaman diidentifikasi dan diberi bobot berdasarkan seberapa besar dampaknya terhadap organisasi, serta rating yang menunjukkan dan merumuskan strategi yang dapat memanfaatkan perubahan dalam lingkungan bisnis.

Tabel 2.2 External Factor Analysis Summary

Faktor Strategi Eksternal	Bobot	Rating	Bobot x Rating
Kekuatan			
Kelemahan			
Total			

Sumber: Mutiara (2021).

2.2 Tinjauan Empirik

Tinjauan empirik akan mencakup penelitian-penelitian sebelumnya yang an dengan topik ini. Beberapa penelitian yang akan dibahas antara lain:



Tabel 2.3 Daftar Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Syamsuddin, F.R. (2022) Diversitas Gender dalam Dewan Direksi dan Kinerja Inovasi Perusahaan.	Analisis Regresi Linear Berganda	Penelitian ini menyimpulkan bahwa keragaman gender di dewan perusahaan secara positif mempengaruhi kinerja inovasi, sementara profitabilitas berdampak negatif, dan pertumbuhan perusahaan tidak secara signifikan mempengaruhi hasil inovasi.
2	Sabiila, S. and Sa'id, M. (2021) Ketidaksetaraan Gender dalam Lingkungan Kerja.	Studi literatur	Penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan dengan eksekutif dan direksi wanita memiliki kinerja pasar yang lebih baik dan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dengan meningkatkan kesadaran dan dukungan karir bagi wanita.
3	Putri, E. (2023) Analisis PLS-SEM dalam menghitung Pengaruh Kompetensi dan Persepsi dukungan organisasi terhadap Retensi	<i>Explanatory</i>	kompetensi dan persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan. Kompetensi tidak secara signifikan memengaruhi komitmen organisasi,



	Karyawan dimediasi Komitmen Organisasi		
4	Muhammad Zaky (2020) Peran Kompetensi dan Motivasi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan	Studi literatur	Kompetensi dan motivasi karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan di perusahaan
5	Saksena, H.T., Ophiyandri, T., and Hidayat, B. (2020) Identifikasi Tantangan dan Strategi Perempuan dalam Berkarir di Industri Konstruksi.	<i>Mixed-Method</i> (Kualitatif dan Kuantitatif)	Penelitian ini menyoroti tantangan signifikan yang dihadapi oleh perempuan di industri konstruksi, termasuk peluang kerja yang terbatas, jam kerja yang panjang, dan masalah kesehatan. Tantangan-tantangan ini diperparah oleh persepsi industri tentang peran gender, yang sering menguntungkan pekerja laki-laki. Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi strategi efektif yang dapat digunakan wanita untuk menavigasi hambatan ini, seperti menjaga kesehatan mereka, berpartisipasi dalam program pendampingan, dan terlibat dalam pelatihan berkelanjutan.





Optimized using
trial version
www.balesio.com