

EVALUASI IMPLEMENTASI KEBIJAKAN DIVERSITAS DAN INKLUSI DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA ORGANISASI

Gerhard Grandnaldy Manurung¹, M.Chaerul Rizky²

gerhardgm060402@gmail.com

Universitas Pembangunan Panca Budi

ABSTRAK

Implementasi kebijakan diversitas dan inklusi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) serta pengaruhnya terhadap kinerja organisasi menunjukkan perlunya evaluasi terhadap pelaksanaannya. Evaluasi ini bertujuan untuk mendorong keragaman dan inklusi dalam pengelolaan SDM di suatu organisasi. Penilaian akan mencakup sejauh mana kebijakan tersebut memengaruhi keterlibatan, partisipasi, serta kesejahteraan karyawan dari berbagai latar belakang. Selain itu, dampak kebijakan ini terhadap kinerja organisasi juga akan dianalisis dan diukur. Hal-hal yang diamati meliputi kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan talenta beragam, peningkatan inovasi dan kreativitas, kepuasan serta loyalitas karyawan yang lebih tinggi, peningkatan reputasi perusahaan serta citra merek, hingga perbaikan kinerja keuangan melalui efisiensi dan produktivitas yang lebih baik.

Kata kunci: *Diversitas, Inklusi Manajemen, Evaluasi*

PENDAHULUAN

Organisasi berfungsi sebagai wadah yang menyediakan tenaga kerja dan berharap untuk mendapatkan kinerja maksimal dari para karyawannya. Namun, hal ini sering kali terkendala oleh tantangan globalisasi, yang memunculkan masalah dalam menciptakan dan mengelola berbagai jenis keragaman, termasuk dalam pendidikan, sektor publik, kesehatan, kehidupan pribadi, media, dan dunia kerja. Indonesia, sebagai negara dengan keragaman suku, agama, budaya, tradisi, dan nilai-nilai, menghadapi tantangan ini. Keragaman tersebut memengaruhi pola pikir dan nilai individu, yang dapat berdampak pada interaksi kerja di dalam organisasi.

Tantangan semakin kompleks ketika perusahaan beroperasi dalam lingkup multinasional. Masuknya investasi asing dan penanaman modal kerap membawa tenaga kerja asing, yang pada gilirannya menciptakan peluang untuk meningkatkan keragaman dalam bisnis. Menurut Chaerul Rizki (2022), dalam era globalisasi, keragaman dan inklusi menjadi elemen krusial dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Kebijakan diversitas dan inklusi diterapkan untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang beragam memiliki peluang yang setara untuk berkembang dan berkontribusi secara aktif dalam organisasi. Dengan dunia yang semakin terkoneksi, penting bagi organisasi untuk memahami dan memanfaatkan keragaman dalam proses rekrutmen, pengembangan karir, dan pengelolaan lingkungan kerja. Kualitas sumber daya manusia tetap menjadi isu utama dalam pembangunan negara berkembang, khususnya dalam meningkatkan Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Organisasi yang mampu mengelola keragaman dengan baik akan lebih siap menghadapi tantangan global dan berkontribusi terhadap pembangunan yang berkelanjutan.

Menurut Mental Page (2018), dalam proses perekrutan karyawan di Indonesia, organisasi sering memprioritaskan perbedaan berdasarkan gender, agama, ras, dan etnis. Hal ini

menunjukkan bahwa diskriminasi masih menjadi isu dalam dunia kerja, dan banyak organisasi belum memiliki pandangan yang terbuka serta inklusif terhadap keragaman. Akibatnya, hal tersebut dapat berdampak negatif pada kinerja dan produktivitas organisasi, sekaligus menghambat potensi sumber daya dari keberagaman.

Oleh karena itu, organisasi perlu lebih proaktif dalam mempromosikan dan mengelola keragaman serta inklusi dengan tepat, guna memastikan setiap individu merasa dihargai dan mampu memberikan kontribusi terbaik mereka dalam lingkungan kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil mengelola keragaman secara efektif dapat menciptakan komitmen, kepuasan, dan kinerja tinggi di kalangan karyawan, sekaligus membantu organisasi mencapai keunggulan kompetitif. Keberagaman dalam tenaga kerja juga memberikan dampak langsung terhadap inovasi, karena perbedaan latar belakang, pandangan, dan pengalaman karyawan dapat memberikan perspektif yang kaya untuk menemukan solusi inovatif terhadap tantangan yang dihadapi (Hudson, 2014).

Keragaman dalam organisasi sangat penting karena memberikan keuntungan kompetitif dan mampu meningkatkan inovasi serta produktivitas. Untuk memaksimalkan potensi dari keragaman ini, dibutuhkan manajemen keragaman yang baik, yang juga bertujuan untuk meminimalkan potensi konflik antar karyawan. Jika dikelola dengan benar, keberagaman tenaga kerja dapat menjadi kekuatan bagi organisasi, memperkaya lingkungan kerja, serta mendorong inovasi dan produktivitas. Meskipun ada pandangan bahwa keragaman bisa menjadi sumber konflik, jika diterima dan diatur dengan bijak, keragaman justru dapat meningkatkan kinerja organisasi (Garg, 2016; Saxena, 2015).

Perubahan dan Tantangan dalam Kebijakan Diversitas dan Inklusi

Perubahan dalam organisasi memainkan peran penting dalam menilai kemampuan dan budaya perusahaan untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan bisnis yang terus berubah. Organisasi perlu memastikan bahwa aspek seperti mentalitas, perilaku organisasi, etika bisnis, pengetahuan, keterampilan, dan kepemimpinan selaras dengan perubahan ini. Namun, penerapan kebijakan diversitas dan inklusi masih menghadapi berbagai tantangan, seperti diskriminasi, bias organisasi, persepsi yang salah tentang keberagaman, dan kurangnya komitmen dari pimpinan. Dalam implementasi manajemen keberagaman, diskriminasi berdasarkan agama, gender, usia, masa kerja, ras, dan etnis masih ditemukan dalam praktik rekrutmen, seleksi, promosi, pelatihan, kompensasi, dan jaminan kesehatan.

Penelitian yang terbatas juga menjadi hambatan dalam memahami hubungan antara penerapan manajemen keberagaman dengan praktik sumber daya manusia (SDM) di perusahaan multinasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas implementasi kebijakan diversitas dan inklusi dalam manajemen SDM, khususnya untuk meningkatkan keberagaman dan kesetaraan dalam rekrutmen, pengembangan karir, dan kondisi kerja.

Evaluasi ini juga berupaya mengidentifikasi masalah dan memperbaiki praktik-praktik yang kurang efektif. Tinjauan Pustaka Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen utama yang menentukan kesuksesan jangka panjang perusahaan. SDM yang dikelola dengan baik akan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Di era modern, pentingnya manajemen keberagaman semakin diakui karena memberikan kontribusi besar terhadap keberhasilan organisasi. Keragaman didefinisikan sebagai perbedaan individu yang dipengaruhi oleh karakteristik biografis dan pribadi (Robbins, 2015).

Karakteristik ini mencakup dimensi primer, seperti usia, gender, orientasi seksual, ras, dan etnis, serta dimensi sekunder, seperti pendidikan, status perkawinan, agama, pendapatan, dan lokasi geografis. Menurut Ardhaki (2016), keragaman juga melibatkan dimensi internal (usia, gender, ras), eksternal (lokasi geografis, kebiasaan pribadi), dan organisasi (jabatan, bidang kerja)

.Manajemen keberagaman adalah praktik untuk memahami, mengelola, dan memanfaatkan perbedaan individu dalam lingkungan kerja. Ini bertujuan menciptakan lingkungan kerja inklusif dan memaksimalkan potensi setiap individu demi meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi (Thomas, 2012).

Implementasi manajemen keberagaman meliputi tindakan untuk memastikan bahwa semua karyawan diperlakukan secara adil tanpa diskriminasi. Praktik ini mencakup: Rekrutmen dan seleksi yang adil, Promosi berdasarkan kinerja, Pelatihan yang inklusif, Kompensasi dan jaminan kesehatan yang setara. Keberhasilan manajemen keberagaman tidak hanya membantu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang inklusif tetapi juga meningkatkan inovasi, produktivitas, dan keunggulan kompetitif. Jika dikelola dengan baik, keberagaman tenaga kerja dapat menjadi aset yang memperkaya budaya organisasi dan mendukung pencapaian tujuan strategis.

Penerapan Manajemen Keragaman dan Inklusi

Praktik manajemen keragaman dan inklusi dalam pengelolaan sumber daya manusia mencakup penerapan proses rekrutmen yang adil, seleksi yang objektif, pelatihan, dan pengembangan untuk semua karyawan tanpa diskriminasi. Selain itu, promosi didasarkan pada kinerja dan kompetensi, sementara kompensasi, kesehatan, dan keselamatan kerja diberikan secara setara (Femi, 2017). Menurut Bangun (2012), penerapan manajemen keragaman juga dapat dilakukan melalui penyediaan fasilitas keagamaan, asuransi kesehatan, dan tempat bagi serikat pekerja dalam perusahaan. Selain itu, kepercayaan pada kelompok minoritas untuk berkontribusi dalam bisnis organisasi adalah bagian penting dari pendekatan ini. Namun, kendala dalam implementasi mencakup komunikasi yang kurang efektif, resistensi budaya terhadap perbedaan, diskriminasi dalam rekrutmen dan pembayaran, serta kesulitan menjaga harmoni di tempat kerja (Abugu, 2016). Hambatan lainnya termasuk protes tenaga kerja lokal terhadap pekerja asing (Ali, 2013), serta kurangnya dukungan dari manajemen dalam mempromosikan keragaman dan inklusi. Manfaat Evaluasi Kebijakan Diversitas dan Inklusi

Evaluasi terhadap kebijakan diversitas dan inklusi memberikan berbagai manfaat, seperti memastikan praktik berjalan sesuai standar, mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, dan meningkatkan kualitas hidup karyawan dengan mengurangi diskriminasi. Selain itu, evaluasi dapat memperkuat reputasi organisasi sebagai pelopor keragaman dan inklusi, serta meningkatkan transparansi dalam pelaksanaan kebijakan. Metode Penelitian.

Penelitian ini didasarkan pada paradigma konstruktivisme, yang memandang realitas sosial sebagai hasil dari interaksi individu. Metodologi yang digunakan mencakup analisis data kualitatif seperti wawancara, observasi, dan dokumen (Salim, 2001). Tahapan penelitian meliputi pengumpulan data, reduksi data untuk menyederhanakan informasi, serta interpretasi data guna menemukan pola dan hubungan antar data. Data yang digunakan adalah data sekunder dari literatur, jurnal, dan penelitian terdahulu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Manajemen keragaman dalam perusahaan multinasional mencakup perhatian terhadap aspek seperti gender, usia, ras, agama, dan kondisi fisik. Perusahaan memastikan karyawan diperlakukan secara adil dan inklusif melalui berbagai kebijakan, seperti penyediaan fasilitas

kesehatan, dukungan hobi, dan pengakuan terhadap hari besar keagamaan. Selain itu, perusahaan mendorong partisipasi aktif karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Bangun (2012), manajemen keragaman bertujuan mengoptimalkan potensi individu dari berbagai latar belakang untuk menciptakan lingkungan kerja inklusif dan meningkatkan kolaborasi. Dukungan terhadap keragaman juga terlihat dalam penyediaan fasilitas olahraga, ruang untuk aspirasi karyawan, dan promosi lingkungan kerja yang adil.

KESIMPULAN

Manajemen keragaman dan inklusi yang efektif dilakukan melalui proses perekrutan, pelatihan, promosi, kompensasi, dan jaminan kesehatan tanpa diskriminasi. Meskipun terdapat tantangan, implementasi ini memberikan manfaat seperti peningkatan kinerja, kreativitas, dan reputasi perusahaan. Dengan strategi yang tepat, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan meningkatkan daya saingnya di era globalisasi.

REFERENCES

- Abugu, SO (2016). Manajemen keberagaman tenaga kerja dalam layanan publik Nigeria: Masalah dan prospek. *Jurnal Global Manajemen Sumber Daya Manusia*, 35-50.
- Ali, SB (2013). Kesetaraan dan keberagaman dalam layanan kesehatan: Perubahan budaya yang didukung bukti. *Jurnal Masalah Psikologis dalam Budaya Organisasi*, 190- 209.
- Ardhaki, MS (2016). Manajemen keberagaman dan produktivitas sumber daya manusia: Efek mediasi daya tarik organisasi yang dirasakan, keadilan organisasi, dan identitas sosial dalam industri baja Isfahan. *Jurnal Studi Manajemen Iran (IJMS)*, 407- 432.
- Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bedi, PL (2014). Manajemen keberagaman tenaga kerja: tantangan atau peluang terbesar bagi organisasi abad ke-21. *Jurnal Bisnis dan Manajemen IOSR*, 102-107.
- Cooke, FL (2012). Manajemen keberagaman dalam organisasi Tionghoa dan India: Studi kualitatif. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Tionghoa*, 12-32.
- Femi, B. &. (2017). Penerapan manajemen keberagaman dalam rangka meraih keunggulan kompetitif (Studi pada PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37- 47.
- Garg, P. &. (2016). Manajemen keberagaman tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja bisnis. *Jurnal Internasional Manajemen, Informasi, Teknologi, dan Rekayasa*.
- Hayes, DK (2009). *Manajemen sumber daya manusia dalam industri perhotelan*. John Wiley & Sons.
- Horwitz, SK (2007). Dampak keberagaman tim terhadap hasil tim: Tinjauan meta- analitik demografi tim. *Jurnal Manajemen*, 987-1015.
- Hudson, JS (2014). Keberagaman dalam tenaga kerja. *Jurnal Pendidikan dan Pengembangan Manusia*.
- Hughes, M. (2012) Persentase Semua Inisiatif Perubahan Organisasi Benar-benar Gagal. *Jurnal Manajemen Perubahan*, 452-467.
- Kundu, SC (2017). Keberagaman tenaga kerja dan kinerja organisasi: studi industri TI di India. *Hubungan Karyawan*, 160-183.
- Meena K., &. V. (2017). Mengembangkan tipologi empiris praktik manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada keberagaman. *Jurnal Pengembangan Manajemen*, 915-929.
- Meena, K. &. (2017). Mengembangkan tipologi empiris praktik manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada keberagaman. *Jurnal Pengembangan Manajemen*, 915-929.
- Muhammad Chaerul Rizky (2024). *Jurnal Strategi Manajemen Unggul Dalam Mengelola Human Capital Management Untuk Meningkatkan Kinerja Pendidikan*. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu*

- Manajemen 12 (3), 55-69.
- Muhammad Chaerul Rizky (2024). Jurnal The Role of Human Capital Management Strategy in Motivation in The Digital Era. Jurnal Ekonomi Kreatif dan Manajemen Bisnis Digital 3 (2), 137-145.
- Muhammad Chaerul Rizky (2024). Jurnal Strategi dan Tantangan dalam Menuju Pasar Global pada UMKM" Miz Titin". Jurnal E-Bis 8 (2), 584-600.
- Muhammad Chaerul Rizky (2023). Jurnal STRATEGI PENGEMBANGAN EKOWISATA HUTAN MANGROVE MELALUI PROGRAM KURAU MANGROVE EDUCAMP DI DESA KURAU, BANGKA TENGAH. semnas-pkm 1 (1), 272-279.
- Muhammad Chaerul Rizky (2024). Jurnal Analisis Strategi Public Relations Dalam Membangun Citra. Star Energy Geothermal Melalui Media Digital.
- Peters, P. &. (2010). Manajemen Keberagaman Melampaui Kasus Bisnis. Kesetaraan, Keberagaman, dan Inklusi. Jurnal internasional, 413-421.
- Riantoputra, CD (2020). Gayung perlu bersambut: Keberhasilan Diaspora kembali ke Indonesia. Psikologi Indonesia, 212-125.
- Robbins, SP (2015). Perilaku organisasi. Salemba Empat.
- Roberge, M.-EL (2011). Dari teori ke praktik: Merekomendasikan. praktik keberagaman yang mendukung, 1-20.
- Salim, A. (2001). Teori dan Paradigma Penelitian Sosial. Yogyakarta: PT. Tiara Wakana.
- Saxena, A. (2015). Keberagaman tenaga kerja: Kunci untuk meningkatkan produktivitas. Procedia Ekonomi dan Keuangan. Procedia Ekonomi dan Keuangan.
- Syahrian. (2019). Peran Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Budaya Organisasi Aparatursipil Negara Serta Implikasinya Pada Kinerja Pelayanan Publik Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten/Kota Di Provinsi Jawa Barat. jimeal Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansijurnal), 151.
- Thomas, RR (2012). Keberagaman organisasi: Peluang yang terlewatkan. Hubungan Ketenagakerjaan, 1-8.