

Analisa Strategi *Diversity Analytic* Pada Suatu Perusahaan

¹⁾Calvin, ²⁾Julius Kurnaedi, ³⁾Jimmy Lim, ⁴⁾Rano Ardiansyah, ⁵⁾Alden Nelson

¹⁾Manajemen, Universitas Internasional Batam, Batam, Indonesia

Email Corresponding: leecalvin178@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL	ABSTRAK
Kata Kunci: Diversity Equity Inclusion DEI Sumber Daya Manusia	Krisis global, gerakan sosial, dan ketidaksetaraan rasial telah membuat keragaman, kesetaraan, dan inklusi menjadi prioritas dalam organisasi. Mengadopsi pernyataan yang mendukung DEI tidak cukup, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang benar-benar beragam, adil, dan inklusif. Keragaman mencakup variasi dalam jenis kelamin, ras, latar belakang sosial ekonomi, pandangan agama, dan orientasi seksual. DEI bukan hanya tentang individu, tetapi juga tentang komposisi kelompok, tim, dan organisasi. Konsep DEI melibatkan program dan kebijakan untuk mendorong representasi dan partisipasi beragam populasi dalam berbagai aspek kehidupan. Ada dua teori yang relevan dalam pengelolaan keragaman di organisasi. Teori keragaman kognitif menyatakan bahwa perbedaan budaya antara individu dalam organisasi dapat menghasilkan pemecahan masalah dan inovasi yang kreatif. Namun, teori kognitif sosial menunjukkan bahwa penggunaan kategori seperti ras, jenis kelamin, dan usia dapat mengarah pada hasil negatif dalam kelompok atau organisasi. Implementasi DEI dalam perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil. Analisis DEI meliputi tiga aspek utama: keragaman, kesetaraan, dan inklusi. Analisis keragaman mempertimbangkan latar belakang dan karakteristik karyawan, analisis kesetaraan melibatkan pemberian kesempatan yang sama dan mengatasi ketimpangan, dan analisis inklusi berfokus pada menciptakan rasa kepemilikan dan keterlibatan yang sejajar bagi individu dalam kelompok atau organisasi.
	ABSTRACT
Keywords: Diversity Equity Inclusion DEI Human Resource	Human resources are one of the important resources in a company because they affect the productivity of a company, every company must have human resources with ethnic, racial, religious and gender diversity so that they need to be managed properly so that they can run effectively and efficiently for the company. This study uses descriptive qualitative data methods by making in-depth observations of the research using qualitative data. The results of this study indicate that the importance of the DEI strategy (diversity, equity, inclusion) is applied to a company in order to unify the diversity that exists in the company and create a comfortable work environment and equality for each employee against the applicable company norms and policies.
This is an open access article under the CC-BY-SA license.	
	

I. PENDAHULUAN

Krisis global, gerakan sosial, dan ketidaksetaraan rasial yang telah menarik banyak perhatian dalam beberapa tahun terakhir telah menjadikan masalah keragaman, kesetaraan, dan inklusi sebagai prioritas bisnis bagi organisasi (Kahn et al., 2022). Sementara itu sebagian besar organisasi sekarang memiliki banyak pernyataan dengan mempromosikan keragaman, kesetaraan, dan inklusi, akan tetapi dengan isyarat ini mungkin tidak lagi cukup. Organisasi akan selalu berada di bawah tekanan yang selalu meningkat untuk memenuhi apa yang mereka inginkan dengan menciptakan tempat kerja yang benar-benar beragam, adil, dan inklusif.

Beberapa perusahaan mendasarkan strategi DEI mereka pada nilai-nilai dan prinsip yang mereka anut. Mereka percaya bahwa setiap individu harus diperlakukan dengan adil, dihargai, dan memiliki kesempatan yang setara, dan oleh karena itu, mereka mengadopsi strategi DEI untuk merealisasikan nilai-nilai ini dalam budaya perusahaan. Strategi DEI dianggap dapat memberikan manfaat bisnis yang signifikan. Dalam lingkungan kerja yang inklusif, karyawan cenderung lebih bersemangat, produktif, dan loyal (Angel et al.,

2021). Namun, keragaman Diversity, equity and inclusion (DEI) bukan tentang individu sebagai orang yang berbeda, melainkan tentang komposisi kelompok, tim, dan organisasi, yang mungkin membuatnya menjadi model perusahaan. Keragaman adalah ide asosiatif yang menunjukkan dirinya dalam susunan tim, kelompok, dan organisasi biasanya diukur secara kolektif. Diversity, equity and inclusion (DEI) adalah yang memiliki suatu konsep keragaman, inklusi, dan kesetaraan dengan menjadikan suatu menggambarkan program hingga kebijakan yang dirancang dengan tujuan mendorong representasi dan partisipasi dari beragam populasi, termasuk etnis, gender dan ras, serta kemampuan dan disabilitas, budaya, agama, dan usia.

Menurut (Ardakani et al, 2021) Ada banyak teori yang relevan dengan topik mengelola keragaman dalam suatu organisasi. Pada sudut pandang ini mencoba untuk menjelaskan bagaimana keragaman dapat bermanfaat atau berbahaya dalam pengaturan sebuah organisasi. Ada teori keragaman kognitif yang berpendapat bahwa berbagai sudut pandang muncul dari perbedaan budaya antara kelompok dan individu dalam organisasi dapat menghasilkan pemecahan masalah dan inovasi yang kreatif.

Menurut (Buchanan & O'Connor, 2020) *Diversity* menggambarkan keragaman orang yang membuat setiap orang unik pembuluh darahnya Ini termasuk, namun tidak terbatas pada, jenis kelamin, ras, latar belakang sosial ekonomi, keyakinan agama, orientasi seksual namun, keragaman DEI tidak mengacu pada individu sebagai orang yang berbeda, tetapi pada orang Kombinasi tim, grup, dan organisasi yang dapat menjadikannya perusahaan serbaguna. Contoh *diversity* adalah pemikiran asosiatif yang bermanifestasi sebagai tim, kelompok, dan komposisi organisasi, biasanya diukur berdasarkan keseluruhan kolektif.

Menurut (Iyer, 2022) *Equity* berarti menyadari manfaat dan hambatan yang menciptakan medan permainan yang tidak seimbang mediasi orang dan atasi serta kurangi perbedaan ini. Konsep menerima perbedaan orang mereka memiliki pengalaman, kebutuhan, dan kemungkinan yang berbeda dan menawarkan kepada orang-orang apa yang mereka butuhkan sebagai individu..

Menurut (Adediran, 2022) *Inclusion* adalah tugas membuat individu merasa menjadi bagian dari kolektif atau kelompok, membuat anggota merasa dihargai dan memberi mereka kesempatan dan hak yang sama. Akan ada perbedaan dalam tenaga kerja yang beragam, ada inklusi yang membawa gagasan lebih jauh dengan menyikapi bagaimana Individu, mulai dari anggota tim hingga pelanggan dan pengguna akhir, dapat merasa dihargai dan dilibatkan kebijakan organisasi, pengaturan fisik, proses, produk dan layanan, dan banyak lagi. Registrasi menciptakan rasa memiliki seseorang.

Pada penelitian yang di buat penulis berharap dapat memberikan beberapa manfaat bagi pembaca, diantaranya :

1. Memperoleh pengetahuan pengaruh diversity DEI yang meliputi perbedaan karakter, etnis, sifat, dan agama pada perusahaan/organisasi.
2. Memperoleh pengetahuan pengaruh diversity DEI terhadap kinerja karyawan di perusahaan.
3. Memperoleh pengetahuan tentang menganalisis mengevaluasi dan menganalisis pengukuran dan pengelola DEI.

Berikut merupakan beberapa tujuan dan hasil yang diharapkan dari penelitian ini dilakukan diantaranya :

1. Untuk Meningkatkan keberagaman di tempat kerja, baik dalam hal latar belakang budaya, ras, etnis, gender, orientasi seksual, agama, disabilitas, atau karakteristik lainnya. Ini termasuk memastikan bahwa organisasi memiliki keberagaman dalam komposisi karyawan dan mempromosikan inklusivitas.
2. Untuk menghilangkan diskriminasi dalam semua bentuknya. Ini melibatkan mengidentifikasi dan mengatasi bias, stereotip, dan praktek yang tidak adil yang mungkin ada di tempat kerja.
3. Menciptakan kesetaraan peluang memastikan bahwa semua individu memiliki kesempatan yang setara untuk tumbuh, berkembang, dan mencapai potensi penuh mereka di tempat kerja. Ini melibatkan memastikan bahwa kebijakan, proses perekrutan, promosi, dan pengembangan karir adil dan tidak memihak.
4. Meningkatkan inklusi di mana setiap individu merasa diterima, dihargai, dan didukung. Ini melibatkan membangun budaya yang menerima perbedaan, menghargai kontribusi setiap individu, dan memastikan bahwa suara dan perspektif mereka dihargai.
5. Meningkatkan kinerja dan inovasi dengan memiliki tim yang beragam dan inklusif, organisasi dapat memanfaatkan perspektif yang berbeda, ide-ide kreatif, dan pemecahan masalah yang lebih inovatif.

II. MASALAH

Adapun beberapa permasalahan penerapan strategi DEI yang dapat muncul dalam suatu perusahaan dalam. Berikut merupakan beberapa permasalahan yang terjadi termasuk:

1. kurangnya pemahaman atau ketidakpedulian terhadap pentingnya inklusivitas dan kesetaraan.
2. Tantangan dalam pengukuran dan evaluasi dengan mengidentifikasi perubahan yang terjadi pada suatu perusahaan bisa menjadi tantangan. Metrik dan pengukuran yang efektif untuk memantau kemajuan strategi DEI seringkali kompleks dan sulit ditentukan dengan jelas.
3. Kurangnya komitmen dan kepemimpinan yang kuat karena pentingnya bagi pemimpin dan manajemen senior untuk mendukung dan memimpin inisiatif DEI dengan komitmen yang kuat. Jika tidak ada dukungan yang memadai atau kurangnya kepemimpinan yang kuat, strategi DEI mungkin tidak diimplementasikan dengan efektif atau tidak dianggap sebagai prioritas yang benar-benar penting.
4. Kurangnya akses ke sumber daya dan pelatihan sehingga memberikan dampak terhadap sumber daya, termasuk anggaran, waktu, dan pelatihan. Jika perusahaan tidak memberikan akses yang cukup terhadap sumber daya ini atau pelatihan yang diperlukan.
5. Resiko tokenisme dan *greenwashing* bahwa perusahaan untuk memenuhi harapan publik atau menciptakan citra positif, tanpa komitmen yang sebenarnya untuk mengatasi masalah yang mendasarinya. Hal ini dapat menyebabkan praktik tokenisme atau *greenwashing*, di mana upaya DEI hanya terlihat di permukaan tanpa adanya perubahan yang nyata.

Untuk mengatasi permasalahan ini, perusahaan perlu menghadapi tantangan dengan serius, mendengarkan masukan dan keprihatinan dari berbagai pihak, memastikan komunikasi yang jelas, memberikan pelatihan yang diperlukan, dan membangun budaya yang mendukung inklusivitas dan kesetaraan. Kesetaraan Keanekaragaman dan Inklusi Diversity digambarkan sebagai perbedaan. pada demografi, latar belakang budaya, keterampilan dan kemampuan, Sikap, ide dan filosofi, keyakinan, pengalaman dan perspektif Keanekaragaman berarti pengakuan, penghormatan dan penghargaan perbedaan orang Informasi juga sering disertakan dalam informasi personel dan kompetensi terkait dengan jenis kelamin, ras, etnis, orientasi seksual, pendidikan, status sosial ekonomi, pengalaman, keterampilan, sertifikasi, letak geografis, dan sebagainya (Ranitawati, 2021). Informasi ditemukan dalam sistem inti, manajemen pembelajaran dalam sistem dan studi atau data kualitatif. Tujuannya agar semua orang diperlakukan dengan adil dan hormat kesempatan dan sumber daya yang sama dan dapat berpartisipasi sepenuhnya untuk keberhasilan organisasi”.

III. METODE

Pada penelitian ini metode yang digunakan merupakan metode deskriptif data kualitatif. Yang dimana metode deskriptif data kualitatif adalah merupakan salah satu metode penelitian dengan menggunakan teknik pengamatan yang mendalam dan dilakukan analisa terhadap penelitian tersebut dengan menggunakan data kualitatif (Wahyudin, 2017). Metode ini bersifat tidak terstruktur, deskriptif, dan berupa kata-kata.

Pada data yang digunakan peneliti menggunakan data sekunder, yang dimana sumber data sekunder merupakan pengumpulan data-data yang sudah ada sebelumnya dan akan digunakan nantinya untuk dianalisis agar dapat melengkapi data penelitian yang sedang diteliti (Muhammad Ramdhan, 2021). Untuk mencari informasi mengenai *diversity analytic* peneliti menggunakan data sekunder yang berasal dari jurnal, *e-book*, internet, dan lainnya untuk digunakan kepentingan penulis, penelitian selanjutnya, maupun kepentingan akademis. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada dampak dari DEI pada sumber daya manusia di suatu perusahaan. Seperti keberagaman sumber daya manusia di suatu perusahaan memberikan kinerja karyawannya, dan mengatasi konflik yang ada dengan mudah.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan *Diversity, Equity, dan Inclusion* (DEI) pada suatu perusahaan memberikan dampak baik dalam hal menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil bagi semua orang, tanpa memandang latar belakang, identitas *gender*, ras, agama, orientasi seksual, dan status sosial mereka sehingga dampak dari penerapan strategi DEI memberikan peningkatan produktivitas perusahaan, retensi karyawan, meningkatkan kepuasan

karyawan. Pada analisis DEI pada suatu perusahaan yang dilakukan mencakup tiga aspek yaitu *diversity*, *equity*, dan *inclusion*.

1. Diversity

Diversity mengacu pada beragamnya latar belakang dan karakteristik dari karyawan di perusahaan. Analisis *diversity* pada perusahaan harus mempertimbangkan apakah karyawan berasal dari berbagai latar belakang dan memiliki berbagai karakteristik seperti *gender*, ras, agama, dan orientasi seksual. Perusahaan yang beragam dapat memberikan manfaat bagi organisasi, seperti pandangan yang lebih beragam, pemecahan masalah yang lebih kreatif, dan peningkatan produktivitas. Dengan analisis *diversity* pada perusahaan maka dapat memastikan bahwa perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil bagi semua karyawan, mempromosikan keragaman dan mencegah diskriminasi (Gross-Golacka et al., 2022).

Dalam analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa dalam analisis *diversity* pada perusahaan memiliki beberapa hal yang harus dipertimbangkan yaitu:

1. Komposisi karyawan

Melihat komposisi karyawan secara keseluruhan dan apakah ada perwakilan dari kelompok-kelompok minoritas. Dalam hal ini, perusahaan perlu melihat apakah terdapat kecenderungan suatu kelompok tertentu mendominasi atau tidak.

2. Keterwakilan dalam posisi kepemimpinan

Melihat apakah kelompok minoritas memiliki keterwakilan yang cukup dalam posisi kepemimpinan. Posisi kepemimpinan adalah bagian penting dari organisasi, sehingga penting untuk memastikan adanya keterwakilan yang seimbang dari kelompok minoritas di dalamnya.

3. Kebijakan dan praktik perusahaan

Melihat apakah perusahaan memiliki kebijakan dan praktik yang mendukung keragaman, seperti program *mentor* untuk karyawan minoritas, atau mempromosikan kelompok minoritas untuk jabatan tertentu.

4. Budaya perusahaan

Melihat budaya perusahaan dalam hal keragaman dan inklusi. Budaya perusahaan yang mendukung keragaman dan inklusi mendorong karyawan untuk merasa diterima, dihargai, dan merasa aman dalam lingkungan kerja.

Setelah analisis *diversity* dilakukan, perusahaan dapat memutuskan langkah apa yang harus diambil untuk meningkatkan keragaman karyawan. Ini bisa meliputi:

1. Merekrut karyawan dari berbagai latar belakang
2. Menawarkan program pelatihan dan pengembangan yang mendukung keragaman
3. Memperkenalkan kebijakan dan praktik yang mendukung keragaman dan inklusi
4. Menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung

Perusahaan yang sukses dalam menerapkan strategi keragaman dan inklusi dalam organisasi mereka dapat memperoleh keuntungan seperti meningkatkan retensi karyawan, mengurangi biaya retensi, meningkatkan kreativitas dan inovasi, dan meningkatkan citra perusahaan (Gross-Golacka et al., 2022).

2. Equity

Ketika ada perbedaan pada kesetaraan dari segi *gender*, umur, maupun kemampuan yang dapat menyebabkan turunnya produktivitas suatu perusahaan sehingga pentingnya kesetaraan pada suatu perusahaan. Pada suatu perusahaan kesetaraan ini dapat memberikan perlakuan yang adil kepada setiap orang dari norma, kebijakan maupun praktik dalam sebuah perusahaan, sehingga ini memberikan kenyamanan bagi seluruh anggota karyawan dan dapat mendorong perusahaan menjadi lebih maju lagi dengan memanfaatkan keragaman yang ada. Berikut merupakan manfaat dari kesetaraan yang didapatkan di suatu perusahaan :

1. Membentuk lingkungan kerja yang lebih menghargai

Setiap orang dalam dunia kerja harus memiliki hak dalam hal mengembangkan kemampuannya dan menyampaikan ide, serta mendapatkan kesempatan belajar yang untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja. Hal ini dapat memberikan nilai positif bagi perusahaan. Selain itu ketika dapat membuat lingkungan kerja yang lebih menghargai dapat memberikan semangat terhadap karyawan tersebut.

2. Kesetaraan bermanfaat untuk mendukung inovasi

Kesetaraan ini tidak hanya berkaitan dengan hak karyawan tetapi ini dapat bermanfaat bagi seseorang karena dapat memunculkan pola pikir yang kreatif dan inovatif sehingga kesetaraan ini dapat membuat karyawan bebas berekspresi maupun menyampaikan ide idenya tanpa adanya kesenjangan.

3. Dapat meminimalisir kesenjangan dalam perusahaan

Kesenjangan ini banyak terjadi di dunia bisnis yang dapat menghambat produktivitas perusahaan seperti antar usia, gender, maupun jabatan, Sehingga dengan adanya prinsip kesetaraan ini dapat mengurangi kesenjangan yang ada dan menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik dan nyaman.

3. Inclusion

ketika ada perbedaan suku, ras, dan agama jika tidak dapat di kelola dengan baik ini dapat menyebabkan turunnya produktivitas dalam perusahaan tersebut sehingga peran dari equity sangat penting dalam suatu perusahaan karena ini dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang terbuka yang dimana semua orang bebas berpendapat tanpa harus memandang kondisi yang berbeda-beda dan latar belakang seseorang sehingga ini memberikan ide yang bervariasi untuk digunakan dalam mencapai tujuan bersama.

V. KESIMPULAN

Pentingnya strategi DEI dalam sebuah perusahaan karena dapat meningkatkan produktivitas ataupun kegiatan operasional suatu perusahaan, pendekatan ini penting bagi suatu perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, menghargai perbedaan, dan memastikan kesetaraan peluang bagi semua individu. Dengan menerapkan strategi DEI, organisasi dapat meningkatkan kinerja karena tim yang beragam dapat memberikan perspektif yang berbeda, ide-ide kreatif, dan pemecahan masalah yang lebih inovatif, menarik dan mempertahankan bakat, membangun reputasi positif, serta meningkatkan kepuasan karyawan, dan mengurangi diskriminasi serta ketidakadilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adediran, A. (2022). *DIVERSITY, EQUITY, AND INCLUSION: Practices and Impacts*. March.
- Angel, D. M., Schatz, M., Zeiger, R. S., Sicherer, S. H., & Khan, D. A. (2021). Diversity, Equity, and Inclusion: What Can a Journal Do? *Journal of Allergy and Clinical Immunology: In Practice*, 9(11), 3853–3856. <https://doi.org/10.1016/j.jaip.2021.09.019>
- Ardakani et al. dalam Maisyura, A. N. (2021). DEVERSITY MANAGEMENT DALAM ORGANISASI/PERUSAHAAN Maisyura., *Ilmu, Jurnal Bisnis, Administrasi Studi, Program Bisnis, Administrasi Ilmu, Fakultas Politik, Ilmu Malikussaleh, Universitas Studi, Program Bisnis, Administrasi Ilmu, Fakultas Politik, Ilmu Malikussaleh, Universitas*, 04(01), 1–10.
- Buchanan, D. T., & O'Connor, M. R. (2020). Integrating Diversity, Equity, and Inclusion into a Simulation Program. *Clinical Simulation in Nursing*, 49, 58–65. <https://doi.org/10.1016/j.ecns.2020.05.007>
- Dr. Muhammad Ramdhan, S.Pd., M. M. (2021). *Metode Penelitian*. Cipta Media Nusantara (CMN).
- Gross-Golacka, E., Kupczyk, T., & Wiktorowicz, J. (2022). Towards a Better Workplace Environment—Empirical Measurement to Manage Diversity in the Workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(23). <https://doi.org/10.3390/ijerph192315851>
- Iyer, A. (2022). Understanding advantaged groups' opposition to diversity, equity, and inclusion (DEI) policies: The role of perceived threat. *Social and Personality Psychology Compass*, 16(5), 1–14. <https://doi.org/10.1111/spc3.12666>
- Kahn, J. M., Gray, D. M., Oliveri, J. M., Washington, C. M., DeGraffinreid, C. R., & Paskett, E. D. (2022). Strategies to improve diversity, equity, and inclusion in clinical trials. *Cancer*, 128(2), 216–221. <https://doi.org/10.1002/cncr.33905>
- Ranitawati, E. (2021). ANALISIS KEBERAGAMAN DIREKSI TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN (Study Empiris Pada Perusahaan Manufaktur yang Listing di Bursa Efek Indonesia). *Liability*, 03(1), 01–35.
- Wahyudin. (2017). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka dan Studi Lapangan. *Pre-Print Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung*, 6(1), 1–6.