

MANAJEMEN KERAGAMAN : KUNCI SUKSES MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI

Tuhfatul Mumtaz Nabihah¹, Nabila Salsabila², Juhaifah³, Berliana Afrida Pramesty⁴,
Nayla Hanifatul Fitriya⁵, Amalia Nunnisa Hasanah⁶

Program Studi Pendidikan Ekonomi (Pendidikan Administrasi Perkantoran),
Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Semarang

Email: tuhfatulmumtaz6738@students.unnes.ac.id¹, nabilasalsa@students.unnes.ac.id²,
juhaifah22@students.unnes.ac.id³, berlianaafriadapramesty@students.unnes.ac.id⁴,
naylaahf@students.unnes.ac.id⁵, amalianunnisa@students.unnes.ac.id⁶

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen keragaman dan dampaknya terhadap kinerja organisasi. Keragaman dalam organisasi, yang mencakup aspek-aspek seperti gender, etnis, usia, dan latar belakang budaya, telah menjadi isu penting dalam manajemen sumber daya manusia modern. Studi ini menemukan bahwa pengelolaan keragaman yang efektif dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan inovasi, produktivitas, dan kepuasan karyawan serta pelanggan. Organisasi yang berhasil menciptakan lingkungan kerja inklusif cenderung lebih adaptif terhadap perubahan pasar dan memiliki daya saing lebih tinggi. Namun, keberagaman juga menimbulkan tantangan, seperti potensi kesenjangan komunikasi dan perlunya pelatihan untuk meningkatkan inklusi. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa manajemen keragaman yang baik, yang didukung oleh kepemimpinan dan budaya organisasi yang inklusif, memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja dan keberlanjutan organisasi. Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pemahaman mengenai strategi manajemen keragaman dan relevansinya dalam konteks bisnis global.

Kata Kunci: Manajemen keragaman, kinerja organisasi, inklusi, inovasi, produktivitas.

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of diversity management and its impact on organizational performance. Diversity in organizations, which includes aspects such as gender, ethnicity, age, and cultural background, has become an important issue in modern human resource management. This study found that effective management can improve organizational performance through increased innovation, productivity, and employee and customer satisfaction. Organizations that successfully

Article History

Received: November 2024
Reviewed: November 2024
Published: November 2024

Plagiarism Checker No 223
DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under
a [Creative Commons
Attribution-
NonCommercial 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

create an inclusive work environment tend to be more adaptive to market changes and have higher competitiveness. However, diversity also poses challenges, such as the potential for poor communication and the need for training to improve inclusion. The results of this study confirm that good management, supported by inclusive leadership and organizational culture, plays a significant role in improving organizational performance and desires. This study makes an important contribution to the understanding of diversity management strategies and their relevance in the context of global business.

Keywords: *Diversity management, organizational performance, inclusion, innovation, productivity*

PENDAHULUAN

Manajemen keberagaman dalam organisasi telah menjadi isu yang semakin krusial dalam konteks globalisasi dan perkembangan bisnis modern. Dalam berbagai organisasi, baik di sektor swasta maupun publik, keberagaman sumber daya manusia diakui sebagai salah satu aspek yang dapat memberikan nilai tambah bagi kinerja organisasi. Namun, terdapat tantangan dalam implementasinya, khususnya terkait pelatihan dan promosi, serta komunikasi antar individu dengan latar belakang yang berbeda.

Keberagaman dalam konteks organisasi meliputi berbagai perbedaan, seperti gender, etnis, usia, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Mustari et al., 2024), disimpulkan bahwa manajemen keberagaman dan inklusi dalam organisasi modern tidak hanya penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, tetapi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Organisasi yang mampu mengelola perbedaan individu dengan baik dapat memaksimalkan potensi inovasi, kreativitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan produktif.

Penelitian-penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa keberagaman yang dikelola dengan baik dapat mempengaruhi aspek-aspek kinerja lainnya, seperti kepuasan karyawan, loyalitas, dan kemampuan organisasi untuk mempertahankan talenta. (Diniarsa & Batu, 2023) dalam peneltian mereka mengkaji bagaimana kebijakan keberagaman dan inklusi yang diterapkan dalam manajemen SDM berpengaruh terhadap peningkatan inovasi dan efisiensi organisasi. Keberagaman dianggap sebagai salah satu sumber daya penting yang dapat mendorong kreativitas dan inovasi di tempat kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada reputasi perusahaan dan pencapaian tujuan strategis. Lebih jauh lagi, (Budiman, 2021) dalam penelitiannya meneliti pengaruh budaya organisasi, *intellectual capital*, dan keberagaman terhadap kinerja organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Mappi. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa keberagaman tidak hanya mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi yang inklusif, ditambah dengan kemampuan manajemen untuk mengelola modal intelektual dan keberagaman, terbukti mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Penerapan manajemen keberagaman dalam organisasi menghadirkan tantangan tersendiri, terutama dalam mengelola perbedaan cara pandang, latar belakang, dan nilai-nilai

yang dimiliki oleh setiap individu. Penelitian yang dilakukan oleh (Djadji & Andadari, 2020) menyoroti pentingnya penanganan masalah komunikasi antar individu yang berasal dari latar belakang budaya yang berbeda. Dalam hal ini, penting bagi organisasi untuk membangun mekanisme komunikasi yang efektif guna menghindari kesalahpahaman dan konflik yang mungkin timbul akibat perbedaan perspektif.

Pada penelitian (Mustari et al., 2024) menekankan pentingnya inklusi dalam pengelolaan keberagaman. Inklusi adalah proses yang memastikan setiap individu, terlepas dari perbedaan yang dimilikinya, merasa dihargai dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan organisasi. Dengan inklusi yang efektif, keberagaman bukan hanya menjadi elemen pasif dalam organisasi, tetapi menjadi kekuatan yang mampu mendorong kinerja dan produktivitas. Dalam penelitian tersebut, terbukti bahwa organisasi yang inklusif memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menarik dan mempertahankan talenta yang beragam, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperkuat loyalitas karyawan. Evaluasi kebijakan keberagaman juga merupakan aspek penting dalam memastikan keberhasilan manajemen keberagaman. (Diniarsa & Batu, 2023) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa evaluasi terhadap kebijakan keberagaman diperlukan untuk memastikan bahwa kebijakan tersebut berdampak positif terhadap keterlibatan dan partisipasi karyawan. Melalui evaluasi yang tepat, organisasi dapat mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, serta mengukur dampak kebijakan terhadap kinerja organisasi.

Budaya organisasi yang mendukung keberagaman juga memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi semua karyawan. (Budiman, 2021) menekankan bahwa budaya organisasi yang inklusif dapat menjadi fondasi yang kuat dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Budaya yang menghargai keberagaman tidak hanya akan meningkatkan kolaborasi antar karyawan, tetapi juga membantu organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Dengan demikian, pengelolaan keberagaman yang efektif harus mencakup berbagai aspek, mulai dari komunikasi, pelatihan, hingga pengembangan kebijakan yang inklusif. Sebagaimana diungkapkan dalam berbagai penelitian, keberagaman yang dikelola dengan baik dapat menjadi salah satu keunggulan kompetitif organisasi dalam menghadapi tantangan pasar global. Organisasi yang mampu memanfaatkan keberagaman sebagai sumber daya strategis akan lebih mampu berinovasi, mempertahankan talenta terbaik, serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Manajemen Keragaman

Manajemen keragaman adalah konsep yang menekankan pada upaya mengelola berbagai perbedaan dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja. Perbedaan ini dapat mencakup berbagai aspek, seperti usia, jenis kelamin, ras, etnis, agama, serta latar belakang budaya. Sebagaimana dijelaskan oleh (Djadji & Andadari, 2020), manajemen keragaman dalam sumber daya manusia adalah langkah-langkah yang diambil untuk memaksimalkan potensi yang ada dari perbedaan individu, guna meningkatkan kinerja organisasi. Manajemen keragaman bukan

hanya mengakui keberagaman, tetapi juga mengoptimalkannya dalam pengambilan keputusan dan pencapaian tujuan organisasi.

1) Definisi Dan Jenis Keragaman

Menurut Thomas (2012) dalam (Mustari et al., 2024), manajemen keragaman bukan sekadar kebijakan administratif, tetapi juga keterampilan individu dalam memanfaatkan perbedaan untuk menciptakan keputusan berkualitas tanpa menimbulkan ketegangan. Dengan penerapan yang efektif, keragaman dapat menjadi sumber inovasi dan kreativitas, serta berperan dalam memperkuat daya saing organisasi. Femi dan Prasetya (2017) dalam (Mustari et al., 2024) menekankan bahwa dalam manajemen keragaman, individu dari latar belakang yang berbeda diberikan fasilitas dan dukungan untuk berpartisipasi secara penuh dalam proses organisasi.

Studi yang dilakukan oleh (Mustari et al., 2024) juga menekankan pentingnya manajemen keragaman yang inklusif, di mana organisasi menghargai dan memanfaatkan keberagaman karyawan untuk meningkatkan kinerja. Hasil dari penelitian mereka menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil mengelola keragaman dan inklusi dengan baik cenderung memiliki tingkat inovasi yang lebih tinggi dan mampu menarik serta mempertahankan talenta yang beragam. Hal ini juga meningkatkan loyalitas dan kepuasan karyawan. (Diniarsa & Batu, 2023) menambahkan bahwa evaluasi penerapan kebijakan keragaman dan inklusi dalam organisasi penting untuk memastikan bahwa dampaknya terhadap kinerja karyawan, keterlibatan, dan kesejahteraan terukur dengan baik. Evaluasi ini mencakup dampak keragaman dan inklusi terhadap produktivitas, kepuasan kerja, serta persepsi publik terhadap organisasi. Manajemen keragaman yang berhasil mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih selaras dan meminimalkan kemungkinan konflik di antara individu dengan latar belakang yang beragam.

Keragaman dalam konteks organisasi merujuk pada perbedaan-perbedaan yang ada di antara individu yang bekerja di dalamnya. Definisi ini mencakup berbagai aspek, seperti yang dijelaskan oleh (Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B. & L., 2012) dalam penelitian (Djadji & Andadari, 2020), yaitu bahwa keragaman adalah karakteristik individu yang membuatnya berbeda dari yang lain. Keragaman dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor biografis seperti usia, jenis kelamin, ras, dan etnis, serta faktor personal seperti nilai-nilai kepribadian.

Mengutip (Robbins, S. P., 2015) dalam penelitian (Djadji & Andadari, 2020) memperluas konsep ini dengan membagi keragaman menjadi dua jenis karakteristik, yaitu karakteristik biografis dan karakteristik kepribadian. Karakteristik biografis mencakup aspek-aspek yang terlihat seperti usia dan gender, sedangkan karakteristik kepribadian lebih dalam dan mencerminkan perbedaan dalam nilai-nilai individu, keyakinan, dan perilaku. (Hayes & Ninemeier, 2016) dalam (Djadji & Andadari, 2020) juga mengklasifikasikan keragaman berdasarkan dimensi primer dan sekunder. Dimensi primer mencakup usia, jenis kelamin, dan ras, sedangkan dimensi sekunder mencakup pendidikan, agama, dan status keluarga.

(Djadji & Andadari, 2020) menambahkan bahwa keragaman tidak hanya terbatas pada dimensi primer dan sekunder, tetapi juga mencakup dimensi internal, eksternal, dan organisasi. Dimensi internal mencakup karakteristik yang melekat pada individu, seperti orientasi seksual dan kemampuan fisik, sementara dimensi eksternal mencakup faktor-faktor

seperti lokasi geografis, kebiasaan pribadi, dan status perkawinan. Dimensi organisasi, di sisi lain, mencakup status manajemen, divisi kerja, dan afiliasi serikat pekerja.

2) Teori Terkait Manajemen Keragaman

Salah satu teori yang paling dikenal dalam manajemen keragaman adalah Teori Homophily, yang menjelaskan bahwa individu cenderung lebih suka bekerja dan berinteraksi dengan orang-orang yang memiliki kesamaan dengan mereka. Namun, dalam konteks organisasi yang beragam, teori ini menunjukkan bahwa manajer harus mengatasi kecenderungan ini dan mendorong interaksi yang lebih inklusif antarindividu yang berbeda latar belakang. Teori Identitas Sosial (Tajfel, H., & Turner, 1979) juga relevan dalam konteks manajemen keragaman. Teori ini menjelaskan bahwa individu cenderung mengkategorikan diri mereka berdasarkan kelompok sosial yang mereka anggap sebagai bagian dari identitas mereka, yang sering kali mengarah pada prasangka dan diskriminasi terhadap kelompok lain. Manajemen keragaman berusaha mengurangi efek negatif dari kecenderungan ini dengan mempromosikan inklusi dan menghargai perbedaan.

Teori Konflik Intergrup menyatakan bahwa perbedaan antar kelompok dalam organisasi sering kali menimbulkan konflik, terutama jika kelompok-kelompok tersebut bersaing untuk mendapatkan sumber daya yang sama. Manajemen keragaman bertujuan untuk mengurangi konflik ini dengan mempromosikan kerja sama dan pemahaman antar kelompok.

Teori lainnya adalah Teori Inovasi Diversitas, yang menyatakan bahwa keragaman dapat menjadi pendorong utama inovasi dalam organisasi. Ketika individu dengan latar belakang yang berbeda berkolaborasi, mereka cenderung menghasilkan solusi yang lebih kreatif dan inovatif dibandingkan dengan kelompok yang homogen.

Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi merujuk pada sejauh mana suatu organisasi berhasil mencapai tujuan dan sasaran strategisnya secara efisien dan efektif. Kinerja ini mencakup berbagai aspek seperti produktivitas, kualitas layanan atau produk, inovasi, serta kepuasan stakeholder. Pencapaian kinerja organisasi yang baik ditentukan oleh seberapa efektif organisasi tersebut dalam mengelola sumber dayanya, baik manusia, teknologi, maupun finansial (Agustina & Mahfudz, 2020). Dalam konteks modern, faktor diversitas dan inklusi karyawan juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, karena keberagaman menciptakan perspektif yang lebih luas dan inovasi yang lebih kreatif.

Kinerja organisasi juga sering diukur melalui indikator seperti profitabilitas, pangsa pasar, kepuasan pelanggan, dan pengembangan sumber daya manusia. Organisasi yang mampu mempertahankan performa positif dalam indikator-indikator ini biasanya memiliki strategi yang adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis dan mampu memaksimalkan potensi dari tim yang beragam. Kinerja ini juga sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Dalam konteks diversitas dan inklusi, kinerja organisasi yang baik mencakup kemampuan organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, di mana semua karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan yang setara untuk berkontribusi (Diniarsa & Batu, 2023). Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas,

tetapi juga memperkuat loyalitas karyawan dan mengurangi tingkat turnover. Menurut penelitian, lingkungan yang inklusif sering kali menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis dan memungkinkan organisasi untuk merespons tantangan pasar dengan lebih cepat.

1) Definisi Kinerja Organisasi

Kinerja Organisasi dapat didefinisikan sebagai sebuah alat untuk mengukur efektivitas dan efisiensi organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Definisi ini mencakup berbagai aspek, seperti produktivitas, inovasi, kepuasan pelanggan, dan manajemen sumber daya manusia. Menurut teori manajemen, kinerja suatu organisasi dapat diukur tidak hanya dari hasil akhirnya, tetapi juga dari proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut, seperti manajemen operasional, pengambilan keputusan, dan strategi yang diterapkan.

Dalam konteks yang lebih luas, kinerja organisasi dapat diartikan sebagai keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan dan harapan stakeholder, baik internal seperti karyawan, maupun eksternal seperti pelanggan dan investor. Keberhasilan ini sering kali dinilai dari seberapa baik organisasi menjalankan misi dan visinya dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Efektivitas dalam memenuhi kebutuhan pelanggan atau stakeholder lainnya menjadi salah satu tolak ukur utama dalam mengukur kinerja organisasi. Kinerja organisasi juga dapat dikategorikan ke dalam dua aspek: kinerja finansial dan kinerja non-finansial. Kinerja finansial mencakup metrik seperti laba, pendapatan, dan pengelolaan biaya, sedangkan kinerja non-finansial melibatkan hal-hal seperti reputasi, inovasi, dan keterlibatan karyawan. Kedua aspek ini saling berkaitan dan mempengaruhi satu sama lain. Organisasi yang berfokus pada inovasi, misalnya, cenderung memiliki keunggulan kompetitif yang berujung pada peningkatan kinerja finansial. Menurut beberapa penelitian, salah satu kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi adalah penerapan strategi manajemen yang inklusif dan terbuka terhadap diversitas. Ini sejalan dengan temuan bahwa diversitas dalam tim kerja seringkali menghasilkan solusi yang lebih kreatif dan inovatif, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi. Penerapan strategi yang mendukung diversitas memungkinkan perusahaan untuk lebih responsif terhadap tantangan pasar global.

Kinerja organisasi juga dapat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan eksternal, seperti perubahan regulasi, teknologi, dan tren pasar. Organisasi dengan struktur fleksibel dan budaya inovatif dapat merespons perubahan ini dengan cepat dan efektif. Fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi ini merupakan faktor penting dalam mempertahankan atau meningkatkan kinerja organisasi dalam lingkungan bisnis yang tidak menentu.

2) Indikator Kinerja (Produktivitas, Inovasi, Kepuasan)

Produktivitas merupakan salah satu indikator utama kinerja organisasi. Ini mengacu pada efisiensi proses produksi atau layanan dalam menggunakan sumber daya untuk menghasilkan hasil yang optimal. Produktivitas dapat diukur melalui rasio output terhadap input, dan organisasi yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi cenderung memiliki keuntungan kompetitif yang lebih besar di pasar. Faktor-faktor seperti pengelolaan waktu, kualitas kerja, dan penggunaan teknologi yang tepat berperan penting dalam meningkatkan produktivitas.

Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan kuantitas, tetapi juga kualitas. Sebuah organisasi yang mampu menghasilkan lebih banyak output tanpa mengorbankan kualitas cenderung memiliki reputasi yang baik di mata pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas sering menjadi fokus utama dalam strategi manajemen organisasi, karena berkaitan langsung dengan kinerja finansial dan operasional.

Inovasi merupakan salah satu indikator lain yang penting dalam menilai kinerja organisasi. Inovasi mengacu pada kemampuan sebuah organisasi untuk dapat menciptakan produk, layanan, atau proses baru serta dapat memberikan nilai tambah bagi pelanggan atau meningkatkan efisiensi internal. Kemampuan untuk beradaptasi dengan dinamika pasar dan mencapai pertumbuhan berkelanjutan merupakan karakteristik dari sebuah organisasi yang mengutamakan inovasi. Selain itu, dengan adanya keberagaman dan inklusivitas dalam tim kerja, dapat berkontribusi signifikan terhadap terciptanya inovasi, karena berkolaborasi dengan berbagai sudut pandang memungkinkan lahirnya ide-ide kreatif dan solusi yang lebih optimal.

Inovasi dalam organisasi tidak hanya sebatas teknologi. Perubahan model bisnis, strategi pemasaran, dan manajemen sumber daya manusia juga bentuk inovasi. Inovasi adalah kunci keberlangsungan hidup sebuah organisasi di tengah persaingan global yang dinamis. Inovasi berkelanjutan menjadi kunci keberhasilan sebuah organisasi. Kepuasan menunjukkan seberapa baik organisasi memenuhi keinginan semua pihak yang terlibat.

Kepuasan karyawan, misalnya, sangat erat kaitannya dengan produktivitas dan loyalitas, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja keseluruhan organisasi. Ketika karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja mereka karena merasa dihargai dan didukung mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Kepuasan pelanggan juga dapat menjadi salah satu faktor kunci untuk menilai sebuah kinerja suatu organisasi. Organisasi yang menyediakan produk atau layanan berkualitas tinggi cenderung memiliki tingkat retensi yang lebih baik, mendapatkan rekomendasi yang positif, serta meningkatkan pendapatan dan reputasi. Pengukuran kepuasan pelanggan melalui survei atau analisis feedback memberikan wawasan penting tentang area yang perlu ditingkatkan.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian kali ini penulis menggunakan metode *literature review*. Dalam *literature review* ini penulis membandingkan beberapa artikel lalu mengutip isi dari artikel yang telah dibandingkan. *Literature review* yakni ringkasan tertulis mengenai artikel dari jurnal, buku, dan dokumen lain yang mendeskripsikan teori serta informasi baik masa lalu maupun saat ini mengorganisasikan pustaka ke dalam topik dan dokumen yang dibutuhkan (John W Creswell, 2014).

Pada penelitian ini penulis menentukan cakupan penelitian melalui variabel utama yaitu manajemen keragaman, kinerja organisasi, inklusi, dan inovasi produktivitas. Dengan pencarian yang dilakukan menggunakan platform ilmiah seperti Emerald Insight, Science Direct, dan Google Scholar. Setelah mengumpulkan laporan dan artikel, masing-masing artikel diverifikasi

dengan mengutip pembahasan yang sesuai dengan materi kerja manajemen keragaman, kinerja organisasi, inklusi, dan inovasi produktivitas dalam kinerja setiap karyawan yang sedang penulis analisis saat ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep manajemen keragaman berfokus pada pengelolaan berbagai perbedaan dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kinerja. Keragaman yang dikelola dengan baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, di mana perbedaan individu seperti usia, gender, etnis, dan latar belakang budaya dihargai. Menurut Djadji dan Andadari (2020), manajemen keragaman lebih dari sekadar pengakuan perbedaan; ini adalah langkah strategis untuk memaksimalkan potensi yang ada demi peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian, penerapan manajemen keragaman memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih inklusif, yang berujung pada terciptanya organisasi yang lebih kompetitif dan inovatif. Manajemen keragaman tidak hanya mencakup faktor-faktor yang tampak di permukaan seperti jenis kelamin dan usia, tetapi juga faktor internal seperti nilai kepribadian dan keyakinan individu. Robbins (2015) dalam Djadji dan Andadari (2020) membagi keragaman menjadi karakteristik biografis dan karakteristik kepribadian. Dengan pemahaman ini, organisasi diharapkan mampu merancang kebijakan yang tidak hanya menerima keragaman, tetapi juga memanfaatkannya sebagai aset untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan teori Inovasi Diversitas, yang menekankan bahwa keberagaman bisa menjadi sumber utama inovasi dalam organisasi.

Teori-teori tentang manajemen keragaman, seperti teori homophily dan teori identitas sosial, menjelaskan bagaimana kecenderungan manusia untuk bekerja dengan orang-orang yang memiliki kesamaan dapat menjadi masalah dalam organisasi yang beragam; namun, teori-teori ini juga memberikan wawasan tentang bagaimana organisasi dapat mengatasi kecenderungan ini dengan mendorong interaksi yang inklusif. Sebagai contoh, Teori Inovasi Diversitas. Menurut teori ini, bahwa orang dari berbagai latar belakang bekerja sama membuat solusi yang lebih kreatif. Hal ini adalah salah satu alasan pentingnya manajemen keragaman untuk meningkatkan daya saing organisasi.

Kinerja organisasi secara luas mencakup aspek produktivitas, inovasi, dan kepuasan stakeholder. Menurut Agustina dan Mahfudz (2020), organisasi yang efektif dalam mengelola sumber dayanya, termasuk keberagaman karyawan, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Ini terjadi karena keberagaman menciptakan perspektif yang lebih luas, memungkinkan organisasi untuk berinovasi lebih cepat dan merespons tantangan pasar dengan lebih efektif. Oleh karena itu, diversitas dan inklusi menjadi faktor penting dalam mencapai kinerja organisasi yang tinggi.

Produktivitas dan inovasi adalah dua indikator utama kinerja organisasi. Produktivitas diukur dari sejauh mana organisasi mampu menggunakan sumber dayanya secara efisien untuk menghasilkan output optimal, sedangkan inovasi berkaitan dengan kemampuan organisasi untuk menciptakan produk atau proses baru yang memberi nilai tambah. Inovasi tidak hanya berkaitan dengan teknologi, tetapi juga dengan inovasi dalam model bisnis dan strategi manajemen. Dengan keberagaman yang diatur dengan baik, organisasi dapat memperluas perspektifnya, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan inovasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Manajemen keragaman yang baik mendorong inklusi, inovasi, dan efisiensi, yang semuanya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan karyawan serta pelanggan. Keberagaman dalam hal gender, etnis, usia, dan latar belakang budaya memiliki peran penting dalam meningkatkan kreativitas dan kemampuan menyelesaikan masalah di dalam sebuah organisasi. Organisasi yang inklusif, di mana setiap orang merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, cenderung lebih inovatif dan mampu mempertahankan talenta terbaik, sehingga meningkatkan daya saing mereka di pasar global. Namun, implementasi manajemen keragaman juga menimbulkan hambatan, seperti komunikasi antar individu yang memiliki latar belakang yang berbeda, serta kebutuhan pelatihan dan pengembangan kebijakan yang mendukung inklusi. Dengan demikian, organisasi perlu terus mengevaluasi kebijakan keberagaman dan inklusi untuk memastikan dampak positifnya terhadap kinerja organisasi.

Keberhasilan dalam mengelola keragaman sumber daya manusia sangat bergantung pada kepemimpinan yang mendukung, budaya organisasi yang inklusif, serta strategi yang responsif terhadap perubahan lingkungan bisnis. Organisasi yang mampu memanfaatkan keberagaman dengan baik akan lebih siap menghadapi tantangan global dan mencapai tujuan strategisnya dengan lebih efisien dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, R., & Mahfudz. (2020). Peran Manajemen Keragaman Budaya Dalam Kinerja Organisasi Non Profit Berbasis Aliansi (Studi Kasus Pada Jakarta Centre for Law Enforcement Cooperation). *Diponegoro Journal of Economics*, 9(1), 25–42. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jme/article/view/31488/25638>
- Budiman, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Intellectual Capital, Dan Keragaman Terhadap Kinerja Organisasi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mappi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, Vol.2(2), 931–947.
- Diniarsa, M. R., & Batu, R. L. (2023). Evaluasi Penerapan Kebijakan Diversitas Dan Inklusi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1439–1456. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.2852>
- Djadji, O. U., & Andadari, R. K. (2020). Implementasi Manajemen Keragaman Sumber Daya Manusia. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 62–75. <https://doi.org/10.33059/jseb.v12i1.2348>
- Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & C., & L., R. (2012). *Managing human resources* (P. P. Hall (ed.); 7 ed.).
- Hayes, D. K., & Ninemeier, J. D. (2016). *Human Resources Management Handbook*.
- Mustari, V. H., Hasan, S. Z., Sulaeman, M. M., Lubis, F. M., & Suyatno, A. (2024). Pengaruh Diversitas dan Inklusi Terhadap Kinerja Organisasi. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 7(2), 3199–3204. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i2.8127>
- Robbins, S. P., & J. T. A. (2015). *Organizational behavior* (16 ed.). Trans Lestari.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). *An integrative theory of intergroup conflict*. In W. G. Austin, & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations*.