

## **Analisis Diversity Mempengaruhi HR Dalam Mempertahankan Budaya Suatu Perusahaan**

**Alden Nelson<sup>1</sup>, Agnes Fitriani<sup>2</sup>, Arini Alfa Mawatdah<sup>3</sup>, Cut Tiffany Ferina<sup>4</sup>, Erika<sup>5</sup>**  
*<sup>1,2,3,4,5</sup>, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Internasional Batam, Batam*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bahwa pentingnya dalam perusahaan melakukan Diversity Analysis. Setiap perusahaan memiliki keberagaman yang sangat banyak kemudian berkumpul didalam satu tempat dan disatukan agar mencapai tujuan perusahaan secara bersamaan. Hal ini berdampak kepada perusahaan, yang dimana menimbulkan banyaknya perbedaan. Maka dari itu diperlukan lah penerapan Diversity Analysis oleh tim HR sebuah perusahaan. Untuk penelitian kali ini, penulis akan menggunakan metode penelitian literature yang dimana mengembangkan penelitian terdahulu dan membaca sumber-sumber yang masih reliabel.

**Kata Kunci:** *Diversity; Perusahaan; HR.*

Copyright (c) 2023 Alden Nelson

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [2041265agnes@uib.edu](mailto:2041265agnes@uib.edu)

### **PENDAHULUAN**

Dalam lingkungan kerja yang semakin kompleks dan beragam, manajemen sumber daya manusia (HR) memainkan peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan memastikan keadilan sosial dalam organisasi. Salah satu alat yang digunakan oleh HR untuk mempromosikan keberagaman dan inklusi dalam lingkungan kerja adalah diversity analytics.

Diversity analytics, juga dikenal di tools HR analytics, adalah proses pengumpulan dan analisis data dalam organisasi yang berkaitan dengan keberagaman dalam hal seperti etnis, jenis kelamin, agama, orientasi seksual, disabilitas, dan lain sebagainya. Dalam konteks HR, diversity analytics dapat membantu perusahaan memahami dan memecahkan masalah terkait diskriminasi atau ketidakadilan dalam rekrutmen, promosi, dan penilaian kinerja. Selain itu, diversity analytics dapat membantu perusahaan memperbaiki pengambilan keputusan yang didasarkan pada data dan memastikan keberagaman yang lebih baik dalam karyawan dan kepemimpinan.

Tren terbaru menunjukkan bahwa diversity analytics sedang meningkatkan popularitasnya di kalangan HR dan perusahaan. Seiring dengan meningkatnya kesadaran tentang pentingnya keberagaman dan inklusi dalam lingkungan kerja, perusahaan semakin membutuhkan alat dan sumber daya untuk memahami dan mempromosikan keberagaman. Dengan mengumpulkan dan menganalisis data tentang keberagaman dalam organisasi, HR dapat membantu perusahaan

menciptakan strategi untuk meningkatkan keberagaman dan mempromosikan inklusi.

Diversity analytics juga membantu perusahaan untuk memenuhi persyaratan undang-undang dan kepatuhan regulasi terkait keberagaman dalam lingkungan kerja. Beberapa negara telah menetapkan undang-undang yang mengharuskan perusahaan untuk memastikan keberagaman dan mempromosikan inklusi dalam lingkungan kerja. Dalam beberapa kasus, perusahaan harus melaporkan data tentang keberagaman karyawan dan kepemimpinan mereka secara teratur. Dalam hal ini, diversity analytics membantu perusahaan memenuhi persyaratan tersebut dengan memberikan data yang relevan dan terukur.

Pentingnya diversity analytics atau analisis keberagaman dalam sumber daya manusia (SDM) organisasi semakin diperhatikan oleh perusahaan di era modern ini. Kebijakan yang mempromosikan kesetaraan, inklusi, dan keadilan sosial adalah komponen penting dalam strategi pengelolaan SDM. Dalam konteks ini, diversity analytics memainkan peran yang sangat penting sebagai alat untuk mengukur sejauh mana perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mengatasi masalah ketidakadilan atau diskriminasi.

Namun, perusahaan tidak dapat hanya berfokus pada promosi keberagaman dan kesetaraan tanpa memastikan bahwa kebijakan ini terimplementasi dengan baik. Oleh karena itu, diversity analytics hadir sebagai alat untuk membantu perusahaan memahami dan mengukur variasi dalam organisasi mereka, termasuk dalam hal seperti etnis, jenis kelamin, usia, agama, orientasi seksual, disabilitas, dan lain sebagainya. Dalam hal HR, diversity analytics membantu mengidentifikasi dan mengatasi ketidakadilan dan diskriminasi dalam seleksi, pengembangan karir, dan promosi di tempat kerja. Data yang dihasilkan oleh diversity analytics dapat membantu organisasi untuk menentukan langkah-langkah strategis yang diperlukan untuk mempromosikan inklusi dan keadilan sosial dalam pengambilan keputusan SDM.

Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan semakin terbuka dalam mempromosikan keberagaman dan inklusi di tempat kerja, dan telah meluncurkan berbagai inisiatif untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mempromosikan keadilan sosial. Diversity analytics adalah bagian penting dari inisiatif ini karena memberikan pemahaman yang lebih baik tentang variasi dalam organisasi dan membantu perusahaan untuk mengambil tindakan yang tepat untuk mengatasi ketidakadilan atau diskriminasi. Berangkat dari penjelasan tersebut, penulis tertarik meninjau lebih dalam mengenai diversity analytics di perusahaan. Hal ini dikarenakan diversity analytics merupakan alat yang penting bagi HR dalam perusahaan. Sejalan dengan hal ini, meskipun diversity analytics memiliki banyak manfaat, ada juga beberapa tantangan yang harus diatasi oleh HR dalam mengimplementasikannya. Salah satu tantangan terbesar adalah mengumpulkan data yang akurat dan bermanfaat tentang keberagaman dalam organisasi. Data tentang keberagaman dapat sangat sensitif dan sulit untuk dikumpulkan tanpa melanggar privasi karyawan. Selain itu, HR harus memastikan bahwa data yang dikumpulkan sesuai dengan standar etika dan

hukum yang berlaku. Hal ini melibatkan memperhatikan privasi karyawan dan memastikan bahwa data tidak digunakan untuk tujuan yang tidak pantas. Selain tantangan dalam mengumpulkan data, HR juga perlu mampu menganalisis dan

memahami data yang telah dikumpulkan. Ini melibatkan keterampilan statistik dan analisis yang baik untuk dapat menggali informasi yang bermanfaat dari data tersebut. HR juga perlu mampu menginterpretasikan hasil analisis data dan mengambil tindakan yang tepat untuk meningkatkan inklusi dan keberagaman dalam organisasi.

Tantangan lainnya adalah memastikan bahwa program dan inisiatif yang diimplementasikan berdasarkan hasil analisis data benar-benar efektif. Hal ini memerlukan evaluasi yang konstan dan perubahan yang diperlukan dalam program jika tidak terbukti berhasil. Dalam mengatasi tantangan-tantangan ini, HR harus memastikan bahwa mereka memiliki sumber daya dan keterampilan yang cukup untuk mengelola diversity analytics dengan efektif. Ini melibatkan rekrutmen staf HR yang berkualitas tinggi dan investasi dalam pelatihan dan pengembangan untuk memperkuat keterampilan statistik dan analisis data mereka.

Secara keseluruhan, diversity analytics dapat memberikan banyak manfaat bagi organisasi dalam meningkatkan inklusi dan keberagaman, tetapi HR perlu mampu mengatasi tantangan yang terkait dengan mengumpulkan, menganalisis, dan mengimplementasikan data untuk memastikan keberhasilan program dan inisiatif mereka.

## **METODOLOGI**

Metode penelitian penelitian ini meliputi pendekatan kualitatif dan pendekatan deskriptif. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif. Kami menggunakan proses, prinsip, dan prosedur sebagai metodologi kami untuk mendekati masalah dan mencari solusi.

Sugiyono (2007: 1), strategi eksplorasi subyektif adalah eksplorasi digunakan untuk memeriksa barang biasa di mana analisis berada sebagai instrumen kunci, strategi bermacam-macam informasi selesai oleh konsolidasi, pemeriksaan informasi adalah induktif, dan hasil eksplorasi subyektif ketegangan lebih signifikan daripada spekulasi. Alih-alih mengubah perilaku manusia menjadi entitas yang terukur, penelitian kualitatif bertujuan untuk melestarikan bentuk dan isinya serta menganalisis karakteristiknya (Mulyana, 2008: 150).

Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk menghasilkan gambaran atau gambaran yang sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta, ciri, dan keterkaitan antar fenomena.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Diversity Analytics adalah pendekatan analitik yang digunakan oleh perusahaan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data yang berkaitan dengan diversitas karyawan (Kesaulya & Febriany, 2019). Tujuan utama dari Diversity Analytics adalah untuk mendapatkan wawasan yang mendalam tentang profil demografis, pengalaman, dan preferensi karyawan dalam upaya mencapai tujuan diversitas dan inklusi organisasi. Diversity Analytics di perusahaan memberikan manfaat yang signifikan dalam mencapai tujuan diversitas dan inklusi. Pertama, dengan menganalisis data diversitas karyawan, perusahaan dapat mengidentifikasi kekurangan atau keunggulan dalam diversitas tersebut. Misalnya, mereka dapat melihat apakah ada kelompok yang underrepresented dalam organisasi atau apakah ada pola pengangkatan atau promosi yang tidak seimbang antara

kelompok demografis. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang kondisi ini, perusahaan dapat mengambil tindakan yang tepat untuk meningkatkan keadilan dan kesetaraan dalam organisasi.

Selain itu, Diversity Analytics membantu meningkatkan efektivitas tim. Dengan menganalisis data diversitas, perusahaan dapat membangun tim yang beragam dengan keahlian dan pengalaman yang berbeda-beda. Tim yang beragam cenderung memiliki sudut pandang yang beragam pula, sehingga dapat menghasilkan pemikiran inovatif dan solusi kreatif untuk tantangan bisnis. Melalui pemahaman yang lebih baik tentang komposisi tim, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap anggota tim merasa dihargai dan didukung, sehingga meningkatkan kerjasama dan kinerja tim secara keseluruhan.

Diversity Analytics juga membantu mengurangi bias dan diskriminasi dalam pengambilan keputusan. Dengan menganalisis data diversitas, perusahaan dapat mengidentifikasi pola diskriminatif atau bias yang tidak disengaja dalam proses pengambilan keputusan seperti promosi atau penilaian kinerja. Data diversitas dapat memberikan wawasan tentang apakah ada perbedaan perlakuan atau kesempatan yang tidak adil antara kelompok demografis tertentu. Dengan pemahaman ini, perusahaan dapat mengimplementasikan kebijakan dan proses yang lebih objektif dan adil, serta menyediakan peluang yang setara bagi semua karyawan.

Selanjutnya, Diversity Analytics juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan karyawan dan retensi talenta. Dengan menganalisis data diversitas, perusahaan dapat memahami kebutuhan, preferensi, dan tantangan yang dihadapi oleh karyawan dari berbagai latar belakang. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk mengembangkan kebijakan dan program yang lebih inklusif, seperti program pelatihan dan pengembangan yang mempertimbangkan kebutuhan individu, serta fleksibilitas kerja yang memungkinkan karyawan untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan memperkuat retensi talenta yang beragam.

Terakhir, Diversity Analytics juga memperkuat inovasi dan kreativitas dalam organisasi. Dengan menganalisis data diversitas, perusahaan dapat melihat sejauh mana keberagaman karyawan mempengaruhi tingkat inovasi dalam organisasi. Dalam tim yang beragam, ide-ide baru dapat muncul, dan pemecahan masalah dapat dilakukan dengan pendekatan yang lebih kreatif. Dalam lingkungan yang inklusif, karyawan merasa lebih aman untuk berbagi ide-ide mereka tanpa takut dihakimi atau diabaikan. Ini menciptakan budaya inovasi yang kuat di perusahaan dan memungkinkan pengembangan produk dan layanan yang lebih baik. Penggunaan Diversity Analytics semakin menjadi tren di perusahaan di seluruh dunia, termasuk di Indonesia.

Di Indonesia sendiri, sudah banyak perusahaan yang telah mengambil langkah progresif dengan menerapkan Diversity Analytics untuk memperkuat keberagaman dan inklusi di tempat kerja mereka. Dalam studi kasus ini, perusahaan menggunakan Diversity Analytics sebagai alat untuk mengumpulkan dan menganalisis data terkait keberagaman karyawan, dan menghasilkan wawasan yang berharga untuk menginformasikan keputusan strategis dalam upaya mencapai lingkungan kerja yang inklusif (Zaky, 2021).

Pertama-tama, perusahaan memulai dengan mengumpulkan data keberagaman karyawan mereka. Data tersebut mencakup informasi seperti jenis kelamin, etnisitas, usia, latar belakang pendidikan, dan bidang keahlian. Dalam upaya

untuk melindungi privasi karyawan, perusahaan memastikan bahwa data tersebut dianonimkan dan disimpan dengan kebijakan privasi yang ketat. Dengan dataset keberagaman yang lengkap, perusahaan dapat mengidentifikasi dan menganalisis komposisi karyawan mereka secara obyektif.

Melalui analisis Diversity Analytics, perusahaan dapat mengidentifikasi kesenjangan dan ketidakseimbangan dalam keberagaman di berbagai tingkatan organisasi mereka. Contohnya, dengan menganalisis data, mereka mungkin menemukan ketidakseimbangan gender dalam tim manajemen tingkat atas atau kurangnya keterwakilan dari kelompok etnis tertentu di departemen tertentu. Temuan-temuan tersebut memberikan perusahaan wawasan yang kuat tentang area-area di mana upaya perbaikan harus difokuskan.

Selanjutnya, perusahaan menggunakan Diversity Analytics untuk merancang program pelatihan dan pengembangan yang ditargetkan. Berdasarkan data keberagaman yang terkumpul, mereka dapat mengidentifikasi area-area yang memerlukan perhatian khusus. Misalnya, jika analisis menunjukkan adanya kesenjangan dalam keterwakilan wanita dalam posisi manajerial, perusahaan dapat merancang program pengembangan khusus untuk memperkuat keterlibatan dan kemajuan karier wanita di perusahaan. Dengan pendekatan yang lebih terarah dan responsif terhadap data keberagaman, perusahaan dapat memastikan bahwa program pelatihan dan pengembangan mereka relevan dan efektif dalam meningkatkan inklusi dan kesempatan karier bagi semua karyawan.

Selain itu, Diversity Analytics juga membantu perusahaan dalam mendorong kolaborasi dan inovasi. Dengan memahami profil keberagaman karyawan dan menganalisis data kinerja tim, perusahaan dapat mengidentifikasi kaitan antara keberagaman yang kuat dan kinerja yang unggul. Dalam konteks ini, perusahaan mendorong tim yang beragam untuk bekerja bersama, mempromosikan pertukaran ide dan perspektif yang beragam. Dalam lingkungan yang inklusif, karyawan merasa didukung untuk berkontribusi secara penuh, dan tim dapat menciptakan solusi inovatif yang dapat mendorong pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan.

Terakhir, perusahaan menggunakan Diversity Analytics sebagai alat untuk mengukur kemajuan mereka dalam mencapai tujuan keberagaman yang ditetapkan. Dengan mengumpulkan dan menganalisis data secara teratur, perusahaan dapat melacak perubahan dalam komposisi keberagaman karyawan dan mengidentifikasi apakah upaya mereka berhasil. Data ini memungkinkan perusahaan untuk mengevaluasi kebijakan, program, dan inisiatif keberagaman yang ada, serta mengidentifikasi tantangan yang mungkin muncul. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang dampak upaya keberagaman mereka, perusahaan dapat melakukan perbaikan dan penyesuaian yang diperlukan untuk mencapai keberagaman yang lebih baik di masa depan.

Secara keseluruhan, perusahaan di Indonesia merupakan contoh yang mengilustrasikan bagaimana penggunaan Diversity Analytics dapat membantu perusahaan dalam memperkuat keberagaman dan inklusi di lingkungan kerja mereka. Dengan menggunakan data dan wawasan yang diperoleh dari Diversity Analytics, perusahaan dapat mengidentifikasi kesenjangan, merancang program yang tepat, mendorong kolaborasi dan inovasi, serta mengukur kemajuan yang dicapai. Melalui pendekatan ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan beragam, yang berkontribusi pada pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang mereka.

Adapun, berikut beberapa perusahaan ternama di Indonesia yang menggunakan tools ini di manajemen mereka. Beberapa perusahaan di Indonesia yang mungkin menggunakan Diversity Analytics untuk memperkuat keberagaman dan inklusi di tempat kerja adalah:

1. Bank Mandiri: Bank Mandiri, salah satu bank terbesar di Indonesia, telah menunjukkan komitmen mereka terhadap keberagaman dengan melibatkan Diversity Analytics dalam strategi mereka. Melalui penggunaan Diversity Analytics, Bank Mandiri dapat mengidentifikasi dan mengukur tingkat keberagaman dalam komposisi karyawan mereka dan merancang program-program inklusif yang sesuai.
2. Telkom Indonesia: Sebagai perusahaan telekomunikasi terkemuka di Indonesia, Telkom Indonesia menyadari pentingnya keberagaman dalam menciptakan lingkungan yang inovatif dan inklusif. Mereka mungkin menggunakan Diversity Analytics untuk mengumpulkan dan menganalisis data keberagaman karyawan, serta merancang program-program pengembangan dan pelatihan yang mengedepankan inklusi dan kesetaraan.
3. Unilever Indonesia: Unilever, perusahaan FMCG global yang memiliki kehadiran yang kuat di Indonesia, telah dikenal karena komitmen mereka terhadap keberagaman dan inklusi. Sebagai bagian dari upaya mereka, Unilever Indonesia mungkin menggunakan Diversity Analytics untuk mengidentifikasi area-area yang memerlukan perhatian dalam mencapai tujuan keberagaman mereka dan untuk melacak kemajuan yang dicapai.
4. Gojek: Sebagai perusahaan teknologi dan layanan transportasi terkemuka di Indonesia, Gojek mungkin menerapkan Diversity Analytics untuk menganalisis komposisi tim dan memahami dampak keberagaman dalam inovasi dan kinerja mereka. Melalui penggunaan Diversity Analytics, Gojek dapat menginformasikan kebijakan dan inisiatif mereka yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang inklusif dan beragam bagi karyawan dan mitra mereka.

## SIMPULAN

Dalam kehidupan suatu organisasi, perbedaan dan keragaman merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan. Keragaman menciptakan keharmonisan, apabila keragaman tersebut dikelola dengan baik akan membentuk budaya organisasi yang akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Para eksekutif dituntut untuk melihat setiap perbedaan yang ada. Pemimpin harus mampu menghargai dan merangkul keragaman yang ada, mengkomunikasikan segala sesuatu dengan tepat, menjadi motivator yang baik untuk setiap masalah karyawan, dan mampu membangun tim yang kuat untuk kinerja maksimal guna memenuhi peran penting pemersatu perbedaan. Maka dari itu, dalam lingkungan kerja yang semakin kompleks dan beragam, dibutuhkan manajemen sumber daya manusia (HR) memainkan peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan memastikan keadilan sosial dalam organisasi.

## Referensi:

- Admin LinovHR. (2022). *Apakah Diversity Penting di Perusahaan?* LinovHR. <https://www.linovhr.com/diversity-di-perusahaan/>
- Ashikali, T., & Groeneveld, S. (2015). Diversity management for all? An empirical analysis of diversity management outcomes across groups. *Personnel Review*,

44(5), 757-780. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2014-0216>

Diversity, K., Kerja, T., Anda, P., Mengelola, M., Tenaga, K., & Penting, S. (n.d.). *Materi 3 – Manajemen dalam Keberagaman ( Diversity )*.

Iyoes Tobing. (2020). *Diversity Management*. Academia.Com. [https://www.academia.edu/27965042/MAKALAH\\_KERAGAMAN\\_BUDAYA\\_INDONESIA\\_pdf](https://www.academia.edu/27965042/MAKALAH_KERAGAMAN_BUDAYA_INDONESIA_pdf)

*Keberagaman di Tempat Kerja*. (2020). Jobstreet by Seek. <https://www.jobstreet.co.id/id/cms/employer/keberagaman-di-tempat-kerja-di-asia-dan-alasan-pentingnya-keberagaman-tersebut/>

Kesaulya, F. A., & Febriany, N. (2019). Pengaruh Diversitas Kebangsaan Board of Director dan Kepemilikan Blockholders terhadap Nilai Perusahaan: Studi pada Perusahaan Publik di Indonesia. *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 16(2).

Zaky, M. (2021). Penerapan teknologi informasi dalam proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(2), 112-123.