



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 11371 -11380

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Keuntungan Bisnis Dari Menerapkan Prinsip Keberagaman di Tempat Kerja

Fadila Hardika Putri¹✉, Monika Claudia Sarita²✉

Manajemen Universitas Pembangunan Jaya

Email: Fadila.hardikaputri@student.upj.ac.id¹✉

Abstrak

Keberagaman menjadi salah satu prinsip penting bagi suatu perusahaan. Untuk menghadapi persaingan yang kompetitif maka dibutuhkan keberagaman untuk mampu bersaing dengan kompetitor. Berjalannya keberagaman yang baik dapat mendorong timbulnya kinerja karyawan yang baik dan sesuai dengan keinginan perusahaan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak keberagaman di lingkungan kerja terhadap individu dan perusahaan. Banyak perusahaan yang telah menerapkan prinsip keberagaman salah satunya adalah GoTo. GoTo telah berkomitmen dan telah direalisasikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang beragam pada budaya dan kesetaraan. Hasil dari menerapkan prinsip keberagaman tersebut, GoTo berhasil mendapatkan penghargaan Glints Best Employer Awards 2022 dalam kategori Diversity and Inclusion (DEI) atau Keragaman dan Inklusivitas.

Kata kunci: *keberagaman dan tempat kerja.*

Abstract

Diversity is an important principle for a company. To face competitive competition, diversity is needed to be able to compete with competitors. The implementation of good diversity can encourage good employee performance and in accordance with the company's wishes. The research method used in this research is descriptive qualitative. This research aims to determine the impact of diversity in the work environment on individuals and companies. Many companies have implemented the principle of diversity, one of which is GoTo. GoTo has committed and has realized to create a work environment that is diverse in culture and

equality. As a result of implementing these diversity principles, GoTo succeeded in winning the 2022 Glints Best Employer Awards in the Diversity and Inclusion (DEI) category.

Keywords: *diversity and the workplace*.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan penting, baik secara perorangan maupun kelompok, dan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha dan maju mundurnya perusahaan yang ditentukan oleh faktor kualitas dan kuantitas. Maka dari itu, setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja dan efektivitas. Apabila sumber daya manusia di dalam perusahaan dapat bekerja secara efektif, maka perusahaan proses bisnis dapat dijalankan dengan baik dan mendapatkan hasil yang diinginkan. (Ghonyah & Masurip, 2011). Memiliki karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi merupakan keinginan seluruh perusahaan dan organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri adalah keberagaman dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus dapat disesuaikan dengan kebutuhan dari karyawan agar dapat lebih memaksimalkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan/proyek.

Perusahaan atau organisasi dihadapkan dengan tantangan yang jelas dalam upaya memaksimalkan pemanfaatan lingkungan kerja non fisik di dalam struktur organisasionalnya. Wursanto (2014), menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik melibatkan berbagai macam elemen, seperti tata kelola pengawasan, atmosfer kerja yang dihadirkan, sistem pembagian insentif, kualitas hubungan interpersonal di antara karyawan, terciptanya suasana kerja yang menjamin rasa aman dan kenyamanan, serta penerapan perlakuan adil dan objektif. Peningkatan dalam kualitas lingkungan kerja non fisik diartikan sebagai strategi yang dapat membantu meningkatkan kinerja keseluruhan karyawan. Tetapi, pencapaian efektivitas dari langkah ini membutuhkan pemahaman mendalam dari pihak manajemen perusahaan terkait dengan faktor-faktor yang mampu mempengaruhi lingkungan kerja para karyawan di tempat kerja mereka.

Terdapat banyak hal yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan, salah satunya yaitu dengan cara melihat hasil kinerja. Yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan dan tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja

karyawan. Dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkret yang bisa diamati serta diukur (Rivai, 2006).

Dalam berbagai penelitian terdahulu terdapat beberapa faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi peran lingkungan kerja non fisik yang secara langsung berinteraksi dengan karyawan serta kebergaman tenaga kerja yang mempengaruhi kapasitas kualitas kemampuan karyawan dalam bekerja merupakan faktor-faktor yang lebih sering berkaitan dengan aktivitas karyawan. Lingkungan kerja non fisik, yang mencakup faktor-faktor seperti budaya perusahaan, kebijakan manajemen, dan dinamika tim, bukan hanya sekedar latar belakang di mana karyawan menjalankan tugas yang telah diberikan. Sebaliknya, itu adalah elemen yang secara aktif berinteraksi dengan individu, mempengaruhi motivasi, kreativitas, dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan dan tugas sehari-hari (Elsaid, 2012).

Smith dalam Ajala (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja menjadi faktor yang paling penting dalam menjaga tingkat kepuasan karyawan dalam dunia bisnis karena karyawan hidup dalam perkembangan ekonomi serta dengan kesempatan kerja yang hampir tidak terbatas sehingga kombinasi faktor tersebut yang menjadikan perusahaan lebih membutuhkan karyawan dibanding karyawan yang membutuhkan perusahaan. Pernyataan tersebut merujuk pada realita bahwa karyawan eksis dalam konteks perkembangan ekonomi yang dinamis, sembari diberikan kesempatan akses ke beragam peluang pekerjaan yang hampir tidak terbatas, oleh karena itu gabungan dinamika ekonomi dan kesempatan kerja yang melimpah membuat perusahaan bergantung pada karyawan dengan proporsi yang tinggi.

Terdapat perbedaan atau keberagaman pada lingkungan kerja di setiap perusahaan. Keberagaman adalah sebuah proses pengakuan perbedaan melalui tindakan (Carnavale & Stone, 2014). Proses ini dilakukan melalui Interaksi yang dilakukan antar kelompok kerja, hubungan antara manajer dengan pekerja, serta struktur yang membentuk atau menyalurkan tindakan orang akan dapat menerima heterogenitas. Perbedaan ini memiliki dampak yang positif bila perusahaan dapat mengelola keberagaman dengan baik. Keberagaman tenaga kerja adalah karakteristik demografi yang digunakan sebagai acuan keberagaman tenaga kerja. Menurut Saxena (2014) keberagaman tenaga kerja meliputi umur, kasta, agama, jenis kelamin, bahasa, jabatan, perbedaan pendapat, sikap, serta wilayah geografis.

Aspek Keberagaman Kerja adalah nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan. Hal ini dapat dimanfaatkan untuk karyawan dapat memahami nilai-nilai yang ada dan membuat keputusan atau tindakan yang sesuai dengan peraturan. Apabila keberagaman kerja berjalan dengan baik, maka hal ini akan dapat mendorong timbulnya kinerja karyawan yang baik dan

sesuai dengan keinginan perusahaan. Ketika keragaman dikelola secara efektif, dapat mendorong timbulnya kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Ketika setiap individu merasa diterima dan dihargai atas kontribusi serta keberagaman yang mereka miliki maka mampu menciptakan iklim di mana karyawan merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dari diri mereka.

Saha dan Patra (2008) menyatakan bahwa menyoroti pentingnya integrasi tenaga kerja yang beragam sebagai hal krusial dalam meningkatkan suatu daya saing suatu organisasi di tengah dinamika pasar dan perubahan lingkungan bisnis yang terus berkembang dan berubah. Mereka menekankan bahwa ketidakmampuan organisasi untuk mempekerjakan tenaga kerja yang menggambarkan keragaman masyarakat dapat mengakibatkan keterbatasan dalam merespon secara efektif terhadap tuntutan dan dinamika pasar yang kompleks. Dalam pandangan ini, pelatihan diidentifikasi sebagai instrumen utama untuk meningkatkan kompetensi dan efektivitas kelompok kerja yang heterogen. Dengan memberikan pelatihan yang sesuai, organisasi dapat mengoptimalkan potensi setiap individu, mengatasi perbedaan, dan membangun sinergi yang melibatkan kontribusi berbagai anggota tim. Dengan kata lain, pelatihan menjadi kunci untuk mengubah perbedaan menjadi kekuatan yang menggerakkan kesuksesan organisasi.

Menurut Jha (2009) dalam Saxena (2014), yang menandai tenaga kerja yang beragam sebagai aset paling bernilai bagi suatu perusahaan. Hal ini tidak hanya karena mencerminkan komitmen terhadap inklusivitas, tetapi juga karena keragaman ini dianggap sebagai sumber daya yang mampu memberikan keunggulan kompetitif yang signifikan. Dengan adanya berbagai pandangan, pendekatan, dan ide-ide kreatif dalam menyelesaikan masalah, organisasi dapat memperoleh keunggulan dalam inovasi, pengambilan keputusan, dan kemampuan beradaptasi, yang pada akhirnya mengarah pada pertumbuhan yang berkelanjutan dan kesuksesan jangka panjang.

Sedarmayanti (2001), menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat dianalisis dalam dua dimensi utama, yaitu lingkungan kerja fisik yang mencakup variabel seperti pencahayaan, tingkat kebisingan, suhu, dan unsur-unsur tambahan seperti penggunaan musik, dan juga lingkungan kerja non fisik yang melibatkan dinamika interaksi antar sesama karyawan dan jalinan hubungan antara atasan dan karyawan. Pentingnya peran lingkungan kerja non fisik dalam struktur organisasi menjadi pusat utama karena karakteristiknya yang bersifat abstrak tetapi mampu memberikan dampak langsung pada pengalaman bekerja individu.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk memberikan pedoman dari tahap pengumpulan data, analisis data, hingga presentasi yang membahas hasil analisis sebagai jawaban terhadap pertanyaan yang diajukan di dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan, analisis yang dilakukan, serta hasil analisis yang dipresentasikan sepenuhnya menjawab pertanyaan yang diajukan sebagai permasalahan yang dibahas pada penelitian ini (Penelitian, 2003). Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang memiliki tujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, motivasi, persepsi, tindakan, dan lain-lain secara holistik dan mendeskripsikan dalam bentuk kata-kata dan bahasa (Saleh, 2021)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keragaman merupakan konsep yang saling terikat dalam sebuah lingkungan kerja. Lebih dari sekedar membangun hubungan kerja yang baik, keragaman di tempat kerja memiliki potensi untuk membawa manfaat besar dan mendorong pertumbuhan positif untuk perusahaan. Keragaman di tempat kerja tidak hanya berfungsi untuk membangun hubungan yang erat antara rekan kerja, tetapi juga menjadi fondasi kuat bagi perusahaan untuk mencapai pertumbuhan dan keberhasilan yang signifikan. Keberagaman memiliki potensi besar untuk menginspirasi pertumbuhan positif yang luar biasa.

Prinsip keberagaman yang diimplementasikan di lingkungan kerja memiliki dampak yang jauh lebih luas dan mendalam bagi perusahaan. Di tengah keberagaman, maka terbentuklah suatu ruang dimana beragam perspektif, pengalaman hidup, serta beragam kemampuan menjadi satu. Hal ini menciptakan peluang yang baik bagi inovasi yang tak terbatas. keberagaman tersebut dapat membantu perusahaan untuk lebih memahami keadaan pasar dan pelanggannya, serta perusahaan juga lebih siap menghadapi perubahan di masa yang akan datang.

Dengan adanya keragaman, perusahaan dapat menjangkau berbagai pandangan yang berbeda, pendekatan yang tak biasa, dan ide-ide kreatif dari karyawan dengan latar belakang dan pengalaman yang berbeda. Dengan latar belakang dan pengalaman para karyawan yang berbeda, dapat membantu perusahaan untuk melihat masalah dan solusi dari sudut pandang yang baru, hal tersebut dapat mengarahkan pada perkembangan produk dan layanan lebih inovatif dan strategi bisnis lebih kreatif. karena perusahaan yang beragam dianggap lebih menarik karyawan, pelanggan dan investor. hal tersebut dapat mengarah kepada peningkatan reputasi perusahaan dan daya saingnya. Gabungan ini menjadi katalisator untuk menciptakan

solusi-solusi baru, menghadirkan produk dan layanan yang inovatif, serta merumuskan strategi bisnis yang lebih adaptif terhadap perubahan besar yang akan terjadi.

Keberagaman di tempat kerja juga memiliki dampak yang jauh lebih luas, tidak hanya pada aspek kreativitas dan inovasi, tetapi juga pada budaya perusahaan secara menyeluruh. Membentuk fondasi yang kuat bagi inklusi, kesetaraan, dan penghargaan terhadap keberagaman individu. Dengan memupuk keberagaman ini, perusahaan membuka jalan bagi pembangunan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan memberdayakan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan yang lebih mendalam, dan rasa bangga karyawan terhadap perusahaan.

Keberagaman di tempat kerja membantu perusahaan untuk memahami pasar yang lebih luas dengan menghadirkan sebuah pemahaman yang mendalam terhadap kebutuhan pelanggan yang juga beragam. Melalui penerapan prinsip keberagaman, perusahaan bukan hanya mengoptimalkan produktivitas tim, tetapi juga menciptakan citra perusahaan yang inklusif, yang pada akhirnya akan meningkatkan reputasi merek dan keunggulan kompetitif.

Penerapan prinsip keberagaman bukan hanya strategi untuk membantu memahami pasar yang beragam, tetapi juga merupakan fondasi yang memungkinkan perusahaan untuk mencapai produktivitas dan inovasi yang tinggi. Melalui penerimaan terhadap perbedaan, perusahaan menciptakan lingkungan yang mendukung ide-ide beragam.

Selain itu, lingkungan kerja yang memprioritaskan keragaman bukan hanya menciptakan atmosfer yang inklusif, tetapi juga menghasilkan rasa hormat dan penghargaan yang tinggi terhadap para karyawan. Faktor tersebut menjadi kunci penting dalam menekan tingkat pergantian karyawan yang tinggi di dalam sebuah perusahaan. Keberadaan lingkungan kerja yang menghargai keberagaman membantu menciptakan hubungan yang kuat antara karyawan dan perusahaan, membuat mereka merasa diakui, dihargai, dan diperhatikan.

Lingkungan kerja yang positif dapat diidentifikasi melalui beberapa indikator, seperti adanya komunikasi yang terbuka dan transparan antara karyawan dan manajemen, budaya kolaboratif yang aktif, kesempatan yang diberikan untuk pertumbuhan dan pengembangan individu, serta kejujuran yang menjadi landasan dalam interaksi sehari-hari. Faktor-faktor ini membantu membangun hubungan yang sehat antara atasan dan bawahan, menciptakan ruang bagi setiap individu untuk berkembang, dan menyediakan platform bagi kolaborasi yang produktif.

Keberadaan lingkungan kerja yang memenuhi kriteria tersebut cenderung memberikan dampak yang positif terhadap karyawan. Mereka merasa lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal, hal tersebut karena mereka merasa dihargai atas kontribusi yang mereka

lakukan serta apa yang mereka kerjakan itu bermakna. karena hal tersebut mereka yang termotivasi cenderung lebih produktif, karena terpicu lebih bersemangat untuk bekerja dan cenderung memberikan lebih yang terbaik. karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang positif akan lebih puas dan merasa nyaman karena merasa didukung pada tempat kerja mereka. Dari dampak tersebut karyawan jadi lebih loyal kepada perusahaan dan memiliki kemungkinan kecil akan meninggalkan perusahaan. Hal ini dapat menjadi pendorong yang kuat bagi karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan dan terlibat aktif dalam perusahaan serta memberikan hasil yang positif bagi perusahaan, karena hal-hal tersebut dapat mengurangi ketidakstabilan perusahaan.

Salah satu perusahaan besar di Indonesia yang menerapkan keberagaman di tempat kerja yaitu PT Gojek Tokopedia (GoTo). Berdasarkan keputusan yang diambil oleh PT Gojek Tokopedia (GoTo) untuk berkomitmen dalam menciptakan lingkungan kerja yang beragam, mereka telah merancang strategi yang berfokus pada penciptaan budaya yang inklusif dan setara. Tujuan dari upaya tersebut adalah untuk meningkatkan potensi perusahaan agar lebih unggul dalam hal inovasi dan produktivitasnya dibandingkan dengan pesaing-pesaingnya di pasar. GoTo meyakini bahwa pendekatan tersebut membuat karyawan akan lebih terdorong untuk bersikap inovatif, dapat mengekspresikan kreativitasnya dengan lebih bebas, bekerja secara kolaboratif yang efektif, menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi, dan mengemban tanggung jawab dengan baik dalam segala aspek pekerjaan mereka.

PT Gojek Tokopedia selalu menjalankan bisnisnya dengan tujuan sosial yang kuat. Gojek, Tokopedia, dan GoTo Financial didirikan untuk mengatasi masalah sosial di masing-masing industri. Seiring dengan perkembangan perusahaan-perusahaan ini, keinginan manajemen GoTo untuk menggunakan skala perusahaan untuk kebaikan juga semakin kuat. Keinginan inilah yang mendorong GoTo untuk berkomitmen mencapai "*Three Zero*": Nol Emisi Karbon, Nol Sampah, dan Nol Hambatan pada tahun 2030. Tujuan ini merupakan bagian strategis dari model bisnis GoTo dan kinerjanya yang terkait dengan tujuan tersebut diperhitungkan dan diaudit secara independen sesuai dengan laporan keberlanjutan tahunan perusahaan (Goto, 2021).

Salah satu "*Three Zero*" yaitu Nol hambatan, merupakan Membuat kebijakan dan program keberagaman dan inklusivitas yang berkelas dunia untuk karyawan: GoTo berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan beragam, di mana semua karyawan merasa diterima dan dihargai. Hal ini dilakukan melalui kebijakan dan program yang mendukung berbagai latar belakang, pengalaman, dan kemampuan karyawan. Memfokuskan produk dan jasa untuk terus mendukung kesejahteraan pedagang dan mitra pengemudi: GoTo berkomitmen untuk mendukung kesejahteraan pedagang dan mitra pengemudinya. Hal ini

dilakukan melalui produk dan jasa yang membantu mereka untuk berkembang dan sukses. GoTo percaya bahwa dengan menghapus semua hambatan, mereka dapat menciptakan platform yang lebih inklusif dan berkelanjutan, di mana semua orang memiliki kesempatan untuk sukses.

Berikut adalah beberapa contoh hambatan yang dapat dihilangkan oleh GoTo untuk mencapai "Nol Hambatan":

Hambatan akses: GoTo dapat membuat platformnya lebih mudah diakses oleh semua orang, termasuk penyandang disabilitas dan orang-orang di daerah terpencil.

Hambatan ekonomi: GoTo dapat menawarkan produk dan layanan yang lebih terjangkau, sehingga semua orang dapat memanfaatkannya.

Hambatan sosial: GoTo dapat menciptakan budaya inklusif di mana semua orang merasa diterima dan dihargai.

Dengan mengatasi hambatan-hambatan ini, GoTo dapat menciptakan platform yang lebih adil dan merata, di mana semua orang memiliki kesempatan untuk sukses (Goto, 2021).

GoTo memiliki beberapa upaya untuk menerapkan keberagaman di tempat kerja seperti GoTo memiliki kebijakan dan praktik yang jelas untuk mendukung keberagaman di tempatnya seperti kebijakan anti-diskriminasi dan kebijakan perekrutan yang inklusif. lalu GoTo sendiri memberikan pelatihan kepada karyawan tentang berbagai keberagaman dan inklusi, sehingga mereka dapat memahami pentingnya berbagai perbedaan dan bagaimana cara menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. GoTo juga menciptakan budaya penghargaan dimana semua karyawannya merasa bahwa apa yang mereka kerjakan telah dihargai dan diakui atas keberagaman mereka. berdasarkan beberapa upaya tersebut, PT Gojek Tokopedia telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan beragam. GoTo juga telah menerima penghargaan atas komitmen terhadap inklusif dan keberagaman, termasuk penghargaan "Top 100 Companies for Diversity" pada tahun 2023 dari DiversityInc.

Kesungguhan dan komitmen GoTo dalam mewujudkan lingkungan kerja yang inklusif dan beragam sangat terlihat dari langkah-langkah nyata yang telah mereka ambil. Hal ini tercermin dalam prestasi yang berhasil mereka dapatkan yaitu meraih penghargaan yang bergengsi, yaitu Glints Best Employer Awards 2022, dalam kategori Diversity dan Inclusion (DEI) atau keragaman dan inklusivitas. Penghargaan tersebut menjadi bukti konkret atas upaya GoTo dalam membangun lingkungan kerja yang tidak hanya mengedepankan keberagaman, tetapi

juga inklusi bagi setiap individu yang terlibat di dalam organisasi, menciptakan tempat di mana setiap karyawan merasa dihargai, diakui, dan didorong untuk memberikan yang terbaik.

GoTo telah melebarkan sayap bisnisnya ke beberapa negara di Asia, memiliki ribuan karyawan dengan beragam latar belakang kultur, bahasa, dan bangsa. Keberagaman itu mendorong perusahaan untuk terus dapat berkomitmen dalam berinovasi (Dhaka, 2022). Sebagai perusahaan terbaik dalam mengedepankan nilai-nilai keragaman di Asia Tenggara, Taiwan dan Hong Kong dalam Glints Best Employer Awards 2022, Head of Sustainability GoTo, Tanah Sullivan mengungkapkan GoTo ingin memastikan bahwa setiap karyawan dari berbagai latar belakang apapun dapat merasa diterima, dihargai dan merasa tidak ragu lagi untuk menunjukkan kepribadian terbaik mereka setiap harinya. GoTo juga akan memastikan bahwa keberagaman tersebut akan melahirkan berbagai program maupun kebijakan yang bertujuan untuk memastikan semua karyawan yang bekerja dalam GoTo mengetahui bahwa mereka dihargai oleh rekan kerja, dilibatkan dari berbagai aspek kepentingan yang terkait, serta didukung oleh perusahaan maupun rekan kerja. Kebijakan tersebut diambil GoTo disesuaikan dengan ekosistem bisnis yang beragam, mulai terdiri dari on-demand, e-commerce, pengiriman bahan pangan, logistic, serta layanan keuangan (Aprilliani, 2022).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa keberagaman menjadi salah satu aspek yang sangat bervariasi di setiap konteks lingkungan kerja. Keberagaman ini tidak hanya sebatas pada faktor-faktor seperti latar belakang, keahlian, atau budaya, tetapi juga mencakup beberapa perbedaan yang menciptakan keberagaman dalam cara pandang, pendekatan, dan cara berpikir individu.

Tingkat keberagaman yang beragam tersebut memiliki dampak yang signifikan, terutama jika perusahaan mampu mengelola dengan baik. Ada bukti yang menunjukkan bahwa organisasi mampu memanfaatkan suatu keberagaman dengan baik cenderung akan menjadi lebih kompetitif. Hal tersebut karena mereka memanfaatkan sudut pandang yang berbeda-beda untuk menciptakan sebuah solusi yang lebih inovatif dalam menyelesaikan masalah, meningkatkan kreativitas, dan memperluas jangkauan pasar mereka. Sebaliknya, jika sebuah perusahaan tidak mempekerjakan tenaga kerja yang beragam, risiko terjadi ketidakmampuan bersaing dengan pesaingnya dapat meningkat. Namun, pemimpin bidang penjualan memiliki peran yang penting dalam membentuk tim kerja yang beragam agar menjadi efektif dan kompeten. Salah satu pendekatan yang telah terbukti efektif adalah dengan memberikan pelatihan yang sesuai dan mendukung bagi karyawan dari beragam latar belakang.

Bagi perusahaan, keberagaman mampu meningkatkan produktivitas dan inovasi, daya saing, serta kepuasan karyawan. Karyawan dengan latar belakang yang berbeda-beda dapat memberikan perspektif yang beragam dalam menyelesaikan masalah, sehingga dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan yang beragam juga akan lebih menarik bagi pelanggan dan investor. Selain itu, karyawan yang merasa diterima dan dihargai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Bagi karyawan, keberagaman dapat meningkatkan kesempatan berkarir jangka panjang, keterampilan dan pengetahuan, serta rasa diterima dan dihargai. Karyawan dengan latar belakang yang beragam akan memiliki peluang yang lebih besar untuk berkembang dan berkarir di perusahaan. Karyawan juga dapat belajar dari karyawan lain bukan hanya tentang pekerjaan tetapi juga budaya dan adat yang beragam. Selain itu, karyawan yang bekerja di lingkungan yang memiliki keberagaman akan merasa lebih diterima untuk bekerja bersama.

Perusahaan teknologi terbesar seperti PT Gojek Tokopedia (GoTo) sendiri telah menjadi komitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang beragam melalui penciptaan budaya yang inklusif dan setara. Mereka percaya bahwa dengan melakukan hal tersebut maka mereka dapat meningkatkan tingkat inovasi dan produktivitas yang dapat mengalahkan pesaing mereka. Dengan demikian, GoTo berupaya memastikan bahwa setiap karyawan, tanpa memandang latar belakangnya akan merasa diterima, dihargai, dan memiliki ruang untuk mengekspresikan diri sesuai dengan kepribadian terbaik mereka setiap harinya.

Hasil dari dedikasi mereka terhadap penciptaan lingkungan kerja yang inklusif ini terbukti ketika GoTo meraih penghargaan dalam Top 100 Companies for Diversity 2023 serta Glints Best Employer Awards 2022, khususnya dalam kategori Diversity dan Inclusion (DEI) atau keragaman dan Inklusivitas. Pengakuan tersebut menegaskan bahwa upaya mereka dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan dapat merangkul keberagaman telah diakui secara luas sebagai langkah yang berhasil dan pencapaian GoTo ini merupakan sebuah inspirasi bagi perusahaan-perusahaan lain yang ada di Indonesia maupun di luar dari Indonesia, dalam menciptakan lingkungan kerja yang beragam dan inklusif.

DAFTAR PUSTAKA

Aprilliani, Meidiana. 2022. Strategi GoTo Group Wujudkan Inklusivitas Melalui Diversity di Tempat Kerja. Diakses pada 7 Oktober dari <https://employers.glints.com/id-id/blog/strategi-goto-group-wujudkan-inklusivitas-melalui-diversity-di-tempat-kerja/>.

- Ghonyah, Nunung dan Masurip. 2011. "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen". *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol. 2 No. 2. 2011, Hal.
- Hartini, T. (2012). Mengelola Keragaman Sumber Daya Manusia: Suatu Upaya Mengoptimalkan Kinerja Organisasi. *In Forum Bisnis dan Kewirausahaan Jurnal Ilmiah Stie Mdp* (Vol. 1, No. 2, Pp. 84-92). Stie Mdp.
- Luthands, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 1. Yogyakarta: ANDI.
- Martanti, S. H., & Kistyanto, A. (2018). Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Lingkungan Kerja (Universitas Kristen Petra Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(4), 630–638.
- Saxena, Ankita. 2014. "Workforce Diversity: A Key to Improve Productivity". *Journal of Elsevier*. Pp 76-85.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia serta Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- DHAKA, H. (2022). *GoTo Raih Penghargaan Perusahaan dengan Nilai Keberagaman dan Inklusif Terbaik*. KumparanTECH. <https://kumparan.com/kumparantech/goto-raih-penghargaan-perusahaan-dengan-nilai-keberagaman-dan-inklusif-terbaik-1xwzTbasi1d>
- Goto. 2021. Laporan Tahunan Annual Report 2021. Tokopedia.net. <https://assets.tokopedia.net..> Diakses 17 Desember 2023