

Strategi Manajemen Diversitas Dalam Meningkatkan Kinerja Tim

by Lusi Emilia Wulandari

Submission date: 07-Jun-2024 04:57AM (UTC-0500)

Submission ID: 2397525822

File name: OPTIMAL-VOL.4,_NO.2_JUNI_2024_hal_140-143.docx (49.66K)

Word count: 1041

Character count: 7118

Strategi Manajemen Diversitas Dalam Meningkatkan Kinerja Tim

Lusi Emilia Wulandari
Devi Noviana

Mahasiswa Manajemen Universitas Bina Bangsa
e-mail: lusi24339@gmail.com devinoviana289@gmail.com

Abstract: *This research aims to explore diversity management strategies in improving team performance in the context of human resource management (HR). Using a literature study method, this research analyzes various strategies used by organizations to manage diversity and inclusion, as well as their impact on team creativity and performance. The research results show that well-managed diversity can improve team performance through positive synergy and higher innovation. In addition, these findings also highlight the importance of inclusion policies that support the participation of all team members.*

Keywords: Diversity, Inclusion, Team Performance, HR Management, Creativity, Positive Synergy

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi manajemen diversitas dalam meningkatkan kinerja tim dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM). Menggunakan metode studi literatur, penelitian ini menganalisis berbagai strategi yang digunakan organisasi untuk mengelola diversitas dan inklusi, serta dampaknya terhadap kreativitas dan kinerja tim. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diversitas yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja tim melalui sinergi positif dan inovasi yang lebih tinggi. Selain itu, temuan ini juga menyoroti pentingnya kebijakan inklusi yang mendukung partisipasi semua anggota tim.

Kata Kunci: Diversitas, Inklusi, Kinerja Tim, Manajemen SDM, Kreativitas, Sinergi Positif

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin pesat, dinamika tempat kerja mengalami transformasi signifikan. Salah satu perubahan utama adalah meningkatnya diversitas di tempat kerja, baik dari segi budaya, etnis, gender, maupun latar belakang sosial-ekonomi. Diversitas ini tidak hanya menjadi keniscayaan karena arus globalisasi, tetapi juga karena kebijakan dan inisiatif organisasi yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif (Ramadhani & Firmansyah, 2023). Diversitas telah menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) karena pengaruhnya yang potensial terhadap berbagai aspek kinerja organisasi, terutama kinerja tim (Imelda Tamba et al., 2023).

Diversitas dalam konteks organisasi mencakup berbagai dimensi perbedaan individu yang dapat mempengaruhi dinamika kerja tim. Hal ini meliputi perbedaan budaya, bahasa, gender, usia, latar belakang pendidikan, dan pengalaman profesional. Diversitas sering kali dikaitkan dengan peningkatan kreativitas karena adanya berbagai perspektif yang beragam dalam menyelesaikan masalah (Novel et al., 2023). Ketika anggota tim memiliki latar belakang yang berbeda, mereka cenderung membawa pandangan, ide,

dan pendekatan yang unik, yang dapat memicu inovasi dan solusi kreatif yang mungkin tidak muncul dalam tim yang homogen. Namun, diversitas saja tidak cukup untuk memastikan peningkatan kinerja tim. Manajemen SDM memiliki peran strategis dalam mengelola diversitas dan inklusi di tempat kerja (Siswanto et al., 2024). Dengan menerapkan kebijakan yang mendukung diversitas, manajemen dapat menciptakan budaya organisasi yang mendorong kreativitas dan inovasi. Ini termasuk pelatihan kepekaan budaya, program mentorship, kebijakan anti-diskriminasi, dan inisiatif pengembangan karir yang berkeadilan (Iswahyudi, PCC, et al., 2023). Manajemen SDM juga perlu memastikan bahwa proses rekrutmen dan seleksi dilakukan secara adil untuk menarik dan mempertahankan talenta dari berbagai latar belakang. Penelitian mengenai pengaruh diversitas dan inklusi terhadap kreativitas dan kinerja tim dari perspektif manajemen SDM menjadi sangat relevan dan penting. Studi ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana diversitas dapat dikelola secara efektif untuk mencapai keunggulan kompetitif. Selain itu, penelitian ini juga dapat mengidentifikasi tantangan dan hambatan yang mungkin dihadapi dalam upaya menciptakan tempat kerja yang inklusif, serta strategi-strategi untuk mengatasinya.

Dengan demikian, pemahaman mendalam tentang dinamika diversitas dan inklusi serta dampaknya terhadap kreativitas dan kinerja tim tidak hanya bermanfaat bagi pengembangan teori manajemen SDM, tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi organisasi yang berusaha meningkatkan produktivitas dan inovasi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

KAJIAN TEORI

Penting untuk diingat bahwa diversitas bukan hanya sekadar perbedaan, tetapi juga merupakan sumber kekayaan dan potensi yang signifikan bagi suatu masyarakat. Dengan adanya diversitas sosiokultural, kita dapat belajar, saling memahami, dan memperkaya pengalaman kita dengan perspektif dan pengetahuan dari berbagai kelompok budaya. Dalam suatu masyarakat yang menghargai diversitas, setiap individu dan kelompok merasa dihormati, diakui, dan diberikan kesempatan yang sama (Ibrahim, 2015).

Dengan memahami pengertian diversitas, kita dapat melihat bahwa keberagaman sosiokultural adalah fenomena yang alami dan menyeluruh dalam masyarakat. Oleh karena itu, penting bagi kita untuk menghormati dan menghargai diversitas ini, serta bekerja sama untuk membangun masyarakat yang inklusif, harmonis, dan berkeadilan.

Menurut (Sopiah, 2018) ¹ suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif melalui upaya yang terkoordinasi. Upaya – upaya individual para karyawan menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individual tersebut.

Menurut (Robbins & Judge, 2017) ⁶ mengungkapkan bahwa Kerja Tim adalah sebuah kelompok yang secara individu memiliki upaya yang dapat menghasilkan kinerja yang lebih besar daripada jumlah input yang dilakukan secara individu. Hal itu disimpulkan bahwa Kerja Tim menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada kinerja individu pada sebuah organisasi atau perusahaan.

⁵ Menurut (Amirullah, 2015) kerja sama tim sebagai kumpulan individu yang bekerja sama agar dapat menggapai suatu keberhasilan. Kesimpulan yang didapat dari pendapat diatas menyatakan Kerja Tim tentu akan menciptakan hasil yang lebih optimal dibandingkan dengan hasil kerja individu, tentu membuat perusahaan lebih cepat dan mencapai tujuan yang diinginkan.

⁹ **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur untuk mengeksplorasi pengaruh diversitas terhadap kinerja tim dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM) (Sugiyono, ¹³ 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa diversitas yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja tim melalui sinergi positif dan inovasi yang lebih tinggi yang mendukung partisipasi semua anggota tim juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja tim.

Implikasi temuan penelitian ini bagi praktik manajemen SDM mencakup perlunya organisasi untuk mengimplementasikan kebijakan diversitas dan inklusi yang efektif, termasuk pelatihan kepekaan budaya, program mentorship, kebijakan anti-diskriminasi, dan inisiatif pengembangan karir yang berkeadilan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa strategi manajemen diversitas yang efektif dapat meningkatkan kinerja tim melalui sinergi positif dan inovasi yang lebih tinggi. Organisasi perlu terus mengevaluasi dan mengembangkan kebijakan diversitas dan inklusi untuk memastikan partisipasi aktif dan kontribusi maksimal dari semua anggota tim.

DAFTAR PUSTAKA

Bunderson, J. S., & Sutcliffe, K. M. (2002). Comparing alternative conceptualizations of functional diversity in management teams: Process and performance effects. *Academy of Management Journal*, 45(5), 875-893.

Harrison, D. A., & Klein, K. J. (2007). What's the difference? Diversity constructs as separation, variety, or disparity in organizations. *Academy of Management Review*, 32(4), 1199-1228.

Miller, C. C., Burke, L. M., & Glick, W. H. (1998). Cognitive diversity among upper-echelon executives: Implications for strategic decision processes. *Strategic Management Journal*, 19(1), 39-58.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.

Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Zifatama.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Strategi Manajemen Diversitas Dalam Meningkatkan Kinerja Tim

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	amaliakhasanahulfa.wordpress.com Internet Source	2%
2	journal.politeknik-pratama.ac.id Internet Source	2%
3	Firman Sarifudin, Oei Fuk Jin. "PERANAN BIM DALAM KONSTRUKSI PERUMAHAN", Dinamika Rekayasa, 2024 Publication	1%
4	Submitted to University of Wollongong Student Paper	1%
5	doaj.org Internet Source	1%
6	www.coursehero.com Internet Source	1%
7	artikelpendidikan.id Internet Source	1%
8	jurnal.ar-raniry.ac.id Internet Source	1%

9

media.neliti.com

Internet Source

1 %

10

sharpexperts.com

Internet Source

1 %

11

journal.unmasmataram.ac.id

Internet Source

1 %

12

mpira.ub.uni-muenchen.de

Internet Source

1 %

13

repository.unitomo.ac.id

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

Strategi Manajemen Diversitas Dalam Meningkatkan Kinerja Tim

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4