

Upaya Pengelolaan Keberagaman Tenaga Kerja melalui Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia di Yayasan Wadah = Efforts in Managing Workforce Diversity through Human Resources Management Practices at Wadah Foundation

Shinta Amalia Azis, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920546941&lokasi=lokal>

Abstrak

Berbagai isu keberagaman tenaga kerja yang masih terjadi di Indonesia perlu menjadi perhatian bagi setiap organisasi, termasuk Yayasan Wadah sebagai organisasi pelayanan kemanusiaan. Penelitian ini membahas mengenai identifikasi karakteristik keberagaman tenaga kerja, upaya pengelolaan keberagaman tenaga kerja melalui praktik manajemen sumber daya manusia di Yayasan Wadah, dan tantangan serta manfaat dari adanya upaya pengelolaan keberagaman tenaga kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan melakukan pengumpulan data melalui studi literatur dan wawancara 4 orang informan (2 orang anggota Departemen Sumber Daya Manusia & Umum dan 2 orang perwakilan Staf departemen lainnya) secara luring dan daring pada bulan Mei hingga Juni 2024. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Yayasan Wadah mengidentifikasi karakteristik keberagaman dengan adanya perbedaan karakteristik keberagaman tenaga kerja yang diklasifikasikan menjadi tiga kategori, yakni dimensi primer (mencakup gender, etnis, dan usia), dimensi sekunder (mencakup agama, status perkawinan, latar belakang pendidikan, dan latar belakang pekerjaan), dan dimensi informasional (lama bekerja, lokasi kerja, posisi, dan gaji). Departemen SDM & Umum Yayasan Wadah melakukan upaya pengelolaan keberagaman tenaga kerja melalui kegiatan penentuan kualifikasi dan seleksi dalam aspek seleksi dan penempatan SDM (procurement) yang dilandaskan dengan nilai keberagaman sebagai budaya organisasi di Yayasan Wadah serta melalui kegiatan rekreasi sebagai kegiatan perkumpulan karyawan (gathering) yang termasuk ke dalam aspek pemeliharaan karyawan (employee maintenance) dengan tujuan untuk meningkatkan inklusi karyawan. Berangkat dari hasil temuan dan analisis penelitian, upaya pengelolaan keberagaman tenaga kerja yang dilakukan oleh Departemen SDM & Umum ditemukan berbagai tantangan yang dihadapi, seperti adanya perbedaan usia yang menghasilkan tantangan berupa perbedaan pola pikir, cara bekerja, dan kurangnya komunikasi terbuka. Kemudian, tantangan lainnya ialah pada karakteristik keberagaman posisi dimana terdapat kendala komunikasi yang terjadi dan adanya hambatan dalam pekerjaan bagi tenaga kerja yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sejalan dengan pekerjaannya. Di sisi lain, terdapat pula manfaat pada beberapa karakteristik keberagaman, yakni etnis, agama, dan posisi dalam organisasi dalam meningkatkan wawasan, kemampuan, dan komunikasi yang efektif di antara karyawan.

.....Various issues related to workforce diversity that still occur in Indonesia need to be a concern for every organization, including the Wadah Foundation as a humanitarian service organization. This study discusses the identification of workforce diversity characteristics, efforts to manage workforce diversity through human resource management practices at the Wadah Foundation, and the challenges and benefits of these diversity management efforts. This research uses a qualitative approach by collecting data through literature studies and interviews with 4 informants (2 members of the Human Resources & General Affairs Department and 2 representatives from other departmental staff) conducted offline and online from May to June 2024. The results of this study indicate that the Wadah Foundation identifies diversity characteristics

by categorizing workforce diversity characteristics into three categories, namely primary dimensions (including gender, ethnicity, and age), secondary dimensions (including religion, marital status, educational background, and work background), and informational dimensions (length of employment, work location, position, and salary). The Human Resources & General Affairs Department of the Wadah Foundation makes efforts to manage workforce diversity through activities such as determining qualifications and selection in the aspects of human resource selection and placement (procurement) based on the value of diversity as an organizational culture at the Wadah Foundation and through recreational activities as employee gathering activities (gathering) which are included in the aspect of employee maintenance with the aim of increasing employee inclusion. Based on the findings and analysis of the research, efforts to manage workforce diversity undertaken by the Human Resources & General Affairs Department face various challenges, such as age differences resulting in challenges in terms of differing mindsets, ways of working, and lack of open communication. Other challenges include communication barriers and work obstacles for employees with educational backgrounds that do not align with their jobs. On the other hand, there are also benefits to several diversity characteristics, namely ethnicity, religion, and position within the organization in enhancing insights, capabilities, and effective communication among employees.