

Evaluasi Strategi Rekrutmen dan Seleksi
untuk Memastikan Representasi Diversitas dalam Tim Kerja

Yulanda Elis Meyana
Institut Sains dan Teknologi Palapa
yulem@gmail.com

ABS TRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi strategi rekrutmen dan seleksi yang diterapkan oleh perusahaan dalam memastikan representasi diversitas dalam tim kerja. Diversitas di tempat kerja mencakup berbagai aspek seperti gender, etnis, usia, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara mendalam dan analisis dokumen untuk mengumpulkan data dari berbagai perusahaan yang memiliki kebijakan diversitas yang berbeda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi rekrutmen dan seleksi yang inklusif dapat meningkatkan representasi diversitas dalam tim kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kreativitas, inovasi, dan kinerja perusahaan. Beberapa praktik terbaik yang diidentifikasi meliputi penggunaan bahasa inklusif dalam iklan pekerjaan, penyediaan pelatihan bias tidak sadar untuk perekrut, dan penerapan proses seleksi berbasis kompetensi. Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi perusahaan untuk mengembangkan dan mengimplementasikan kebijakan rekrutmen dan seleksi yang lebih inklusif guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih beragam dan inklusif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi rekrutmen dan seleksi yang inklusif dapat meningkatkan representasi diversitas dalam tim kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kreativitas, inovasi, dan kinerja perusahaan. Beberapa praktik terbaik yang diidentifikasi meliputi penggunaan bahasa inklusif dalam iklan pekerjaan, penyediaan pelatihan bias tidak sadar untuk perekrut, dan penerapan proses seleksi berbasis kompetensi. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa perusahaan yang secara aktif mendorong diversitas cenderung memiliki tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi dan atmosfer kerja yang lebih harmonis. Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi perusahaan untuk mengembangkan dan mengimplementasikan kebijakan rekrutmen dan seleksi yang lebih inklusif guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih beragam dan inklusif.

Kata Kunci: Evaluasi, rekrutmen, seleksi

ABSTRACT

This study aims to evaluate the recruitment and selection strategies implemented by the company in ensuring the representation of diversity in the work team. Diversity in the workplace includes various aspects such as gender, ethnicity, age, educational background, and work experience. This study uses a qualitative approach with in-depth interview methods and document analysis to collect data from various companies that have different diversity policies. The results show that inclusive recruitment and selection strategies can increase diversity representation in work teams, which in turn can improve creativity, innovation and company performance. Some of the best practices identified include the use of inclusive language in job adverts, the provision of unconscious bias training for recruiters, and the implementation of competency-based selection processes. This research provides recommendations for companies to develop and implement more inclusive recruitment and selection policies to create a more diverse and inclusive work environment.

The results show that inclusive recruitment and selection strategies can increase the representation of diversity in work teams, which in turn can improve creativity, innovation and company performance. Some of the best practices identified include the use of inclusive language in job adverts, the provision of unconscious bias training for recruiters, and the implementation of competency-based selection processes. In addition, the study found that companies that actively encourage diversity tend to have higher levels of employee satisfaction and a more harmonious working atmosphere. This research provides recommendations for companies to develop and implement more inclusive recruitment and selection policies to create a more diverse and inclusive work environment.

Keywords: Evaluation, recruitment, selection

I. PENDAHULUAN

Seiring kemajuan teknologi dan kemajuan globalisasi, perusahaan dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang mencerminkan keberagaman masyarakat yang semakin kompleks. Demografi yang berubah dengan cepat, termasuk perbedaan gender, etnis, budaya, dan latar belakang sosial, menyoroti pentingnya mengadaptasi strategi rekrutmen dan seleksi untuk mencapai tujuan inklusi. Pentingnya keberagaman dalam tim kerja tidak hanya dilihat dari sudut pandang etika, namun juga merupakan keputusan strategis yang dapat diambil untuk memperkuat daya saing suatu organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan dengan tim yang kuat dan beragam akan lebih mampu berinovasi dan merespons perubahan kebutuhan pasar. Dalam konteks ini, keberagaman tidak hanya menjadi nilai tambah, namun juga menjadi elemen kunci ketahanan perusahaan di tengah dinamika bisnis yang berubah dengan cepat.

Mewakili keberagaman dalam tim pengambil keputusan juga merupakan kunci keberhasilan organisasi. Tim yang mencerminkan keberagaman masyarakat dapat membuat keputusan yang lebih baik dengan menggabungkan perspektif, pengetahuan, dan pengalaman yang berbeda. Sebaliknya, kurangnya keragaman dalam tim dapat menyebabkan bias dan ketidakmampuan merespons kebutuhan kompleks secara efektif. Perubahan pangan masyarakat dan persyaratan peraturan yang semakin ketat juga memberikan tekanan pada organisasi untuk meningkatkan upaya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Komitmen terhadap prinsip keberagaman regional tidak hanya memenuhi tanggung jawab sosial, namun juga

membantu perusahaan mempertahankan reputasi dan strateginya untuk menarik talenta terbaik dari berbagai latar belakang.

Selain itu, meningkatnya perhatian terhadap isu keadilan dan kesetaraan sosial telah memperkuat kebutuhan organisasi untuk mengadaptasi strategi rekrutmen dan seleksi yang berorientasi pada keberagaman. Partisipasi berbayar dalam aspek-aspek ini dapat membantu organisasi mengatasi kesenjangan yang mungkin timbul dalam proses rekrutmen dan seleksi dan memberikan kontribusi positif terhadap keseimbangan masyarakat secara keseluruhan. Agar berhasil dalam jangka panjang, organisasi harus mengevaluasi dan memperbarui strategi rekrutmen dan seleksi mereka secara sistematis. Evaluasi ini harus mencakup pemantauan efektivitas strategi untuk menarik dan mempertahankan keberagaman dalam tim kerja dan beradaptasi terhadap perubahan kebutuhan bisnis dan masyarakat. Dengan cara ini, organisasi tidak hanya dapat mencapai keberagaman yang diinginkan, namun juga memastikan bahwa keberagaman tersebut terintegrasi sebagai elemen kunci dari budaya perusahaan dan manajemen talenta.

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami secara mendalam bagaimana strategi rekrutmen dan seleksi dapat mempengaruhi representasi keragaman dalam tim kerja. Metode ini bertujuan untuk menggali perspektif dan pengalaman dari berbagai pihak yang terlibat dalam proses rekrutmen dan seleksi, termasuk manajer HR, karyawan, dan

kandidat potensial. Desain penelitian yang digunakan adalah studi kasus eksploratif, yang memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi berbagai strategi rekrutmen dan seleksi dalam konteks spesifik suatu organisasi atau beberapa organisasi yang berbeda. Studi kasus ini akan memberikan wawasan mendalam tentang praktik terbaik dan tantangan yang dihadapi dalam upaya meningkatkan keragaman tim kerja.

Penilaian terhadap strategi rekrutmen dan seleksi bukan semata-mata merupakan proses retrospektif, namun juga merupakan proses berulang yang mengalami revisi dan modifikasi terus menerus. Penelitian ini melibatkan evaluasi berkelanjutan, yang mencakup pemantauan secara berkala, memberikan umpan balik yang berkualitas kepada pemangku kepentingan dan mengadaptasi taktik rekrutmen/seleksi terhadap kebutuhan organisasi dan komunitas.

Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang mendalam mengenai bagaimana strategi rekrutmen dan seleksi dapat dioptimalkan untuk memastikan representasi keragaman yang lebih baik dalam tim kerja, serta memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan inklusivitas di tempat kerja.

Metode Pengumpulan Data

Analisis Kebutuhan

Untuk memulainya, pengembang harus mempertimbangkan kebutuhan dan karakteristik subyek penelitian. Berdasarkan observasi dan wawancara, dilakukan analisis kebutuhan. Langkah pertama bagi pengembang adalah mensurvei

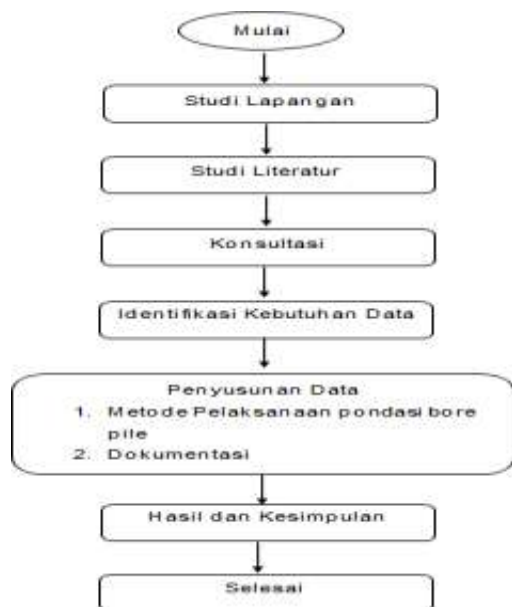
pemangku kepentingan utama seperti pemimpin tim, manajer sumber daya manusia, Pemain tim mampu menunjukkan harapan, tantangan, dan peluang yang terkait dengan beragam lingkungan kerja. Pemain tim mampu menunjukkan harapan, tantangan, dan peluang yang terkait dengan beragam lingkungan kerja. Penelitian ini mengidentifikasi faktor-faktor kualitatif yang tidak mudah diukur secara numerik. Teknik alat checklist analisis digunakan untuk meninjau dokumen perusahaan. Ekstraksi informasi penting dari dokumen perusahaan, seperti kebijakan bisnis dan rencana strategis untuk tujuan penelitian dapat dilakukan dengan alat ini. Mengikuti daftar periksa ini akan membantu menganalisis informasi dalam dokumen secara menyeluruh.

Metode Instrumen

Perusahaan menggunakan daftar periksa analisis untuk melakukan pemeriksaan dokumen. Peneliti dapat mengekstrak data penting dari catatan perusahaan, termasuk kebijakan bisnis dan rencana strategis serta laporan kinerja menggunakan alat ini. Informasi dalam dokumen akan dianalisis secara menyeluruh menggunakan daftar periksa ini.

Study Lapangan

Melengkapi data langsung dari lapangan untuk pelaksanaan. Kerangka konseptual keseimbangan adalah:



Gambar Bagan Alur Penelitian

Sumber: Dokumen pribadi, 2024

III. TINJAUAN PUSTAKA

1. Strategi Rekrutmen dan Seleksi

Rynes dkk. Pemahaman mendalam tentang kebutuhan keberagaman suatu organisasi sangat penting ketika merancang proses rekrutmen dan memprioritaskan inklusi, menurut Dalam Hermiaddin (2017), Mathis dan Jackson menyatakan bahwa rekrutmen adalah proses menciptakan sekelompok individu yang memiliki keterampilan yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan. Pengertian lain dari rekrutmen adalah proses menarik pegawai untuk mengajukan lamaran pada posisi yang terbuka pada suatu perusahaan (Hasibuian dalam Hermaddin,

Menurut Aikbar (2017;35), 4.444 kegiatan rekrutmen selalu dikaitkan dengan spesifikasi perencanaan SDM. Jadi perencanaan SDM tidak menginginkan hal itu. Penting bagi pemberi kerja untuk menyelaraskan rencananya dengan kebutuhan tenaga kerja. Misalnya, waktu yang dibutuhkan,

jumlah yang dibutuhkan, keterampilan yang dibutuhkan, dll.

Proses rekrutmen, sebagaimana dijelaskan oleh Riivai (2016), melibatkan beberapa langkah yang dimulai ketika perusahaan mencari karyawan baru dan menghasilkan peluang kerja dengan memverifikasi kualifikasi karyawan yang sudah tersedia. atau kursi kosong. Oleh karena itu, penulis berpendapat bahwa proses perekrutan dimulai dengan organisasi yang membutuhkan pekerja terampil dan peluang kerja yang sesuai dengan posisi atau lowongan saat ini untuk memenuhi persyaratan pekerjaan. Definisi umum seleksi adalah proses memilih karyawan yang berpotensi sesuai syariah untuk mengisi lowongan atau posisi dalam suatu organisasi.

Hasibian (2016) mengartikan seleksi sebagai penerimaan pegawai baru yang memenuhi kualifikasi tertentu, antara lain mandiri, percaya diri, dan pemalu. Disiplin, Dian sangat komunikatif dan antusias dalam pekerjaannya.

Kasmir (2016) mengatakan, "Seleksi adalah proses memilih calon pegawai yang memenuhi persyaratan atau kriteria tertentu.

Dalam Badriyah (2015), Marwansyah Dian Miukaran menyatakan bahwa Seleksi adalah proses menyeleksi calon-calon yang memenuhi kriteria tertentu untuk mendapatkan pekerjaan. Proses pemilihan calon yang memenuhi kriteria tertentu disebut seleksi, menurut Badriyah (2015) karya Marwansyah Dian Miukaran. " Ini adalah proses identifikasi dan seleksi. ". Pelamar yang pada akhirnya memenuhi persyaratan untuk satu atau lebih posisi tertentu. Oleh karena itu, penulis menyimpulkan bahwa seleksi merupakan suatu

proses yang harus dilakukan setelah rekrutmen. Karena kami menerima karyawan potensial dalam jumlah besar, kami harus menyaring ulang karyawan potensial untuk menentukan apakah kepribadian, kecerdasan, dan kinerja mereka memenuhi kriteria yang ditentukan. Rekrutmen & seleksi memainkan kiprah krusial pada mencapai tujuan keterwakilan keberagaman pada tim kerja. Mengevaluasi taktik rekrutmen & seleksi adalah l san krusial buat memastikan bahwa proses ini nir hanya menarik majemuk talenta, tetapi pula membuat tim yg mencerminkan keberagaman rakyat secara keseluruhan. Mempekerjakan adalah langkah pertama untuk memasukkan keragaman ke dalam tim . Strategi rekrutmen yang komprehensif mencakup penggunaan berbagai saluran untuk mempromosikan lowongan pekerjaan, meningkatkan visibilitas perusahaan di beragam komunitas, dan menargetkan kelompok yang kurang terwakili. Mengevaluasi strategi rekrutmen Upaya ini tidak hanya berdampak efektif terhadap beragam kelompok, namun juga Memastikan perusahaan menciptakan citra inklusif.

2. Evaluasi Kinerja

Studi oleh Gullaume et al. Selain menganalisis kontribusi individu dan tim, Horwitz dan Horvsky (2007) juga membahas metode pengukuran keragaman dalam kaitannya dengan inovasi dan pemecahan masalah.

Menurut Mangkunegara (2017: 13), penilaian kinerja dapat dijelaskan dengan memusatkan perhatian pada membangun kekuatan untuk menyelesaikan permasalahan yang muncul pada saat penilaian kinerja. Oleh karena itu, tujuannya bukan

hanya untuk memecahkan masalah itu sendiri, tetapi juga untuk membekali manajer dan karyawan dengan kemampuan untuk berhasil menangani masalah setiap saat, terutama ketika muncul masalah baru. Oleh karena itu, aspek utamanya adalah kemampuan menerima dan memecahkan tantangan yang muncul. Penilaian kinerja selalu didasarkan pada musyawarah pendapat. Sesi pembekalan mungkin merupakan hasil diskusi antara karyawan dan atasan langsungnya. Dis kusi ini dimaksu dkan sebagai sarana konstru ktif untu k mencari solusi terbaik guna meningkatkan kualitas kerja. Proses ini memberika n ruang bagi partisipasi aktif kedua belah pihak den gan tuju a n mencapai pemahaman dan kesepa katan bersa ma mengenai peningkatan kualitas kerja. Proses penilaian kinerja dianggap sebagai aspek alamiah manajemen dan tidak boleh dipaksakan sehingga menimbulkan penyesalan. Evaluasi ini harus secara sadar dimasukkan ke dalam rencana bisnis dan dilakukan secara teratur, sistematis dan terencana. Artinya perubahan yang terjadi saat ini bukanlah suatu kegiatan sporadis yang dilakukan hanya setahun sekali atau atas permintaan manajemen, namun merupakan bagian integral dari strategi bisnis yang dilakukan secara berkala dan sistematis.

Menurut Amiir (2018), evaluasi kinerja digunakan untuk menentukan kinerja sistem pada satu atau lebih area atau lingkungan tertentu. Menurut Hamari (2016: 110), evaluasi kinerja mempunyai delapan aspek: 1. Evaluator, 2. Pengumpulan informasi, 3. Kinerja, dan 4. Nilainya, 5. Dokumentasi, 6. Bandingkan kinerja dengan st r yang lebih tinggi. 7. Penerapan secara , 8.

Membuat keputusan pengelolaan sumber daya manusia.

Pada tahun 2014, Sudarmanto mengidentifikasi penilaian kinerja sebagai salah satu komponen proses dalam manajemen kinerja. Fase ini terdiri dari serangkaian evaluasi kinerja pribadi untuk mengetahui kontribusi individu/personel terhadap organisasi. " Penilaian kinerja dan evaluasi strategi rekrutmen dan seleksi berjalan seiring dengan upaya menyeimbangkan keberagaman tim kerja. Penilaian kinerja berfungsi sebagai alat untuk menilai kontribusi dan Keterampilan individu dalam tim setelah direkrut dan diseleksi melalui strategi induksi dan seleksi. Proses peninjauan kinerja memberikan umpan balik yang berharga mengenai sejauh mana permainan karyawan mencerminkan nilai-nilai keberagaman, keselamatan, dan inklusi yang diperlukan untuk lingkungan kinerja. Pengakuan ini mungkin terkait dengan kemampuan karyawan untuk bekerja dalam tim yang beragam, berkontribusi pada budaya kerja yang inklusif, dan menciptakan suasana yang membuat seluruh Anggota tim merasa dihargai. Selain itu, hasil evaluasi kinerja dapat membantu menentukan apakah perlu menyesuaikan atau mengubah strategi perekrutan dan seleksi. Jika evaluasi kinerja mengidentifikasi kekurangan dalam representasi keberagaman atau efektivitas tim yang bekerja secara inklusif, hal ini memberikan dasar untuk mengubah strategi rekrutmen dan seleksi guna meningkatkan keberagaman pada perekrutan berikutnya.

3. Efektivitas Strategi Diversitas

Cox dan rekan yaitu Blake (1991) dan Jackson dkk. (2003) menyelidiki efektivitas strategi keberagaman dalam mencapai keterwakilan yang

seimbang dalam tim kerja. Tinjauan ini dapat mencakup keberhasilan, tantangan, dan indikator dampak strategi keberagaman terhadap produktivitas dan kepuasan karyawan.

Friday dan Friday (2003) menyatakan bahwa keberagaman mengacu pada setiap sifat (karakteristik) yang membuat seseorang merasa khas dan berbeda dari individu lainnya. Ciri-ciri pembeda tersebut meliputi etnis (termasuk ras dan etnis), jenis kelamin, asal kebangsaan, agama, kemampuan fungsional, dan usia.

Menurut Mathis dan Jackson (2001), keberagaman adalah konsep yang mencakup perbedaan-perbedaan yang ada di antara individu-individu dalam suatu kelompok, organisasi, bangsa, atau bahkan dalam skala global. Keberagaman ini dapat dilihat dari berbagai perspektif, termasuk tetapi tidak terbatas pada perbedaan dalam hal gender, etnis, usia, latar belakang pendidikan, dan pengalaman hidup. Keberagaman bukan hanya tentang mengakui perbedaan tersebut, tetapi juga tentang memahami, menghargai, dan memanfaatkan perbedaan tersebut untuk menciptakan lingkungan yang inklusif dan produktif. Dengan demikian, keberagaman diakui sebagai elemen penting yang dapat memperkaya dinamika sosial dan operasional dalam berbagai konteks, baik itu dalam tim kerja kecil, perusahaan besar, maupun masyarakat luas.

Menurut Allard (2004), keragaman mencakup berbagai perbedaan yang ada di antara individu-individu, baik itu perbedaan sosial, budaya, fisik, maupun lingkungan. Keragaman ini mempengaruhi cara seseorang berpikir, berinteraksi, dan berperilaku dalam berbagai situasi. Perbedaan sosial meliputi aspek-aspek seperti status sosial, peran

dalam masyarakat, dan hubungan sosial. Perbedaan budaya mencakup nilai-nilai, norma, kebiasaan, dan tradisi yang dianut oleh individu-individu dari latar belakang budaya yang berbeda. Perbedaan fisik meliputi variasi dalam hal penampilan fisik, kemampuan fisik, dan kondisi kesehatan. Sementara itu, perbedaan lingkungan mencakup pengaruh dari lingkungan tempat seseorang tinggal dan bekerja, yang dapat membentuk pandangan dan tindakan mereka. Dengan demikian, keragaman merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi yang memainkan peran penting dalam membentuk dinamika interpersonal dan sosial dalam berbagai konteks.

Gómez-Mejia et al. (2001) secara sederhana menyatakan bahwa keberagaman mengacu pada karakteristik manusia yang membedakan manusia satu sama lain. Penyebab perbedaan individu sangatlah kompleks, namun secara umum dapat dibagi menjadi dua kategori: perbedaan individu yang sedikit atau tidak ada kendalinya, dan perbedaan individu yang dapat dikendalikan. Mengevaluasi efektivitas strategi keberagaman serta strategi rekrutmen dan seleksi sangat penting dalam upaya mencapai keterwakilan keberagaman Sempurna untuk tim kerja. Strategi keberagaman bertujuan untuk memahami, menghargai, dan memanfaatkan perbedaan di antara individu-individu dalam suatu organisasi. Tujuan utamanya adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan beragam. Melalui evaluasi dan penerapan strategi rekrutmen serta seleksi, organisasi dapat menilai sejauh mana mereka berhasil dalam mengimplementasikan strategi keberagaman, termasuk keberagaman agama. Dengan kata lain,

proses evaluasi ini memungkinkan organisasi untuk mengukur efektivitas upaya mereka dalam menarik dan mempertahankan individu dari berbagai latar belakang, serta memastikan bahwa semua karyawan merasa dihargai dan disertakan dalam lingkungan kerja yang mendukung. Proses evaluasi ini tidak hanya mengevaluasi ruang lingkup strategi rekrutmen dan seleksi telah berhasil menarik dan menyeleksi orang-orang dengan latar belakang akademis yang beragam, namun juga menilai seberapa baik talenta yang dipilih telah menunjukkan keberagaman dan inklusi dalam tim kerja apakah memberikan kontribusi berbayar untuk pembuatannya.

IV. METODELOGI PENELITIAN

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penulisan makalah ini, penulis memilih metode rekrutmen dan seleksi untuk memastikan keterwakilan yang setara dalam tim kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk memahami persepsi dan pengalaman pemangku kepentingan seperti manajer SDM, anggota tim SDM, dan karyawan yang direkrut berdasarkan strategi ini. Wawancara mendalam dilakukan untuk memperoleh rincian tentang efektivitas strategi, kendala yang dihadapi, dan harapan terkait keberagaman. Secara keseluruhan, pendekatan ini dibutuhkan bisa menaruh pemahaman yang komprehensif & mendalam buat mengevaluasi taktik rekrutmen & seleksi guna mengklaim keterwakilan keberagaman pada tim kerja.

2. Jenis Data

Jenis penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2015), data yang diambil diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu data yang diambil dari primer dan data yang diambil dari skunder. Dalam penelitian kualitatif terkait tujuan penelitian ini untuk memastikan representasi keragaman dalam tim kerja, jenis data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder. Kedua jenis data ini berperan penting dalam memberikan pemahaman menyeluruh dan mendalam yakni strategi rekrutmen serta seleksi dapat diterapkan dan dievaluasi untuk meningkatkan keragaman di tempat kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi strategi rekrutmen dan seleksi yang diterapkan di PT. X, dimana perusahaan ini bergerak di bidang impor dan ekspor. Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis efektivitas metode yang digunakan dalam menarik dan memilih calon karyawan yang tepat untuk berbagai posisi dalam perusahaan. Perusahaan ini harus mampu menarik dan mempertahankan talenta terbaik dari seluruh dunia untuk mengisi berbagai posisi kunci dalam organisasi. Strategi rekrutmen yang efektif, seperti sourcing global, employer branding yang kuat, dan program relokasi internasional, akan membantu PT. X menjangkau kandidat berkualitas dari berbagai latar belakang dan wilayah.

Lokasi penelitian di PT. X adalah perusahaan yang bergerak di bidang ekspor impor serabut dan minyak kelapa, dengan lokasi utama di Indonesia. Mengingat Indonesia merupakan salah satu produsen kelapa terbesar di dunia, lokasi PT. X yang strategis ini memungkinkan perusahaan untuk

mengakses bahan baku berkualitas tinggi secara langsung dari petani dan produsen lokal. Operasional PT. X mencakup berbagai fasilitas, termasuk pabrik pengolahan, gudang penyimpanan, dan kantor pusat yang berada di dekat pelabuhan utama untuk memfasilitasi ekspor dan impor.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kondisi Umum

PT X, perusahaan yang bergerak di bidang ekspor impor serabut dan minyak kelapa dengan lokasi utama di Kota Malang, telah mengimplementasikan berbagai strategi rekrutmen dan seleksi untuk memastikan representasi diversitas dalam tim kerja mereka. Dalam konteks globalisasi dan keberagaman pasar tenaga kerja, penting bagi PT X untuk memiliki tim yang mencerminkan berbagai latar belakang, budaya, dan perspektif untuk mempertahankan daya saingnya.

Lokasi Strategis di Kota Malang: PT X memanfaatkan lokasi strategisnya di Kota Malang, yang dikenal dengan akses yang baik ke sumber daya alam seperti kelapa dan serabut. Lokasi ini tidak hanya mendukung operasional perusahaan dalam hal ekspor dan impor, tetapi juga mempengaruhi strategi rekrutmen dan seleksi. PT X dapat menarik bakat lokal dan internasional yang tertarik dengan industri ekspor impor di daerah ini.

Industri Ekspor Impor yang Kompetitif: Sebagai pemain dalam industri ekspor impor serabut dan minyak kelapa, PT X beroperasi di pasar yang kompetitif dan dinamis. Ini mendorong perusahaan untuk memiliki strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas yang dapat berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan.

Evaluasi strategi rekrutmen dan seleksi PT X untuk memastikan representasi diversitas dalam tim kerja menunjukkan komitmen yang kuat terhadap inklusi dan keberagaman. Dengan memanfaatkan lokasi strategis di Kota Malang dan operasional dalam industri ekspor impor yang kompetitif, PT X dapat mengoptimalkan keberagaman dalam tim mereka untuk mendukung pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan. Melalui strategi ini, PT X tidak hanya memperkuat posisi kompetitifnya di pasar internasional, tetapi juga memberikan nilai tambah yang signifikan kepada budaya perusahaan dan kontribusi sosial di komunitas lokal.

VI. PEMBAHASAN

Efektivitas Strategi Diversitas

Diversifikasi sumber daya manusia di PT X merupakan strategi yang ditujukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan beragam. Hal ini tercermin dalam pendekatan mereka terhadap strategi rekrutmen yang tidak hanya memprioritaskan kualifikasi teknis, tetapi juga memperhatikan keberagaman latar belakang, budaya, dan pengalaman kandidat. Pendekatan ini memberikan beberapa manfaat signifikan bagi PT X:

- 1) Inovasi dan Kreativitas. Dengan memiliki tim yang beragam, PT X dapat memperoleh berbagai sudut pandang dan pendekatan dalam memecahkan masalah dan menghadapi tantangan bisnis. Beragamnya latar belakang budaya dan pengalaman membantu dalam menghasilkan ide-ide baru yang inovatif. Misalnya, individu dengan latar belakang yang berbeda dapat memberikan wawasan unik terhadap pasar global dan kebutuhan pelanggan, memungkinkan PT X untuk mengembangkan

produk dan layanan yang lebih relevan dan menarik.

- 2) Responsivitas terhadap Pasar Global. Dalam industri ekspor impor serabut dan minyak kelapa, responsivitas terhadap pasar global sangat penting. Tim yang beragam dapat lebih sensitif terhadap perubahan dalam kebutuhan dan preferensi pasar global. Mereka mungkin lebih mampu mengidentifikasi peluang baru dan merespons perubahan dalam lingkungan bisnis global dengan lebih cepat dan efektif.

- 3) Kemampuan Beradaptasi. Diversifikasi juga membantu PT X dalam mengelola keragaman dalam tim dan membangun budaya kerja yang inklusif. Ini dapat menciptakan lingkungan di mana setiap anggota tim merasa dihargai dan didukung, sehingga meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Dengan demikian, PT X dapat mempertahankan dan mengembangkan bakat yang beragam secara efektif.
- 4) Reputasi sebagai Pemimpin Industri. Komitmen terhadap keberagaman tidak hanya memperkuat budaya perusahaan, tetapi juga meningkatkan reputasi PT X sebagai pemimpin yang bertanggung jawab sosial di komunitas bisnis. Ini dapat menarik bakat berkualitas tinggi yang mencari perusahaan yang memprioritaskan nilai-nilai inklusi dan keberagaman.

Dalam konteks teori manajemen sumber daya manusia, strategi diversifikasi seperti yang diimplementasikan oleh PT X menggambarkan pendekatan proaktif untuk memaksimalkan potensi dan produktivitas sumber daya manusia. Hal ini sesuai dengan teori-teori yang menekankan manfaat keberagaman dalam meningkatkan kinerja organisasi dan memperluas pandangan strategis perusahaan.

Evaluasi Strategi Rekrutmen dan Seleksi

Evaluasi strategi rekrutmen dan seleksi di PT X merupakan proses yang sangat penting dalam mengukur efektivitas langkah-langkah yang telah diambil perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia mereka secara optimal. PT X, yang bergerak dalam industri ekspor impor serabut dan minyak kelapa di Kota Malang, telah menetapkan strategi rekrutmen dan seleksi yang tidak hanya berfokus pada kualifikasi teknis, tetapi juga pada keberagaman latar belakang, budaya, dan pengalaman kandidat.

Langkah-Langkah Evaluasi

Pertama, evaluasi dimulai dengan analisis mendalam terhadap kebutuhan tenaga kerja PT X. Ini melibatkan identifikasi posisi atau departemen yang membutuhkan perekrutan baru, serta pemahaman mendalam terhadap kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Selanjutnya, PT X mengukur kinerja rekrutmen mereka dengan memantau metrik seperti waktu rata-rata untuk mengisi posisi kosong, biaya per perekrutan, dan tingkat keberhasilan dalam menarik karyawan yang sesuai dengan profil yang diinginkan.

Proses seleksi di PT X juga dievaluasi secara cermat. Ini mencakup penilaian terhadap teknik-teknik seleksi yang digunakan, seperti wawancara, tes psikologis, dan penilaian keterampilan, untuk menilai potensi dan kesesuaian kandidat dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Pendekatan ini membantu PT X memastikan bahwa proses seleksi tidak hanya efektif dalam menemukan kandidat yang berkualitas, tetapi juga sesuai dengan nilai dan

budaya perusahaan.

Manfaat Evaluasi Strategi

Dengan melakukan evaluasi strategi rekrutmen dan seleksi secara teratur, PT X dapat mencapai beberapa manfaat strategis. Pertama, mereka dapat meningkatkan efisiensi operasional dengan mengidentifikasi dan mengatasi potensi bottleneck dalam proses rekrutmen. Kedua, PT X dapat memperbaiki pengalaman pelamar dan kandidat dengan memperbarui dan menyempurnakan proses seleksi mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan citra perusahaan sebagai tempat kerja yang menarik dan profesional.

Lebih lanjut lagi, evaluasi ini membantu PT X untuk menyesuaikan strategi rekrutmen dan seleksi mereka dengan kebutuhan pasar dan perubahan lingkungan bisnis. Dalam industri yang kompetitif seperti ekspor impor serabut dan minyak kelapa, memiliki tim yang terdiri dari individu yang beragam latar belakang dan pengalaman adalah aset berharga. Hal ini tidak hanya memperkaya perspektif dalam pengambilan keputusan strategis, tetapi juga memungkinkan PT X untuk lebih responsif terhadap perubahan pasar global yang cepat.

Representasi Diversitas dalam Tim Kerja

Hasil evaluasi keterwakilan keberagaman dalam tim kerja menunjukkan Representasi diversitas dalam tim kerja di PT X merupakan cerminan dari komitmen perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan beragam. Diversitas di sini tidak hanya mencakup aspek demografis seperti gender, etnisitas, dan latar belakang budaya, tetapi juga mengenai keberagaman dalam pengalaman, pendidikan, dan keterampilan

individu yang bergabung dalam tim.

Implementasi Diversitas di PT X

PT X, yang berbasis di Kota Malang dan bergerak dalam industri ekspor impor serabut dan minyak kelapa, mengakui pentingnya memiliki tim yang mencerminkan masyarakat global di mana mereka beroperasi. Langkah awal dalam mencapai representasi diversitas adalah melalui strategi rekrutmen dan seleksi yang mempertimbangkan berbagai latar belakang dan pengalaman. Proses ini tidak hanya mencari kandidat dengan kualifikasi teknis yang cocok, tetapi juga menilai bagaimana setiap individu dapat berkontribusi dengan perspektif unik mereka terhadap tujuan dan nilai perusahaan.

Manfaat Diversitas dalam Tim Kerja

Diversitas di PT X membawa sejumlah manfaat signifikan. Pertama, keberagaman dalam tim memperluas cakupan pemikiran dan solusi yang dihasilkan. Dengan adanya beragam latar belakang dan pengalaman, tim PT X dapat lebih kreatif dalam merumuskan strategi bisnis, menghadapi tantangan, dan mengidentifikasi peluang baru di pasar global yang kompleks dan dinamis. Ini sesuai dengan teori manajemen yang mengungkapkan bahwa keberagaman dapat meningkatkan inovasi dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Kedua, representasi diversitas juga meningkatkan efektivitas komunikasi dan kolaborasi di antara anggota tim. Dengan berinteraksi dan bekerja sama dengan individu yang memiliki pandangan dunia yang berbeda, karyawan di PT X dapat mengembangkan pemahaman yang lebih dalam tentang perspektif-perspektif yang beragam.

Hal ini tidak hanya memperkaya budaya organisasi, tetapi juga meningkatkan kemampuan tim untuk mencapai tujuan bersama dengan lebih efektif.

Tantangan dan Strategi Pengelolaan Diversitas

Meskipun pentingnya diversitas diakui, mengelola keberagaman dalam tim juga dapat menimbulkan tantangan. PT X harus memastikan bahwa semua anggota tim merasa dihargai dan didukung, mencegah terjadinya konflik atau ketegangan yang mungkin timbul karena perbedaan. Ini memerlukan pengembangan kebijakan dan budaya kerja yang inklusif, di mana setiap individu merasa aman untuk menyuarakan ide-ide mereka tanpa takut diskriminasi atau penilaian negatif.

Implikasi Praktis

Penelitian ini memiliki implikasi praktis yang signifikan bagi PT. X dalam upayanya untuk memastikan representasi diversitas dalam tim kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan performa perusahaan secara keseluruhan. Pertama-tama, PT. X harus memperhatikan penggunaan bahasa inklusif dalam setiap iklan pekerjaan untuk menarik calon pelamar dari berbagai latar belakang, termasuk gender, etnis, dan usia. Penggunaan bahasa yang inklusif dan bebas dari bias sangat penting untuk menciptakan kesan bahwa perusahaan menghargai keragaman dan inklusi. Selanjutnya, PT. X perlu mengimplementasikan pelatihan bias tidak sadar bagi perekrut dan manajer. Pelatihan ini bertujuan untuk membantu mereka mengenali dan mengurangi bias yang tidak disadari, yang sering kali mempengaruhi keputusan rekrutmen dan seleksi. Dengan demikian, pelatihan ini dapat memastikan bahwa semua kandidat dinilai secara adil berdasarkan kompetensi mereka. Selain itu, proses

seleksi berbasis kompetensi harus diadopsi untuk memastikan bahwa keputusan rekrutmen didasarkan pada keterampilan dan pengalaman kandidat, bukan pada faktor subjektif lainnya. Hal ini akan meningkatkan objektivitas dan keadilan dalam proses seleksi. PT. X juga harus mempertimbangkan untuk menyusun panel wawancara yang terdiri dari anggota dengan latar belakang yang beragam. Keberagaman dalam panel wawancara dapat membantu mengurangi bias selama proses wawancara dan memberikan perspektif yang lebih luas dalam menilai kandidat. Selain itu, perusahaan perlu mengembangkan dan menerapkan kebijakan serta program yang mendukung diversitas dan inklusi di tempat kerja. Program mentoring untuk karyawan dari kelompok yang kurang terwakili, serta inisiatif untuk mempromosikan kesadaran dan pemahaman tentang diversitas, dapat menjadi langkah konkret untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Monitoring dan evaluasi berkala terhadap strategi rekrutmen dan seleksi juga sangat penting untuk memastikan bahwa tujuan diversitas tercapai. PT. X perlu menggunakan data dan analisis untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan mengembangkan tindakan korektif yang tepat. Terakhir, menjalin kemitraan dengan organisasi eksternal yang fokus pada diversitas dan inklusi dapat memberikan manfaat tambahan bagi PT. X. Kemitraan ini dapat membantu perusahaan menarik calon kandidat dari kelompok yang kurang terwakili dan mendapatkan wawasan serta praktik terbaik dalam mengelola diversitas di tempat kerja. Dengan mengimplementasikan rekomendasi-rekomendasi ini, PT. X dapat meningkatkan representasi diversitas dalam tim kerjanya, yang pada gilirannya

akan meningkatkan kreativitas, inovasi, dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang inklusif juga akan meningkatkan kepuasan karyawan dan membantu perusahaan menarik serta mempertahankan talenta terbaik dari berbagai latar belakang.

V. KESIMPULAN

Evaluasi strategi rekrutmen dan seleksi untuk memastikan representasi diversitas dalam tim kerja merupakan proses yang kritis bagi perusahaan modern seperti PT X, terutama dalam konteks global yang semakin terintegrasi dan beragam. PT X, yang beroperasi di sektor ekspor impor serabut dan minyak kelapa di Kota Malang, mengadopsi strategi ini bukan hanya sebagai bentuk kepatuhan terhadap norma sosial, tetapi juga sebagai strategi bisnis yang berorientasi pada masa depan.

Manfaat utama dari evaluasi ini adalah peningkatan inovasi dan kreativitas dalam pengambilan keputusan. Dengan memiliki tim yang mencerminkan masyarakat global, PT X dapat mengakses berbagai perspektif dan pendekatan untuk menangani tantangan bisnis yang kompleks. Keberagaman juga meningkatkan kemampuan perusahaan untuk merespons dinamika pasar yang berubah dengan cepat, karena tim yang beragam cenderung lebih sensitif terhadap kebutuhan dan preferensi pelanggan di berbagai pasar internasional.

Selain itu, representasi diversitas dalam tim kerja meningkatkan efektivitas komunikasi dan kolaborasi di antara anggota tim. Dengan memfasilitasi interaksi yang beragam, PT X membangun budaya kerja yang inklusif di mana setiap individu merasa dihargai dan didukung. Ini menciptakan lingkungan yang memungkinkan untuk

pertumbuhan pribadi dan profesional, serta memperkuat kesatuan tim dalam mencapai tujuan bersama.

Meskipun demikian, mengelola keberagaman juga memerlukan perhatian khusus terhadap tantangan potensial seperti konflik interpersonal atau perbedaan dalam pendekatan kerja. PT X harus terus mengembangkan kebijakan dan praktik yang mendukung budaya kerja yang inklusif, di mana semua karyawan merasa aman dan didukung untuk memberikan kontribusi maksimal.

Secara keseluruhan, evaluasi strategi rekrutmen dan seleksi untuk memastikan representasi diversitas dalam tim kerja bukan hanya tentang memenuhi kebutuhan kepatuhan atau mencapai tujuan inklusi sosial yaitu tentang menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan bisnis jangka panjang PT X. Dengan memprioritaskan diversitas, perusahaan tidak hanya mengamankan masa depan yang lebih cerah tetapi juga mengukuhkan posisinya sebagai pemimpin dalam industri yang semakin global dan kompleks

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hasibua, Melayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta. PT Bumi Aksara.
- [2] Hermadin Deden. (2017). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama, Bandung.
- [3] James A.F. Stoner, (1982). Management. Prentice/Hall Int, Inc, Erlangga.
- [4] Kasmir. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik. Depok: PT Raja Grafindo. Gedung RSJ Prof dr. v.l. Ratumbuysa ng Manado. Politeknik Negeri Manado.
- [5] Sunyoto, Danang. (2015). Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Center for Academic Publishing Service.
- [6] Terry, & George, R. (2000). Principles of Management. Ontario: INC. Homewood, Irwin-Dorsey Limited Georgetown.
- [7] Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Depok. PT Rajagrafindo.
- [8] Mathis, R.L., and J.H. Jackson. (2016). Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- [9] I Wayan Jawat, (2020), Kajian Metoda Pelaksanaan Pekerjaan Pondasi *Bored pile* Pada Tahap Perencanaan Pelaksanaan. Universitas Warmadewa. Denpasar. Bali.
- [10] Nawawi, Hadari. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- [11] Samsudi, Sadili. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Pustaka Setia
- [12] Cox, T.H. And Blake, S., (1991). Managing Cultural Diversity: Implications for Organizational Competitive, dalam Harvey, C.P and Allord M.J., 2002
- [13] Suharsimi Arikunto, 2002, Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek, Rineka Cipta, Jakarta.