

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Diversity manajemen/keberagaman manajemen dapat ditemukan di banyak tempat kerja dan organisasi dalam negeri dan global, di lingkungan kita cenderung melihat orang yang muda / tua, pria / wanita, tinggi pendek, bermata cokelat, sejumlah ras, dan berbagai gaya pakaian. Kita akan melihat orang-orang yang vocal sering berbicara di perusahaan dan yang lebih cenderung pendiam, dan sebagainya. Keberagaman pada lingkungan kerja atau organisasi berbeda dan mirip satu sama lain.

PT. Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta sebagai sebuah perusahaan jasa dibidang manajemen layanan transaksi, jasa manajemen layanan lalu lintas. Maka dari itu sebagai perusahaan jasa dan layanan terhadap banyak pengguna perusahaan PT. JalanTol Lingkar Luar Jakarta harus mampu mengelola dan menerapkan diversity manajemen dengan baik guna memberikan sebuah layanan transaksi yang baik dan mudah kepada setiap penggunanya, diversity manajemen atau keberagaman manajemen yang diterapkan oleh perusahaan harus memenuhi kriteria-kriteria yang sudah ditetapkan kedalam UUD dan peraturan pemerintah.

Dalam divisi Sumber Daya Manusia di PT. Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta terdapat banyak perbedaan-perbedaan yang ada, seperti perbedaan agama, ras, suku, budaya yang ada didalamnya. Keberagaman dalam divisi Sumber Daya Manusia dapat menjadi hambatan bagi karyawan, pimpinan dan perusahaan.

Dengan diadakannya diversity manajemen dapat mencegah konflik yang ada dalam perusahaan, serta memberikan rasa nyaman dalam bekerja sebagai entitas kerja karyawan. Keberagaman diversity manajemen itu sendiri harus mampu diterapkan dalam perusahaan sebagaimana perusahaan memberikan arahan kepada karyawan dan pimpinan untuk menunjang nilai-nilai keberagaman yang ada.

Definisi menurut (David Wijaya, 2016) yang mengatakan bahwa keragaman pada saat ini tidak hanya mengacu pada warna kulit dan jenis kelamin. Kata ini merupakan suatu istilah luas yang digunakan untuk menjelaskan semua jenis perbedaan ras, etnis, suku bangsa, agama, usia, status cacat, pengalaman militer, orientasi seksual, strata ekonomi, tingkat pendidikan dan gaya hidup.

(Widiyanto, 2017) Pada intinya Toleransi berarti sifat dan sikap menghargai. Sifat dan sikap menghargai harus ditunjukkan oleh siapapun terhadap bentuk pluralitas di Indonesia. Sebab di Indonesia. Sebab toleransi merupakan sikap yang paling sederhana, akan tetapi mempunyai dampak yang positif bagi integritas bangsa pada umumnya dan kerukunan bermasyarakat pada khususnya. Tidak adanya sikap toleransi dapat memicu konflik yang tidak diharapkan.

(Selvy et al., 2016) menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dalam menentukan rencana, system, proses, tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran karyawan meskipun dukungan sarana dan prasarana serta sumber dana yang dimiliki perusahaan tidak akan ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Pengelolaan sumber daya terkait mempengaruhi kinerja organisasional dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek manajemen dan sasarannya cukup luas. Oleh karena itu faktor manusia juga perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan atau manajer sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih baik dan tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Dalam organisasi dengan pelangi warna, keragaman manajemen menunjukkan bahwa dalam organisasi terdapat perbedaan budaya yang sangat kuat, sehingga potensi konflik antar kelompok juga sangat besar. Oleh karena itu, baik laten maupun nyata, konflik perlu dikelola. Dalam konteks diversity manajemen pada sebuah organisasi, terdapat manajemen yang disebut manajemen diversity. Manajemen ini merupakan suatu bentuk pengelolaan organisasi yang memberdayakan diversity dengan memaksimalkan kekuatan positif dan menekan

seminimal mungkin dampak negatifnya.

Menurut (Sihaloho & Siregar, 2019) yang mengemukakan bahwa manajemenkeanekaragaman adalah strategi yang dimaksudkan untuk mendorong dan memliharalingkungan kerja yang positif. Biasanya dimulai oleh sumber daya manusia professional dan dikelola oleh kepala departemen dan supervisor, program keragaman manajemen yang efektif akan mempromosika pengakuan dan penghormatan terhadap perbedaan individu ditemukan di antara sekelompok karyawan. Ide gaya manajemen adalah untuk mendorong karyawan untuk merasa nyaman dengan keragaman di tempat kerja dan mengembangkan apresiasi untuk perbedaan ras, jenis kelamin, latar belakang, orientasi seksual atau faktor lain yang mungkin tidak dimiliki oleh semua orang yang bekerja di bidang yang sama di perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas maka betapa pentingnya diversity manajemen. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Diversity Manajemen Pada Divisi Sumber Daya Manusia di PT. Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta" Pengertian Diversity Manajemen diversity adalah manajemen di dalam organisasi yang dilaksanakan dengan merencanakan dan menerapkan sistem-sistem dan praktek-praktek organisasional. Tujuan manajemen ini adalah memaksimalkan potensi keuntungan keragaman budaya dalam organisasi, sekaligus mereduksi seminimal mungkin potensi kerugiannya.

## **1.2 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, untuk itu peneliti membatasi pokok dari permasalahan, guna untuk memperoleh suatu batasan yang jelas dan mencegah terjadinya pembahasan yang meluas dan sama sekali tidak berkaitan dengan pokok permasalahan.

1. Cara-cara menerapkan diversity manajemen pada divisi sumber daya manusia di PT. Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta.
2. Mengenai cara menyelesaikan kasus diversity manajemen pada divisi sumberdaya manusia di PT. Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta.
3. Bentuk penerapan aspirasi mengenai diversity manajemen pada divisi sumberdaya manusia di PT. Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta.
4. Pembahasan mengenai tanggapan dari karyawan mengenai pelaksanaan diversity manajemen pada divisi sumber daya manusia di PT. Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta.

### **1.3 Fokus Penelitian**

Fokus penelitian pada penelitian ini adalah diversitas manajemen divisi pemeliharaan menurut penjelasan yang telah disampaikan, dapat dibuat rumusan masalah yaitu dari penelitian ini adalah diversitas manajemen divisi Sumber Daya Manusia pada PT. Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta.

### **1.4 Sub fokus diversity manajemen**

Sub focus penelitian pada penelitian ini adalah:

1. Pengelolaan diversity

Banyak pihak menganggap pengelolaan keberagaman (management of diversity) sebagai label baru bagi tindakan afirmasi. Pada kenyataannya kedua konsep ini sangatlah berbeda. Tindakan afirmasi muncul dari tekanan pemerintah pada pelaku bisnis untuk memberikan kesempatan yang lebih besar kepada wanita dan kelompok minoritas. Pengelolaan keberagaman, di lain pihak, menganggap perusahaan tradisional, dimana di Amerika, para laki-laki kulit putih merupakan kelompok mayoritas, sebagai bagian dari masa lalu. Pada saat ini, telah muncul kesadaran bahwa faktor utama bagi kinerja perusahaan berkaitan dengan bagaimana karyawan non-tradisional, seperti wanita dan kelompok minoritas, dapat sepenuhnya berintegrasi dan bekerja secara efektif bersama dengan rekan kerja laki-laki kulit

putih mereka. Atas dasar ini, banyak organisasi, seperti Society of HRM, Microsoft, Texas Instruments, menyebut keberagaman sebagai kemampuan untuk menggunakan talenta dari orang-orang dengan berbagai latar belakang, pengalaman, dan persepektif secara efektif. Istilah lain yang saat ini digunakan untuk menjelaskan pengelolaan keberagaman adalah inklusivitas, yaitu usaha untuk membuat semua karyawan merasa bahwa mereka adalah bagian integral dari organisasi yang sama dan bahwa mereka memiliki keinginan bersama untuk mendorong perusahaan menjadi sukses, tanpa memandang ras, jenis kelamin, usia mereka.

#### 1. Penerapan diversity

Lima cara penerapan manajemen diversity di dalam perusahaan ini sesuai dengan pernyataan (Femi & Prasetya, 2017) bahwa salah satu cara mengelola keragaman yakni dengan memberikan kepercayaan penuh kepada anggota minoritas dalam berkreasi dan mengembangkan kegiatan-kegiatan organisasi. Di dalam menerapkan manajemen keberagaman, ada beberapa langkah yang dapat digunakan oleh perusahaan. Yaitu dengan :

- a. Menyediakan prasarana dan sarana serta fasilitas olahraga untuk karyawan, kegiatan yang mendukung hobi karyawan seperti musik.
- b. Mengadakan kegiatan keagamaan yaitu kesempatan untuk merayakan hari raya keagamaan yang langsung difasilitasi perusahaan.
- c. Memberikan cuti bagi seluruh karyawan dengan aturan yang disesuaikan berdasarkan kebijakan perusahaan.
- d. Perusahaan menempatkan aspek kesejahteraan karyawan dalam posisi yang tinggi dengan memberikan fasilitas kesehatan bagi karyawan dan keluarga serta program pasca kerja yang dapat memberikan ketenangan di masa yang akan datang.
- e. Perusahaan juga memberikan wadah bagi karyawan untuk dapat menyuarakan aspirasi atau ide yang dimilikinya bagi perusahaan melalui serikat karyawan.

## 2. Lingkungan organisasi

Sri Gustina Pane & Nurbait, 2016) organisasi sebagai entitas yang memungkinkan masyarakat mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai jika oleh satu orang. Organisasi ada karena ketidakmampuan seseorang mencapai tujuan sendirian. David Charington dalam Masana (Wahyuningsih, 2018) memberikan definisi organisasi yaitu sistem sosial yang mempunyai pola kerja teratur yang didirikan oleh manusia dan beranggotakan sekelompok manusia dalam rangka untuk mencapai satu tujuan.

### 1.5 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana cara penerapan diversity manajemen pada divisi sumber dayamanusia?
2. Bagaimana cara mengelola diversity manajemen?
3. Bagaimana bentuk penerapan aspirasi diversity manajemen?
4. Bagaimana tanggapan dari karyawan terhadap pelaksanaan diversitymanajemen?

### 1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pokok permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dalam penelitian ini penulis berusaha untuk mengungkapkan hal- hal berikut :

1. Bagaimana cara mencegah kelemahan diversity manajemen?
2. Bagaimana cara mengelola diversity manajemen?
3. Apakah bentuk penerapan aspirasi diversity manajemen sudah memenuhi Kriteria?
4. Bagaimana cara memenuhi opini karyawan terhadap pelaksanaan diversity manajemen.

## **1.7 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini antara lain:

1. Bagi perusahaan, dari hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan dalam setiap diversity manajemen.
2. Bagi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, sebagai guna membantu para mahasiswa dalam melakukan penelitian tentang diversity manajemen.
3. Bagi peneliti, guna menambah ilmu dan wawasan mengenai hasil peninjauan tentang analisis diversity manajemen.

## **1.8 Sistematika Penulisan**

Penulisan pada proposal skripsi ini menggunakan sistematika penulisan agar mudah dipahami dan memudahkan dalam penyusunan. Dibawah ini adalah bentuk sistematika penulisan skripsi sebagai berikut;

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Penjelasan dari isi bab ini yaitu mencakup tentang latar belakang rumusan masalah tujuan masalah manfaat penelitian batasan masalah dan sistematika penulisan proposal skripsi

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA.**

Bab ini memuat literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan model konseptual penelitian pada umumnya.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini terdiri dari desain penelitian tahapan penelitian waktu tempat penelitian subjek dan objek penelitian, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

#### **BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas hasil analisa data dan pembahasan hasil penelitian.

#### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya dianggap sama.

