

[SNP – 33]

Melayari Ruang Kerja Multikultural Wawasan dari Pendekatan Klasik Terhadap Proses Pengambilan Keputusan pada PT Skincara Global Indonesia

Meta Nur Ayu^{1*}

¹Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Al-Azhar Indonesia
Jalan Sisingamangaraja, Kompleks Masjid Agung Al Azhar, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan 12110

Penulis untuk Korespondensi/E-mail: metanurayu@gmail.com

Abstract - Globalization has introduced diversity into organizations, bringing both challenges and opportunities for human resource management. This diversity spans culture, gender, and professional backgrounds, which, if poorly managed, can lead to workplace conflict. Consequently, management approaches must not only prioritize efficiency but also adapt to the complexities of diversity. This study aims to examine the intricacies of managing workplace diversity using classical approaches and modern strategies as an analytical framework. Conducted through interviews, document analysis, and observations at PT Skincara Global Indonesia, the study reveals that classical management principles, such as Taylor's scientific management and Fayol's administrative theory, remain relevant for ensuring organizational efficiency. However, these principles require integration with human relations theory and cultural approaches that emphasize inclusivity. Inclusive management strategies, such as cross-cultural training and inclusive recruitment policies, were found to enhance team collaboration, reduce conflict, and maximize contributions from employees with diverse backgrounds. The findings underline the importance of adopting inclusive practices to foster teamwork and productivity. Overall, this research offers practical insights for organizations seeking to develop work environments that are more inclusive, adaptive, and responsive to global dynamics, contributing to better organizational performance and harmony in diverse workplaces.

Keywords: *Workplace Emotions, Inclusivity, Organizational Diversity, Classical Approaches, Decision Making*

Abstrak - Globalisasi telah membawa keberagaman individu ke dalam organisasi, menciptakan tantangan dan peluang dalam pengelolaan sumber daya manusia. Keberagaman ini mencakup budaya, gender, hingga latar belakang profesional, yang bila tidak dikelola dengan baik, dapat memicu konflik di tempat kerja. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan manajemen yang tidak hanya berfokus pada efisiensi tetapi juga adaptif terhadap keberagaman. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti kompleksitas dalam mengelola keberagaman di tempat kerja dengan menggunakan pendekatan klasik dan strategi modern sebagai kerangka analisis. Studi ini dilakukan melalui wawancara, studi dokumen, dan observasi di PT Skincara Global Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prinsip manajemen klasik, seperti manajemen ilmiah Taylor dan administrasi ilmiah Fayol, masih relevan untuk mendukung efisiensi organisasi. Namun, pendekatan ini harus dilengkapi teori hubungan manusia dan pendekatan budaya yang menekankan nilai inklusivitas. Strategi manajemen inklusif yang diterapkan, seperti pelatihan lintas budaya dan kebijakan rekrutmen inklusif, terbukti meningkatkan kerjasama tim, mengurangi konflik, dan memaksimalkan kontribusi karyawan dari berbagai latar belakang. Penelitian ini memberikan wawasan praktis bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, adaptif, dan responsif terhadap dinamika global.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perubahan sosial yang pesat, keberagaman di lingkungan kerja menjadi sebuah aspek yang semakin vital dan menuntut perhatian lebih lanjut. Perkembangan ini menciptakan kebutuhan untuk memahami dan mengelola keberagaman agar organisasi dapat bersaing secara efektif dalam lingkungan bisnis yang terus berubah. Pentingnya keberagaman di tempat kerja tidak hanya tercermin dalam konsep inklusivitas, tetapi juga sebagai suatu keharusan strategis dalam menghadapi dinamika global [1]. Dalam konteks ini, perubahan-perubahan yang terjadi dalam skala global membawa tantangan dan peluang baru yang harus diatasi oleh organisasi. Organisasi yang mampu mengintegrasikan keberagaman dengan baik di dalam struktur dan kebijakannya dapat menghasilkan lebih banyak inovasi, kreativitas, dan produktivitas.

PT Skincara Global Indonesia adalah operator merek skincare dan kosmetik dari Korea Selatan (*official distributor*). Skincara menciptakan strategi pemasaran, ritel merek-merek yang luar biasa dengan pengalaman konsumen dan nilai-nilai merek. Skincara melakukan penjualan secara online dan offline di Indonesia, membawa beberapa brand yang terkemuka dari Korea Selatan, antara lain dr G, Amuse, Round Lab, Papa Recipe dan masih banyak lainnya. [2]

Dengan meningkatnya keberagaman di tempat kerja, terutama melibatkan perempuan dan kelompok minoritas, muncul tantangan unik dalam pengambilan keputusan dan manajemen organisasi. Oleh karena itu, artikel ini akan membahas wawasan dari pendekatan klasik menggunakan teori birokrasi Max Weber. Teori birokrasi yang dikembangkan oleh Max Weber menawarkan kerangka kerja yang kuat untuk menciptakan struktur organisasi yang rasional dan efisien, yang sangat relevan dalam menghadapi keberagaman di tempat kerja. Menurut Weber, organisasi yang efektif harus didasarkan pada aturan yang jelas, pembagian tugas yang terperinci, dan hierarki yang terstruktur dengan baik. Dalam konteks organisasi yang semakin beragam, baik secara budaya, gender, maupun etnis, teori birokrasi dapat memberikan landasan yang diperlukan untuk memastikan transparansi dan kejelasan dalam pengambilan keputusan [3].

Dengan adanya sistem yang jelas dan formal, organisasi dapat mengelola interaksi antar anggota yang berasal dari latar belakang berbeda tanpa mengurangi efisiensi atau keadilan dalam proses operasional. Aturan dan prosedur yang tegas membantu mengurangi potensi bias dan diskriminasi, serta memastikan bahwa semua individu, terlepas dari latar belakang mereka, diperlakukan secara adil. Hierarki yang jelas dalam struktur organisasi juga berfungsi untuk memastikan bahwa setiap individu tahu peran dan tanggung jawab mereka, yang penting dalam mengelola dinamika kelompok yang beragam. Oleh karena itu, penerapan prinsip-prinsip birokrasi Weber [3] dalam organisasi yang multikultural dan beragam dapat memperkuat keadilan, konsistensi, dan efisiensi dalam pengambilan keputusan serta memastikan bahwa keberagaman di tempat kerja dikelola dengan cara yang sistematis dan terorganisir.

Seiring waktu, pendekatan Hubungan Manusia berkembang menjadi pendekatan Sumber Daya Manusia, menekankan pentingnya aspek manusiawi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Fokusnya meluas ke motivasi, pengembangan individu, dan keseimbangan kehidupan kerja. Konsep-konsep ini memainkan peran penting dalam membentuk budaya organisasi dan memengaruhi cara keputusan diambil. Dalam konteks pengambilan keputusan, pendekatan ini menyoroti pentingnya memahami kebutuhan dan motivasi individu sebagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja dan produktivitas. Dengan memperhitungkan dimensi manusiawi ini, organisasi dapat mengoptimalkan pengambilan keputusan yang mengakomodasi keberagaman dan kebutuhan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih berdaya dan berkelanjutan. [4]

Proses emosi di tempat kerja memiliki peran yang signifikan dalam membentuk dinamika organisasi. Literatur tentang dampak emosi dalam pengambilan keputusan menyoroti kompleksitas hubungan antara keadaan emosional individu dan efektivitas pengambilan keputusan organisasi. Emosi dapat mempengaruhi persepsi, evaluasi, dan interpretasi informasi, yang pada gilirannya dapat berdampak pada keputusan yang diambil. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa emosi positif dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam tim kerja, sementara emosi negatif dapat mempengaruhi

pemahaman dan interpretasi informasi. Dalam dinamika kerja tim, pemahaman emosi individu dapat membantu menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi dan komunikasi yang efektif. [5]

Hubungan antarindividu di tempat kerja juga dipengaruhi oleh proses emosi. Ketika individu mampu memahami dan mengelola emosinya sendiri serta emosi rekan kerja, terbentuklah hubungan kerja yang lebih baik. Komunikasi yang terbuka tentang emosi dapat memperkuat hubungan interpersonal dan menciptakan iklim kerja yang lebih positif. Pentingnya memahami proses emosi ini dalam konteks pengambilan keputusan organisasi adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan produktif. Organisasi yang memperhitungkan aspek emosional dapat mengimplementasikan strategi pengambilan keputusan yang lebih holistik, memperhitungkan dampak emosi pada individu dan tim kerja. Ini dapat menciptakan organisasi yang lebih responsif dan adaptif terhadap perubahan, meningkatkan kepuasan karyawan, dan pada gilirannya, produktivitas organisasi secara keseluruhan. [5]

Pendekatan budaya dalam organisasi mencerminkan keberagaman nilai, norma, dan keyakinan yang dimiliki oleh individu dalam suatu lingkungan kerja. Literatur menyoroti bahwa pemahaman dan pengelolaan budaya organisasi menjadi krusial dalam membangun lingkungan yang inklusif dan produktif. Perbedaan budaya dapat menjadi sumber kekayaan bagi organisasi ketika dikelola dengan bijak. Organisasi yang mampu menggabungkan berbagai perspektif budaya seringkali lebih inovatif dan dapat memahami kebutuhan pasar yang beragam. Pemahaman mendalam terhadap budaya organisasi juga membantu dalam menciptakan strategi manajemen yang sesuai dengan nilai-nilai kolektif. [6]

Perbedaan budaya juga dapat menjadi sumber konflik jika tidak dikelola dengan baik. Miskomunikasi, stereotip, dan ketidaksetaraan dapat timbul ketika organisasi gagal menghormati dan memahami keberagaman budaya. Oleh karena itu, literatur menekankan pentingnya promosi kebijakan keberagaman, pelatihan lintas-budaya, dan menciptakan budaya organisasi yang mendukung inklusivitas. Pendekatan budaya dalam organisasi juga mencakup pemahaman tentang bagaimana budaya organisasi dapat memengaruhi

pengambilan keputusan. Nilai-nilai budaya yang diterapkan dalam proses pengambilan keputusan menciptakan landasan etika yang mendasari tindakan organisasi. Oleh karena itu, literatur menyoroti perlunya keseimbangan antara nilai budaya dan efisiensi dalam pengambilan keputusan untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan memahami dan mengelola pendekatan budaya di tempat kerja, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung keberagaman, meminimalkan konflik, dan mempromosikan keseimbangan yang sehat antara nilai-nilai budaya dan tujuan organisasi. [6]

Proses keberagaman organisasi mencakup sejumlah strategi dan langkah-langkah praktis yang bertujuan untuk mengelola keberagaman di tempat kerja. Literatur menunjukkan bahwa organisasi yang mampu mengintegrasikan keberagaman dengan baik dapat mencapai lingkungan kerja yang inklusif dan produktif. Langkah pertama dalam proses keberagaman adalah menyadari nilai keberagaman sebagai kekayaan bagi organisasi. Kesadaran ini menciptakan landasan untuk mengembangkan kebijakan keberagaman yang menyeluruh. Strategi ini mencakup penetapan tujuan inklusivitas, kebijakan rekrutmen yang mendukung keberagaman, dan promosi budaya kerja yang mendorong kolaborasi lintas-budaya. [6]

Pentingnya pelatihan keberagaman juga menjadi sorotan dalam literatur. Pelatihan ini dapat membantu karyawan memahami dan menghargai perbedaan budaya, mengurangi prasangka, serta meningkatkan keterampilan komunikasi lintas-budaya. Organisasi yang melibatkan karyawan dalam program pelatihan keberagaman cenderung menciptakan lingkungan di mana setiap individu merasa dihargai dan diterima. Tidak hanya itu, literatur juga menekankan pentingnya mengatasi hambatan-hambatan yang muncul dalam mengelola keberagaman. Ini mencakup penanganan konflik, peningkatan sistem umpan balik, dan pendekatan proaktif terhadap ketidaksetaraan. Organisasi yang memiliki mekanisme pengaduan yang efektif dan berkomitmen untuk mengatasi ketidaksetaraan akan lebih mampu menjaga keberlanjutan keberagaman. Dalam mengelola keberagaman, organisasi perlu merancang kebijakan dan proses yang mencerminkan komitmen pada nilai-nilai inklusivitas. Dengan menerapkan strategi ini, organisasi dapat mencapai keberagaman yang dikelola dengan baik, menciptakan lingkungan

kerja yang positif, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan[7].

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mendalami dan memahami secara komprehensif dinamika keberagaman di lingkungan kerja serta strategi pengelolaannya. Dengan mengambil pendekatan kualitatif dan desain studi kasus, penelitian ini akan menyelidiki pengalaman individu, praktik organisasi, dan pola interaksi yang muncul dalam konteks keanekaragaman. Melalui wawancara, studi dokumen, dan observasi langsung, dapat diperoleh pola-pola utama, tren, serta temuan signifikan yang dapat memberikan wawasan berharga terkait bagaimana keberagaman memengaruhi dinamika organisasi. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pemahaman praktis dan teoritis dalam mengelola keberagaman di tempat kerja, serta memberikan dasar bagi pengembangan strategi yang lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami secara mendalam dinamika pengelolaan keberagaman di tempat kerja. Pendekatan ini dipilih karena dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai pengalaman individu dan persepsi mereka terkait keberagaman dalam organisasi. Teknik pengumpulan data utama dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam dengan responden yang dipilih secara purposive, yaitu berdasarkan pengalaman dan peran mereka yang relevan dengan topik penelitian. Responden terdiri dari individu yang memiliki berbagai latar belakang budaya dan berasal dari berbagai level manajerial, baik pimpinan maupun karyawan, yang secara langsung terlibat dalam proses pengelolaan keberagaman di organisasi [8].

Pemilihan responden yang beragam ini bertujuan untuk mendapatkan perspektif yang holistik mengenai implementasi kebijakan keberagaman, praktik manajemen inklusif, serta tantangan yang dihadapi dalam interaksi sehari-hari di tempat kerja. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur, memungkinkan responden untuk mengungkapkan pandangan dan pengalaman mereka dengan lebih bebas dan mendalam. Selain wawancara, penelitian ini juga melibatkan studi dokumen untuk menganalisis kebijakan, prosedur, dan praktik

organisasi yang berkaitan dengan keberagaman, termasuk kebijakan rekrutmen, pelatihan keberagaman, serta inisiatif-inisiatif lain yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang inklusif.

Melalui penggabungan wawancara mendalam dan analisis dokumen, data yang terkumpul memberikan gambaran yang lebih luas dan menyeluruh mengenai bagaimana keberagaman dikelola dalam konteks organisasi. Pendekatan ini diharapkan dapat mengungkap tidak hanya kebijakan formal yang diterapkan oleh organisasi, tetapi juga pengalaman nyata para karyawan dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan keberagaman sebagai kekuatan dalam meningkatkan kinerja tim dan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menyajikan analisis yang lebih mendalam mengenai praktik keberagaman yang dapat dijadikan referensi bagi organisasi lain yang ingin mengembangkan kebijakan inklusif yang lebih efektif [6].

Pengumpulan informasi diperoleh dengan wawancara terhadap *Brand Executive* dan *Head of Marketing* PT Skincara Global Indonesia. Pemilihan narasumber ini berdasarkan perbedaan umur pada kedua narasumber yang cukup jauh, dapat memberikan Penulis jawaban dari sudut pandang yang berbeda. Penulis mengajukan pertanyaan kepada narasumber terkait kelancaran komunikasi dengan atasan yang berwarganegara Korea Selatan, apakah terdapat perbedaan pendapat atau kebiasaan yang mempengaruhi kelancaran pekerjaan, serta bagaimana dinamika komunikasi antar individu dalam lingkungan kerja.

Analisis data dilakukan melalui wawancara dan proses pengkodean tematik, memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola-pola utama, tren, dan temuan signifikan yang muncul dari data yang terkumpul.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ruang Budaya Multikultural PT Skincara Global Indonesia

PT Skincara Global Indonesia berdiri pada tahun 2022, PT Skincara Global Indonesia menjadi distributor *make-up* dan *skincare* dari Korea Selatan. PT Skincara Global Indonesia bekerja sama dengan lebih dari 10 brand ternama dari Korea Selatan. C-level yang berada di Skincara, berasal

dari Korea langsung yaitu Rya Jeon sebagai *Chief Marketing Officer (CMO)* dan Suhoon Kim sebagai *Chief Operations Officer (COO)*. Bahasa yang dipakai untuk keseharian bekerja menggunakan bahasa Inggris. CMO dan COO Skincara bertanggung jawab untuk menjalin hubungan yang baik dan relasi dengan perusahaan-perusahaan yang ada di Korea Selatan, serta bertanggung jawab atas proses *impor* produk dari Korea Selatan ke Indonesia [3].

Pendekatan klasik dalam pengambilan keputusan masih memiliki relevansi yang signifikan dalam menghadapi tantangan pengambilan keputusan di lingkungan kerja yang semakin beragam. Konsep dasar dari teori manajemen ilmiah yang diperkenalkan oleh Frederick Taylor, administrasi ilmiah, dan kontribusi tokoh-tokoh seperti Henri Fayol dan Max Weber memberikan kerangka kerja yang dapat diadaptasi untuk menanggapi kompleksitas keberagaman di tempat kerja modern. Prinsip-prinsip manajemen ilmiah Taylor, yang menekankan analisis pekerjaan, standarisasi proses, dan efisiensi operasional, dapat diterapkan dalam konteks keberagaman dengan mempertimbangkan perbedaan individu dan keahlian unik yang mereka bawa ke dalam organisasi. Meskipun pendekatan ini mungkin memerlukan penyesuaian untuk mempertimbangkan keberagaman, prinsip-prinsip dasarnya dapat membantu dalam merancang tugas-tugas yang sesuai dengan keahlian individu [4].

Pendekatan administrasi ilmiah Fayol, yang mencakup fungsi manajemen seperti perencanaan, organisasi, koordinasi, komando, dan pengendalian, tetap relevan dalam konteks keberagaman organisasi. Kepemimpinan yang efektif dan distribusi tanggung jawab yang seimbang menjadi kunci untuk mengelola keberagaman dengan memastikan bahwa setiap individu merasa diakui dan didukung dalam mencapai tujuan bersama. Pemikiran Max Weber tentang birokrasi juga dapat diterapkan untuk menghadapi tantangan pengambilan keputusan dalam organisasi yang beragam. Prinsip-prinsip rasionalitas, aturan hukum, dan pengembangan hierarki organisasi dapat membantu menciptakan struktur yang adil dan efektif, meminimalkan potensi konflik yang mungkin muncul akibat keberagaman. Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip pendekatan klasik ke dalam konteks keberagaman, organisasi dapat mencapai keseimbangan antara efisiensi operasional dan pemberdayaan individu. Dalam hal

ini, pendekatan klasik menyediakan landasan yang dapat membantu organisasi menghadapi dinamika pengambilan keputusan dalam lingkungan kerja yang semakin beragam [9].

Mengelola keanekaragaman organisasi merupakan tantangan yang unik dengan dinamika yang berkembang dalam lingkungan kerja kontemporer. Dalam konteks ini, pendekatan klasik dalam manajemen memberikan wawasan yang berharga untuk merumuskan strategi yang efektif. Salah satu pengalaman kritis adalah kebutuhan untuk memahami perbedaan individual dan budaya dalam tim kerja. Pendekatan klasik, seperti teori manajemen ilmiah oleh Frederick Taylor, menekankan pada analisis pekerjaan dan standarisasi proses [10]. Meskipun demikian, strategi ini dapat diadaptasi untuk memahami keunikan dan keahlian yang berbeda-beda yang dibawa oleh individu dengan latar belakang yang beragam. Penerapan analisis pekerjaan yang cermat dapat membantu mengidentifikasi keahlian khusus dan memberikan tanggung jawab yang sesuai. Seperti pada PT Skincara Global Indonesia, yang didalamnya para karyawan dari berbagai ras dan suku, namun karena untuk mencapai tujuan bersama dalam pekerjaan, semuanya bisa terlaksana dengan lancar.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan di PT Skincara Global Indonesia, terungkap bahwa keberagaman budaya dalam organisasi memegang peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Salah satu aspek yang menonjol adalah perbedaan budaya antara Chief Marketing Officer (CMO) yang berasal dari luar negeri dan tim lokal. Hal ini sering menimbulkan perbedaan pemahaman dalam komunikasi dan cara kerja. Namun, melalui komunikasi yang terbuka dan jelas antara kedua belah pihak, serta adanya sikap toleransi dan saling pengertian, perbedaan tersebut dapat dikelola dengan baik. Para responden menyatakan bahwa masalah yang muncul akibat perbedaan budaya sering kali dapat diatasi dengan pendekatan dialog yang konstruktif, yang pada gilirannya memperkuat kerjasama dan meningkatkan kenyamanan dalam bekerja. Dalam konteks ini, pentingnya kesadaran akan kepekaan budaya dan kemampuan beradaptasi terbukti sangat membantu dalam meminimalkan konflik dan memperkuat kolaborasi tim. Selain itu, perusahaan juga menerapkan kebijakan keberagaman dalam rekrutmen dan pelatihan untuk meningkatkan inklusivitas di tempat kerja. Dengan

mendukung pelatihan yang berfokus pada pemahaman budaya dan pengembangan keterampilan komunikasi lintas budaya, PT Skincara Global Indonesia berusaha memastikan bahwa semua karyawan merasa dihargai dan dapat berkontribusi secara maksimal, terlepas dari latar belakang budaya mereka.

Teori keanekaragaman budaya menyatakan bahwa perbedaan budaya di antara anggota organisasi dapat menjadi sumber kekayaan yang signifikan. Pendekatan ini menciptakan pemahaman bahwa setiap individu membawa perspektif, nilai, dan pengalaman unik yang dapat berkontribusi pada kreativitas dan inovasi. Menggunakan konsep ini, organisasi dapat merancang strategi yang mendorong penghargaan terhadap perbedaan budaya, menciptakan lingkungan di mana setiap suara dihargai [7].

Pengelolaan keberagaman di lingkungan kerja PT Skincara Global Indonesia menunjukkan berbagai kompleksitas dan tantangan yang perlu dihadapi oleh perusahaan dalam mencapai tujuan inklusivitas dan kesetaraan di tempat kerja. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat kesadaran yang cukup tinggi di kalangan manajemen perusahaan mengenai pentingnya keberagaman sebagai faktor pendukung inovasi dan pertumbuhan bisnis. Namun, implementasi nilai-nilai tersebut dalam kebijakan dan praktik sehari-hari masih menemui sejumlah kendala. Salah satu tantangan utama adalah bagaimana menyeimbangkan berbagai perspektif dan latar belakang karyawan yang berbeda, baik itu dari segi budaya, gender, usia, maupun pengalaman kerja. Berbagai pendekatan manajerial seperti pelatihan kesadaran keberagaman, pengembangan kebijakan anti-diskriminasi, serta promosi dialog terbuka menjadi langkah-langkah yang diterapkan untuk mengurangi potensi konflik dan ketegangan yang dapat muncul akibat perbedaan tersebut.

Meskipun demikian, keberagaman ini juga menciptakan peluang untuk memperkaya pemecahan masalah dan inovasi. Dalam konteks PT Skincara Global Indonesia, tantangan terbesar terletak pada bagaimana membangun komunikasi yang efektif di antara tim yang heterogen, serta memastikan bahwa setiap individu merasa dihargai dan diberdayakan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Keberagaman bukan hanya dilihat sebagai faktor yang dapat memperkaya lingkungan kerja, tetapi juga sebagai tantangan dalam menciptakan budaya kerja yang koheren dan

harmonis. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan manajerial yang lebih adaptif dan sensitif terhadap perbedaan, yang mengintegrasikan nilai keberagaman dalam setiap aspek operasional perusahaan [7].

Sistem penghargaan yang adil dan transparan juga mendukung inklusivitas. Pengakuan atas kontribusi dari berbagai latar belakang budaya dan perspektif memperkuat rasa keadilan di tempat kerja. Terakhir, penting untuk memonitor dan mengevaluasi keberhasilan strategi inklusivitas. Data mengenai keberagaman di seluruh tingkatan organisasi dapat membantu mengidentifikasi area yang memerlukan perhatian lebih lanjut dan menilai dampak dari inisiatif keberagaman yang diadopsi. Melalui penerapan strategi ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang inklusif, memastikan bahwa keberagaman diakui sebagai kekuatan, dan mengatasi hambatan-hambatan yang mungkin muncul dalam mengelola keanekaragaman.

KESIMPULAN

Artikel ini menguraikan kompleksitas dan tantangan yang dihadapi dalam mengelola keberagaman di lingkungan kerja, dengan mengintegrasikan berbagai pendekatan manajerial yang diterapkan di PT Skincara Global Indonesia. Tinjauan terhadap pendekatan klasik, pendekatan budaya, serta proses keberagaman organisasi memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan mempengaruhi dinamika organisasi. Meskipun pendekatan klasik seperti teori kepemimpinan dan pengambilan keputusan berbasis hierarki masih tetap relevan, terutama dalam konteks struktur organisasi yang lebih formal, integrasi emosi dan pemahaman terhadap peran budaya dalam organisasi menjadi semakin penting di era globalisasi ini. Pendekatan budaya, misalnya, berperan besar dalam mengelola perbedaan perspektif yang muncul dari karyawan yang berasal dari latar belakang yang beragam, sementara pemahaman mengenai emosi di tempat kerja dapat membantu mencegah potensi konflik yang berakar dari ketidakpahaman antar individu dengan perbedaan sosial dan budaya.

Di sisi lain, pendekatan modern yang lebih inklusif juga harus dipertimbangkan sebagai langkah strategis dalam meningkatkan keberagaman. Hal ini mencakup adopsi kebijakan yang lebih responsif

terhadap kebutuhan karyawan yang berbeda, serta pengembangan program-program pelatihan yang bertujuan untuk mengurangi bias dan memperkuat rasa saling menghormati antar anggota tim. Dalam konteks ini, keberagaman tidak hanya dipandang sebagai tantangan, tetapi juga sebagai sumber kekuatan yang dapat memperkaya lingkungan kerja dan mendorong inovasi. Pemahaman bahwa keberagaman adalah aset, bukan hambatan, membuka peluang bagi perusahaan untuk mengembangkan praktik-praktik manajerial yang lebih holistik, sensitif, dan inklusif. Dengan memfokuskan upaya pada pengembangan keterampilan interpersonal, pengelolaan konflik, serta penerapan nilai-nilai keberagaman dalam setiap aspek operasional, PT Skincara Global Indonesia dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Implementasi strategi yang mencakup seluruh dimensi tersebut diharapkan tidak hanya meningkatkan efektivitas kerja, tetapi juga memperkuat daya saing perusahaan dalam menghadapi tantangan pasar global yang semakin dinamis. Dalam konteks ini, perusahaan yang mampu mengelola keberagaman dengan baik akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan serta lebih siap dalam merespons kebutuhan pelanggan dari berbagai segmen budaya dan sosial. Oleh karena itu, penting bagi PT Skincara Global Indonesia untuk terus mengembangkan dan mengintegrasikan strategi-strategi keberagaman dalam kerangka manajemen sumber daya manusia, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis, inovatif, dan responsif terhadap tantangan serta peluang yang muncul di era globalisasi ini.

REFERENSI

- [1] Ahmad, & Jibril. Teori Perilaku Konsumen. 2021. Available From: https://repository.usd.ac.id/43512/1/7750_Ebook+Teori+Perilaku+Konsumen.pdf
- [2] Syafira. Distributor Resmi Produk Kecantikan dari Korea, Skincara Buka Gerai Pertama di Indonesia. 2023. Available from: <https://www.jurnas.com/artikel/145198/Distributor-Resmi-Produk-Kecantikan-dari-Korea-Skincara-Buka-Gerai-Pertama-di-Indonesia/#:~:text=Syafira%20%7C%20Kamis%2C%2019%2F10,beauty%20entusiast%20di%20Tanah%20Air.>
- [3] Abdul, & Kadir. Prinsip-prinsip Dasar Rasionalisasi Birokrasi Max Weber pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Kendari. 2015. Available from: <https://journal.unhas.ac.id/index.php/jakpp/article/view/17d>
- [4] Wardi J, et.al. Buku Referensi Perilaku Organisasi. 2024. Available from: <http://repository.mediapenerbitindonesia.com/385/1/K%2011%20-%20Perilaku%20Organisasi.pdf>
- [5] Almadina R. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Efikasi Komunikasi Pada Pemimpin Organisasi. 2023. Available from: <file:///C:/Users/metanurayu/Downloads/Sozial+52-63.pdf>
- [6] Zainuddin M. Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. 2020. Available from: <https://jurnalfebi.iainkediri.ac.id/index.php/istithmar/article/view/8>
- [7] Zahra R. Komunikasi AntarBudaya pada Perusahaan Multinasional Puma Majalengka. 2024. Available From: <file:///C:/Users/metanurayu/Downloads/JURNAL+TESIS+ZAHRAAA+3.pdf>
- [8] Natalina N. Memahami Studi Dokumen dalam Penelitian Kualitatif. 2014. Available From: <https://journal.moestopo.ac.id/index.php/wacana/article/viewFile/143/88>
- [9] Indra, et.al. Birokrasi dan Struktur Kekuasaan dalam Organisasi Pendidikan dengan Pendekatan Max Weber. 2023. Available From: <file:///C:/Users/metanurayu/Downloads/Concept+Vol+2+no+4+Desember+2023+hal+268-281.pdf>
- [10] Tine A. Komunikasi Organisasi (Classical Approaches). 2019. Available From: https://repository.usd.ac.id/43512/1/7750_Ebook+Teori+Perilaku+Konsumen.pdf