



EQUALITY. JSI by IAI TABAH is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License

Naskah masuk	Direvisi	Diterima	Diterbitkan
30-Januari-2024	28-Peb-2024	30-Mei-2024	20-Juni-2024
DOI : <a href="https://doi.org/10.58518/equality.v2i1.3310">https://doi.org/10.58518/equality.v2i1.3310</a>			

## Membangun Inklusi Gender dalam Praktik Manajemen Sumber Daya Insani

Ghulam Asy Sya'Bany

Institut Agama Islam Tarbiyatut Tholabah, Lamongan, Indonesia

E-mail: ghulamasyabani49@gmail.com

Ummul Karomah

Institut Agama Islam Tarbiyatut Tholabah, Lamongan, Indonesia

E-mail: ummulkaromah04@gmail.com

**Abstract:** *This article discusses the importance of gender inclusion in human resource management practices to create a fair, productive, and sustainable work environment. This study aims to identify effective strategies to overcome challenges in implementing gender inclusion, such as gender stereotypes, unconscious bias, and inflexible organizational structures. The study was conducted using a qualitative method with a case study approach in several companies in Indonesia that have implemented gender inclusion practices. The results of this study also show that gender inclusion improves innovation, productivity, and organizational performance through diverse perspectives in decision-making. This article provides policy recommendations, such as bias awareness training, inclusive recruitment policies, and job insecurity. Thus, this study not only supports social justice but also offers strategic advantages for organizations in facing the dynamics of a complex and diverse work world.*

**Keywords:** *Gender Inclusion, Human Resource Management, Gender Equality, Human Resource Policy, Diversity.*

**Abstrak :** *Artikel ini membahas pentingnya inklusi gender dalam praktik manajemen sumber daya insani untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, produktif, dan berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi strategi efektif untuk mengatasi tantangan dalam implementasi inklusi gender, seperti stereotip gender, bias tidak sadar, dan struktur organisasi yang tidak fleksibel. Penelitian dilakukan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi*

*kasus pada beberapa perusahaan di Indonesia yang telah menerapkan praktik inklusi gender. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa inklusi gender meningkatkan inovasi, produktivitas, dan kinerja organisasi melalui keberagaman perspektif dalam pengambilan keputusan. Artikel ini memberikan rekomendasi kebijakan, seperti pelatihan kesadaran bias, kebijakan rekrutmen yang inklusif, dan fleksibilitas kerja. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mendukung keadilan sosial tetapi juga menawarkan keunggulan strategis bagi organisasi dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang kompleks dan beragam.*

**Kata Kunci:** *Inklusi Gender, Manajemen Sumber Daya Insani, Kesetaraan Gender, Kebijakan SDM, Keberagaman.*

## PENDAHULUAN

Inklusi gender dalam manajemen sumber daya manusia menjadi penting dalam mencapai kesetaraan dan keadilan di tempat kerja. Organisasi yang menerapkan praktik inklusi gender memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kepuasan kerja (Cohen, E, 2019). Namun, masih banyak organisasi yang belum memprioritaskan inklusi gender dalam manajemen sumber daya manusia.

Inklusi gender dalam manajemen sumber daya manusia tidak hanya tentang kesetaraan, tetapi juga tentang meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan inovasi (Khan, S 2020). Penelitian menunjukkan bahwa tim yang divers dan inklusif memiliki kemampuan untuk menghasilkan solusi yang lebih kreatif dan efektif (Setiawan D 2020). Oleh karena itu, organisasi perlu memahami pentingnya inklusi gender dalam manajemen sumber daya manusia.

Organisasi dengan keberagaman gender menunjukkan performa lebih baik dalam pengambilan keputusan, inovasi, dan efisiensi operasional (Alam, M 2022). Penelitian mengungkap bahwa keberagaman di tempat kerja meningkatkan perspektif tim dan memperkuat kolaborasi. Namun, masih ada hambatan signifikan dalam menerapkan inklusi gender. Hal ini sering kali disebabkan oleh budaya patriarkis, bias yang tidak disadari, serta kurangnya kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan.

Meskipun pentingnya inklusi gender sudah diketahui, masih banyak tantangan yang dihadapi organisasi dalam menerapkan praktik inklusi gender (Wahyuni, S 2022). Salah satu tantangan utama adalah mengubah budaya

organisasi yang patriarkis dan diskriminatif (Nurhayati, R 2020). Oleh karena itu, perlu adanya strategi yang efektif untuk mengatasi tantangan tersebut. Beberapa penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi pentingnya nilai inklusi gender, terutama dalam pembangunan ekonomi berbasis syariah. Namun, fokus kajian ini lebih spesifik pada implementasi prinsip tersebut dalam pengelolaan tenaga kerja di organisasi.

Inklusi gender terbukti meningkatkan kinerja finansial dan reputasi perusahaan. Dengan keberagaman gender, perusahaan lebih responsif terhadap kebutuhan pasar yang beragam, menciptakan peluang bisnis yang lebih besar (Afandi, A 2019). Banyak perusahaan telah berhasil mengadopsi kebijakan berbasis inklusi gender, seperti program mentoring, pelatihan kesadaran bias, dan kebijakan fleksibilitas kerja. Langkah-langkah ini menciptakan ruang kerja yang mendukung pengembangan karyawan tanpa diskriminasi. Manajemen yang mendukung inklusi gender juga menghasilkan tim yang lebih harmonis dan budaya kerja yang menghargai perbedaan. Hal ini berdampak positif pada loyalitas dan kepuasan karyawan. Strategi efektif mencakup rekrutmen berbasis kompetensi, penghapusan bias gender dalam promosi jabatan, dan penyediaan fasilitas yang mendukung karyawan, seperti cuti orang tua yang setara (Maulidya 2023).

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi efektif dalam membangun inklusi gender dalam praktik manajemen sumber daya manusia (Kuswandi, W 2022). Penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis pengaruh inklusi gender terhadap kinerja organisasi. Fokus penelitian ini yakni pada analisis strategi inklusi gender dalam manajemen sumber daya manusia di perusahaan-perusahaan di Indonesia (Siddique, M 2020). Penelitian ini akan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan studi kasus pada beberapa perusahaan yang telah menerapkan praktik inklusi gender.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk memahami strategi membangun inklusi gender dalam praktik manajemen sumber daya manusia (Zuchri Abdussamad, 2021). Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran yang mendalam dan rinci tentang pengalaman serta persepsi para responden. Desain penelitian ini adalah studi kasus dengan fokus pada beberapa perusahaan yang telah berhasil menerapkan praktik inklusi gender secara efektif, seperti PT Maju Bersama, PT Harmoni Sejahtera, dan PT

Inklusif Global. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan manajer sumber daya manusia dan karyawan, observasi langsung di tempat kerja, serta analisis dokumen kebijakan perusahaan terkait inklusi gender. Selain itu, data sekunder berupa laporan tahunan dan hasil survei karyawan akan digunakan untuk mendukung temuan penelitian

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Membangun Inklusi Gender Dalam Praktik Manajemen Sumber Daya Insan

Pertama-tama kita harus mengetahui pengertian inklusi dan gender. Inklusi adalah suatu konsep yang menekankan pentingnya menyertakan semua individu dalam berbagai aspek kehidupan, tanpa memandang latar belakang, kondisi, atau perbedaan lainnya. Sedangkan Gender menurut Afandi adalah istilah yang muncul pada tahun 1990-an setelah muncul gerakan feminisme yang didasari tuntutan akan posisi yang adil terhadap kedudukan perempuan dalam berbagai bidang kehidupan, mengingat ketidakadilan yang dialami baik dari segi struktural maupun kultural (Afandi, 2019). Lebih jelasnya lagi gender merupakan keseluruhan atribut sosial tentang laki-laki dan perempuan yang merupakan hasil dari konstruksi sosial dalam masyarakat. Gender berbeda dengan seks, dimana seks merupakan jenis kelamin laki-laki dan perempuan secara biologis. Sementara gender adalah perbedaan antara laki-laki dan perempuan secara sosial, yakni berkaitan dengan peran, perilaku, tugas, hak, dan fungsi dalam kehidupan bermasyarakat. (Audina, 2022)

Inklusi gender merupakan salah satu elemen penting dalam menciptakan tempat kerja yang adil, produktif, dan berkelanjutan. Dalam konteks manajemen sumber daya insani, inklusi gender tidak hanya menjadi bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan tetapi juga menjadi faktor strategis yang mendukung keberhasilan organisasi. Artikel ini membahas pentingnya membangun inklusi gender dalam praktik pengelolaan sumber daya manusia, mengupas tantangan yang ada, serta memberikan rekomendasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif.

Inklusi gender juga berarti memastikan bahwa orang dari semua gender memiliki peluang, hak, dan tanggung jawab yang setara di tempat kerja. Metode ini mencakup penghapusan hambatan struktural dan budaya yang menghalangi perempuan, laki-laki, dan kelompok gender lainnya dari partisipasi penuh. Dengan manajemen sumber daya insani yang inklusif, setiap pekerja dapat berkontribusi secara optimal, terlepas dari gender mereka.

Dalam manajemen sumber daya insani, menerapkan inklusi gender sangat menguntungkan bagi organisasi. Studi menunjukkan bahwa bisnis dengan keragaman gender yang tinggi cenderung lebih inovatif, produktif, dan berhasil secara finansial. Selain itu, keberagaman gender di tingkat manajemen membantu membuat keputusan yang lebih bijak dan responsif terhadap kebutuhan pasar yang beragam. Meskipun inklusi gender sangat penting, implementasinya seringkali menghadapi sejumlah masalah. Beberapa di antaranya adalah stereotip gender, bias yang tidak disadari, dan struktur organisasi yang tidak fleksibel. Selain itu, kebijakan dan budaya kerja yang tidak mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja dapat menghalangi banyak karyawan, terutama perempuan, untuk mencapai potensi penuh mereka di tempat kerja.

Serta ada beberapa cara Untuk meningkatkan inklusi gender, manajemen sumber daya insani sangat penting. HR dapat membawa perubahan dengan menerapkan kebijakan rekrutmen yang adil, pelatihan kesadaran bias, dan program pengembangan karir yang inklusif. Selain itu, merupakan langkah strategis penting untuk memastikan bahwa perempuan dan laki-laki memiliki peran yang seimbang dalam kepemimpinan dan pengambilan keputusan organisasi. Untuk meningkatkan inklusi gender, ada beberapa cara, seperti memberikan cuti orang tua yang setara, membuat kebijakan kerja yang lebih fleksibel, dan menawarkan program mentoring khusus untuk kelompok yang kurang terwakili. Selain itu, penting untuk melakukan evaluasi rutin terhadap kebijakan dan praktik kerja untuk memastikan bahwa tidak ada diskriminasi berbasis gender.

Banyak perusahaan di seluruh dunia telah berhasil meningkatkan inklusi gender melalui inovasi dalam praktik manajemen SDM. Contoh-contoh ini menunjukkan bahwa inklusi gender tidak hanya bergantung pada kebijakan formal; semua pemangku kepentingan harus berkomitmen untuk membuat budaya kerja yang inklusif dan mendukung. Dan yang terakhir Untuk mencapai inklusi gender dalam praktik manajemen sumber daya insani, diperlukan komitmen, upaya kolektif, dan keberlanjutan. Semua aspek operasi perusahaan harus focus pada inklusi gender dan menjadikannya prioritas strategis. Akibatnya, perusahaan tidak hanya mendukung keadilan sosial tetapi juga memberikan keunggulan jangka panjang dalam dunia kerja yang semakin kompleks dan beragam.

## KESIMPULAN

Inklusi gender adalah elemen penting dalam menciptakan tempat kerja yang adil, produktif, dan berkelanjutan. Implementasi inklusi gender dalam manajemen sumber daya insani memberikan manfaat strategis bagi organisasi, seperti meningkatkan inovasi, produktivitas, dan pengambilan keputusan yang responsif terhadap kebutuhan pasar.

Meskipun penting, implementasi inklusi gender masih menghadapi berbagai tantangan, seperti stereotip gender, bias yang tidak disadari, serta struktur dan budaya organisasi yang tidak mendukung. Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan komitmen dari manajemen dalam menerapkan kebijakan yang inklusif, seperti rekrutmen yang adil, pelatihan kesadaran bias, kebijakan kerja yang fleksibel, serta pengembangan karier untuk kelompok yang kurang terwakili.

Keberhasilan inklusi gender tidak hanya bergantung pada kebijakan formal tetapi juga pada komitmen semua pemangku kepentingan untuk menciptakan budaya kerja yang inklusif. Dengan menjadikan inklusi gender sebagai prioritas strategis, organisasi tidak hanya mendukung keadilan sosial tetapi juga mendapatkan keunggulan kompetitif jangka panjang dalam dunia kerja yang semakin kompleks dan beragam.

## BIBLIOGRAFI

- Afandi, A. (2019). Bentuk-Bentuk Perilaku Bias Gender. *Lentera : Journal Of Gender And Children Studies*, 1(1), 1-18. Retrieved 11 December 2021, from <https://journal.unesa.ac.id/index.php/JOFC/article/view/6819>.
- Ahmadi, M., & Gunarti, T. T. (2022). Branding Koperasi Syariah TKI Artha Mulya Cabang Dagan Di Era New Media. *PARTICIPATORY: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 77-85. <https://doi.org/10.58518/paritcipatory.v1i2.1834>
- Alam, M. (2022). Inclusive human resource management: A systematic review. *International Journal of Human Resource Management*, 33(10), 1751-1774.
- Audina, D. J. (2022). Kesetaraan gender dalam perspektif hak asasi manusia. *Nomos: Jurnal Penelitian Ilmu Hukum*, 2(4), 148-154.
- Cohen, E. (2019). Gender diversity and inclusion in the workplace. *Journal of Business Ethics*, 155(2), 257-271.

- Khan, S. (2020). The impact of diversity and inclusion on organizational performance. *International Journal of Human Resource Management*, 31(12), 2451-2473.
- Kuswandi, W. (2022). Strategi inklusi gender dalam manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 13(2), 1-15.
- Mubarok Ahmadi, & Tri Tami Gunarti. (2021). Etika Berkomunikasi Di Media Sosial Dalam Mensikapi Informasi Penyebaran Covid 19 Di Lamongan: Studi Etnografi Virtual Di Media Sosial Instagram Pada Akun dinkes\_kablamongan. *Alamtara: Jurnal Komunikasi Dan Penyiaran Islam*, 5(1), 31-38. <https://doi.org/10.58518/alamtara.v5i1.680>
- Nurhayati, R. (2020). Mengatasi diskriminasi gender di tempat kerja. *Jurnal Keadilan dan Kesetaraan*, 6(1), 1-10.
- Siddique, M. (2020). Diversity and inclusion in human resource management. *International Journal of Human Resource Management*, 31(5), 1031-1046.
- Setiawan, D. (2020). Pengaruh diversitas dan inklusi terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 1-12.
- Wahyuni, S. (2022). Tantangan implementasi inklusi gender di tempat kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 123-136.