Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu
Volume 2 ; Nomor 10 ; Oktober 2024 ; Page 125-129
Doi : https://doi.org/10.59435/gjmi.v2i10.967
Website : https://gudangjurnal.com/index.php/gjmi
E-ISSN : 2988-5760

Membangun Strategi Inklusif Dalam Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Ditengah Keberagaman

Dimas Ariyanto[1*], Achmad Babun Najich[2], Siti Nadila Nur Oktavia[3], Intan Ambarwati[4], Lala Yunitasari[5], Nurul Setianingrum[6]

[1] Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Sidiqq Jember
[1] lala.yunitasari@icloud.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan strategi inklusif dalam pelatihan dan pengembangan karyawan yang dapat meningkatkan kinerja di tengah keberagaman. Di era globalisasi, keberagaman dalam organisasi semakin meningkat, dan menjadi tantangan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Oleh karena itu, penting untuk merumuskan strategi pelatihan yang tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga mendorong keterlibatan, komunikasi efektif, dan kolaborasi antarbudaya. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kualitatif dengan studi literatur atau library research. Temuan menunjukkan bahwa program pelatihan berbasis kesadaran budaya, pelatihan komunikasi antarbudaya, dan lokakarya inklusi dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan suasana kerja yang lebih inklusif. Dukungan manajemen, komitmen karyawan, dan fleksibilitas dalam desain program pelatihan merupakan faktor kunci keberhasilan strategi ini. Penelitian ini merekomendasikan agar perusahaan mengintegrasikan pendekatan pelatihan inklusif sebagai bagian dari kebijakan pengembangan sumber daya manusia, guna meningkatkan produktivitas dan inovasi dalam lingkungan yang beragam.

Kata Kunci: Strategi Inklusif, Pelatihan, Pengembangan, Kinerja Karyawan, Keberagaman
.

PENDAHULUAN

Keberagaman di tempat kerja adalah realitas yang tak terelakkan di era globalisasi, di mana kemajuan teknologi dan mobilitas tenaga kerja memungkinkan interaksi antar orang dari berbagai latar belakang budaya, agama, usia, dan pengalaman. Perusahaan menghadapi tantangan untuk mengelola perbedaan secara konstruktif dalam lingkungan yang semakin multikultural ini untuk menciptakan tim yang harmonis dan produktif. Ketika keberagaman tidak dikelola dengan benar, itu dapat menyebabkan ketidakpahaman, konflik, dan bahkan diskriminasi, yang menghambat produktivitas dan menurunkan moral karyawan. Sebaliknya, ketika keberagaman dikelola melalui pendekatan yang inklusif, itu dapat meningkatkan kreativitas, meningkatkan pemikiran, dan membuka lebih banyak peluang untuk inovasi. Oleh karena itu, mengingat pentingnya masalah ini, penelitian tentang strategi pelatihan dan pengembangan yang inklusif sangat penting untuk memastikan bahwa setiap karyawan merasa diterima, dapat beradaptasi, dan mampu memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Penelitian sebelumnya telah banyak membahas pentingnya keberagaman dan inklusi dalam organisasi, seperti penelitian yang menunjukkan hubungan positif antara lingkungan kerja yang inklusif dan peningkatan motivasi dan produktivitas karyawan. Selain itu, beberapa penelitian telah menemukan bahwa pelatihan yang berfokus pada keterampilan komunikasi antarbudaya dapat membantu karyawan menjadi lebih adaptif terhadap perubahan. Namun, penelitian ini hanya membahas aspek pelatihan komunikasi antarbudaya. Selain itu, tidak banyak penelitian yang menggabungkan pendekatan inklusif dalam pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan evaluasi penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa terdapat celah penelitian yang perlu dijawab tentang bagaimana menerapkan strategi pelatihan dan pengembangan yang inklusif dalam organisasi dengan tingkat keberagaman tinggi. Penelitian sebelumnya lebih menekankan pada hubungan langsung antara inklusi dan kinerja, tetapi tidak mempelajari proses pengembangan pelatihan secara menyeluruh. Fokus penelitian ini adalah untuk membuat model strategi pelatihan yang mempertimbangkan berbagai aspek keberagaman. Kemudian, mereka akan menguji bagaimana metode ini dapat meningkatkan kinerja dan keterlibatan karyawan di tempat kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pelatihan inklusif dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan multinasional yang memiliki banyak keberagaman. "Bagaimana strategi pelatihan dan pengembangan yang inklusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam konteks keberagaman?" adalah pertanyaan penelitian. Hipotesis utama yang diuji adalah bahwa penggunaan strategi pelatihan yang berfokus pada inklusi akan meningkatkan keterlibatan karyawan dan, pada akhirnya, berdampak positif pada produktivitas. Diharapkan penelitian ini akan memberikan kontribusi teoritis dan praktis untuk pengembangan pelatihan yang mampu memanfaatkan keberagaman sebagai kekuatan organisasi.

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

TINJAUAN PUSTAKA

Keberagaman di Tempat Kerja

Konsep keragaman mencakup perbedaan ras, etnis, gender, usia, budaya, dan dimensi lainnya. Tenaga kerja yang beragam dianggap sebagai aset strategis, yang menawarkan berbagai perspektif yang dapat mendorong inovasi, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan. Organisasi yang memprioritaskan keragaman sering kali mengalami peningkatan kreativitas, retensi talenta yang lebih baik, dan kemampuan beradaptasi yang lebih baik dalam lanskap bisnis yang berubah dengan cepat. Namun, realisasi manfaat ini bergantung pada penciptaan lingkungan yang inklusif di mana karyawan yang beragam dapat berkembang dan berkontribusi secara efektif (Joseph et al., 2021; Opall, 2021).

Dalam lingkungan pekerjaan, keragaman mengacu pada perbedaan individu dalam kelompok kerja, yang mencakup faktor-faktor seperti usia, jenis kelamin, etnis, budaya, dan latar belakang pendidikan. Keberagaman dapat berdampak pada dinamika kelompok, interaksi karyawan, dan cara perusahaan berkomunikasi. Konsep inklusi juga termasuk dalam definisi ini, yang berarti menciptakan lingkungan di mana setiap orang merasa diterima, dihargai, dan didukung untuk mengembangkan potensinya tanpa mengira perbedaan yang ada. Menurut penelitian sebelumnya, organisasi yang berhasil mengelola keberagaman cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka dapat memanfaatkan berbagai sudut pandang untuk membuat keputusan.

Kebersamaan di tempat kerja dapat dikategorikan menjadi dua kategori: keberagaman kognitif (termasuk perbedaan dalam gaya berpikir, pengalaman, dan keterampilan) dan demografis (termasuk usia, jenis kelamin, dan etnis). Metode pengelolaan keberagaman biasanya termasuk kebijakan non-diskriminasi dan pelatihan kesadaran budaya untuk membuat lingkungan lebih inklusif. Perusahaan multinasional memanfaatkan keberagaman dengan baik dengan mengadakan pelatihan komunikasi lintas budaya dan program mentoring untuk membantu karyawan dari latar belakang berbeda menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja baru. Dengan cara ini, organisasi dapat mengurangi ketegangan dan konflik yang disebabkan oleh perbedaan budaya dan mendorong kerja sama tim yang lebih kuat.

Strategi Inklusif

Pendekatan inklusif mendorong terciptanya pola pembangunan yang terbuka, ramah, meniadakan hambatan hubungan setiap warga negara karena saling menghargai dan merangkul perbedaan. Modal sosial sebagai landasan inklusivitas harus didorong penciptaannya tidak hanya oleh negara namun juga oleh individu dan masyarakat. Di sinilah diperlukan relasi dan dialektika antara individu dengan masyarakat sebagai kunci keberhasilan komunitas dan organisasi yang inklusif (Victoria State of Government 2016). Strategi inklusif berupaya membangun dan membuka partisipasi dari banyak pihak dengan memberikan peran, kepercayaan dan ruang kolaborasi. Hal ini terjadi karena adanya pemahaman bahwa tidak boleh ada satu pihak pun yang tidak dilibatkan dalam sebuah strategi inklusif. Hal ini berbeda dengan tradisi kebijakan dan pembangunan yang selama ini dilakukan di Indonesia karena masih bersifat eksklusif dengan adanya dominasi peran pemerintah dan negara. Dengan demikian, dapat dikategorisasikan bahwa inklusif merupakan bagian dari inovasi pendekatan pembangunan karena berusaha menggantikan atau menggeser pendekatan yang lama dan menciptakan ruang pendekatan baru yang lebih humanis. Hal ini muncul karena adanya kekurangan terhadap pembangunan dan hasil-hasilnya selama ini.

Strategi Inklusif dalam Pelatihan dan Pengembangan

Strategi inklusif dalam pelatihan dan pengembangan mengacu pada pendekatan pelatihan yang dirancang untuk mempertimbangkan kebutuhan dan latar belakang beragam karyawan. Strategi ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap individu, tanpa memandang latar belakang budaya atau demografisnya, mendapatkan kesempatan yang sama untuk berkembang dan belajar di dalam perusahaan. Strategi ini biasanya mencakup pelatihan yang menekankan pada kesadaran budaya, komunikasi efektif, dan kerja sama tim dalam lingkungan yang multikultural. Pendekatan ini penting untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan tidak hanya relevan secara teknis tetapi juga mendukung penciptaan budaya kerja yang inklusif. Metode yang sering digunakan adalah program mentoring, lokakarya, dan simulasi situasi kerja yang melibatkan interaksi antarbudaya. Contoh keberhasilan strategi ini terlihat pada perusahaan yang mengintegrasikan pelatihan kesetaraan gender dalam program pengembangan kepemimpinan, sehingga menghasilkan pemimpin-pemimpin yang lebih peka terhadap perbedaan di tempat kerja. Strategi ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan mendukung pertumbuhan karier semua karyawan.

Kinerja Karyawan dalam Konteks Keberagaman

Dalam konteks keberagaman, kinerja karyawan merujuk pada kemampuan individu dan tim untuk mencapai tujuan perusahaan sambil mempertahankan perbedaan yang ada di antara mereka. Kinerja karyawan yang baik juga diukur berdasarkan produktivitas individu, tetapi juga oleh kontribusi mereka terhadap lingkungan kerja yang harmonis dan kerja sama. Karyawan diharapkan dapat beradaptasi dengan berbagai perspektif yang ada dalam lingkungan di mana keberagaman menjadi perhatian utama, sehingga tujuan bersama dapat dicapai. Karena banyak ide yang disampaikan dari berbagai sudut pandang, tim yang beragam memiliki kecenderungan untuk lebih inovatif.

Secara evaluatif, kinerja karyawan dalam konteks keberagaman dapat dipengaruhi oleh tiga faktor utama: lingkungan kerja yang inklusif, dukungan dari manajemen, dan kemampuan individu untuk bekerja sama dengan rekan kerja dari berbagai latar belakang. Survei keterlibatan karyawan, penilaian 360 derajat, dan evaluasi kerja sama tim adalah beberapa cara yang sering digunakan untuk mengukur kinerja ini. Salah satu implementasi yang efektif adalah perusahaan yang melakukan survei untuk mengetahui seberapa inklusif karyawan di tempat kerja dan menggunakan hasilnya untuk membuat program pelatihan yang lebih relevan. Pendekatan ini (Dolphina, Muktamar, Kalsum, Malihah,

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

& Iswanto, 2023)memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang meningkatkan kesejahteraan karyawan.

METODE

Tahapan Penelitian

Untuk meningkatkan kinerja di tengah keberagaman, penelitian ini berfokus pada pendekatan inklusif dalam pelatihan dan pengembangan karyawan. Tujuannya adalah untuk mendapatkan pemahaman tentang bagaimana metode ini dapat diterapkan secara efektif dalam lingkungan organisasi multikultural. Pemilihan masalah ini didasarkan pada pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mampu menerima perbedaan sehingga setiap pekerja dapat memberikan kontribusi terbaik mereka. Untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana karyawan melihat pelatihan inklusif, pendekatan penelitian kualitatif dipilih. Diharapkan metode ini dapat mengukur bagaimana pelatihan ini berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yaitu studi literatur atau library research. Tujuan dari jenis penelitian ini adalah untuk membandingkan teori dengan studi literatur atau studi pustaka lainnya. Teori-teori ini juga dikaji secara konsisten dengan teori-teori yang ada di literatur saat ini atau dengan temuan penelitian sebelumnya yang sesuai dengan topik penelitian. Penelitian kualitatif dalam beberapa pendapat metodologi yang tepat. (Hartono, 2004). Dimana, hal tersebut harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan yang diajukan peneliti. Alasan dilakukan penelitian kualitatif adalah penelitian tersebut memiliki sifat eksploratif. selanjutnya, dilakukan pembahasan mendalam pada bagian Pustaka terkait atau pustaka yang direview, karena bagian tersebut adalah dasar perumusan hipotesis dan selanjutnya akan menjadi bahan perbandingan dengan hasil atau temuan-temuan dari hasil penelitian sebelumnya untuk mengungkap kebenaran dari teori yang ada (Hartono,2004).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan strategi inklusif dalam pelatihan dan pengembangan karyawan memiliki berbagai bentuk yang memengaruhi kinerja di tengah keberagaman. Pertama, bentuk-bentuk strategi pelatihan inklusif yang ditemukan dalam penelitian ini mencakup program pelatihan berbasis kesadaran budaya, pelatihan komunikasi efektif dalam tim yang multikultural, dan lokakarya yang mendorong kesetaraan dan inklusi di tempat kerja. Program berbasis kesadaran budaya bertujuan untuk membantu karyawan memahami perbedaan nilai dan norma di antara rekan kerja, sehingga dapat mengurangi kesalahpahaman dan konflik. Pelatihan komunikasi efektif difokuskan pada cara-cara membangun dialog terbuka dan menghargai pandangan berbeda, yang penting untuk menjaga kerja sama tim. Sementara itu, lokakarya inklusi dirancang untuk mengatasi bias dan prasangka, sehingga dapat menciptakan lingkungan yang lebih adil dan mendukung bagi seluruh karyawan. Bentuk-bentuk pelatihan ini dirancang untuk memaksimalkan potensi karyawan dengan latar belakang berbeda, menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, dan mendukung peningkatan produktivitas.

Penelitian ini mengidentifikasi beberapa komponen utama yang memengaruhi keberhasilan penerapan pendekatan pelatihan inklusif untuk meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan yang beragam. Pertama, bantuan dari manajemen puncak terbukti sangat penting untuk keberhasilan strategi pelatihan. Seorang manajer yang aktif terlibat dalam program pelatihan inklusif memiliki kemampuan untuk membangun budaya perusahaan yang menghargai perbedaan dan memasukkan nilai-nilai inklusi ke dalam setiap kebijakan. Kedua, dampak pelatihan dipengaruhi oleh komitmen karyawan. Ketika karyawan berpartisipasi dalam sesi pelatihan dan tetap terbuka terhadap pengetahuan baru, mereka lebih memahami nilai-nilai keberagaman dan dapat menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari. Ketiga, fleksibilitas dalam desain program pelatihan memungkinkan perusahaan untuk menyesuaikan materi dan pendekatan sesuai dengan kebutuhan spesifik tim atau divisi yang berbeda. Fleksibilitas ini penting karena perusahaan sering kali memiliki kebutuhan pelatihan yang beragam, tergantung pada latar belakang budaya dan dinamika tim. Ketiga faktor ini saling berkaitan dan mempengaruhi bagaimana strategi pelatihan inklusif dapat diterapkan secara efektif untuk meningkatkan kinerja dan kolaborasi karyawan dalam lingkungan yang beragam.

Penelitian ini menunjukkan bahwa menerapkan strategi pelatihan dan pengembangan yang inklusif memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan dinamika organisasi di tengah keberagaman. Pertama, strategi ini memiliki potensi untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, membuat mereka merasa dihargai dan didengar di lingkungan kerja yang menghormati perbedaan, yang menciptakan suasana kerja yang lebih kolaboratif. Kedua, pelatihan yang inklusif memungkinkan karyawan untuk lebih terbuka terhadap ide dan perspektif baru, yang pada gilirannya meningkatkan proses pengambilan keputusan dan mendorong inovasi tim. Perusahaan yang memiliki lingkungan yang mendorong partisipasi dan diskusi terbuka membantu memanfaatkan keberagaman sebagai sumber daya yang berharga. Ketiga, pelatihan meningkatkan komunikasi antarbudaya antara karyawan, yang mengurangi konflik dan miskomunikasi. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan pendekatan pelatihan inklusif tidak hanya menguntungkan karyawan tetapi juga membuat perusahaan lebih kompetitif secara keseluruhan karena menciptakan budaya kerja yang fokus pada pengembangan potensi setiap pekerja dan fleksibel.

Kebijakan keberagaman dan inklusi memiliki dampak yang besar terhadap produktivitas kinerja. Temuan menunjukkan bahwa mengembangkan lingkungan kerja yang inklusif dapat meningkatkan kinerja karyawan yang optimal, karena hal ini menimbulkan rasa saling menghargai dan saling membantu. Inklusi menumbuhkan. lingkungan di mana semua karyawan, terlepas dari latar belakang mereka, merasa nyaman untuk mengartikulasikan pemikiran

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

mereka dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Menurut teori motivasi, produktivitas karyawan dipengaruhi oleh perasaan dihargai dan diakui, seperti yang dinyatakan oleh Herzberg (1968).

Menurut salah satu partisipan, perasaan dihargai di tempat kerja meningkatkan motivasi dan mengarah pada upaya dan kontribusi yang lebih besar. Hal ini menyiratkan bahwa tindakan mengikutsertakan individu tidak hanya meningkatkan produktivitas individu. mereka, namun juga memiliki dampak positif terhadap kinerja tim secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa tindakan mengikutsertakan individu tidak hanya meningkatkan produktivitas mereka sendiri, tetapi juga berkontribusi terhadap efektivitas tim secara keseluruhan.

Keragaman tenaga kerja meningkatkan proses inovasi dengan memperkenalkan berbagai sudut pandang dan ide yang beragam. Keragaman latar belakang dan pengalaman tim memungkinkan mereka untuk mendekati tantangan dari berbagai perspektif dan memberikan ide-ide baru yang mungkin tidak akan muncul dalam tim dengan komposisi yang seragam. Seorang manajer di bidang penelitian dan pengembangan menyatakan, "Memiliki tim dengan latar belakang yang beragam memungkinkan kami untuk menghasilkan lebih banyak ide dan mendapatkan manfaat dari berbagai sudut pandang, yang sangat penting bagi proses inovasi kami." Pernyataan ini menegaskan perspektif bahwa keragaman mendorong inovasi dengan meningkatkan basis pengetahuan dan keterampilan tim.

Suasana kerja yang mendorong inklusivitas juga memiliki dampak yang menguntungkan bagi keterlibatan karyawan. Ketika karyawan melihat bahwa mereka dihargai dan dirangkul, mereka cenderung menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap tugas-tugas mereka dan kesetiaan yang lebih besar kepada perusahaan. Pentingnya hal ini terletak pada fakta bahwa ada korelasi yang kuat antara peningkatan keterlibatan karyawan dengan peningkatan kinerja, penurunan tingkat ketidakhadiran, dan peningkatan retensi.

Seorang karyawan menyatakan bahwa mereka telah meningkatkan keterlibatan dan motivasi di tempat kerja ini karena adanya jaminan bahwa pendapat mereka diakui dan dihargai. Hal ini memvalidasi pentingnya menggabungkan keragaman dan mempromosikan rasa memiliki dalam membina hubungan profesional yang konstruktif dan meningkatkan dedikasi karyawan terhadap organisasi.

KESIMPULAN

Dari Kesimpulan pembahasan yang kita angkat yaitu kebijakan keberagaman dan inklusi memiliki dampak yang besar terhadap produktivitas kinerja. Temuan menunjukkan bahwa mengembangkan lingkungan kerja yang inklusif dapat meningkatkan kinerja karyawan yang optimal. Keragaman tenaga kerja meningkatkan proses inovasi dengan memperkenalkan berbagai sudut pandang dan ide yang beragam. Keragaman latar belakang dan pengalaman tim memungkinkan mereka untuk mendekati tantangan dari berbagai perspektif dan memberikan ide-ide baru yang mungkin tidak akan muncul dalam tim dengan komposisi yang seragam. Seorang karyawan menyatakan bahwa mereka telah meningkatkan keterlibatan dan motivasi di tempat kerja ini karena adanya jaminan bahwa pendapat mereka diakui dan dihargai. Hal ini memvalidasi pentingnya menggabungkan keragaman dan mempromosikan rasa memiliki dalam membina hubungan profesional yang konstruktif dan meningkatkan dedikasi karyawan terhadap organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan strategi inklusif dalam pelatihan dan pengembangan karyawan yang dapat meningkatkan kinerja di tengah keberagaman. Di era globalisasi, keberagaman dalam organisasi semakin meningkat, dan menjadi tantangan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Oleh karena itu, penting untuk merumuskan strategi pelatihan yang tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga mendorong keterlibatan, komunikasi efektif, dan kolaborasi antarbudaya. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kualitatif dengan studi literatur atau library research. Temuan menunjukkan bahwa program pelatihan berbasis kesadaran budaya, pelatihan komunikasi antarbudaya, dan lokakarya inklusi dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan suasana kerja yang lebih inklusif. Dukungan manajemen, komitmen karyawan, dan fleksibilitas dalam desain program pelatihan merupakan faktor kunci keberhasilan strategi ini. Penelitian ini merekomendasikan agar perusahaan mengintegrasikan pendekatan pelatihan inklusif sebagai bagian dari kebijakan pengembangan sumber daya manusia, guna meningkatkan produktivitas dan inovasi dalam lingkungan yang beragam.

DAFTAR PUSTAKA

Calvin, Kurnedi, J., Lim, J., Ardiansyah, R., & Nelson, A. (2023). Analisa Strategi Diversity Analytic Pada Suatu Perusahaan . *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Nusantara (JPkMN)* .

Dolphina, E., Muktamar, A., Kalsum, U. E., Malihah, L., & Iswanto. (2023). Analisis Bibliometrik Kepemimpinan Inklusif dan Diversitas: Menilai Dampaknya pada Efektivitas Organisasi dan Inovasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen West Science*.

Fajar, A. (2024). MEMBANGUN BUDAYA INKLUSIF: PENGARUH KEBIJAKAN DIVERSITAS DAN INKLUSI TERHADAP KINERJA ORGANISASI. *Journal of Social Community*.

Hidayatullah, S., Sumarni, & Rosita, S. (2020). Pengaruh pengelolaan keberagaman SDM terhadap kinerja karyawan Grand Hotel Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*.

Manar, D. G. (2018). Pembelajaran Inovasi Kebijakan Inklusif. *Jurnal Studi Pemuda*.

Martanti, S. H., & Kistyanto, A. (2018). PENGARUH KEBERAGAMAN TENAGA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMODERASI OLEH LINGKUNGAN KERJA. *Jurnal Ilmu Manajemen*.

Pasha, R. M. (2023, April 2). Meningkatkan Efektivitas Pendidikan Inklusif Melalui Dukungan Manajemen Sekolah dan Dinas Pendidikan. pp.

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

https://www.kompasiana.com/raflymuhammadpasha/642860fb3788d4485f0b4272/meningkatkan-efektivitas-pendidikan-inklusif-melalui-dukungan-manajemen-sekolah-dan-dinas-pendidikan.

Rismitadila, Prasetyo , T., Adri, H. T., Ichsan , M., & Mudiyati, I. (2022). PELATIHAN STRATEGI PEMBELAJARAN BERBASIS SISTEM PEMBELAJARAN ALAMIAH OTAK (SiPAO) UNTUK GURU INKLUSIF DI SEKOLAH DASAR. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*.

Serang, S., Putra, D. D., Siadi, & Kadir, A. (2024). Budaya Organisasi Inklusif: Meningkatkan Keragaman dan Kesetaraan dalam Tempat Kerja. *Journal of Management*.

Tuasikal, P., & Safitri, A. (2024). Tantangan dan Solusi dalam Mengelola Keberagaman dan Inklusi di Tempat Kerja: Membangun Lingkungan Kerja yang Inklusif dan Berkeadilan. *Jurnal Intelek dan Cendikiawan Nusantara*.

Yulianto, E., Wicaksono, B. S., & Prasetio, T. (2023). Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*.

Yunizha, V. (2024, Februari 7). Ciptakan Lingkungan Kerja Setara, Inklusif, dan Bebas Diskriminasi dengan Pelatihan DEI. pp. https://www.ruangkerja.id/blog/ciptakan-lingkungan-kerja-setara-inklusif-dan-bebas-diskriminasi-dengan-pelatihan-dei.

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.