LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027 Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026.

PERAN KERAGAMAN, KESETARAAN dan INKLUSI (DEI) DI PT INFORMASI TEKNOLOGI INDONESIA TBK (JATIS MOBILE)

Citra Nabilah[1], Nafika Meisya Putri[2], Sandora Afita[3], Putri Nur Ramdhani[4], Wustari L Mangundjaya[5]

Prodi Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
202210515122@mhs.ubharajaya.ac.id, 202210515119@mhs.ubharajaya.ac.id,
202210515160@mhs.ubharajaya.ac.id
202210515132@mhs.ubharajaya.ac.id
wustari.larasati@dsn.ubhrajaya.ac.id

Abstract

The increasingly dynamic work environment has positioned Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) as a strategic component in modern Human Resource Management (HRM). Technology companies, which rely heavily on innovation and collaboration, require inclusive and equitable human resource practices to optimize employee potential. This study aims to analyze the implementation of DEI principles in human resource management at PT Informasi Teknologi Indonesia Tbk (Jatis Mobile). This research employed a qualitative descriptive approach using secondary data obtained from literature studies and company documents. The findings indicate that Jatis Mobile has implemented DEI values implicitly through open recruitment practices, competency-based performance evaluations, and a collaborative work culture. However, these practices have not yet been formalized into a structured DEI policy framework. The study concludes that integrating DEI explicitly into HRM strategies is essential to ensure consistency, fairness, and sustainability in organizational performance, particularly in technology-based companies.

***Keyword**: Diversity, Equity, Inclusion, Human Resource Management, Technology Company*

Abstrak

Lingkungan kerja yang semakin dinamis menjadikan Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) sebagai komponen strategis dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) modern. Perusahaan teknologi yang bergantung pada inovasi dan kolaborasi memerlukan praktik MSDM yang inklusif dan berkeadilan guna mengoptimalkan potensi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan prinsip DEI dalam pengelolaan sumber daya manusia di PT Informasi Teknologi Indonesia Tbk (Jatis Mobile). Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan sumber data sekunder berupa studi literatur dan dokumen perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Jatis Mobile telah menerapkan nilai-nilai DEI secara implisit melalui kebijakan rekrutmen terbuka, penilaian kinerja berbasis kompetensi, serta budaya kerja kolaboratif. Namun, penerapan

Article History
Received: Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

Plagirism Checker No 77
DOI : Prefix DOI : 10.8734/Musytari.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Liberosis

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889

konsistensi, keadilan, dan keberlanjutan kinerja organisasi, khususnya pada perusahaan berbasis teknologi.

Kata kunci: Keragaman, Kesetaraan, Inklusi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan Teknologi

1. Pendahuluan

Lingkungan kerja yang semakin dinamis, kesetaraan dan inklusi menjadi komponen kunci dalam membangun budaya organisasi yang sehat dan produktif. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peran strategis dalam menciptakan kebijakan dan praktik yang mendukung kesetaraan dan inklusi untuk menjawab tantangan organisasi modern. Dengan meningkatnya keberagaman di tempat kerja, organisasi perlu memastikan bahwa setiap individu, terlepas dari latar belakang, memiliki akses yang setara terhadap peluang dan lingkungan yang inklusif. Hal ini tidak hanya menjadi tuntutan moral tetapi juga strategi bisnis yang penting untuk mendorong inovasi dan daya saing organisasi (Zahra & Gunawan, 2025).

DEI menjadi isu penting karena organisasi saat ini dihadapkan pada tenaga kerja dengan latar belakang yang beragam, baik dari segi usia, gender, pendidikan, budaya, maupun pengalaman kerja. Penerapan DEI dipandang sebagai strategi untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, kualitas hubungan kerja, serta kinerja organisasi secara berkelanjutan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang inklusif dapat meningkatkan rasa aman psikologis, komitmen organisasi, dan inovasi karyawan (Candra & Veri, 2025)

PT Informasi Teknologi Indonesia Tbk (Jatis Mobile) merupakan perusahaan teknologi yang sangat bergantung pada kualitas dan keberagaman sumber daya manusia. Meskipun demikian, kajian akademik mengenai penerapan DEI pada perusahaan teknologi di Indonesia masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji bagaimana prinsip DEI diterapkan dalam pengelolaan MSDM di Jatis Mobile serta implikasinya terhadap organisasi.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dipahami sebagai serangkaian aktivitas strategis yang mengatur tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi. Dalam era modern, peran MSDM telah bertransformasi menjadi mitra strategis yang tidak hanya mengurusi administrasi, tetapi juga membentuk budaya kerja dan keunggulan kompetitif. Fungsi utamanya mencakup proses rekrutmen hingga pengelolaan hubungan kerja yang harus berlandaskan pada asas objektivitas dan keadilan.

Implementasi strategi Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) menjadi sangat krusial di tengah keberagaman tenaga kerja saat ini. Keragaman (*Diversity*) mencakup perbedaan demografis dan non-demografis yang jika dikelola dengan baik dapat memicu inovasi serta kreativitas. Sementara itu, Kesetaraan (*Equity*) menitikberatkan pada keadilan akses dan peluang yang disesuaikan dengan kebutuhan individu untuk meminimalisir bias dalam proses promosi maupun pengembangan karier. Inklusi (*Inclusion*) melengkapi kerangka ini dengan menciptakan lingkungan di mana setiap individu merasa diterima dan dihargai, sehingga mendorong partisipasi aktif serta komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Khusus dalam konteks perusahaan teknologi, penerapan DEI memiliki relevansi yang sangat tinggi karena sifat industrinya yang dinamis dan berbasis pengetahuan. Lingkungan kerja yang inklusif terbukti mampu meningkatkan kinerja serta keberanian karyawan dalam menyampaikan gagasan kolektif. Oleh karena itu, DEI bukan hanya sekadar kebijakan formal,

melainkan harus diinternalisasikan ke dalam budaya operasional perusahaan demi menjaga keberlanjutan inovasi di masa depan.

3. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai penerapan prinsip Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) dalam manajemen sumber daya manusia. Data penelitian diperoleh melalui data sekunder, yaitu studi literatur dari jurnal ilmiah, buku referensi, serta dokumen dan informasi publik perusahaan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi, sedangkan analisis data dilakukan dengan membandingkan praktik MSDM perusahaan dengan konsep dan kerangka teoritis DEI yang telah dikemukakan dalam literatur. Pendekatan ini digunakan untuk menilai kesesuaian antara praktik organisasi dengan prinsip DEI secara konseptual.

4. Hasil dan Pembahasan

a. Implementasi DEI di PT Informasi Teknologi Indonesia Tbk
   PT Informasi Teknologi Indonesia Tbk memiliki komposisi tenaga kerja yang beragam dari segi usia, latar belakang pendidikan, dan kompetensi profesional. Keberagaman ini menjadi modal penting bagi perusahaan dalam mendukung inovasi dan kolaborasi kerja, khususnya di sektor teknologi informasi. Namun, penerapan DEI di perusahaan ini masih bersifat implisit dan belum dituangkan dalam kebijakan tertulis yang sistematis. Nilai-nilai DEI lebih banyak tercermin dalam praktik sehari-hari dan budaya organisasi yang berkembang secara informal. Diniarsa & Batu (2023) bahwa banyak korporasi di tanah air memang sudah mempraktikkan aspek DEI, meski belum menyatukannya secara komprehensif ke dalam kebijakan SDM yang sistematis.

b. Dimensi Keberagaman (Diversity)
   Keberagaman di Jatis Mobile tercermin melalui heterogenitas latar belakang akademik dan keahlian teknis karyawan. Keberagaman ini berpotensi meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan kreativitas organisasi. Namun, tanpa pengelolaan yang terstruktur, perbedaan tersebut berisiko menimbulkan hambatan komunikasi dan konflik internal.Temuan ini sejalan dengan teori Roberson (2019) yang menegaskan bahwa keberagaman dalam suatu organisasi mampu meningkatkan kualitas penetapan keputusan serta menstimulasi inovasi, asalkan dikelola melalui tata kelola yang efektif. Dalam konteks Jatis Mobile, komposisi karyawan yang heterogen menjadi modal kuat untuk mengoptimalkan produktivitas kerja, terutama pada aspek-aspek yang membutuhkan pemikiran kritis dan keaslian gagasan.

c. Dimensi Kesetaraan (Equity)
   Dalam aspek kesetaraan, perusahaan telah menerapkan sistem rekrutmen terbuka dan penilaian kinerja berbasis kompetensi. Praktik ini menunjukkan adanya upaya untuk menjamin keadilan dalam pengelolaan MSDM. Kendati demikian, ketiadaan pedoman DEI yang tertulis berpotensi membuka ruang bagi bias implisit dalam pengambilan keputusan manajerial.
d. Dimensi Inklusi (Inclusion)
   Lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif di Jatis Mobile memungkinkan karyawan untuk berkontribusi secara aktif. Akan tetapi, inklusivitas yang terbentuk secara informal

PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889

berpotensi tidak dirasakan secara merata oleh seluruh karyawan. Oleh karena itu, inklusi perlu diperkuat melalui kebijakan yang lebih terstruktur dan berkelanjutan.

5. Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan prinsip Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) di PT Informasi Teknologi Indonesia Tbk masih bersifat implisit dan belum terintegrasi secara sistematis dalam strategi MSDM. Meskipun perusahaan telah menunjukkan praktik-praktik yang mencerminkan nilai DEI, ketiadaan kebijakan formal berpotensi menimbulkan inkonsistensi dalam implementasi. Disarankan agar perusahaan menyusun kerangka kebijakan DEI yang tertulis dan terukur guna memastikan keadilan, inklusivitas, serta keberlanjutan kinerja organisasi. Integrasi DEI sebagai strategi inti MSDM diharapkan mampu meningkatkan keterlibatan karyawan, memperkuat budaya organisasi, dan mendukung daya saing perusahaan teknologi di masa depan.

Daftar Referensi

Candra, D., & Veri, J. (2025). *Systematic Literatur Review dengan Metode Prisma: Integrasi Nilai DEI dalam Strategi Pengelolaan SDM Berkelanjutan di Lingkungan Organisasi Modern*. *4*(3), 854–861.

Diniarsa, M. R., & Batu, R. lumban. (2023). *Evaluasi Penerapan Kebijakan Diversitas dan Inklusi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi*. *7*(2), 1439–1456.

Roberson, Q. M. (2019). *Diversity in the Workplace : A Review , Synthesis , and Future Research Agenda*. 69–88.

Zahra, T. W., & Gunawan, A. (2025). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Kesetaraan dan Inklusi di Tempat Kerja*. *3*(4), 1082–1089.