

Diversitas dan Inklusi dalam Lingkungan Digital: Memastikan Inklusi dalam Konteks Pekerjaan Jarak Jauh, serta Mengatasi Bias Teknologi

Dewi Dilasari¹, Julaika Pertiwi², Nauval Arfi Khaula³, Nichlah Mufidah⁴,
M Isa Anshori⁵

¹⁻⁵Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

E-mail: laladewidila@gmail.com¹, julaikapertiwi@gmail.com², nauvalarfikhaula10@gmail.com³,
nichlahmufida@gmail.com⁴, isa.anshori@trunojoyo.ac.id⁵

Abstract. Purpose-This research aims to find out how to implement diversity and inclusion in the digital environment (1) Understand the concept of remote work (2) Find solutions to overcome technology bias (3). **Digital/methodology/approach-**In completing this paper we used the Literature Review method to make it easier to prepare the article and clarify the authenticity of the sources obtained. **Findings-**The research conducted was more specific through the external context compared to intrinsic values. This happens because many incidents in the discovery are covered in a subjective discussion and are accompanied by various realities of digitalization events and obstacles that are the main object. This discovery is the answer to everything directly related to diversity and inclusion in the digital sphere. **Original/value-**This paper covers the literature review by conveying the topics discussed, but also covers more broadly with many thoughts that are in line with the topics discussed regarding digital diversity and inclusion. Coupled with experience as a technology user who also feels the same way during the process of using it.

Keywords: Diversity, Technology, digitalization, Inclusion, Remote work and technology bias

Abstrak. Purpose-Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui mengimplementasikan diversitas dan inklusi di lingkungan digital (1) Memahami adanya konsep pekerjaan jarak jauh (2) Menemukan solusi untuk mengatasi bias teknologi (3). **Digital/methodology/approach-** Dalam menyelesaikan makalah ini kami menggunakan metode Literature Review untuk mempermudah dalam penyusunan artikel serta memperjelas keaslian sumber yang didapatkan. **Findings-** Penelitian yang dilakukan lebih spesifik melalui konteks ekstristik dibandingkan dengan nilai-nilai instristik. Hal ini terjadi karena banyaknya kejadian dalam penemuan yang terlingkup pada sebuah pembahasan subjektif dan disertai berbagai realita kejadian adanya digitalisasi serta hambatan yang menjadi objek utama. Adanya penemuan ini menjadi jawaban atas segala hal yang berhubungan langsung dengan diversitas dan inklusi dalam lingkup digital.

Original/value-Makalah ini melingkup pada literatur review dengan penyampaian topik yang dibahas, namun juga melingkup lebih luas dengan banyak pemikiran yang ada selaras dengan topik yang dibahas mengenai diversitas dan inklusi digital. Ditambah dengan pengalaman sebagai pengguna teknologi yang juga merasakan hal yang sama saat proses penggunaannya.

Kata kunci: Diversitas, Teknologi, digitalisasi, Inklusi, Pekerjaan jarak jauh dan bias teknologi

PENDAHULUAN

Penggunaan digital sudah sangat melekat dengan era revolusi saat ini. Semua kalangan dapat mengakses serta menggunakan teknologi digital sebagai sarana dalam menyelesaikan segala urusan mereka. Penggunaan digital pastinya memiliki ketimpangan dalam penggunaannya yang mengakibatkan ketidaksetaraan para pengguna dalam mengakses hal-hal yang melingkup digital. Ketidaksetaraan ini biasa disebut dengan diversitas. Diversitas diartikan sebagai hal-hal yang membuat suatu perbedaan antara seseorang yang satu dengan seseorang yang lainnya yang menciptakan keragaman dalam suatu kelompok (Gusmawan &

Received Juli 30, 2023; Revised Agustus 30, 2023; Accepted September 29, 2023

¹Dewi Dilasari, laladewidila@gmail.com

Novita, 2017). Pada lingkup digital diversitas memiliki rujukan pada akses teknologi yang digunakannya. Perbedaan teknologi yang digunakan akan mengakibatkan ketimpangan dalam menyelesaikan suatu hal. Oleh sebab itu, adanya diversitas pada lingkup digital juga perlu kolaborasi inklusi dalam pelaksanaannya.

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) mendefinisikan inklusi dalam pendidikan sebagai proses yang memungkinkan setiap anak belajar dan mengembangkan potensi mereka sepenuhnya, termasuk anak-anak dengan disabilitas, baik secara akademik maupun sosial, tanpa diskriminasi. Sedangkan, Ainscow dan Booth mengutarakan bahwa inklusi sebagai proses penyesuaian yang berkelanjutan dan bersifat sektoral, yang melibatkan perubahan dalam sistem dan praktik sekolah, sehingga semua anak dapat memiliki peluang yang setara untuk mendapatkan pendidikan.

Berkembangnya teknologi serta adanya revolusi 4.0, muncul sebuah istilah "*Industrial Internet of Things*" yang dimana istilah tersebut merupakan normalisasi industri pada penggunaan internet. Selaras dengan adanya istilah tersebut, "*teleworking*" juga muncul sebagai istilah baru yang tercantum pada buku "*The Human Use of Human Beings Cybernetics and Society*" Karya dari Noebert Winner (Nuriskia & Nugroho, 2022). Dengan adanya istilah tersebut serta ditunjang dengan banyaknya akses teknologi digital, pekerjaan jarak jauh sudah banyak diketahui khalayak umum atau biasa kita ketahui dengan istilah *work from home*. Hal tersebut merupakan hal yang telah dinormalisasikan. Namun dengan semakin berkembangnya teknologi, banyak pula hambatan-hambatan dalam proses penggunaannya, baik dari sisi internal maupun sisi eksternal.

Bias teknologi menjadi salah satu hambatan yang banyak dikeluhkan banyak teknologi digital. Dengan adanya bias teknologi, ketidakmerataan dalam proses mengerjakan sesuatu adalah hal yang signifikan. Ketidakrelevanan data yang didapat dapat serta data yang diberikan sudah menjadi masalah dari adanya bias teknologi. Oleh sebab itu, mengetahui tentang bagaimana penerapan diversitas dan inklusi di lingkup digital serta pengawasan pekerjaan jarak jauh dari adanya bias teknologi merupakan topik penting yang akan dibahas dalam artikel ini, dengan mengangkat pembahasan ini, diharapkan para pengguna digital tidak lagi kebingungan akan adanya bias teknologi yang ada saat proses penggunaan digital (Soleh et al., 2020).

1. Diversity and Inclusion Background

Penggunaan digital sudah sangat membludak dengan masyarakat di era sekarang. Beberapa fasilitas yang bisa di digitalisasikan sudah di ganti dengan fitur digital yang menyesuaikan dengan fasilitas tersebut. Bahkan pekerjaan secara nyata masih didukung dengan akses digital dalam melaksanakan kegiatan. Seperti pada hakikatnya, dalam penggunaan

digital akan mengalami banyak hambatan dalam segala proses pelaksanaannya. Dimulai dari faktor internal hingga faktor eksternal. Pada sisi faktor internal kita bisa melihat dari sisi sebuah teknologi yang kita gunakan sudah selaras dengan batasan minimum seri teknologi yang harus digunakan, sedangkan pada sisi eksternal kita bisa melihat dari perbedaan wilayah yang kita tempati dalam menggunakan teknologi, karena hal itu menjadi penghambat kita dalam penggunaan teknologi. Dalam faktor internal, ada juga sebuah hambatan yang sangat berbahaya namun susah untuk diselesaikan, hal tersebut biasa disebut dengan bias teknologi. Bias teknologi merupakan ketidakseimbangan yang terjadi saat penggunaan teknologi yang dimana hal itu dapat menguntungkan atau merugikan seseorang ataupun sekelompok orang. Dalam pengertian yang tidak signifikan tersebut, alangkah baiknya jika bias teknologi diminimalisir agar kesalahan yang terjadi seseorang yang bukan pelaku tidak terjadi, hingga kenyamanan penggunaan digital masih memiliki banyak kepercayaan dari para penggunanya.

2. Pertanyaan Studi

1. Bagaimana Penerapan Inklusi pada Diversitas di Lingkup Digital?
2. Apa saja Hambatan pada pelaksanaan pekerjaan jarak jauh (Remote Work)?
3. Bagaimana Pengaruh Bias Teknologi dalam pelaksanaan pekerjaan jarak jauh?
4. Apa saja upaya dilakukan untuk mengatasi bias teknologi?

TINJAUAN LITERATUR

Pembaruan akan tempat kerja yang bisa dilakukan secara digital (Kapital, 2017)Pentingnya keamanan untuk pengguna digital (Batu, 2023) Pentingnya komunikasi dalam sebuah organisasi untuk mencapai suatu titik dimana efisien antara karyawan dan atasan dalam era digital ((Firmansyah, 2014) Peran Sumber daya manusia dalam memimpin perubahan dan menambah nilai strategis untuk sebuah perusahaan yang sudah berbaur dengan lingkup digital (Pradana, 2023) Pemertahanan sebuah perusahaan terhadap operasi karyawan akan adanya hambatan-hambatan yang ada serta solusi untuk meminimalisir dampak dari adanya hambatan tersebut (Tiwadaningsih, 2022) Serta pentingnya sumberdaya manusia dalam profabilitas kelangsungan hidup dan beradaptasi disebuah organisasi yang memiliki kaitan kuat dengan digitalisasi (Permadi, 2018) Hal tersebut sangat sesuai dengan kontek yang dibahas serta pendekatan dengan studi yang dilakukan.

Lebih dari itu, pendeskripsian secara rinci akan diversitas juga termasuk komponen penting, tajub pembahasan dalam penelitian ini dominan karena diversitas. Sebuah kenyamanan seseorang dalam perusahaan merupakan hal yang sangat penting terlebih pada perusahaan yang tidak memiliki karakteristik untuk bergabung ke dalamnya (Ameliany, 2021)

Adanya diversitas memiliki peran penting dalam mencapaitujuan sebuah perusahaan, hal ini dilihat dari banyaknya opsi banyak juga kita dapat menyatukan segala aspirasi untuk menjadi perusahaan yang kompetitif serta mencapai tujuan yang diinginkan (Prasetya, 2017) Perbedaan-perbedaan hal tersebut bukanlah alasan dari ketidak solid suatu perusahaan namun menjadi banteng pertahanan karena memiliki banyak latar belakang yang berbeda serta menjadi kekuatan dalam perusahaan (Novita, 2017)

Adanya diversitas pastinya membutuhkan sebuah inklusi agar pengaruh negatif dari adanya diversitas tidak menjadi penghambat dari efisiensi sebuah perusahaan. Hal ini bisa diawali dengan sistematis rekrut sebuah perusahaan yang dimana tidak terlalu memiliki banyak kriteria yang disebabkan dengan latar belakang yang berbeda yang tidak selaras dengan spesifik sebuah bidang pekerjaan (Benu, 2021) Hal tersebut juga pasti telah dilakukan analisis keberagaman untuk melihat secara spesifik calon pekerja dan meminimalisir tuduhan diskriminasi akan kategori yang di publish oleh sebuah perusahaan (Kurnaedi, 2023)

Majunya teknologi juga mempermudah banyak pihak dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada. *Work From Home* atau pekerjaan jarak jauh sudah banyak dijumpai di era sekarang. Hal itu disebabkan karena efisiensinya sebuah konsep pekerjaan jarak jauh. Serta banyaknya manfaat yang akan didapatkan dari penerapan *work from home* untuk para pekerja (Prasetyo, 2020) Namun dalam penerapan konsep ini , pastinya juga memiliki hambatan dalam pelaksanaannya, oleh sebab itu, penerapan sebuah inklusi dibutuhkan dalam hal ini. Karena dengan adanya inklusi kita dapat mengelompokkan semua perbedaan dalam konteks yang sama agar hal yang tidak terkendali dapat diselesaikan, serta kenyamanan atas segala pihak terjamin (Amboningtyas, 2020)

Konteks pekerjaan jarak jauh, pastinya menggunakan teknologi digital dalam pelaksanaannya, dalam hal tersebut hambatan dari internal dan external tidak perlu dipungkiri pasti terjadi. Hal-hal yang terjadi dari lingkup external dapat dicari penyebab utamanya, namun dalam permasalahan internal, sangatlah susah dalam menyelesaikan permasalahan contohnya bias teknooigi. Dalam penggunaan digital bias teknologi kerap terjadi hal ini disebabkan oleh banyak faktor, salah satunya perbedaan seorang individu dalam pengerjaan sebuah pekerjaan (Zaky, 2021)

Digital Diversity and Inclusion

Keberagaman sudah menjadi hal umum di masyarakat. Hal itu bisa dilihat dari semboyan kita yaitu; Bhinneka Tunggal Ika. Dengan adanya keberagaman ini, muncul juga istilah diversitas. Diversitas dapat merujuk pada apa pun yang membuat seseorang berbeda dari yang lain (Gusmawan & Novita, 2017). Menurut *Society for Human Resource Management*

(SHRM), diversitas didefinisikan sebagai perbedaan dalam hal ras, etnis, jenis kelamin, usia, orientasi seksual, agama, dan kemampuan yang berbeda di tempat kerja (Nelson et al., 2023). Sedangkan Menurut Seorang ilmuwan sosial, Scott Page, mendefinisikan diversitas sebagai perbedaan dalam pengalaman, perspektif, dan pengetahuan setiap orang, serta cara mereka menggunakan perbedaan ini untuk menyelesaikan masalah dan membuat keputusan (Dolphina et al., 2023). Dalam lingkup tenaga kerja, diversitas ialah suatu realisasi yang memiliki pengaruh pada setiap kawasan dan issue manajemen sumber daya manusia , baik pada strategy planning dan perekrutan hingga masa training dan pengecekan kesehatan (Gunardi et al., n.d.). Dari beberapa pengertian tentang diversitas tersebut, bisa diambil kesimpulan bahwa diversitas merupakan suatu perbedaan yang subjektif menyesuaikan dengan konteks yang dibahas, serta hal-hal yang spesifik untuk menjelaskan lebih detail tentang perbedaan tersebut. Dalam lingkup digital, tak ada jaminan diversitas ini untuk tidak terlaksana. Karena pada hakekatnya Diversitas bersifat menyeluruh baik secara langsung ataupun lingkup digital. Dalam lingkup digital interpretasi dari diversitas sendiri bisa di akses oleh para pengguna digital pada beberapa konten serta situs web yang mengunggah hal-hal yang berbau budaya dn kebhinnekaan. Dari kenyataan tersebut kita bisa tahu bahwa sebuah unggahan yang ada di platfom digital merupakan diversitas digital. Adanya diversitas ini juga tidak jauh dari adanya Inklusi.

Menurut Thomas Armstrong, seorang pakar pendidikan inklusif, inklusi adalah kebijakan yang memungkinkan semua anak belajar bersama teman sebaya di sekolah umum, terlepas dari perbedaan kemampuan atau karakteristik fisik dan psikologis (Suardi Wekke et al., 2016). Sedangkan UNESCO menggambarkan inklusi sebagai proses memenuhi kebutuhan semua anak dan pemuda melalui perbaikan, perubahan, dan perbaikan dalam sistem pendidikan yang ada, kebijakan, dan praktik, sehingga mereka dapat berpartisipasi secara efektif dalam pendidikan dan mengembangkan kemampuan pribadi mereka (Gunardi et al., n.d.). Thomas dan Inkson mendefinisikan inklusi sebagai suatu kondisi di mana semua orang dalam organisasi merasa diterima, dihargai, dan memiliki hak yang sama untuk berpartisipasi dalam kehidupan organisasi dalam konteks organisasi (Jauhari, 2017).

Diversitas dan Inklusi adalah 2 aspek yang sangat penting. Suatu keberagaman juga memerlukan adanya rasa aman untuk beradaptasi dengan lingkungan. Dengan adanya Inklusi, suatu golongan yang memiliki perbedaan bisa lebih ekspresif dalam bersosial tanpa adanya rasa takut dari hal-hal yang berhubungan dengan diskriminasi. Bukan hanya di dunia nyata saja, namun di dunia digital, Diversitas dan Inklusi sangat diperhatikan. Melihat banyaknya pengakses digital sekarang, banyak pula pengguna digital yang semena-mena akan haknya

sebagai warganet (warga internet). Kasus diskriminasi sudah banyak tersebar di sosial media, meski masih terlingkup pada golongan mikro, namun hal itu harus dicegah agar tidak dinormalisasikan dan tumbuhnya rasa toleransi masyarakat pada golongan diversitas (Nuril Hidayah, 2022).

Ensuring Inclusion in Remote Work Contexts

Majunya teknologi serta mudahnya akses digital, banyak transformasi yang dilakukan. Semua hal-hal yang dapat dilakukan secara digital, para pengguna digital memilih untuk menggunakan akses digital dalam penyelesaian urusannya. Penggunaan digital semakin menjadi-jadi saat adanya kasus covid-19, dimana semua kegiatan dari pembelajaran hingga pekerjaan dapat dilakukan secara digital, hal ini pastinya juga didukung dengan banyaknya akses dan fasilitas yang mendukung adanya digitalisasi (Christian & Pratama, 2021). Transformasi digital dalam dunia pekerjaan biasa kita ketahui dengan adanya pekerjaan jarak jauh atau istilah yang kita ketahui ialah *remote work* dan *Work From Home*. *Remote Work* merupakan Istilah dari pekerjaan jarak jauh, maksudnya ialah praktik di mana orang bekerja dari luar kantor pusat perusahaan atau tempat kerja fisik. Ini bisa berarti bekerja dari rumah, kafe, ruang kerja bersama, atau lokasi lain yang tidak terkait dengan kantor fisik perusahaan. Seringkali, pekerjaan jarak jauh didukung oleh teknologi informasi dan komunikasi, yang memungkinkan karyawan terhubung dengan tim (Nuriskia & Nugroho, 2022).

Selain *Remote Work*, *Work From home* merupakan sebuah istilah pada pekerjaan jarak jauh. *Work From Home* merupakan sebuah pekerjaan dimana seorang pekerja atau karyawan menjalankan tugas pekerjaannya dari tempat tinggal mereka masing-masing, tidak ada spesifik tempat untuk mereka melaksanakan pekerjaan seperti lokasitertentu dan kantor perusahaan (Reginasari, Annisa dan Annisa, 2018). Karena pelaksanaan pekerjaan ini bisa dilakukan pada jarak jauh, pastinya mereka melibatkan penggunaan teknologi digital terlebih pada bidang komunikasi untuk mendukung penyelesaian pekerjaan mereka.

Di era 4.0 saat ini, *work from home* sudah banyak dijumpai diberbagai bidang pekerjaan. Namun, pada dasarnya tidak semua pekerjaan dapat dilakukan skala jarak jauh. Ada juga pekerjaan yang tetap mengharuskan untuk bertempat disebuah lokasi dalam pengerjaanya. Pada pekerjaan jarak jauh tersebut pastinya, para pekerja memiliki latar belakang yang berbeda-beda, yang dimana hal itu bukanlah lingkup dari perusahaan tersebut (Komariyeh, 2023). Oleh sebab itu, dalam penerapan pekerjaan jarak jauh juga dibutuhkan sebuah inklusi, agar orang-orang yang memilih untuk bekerja *remote* atau *Work From home*, lebih leluasa

dalam mengerjakan pekerjaannya serta nyaman akan perlakuan perusahaan pada kondisi mereka (Penelitian et al., 2023)

Penerapan Inklusi untuk pekerja jarak jauh bisa dilakukan dengan beberapa hal dasar, yang melingkup pada Fasilitas Teknologi yang memadai, adanya kolaborasi tim, sikap saling terbuka akan hambatan yang dialami, serta pelatihan agar para pekerja mendapatkan pengetahuan lebih akan bidang yang dia tekuni serta terbentuknya integritas para pekerja saat proses pelatihan berlangsung (Gunardi et al., n.d.). Memastikan partisipasi dalam pekerjaan jarak jauh adalah upaya berkelanjutan yang memerlukan komitmen dari seluruh organisasi. Ini akan meningkatkan produktivitas, retensi karyawan, dan kepuasan karyawan secara keseluruhan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif (Apriliani & Pradana, 2022)

Technology bias

Era Digital merupakan masa yang dimana adanya peran utama dari teknologi digital dan komputer, hampir semua aspek kehidupan masyarakat dapat di transformasi pada akses digital, yang meliputi bidang komunikasi, Pendidikan, hiburan bahkan pekerjaan kini bisa dikerjakan secara digital (Alexander et al., 2021). Adanya transformasi ke lingkup digital, pastinya memiliki banyak manfaat dalam proses penggunaannya. Manfaat tersebut meliputi dengan banyaknya pengetahuan yang fleksibel dapat di jangkau di platform digital, mudahnya komunikasi jarak jauh, adanya penerapan pekerjaan jarak jauh dan banyak hal lainnya (Fadhilah et al., 2021). Disamping banyaknya manfaat dari digital tersebut, banyak pula hal-hal yang menjadi masalah dalam lingkup digital. Salah satu masalah yang sering terjadi di lingkup digital adalah bias teknologi.

Bias Teknologi atau biasa kita ketahui dengan bias algoritma yang dimana merupakan bias dalam teknologi informasi yang dimana memiliki arti pada ketidaksetaraan atau perlakuan yang tidak seimbang (adil) yang terjadi dalam proses penggunaan teknologi (Elias et al., 2022). Adanya Bias Teknologi dapat menghasilkan diskriminasi terhadap seseorang atau kelompok tertentu yang berakibatkan pada ketidakadilan pada pengaksesan teknologi.

Bias teknologi memiliki banyak jenis, dalam penggunaan digital.

1. Bias Data, bias data ini biasanya muncul dari sebuah data yang digunakan untuk melatih sebuah algoritma. Misalnya dalam sebuah perekrutan karyawan, jika dalam sebuah data tidak dibuat dengan melingkup keberagaman masyarakat dengan benar. Maka akan menghasilkan sebuah data yang tidak adil pada golongan tertentu.

2. Bias Pengkodean, bias ini biasa berada dalam pengkodean atau sebuah aturan yang digunakan oleh perangkat lunak atau software. Bias ini biasanya membuat error suatu sistem yang bekerja serta korelevanan antara kode yang serta kode yang dimasukkan dipertanyakan.
3. Bias dalam Desain User Interface (UI), bias ini terjadi pada desain atau website yang dimana tidak dapat menyelaraskan kebutuhan dan latar belakang kelompok pengguna. Dengan adanya ini terdapat kesulitan akses untuk orang-orang minim pengetahuan tentang digital dan memiliki perbedaan dengan bahasa yang digunakan.
4. Bias dalam Penilaian Kinerja, bias ini biasanya terjadi ketika algoritma yang digunakan dalam menilai karyawan, timbul hal-hal yang bersifat subjektif yang dimana adanya ketidak relevanan dalam penilaian kinerja dan membuat preferensi tidak adil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Inklusi pada Diversitas di Lingkup Digital

Penerapan Inklusi pada diversitas di lingkup digital dimulai dari pendekatan yang memiliki tujuan untuk memastikan bahwa semua individu yang memiliki banyak karakteristik serta berbagai latar dan kelompok yang berbeda, memiliki hak yang sama dan merasa diterima dalam penggunaan teknologi digital. Dalam upaya ini banyak hal yang melingkup bahwa memastikan teknologi, platform, serta konten-konten yang tersebar di banyak media dirancang dan dapat diakses secara inklusif oleh semua golongan tanpa adanya diskriminasi pada seseorang atau golongan tertentu (Apriyanti et al., 2023). Dalam penerapan Inklusi pada Diversitas digital ada beberap langkah yang dapat kita lakukan untuk penerapan inklusi dan diversitas pada lingkup digital.

1. Pelatihan inklusi

Dengan pelatihan Inklusi ini, semua orang dapat mengetahui serta menerapkan inklusi pada kehidupan terlebih pada lingkup pekerjaan lingkup digital. Bukan hanya itu, dengan adanya pelatihan tumbuh juga toleransi kepada orang-orang yang memiliki kebutuhan khusus dalam penggunaan digital.

2. Aksebilitas Digital

Dalam penggunaan digital, teknologi yang tersedia mendukung akan adanya aksesibel bagi semua individu tat terbatas pada golongan yang yang memiliki disabilitas fisik atau kognitif. Penerapan Aksebilitas ini mencakup pada penggunaan label, otomatis teks, kontras warna yang menyesuaikan serta fitur aksebilitas yang mempermudah golongan yang memiliki keterbatasan dalam penggunaannya.

3. Toleransi terhadap perbedaan internet

Lingkup digital yang sangat fleksibel pastinya tidak ada spesifikasi dalam lokasi penggunaan teknologi digital. Oleh sebab itu, beragam pula kecepatan internet seseorang yang dimana kecepatan dalam akses internet menyesuaikan dengan letak geografis yang ditempati para pengguna teknologi digital. Dengan adanya toleransi pastinya akan tumbuh empati pada orang-orang yang memiliki hambatan dalam penggunaan internet.

Hambatan pelaksanaan pekerjaan jarak jauh (Remote Work)

Pekerjaan jarak jauh atau biasa kita ketahui dengan *remote work* memanglah memiliki banyak manfaat, melihat dari banyaknya pengguna digital saat ini serta normalisasinya konsep pekerjaan jarak jauh (Pasaribu & Anshori, 2021). Namun disamping banyak benefit yang didapatkan, pastinya ada juga hambatan yang akan dilalui dalam penerapan pekerjaan jarak jauh atau yang lebih kita kenal dengan istilah *Remote Work*. Hambatan-hambatan tersebut meliputi;

1. Keterbatasan Akses Internet

Konsep pekerjaan jarak jauh pastinya memiliki perbedaan dalam letak geografis seseorang. Perbedaan letak geografis inilah yang mengakibatkan perbedaan dalam akses internet. Hal inilah yang menjadi salah satu hambatan dari efisiensi konsep pekerjaan jarak jauh.

2. Kurangnya Manajemen Waktu pribadi dan Kerja

Dalam konsep pekerjaan jarak jauh, pastinya seorang pekerja yang memutuskan untuk pelaksanaan pekerjaan jarak jauh sudah sadar akan resiko yang akan dia hadapi. Kurangnya manajemen waktu pribadi dan waktu kerja sudah menjadi masalah yang banyak ditemui dalam konsep pekerjaan jarak jauh. Hal ini menjadi tanggung jawab setiap pekerja dalam pelaksanaannya oleh sebab itu, hambatan ini hanya bisa diselesaikan oleh pekerja itu sendiri.

3. Keamanan Informasi

Konsep Pekerjaan Jarak jauh memanglah sangat melekat dengan digitalisasi. Dengan melekatnya penggunaan digitalisasi ini makan keamanan informasi yang harusnya kita asumsi sendiri bisa bocor dengan kelalaian akan keamanan akses digital yang kita miliki. Dalam lingkup digital biasanya penyampaian informasi dari sebuah instansi bersifat subjektif bukan objektif sehingga, informasi yang harusnya diasumsi pribadi malah menjadi asumsi public.

4. Perbedaan Zona Waktu

Selaras dengan perbedaan letak geografis, hal itu juga berpengaruh pada perbedaan waktu. Banyaknya pengakses pekerjaan jarak jauh pastinya memiliki zona waktu yang berbeda. Hal ini juga menjadi hambatan bagi pekerja jarak jauh atau remote work.

5. Perbedaan Teknologi

Dalam konsep pekerjaan jarak jauh, perbedaan teknologi juga berpengaruh. Hal ini disebabkan dengan spesifikasi perangkat yang kita miliki yang akan menjadi tolak ukur akan kecepatan pengerjaan pekerjaan yang kita ambil.

Pengaruh Bias Teknologi dalam pekerjaan jarak jauh

1. Proses Rekrutmen

Bias teknologi dapat mempengaruhi pada proses rekrutmen pada pekerjaan jarak jauh dengan adanya algoritma yang digunakan dalam pemilihan dapat menciptakan bias yang spesifik pada kata kunci atau kriteria tertentu. Adanya hal inilah yang dapat menghambat adanya diversitas dalam proses pekerjaan jarak jauh dan mengurangi peluang individu yang tidak termasuk pada salah satu kriteria tertentu.

2. Evaluasi Kinerja

Dalam konsep penerapan pekerjaan jarak jauh, pada proses evaluasi kinerja sering kali didasarkan pada data yang dikumpulkan secara digital. Jika sebuah sistem evaluasi tidak dapat mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual serta prestasi yang relevan, hal inilah yang dapat menimbulkan bias dalam penilaian kinerja seseorang.

3. Diskriminasi yang tersembunyi

Hal ini bias terjadi ketika pengakuan atau validasi seseorang hanya terprioritas pada pekerja yang lebih sering online dan berbaur dengan pekerja lainnya dibandingkan pekerja yang tenang dan fokus pada pekerjaannya hingga tidak berkontribusi dalam diskusi secara daring.

Upaya Mengatasi Bias Teknologi

1. Pendidikan bias teknologi

Pengembang, insinyur, dan pemangku kepentingan bisnis harus dilatih tentang bias teknologi. Ini akan membantu mereka memahami dampak bias teknologi dan cara mencegahnya.

2. Diversifikasi data peralihan

Untuk mengurangi bias, penting untuk memastikan bahwa data pelatihan secara akurat menunjukkan keragaman masyarakat dari berbagai latar belakang rasial, gender, budaya, dan sosial.

3. Transparansi dalam Algoritma

Pengembang perangkat lunak harus mengutamakan transparansi saat mendesain algoritma. Ini berarti menjelaskan bagaimana algoritma membuat keputusan dan memberi pengguna pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana algoritma bekerja.

4. Pengujian oleh Manusia

Pengujian oleh manusia sangat penting untuk mengidentifikasi dan mengatasi bias teknologi. Tim pengawasan manusia dan ahli etika komputer dapat memeriksa hasil algoritma untuk mengoreksi keputusan yang tidak adil.

5. Pemerintah dan Regulasi

Pemerintah dan badan regulasi dapat membuat kebijakan dan regulasi yang mendorong perusahaan teknologi untuk mengatasi bias dalam produk mereka. Ini mendorong pengembangan teknologi yang lebih adil.

6. Partisipasi Diversitas

memastikan keanekaragaman dalam tim pengujian dan pengembangan produk teknologi. Perspektif tim yang berbeda dapat membantu menemukan dan mengatasi bias dengan lebih efektif.

KESIMPULAN

Diversitas dan Inklusi Merupakan sebuah istilah yang harus ada secara bersamaan. Hal ini disebabkan karena dengan banyaknya keberagaman yang ada maka seseorang butuh untuk toleransi akan perbedaan yang ada jangan saling menjatuhkan satu sama lain hingga membuat orang tersebut tidak nyaman atas situasi yang kita berikan. Diversitas tidak hanya terjadi di dunia rill saja. Diversitas juga bisa terjadi di dunia digital. Melihat banyaknya masyarakat dalam penggunaan digital, maka diversitas juga dapat berlaku di kehidupan digital. Pastinya hal itu juga didukung dengan keikutsertaan inklusi dalam proses didalamnya. Tujuan utama dari bersamanya diversitas dan Inklusi ialah agar terhindar para pengguna digital pada sesuatu problematika yang bernama bias teknologi.

Bias teknologi dapat diminimalisir dengan beberapa tahapan dan juga kesadaran para pengguna dalam menggunakan akses digital. Meski terkadang bias teknologi susah untuk dihindari, namun dengan cara seseorang membiasakan dirinya untuk tidak terlalu percaya pada suatu hal yang dimana mereka tau penyebab dari hal tersebut merupakan bias teknologi.

REFERENSI

- Aji, L. A., & Haryani, T. N. (2017). Diversitas dalam Dunia Kerja: Peluang dan Tantangan bagi Disabilitas. *Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik*, 83-93.
- Alexander, A., De Smet, A., Langstaff, M., & Ravid, D. (2021). What employees are saying about the future of remote work. *McKinsey & Company, April*, 1–13.
- Amelia, M., & HumanKapital, D. (2017). *Digital HR: A Critical Management Approach to the Digitilization of Organizations*. Switzerland: The Social Organization: Managing Human Capital though social media.
- Apriliani, S., & Pradana, A. W. S. (2022). JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(1), 595.
- Apriyanti, yesi okta, Darmansyah, R., Hayati, Kurnia, lely indah, Zebua, rony sandra yofa, Ramli, A., Mawaddah, Mamlu'ah, anis wati, & Barokah, A. (2023). *Ilmu Manajemen Pendidikan (Teori dan Praktek Mengelola Lembaga Pendidikan)* (Issue May).
- Benu, S. Y., Putri, M. C., Siswahyudianto, Hartanto, C. F., Marginingsih, R., Supriyanto, A., . . . Abdurrohimi. (2021). *Human Resource Management (HRM) in Industry 5.0*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Bernadetha, F., & Prasetya, A. (2017). Penerapan Diversity Mangement dalam Rangka Meraih Competitive Advantage (Studi pada PT Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 37-47.
- Christian, Y., & Pratama, A. M. (2021). Perancangan Aplikasi Mindfulness Pada Platform Ios Untuk Pekerja Jarak Jauh Menggunakan Metodologi Agile Scrum. *Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Science*, 1(1), 548–556.
- Diniarsa, M. R., & Batu, R. L. (2023). Evaluasi Penerapan Kebijakan Diversitas dan Inklusi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi (MEA)* 7 (2), 1439-1456.
- Dolphina, E., B, A. M., Kalsum, E. R. U., & Malihah, L. (2023). *Analisis Bibliometrik Kepemimpinan Inklusif dan Diversitas : Menilai Dampaknya pada Efektivitas Organisasi dan Inovasi*. 2(03), 272–282.
- Elias, N., ... S. A.-J. of E., & 2022, U. (2022). Home bias in the global portfolio investment of selected OIC countries. *Journal of Emerging Economies and Islamic Research*, 10(1), 24–43. <https://doi.org/10.24191/jeeir.v10i1.16093>
- Fadhilah, J., Layyinna, C. A. A., Khatami, R., & Fitroh, F. (2021). Pemanfaatan Teknologi Digital Wallet Sebagai Solusi Alternatif Pembayaran Modern: Literature Review. *Journal of Computer Science and Engineering (JCSE)*, 2(2), 89–97. <https://doi.org/10.36596/jcse.v2i2.219>
- Fitriana, W. (2018). Penguatan Inklusi Keuangan pada Industri Kreatif Berskala Mikro Kecil di Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia*, 7.
- Firmansyah, R. A. (2014). Desain Intergrasi Zimbra Email and Collaboration Cloud Server Untuk Peningkatan Efektifitas dan Efisiensi Komunikasi dan Kolaborasi. *Semnasteknomedia*, 01-19.
- Gunardi, K., Kamelia, T., Indonesia, U., & Division, C. I. (n.d.). *The Impact of Genetic Profile Diversity of Mycobacterium Tuberculosis In Tb-HIV Compared to TB Non HIV*

Patients.

- Gusmawan, F., & Novita, N. (2017). Kualitas Pelaporan Keuangan, Diversitas Manajerial. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan, Vol 3, No. 2 Agustus 2017, 8114, 56.*
- Jauhari, A. (2017). Pendidikan Inklusi Sebagai Alternatif Solusi Mengatasi Permasalahan Sosial Anak Penyandang Disabilitas. *IJTIMAIYA: Journal of Social Science Teaching, 1(1)*. <https://doi.org/10.21043/ji.v1i1.3099>
- Kusumardhani, D. (2005). Diversitas Tenaga kerja, Tantangan dan Strategi pengelolaannya. *Sinergi, 79-86.*
- Kurnaedi, J., Lim, J., Ardiansyah, R., & Nelson, A. (2023). Analisa Strategi Diversity Analytic Pada Suatu Perusahaan. *Jurnal Pengabdiankepada Masyarakat Nusantara, 2.*
- Maisyura, M., & Ameliany, N. (2021). Diversity Management dalam Organisasi atau Perusahaan. *Negotium: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 1-10.*
- Nelson, A., Fitriani, A., Mawatdah, A. A., & Ferina, C. T. (2023). *Analisis Diversity Mempengaruhi Mempertahankan Budaya Suatu Perusahaan HR Dalam.* 8(2), 179–185.
- Nuril Hidayah. (2022). Membangun Budaya Kolaborasi Digital Melalui Fandom: Kasus Indonesian Dears with Love. *Jurnal Riset Jurnalistik Dan Media Digital, 141–150.* <https://doi.org/10.29313/jrjmd.v2i2.1370>
- Nuriskia, C. S., & Nugroho, A. A. (2022). Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja. *Jurnal Usm Law Review, 5(2), 678.* <https://doi.org/10.26623/julr.v5i2.5555>
- Online, I. (2023). *Evaluasi Work from Home di Era New Normal pada Pengusaha Wanita.* 1(2), 87–90.
- Pasaribu, J., & Anshori, M. I. (2021). Penerapan Work From Home Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia). *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia, 4(3), 409–423.* <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i3.193>
- Penelitian, L., Dan, P., Kepada, P., & Sorong, U. M. (2023). *Lembaga penelitian, publikasi dan pengabdian kepada masyarakat universitas muhammadiyah sorong 2023.*
- Permadi, H. (2018). Perubahan Lingkungan Bisnis dan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal STIE Ganesha (Manajemen dan Bisnis) , 2.*
- Pradana, R. A., Pitaloka, D., Rukmana, I. L., & Gunawan, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital : Keterampilan dan Peran di Era Digital. *Conversa, 2.*
- Prameswari, Y. (2022). Mengelola keberagaman di Organisasi. *Jalan Menuju Organisasi Berkelanjutan, 57.*
- Reginasari, Annisa dan Annisa, V. (2018). *Menggali Pengalaman Menggunakan Teknologi Berbasis Internet Dalam Mempersiapkan Indonesia Internet-Based Technology in Preparing Indonesia.* 183–196.
- Rohmanto, B. T., & Lestari, D. (2020). Diversitas dan Kinerja Keuangan Perusahaan bisnis keluarga. *Inovasi, 16.*
- Sabrina, C. (2023). Scoping Review: Tren Terbaru dalam Manajemen Sumber Daya manusia di Era digital pada tahun 2021-2022. *Bulletin of Management and Bussiness, 66-72.*

- Shieri, W. (2023). Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan dalam Menciptakan Kinerja Karyawan di Era Digital. *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Flores*, 106-118.
- Soleh, M., Nurhaeni, I. D. A., & Sutopo. (2020). Ojek Online : Bias Gender Dalam Era Teknologi Digital. *Journal Uniba*, 1–15.
- Sonarsih, S., & Kusmiati, Y. (2021). Komunikasi, teknologi informasi dan ketenagakerjaan kajian perkembangan inklusi teknologi digital dan pengangguran di Indonesia. *Virtu: Jurnal Kajian Komunikasi, Budaya dan Islam*.
- Suardi Wekke, I., Sorong Al Makin, S., Sunan Kalijaga Yogyakarta Ibnu Hadjar, U., Walisongo, U., Akif Khilmiyah, S., Muhammadiyah Yogyakarta Aisiah, U., Negeri Padang Muhammad Munadi, U., Surakarta Imam Makruf, I., Surakarta Saerozi, I., Salatiga Editor Fajar Shodiq Ari Wibowo Managing Editor Fatchan Latif Rozikin Secretary Fauziyah Dlimasari Siti Umroh, I., Pandawa Pucangan Kartasura Sukoharjo, J., & Faila Shofa, M. (2016). Implementasi Manajemen Pendidikan Inklusi di Paud Inklusi Saymara Kartasura. *Januari-Juni, 1(1)*.
- Supianti, A., Komalasari, L., Subandi, E. T., & Hafidah, I. (2023). Kewarganegaraan Digital di Era Industri 4.0: Tantangan dan Peluang Membangun Masyarakat Global yang Inklusif. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 141-146.
- Surya, E., Barkah, C. S., Sukoco, I., & Auliana, L. (2022). Analisis Penerapan Komunikasi Lintas Budaya dalam perusahaan Multi Nasional (Suatu telaah Pustaka). *Jurnal Digital Bisnis, Modul Manusia, Marketing, Entrepreneurship, Finance & Strategi Bisnis (Dimensi)*, 2.
- Tiwadaningsih, T., Nadeak, B., & Solehudin, S. (2022). Tantangan dan peluang Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Pandemi. *Journal Economic, Bussiness and Accounting (COSTING)*, 6