

**Merangkul Perbedaan:
Strategi Efektif untuk Mendorong Diversitas dan Inklusi dalam Pengembangan Karyawan
Industri Media Kreatif**

*Oleh
Tumiari Berthalina Simatupang, S.I.Kom, M.I.Kom*

Abstract

The creative media industry faces challenges in building a diverse and inclusive work environment. Lack of representation of diversity in creative and managerial teams, hidden biases, and lack of awareness are some of the obstacles. Implementation of plans to increase diversity and inclusion is hampered by cultural resistance, lack of management support, recruitment challenges, limited resources, and difficulties in measuring progress. Solutions require commitment from all levels of the company and a holistic approach to achieve significant change. Research methods used include literature analysis and surveys to collect data from various sources as well as participatory observation to understand the work context in depth. The results of the discussion highlight the challenges of diversity and inclusion in the creative media industry, including bias, lack of representation, and their impact on innovation and content quality. Recommendations include inclusive policies, awareness training, promotion of equal opportunities, and building supportive work environments. Cooperation between industry, government, and society is needed to create sustainable change.

Keywords : Diversity, Inclusion, Creative Industries

Abstrak

Industri media kreatif menghadapi tantangan dalam membangun lingkungan kerja yang beragam dan inklusif. Kurangnya representasi diversitas dalam tim kreatif dan manajerial, bias tersembunyi, dan kurangnya kesadaran menjadi beberapa kendala. Implementasi rencana untuk meningkatkan diversitas dan inklusi terhambat oleh resistensi budaya, kurangnya dukungan manajemen, tantangan rekrutmen, keterbatasan sumber daya, dan kesulitan dalam pengukuran kemajuan. Solusi membutuhkan komitmen dari semua tingkatan perusahaan dan pendekatan holistik untuk mencapai perubahan yang signifikan. Metode penelitian yang digunakan meliputi analisis literatur dan survei untuk mengumpulkan data dari berbagai sumber serta observasi partisipatif untuk memahami konteks kerja secara mendalam. Hasil pembahasan menyoroti tantangan diversitas dan inklusi di industri media kreatif, termasuk bias, kurangnya representasi, dan dampaknya terhadap inovasi dan kualitas konten. Rekomendasi mencakup kebijakan inklusif, pelatihan kesadaran, promosi kesetaraan peluang, dan pembangunan lingkungan kerja mendukung. Kerjasama antara industri, pemerintah, dan masyarakat dibutuhkan untuk menciptakan perubahan yang berkelanjutan.

Kata Kunci : Diversitas, Inklusi, Industri Kreatif

PENDAHULUAN

Dalam era yang semakin terhubung dan dinamis ini, industri media kreatif telah menjadi bagian penting dari pembentukan narasi budaya, menginspirasi, dan membentuk pandangan dunia. Jaringan kreatif yang terdiri dari orang-orang dengan pandangan, latar belakang, dan pengalaman yang beragam berada di balik setiap karya yang dibuat. Diversitas dan inklusi menjadi kunci utama untuk meningkatkan kreativitas, inovasi, dan keberlanjutan industri dalam lingkungan yang semakin kompleks ini. Tujuan penelitian ini adalah untuk mempelajari metode yang berguna untuk meningkatkan diversitas dan inklusi dalam pengembangan karyawan industri media kreatif. Selain itu juga memberikan wawasan yang mendalam untuk membantu perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan beragam dengan memahami baik manfaat maupun tantangan dari praktik-praktik ini.

A. Latar Belakang

Salah satu sektor yang paling toleran terhadap inovasi dan perubahan budaya adalah sektor media kreatif. Meskipun kreativitas bergantung pada keragaman budaya, tetapi industri kreatif masih menghadapi masalah untuk membuat lingkungan kerja yang benar-benar inklusif. Dalam representasi berbagai kelompok demografi, seperti gender, etnisitas, dan latar belakang sosial-ekonomi, terdapat perbedaan yang signifikan. Selain itu, inklusi sangat penting untuk memastikan bahwa setiap orang merasa dihargai, didengar, dan diberdayakan untuk melakukan yang terbaik dari upaya mereka. Bakat kreatif dapat terhambat dalam menghasilkan produk yang mencerminkan keragaman masyarakat yang mereka layani jika tidak ada lingkungan kerja yang inklusif.

Beberapa tujuan utama penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Mengidentifikasi tantangan dan mengevaluasi masalah utama yang dihadapi industri media kreatif ketika mereka menciptakan lingkungan kerja yang beragam dan inklusif.
- 2) Mengevaluasi keuntungan yang diperoleh perusahaan yang menerapkan praktik diversitas dan inklusi dalam pengembangan karyawan.
- 3) Merumuskan strategi efektif dan menghasilkan rekomendasi strategis yang akan membantu perusahaan mengembangkan karyawan mereka.

B. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengeksplorasi tantangan diversitas dan inklusi di industri media kreatif meliputi analisis literatur untuk memahami landasan teoritis, survei untuk mengumpulkan data dari berbagai sumber, dan observasi partisipatif untuk memahami konteks kerja secara mendalam. Pendekatan campuran ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang masalah yang dipelajari dan

memberikan dasar yang kuat untuk rekomendasi yang dapat diimplementasikan dalam praktik industri.

C. Kontribusi Penelitian

Penelitian ini diharapkan bukan hanya relevan secara akademis, tetapi juga relevan secara praktis karena dapat meningkatkan pemahaman tentang pentingnya diversitas dan inklusi dalam industri media kreatif dan memberi perusahaan panduan untuk mengembangkan strategi yang efektif untuk mendorong praktik-praktik tersebut.

D. Rumusan masalah

- 1) Tantangan apa yang paling signifikan yang dihadapi industri media kreatif dalam proses membangun lingkungan kerja yang beragam dan inklusif?
- 2) Bagaimana kreativitas dan inovasi dipengaruhi oleh kurangnya diversitas dan inklusi dalam industri media kreatif?
- 3) Apa kendala utama yang dihadapi saat menerapkan rencana untuk meningkatkan diversitas dan inklusi dalam industri media kreatif?

E. Kajian Pustaka

1. Diversitas

Disebut sebagai diversitas sumber daya manusia, apabila suatu organisasi memiliki karyawan yang berasal dari berbagai latar belakang etnis, budaya, gender, usia, orientasi seksual, kecacatan, dan tingkat pendidikan atau profesional. Dengan kata lain bahwa organisasi dengan diversitas sumber daya manusia memiliki karyawan yang berasal dari berbagai latar belakang.

Diversitas didefinisikan sebagai perbedaan yang ada di antara individu dalam kelompok, organisasi, negara, atau dunia, menurut Mathis dan Jackson (2001). Sedangkan Diversitas didefinisikan oleh Allard (2004) sebagai perbedaan sosial, kultural, fisik, dan lingkungan antar individu yang mempengaruhi cara mereka berpikir dan berperilaku. Namun, diversitas, menurut Williams dan O'Reilly (1997), dikutip oleh Friday dan Friday (2003), mengacu pada setiap atribut (sifat) yang menonjol yang membuat seseorang merasa berbeda dengan orang lain. Rasioetnisitas (ras dan etnisitas), gender, nasionalitas, agama, keahlian fungsional, dan usia adalah beberapa atribut yang dapat menyebabkan perbedaan. Presiden Amerika Institute of Managing Diversity, R. Roosevelt Thomas Jr., seperti dikutip oleh Mondy et al. (1999), menjelaskan beberapa kesalahpahaman tentang masalah diversitas yang dimiliki perusahaan Amerika. Ia mengatakan bahwa individu memiliki banyak kemungkinan yang tidak terbatas untuk berbeda. Ras dan gender mereka berbeda. Selain itu, mereka berbeda dalam usia, orientasi seksual, dan tanggal mulai bekerja di

perusahaan. Beberapa pekerja berafiliasi dengan serikat kerja, sedangkan yang lain tidak. Beberapa pekerja adalah karyawan exempt, atau bebas, dan yang lain tidak. Mereka sangat beragam. Thomas menyarankan bahwa definisi diversitas seharusnya cukup luas untuk mencakup semua orang. Gomez-Mejia et al. (2001) secara sederhana mengatakan bahwa diversitas adalah sifat manusia yang membedakan orang satu dengan yang lain. Meskipun sumber-sumber perbedaan individual rumit, mereka umumnya termasuk dalam dua kategori: perbedaan individu yang dapat dikontrol dan sedikit atau tidak dapat dikontrol.¹ Sedangkan Luthans (1995) menyatakan bahwa diversitas di tempat kerja menyebabkan perbedaan di antara karyawan atau calon anggota organisasi berdasarkan faktor-faktor seperti jenis kelamin, ras, umur, agama, latar belakang budaya, pendidikan, dan kapasitas fisik.²

2. Inklusi

Akhir-akhir ini, istilah "inklusi" cukup sering didengar. Salah satu topik yang akan dibahas dalam debat kelima Pilpres 2024 pada 4 Februari. Subjek inklusi sangat luas, dan pengertian orang tentang arti kata tersebut juga sangat luas. UNESCO menyatakan bahwa inklusi adalah proses yang membantu mengatasi kendala yang menghambat kehadiran, partisipasi, dan prestasi siswa. Namun, seperti yang dinyatakan oleh laman researchguide, inklusi mengacu pada cara keberagaman dapat digunakan untuk membangun organisasi atau komunitas yang adil, setara, sehat, dan berkinerja tinggi di mana setiap orang dihargai, terlibat, dan termotivasi untuk mencapai tujuan masyarakat dan organisasi. Secara sederhana, inklusi adalah proses memastikan bahwa setiap orang merasa dihargai dan dihormati tanpa mempermasalahkan latar belakangnya. Tidak diragukan lagi, hal ini sangat penting dalam kehidupan masyarakat. Bahkan, inklusi sosial dikenal dalam masyarakat.³ Secara sederhana, inklusi adalah proses memastikan bahwa setiap orang merasa dihargai dan dihormati tanpa mempermasalahkan latar belakangnya.⁴

3. Industri Kreatif

Menurut Howkins (2005), "ekonomi kreatif adalah ekonomi di mana ide seseorang, bukan tanah atau modal, adalah input dan output yang paling penting." Ini berarti bahwa kegiatan ekonomi di mana ide-ide seseorang adalah input dan output yang paling penting, seseorang yang kreatif dapat memperoleh penghasilan yang sangat layak. Sumber daya kreatif adalah orang-orang yang proaktif menghadapi perubahan dunia nyata dengan menghasilkan gagasan, metode, dan teknologi baru. Departemen Perdagangan

¹ file:///Users/rrellaevrith/Downloads/admin,+UII-Ekonomi-

Diversitas+Tenaga+Kerja+Tantangan+dan+Strategi+Pengelolaannya-Kusumardhani+S..pdf

² <https://media.neliti.com/media/publications/143403-ID-mengelola-diversitas-penyebab-kegagalan.pdf>

³ Apa yang Dimaksud dengan Inklusi. Gita Arwana Cakti. <https://dataindonesia.id/berita/detail/apa-yang-dimaksud-dengan-inklusi>

⁴ <https://dataindonesia.id/berita/detail/apa-yang-dimaksud-dengan-inklusi>

mengungkapkan lima pola pikir yang diperlukan untuk masa depan, menurut (2008:2-3) yaitu:⁵

- a. Pola pikir disiplinier adalah pola pikir yang diajarkan di sekolah, seperti disiplin ilmu sains, matematika, dan sejarah.
- b. Pola pikir menyintesis adalah pola pikir yang menggabungkan ide-ide dari berbagai disiplin ilmu, dan
- c. Pola pikir menciptakan adalah kemampuan untuk mengungkapkan dan menemukan solusi untuk masalah atau peristiwa.
- d. Pola pikir penghargaan merupakan kesadaran untuk menghargai dan mengapresiasi perbedaan diantara kelompok-kelompok manusia sehingga tercipta keharmonisan dalam lingkungannya.
- e. Pola pikir etis adalah kemampuan untuk memasukkan prinsip-prinsip etika ke dalam lingkungan seseorang secara bertanggung jawab. Oleh karena itu, seseorang lebih produktif dalam mengembangkan ide-ide baru dan tidak suka meniru barang orang lain.

F. Hasil Pembahasan

1. Tantangan yang paling signifikan dihadapi industri media kreatif dalam proses membangun lingkungan kerja yang beragam dan inklusif

Tantangan-tantangan utama yang dihadapi industri media kreatif dalam membangun lingkungan kerja yang beragam dan inklusif mencakup beberapa aspek kunci.

1) Kurangnya Representasi Diversitas

Salah satu tantangan utama adalah kurangnya representasi diversitas dalam industri media kreatif. Hal ini termasuk kurangnya representasi gender, etnis, budaya, dan latar belakang sosial-ekonomi yang beragam dalam tim kreatif dan di tingkat manajerial. Kurangnya representasi diversitas dalam industri media kreatif merupakan tantangan utama yang dapat memengaruhi kualitas karya yang dihasilkan, serta memengaruhi dinamika kerja dan keberlanjutan industri secara keseluruhan⁶.

Industri media kreatif seringkali masih didominasi oleh laki-laki, terutama di posisi-posisi kunci seperti produser, sutradara, atau kepala departemen kreatif⁷. Perempuan sering kali tidak memiliki representasi yang seimbang dalam tim kreatif dan di tingkat manajerial. Hal ini bisa disebabkan oleh bias gender dalam rekrutmen dan promosi, serta adanya persepsi bahwa beberapa peran dalam industri ini lebih cocok untuk laki-laki daripada perempuan.

⁵ http://eprints.umsida.ac.id/51/1/Ayu%20Lucy%20Larassaty_95-113%20fix.pdf

⁶ Poerwoningsih, D., & Santoso, I. (2019). PELUANG DAN TANTANGAN ARSITEKTUR DALAM INDIKATOR TEMATIK BUDAYA, AGENDA 2030. *Mintakat: Jurnal Arsitektur*, 20(1), 45-54.

⁷ Wachyuni, S. S., & Maharani, Y. (2020). Perempuan Pada Industri Perhotelan: Kinerja Roommaid Holiday Inn Express Jakarta Wahid Hasyim. *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 3(2), 142-152.

Industri media kreatif juga seringkali kurang mewakili keragaman etnis dan budaya dalam tim kreatif dan di tingkat manajerial⁸. Minoritas etnis sering kali underrepresented atau bahkan absen dalam beberapa bidang industri ini. Hal ini dapat disebabkan oleh sejumlah faktor, termasuk bias dalam seleksi karyawan, kurangnya akses ke peluang karir, serta struktur organisasi yang mungkin tidak mendukung keberagaman.

Sama seperti representasi gender dan etnis, kurangnya representasi latar belakang sosial-ekonomi yang beragam juga merupakan masalah dalam industri media kreatif. Orang-orang dari latar belakang ekonomi yang kurang mampu atau kurang beruntung sering kali menghadapi hambatan akses ke pendidikan dan peluang karir yang sama dengan individu-individu dari latar belakang yang lebih beruntung.⁹

Ketidakseimbangan dalam representasi diversitas ini dapat menyebabkan beberapa konsekuensi negatif dalam industri media kreatif. Pertama, karya-karya yang dihasilkan mungkin kurang mencerminkan keberagaman masyarakat yang sebenarnya, sehingga dapat kehilangan relevansi atau gagal menjangkau audiens yang lebih luas. Kedua, ketidakseimbangan ini juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak inklusif, di mana beberapa individu merasa tidak dihargai atau tidak diwakili.

Untuk mengatasi tantangan ini, perusahaan-perusahaan dalam industri media kreatif perlu mengambil langkah-langkah konkret untuk mendorong keberagaman dalam tim kreatif dan di tingkat manajerial. Ini termasuk mengadopsi kebijakan rekrutmen yang inklusif, memberikan pelatihan kesadaran keberagaman kepada karyawan, serta menciptakan budaya perusahaan yang memprioritaskan keberagaman dan inklusi.

2) **Bias dan Diskriminasi Tersembunyi**

Meskipun banyak perusahaan memiliki kebijakan yang mendukung diversitas dan inklusi, masih ada masalah dengan bias dan diskriminasi tersembunyi dalam pengambilan keputusan rekrutmen, promosi, dan penilaian karyawan. Bias dan diskriminasi tersembunyi merujuk pada sikap atau kecenderungan yang mungkin tidak disadari secara sadar oleh individu, namun dapat mempengaruhi pengambilan keputusan dan interaksi mereka di lingkungan kerja¹⁰. Dalam konteks industri media kreatif, di mana kreativitas dan inovasi menjadi kunci kesuksesan, bias dan

⁸ Syahputra, I. (2013). *Rezim Media: Pergulatan Demokrasi, Jurnalisme, dan Infotainment*. Gramedia Pustaka Utama.

⁹ Warsana, D., Nafsika, S. S., & Undiana, N. N. (2021). Komunikasi Seni: Representasi Masyarakat Urban di Kota Bandung dalam Bingkai Karya Seni Karya Mufty Priyanka. *Komunikasiana: Journal of Communication Studies*, 3(1), 16-34.

¹⁰ Dilasari, D., Pertiwi, J., Khaula, N. A., Mufidah, N., & Anshori, M. I. (2023). Diversitas dan Inklusi dalam Lingkungan Digital: Memastikan Inklusi dalam Konteks Pekerjaan Jarak Jauh, serta Mengatasi Bias Teknologi. *Global Leadership Organizational Research in Management*, 1(4), 261-274.

diskriminasi tersembunyi dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap proses rekrutmen, promosi, dan penilaian karyawan.

a. **Rekrutmen**

Dalam proses rekrutmen, bias dan diskriminasi tersembunyi bisa muncul dalam bentuk preferensi subjektif terhadap calon karyawan yang memiliki latar belakang atau karakteristik tertentu¹¹. Misalnya, seorang pewawancara mungkin tidak sadar bahwa mereka lebih cenderung memilih kandidat yang memiliki latar belakang yang mirip dengan mereka sendiri, seperti jenis kelamin, etnisitas, atau latar belakang pendidikan yang sama.

b. **Promosi**

Bias dan diskriminasi tersembunyi juga dapat mempengaruhi proses promosi di dalam perusahaan. Seorang atasan mungkin tidak menyadari bahwa mereka lebih cenderung memilih atau mempromosikan karyawan yang memiliki karakteristik yang serupa dengan mereka, seperti kesamaan dalam cara berpikir atau gaya kerja, daripada karyawan yang mungkin memiliki keterampilan atau potensi yang sama tetapi memiliki latar belakang yang berbeda.

c. **Penilaian Karyawan**

Dalam penilaian kinerja karyawan, bias dan diskriminasi tersembunyi dapat mempengaruhi persepsi atasan terhadap karyawan, serta penilaian mereka terhadap kualitas dan kontribusi kerja mereka. Sebagai contoh, seorang atasan mungkin tidak sadar bahwa mereka memberikan penilaian yang lebih positif kepada karyawan yang memiliki karakteristik yang serupa dengan mereka, sementara mungkin memberikan penilaian yang lebih kritis atau kurang adil kepada karyawan yang berbeda dari mereka.

Dampak dari bias dan diskriminasi tersembunyi ini dapat menjadi sangat merugikan bagi keberagaman dan inklusi di lingkungan kerja. Mereka dapat menghasilkan ketidaksetaraan dalam kesempatan karir, merugikan karyawan yang berasal dari kelompok minoritas, dan merusak budaya kerja yang inklusif. Untuk mengatasi bias dan diskriminasi tersembunyi, perusahaan-perusahaan dalam industri media kreatif perlu mengadopsi pendekatan yang proaktif. Ini termasuk memberikan pelatihan kesadaran keberagaman kepada seluruh karyawan, memastikan bahwa proses rekrutmen, promosi, dan penilaian karyawan terbuka dan transparan, serta menciptakan budaya kerja yang mendorong keberagaman, dialog terbuka, dan penghargaan terhadap perbedaan. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap individu di lingkungan kerja merasa dihargai, didengar, dan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang.

¹¹ Sebayang, T. E., Jati, P., Atmojo, K., Hayati, N., Elshifa, A., Safari, B., ... & Budiraharjo, J. (2023). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

3) **Kurangnya Kesadaran dan Pelatihan**

Banyak karyawan dan pemimpin perusahaan mungkin kurang memiliki kesadaran tentang pentingnya diversitas dan inklusi, serta kurangnya pelatihan yang memadai untuk memahami dan mengatasi bias serta mendorong lingkungan kerja yang inklusif. Kurangnya kesadaran dan pelatihan mengenai diversitas dan inklusi merupakan tantangan signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang beragam dan inklusif di industri media kreatif¹².

a. **Kesadaran yang Kurang**

Banyak karyawan dan pemimpin perusahaan mungkin tidak sepenuhnya menyadari pentingnya diversitas dan inklusi dalam lingkungan kerja. Mereka mungkin tidak memahami manfaat yang diperoleh dari keberagaman tim, termasuk peningkatan kreativitas, inovasi, dan produktivitas. Kurangnya kesadaran ini dapat menyebabkan kurangnya dukungan terhadap upaya diversitas dan inklusi di perusahaan.

b. **Kurangnya Pemahaman tentang Bias dan Diskriminasi**

Tanpa pelatihan yang memadai, karyawan dan pemimpin perusahaan mungkin tidak memiliki pemahaman yang cukup tentang bias dan diskriminasi tersembunyi yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan mereka. Mereka mungkin tidak menyadari bagaimana preferensi subjektif atau stereotip dapat memengaruhi proses rekrutmen, promosi, dan penilaian karyawan.

c. **Tidak Mampu Mengatasi Bias dan Konflik**

Kurangnya pelatihan tentang diversitas dan inklusi juga dapat membuat karyawan dan pemimpin perusahaan tidak mampu mengatasi konflik atau ketegangan yang mungkin timbul akibat perbedaan-perbedaan di lingkungan kerja. Tanpa pemahaman yang cukup tentang bagaimana menghargai perbedaan dan membangun hubungan yang inklusif, konflik dapat terjadi dan mengganggu produktivitas serta kerjasama tim.

d. **Kurangnya Keterampilan Komunikasi Interkultural**

Dalam lingkungan kerja yang semakin multikultural, keterampilan komunikasi interkultural menjadi sangat penting. Namun, tanpa pelatihan yang memadai, karyawan mungkin tidak mampu berkomunikasi secara efektif dengan kolega atau klien dari latar belakang budaya yang berbeda, yang dapat menghambat kerja sama dan kolaborasi yang efektif.

Untuk mengatasi tantangan ini, perusahaan-perusahaan dalam industri media kreatif perlu memberikan pelatihan yang terarah dan terstruktur mengenai diversitas dan inklusi kepada seluruh karyawan dan pemimpin perusahaan. Pelatihan ini dapat

¹² 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, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1439-1456.

mencakup topik seperti kesadaran keberagaman, pengenalan terhadap bias dan diskriminasi tersembunyi, keterampilan komunikasi interkultural, dan teknik manajemen konflik. Dengan meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang diversitas dan inklusi, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, memperkuat hubungan antar-karyawan, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

4) **Tantangan Budaya dan Struktural**

Beberapa perusahaan mungkin menghadapi tantangan budaya dan struktural yang mencegah mereka untuk menerima dan menghargai keragaman dalam lingkungan kerja. Ini dapat mencakup norma-norma perusahaan yang tidak mendukung, kebijakan yang tidak inklusif, atau hambatan organisasi yang mencegah kemajuan diversitas¹³. Tantangan budaya dan struktural merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam upaya membangun lingkungan kerja yang beragam dan inklusif di industri media kreatif.

a. **Norma-Norma Perusahaan yang Tidak Mendukung**

Beberapa perusahaan mungkin memiliki budaya atau norma-norma yang tidak mendukung keberagaman. Ini bisa termasuk norma-norma yang memprioritaskan homogenitas atau keseragaman, atau bahkan norma-norma yang menciptakan lingkungan kerja yang tidak ramah bagi individu dari latar belakang yang berbeda. Norma-norma seperti ini dapat menciptakan hambatan bagi upaya membangun lingkungan kerja yang inklusif.

b. **Kebijakan yang Tidak Inklusif**

Beberapa kebijakan atau praktik perusahaan mungkin tidak memperhitungkan keberagaman atau bahkan dapat berpotensi menjadi diskriminatif. Contohnya termasuk kebijakan rekrutmen yang tidak transparan atau mendiskriminasi, kebijakan promosi yang tidak adil, atau kebijakan yang tidak memperhitungkan kebutuhan atau perspektif individu dari latar belakang yang berbeda.

c. **Hambatan Organisasi**

Struktur organisasi yang kaku atau hierarkis juga dapat menjadi hambatan bagi upaya membangun lingkungan kerja yang inklusif. Misalnya, jika keputusan hanya dibuat oleh sekelompok kecil orang yang tidak mewakili keberagaman dalam perusahaan, hal ini dapat menyebabkan keputusan yang tidak memperhitungkan kebutuhan atau perspektif dari berbagai kelompok dalam organisasi.

d. **Resistensi terhadap Perubahan**

Beberapa individu atau kelompok dalam organisasi mungkin memiliki resistensi terhadap perubahan yang diperlukan untuk membangun lingkungan kerja yang

¹³ Sentoso, A., Jhohari, J., Meilani, L., Melissa, M., Amanda, N., & Angelina, W. (2024). Analisis Manajemen Lintas Budaya dan Tantangan yang Dimiliki oleh Perusahaan Coca Cola. *JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT INDONESIA*, 3(1), 38-54.

lebih inklusif. Hal ini bisa disebabkan oleh ketakutan akan kehilangan kekuasaan atau privilese, atau bahkan ketidaktahuan tentang pentingnya keberagaman dalam kesuksesan perusahaan.

Untuk mengatasi tantangan budaya dan struktural ini, perusahaan perlu mengadopsi pendekatan yang holistik dan berkelanjutan. Ini bisa mencakup melakukan evaluasi menyeluruh terhadap budaya perusahaan dan kebijakan-kebijakan yang ada, melakukan perubahan yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan yang lebih inklusif, dan melibatkan seluruh karyawan dalam proses perubahan tersebut. Selain itu, penting juga untuk membangun kesadaran dan dukungan dari semua tingkatan dalam organisasi tentang pentingnya keberagaman dan inklusi dalam mencapai tujuan bersama. Dengan upaya yang terkoordinasi dan berkelanjutan, perusahaan dapat mengatasi tantangan budaya dan struktural ini dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan beragam.

5) **Kompleksitas Industri dan Persaingan**

Industri media kreatif seringkali sangat kompetitif dan cepat berubah. Fokus pada inovasi dan keuntungan kompetitif dapat membuat perusahaan cenderung mengabaikan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang beragam dan inklusif.¹⁴ Tantangan kompleksitas industri dan persaingan dapat menjadi faktor yang signifikan dalam menghambat upaya perusahaan untuk memprioritaskan keberagaman dan inklusi di lingkungan kerja.

a. **Kompetitif dan Cepat Berubah**

Industri media kreatif dikenal karena lingkungan yang sangat kompetitif dan dinamis. Perusahaan sering berfokus pada inovasi dan menciptakan konten yang menarik untuk memenangkan pasar yang kompetitif ini. Akibatnya, upaya untuk memprioritaskan keberagaman dan inklusi mungkin diabaikan karena perhatian dan sumber daya dialihkan ke hal-hal lain yang dianggap lebih mendesak.

b. **Tekanan untuk Menghasilkan Konten**

Dalam upaya untuk tetap bersaing, perusahaan media kreatif mungkin merasa terbebani oleh tekanan untuk menghasilkan konten yang memenuhi standar kualitas tinggi dan memenuhi ekspektasi konsumen. Dalam lingkungan yang demikian, aspek keberagaman dan inklusi mungkin dianggap sebagai sesuatu yang kurang langsung berkaitan dengan pencapaian tujuan bisnis.

c. **Prioritas pada Kreativitas dan Inovasi**

Industri media kreatif secara alami menempatkan kreativitas dan inovasi sebagai fokus utama. Sementara ini penting untuk kesuksesan perusahaan, namun, risiko

¹⁴ Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2023). Strategi Inovasi Bisnis Sebagai Upaya Peningkatan Keunggulan Kompetitif Dan Pertumbuhan Bisnis UMKM Industri Kreatif Di Era Digital. *Global Leadership Organizational Research in Management*, 1(4), 371-386.

terjadi ketidakseimbangan di mana perhatian pada keberagaman dan inklusi tidak dianggap sejajar dengan aspek-aspek ini, yang dapat menyebabkan kurangnya perhatian dan dukungan untuk upaya keberagaman.

d. **Sikap “Kami vs Mereka”**

Dalam persaingan yang sengit, perusahaan mungkin cenderung untuk fokus pada kepentingan internal mereka sendiri, sehingga menghasilkan sikap "kami vs mereka" terhadap perusahaan pesaing atau industri secara keseluruhan. Hal ini dapat menghambat kerjasama antarperusahaan dalam upaya mempromosikan keberagaman dan inklusi di industri secara lebih luas.

Untuk mengatasi tantangan ini, perusahaan perlu menyadari pentingnya keberagaman dan inklusi dalam mencapai tujuan jangka panjang mereka. Manajemen harus meyakinkan bahwa upaya keberagaman dan inklusi tidak hanya sesuai dengan nilai-nilai perusahaan tetapi juga merupakan bagian integral dari strategi bisnis mereka. Ini dapat mencakup mengalokasikan sumber daya yang memadai, mengintegrasikan keberagaman dan inklusi ke dalam kebijakan dan praktik perusahaan, serta memastikan bahwa semua karyawan memiliki pemahaman yang kuat tentang pentingnya hal ini. Dengan memperlakukan keberagaman dan inklusi sebagai prioritas strategis, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan beragam, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kreativitas, inovasi, dan keberlanjutan jangka panjang industri media kreatif.

Dengan menyadari dan memahami tantangan-tantangan ini, perusahaan-perusahaan dalam industri media kreatif dapat mengambil langkah-langkah konkret untuk mengatasi mereka. Ini termasuk mengadopsi kebijakan yang lebih inklusif, meningkatkan kesadaran dan pelatihan karyawan, menghilangkan bias dalam proses rekrutmen dan promosi, serta menciptakan budaya perusahaan yang memprioritaskan keragaman dan inklusi.

2. Kreativitas dan inovasi dipengaruhi oleh kurangnya diversitas dan inklusi dalam industri media kreatif

Hasil pembahasan mengenai bagaimana kreativitas dan inovasi dipengaruhi oleh kurangnya diversitas dan inklusi dalam industri media kreatif dapat mengungkap beberapa poin penting¹⁵:

1) **Keterbatasan Perspektif**

Kurangnya diversitas dalam tim kreatif dan di tingkat manajerial dapat menyebabkan keterbatasan dalam perspektif yang diterapkan dalam proses kreatif. Tanpa representasi yang cukup dari berbagai latar belakang dan pengalaman, ide-ide yang dihasilkan mungkin cenderung terbatas atau stereotip, dan tidak mencerminkan keberagaman

¹⁵ My, R. M. Y. A. (2023). Ekonomi Kreatif dan Potensi Pertumbuhan Ekonomi Berbasis Industri Kreatif. *JMEB Jurnal Manajemen Ekonomi & Bisnis*, 1(2), 60-69.

masyarakat yang sebenarnya¹⁶. Sebuah tim kreatif yang terdiri dari individu-individu dengan latar belakang yang beragam mungkin cenderung menghasilkan ide-ide yang kurang beragam dan tidak mencerminkan pengalaman hidup yang berbeda-beda. Sebagai contoh, dalam pengembangan sebuah film atau serial televisi, kurangnya diversitas dalam tim kreatif dapat menyebabkan kurangnya representasi yang akurat dan sensitif terhadap berbagai kelompok demografis.

2) **Ketidakkampuan dalam Memahami Audiens yang Beragam**

Industri media kreatif bertujuan untuk menciptakan konten yang dapat berbicara dengan beragam audiens¹⁷. Namun, kurangnya inklusi dalam pengembangan konten dapat menyebabkan pemahaman yang kurang mendalam tentang kebutuhan, preferensi, dan pengalaman audiens yang beragam. Akibatnya, konten yang dihasilkan mungkin kurang relevan atau gagal menjangkau secara efektif berbagai kelompok demografis. Sebuah perusahaan produksi film yang kurang inklusif mungkin gagal memahami preferensi dan kebutuhan dari audiens yang beragam secara demografis, seperti audiens dari latar belakang etnis yang berbeda atau komunitas LGBTQ+. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan minat atau dukungan dari sebagian audiens yang merasa tidak diwakili atau diabaikan.

3) **Kurangnya Inovasi**

Diversitas dan inklusi dianggap sebagai katalisator bagi inovasi. Tanpa keberagaman dalam tim kreatif, proses inovasi mungkin terhambat. Ide-ide yang dihasilkan mungkin cenderung beragam atau terpaku pada paradigma yang ada, tanpa adanya kontribusi dari perspektif yang berbeda-beda yang dapat menginspirasi ide-ide baru dan out-of-the-box. Kurangnya keberagaman dalam tim kreatif juga dapat menghambat inovasi dalam pengembangan konten baru. Ide-ide yang dihasilkan mungkin cenderung terbatas pada sudut pandang yang sama dan kurang mampu memecahkan paradigma yang ada. Sebagai contoh, kurangnya keberagaman dalam tim kreatif pembuat video game dapat menyebabkan kurangnya representasi karakter yang beragam, serta kurangnya pengalaman dalam merancang pengalaman bermain yang inklusif untuk semua pemain.

4) **Risiko Kehilangan Bakat Kreatif**

Ketidakkampuan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan beragam dapat mengakibatkan kehilangan bakat kreatif dari berbagai latar belakang. Individu-individu yang merasa tidak dihargai atau tidak diwakili dalam lingkungan kerja mungkin mencari peluang di tempat lain yang lebih memperhatikan dan mendorong keberagaman. Perusahaan media kreatif yang kurang inklusif dapat

¹⁶ Tahir, R., Yendri, O., Iswahyudi, M. S., Waty, E., Yudhanegara, F., Sigamura, R. K., ... & Hayati, N. (2023). *MANAJEMEN: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

¹⁷ Bahri, S., Harahap, R. R., Rahmah, H., Maulana, S., & Suhairi, S. (2023). Analisis Strategi Komunikasi Bisnis Efektif di Era Digital: Studi Kasus dari Berbagai Industri. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 14374-14379.

kehilangan bakat kreatif dari individu-individu yang merasa tidak dihargai atau tidak diwakili dalam lingkungan kerja. Bakat-bakat ini mungkin mencari peluang di perusahaan lain yang lebih memperhatikan dan mendorong keberagaman. Hal ini dapat menyebabkan kehilangan potensi inovatif yang berharga dan membatasi kemampuan perusahaan untuk bersaing di pasar yang kompetitif.

5) **Dampak Reputasi dan Kredibilitas**

Kurangnya keberagaman dan inklusi dalam industri media kreatif juga dapat berdampak pada reputasi dan kredibilitas perusahaan di mata publik. Perusahaan yang terlihat tidak peduli atau tidak mampu mengakomodasi keberagaman mungkin kehilangan dukungan dari audiens yang lebih sadar akan isu-isu keberagaman dan inklusi. Perusahaan media kreatif yang terlihat tidak peduli atau tidak mampu mengakomodasi keberagaman dalam konten mereka dapat mengalami dampak negatif terhadap reputasi dan kredibilitas mereka di mata publik. Konsumen yang semakin sadar akan isu-isu keberagaman dan inklusi mungkin lebih cenderung untuk tidak mendukung perusahaan yang dianggap tidak sensitif atau tidak inklusif.

Melalui contoh-contoh di atas, kita dapat melihat bagaimana kurangnya diversitas dan inklusi dalam industri media kreatif dapat menghambat kreativitas dan inovasi, serta mempengaruhi reputasi dan kredibilitas perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan dalam industri ini untuk mengadopsi praktik-praktik yang mendorong keberagaman dan inklusi, baik dalam tim kreatif maupun dalam konten yang dihasilkan, guna meningkatkan kualitas konten dan memperluas dampak positif mereka dalam masyarakat.

Dengan memahami dampak kurangnya diversitas dan inklusi dalam industri media kreatif terhadap kreativitas dan inovasi, perusahaan dapat lebih memprioritaskan upaya-upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan beragam. Ini termasuk mengadopsi kebijakan rekrutmen yang inklusif, meningkatkan kesadaran karyawan tentang keberagaman, dan memastikan bahwa semua suara dan perspektif dihargai dan diakomodasi dalam proses kreatif. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kualitas konten yang dihasilkan, menginspirasi inovasi yang lebih besar, dan memperluas dampak positif mereka dalam masyarakat secara keseluruhan.

3. Apa kendala utama yang dihadapi saat menerapkan rencana untuk meningkatkan diversitas dan inklusi dalam industri media kreatif?

Hasil pembahasan mengenai kendala utama yang dihadapi saat menerapkan rencana untuk meningkatkan diversitas dan inklusi dalam industri media kreatif dapat mencakup beberapa poin kunci¹⁸

¹⁸ Kusuma, F. K. (2021). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Berbasis Kompetensi Di Era Digital. *Media Bina Ilmiah*, 15(10), 5579-5590.

1) **Resistensi Budaya**

Salah satu kendala utama adalah resistensi budaya di dalam organisasi. Budaya perusahaan yang sudah mapan mungkin sulit untuk berubah, terutama jika upaya untuk meningkatkan keberagaman dan inklusi dianggap sebagai ancaman terhadap status quo¹⁹. Para pemimpin perusahaan perlu mengatasi resistensi ini dengan membujuk, memberikan contoh, dan mengkomunikasikan pentingnya diversitas dan inklusi untuk kesuksesan jangka panjang perusahaan. Misalnya, sebuah perusahaan produksi film tradisional memiliki budaya yang sangat hierarkis dan tertutup terhadap perubahan. Ketika manajemen mencoba memperkenalkan program-program diversitas dan inklusi, staf mungkin merasa tidak nyaman atau menolak perubahan karena mengganggu dinamika yang sudah ada.

2) **Kurangnya Dukungan Manajemen Tertinggi**

Tanpa dukungan dan komitmen dari manajemen tertinggi, upaya untuk meningkatkan diversitas dan inklusi mungkin sulit untuk berhasil. Pemimpin perusahaan perlu memainkan peran aktif dalam mempromosikan keberagaman dan inklusi, baik melalui pembuatan kebijakan yang mendukung, alokasi sumber daya yang memadai, maupun penugasan tanggung jawab kepada tim khusus. Contoh lainnya adalah ketika seorang CEO dari sebuah studio film besar tidak secara aktif mendukung upaya diversitas dan inklusi dalam industri. Tanpa dukungan langsung dari puncak, upaya untuk mengubah budaya dan praktik perusahaan mungkin tidak akan efektif.

3) **Tantangan Rekrutmen dan Retensi**

Industri media kreatif mungkin menghadapi tantangan khusus dalam merekrut dan mempertahankan bakat yang beragam. Persaingan yang ketat untuk bakat-bakat kreatif yang terbatas dapat membuat sulit untuk menarik individu dari berbagai latar belakang. Selain itu, perusahaan juga perlu memastikan bahwa lingkungan kerja mereka menawarkan kesempatan yang adil dan inklusif bagi semua karyawan, agar dapat mempertahankan bakat-bakat tersebut. Sebagai contoh, sebuah agensi pemasaran kreatif yang berusaha untuk meningkatkan keberagaman dalam timnya mungkin menghadapi kesulitan dalam menarik bakat kreatif dari latar belakang yang berbeda. Mereka mungkin menemukan bahwa individu dari minoritas etnis atau latar belakang socio-ekonomi yang berbeda tidak melamar posisi mereka karena kurangnya representasi yang memadai dalam industri tersebut.

4) **Keterbatasan Sumber Daya:** Implementasi program-program diversitas dan inklusi membutuhkan sumber daya, baik dalam hal waktu, uang, maupun tenaga kerja. Perusahaan mungkin menghadapi keterbatasan sumber daya, terutama jika mereka beroperasi dengan margin keuntungan yang tipis atau dalam situasi ekonomi yang sulit. Oleh karena itu, mereka perlu menemukan cara untuk mengalokasikan sumber daya

¹⁹ Andi, D., & Singkat, A. S. Pengembangan SDM Kreatif dan Inovatif untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *DI TENGAH GELOMBANG*, 19.

dengan efisien dan efektif untuk mendukung upaya diversitas dan inklusi. Sebuah startup media yang baru berdiri mungkin menghadapi keterbatasan sumber daya keuangan untuk mengimplementasikan program-program diversitas dan inklusi yang komprehensif. Mereka mungkin tidak memiliki anggaran yang cukup untuk menyediakan pelatihan, mendirikan program mentor, atau mempekerjakan staf yang bertanggung jawab untuk mengelola inisiatif ini.

5) **Kesulitan dalam Mengukur Kemajuan**

Mengukur kemajuan dalam upaya diversitas dan inklusi dapat menjadi tantangan dalam industri media kreatif. Metrik yang jelas dan terukur diperlukan untuk menilai efektivitas program-program yang telah diimplementasikan. Namun, dalam industri yang kreatif dan subjektif, menentukan parameter dan indikator yang tepat untuk mengukur keberhasilan dapat menjadi rumit.²⁰ Sebagai contoh, sebuah agensi iklan mungkin mengalami kesulitan dalam menentukan metrik yang tepat untuk mengukur keberhasilan dari program inklusi mereka. Mereka mungkin menemukan bahwa mengukur dampak dari perubahan budaya atau praktik kerja yang lebih inklusif tidak selalu mudah diukur dalam angka dan statistik yang konkrit.

6) **Ketidaksetaraan Akses dan Kesempatan**

Beberapa individu atau kelompok mungkin menghadapi hambatan akses dan kesempatan yang tidak merata dalam industri media kreatif. Ini bisa termasuk individu dari latar belakang ekonomi yang kurang mampu, komunitas minoritas, atau individu dengan kebutuhan khusus.²¹ Perusahaan perlu berkomitmen untuk mengatasi ketidaksetaraan ini dengan memastikan bahwa semua karyawan memiliki akses yang sama terhadap peluang karir dan pengembangan. Sebuah perusahaan produksi film independen mungkin menyadari bahwa individu dari latar belakang socio-ekonomi yang kurang mampu atau komunitas minoritas memiliki akses yang terbatas terhadap kesempatan magang atau pelatihan yang dapat membantu mereka memasuki industri ini. Hal ini dapat menyebabkan ketidakmerataan dalam representasi industri dan kesempatan karir.

Dengan memahami contoh-contoh ini, perusahaan dalam industri media kreatif dapat mengidentifikasi kendala-kendala yang mereka hadapi dalam upaya untuk meningkatkan diversitas dan inklusi. Dengan menyadari dan memahami kendala-kendala ini, perusahaan dalam industri media kreatif dapat mengambil langkah-langkah konkret untuk mengatasi mereka. Ini termasuk membangun kesadaran dan dukungan di seluruh organisasi, mengalokasikan sumber daya yang memadai, menetapkan tujuan yang terukur, dan terus

²⁰ Ishak, R. F., & Somadi, S. (2019). Analisis Efisiensi Industri Kreatif Unggulan Kota Bandung Dengan Pendekatan Data Envelopment Analysis: Analisis Efisiensi Industri Kreatif Unggulan Kota Bandung Dengan Pendekatan Data Envelopment Analysis. *Competitive*, 14(1), 1-13.

²¹ Yusri, M., Cemda, A. R., & Rangkuti, K. (2022). Inklusi Keuangan pada Industri Kreatif Berskala Mikro Kecil dalam Pengembangan Wilayah Masyarakat Pedesaan di Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara. *Perspektif*, 11(3), 884-893.

memperbarui dan menyesuaikan strategi mereka sesuai dengan perubahan kebutuhan dan tuntutan pasar. Dengan demikian, mereka dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan beragam, yang pada gilirannya akan meningkatkan kreativitas, inovasi, dan keberlanjutan jangka panjang industri media kreatif.

KESIMPULAN

1. Industri media kreatif dapat menghalangi kreativitas dan inovasi karena kurangnya representasi diversitas, diskriminasi tersembunyi dan bias, kurangnya kesadaran dan pelatihan, dan tantangan budaya dan struktural.
2. Kendala utama yang dihadapi saat menerapkan rencana untuk meningkatkan diversitas dan inklusi dalam industri media kreatif meliputi resistensi budaya, kurangnya dukungan manajemen tertinggi, tantangan rekrutmen, kurangnya inovasi, risiko kehilangan bakat kreatif, dan dampak negatif terhadap reputasi dan kredibilitas perusahaan.
3. Dengan memahami tantangan ini dan mengambil langkah-langkah konkret untuk mengatasi mereka, perusahaan dalam industri media kreatif dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan beragam, meningkatkan kreativitas dan inovasi, serta memperluas dampak positif mereka dalam masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi, D., & Singkat, A. S. Pengembangan SDM Kreatif dan Inovatif untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *DI TENGAH GELOMBANG*, 19.
- Apa yang Dimaksud dengan Inklusi. Gita Arwana Cakti. <https://dataindonesia.id/berita/detail/apa-yang-dimaksud-dengan-inklusi>
- Bahri, S., Harahap, R. R., Rahmah, H., Maulana, S., & Suhairi, S. (2023). Analisis Strategi Komunikasi Bisnis Efektif di Era Digital: Studi Kasus dari Berbagai Industri. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 14374-14379.
- Dilasari, D., Pertiwi, J., Khaula, N. A., Mufidah, N., & Anshori, M. I. (2023). Diversitas dan Inklusi dalam Lingkungan Digital: Memastikan Inklusi dalam Konteks Pekerjaan Jarak Jauh, serta Mengatasi Bias Teknologi. *Global Leadership Organizational Research in Management*, 1(4), 261-274.
- 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, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1439-1456.
- Diversitas+Tenaga+Kerja+Tantangan+dan+Strategi+Pengelolaannya-Kusumardhani+S..pdf http://eprints.umsida.ac.id/51/1/Ayu%20Lucy%20Larassaty_95-113%20fix.pdf
- Apa yang dimaksud inklusi. <https://dataindonesia.id/berita/detail/apa-yang-dimaksud-dengan-inklusi>
- Mengelola diversitas penyebab kegagalan. <https://media.neliti.com/media/publications/143403-ID-mengelola-diversitas-penyebab-kegagalan.pdf>

- Ishak, R. F., & Somadi, S. (2019). Analisis Efisiensi Industri Kreatif Unggulan Kota Bandung Dengan Pendekatan Data Envelopment Analysis: Analisis Efisiensi Industri Kreatif Unggulan Kota Bandung Dengan Pendekatan Data Envelopment Analysis. *Competitive*, 14(1), 1-13.
- Kusuma, F. K. (2021). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Berbasis Kompetensi Di Era Digital. *Media Bina Ilmiah*, 15(10), 5579-5590.
- Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2023). Strategi Inovasi Bisnis Sebagai Upaya Peningkatan Keunggulan Kompetitif Dan Pertumbuhan Bisnis UMKM Industri Kreatif Di Era Digital. *Global Leadership Organizational Research in Management*, 1(4), 371-386.
- My, R. M. Y. A. (2023). Ekonomi Kreatif dan Potensi Pertumbuhan Ekonomi Berbasis Industri Kreatif. *JMEB Jurnal Manajemen Ekonomi & Bisnis*, 1(2), 60-69.
- Poerwoningsih, D., & Santoso, I. (2019). PELUANG DAN TANTANGAN ARSITEKTUR DALAM INDIKATOR TEMATIK BUDAYA, AGENDA 2030. *Mintakat: Jurnal Arsitektur*, 20(1), 45-54.
- Sebayang, T. E., Jati, P., Atmojo, K., Hayati, N., Elshifa, A., Safari, B., ... & Budiraharjo, J. (2023). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia
- Sentoso, A., Jhohari, J., Meilani, L., Melissa, M., Amanda, N., & Angelina, W. (2024). Analisis Manajemen Lintas Budaya dan Tantangan yang Dimiliki oleh Perusahaan Coca Cola. *JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT INDONESIA*, 3(1), 38-54.
- Syahputra, I. (2013). *Rezim Media: Pergulatan Demokrasi, Jurnalisme, dan Infotainment*. Gramedia Pustaka Utama.
- Tahir, R., Yendri, O., Iswahyudi, M. S., Waty, E., Yudhanegara, F., Sigamura, R. K., ... & Hayati, N. (2023). *MANAJEMEN: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Wachyuni, S. S., & Maharani, Y. (2020). Perempuan Pada Industri Perhotelan: Kinerja Roommaid Holiday Inn Express Jakarta Wahid Hasyim. *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 3(2), 142-152.
- Warsana, D., Nafsika, S. S., & Undiana, N. N. (2021). Komunikasi Seni: Representasi Masyarakat Urban di Kota Bandung dalam Bingkai Karya Seni Karya Mufty Priyanka. *Komunikasiana: Journal of Communication Studies*, 3(1), 16-34.
- Yusri, M., Cemda, A. R., & Rangkuti, K. (2022). Inklusi Keuangan pada Industri Kreatif Berskala Mikro Kecil dalam Pengembangan Wilayah Masyarakat Pedesaan di Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara. *Perspektif*, 11(3), 884-893.