

The image features a central text overlay on a purple background. Four hands, each holding a different colored puzzle piece (red, green, blue, and yellow), are arranged in a circle around the text. The hands are stylized with simple lines and shading. The puzzle pieces are interlocking, symbolizing unity and diversity.

Keragaman dan Multikulturali sme

HELLO!

PRESENTATION BY GROUP 3

- **KHAIRUL RAHMAN (2020522091)**
- **VINDI PUTRI KURNIA ILLAHI (2020522089)**





- Keragaman didefinisikan sebagai perbedaan di antara orang-orang, dimana perbedaan tersebut terkait ras, jenis kelamin, seksual, orientasi, agama, latar belakang, status sosial ekonomi, dan lebih banyak. Keanekaragaman, ketika dilihat dari perspektif manajemen sumber daya (SDM), cenderung fokus lebih lanjut tentang serangkaian kebijakan untuk memenuhi standar kepatuhan.

Sedangkan Multikulturalisme berjalan lebih dalam daripada keanekaragaman dengan berfokus pada inklusif, pengertian, dan rasa hormat, dan juga dengan melihat pada kekuatan yang tidak setara dalam masyarakat.

Kekuasaan dan Privilege

- keragaman berfokus pada "Otherness" atau perbedaan antara individu dan memiliki tujuan memastikan, melalui kebijakan, bahwa setiap orang diperlakukan sama. Dalam sistem ini, keuntungan didasarkan pada sistem di mana satu ras, jenis kelamin, dan orientasi seksual dominan dalam menetapkan aturan dan norma sosial.
- Beberapa dibawah ini terdapat hak istimewa, yang mungkin tidak semua orang akan mengenali ataupun menyadarinya, diantaranya:
 1. Hak istimewa ras
 2. Hak istimewa kelas sosial
 3. Hak istimewa gender
 4. Hak istimewa orientasi seksual



Kekuasaan dan Privilege

Jadi keanekaragaman dapat membantu kita dengan kebijakan mencegah diskriminasi, sementara multikulturalisme dapat membantu kita mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang perbedaan di antara keduanya orang-orang.

Berikut adalah beberapa alasan utama pentingnya keanekaragaman dan multikulturalisme:

- Itu adalah hukum.
- Kita dapat melayani pelanggan dengan lebih baik dengan menawarkan yang lebih luas berbagai layanan, seperti dapat berbicara berbagai bahasa dan memahami budaya lain.
- Kita dapat berkomunikasi satu sama lain dengan lebih baik maupun dengan pelanggan.
- Dengan perspektif multikultural, kita dapat menciptakan ide dan solusi yang lebih baik.

Rencana Keragaman



• Josh Greenberg, seorang peneliti di bidang tempat kerja keragaman, berpendapat bahwa suatu organisasi dengan rencana keanekaragaman tertentu cenderung lebih cepat melakukan perubahan daripada perusahaan tanpa rencana keanekaragaman. Berikut terdapat langkah- langkah utama untuk membuat rencana keanekaragaman menurut Josh Greenberg:

- Penilaian keanekaragaman.
- Pengembangan rencana keanekaragaman.
- Implementasi rencana.

Rekrutmen dan Seleksi

- Pada proses rekrutmen dan seleksi, jika dilakukan dengan cara mulut ke mulut tanpa memperluas jaringan penyebaran informasi rekrutmen, besar kemungkinan karyawan yang akan melamar tidak akan adanya keberagaman.
- Disini kita memberikan aturan empat perlima, untuk menentukan bagaimana kita dapat mengevaluasi diskriminasi secara kuantitatif dalam praktik seleksi karyawan. Aturan tersebut menyatakan bahwa tingkat seleksi untuk setiap ras, jenis kelamin, atau kelompok etnis yang kurang dari empat perlima dari tarif, dianggap merugikan dampak. Dampak buruk mengacu pada praktik ketenagakerjaan yang mungkin terlihat netral tetapi memiliki efek diskriminatif pada grup yang dilindungi.



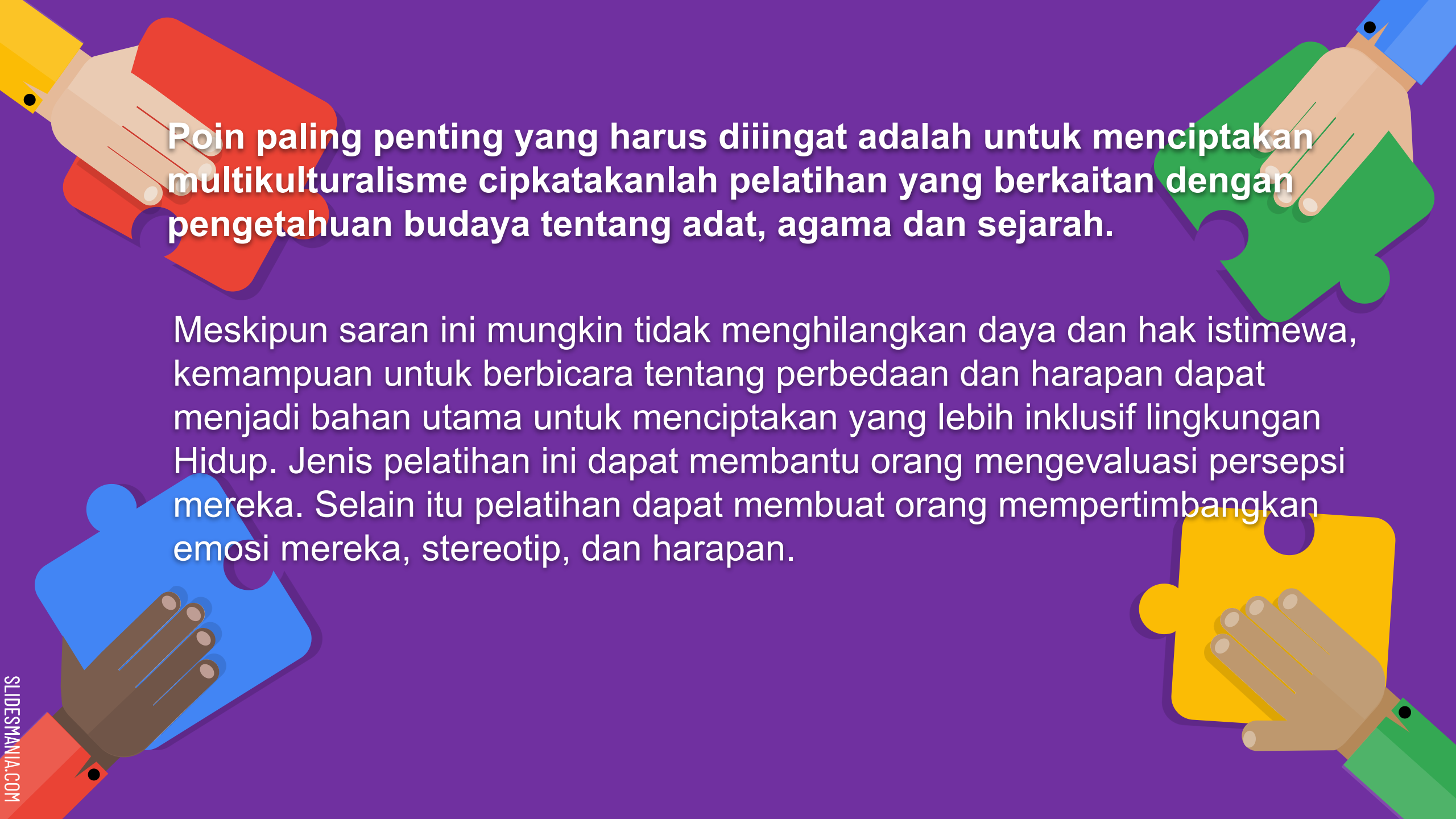


Bayar & Promosi

Pengembangan kebijakan terkait pembayaran dan promosi adalah kunci untuk keadilan dalam situasi multikultural. Ini dipublikasikan secara luas bahwa perempuan menghasilkan sekitar 77 persen dari penghasilan laki-laki dengan pekerjaan serupa.

alasan ketidakadilan pembayaran kerja yang dibayarkan kepada karyawan laki-laki dan perempuan, diantaranya:

- Jam kerja
- Pilihan pekerjaan
- Stereotip
- Cuti hamil dan keluarga
- Negosiasi gaji

The background features a purple gradient with four hands holding puzzle pieces. Top-left: a hand in a yellow sleeve holds a red piece. Top-right: a hand in a blue sleeve holds a green piece. Bottom-left: a hand in a red sleeve holds a blue piece. Bottom-right: a hand in a green sleeve holds a yellow piece. The puzzle pieces are arranged in a 2x2 grid, symbolizing diversity and inclusion.

Poin paling penting yang harus diingat adalah untuk menciptakan multikulturalisme ciptakanlah pelatihan yang berkaitan dengan pengetahuan budaya tentang adat, agama dan sejarah.

Meskipun saran ini mungkin tidak menghilangkan daya dan hak istimewa, kemampuan untuk berbicara tentang perbedaan dan harapan dapat menjadi bahan utama untuk menciptakan yang lebih inklusif lingkungan Hidup. Jenis pelatihan ini dapat membantu orang mengevaluasi persepsi mereka. Selain itu pelatihan dapat membuat orang mempertimbangkan emosi mereka, stereotip, dan harapan.

Multikulturalisme dan Hukumnya

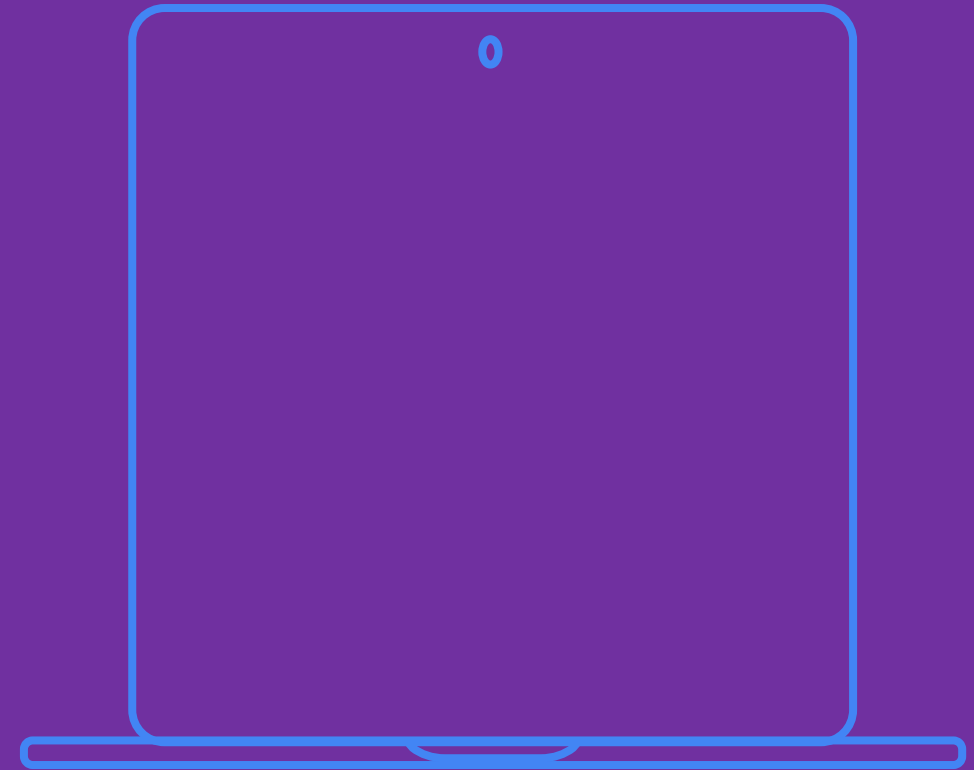
Sudah menjadi kewajiban organisasi untuk merekrut dan mempromosikan tenaga kerja multikultural dan beragam. Namun terkadang, masih ada karyawan yang didiskriminasi di tempat kerja. Oleh karena itu, dibentuk sebuah agen federal untuk memastikan karyawan memiliki tempat untuk mengajukan keluhan jika mereka merasa didiskriminasi.





PENGUJIAN

- Jika tes ketenagakerjaan diperlukan, tes harus langsung berhubungan dengan pekerjaan. Misalnya, organisasi yang menggunakan Tes kepribadian dalam perekrutan, maka pelamar harus dapat menunjukkan bahwa hasil tes kepribadian tidak diskriminatif dan tidak termasuk populasi.



Komisi Kesempatan Kerja yang Setara (EEOC)

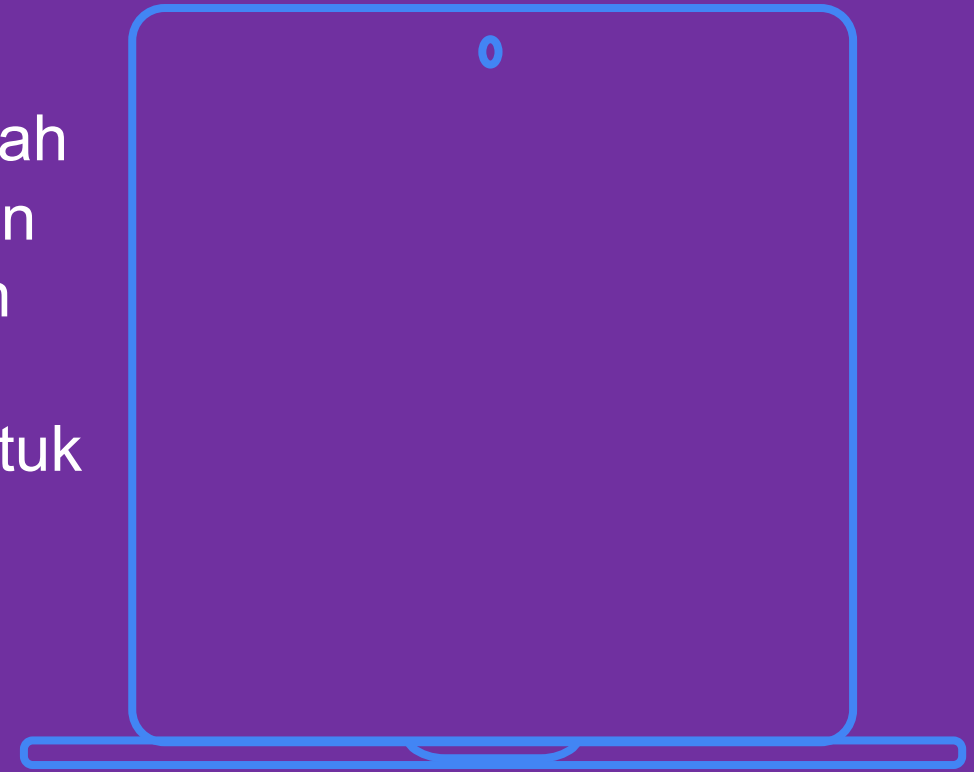
Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) adalah agen federal yang bertugas untuk menegakkan undang-undang diskriminasi ketenagakerjaan. Undang-undang termasuk yang melindungi orang dari diskriminasi di semua bidang pekerjaan, seperti diskriminasi berdasarkan ras, warna kulit, agama, jenis kelamin, asal kebangsaan, usia, dan kecacatan. Agen ini tidak hanya mencakup diskriminasi dalam perekrutan tetapi juga diskriminasi dalam semua jenis situasi kerja seperti pemecatan, promosi, pelecehan, pelatihan, upah, dan tunjangan.





Regulasi Federal EEOC

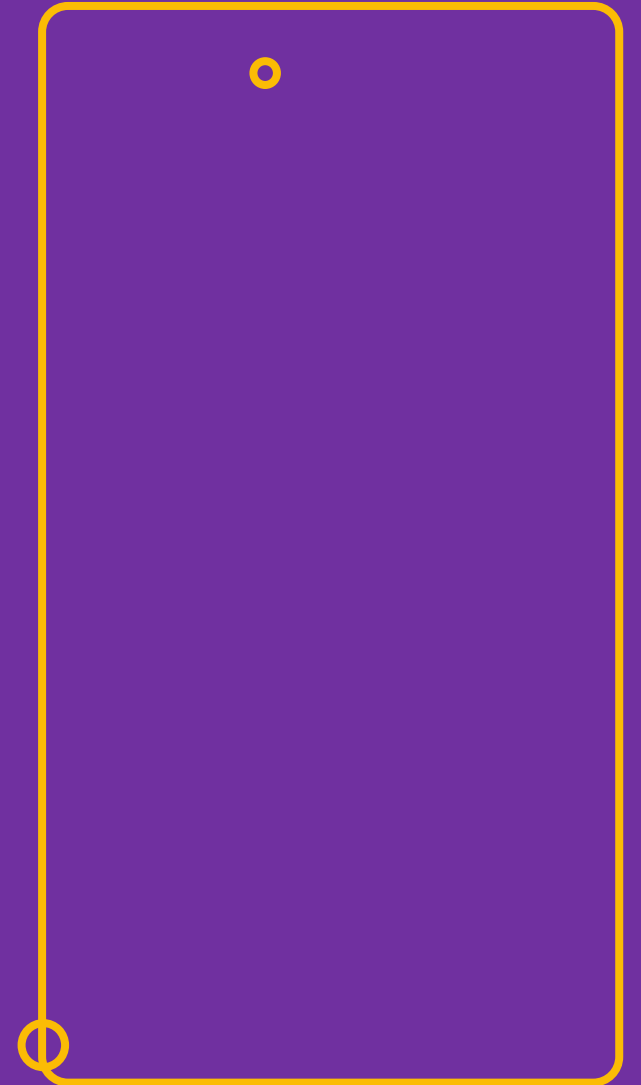
- kualifikasi pekerjaan yang bonafid (BFOQ) adalah kualitas atau atribut yang dapat dipertimbangkan oleh pemberi kerja ketika mengambil keputusan selama proses seleksi.
- Contoh BFOQ adalah batas usia maksimum untuk pilot maskapai penerbangan untuk alasan keamanan dan persyaratan perguruan tinggi Kristen agar presiden perguruan tinggi menjadi Kristen. Undang-undang EEOC secara khusus berkaitan dengan hal-hal berikut dan dibahas secara rinci tentang "Perekrutan" dan "Pemilihan"





Usia

Dibuat pada tahun 1967, Diskriminasi Usia dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (ADEA) diberlakukan oleh EEOC. Diskriminasi usia melibatkan perlakuan terhadap seseorang yang kurang disukai karena usianya. Undang-undang ini mencakup orang yang berusia empat puluh atau lebih tua.

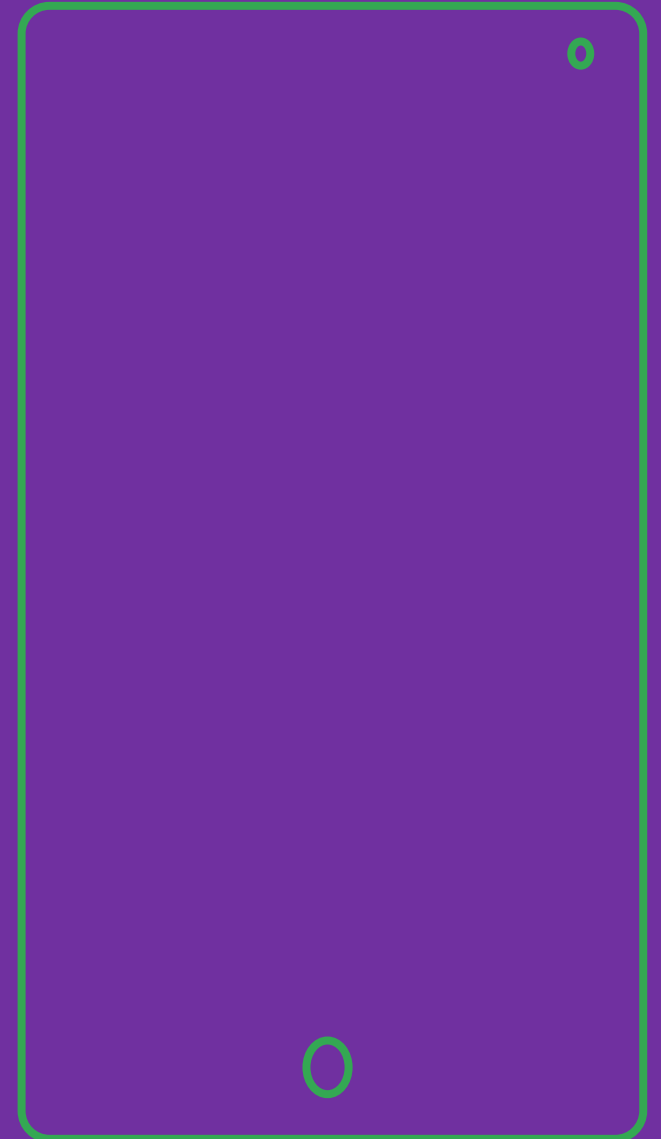




Cacat

Undang-undang secara khusus menyatakan orang tersebut harus memenuhi syarat untuk pekerjaan itu dan memiliki cacat yang ditentukan oleh hukum. Cacat yang ditentukan oleh undang-undang dapat meliputi:

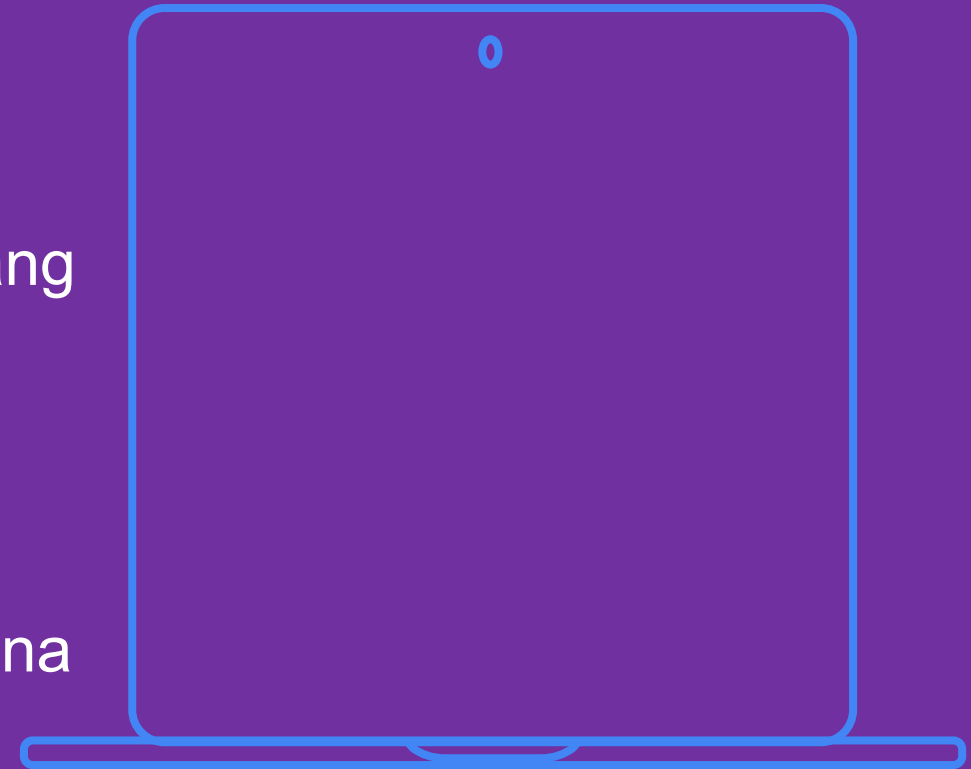
1. Kondisi fisik atau mental yang membatasi aktivitas kehidupan utama (berjalan, berbicara, melihat, mendengar, atau belajar)
2. Riwayat kecacatan (mis., Kanker yang ada dalam remisi)
3. Gangguan fisik atau mental yang tidak sementara (berlangsung atau diperkirakan akan berlangsung kurang dari enam bulan).





Pembayaran atau Kompensasi yang Setara

- Dasar dari undang-undang ini adalah bahwa orang dibayar sama untuk jenis pekerjaan yang sama, dan hukum tersebut secara khusus membahas perbedaan upah gender. Selain mencakup gaji, berkaitan juga dengan upah lembur, bonus, opsi saham, pembagian keuntungan, dan jenis rencana bonus lainnya seperti liburan dan gaji liburan.



Informasi Genetik



01

- Seorang manajer atau penyelia sengaja mendengar seorang karyawan membicarakan penyakit anggota keluarga.



02

- Informasi diterima berdasarkan program kesehatan yang ditawarkan atas dasar sukarela.



03

- Jika informasi tersebut diperlukan sebagai dokumentasi untuk menerima manfaat untuk Family and Medical Leave Act (FMLA).



04

- Jika informasi tersebut bersifat komersial, seperti penampilan informasi di surat kabar, selama pengusaha tidak secara khusus mencari sumber-sumber itu

Asal Nasional

- **ilegal** untuk memperlakukan orang secara tidak menyenangkan karena mereka berasal dari negara atau bagian dunia tertentu, karena aksen mereka, atau karena mereka tampaknya berasal dari keturunan tertentu (bahkan jika mereka tidak). Undang-undang yang melindungi karyawan berdasarkan asal negara mengacu pada semua aspek ketenagakerjaan. Majikan tidak boleh mendasarkan keputusan kerja pada aksen asing, kecuali jika aksen tersebut secara serius mengganggu kinerja pekerjaan.

Ras/Warna

- Perlakuan terhadap seseorang karena dia adalah ras tertentu atau karena karakteristik tertentu yang terkait dengan ras. Karakteristik ini mungkin termasuk tekstur rambut, warna kulit, atau fitur wajah. EEOC juga melindungi orang yang menikah atau berhubungan dengan seseorang dari ras atau warna kulit tertentu.

Kehamilan

- Bagian EEOC ini mengacu pada perawatan yang tidak menguntungkan bagi seorang wanita karena kehamilan, persalinan, atau kondisi medis yang berkaitan dengan kehamilan atau persalinan. Undang-Undang Diskriminasi Kehamilan tahun 1978, ditambahkan ke Undang-Undang Hak Sipil tahun 1964, ditegakkan oleh EEOC.

FMLA mengharuskan perusahaan dengan lima puluh atau lebih karyawan untuk memberikan dua belas minggu cuti yang belum dibayar untuk hal-hal berikut:

- Kelahiran dan perawatan anak yang baru lahir
 - Perawatan anak angkat
 - Peduli anggota keluarga dekat (pasangan, anak, atau orang tua) dengan kondisi kesehatan yang serius
 - Cuti medis untuk karyawan yang tidak dapat bekerja karena kondisi kesehatan yang serius
- Selain persyaratan ukuran perusahaan, karyawan harus bekerja setidaknya 1.250 jam selama 12 bulan terakhir.

Agama

Mengacu pada memperlakukan seseorang secara tidak baik karena kepercayaan agamanya.

Undang-undang ini mewajibkan perusahaan untuk secara wajar mengakomodasi keyakinan atau praktik keagamaan karyawan, kecuali jika hal itu akan membebani operasi organisasi. Idealnya, karyawan atau pelamar akan memberi tahu pemberi kerja bahwa ia membutuhkan akomodasi untuk alasan keagamaan,

Seks/Pelecehan Seksual

Diskriminasi jenis kelamin termasuk memperlakukan seseorang secara tidak menyenangkan karena jenis kelaminnya. Undang-undang ini secara langsung terkait dengan undang-undang pelecehan seksual, yang mencakup permintaan bantuan seksual, dan pelecehan verbal atau fisik lainnya yang bersifat seksual. Korban bisa laki-laki atau perempuan, dan pelecehan seksual dapat terjadi perempuan ke perempuan, perempuan

Pembalasan

- seperangkat undang-undang EEOC membuatnya ilegal untuk memecat, menurunkan, melecehkan, atau membalas orang karena mereka mengajukan tuntutan diskriminasi, mengeluh tentang diskriminasi, atau berpartisipasi dalam proses diskriminasi pekerjaan.

- Semua jenis diskriminasi dan undang-undang yang memengaruhi multikulturalisme adalah aspek utama yang harus

Pelayanan Militer

Undang-undang Hak Ketenagakerjaan dan Penugasan Layanan Berseragam (USERR) melindungi orang-orang yang melayani atau telah bertugas di angkatan bersenjata, Cadangan, Garda Nasional, atau layanan berseragam lainnya.

Undang-undang ini memastikan orang-orang ini tidak dirugikan dalam karier sipil mereka karena layanan mereka. Ini juga mengharuskan mereka dipekerjakan kembali dalam pekerjaan sipil mereka setelah kembali ke layanan dan melarang diskriminasi berdasarkan layanan militer



PEMBAHASAN KASUS

**PENERAPAN DIVERSITY MANAGEMENT DALAM
RANGKA MERAIH COMPETITIVE ADVANTAGE
(Studi pada PT Petrokimia Gresik)**

• **PENDAHULUAN**



- PT Petrokimia Gresik merupakan salah satu perusahaan pupuk terbesar di Indonesia. Salah satu tujuan perusahaan yaitu menjadi produsen pupuk dan produk kimia lainnya yang berdaya saing tinggi dan produknya diminati konsumen.
- Dalam rangka mempercepat pertumbuhan berkelanjutan dan memenangkan persaingan di pasar bebas khususnya dalam industri pupuk, PT Petrokimia Gresik berkomitmen membangun keunggulan berdaya saing tinggi dengan berlandaskan pada penguatan produktivitas dan efisiensi. Efisiensi dan produktivitas dapat dicapai oleh sumber daya manusia yang berkualitas (sumber daya manusia yang produktif, profesional, dan berkemampuan dalam menciptakan nilai tambah serta menjawab tantangan baru).

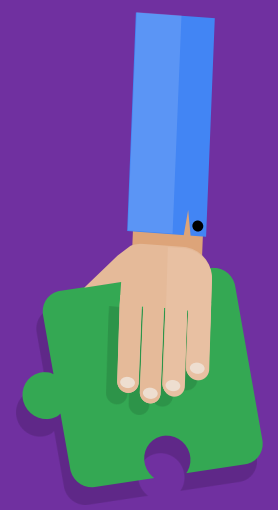
• PENDAHULUAN



- PT Petrokimia Gresik memberikan kesempatan yang sama dan setara kepada setiap anak bangsa terbaik untuk berkarya dan bekerja di Perusahaan, tanpa memandang unsur gender, agama, ras, maupun hal lainnya yang bersifat diskriminasi. Sistem rekrutmen ini dilakukan secara transparan dan fair, yang didasarkan pada perencanaan kebutuhan pegawai untuk mendukung pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- Strategi pengelolaan SDM yang diterapkan PT Petrokimia Gresik merupakan alignment terhadap visi dan misi, strategi serta budaya perusahaan. Dalam pengelolaan sumber daya manusianya PT Petrokima Gresik menerapkan manajemen keragaman sebagai salah satu kunci dalam memenangkan persaingan. PT Petrokima Gresik sangat percaya bahwa keragaman adalah salah satu faktor yang memperkuat posisi perusahaan sebagai perusahaan. Keragaman tersebut memberikan pandangan yang berbeda untuk memperluas pengetahuan dan pendekatan kepada industri, serta pelanggan perusahaan yang juga

a. Pandangan terhadap diversity dan diversity management

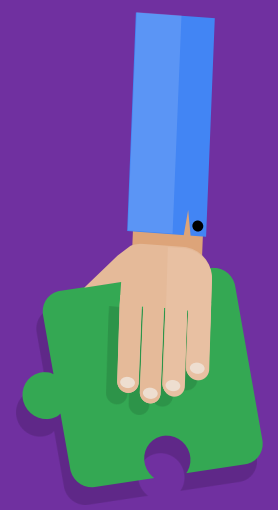
Penerapan manajemen keragaman oleh perusahaan dimulai dengan budaya dan nilai-nilai yang harus dipahami seluruh anggota didalam perusahaan. Jika dilihat dari iklim keragaman di PT. Petrokimia Gresik melalui 5 aspek keragaman yaitu: gender, usia, suku atau etnis, agama dan kondisi fisik (cacat). Keragaman yang ada di PT Petrokimia Gresik cukup tinggi walaupun jika dilihat dari persentasi untuk beberapa divisi ada aspek-aspek keragaman yang mendominasi. Perusahaan memang menyadari bahwa jumlah tenaga kerja perempuan dan laki-laki yang direkrut untuk bekerja terpaut sangat jauh.



*Penerapan
diversity
management
dalam rangka
meraih
competitive
advantage di PT
Petrokimia
Gresik*

b. Bentuk Penerapan diversity management

- Bentuk penerapan manajemen keragaman atau diversity management di perusahaan yakni ditunjukkan dengan penyediaan prasarana dan sarana serta fasilitas olahraga untuk karyawan, kegiatan yang mendukung hobi karyawan seperti musik, kegiatan keagamaan yaitu kesempatan untuk merayakan hari raya keagamaan yang langsung difasilitasi perusahaan, pemberian cuti
- Perusahaan menempatkan aspek kesejahteraan karyawan dalam posisi yang tinggi dengan memberikan fasilitas kesehatan bagi karyawan dan keluarga serta program paska kerja yang dapat memberikan ketenangan di masa yang akan datang.



*Penerapan
diversity
management
dalam rangka
meraih
competitive
advantage di PT
Petrokimia
Gresik*

Praktik Penerapan Diversity Management



1. Rekrutmen
2. Seleksi



3. Pelatihan
4. Promosi



5. kompensasi

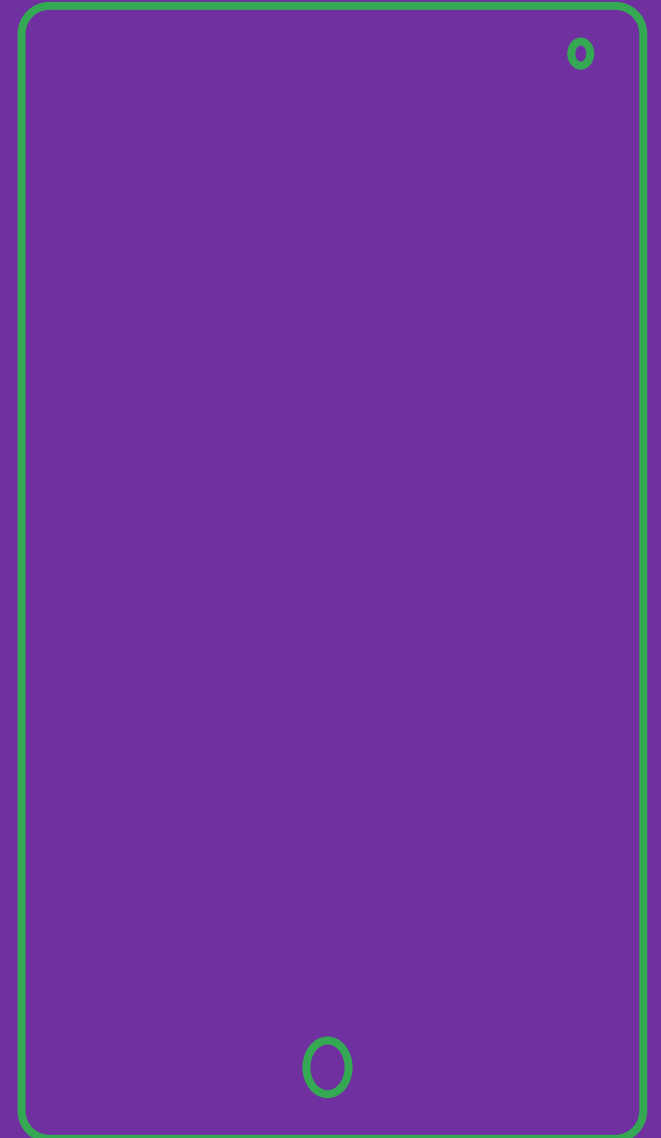


6. Kesehatan & Keselamatan Karyawan



c. Manfaat Diversity Management

Manfaat yang dirasakan PT Petrokimia Gresik dengan adanya manajemen keragaman yaitu kreativitas dan inovasi, karena orang-orang dari berbagai latar belakang yang berbeda akan memiliki sudut pandang yang berlainan terhadap suatu masalah. Kelompok-kelompok yang beragam akan memiliki dasar pengalaman yang lebih luas dalam melakukan pendekatan suatu masalah. Ketika dikelola secara efektif, mereka akan menghasilkan lebih banyak solusi dibandingkan suatu kelompok yang homogen sehingga perusahaan dapat meraih keunggulan kompetitif.



Thank you!

