

KELOMPOK 2

PENGANTAR MANAJEMEN

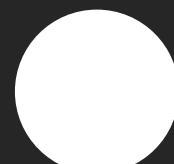




MENGELOLA
KEBERAGAMAN



NAMA KELOMPOK



KARILDA KURNIATI
2111021026



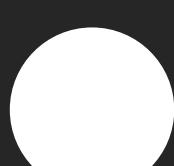
WINDY RAHMAILLAH
2111021028



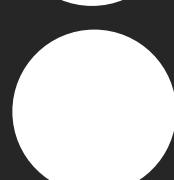
RIMA HERLISTA
2111021052



DIAN PUTRI ANGGRAINI
2111021083



FAHMI DESTRY AMELIA
2111021065



MUTIARA ANANDA HERI
2111021101

TEMPAT KERJA YANG BERUBAH

Tempat Kerja yang berubah Perubahan dalam kehidupan organisasi tidak dapat dihindari. Untuk bersaing di lingkungan yang multikultural, organisasi-organisasi kini harus menyadari keberagaman yang ada dalam organisasi mereka dan menerimanya serta memanfaatkan keberagaman tersebut dengan baik.

Keberagaman dalam perusahaan skala Nasional dan Global Dalam organisasi yang beroprasi secara nasional, keberagaman yang ditemukan dalam organisasi pada umumnya terdiri dari asal bangsa, etnis, ras, dan agama yang berada. Bagi organisasi-organisasi yang beroperasi secara global, perbedaan sosial dan budaya memiliki kemungkinan yang lebih tinggi dalam menciptakan kesulitan dan konflik pada lingkungan kerja dari pada sumber lainnya. Oleh karena itu, manajer yang berkerja pada perusahaan global perlu untuk memahami budaya lokal dimana perusahaan mereka akan beroprasi.

Mengelola Keberagaman Baik beroprasi pada skala nasional atau global, suatu organisasi harus mengakui bahwa basis konsumennya selalu berubah, dan mereka tidak dapat makmur dan sukses tanpa adanya tenaga kerja yang beragam.



MENGELOLA KEBERAGAMAN

Apakah Arti dari Keberagaman?

Keberagaman (diversity) adalah segala hal yang membuat orang berbeda. Model dari keberagaman

-**Model lama**, terdiri atas perbedaan bawaan lahir yang dapat dilihat secara langsung oleh mata. Seperti: ras, jenis kelamin, umur, dan kecacatan fisik.

-**Model menyeluruh**, terdiri atas semua hal yang membedakan setiap pegawai termasuk aspek-aspek yang dapat diperoleh atau diubah selama hidup seseorang.

Dimensinya: pendapatan, kemampuan, kepribadian, jabatan, bangsa, ras, jenis kelamin, gaya hidup, tingkat gaji, fungsi, orang tua, bahasa, cara kerja, dan pengalaman militer. Pegawai-pegawai yang berasal dari latar belakang berbeda akan membawa serta opini dan ide-ide yang berbeda, sehingga konflik, kegelisahan, dan kesalahpahaman mungkin akan bertambah. Dengan demikian diperlukan mengelola keberagaman. Mengelola keberagaman (managing diversity) merupakan keterampilan dalam menciptakan keadaan dimana keunggulan-keunggulan yang mungkin ada dalam keberagaman dimaksimalkan dan kelemahan-kelemahan yang mungkin ada dalam keberagaman diminimalkan, demi memperbaiki kinerja tim atau kinerja perusahaan.

MENGELOLA KEBERAGAMAN

Keuntungan dari Keberagaman di Tempat Kerja:

- Penggunaan talenta pegawai yang lebih baik.
- Pemahaman yang bertambah-Lingkup Pemahaman kepemimpinan yang bertambah.
- Kualitas pemecahan masalah oleh tim yang makin baik
- Biaya yang berkenaan dengan perpindahan pegawai, ketidakhadiran, dan tuntutan pidana yang makin berkurang.

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMBENTUK KEBERATSEBELAHAN PRIBADI

PRASANGKA



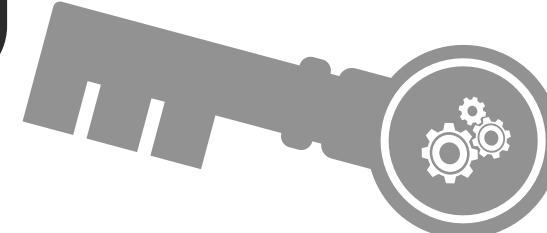
DISKRIMINASI



STEREOTIP



ETNOSENTRISME



FAKTOR-FAKTOR YANG MEMBENTUK KEBERATSEBELAHAN PRIBADI

1. Prasangka

Prasangka merupakan kecenderungan untuk melihat orang-orang yang berbeda sebagai orang-orang yang tidak baik.

2. Diskriminasi

Diskriminasi merupakan kondisi ketika seseorang mewujudkan prasangkanya pada seseorang dengan suatu tindakan. Undang-undang federal dan negara bagian yang akan menghukum berbagai jenis diskriminasi, diantaranya:

- Kitab VII Civil Right Act tahun 1964
- Equal Pay Act tahun 1963
- Americans with Disabilities Act
- Age Discrimination in Employment Act

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMBENTUK KEBERATSEBELAHAN PRIBADI

3. Stereotip

Stereotip merupakan keyakinan yang kaku, berlebih, dan tidak rasional mengenai suatu kelompok atau orang-orang tertentu. Ancaman stereotip merupakan pengalaman psikologis yang dialami seseorang yang biasanya sedang mengerjakan suatu tugas, menyadari adanya stereotip tentang dirinya dan kelompoknya yang mengatakan bahwa dirinya tidak akan dapat mengerjakan tugas yang diembannya dengan baik.

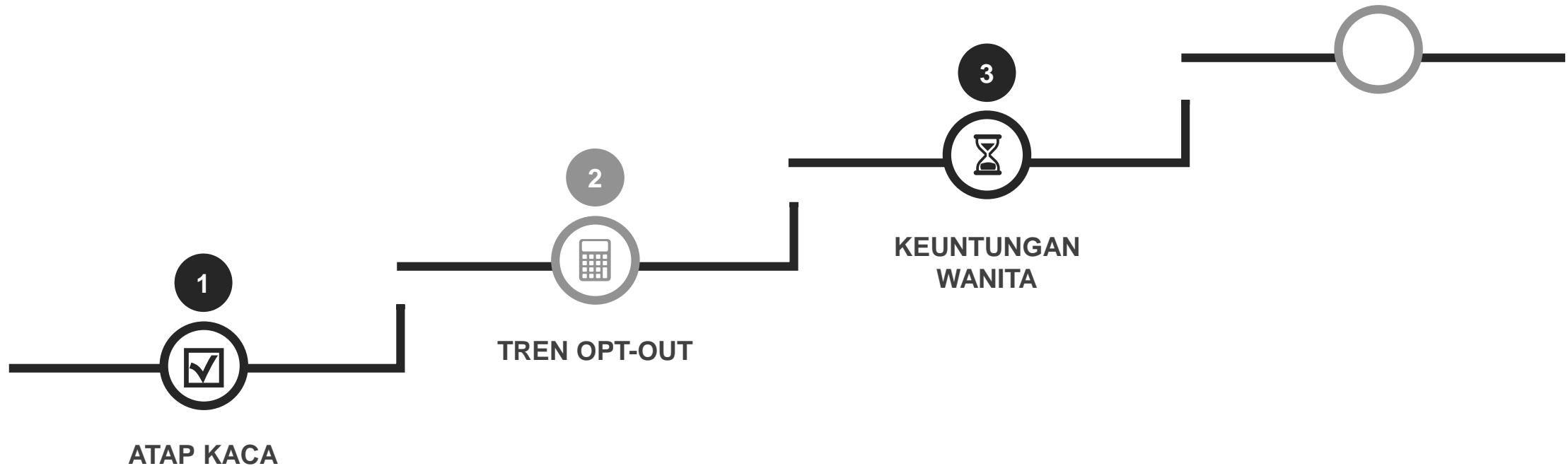
4. Etnosentrisme

Etnosentrisme merupakan paham bahwa kelompok atau sub budaya tertentu secara bawaan adalah kelompok yang superior dari kelompok atau budaya lainnya. Sudut pandang etnosentris dan satu standar praktik budaya akan menghasilkan:

1. Monokultur
2. Etnorelativisme
3. Pluralisme

Infographic Style

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KARIR WANITA



FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KARIER WANITA

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KARIR WANITA

Meskipun tenaga kerja wanita telah bertahun-tahun memperlihatkan kemajuan, banyak organisasi yang melihat bahwa tujuan karir wanita tersebut masih tidak dapat dicapai atau terlalu sulit dicapai

Atap Kaca

Atap kaca adalah halangan yang tidak terlihat di mana memisahkan wanita dari jabatan manajer puncak. Wanita dapat menongak dan melihat jabatan manajer puncak melalui atap tersebut tetapi mereka terhalang rintangan tidak terlihat seperti stereotip atau sikap mayoritas yang menghambat mereka untuk maju.

Tren Opt- Out

Ada banyak wanita yang tidak pernah menabrak atau kaca karena mereka memilih untuk tidak melakukannya. Di tahun-tahun ke belakang sebuah diskusi yang berkelanjutan membahas hal yang disebut dengan tren opt-out. Dalam survei yang diadakan pada 2500 wanita dan 653 pria, 37% wanita dengan kualitas kerja yang baik melaporkan bahwa mereka secara sukarela meninggalkan tenaga kerja pada suatu titik dalam karir mereka, dibandingkan dengan hanya 24% pria yang sama baiknya.

MENGELOLA KEBERAGAMAN

Keuntungan Wanita

Sebagian orang berpikir bahwa wanita mungkin sebenarnya adalah manajer yang lebih baik, sebagian karena mereka menggunakan pendekatan yang lebih kolaboratif, tidak begitu hierarkis, dan berorientasi pada hubungan, yang sesuai dengan lingkungan global dan multikultural hari ini.



KOMPETENSI BUDAYA



Kompetensi budaya

Kompetensi budaya atau cultural competence adalah kemampuan untuk berinteraksi secara efektif dengan orang-orang dari budaya yang berbeda

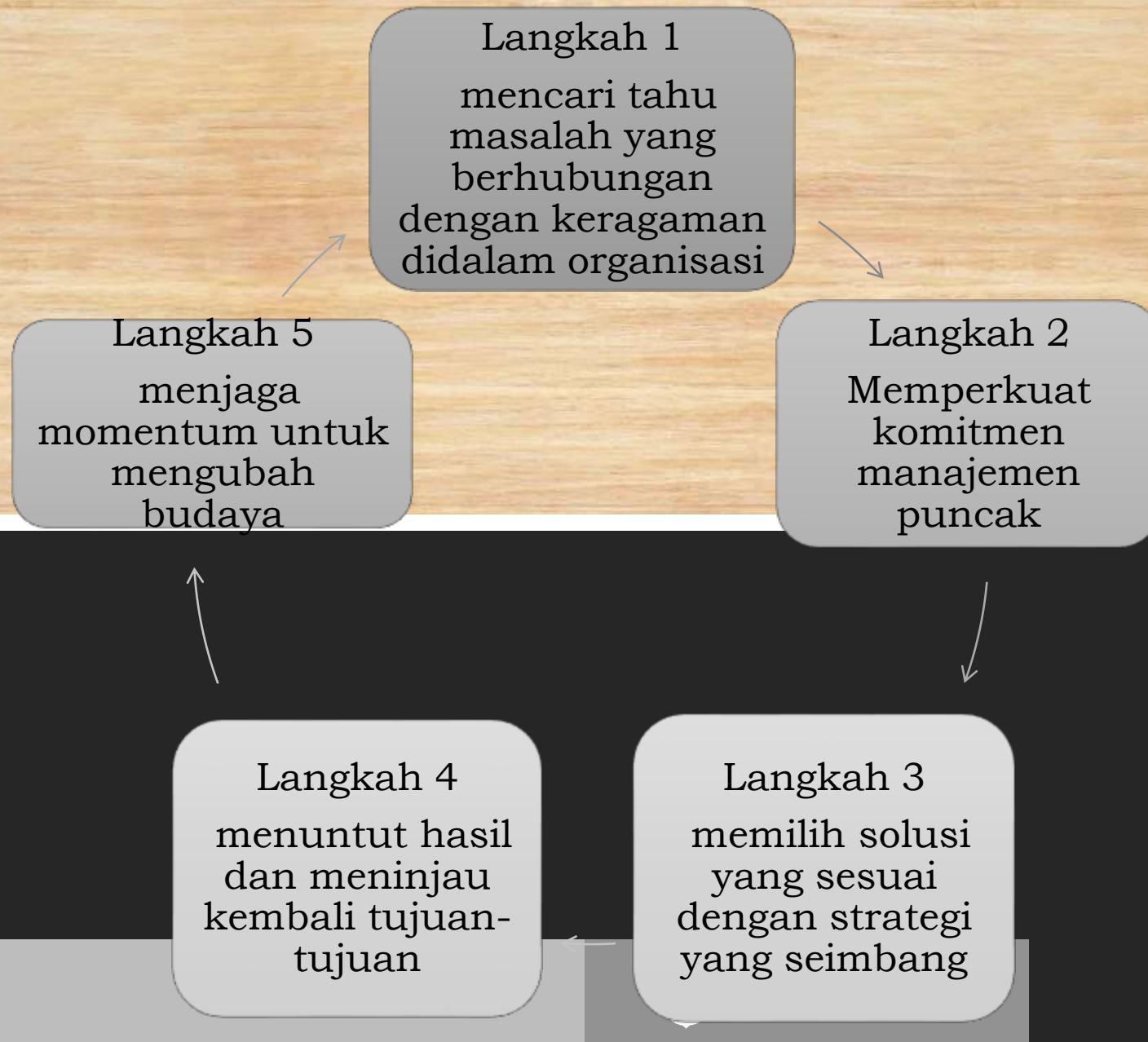


Content Here



Kompetensi Budaya

Kemudian dalam menerapkan rencana keberagaman ada beberapa langkahnya, langkah tersebut menciptakan kompetensi budaya antara pegawai. Langkah-langkah nya yaitu:





Langkah langkah yang sudah dijelaskan dapat mengembangkan inisiatif dan program yang berkenaan dengan permasalahan keberagaman yang unik.

INISIATIF DAN PROGRAM KEBERAGAMAN

Inisiatifnya yaitu:

- Mengubah struktur dan kebijakan**
- Memfokuskan pada perekutan pegawai yang beragam**
- Membangun hubungan mentor**
- Mengakomodasi kebutuhan khusus**
- Memberikan pelatikan dan pendidikan**



INISIATIF DAN PROGRAM KEBERAGAMAN



Mengubah struktur & kebijakan

Yaitu dengan mengubah berbagai kebijakan yang awalnya dirancang untuk disesuaikan pegawai pria. Kini perubahan tersebut untuk memfasilitasi dan mendukung keberagaman.



Membangun Hubungan mentor

Ini dilakukan untuk mencapai struktur yang baik. Mentor sendiri ialah anggota organisasi yang berkomitmen untuk memberikan mobilitas dan dukungan untuk menaiki karier profesional. Salah satu programnya yaitu mentoring dengan memberikan pelatihan langsung dan informasi pada kaum minoritas dan perempuan tentang norma dan pengharapan organisasi.



Memperluas upaya perekruitan

Caranya dengan menggunakan strategi perekruitan formal dengan baik-baik, menawarkan program pemagangan, dan mengembangkan cara kreatif untuk menarik pasar tenaga kerja .

Menurut marathon ashland petroleum menciptakan strategi perekruitan ada 6 poin:

1. Melakukan perekruitan untuk keseluruhan organisasi& lintas fungsi.
2. Membangun hubungan dengan sekolah tingkat satu dan dua untuk merekrut siswa minoritas.
3. Menawarkan pemagangan untuk kaum minoritas.
4. Menawarkan beasiswa untuk kaum minoritas.
5. Membangun program mentoring informal.
6. Membentuk afiliasi dengan organisasi minoritas.



Mengakomodasi kebutuhan khusus

Banyak orang memiliki kebutuhan khusus yang mungkin tidak disadari oleh manajer-manajer puncak. Misalnya, jika para pekerja kasar adalah orang-orang yang tidak bisa berbahasa Inggris, mungkin pelatihan dan paket informasi disediakan bahasa lain atau organisasi dapat menyediakan kelas pelajaran bahasa Inggris.



Memberikan pelatihan keterampilan keberagaman

Sebagian besar organisasi saat ini memberikan pelatihan khusus, atau yang biasa disebut dengan pelatihan keberagaman (diversity training). Langkah dalam memberikan pelatihan keterampilan keberagaman ada 2 yaitu

1. Pelatihan kesadaran keberagaman pelatihan kesadaran keberagaman untuk membuat pegawai sadar atas asumsi yang mereka buat dan untuk meningkatkan sensitivitas dan keterbukaan orang-orang pada mereka yang berbeda
2. Pelatihan keterampilan keberagaman untuk membantu orang-orang belajar bagaimana berkomunikasi dan bekerja secara efektif dalam lingkungan yang beragam.



Contents Here

Get a modern PowerPoint Presentation that is beautifully designed. I hope and I believe that this Template will save your Time and Money.

INISIATIF DAN PROGRAM KEBERAGAMAN



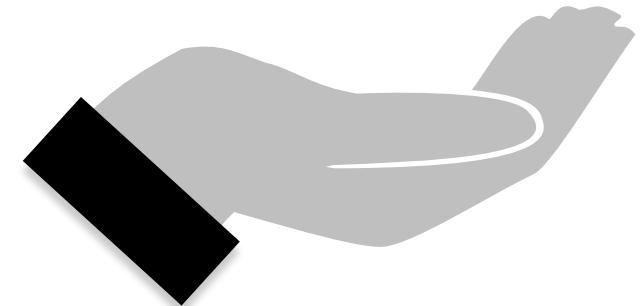
Meningkatkan kesadaran akan pelecehan seksual

Pelecehan seksual menciptakan lingkungan kerja yang tdk sehat dan tidak produktif. Untuk menghilangkan pelecehan seksual, perusahaan dapat mengambil langkah berikut yaitu1. Perusahaan memberikan program kesadaran terhadap pelecehan seksual sehingga pemikiran pekerja lebih terbuka terkait bentuk pelanggaran yang melanggar hukum tersebut2. Perusahaan bisa membuat kebijakan berupa sanksi-sanksi yang dapat diberikan pada karyawan jika melakukan pelecehan seksual kepada pekerja.

INISIATIF DAN PROGRAM KEBERAGAMAN

Inisiatif Keberagaman Yang Baru

Sembilan puluh satu persen perusahaan yang disurvei Society for Human Resource Management meyakini bahwa inisiatif keberagaman dapat membantu mempertahankan keuntungan dalam bersaing



Inisiatif Keberagaman Yang Baru

Tim Multikultur

Tim Multikultur Perusahaan telah lama mengetahui bahwa menggabungkan tim-tim yang terdiri atas orang-orang dari area fungsi yang berbeda dapat menghasilkan penyelesaian masalah serta pengambilan keputusan yang lebih baik. Kini, perusahaan pun mengakui bahwa tim multikultur -tim yang terdiri atas anggota-anggota yang berasal dari latar belakang bangsa, ras, etnis, dan budaya yang berbeda-bahkan dapat memberikan potensi yang lebih besar untuk meningkatkan kreativitas, inovasi, dan nilai di pasar global hari ini.

Inisiatif Keberagaman Yang Baru

Kelompok jaringan pegawai

Kelompok Jaringan Pegawai

Kelompok jaringan pegawai didasarkan pada identitas sosial, seperti gender atau ras, dan diatur oleh pegawai-pegawai untuk difokuskan pada perhatian pegawai di kelompok tersebut. Kelompok jaringan mengejar beragam aktivitas, seperti rapat untuk memberikan pendidikan pada para manajer puncak, program mentoring, acara penjaringan, sesi pelatihan dan seminar keterampilan, program magang bagi kaum minoritas, dan aktivitas komunitas sukarela. Aktivitas-aktivitas ini memberikan kesempatan pada orang-orang untuk bertemu, berinteraksi,

dan mengembangkan ikatan sosial dan profesional dengan orang lain di seluruh organisasi, yang mungkin saja terdiri atas orang-orang penting yang melakukan pengambilan keputusan..

Kelompok jaringan adalah cara yang baik untuk mengurangi keterasingan sosial bagi wanita dan kaum minoritas, untuk membantu pegawai-pegawai ini untuk menjadi pekerja yang lebih baik, dan memungkinkan anggota anggotanya untuk mencapai kenaikan karier yang lebih besar



Thank you

Insert your subtitle here