



**Kampus
Merdeka**
INDONESIA JAYA



Pengelolaan MSDM berdasarkan Prinsip Keragaman dan Kesetaraan dalam Pekerjaan (*Equal Employment Opportunity*)

Dosen Pengampu :

1. Silvia Firda Utami, ST., MSc (Dosen Universitas Teknologi Sumbawa)
2. Nurul Huda, MM (Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima)

Kementerian Pendidikan , Kebudayaan , Riset dan Teknologi
Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi
Direktorat Pembelajaran dan Kemahasiswaan



PERTEMUAN 5

Keragaman

Keagaman (*Diversity*) adalah suatu istilah yang luas dan frase keragaman tempat kerja (*Wokplace diversity*) dapat merujuk pada karakteristik pada apapun yang menyebabkan seseorang berbeda dari yang lainnya. Setiap individu memiliki karakteristik berbeda dengan yang lainnya. Karena perbedaan yang ada membuat segala sesuatunya beragam, baik itu ras, suku, agama, usia, dan jenis kelamin. Perbedaan ini dapat menimbulkan kebahagiaan dan konflik dalam sebuah organisasi.



Tingkat Keragaman

1. ***Surface-Level Diversity***

Perbedaan karakteristik yang mudah dipahami, seperti jenis kelamin, ras, etnis, usia, atau kecacatan, yang tidak selalu mencerminkan cara orang berpikir atau merasa tetapi dapat mengaktifkan *stereotip* tertentu

2. ***Deep-Level Diversity***

Perbedaan nilai-nilai, kepribadian, dan preferensi kerja yang semakin penting untuk menentukan kesamaan saat orang-orang mengenal satu sama lain dengan lebih baik



Tingkat Keragaman

Diskriminasi

Memperhatikan perbedaan antara hal-hal; seringkali kita mengacu pada diskriminasi yang tidak adil, yang berarti membuat penilaian tentang individu berdasarkan ***stereotip*** mengenai kelompok demografis mereka.



Karakteristik Biografi

- Umur (*Age*)
- Gender (Jenis Kelamin)
- Ras dan Etnis
- Disabilitas
- Masa kerja
- Agama
- Orentasi Seksual/ Identitas Jender



Karakteristik Biografi

- **Umur (Age)**

Umur merupakan ciri yang relevan sebagai tenaga kerja. pekerja yang lebih tua memiliki kekayaan pengetahuan dan pengalaman, sejumlah kualitas positif yang dimiliki pekerja yang lebih tua terhadap pekerjaannya, seperti pengalaman, penilaian, etika kerja yang baik dan komitmen terhadap kualitas. Tetapi pekerja yang lebih tua juga dinilai kurang fleksibel, sulit menerima teknologi baru dan produktivitas menurun seiring dengan usia

- **Gender (Jenis Kelamin)**

Dalam mempelajari gender di tempat kerja, telah ditemukan bahwa ada sedikit perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang mempengaruhi kinerja pekerjaan. Banyak persepsi yang mengatakan laki-laki memiliki kinerja yang lebih baik dari perempuan. Nyatanya, dalam sebuah studi meta analisis terbaru atas kinerja menemukan bahwa wanita meraih skor yang sedikit lebih tinggi dibandingkan pria dalam ukuran-ukuran kinerja. Tidak ada perbedaan pria dan wanita yang konsisten dalam kemampuan memecahkan masalah, keahlian analitis, dorongan kompetitif, motivasi, kemampuan bersosialisasi, atau kemampuan belajar



Karakteristik Biografi

- **Ras dan Etnis**

Kita telah melihat orang-orang mendefinisikan dirinya dari sesi ras dan etnis. Banyak membawa sebuah identitas budaya yang kuat juga, sebuah hubungan dengan budaya atau nenek moyang keluarga atau masa muda yang bertahan sepanjang waktu, tidak peduli individu itu berada dalam dunia. Orang-orang memilih identitas budayanya, dan mereka juga memilih seberapa dekat mereka mengobservasi norma-norma budaya tersebut

- ***Disabilitas***

Beberapa pekerjaan jelas-jelas tidak dapat diakomodasi untuk beberapa penyandang disabilitas. Misalnya, hukum dan akal mengakui bahwa seorang buta tidak dapat menjadi sopir bus. Salah satu aspek yang paling kontroversial dari ADA adalah provisi yang mensyaratkan pemberi kerja untuk memberikan akomodasi yang sesuai untuk orang dengan disabilitas psikiatrik. Oleh karena itu prasangka negatif pemberi kerja, banyak penderita gangguan mental enggan mengungkapkan keadaannya sehingga menyembunyikan masalah



Karakteristik Biografi

- Masa kerja

Beberapa isu lebih disebabkan oleh miskonsepsi dan spekulasi dibanding dampak dari senioritas pada kinerja. Tinjauan ekstensif telah dilakukan terhadap hubungan senioritas-produktivitas. Jika kita mengartikan senioritas sebagai waktu dalam pekerjaan tertentu, bukti terkini menunjukkan sebuah hubungan yang positif antara senioritas dan produktivitas kerja. Jadi, masa kerja dinyatakan sebagai pengalaman kerja, dilihat sebagai sebuah prediktor yang baik pada produktivitas pekerja.

- Agama

Tidak hanya orang-orang yang religius dan nonreligius yang mempertanyakan sistem kepercayaan satu sama lain; seringkali orang-orang dengan kepercayaan yang berbeda berkonflik. Hukum federal Amerika Serikat melarang pemberi kerja mendiskriminasi pekerja berdasarkan agamanya, dengan sangat sedikit pengecualian. Meskipun demikian, itu tidak berarti bahwa agama bukanlah isu dalam perilaku organisasi



Karakteristik Biografi

Orientasi Seksual/ Identitas Jender

Untuk identitas jenis kelamin, perusahaan semakin menempatkan kebijakan-kebijakan untuk mengelola bagaimana organisasi mereka memerlukan pekerja-pekerja mereka yang disebut transgender. Oleh karena itu, ketika waktu telah berubah dengan pasti, orientasi seksual dan identitas jenis kelamin tetap menjadi perbedaan individu yang menerima perlakuan sangat berbeda menurut hukum kita dan diterima cukup berbeda dalam organisasi berbed



Kemampuan

- **Kemampuan Intelektual**

Adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas mental-berpikir, penalaran, dan memecahkan masalah. Kebanyakan masyarakat menempatkan nilai yang tinggi pada intelektualitas dan untuk alasan yang baik.

Dimensi kecerdasan berhubungan positif, orang-orang yang cerdas biasanya memperoleh tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan menghasilkan banyak uang

- **Kemampuan Fisik**

Adalah kemampuan yang dikeluarkan oleh anggota tubuh manusia yang digunakan untuk melakukan aktivitas fisik yang menguras tenaga otot manusia. Kemampuan Fisik tidak kalah pentingnya dengan kemampuan intelektual, keduanya memiliki peran yang sama besarnya dalam aktivitas yang dilakukan manusia. Kemampuan fisik sendiri di kategorikan menjadi 9 dasar kemampuan yang dapat dilakukan oleh karyawan, setiap karyawan memiliki kapasitas kemampuan fisik

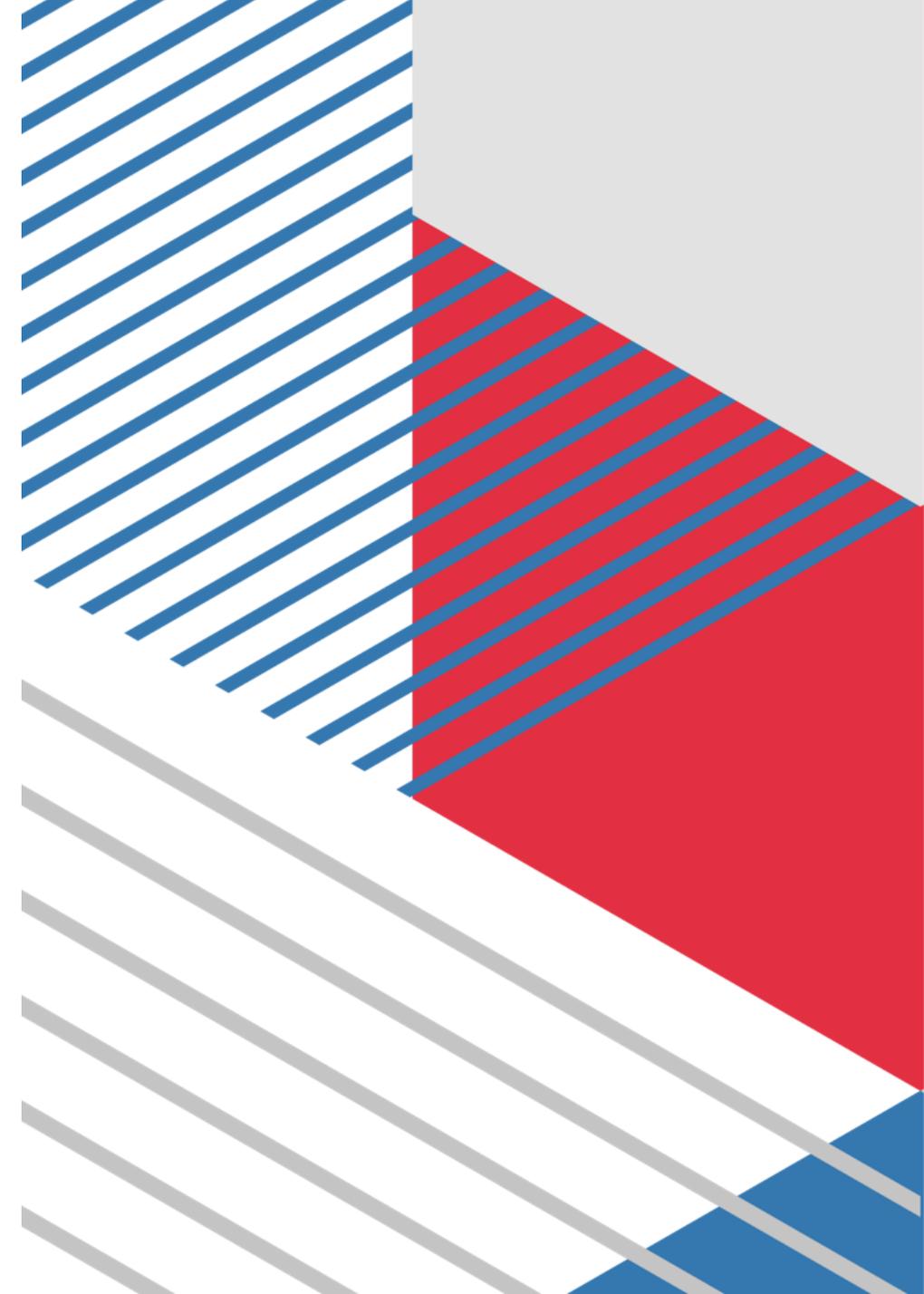


Kemampuan

The Role of Disabilities

Dalam rekrutmen anggota dalam kerja, rekrutmen anggota ini biasanya memiliki banyak persyaratan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh manajemen perekrutan karyawan. Banyak perusahaan yang tidak memperbolehkan adanya orang yang ingin mendaftar dengan keadaan cacat.

Padahal setiap orang memiliki kemampuan fisik yang berbeda-beda, tidak bisa diukur sama antara satu dengan yang lain, maka dari itu setiap perusahaan mestinya harus menerapkan keberagamannya dimana peran dari orang yang normal dengan orang yang ada cacat fisik tidak dipermasalahkan dalam perekrutan karyawan. Manajemen keragaman membuat setiap orang lebih sadar dan peka terhadap kebutuhan dan perbedaan orang lain.



Mengelola Keragaman

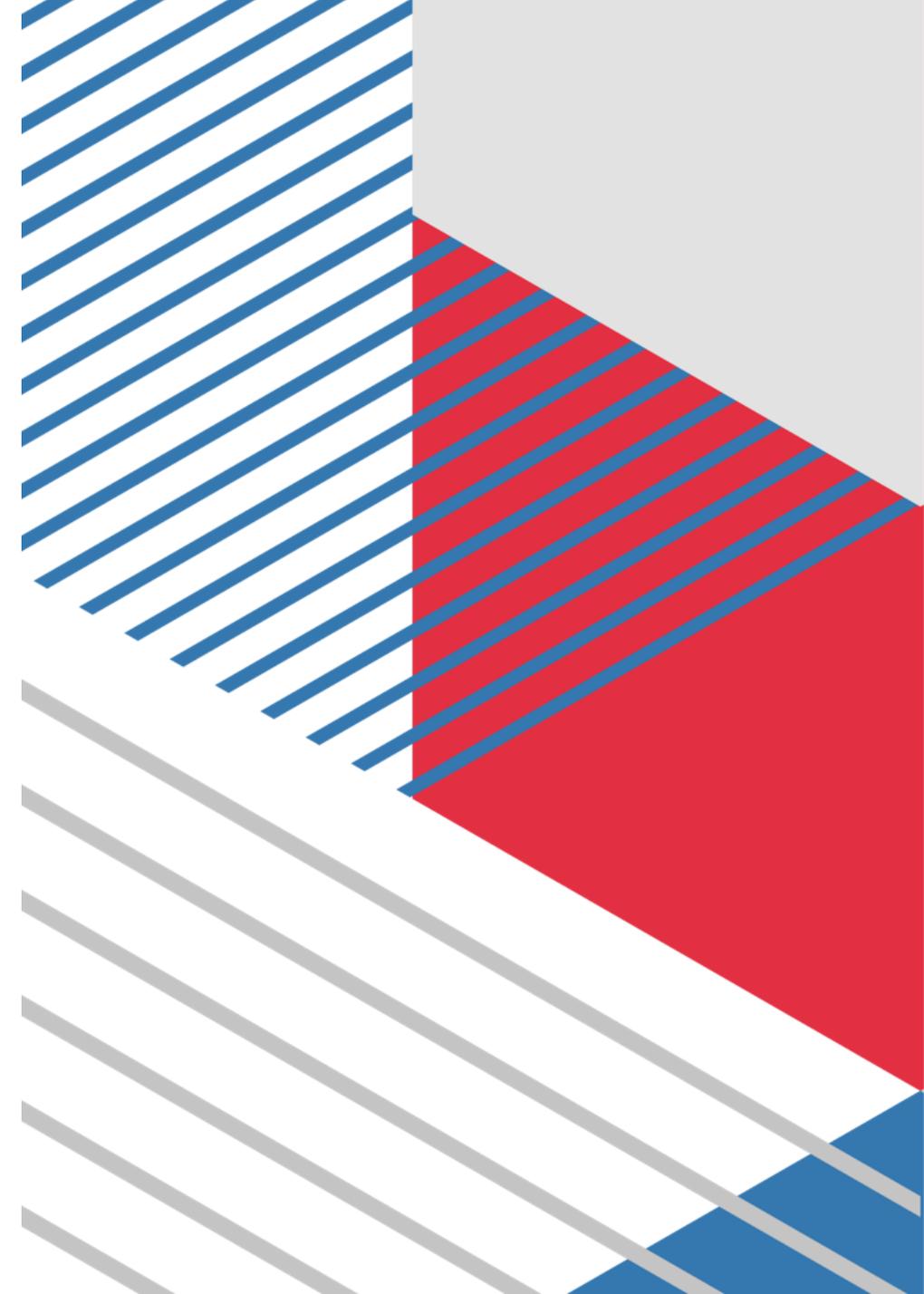
- Melihat Keragaman dari banyak sisi, antara lain keragaman pekerja (keragaman usia, cacat tubuh, jenis kelamin, status ras dan lain-lain)
- Keragaman yang terjadi dalam lingkungan pekerjaan. Manajemen melihat sebagai pertimbangan strategis
- Dua masalah umum yang timbul tentang keagaman adalah budaya organisasional bermusuhan dengan yang di rasakan pekerja dan masalah stereotip.



Manajemen Keragaman

Kesamaan kepribadian tim kerja :

- ***Stereotip***
- ***Prejudis***
- ***Discrimination***
- ***Tokenisme***
- ***Etnosentrisme***



Kesempatan sama atas pekerjaan (*equal employment opportunity/EEO*)

- **Adalah** suatu upaya yang dilakukan pemerintah untuk dapat memastikan bahwa setiap individu memiliki kesempatan sama atas pekerjaan tanpa membedakan ras, usia, jenis kelamin, agama, atau suku bangsa.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menjamin setiap individu memiliki kesempatan dan perlakuan yang sama atas pekerjaan tanpa diskriminasi.



EEO (*Equal Employment Opportunity*)

Timbu karena pekerja berusaha untuk mereduksi diskriminasi ilegal:

Diskriminasi ilegal terjadi dalam situasi yang berkaitan dengan pekerjaan jika,

- standar yang di gunakan berbeda-beda untuk menilai individu

- standar di samakan tetapi tidak berkaitan dengan tugas dan kewajiban karyawan.



Diskriminasi Kesempatan sama atas pekerjaan (*equal employment opportunity/EEO*)

Yaitu ada perlakuan berbeda atas insan yang serupa sehingga menimbulkan kerugian bagi kelompok tertentu.

- **Diskriminasi Langsung,** Menolak secara langsung seseorang untuk diterima menjadi anggota organisasi dengan alasan **gender** atau karakteristik individu lainnya walaupun bukan sebagai persyaratan pekerja
- **Diskriminasi Tidak Langsung,** Ketidakadilan karena mengutamakan kriteria tertentu walaupun bukan persyaratan pekerjaan



Alternatif EEO

Serangkaian cara manajemen untuk mengidentifikasi area masalah, menetapkan tujuan dan mengambil langkah positif untuk meningkatkan kesetaraan dalam pekerjaan



Kemungkinan setelah di lakukan alternatif

Beberapa kelompok yang di lindungi oleh undang-undang akan mendapat tempat dalam *bargaining position/ Posisi Tawar* di dalam organisasi. Ini mengakibatkan diskriminasi terbalik bagi anggota golongan kelompok yang di lindungi undang-undang yang kurang memenuhi syarat



Pemenuhan *EEO*

Pemenuhan kesetaraan kesempatan di identifikasikan dengan garis pedoman

- Pertama, tidak ada pengaruh yang berbeda

Menyatakan golongan terlindungi mempunyai posisi yang sama dalam identifikasi pembuatan keputusan oleh perusahaan. Cara untuk mengetahui adanya pengaruh yang berbeda adalah dengan membandingkan perlakuan yang di terima oleh anggota golongan yang di lindungi dan yang di terima oleh yang bukan di lindungi dengan:

- Kandidat
- Tingkat Kelulusan
- Peringkat Penilaian pekerja
- Promosi, demosi dan pemecatan
- Individu yang di berhentikan

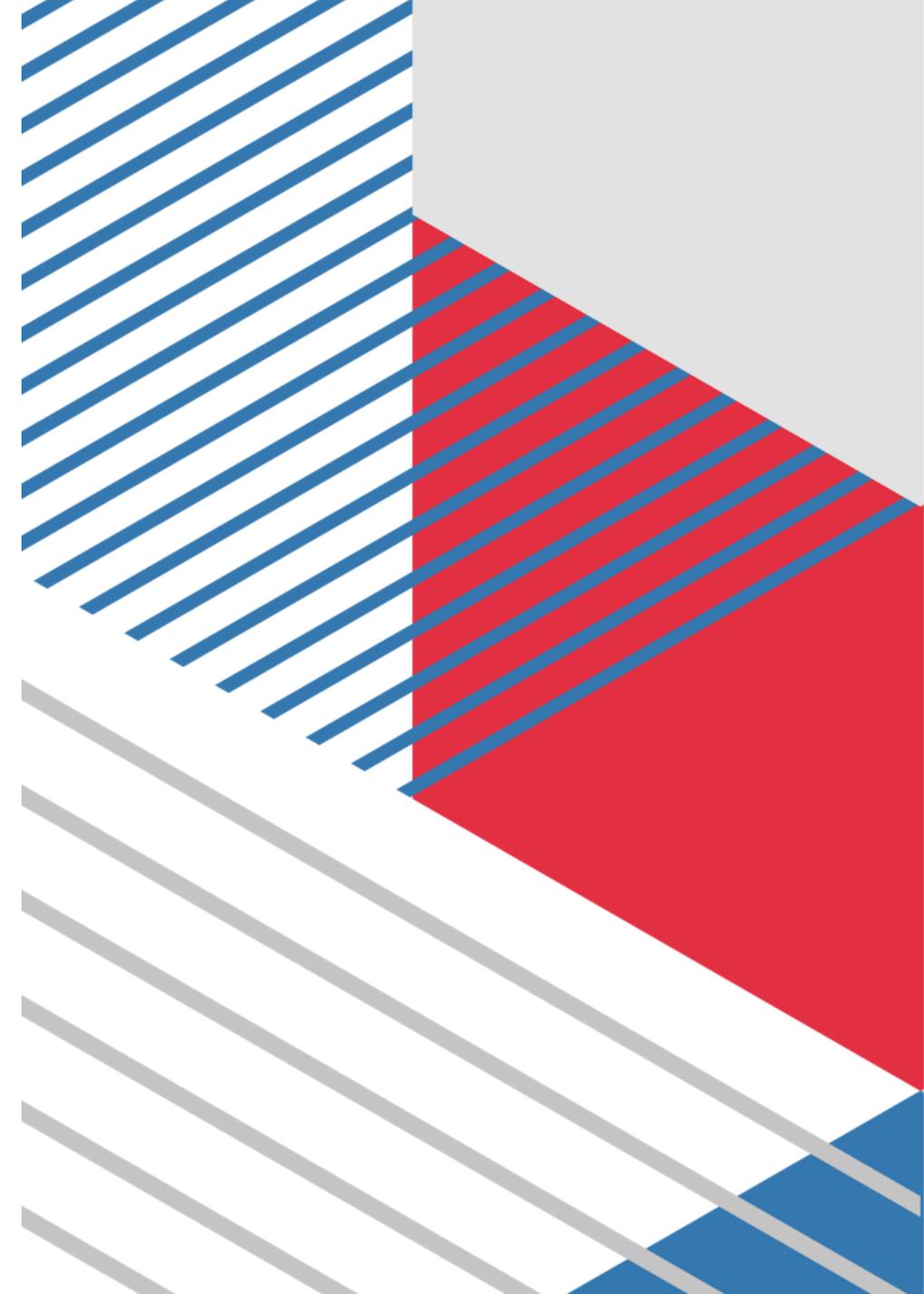


Pemenuhan EEO

Kedua, "Pengesahan yang berkaitan dengan pekerjaan"

Semua faktor benar-benar di gunakan untuk membuat keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan spesifik seperti:

1. Perekrutan
2. Seleksi
3. Promosi
4. Pemecatan
5. Disiplin
6. kinerja



Ilustrasi mengatasi diskriminasi

- Membangun kemampuan tentang hukum diskriminasi, apa yang harus di lakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan
- Pada saat rekrutmen
- Penyesatan Informasi
- Iklan yang membantu
- Standar seleksi



Validasi dan Kesetaraan dalam pekerjaan

Tuntutan tentang sebuah diskriminasi timbul, maka itu akan menyangkut hal pekerjaan yang di ajukan oleh pemberi kerja seperti:

- Mengidentifikasi pengetahuan
- Keterampilan
- Kemampuan



Dampak (+) dari *EEO*

Peningkatan produktivitas, pemerataan dan Peningkatan pendapatan anggota organisasi, meningkatkan pendapatan nasional (lingkup nasional) , meluasnya lapangan usaha, semakin membaiknya perekonomian negara , sehingga mengurangi pengangguran



Mengimplementasikan Kesetaraan dan *Non Diskriminasi* Dalam Kegiatan MSDM

- Kesetaraan dalam Praktik perekrutan
- Kesetaraan dalam kegiatan gaji dan imbalan
- Kesetaraan dalam Perlakuan yang adil ditempat kerja
- Kesetaraan dalam Manajemen penilaian kerja
- Kesetaraan dalam Pelatihan dan pengembangan
- Kesetaraan dalam Pemutusan Hubungan Kerja



Implementing Diversity Management Strategies

1) *Attracting, Selecting, Developing, and Retaining Diverse Employees*

Salah satu metode untuk meningkatkan keragaman tenaga kerja adalah dengan menargetkan merekrut pesan ke kelompok demografis tertentu yang kurang terwakili dalam angkatan kerja. Pada saat perekrutan, Manajer yang mempekerjakan perlu menilai keadilan dan objektivitas dalam memilih karyawan dan fokus pada potensi produktif rekrutan baru. Manajer dalam menilai pemohon kerja saat perekrutan perlu memprioritaskan kebijakan nondiskriminasi. Kesamaan dalam kepribadian tampaknya mempengaruhi kemajuan karir. Mereka yang sifat kepribadiannya mirip dengan rekan kerja mereka cenderung dipromosikan daripada orang-orang yang kepribadiannya berbeda

2). *Diversity In Groups*

Dengan adanya keberagaman apakah suatu Kerjasama akan lebih buruk atau akan lebih baik. Tidak ada yang buruk dan baik, melainkan dari sifat individu itu sendiri, orang yang rajin, pintar dan suka bekerja keras akan sangat baik kerjanya saat dibantu oleh orang yang memiliki sifat yang seragam pula namun jika dipasangkan dengan orang yang memiliki sifat tidak suka bekerja keras maka dalam hal ini keberagaman akan membuat situasi menjadi buruk. Maka dari itu dalam hal ini sifat individu lah yang harus seragam, masalah keberagaman anggota tidaklah menjadi masalah. Dalam kasus lain, perbedaan bisa menjadi kekuatan. Kelompok individu dengan berbagai jenis keahlian dan pendidikan lebih efektif daripada kelompok homogen. Kelompok individu yang beragam akan jauh lebih efektif jika para pemimpin dapat menunjukkan bagaimana anggota memiliki kepentingan bersama dalam kesuksesan kelompok tersebut



Implementing Diversity Management Strategies

3) Effective Diversity Programs

Program kerja yang efektif dan komprehensif yang mendorong keragaman memiliki tiga komponen yang berbeda. Pertama, mereka mengajarkan manajer tentang kerangka hukum untuk kesempatan kerja yang setara dan mendorong perlakuan yang adil terhadap semua orang terlepas dari karakteristik demografis mereka. Kedua, mereka mengajari para manajer bagaimana beragam tenaga kerja lebih mampu melayani beragam pasar pelanggan dan klien. Ketiga, mereka mendorong praktik pengembangan pribadi yang membawa keterampilan dan kemampuan semua pekerja, mengakui bagaimana perbedaan perspektif dapat menjadi cara yang berharga untuk meningkatkan kinerja bagi semua orang. Beberapa program keragaman benar-benar efektif dalam memperbaiki keterwakilan dalam manajemen. Ini termasuk strategi untuk mengukur representasi perempuan dan minoritas dalam posisi manajerial, dan mereka meminta manajer bertanggung jawab untuk mencapai tim manajemen yang lebih *demografi*.



Questions & answers



TUGAS 5

1. Buat resume menarik dengan tema Kesetaraan dan Non-diskriminasi yang materinya mencakup Konsep Dasar Kesetaraan, Contoh Kasus Diskriminasi, Tindakan afirmatif dalam menangani diskriminasi tersebut?



**Kampus
Merdeka**
INDONESIA JAYA



Sekian dan Terima Kasih

Kampus Merdeka **Merdeka Belajar**