

Rancangan pelatihan kompetensi pelibatan untuk mendukung penerapan budaya keragaman dan pelibatan pada karyawan level manajemen PT Uli = The inclusion skills training design to support the implementation of diversity and inclusion culture for management level employees of PT Uli / Zikra Khairiah Madina

Zikra Khairiah Madina, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20432738&lokasi=lokal>

---

Abstrak

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam industri yang sangat kompetitif dan penuh inovasi berkelanjutan, PT. ULI telah menerapkan budaya keragaman dan pelibatan ke dalam agenda organisasinya dengan tujuan memperoleh manfaat-manfaat yang telah dikonfirmasi oleh berbagai penelitian, seperti akses yang lebih luas terhadap pasar dan kekayaan ide dalam proses pengambilan keputusan dan inovasi. Untuk mendukung penerapan budaya keragaman dan pelibatan dalam organisasi, penelitian ini mengkaji hubungan antara penerapan budaya keragaman dan pelibatan dengan tingkat kompetensi pelibatan yang dimiliki oleh karyawan level manajemen di PT. ULI. Dilakukan pengumpulan data menggunakan alat ukur Inclusion Skills Measurement Profile dari Turnbull, Greenwood, Tworoger, dan Golden (2010) untuk mengetahui tingkat kompetensi pelibatan karyawan dan alat ukur Organization Inclusion Indicator dari Pelled, Ledford dan Mohrman (1999) untuk mengetahui penerapan budaya keragaman dan pelibatan di PT. ULI. Ditemukan hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi pelibatan dan penerapan budaya keragaman dan pelibatan. Tiga dimensi dengan korelasi paling kuat adalah berinteraksi dengan perbedaan, menghargai perbedaan, dan menanamkan konsep pelibatan. Penelitian ini mengajukan intervensi berupa program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pelibatan karyawan level manajemen PT. ULI sehingga mereka dapat mendukung penerapan budaya keragaman dan pelibatan di organisasi.

*As a company that operates in a highly competitive industry with continuous innovation, PT. ULI has incorporate diversity and inclusion culture into its organization to achieve the advantages offered by its implementation such as wider access to market, richer ideas in decision making and innovation processes. To enable the company in successfully implementing the diversity and inclusion culture, the present research studied the correlation between the implementation of diversity and inclusion culture with inclusion skills level of management level employees of PT. ULI. Inclusion Skills Measurement Profile by Turnbull, Greenwood, Tworoger, and Golden (2010) was used to measure employees' current inclusion skills, while Organization Inclusion Indicator by Pelled, Ledford, and Mohrman (1999) was used to measure the implementation of diversity and inclusion culture in PT. ULI. Present research confirmed the positive and significant relationship between inclusion skills and its seven dimensions with the implementation of diversity and inclusion culture, with interacting with differences, respecting differences, and embedding inclusion as the three dimensions with the highest correlation. Inclusion skills training was proposed as an intervention program to improve employees' inclusion skills so that they would be able to support the implementation of diversity and inclusion culture in PT. ULI.*