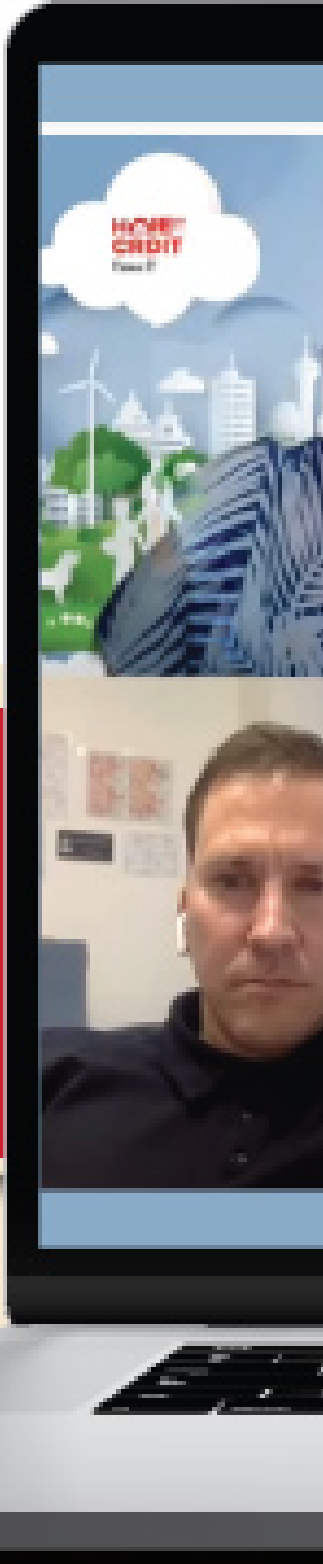


Karyawan Kami | Panel Diskusi Tentang Keberagaman, Kesetaraan, dan Inklusi

and Discussion



Karyawan Kami | Panel Diskusi Tentang Keberagaman, Kesetaraan, dan Inklusi

an:

Yuk baca diskusi kami tentang keberagaman, kesetaraan, dan inklusi!

Di bulan Oktober ini, kami merayakan keberagaman, kesetaraan, dan inklusivitas di perusahaan. Untuk membahas lebih banyak tentang ini, Home Credit Group mengadakan **Panel Diskusi Keberagaman, Kesetaraan, dan Inklusi** di tanggal 8 Oktober, 2021. Seperti apa diskusinya? Yuk kita baca di bawah ini!

Hadir di diskusi ini sebagai pembicara adalah pimpinan senior dari berbagai cabang Home Credit: **Renata Mrazova** (Group Chief People Officer), **Jan Ruzicka** (Group Chief External Affairs Officer), **Sheila Paul** (Chief Marketing Officer Home Credit Philippines), **Zdenek Foukal** (Chief Risk Officer Home Credit Kazakhstan), dan **Simran Soni** (Chief Excellence Officer Home Credit Indonesia).

Setiap pembicara mengutarakan berbagai opini dan pengalaman yang inspiratif terkait tema diskusi. Berikut adalah beberapa *highlight*-nya.

"Keberagaman adalah sesuatu yang kamu pikirkan untuk dirimu sendiri. Terutama di perusahaan yang dominannya pria dan saya harus berusaha untuk bisa maju dalam karir saya. Tapi seiring dengan karir saya yang naik, saya jadi lebih dewasa dan mempelajari bahwa keberagaman bukan cuma seputar gender, tapi juga budaya, usia, dan kemampuan bekerja. Semua ini penting. Tapi tentunya, ini bukan sesuatu yang kamu sadari di awal karir." kata **Sheila Paul**.

"Saya merekrut generasi muda karena mereka belajarnya cepat, mau tahu banyak, dan mau melakukan hal-hal baru. Nggak ada yang hanya mau melakukan hal berulang-ulang seperti monitoring atau reporting". kata **Zdenek Foukal**.

"Di Home Credit, terdapat lebih dari 70 kebangsaan dan itu hebat. Kita punya karyawan dengan beragam agama dan itu tandanya kita melakukan hal yang benar. 70% dari karyawan kita merasa bahwa mereka menerima pembelajaran dan pengembangan, kemajuan, hubungan kerja yang baik, dan inklusivitas." kata **Jan Ruzicka**.

"Dalam budaya kerja Indonesia, kami memiliki tenaga kerja wanita yang kuat karena mereka mengelola keluarga dan bekerja pada saat yang bersamaan. Wanita adalah multi-tasker yang sangat baik dan orang-orang yang tangguh. Dalam hal preferensi pribadi saya di Indonesia, saat memimpin tenaga kerja yang besar dengan jumlah 3500 karyawan, perpaduan antara wanita dan pria sangat penting. Pengalaman dan keterampilan untuk mengelola tim, mitra, dan stakeholders adalah yang terpenting pada akhirnya." kata **Simran Soni**.

"Beberapa orang bilang mereka merekrut bukan berdasarkan kuota keberagaman, tapi berdasarkan kemampuan terbaik. Tapi, apakah kita sudah obyektif di proses rekrutmen itu? Biasanya yang terjadi adalah saat kita berbicara dengan orang yang pandangannya sama, maka chemistry-nya bagus. Kalau berbicara dengan orang yang berbeda, terkadang kita akan kurang sabar karena opini yang berbeda. Pada akhirnya, kita nggak memilih seseorang berdasarkan kemampuan terbaik karena adanya dinamika yang berbeda. Kita semua adalah bagian dari lingkungan ini dan kita semua memberi dampak." kata **Renata Mrazova**.

Singkatnya, berdasarkan diskusi tersebut, keberagaman itu penting agar kita menyadari bias kita, menerima orang-orang yang berbeda di perusahaan, dan menghargai perlunya anggota tim dengan latar belakang berbeda dari semua lingkup usia, agama, dan gender.

Jadi, bisa dilihat bahwa individu-individu di perusahaan kami sangat mendorong keberagaman, kesetaraan, dan inklusivitas. Yuk kita jadikan ini acuan untuk kemajuan perusahaan kita agar menjadi lingkungan yang terbuka buat semua orang!

Karyawan Kami

- [Karyawan Kami | 8 Kompetensi Kepemimpinan](#)
- [Karyawan Kami | Agile: Retransformasi untuk 2022](#)
- [Karyawan Kami | Tips Karir dari 8 DNA Stars Terbaru Kami](#)

Berita

- [Berita | Brand Operating Principles Kita](#)
- [Berita | CEO Message: Q1 2018](#)
- [Berita | Cerita Evolusi Brand Home Credit](#)