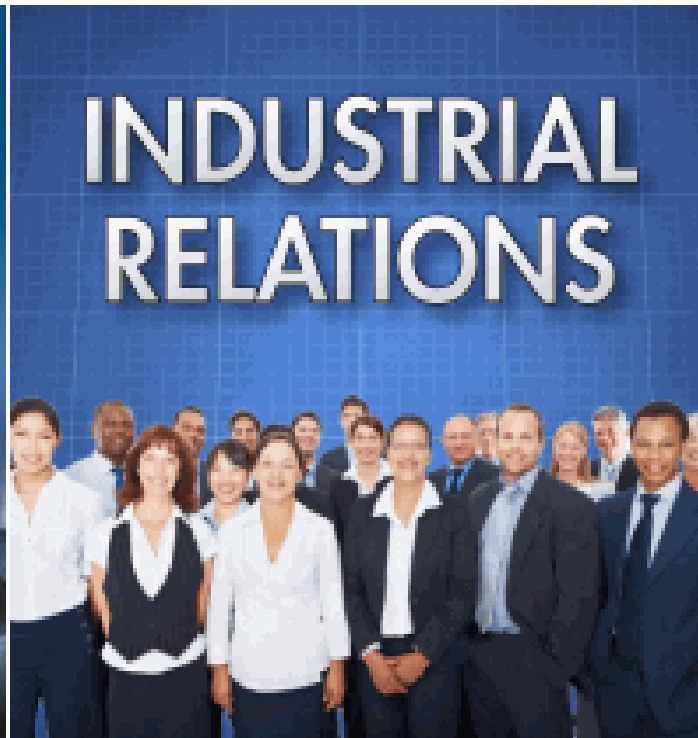
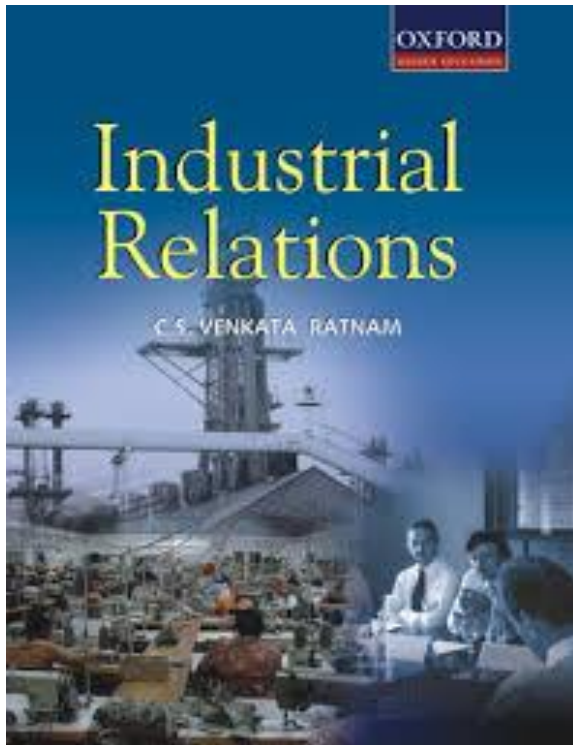


Hubungan Industrial





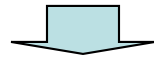
Hubungan Industrial

Hubungan formal antara **kelompok manajemen dan kelompok pekerja** yang terdapat dalam suatu organisasi

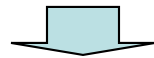


Sejarah Serikat Pekerja

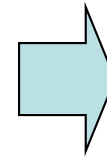
Revolusi Industri → Timbul Industrialisasi



Orang desa → bekerja ke kota
Tanpa keterampilan



PHK, upah rendah, jam kerja panjang,
Kondisi kerja yang tidak manusiawi,
& Mempekerjakan anak di bawah umur



Serikat Pekerja

Lahirnya Serikat Pekerja

Hasrat untuk diakui →

- Mempunyai hak suara untuk turut menentukan nasibnya.
- Mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk didengar pendapat dan masalahnya oleh manajemen
- Karyawan dapat meningkatkan pengetahuannya dalam berbagai bidang di luar tugasnya sehari-hari
- Integritas seseorang dirasakan mendapat pengakuan dan penghargaan yang wajar

Pihak yang Berkepentingan (Stake holder) Dalam Keberhasilan Organisasi

Stake holder :

- Management
- Pegawai
- Pemilik modal atau pemegang saham
- Customer
- Supplier
- Pemerintah



Serikat Pekerja

“Suatu organisasi karyawan/ pegawai yang mempergunakan **collective action** sebagai sarana dalam **memperjuangkan kepentingan anggotanya**, berkaitan dengan permasalahan **penggajian dan kondisi kerja**”

/// Konvensi ILO No 87 tentang Kebebasan berserikat dan Perlindungan hak untuk berorganisasi.

/// Konvensi ILO No 98 tentang Hak berorganisasi dan Berunding bersama

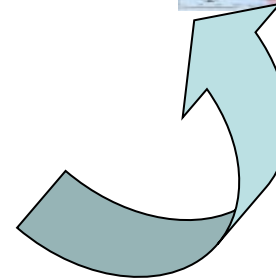
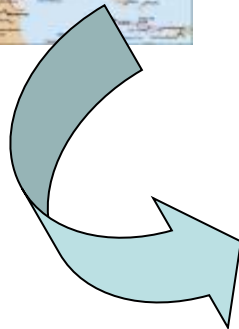
/// Pasal 106 ayat 1 UU No.13 tahun 2003 Lembaga kerja sama bipartit wajib dibentuk oleh setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang atau lebih

SB - MNGT



International competition

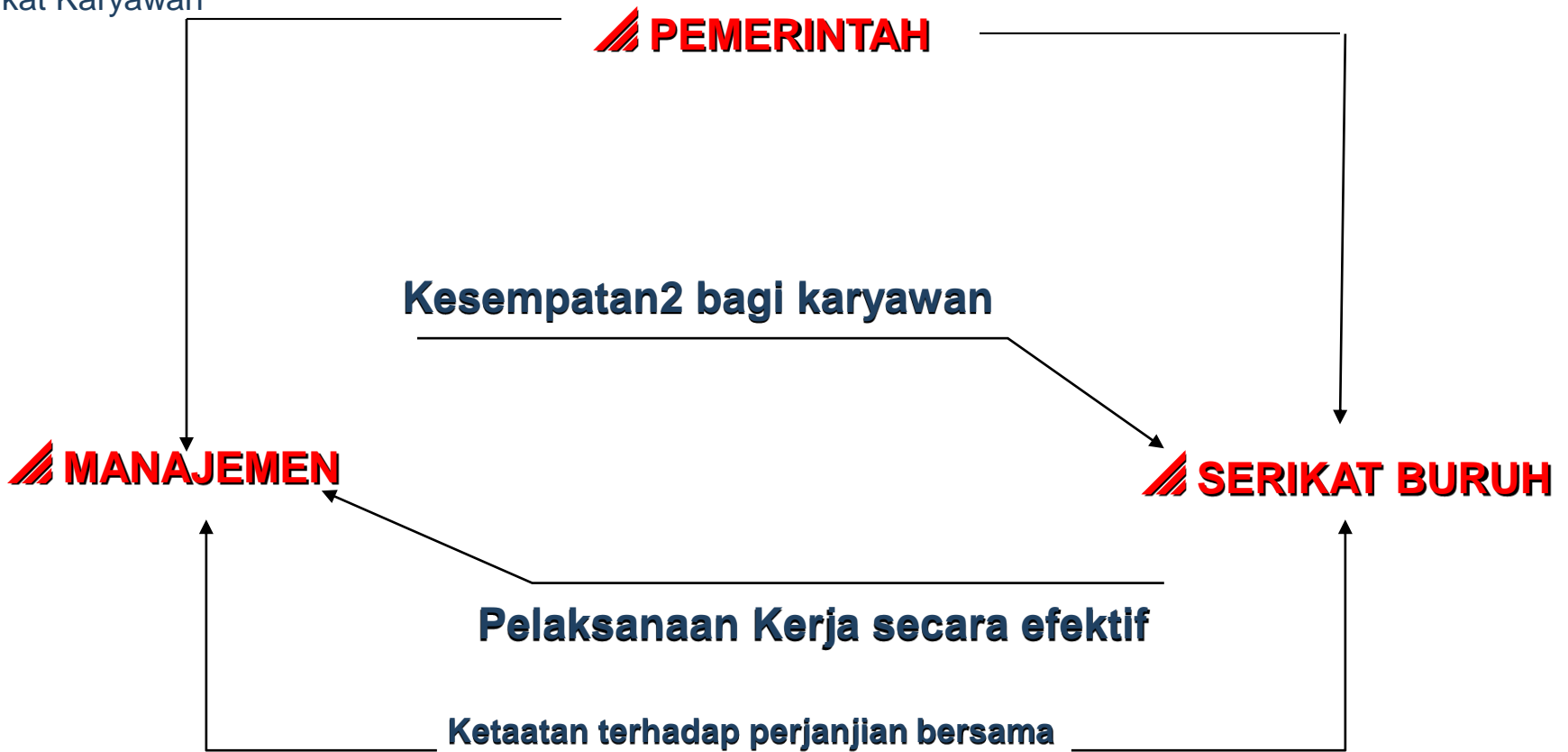
International competition, menuntut adanya peningkatan efisiensi proses produksi. Strategi yang paling banyak digunakan oleh MNC adalah merelokasikan pabrik-pabriknya ke negara yang mempunyai tingkat produktifitas yang tinggi dan standar upah yang rendah.



Labor Management System

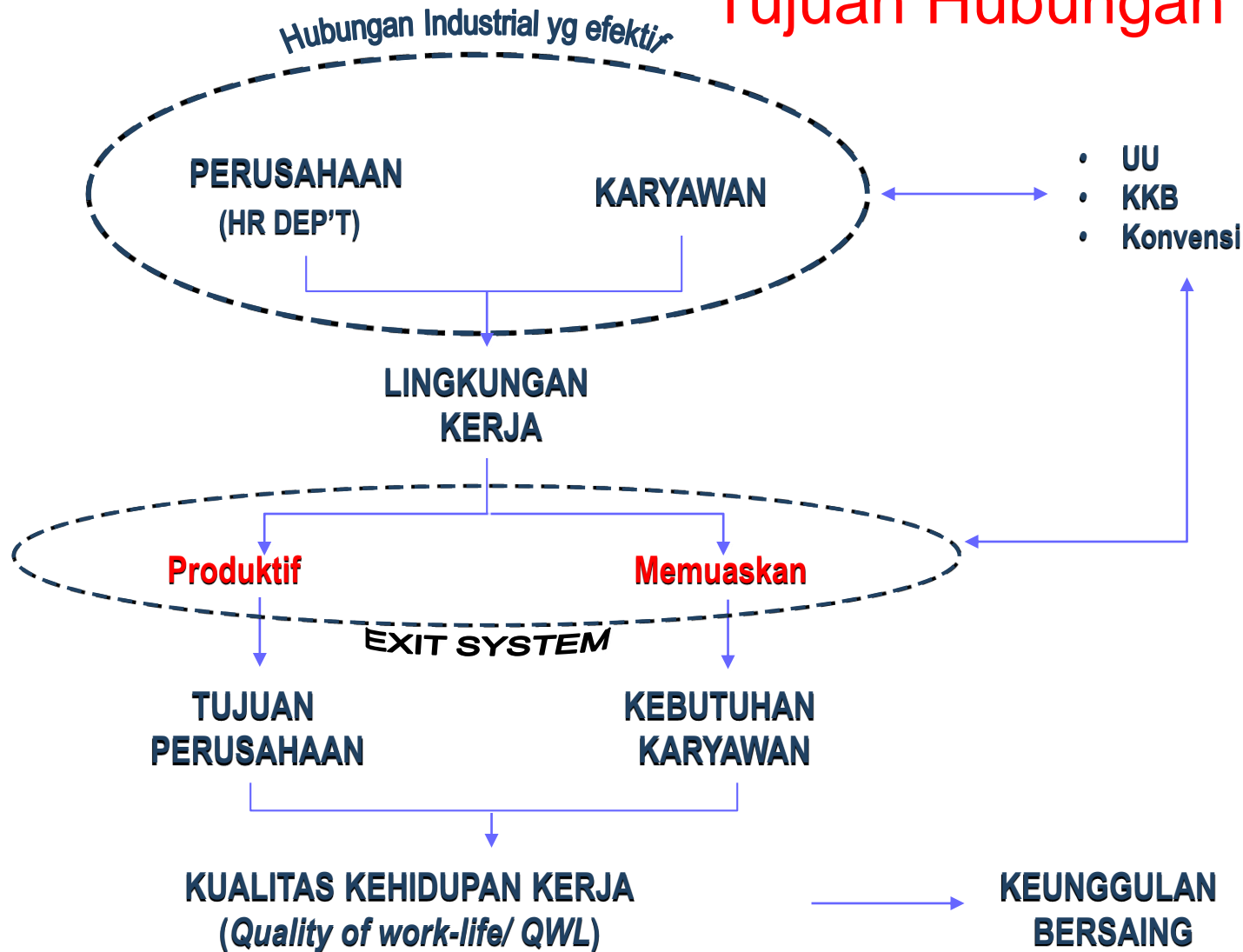
Perlindungan dari pelanggaran hukum karena Kegiatan-kegiatan Serikat Karyawan

Perlindungan dari pelanggaran hukum karena Kegiatan-kegiatan Manajemen



Saling Ketergantungan Antara Serikat Karyawan, Manajemen dan Pemerintah

Tujuan Hubungan Industrial



Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Worklife/ QWL)

Suatu usaha sistematis yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan efektivitas keseluruhan organisasi dengan cara memberikan *kesempatan* yang lebih banyak kepada karyawan untuk berkarya dan berkontribusi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

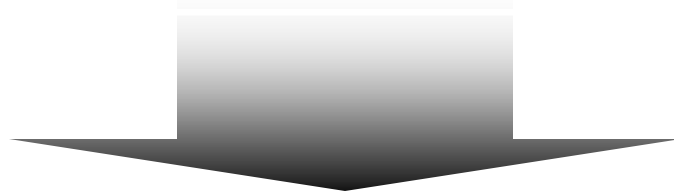
Antara lain meliputi :

- Supervisi yg memadai
- Kondisi tempat kerja yang nyaman
- Gaji dan tunjangan yang mencukupi
- Pekerjaan yang menarik, menantang, dan rewarding

Peningkatan QWL

KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (*Quality of work-life/ QWL*)

**Employee Involvement
(EI)**



**Pemberdayaan
Karyawan**

Pelaksanaan hubungan industrial

- **Komunikasi**
- **Konseling**
- **Disiplin**

EI (Keterlibatan Karyawan) adalah satu metode yang paling umum dipergunakan untuk meningkatkan QWL, melalui langkah-langkah sistematis yang bertujuan untuk *memberdayakan karyawan* dalam proses pengambilan keputusan-keputusan yang akan berpengaruh kepada kepentingan mereka, pekerjaan, tugas serta perusahaan

E.I. adalah “Suatu pendekatan manajerial yang bertujuan untuk memberi keleluasan/ otoritas kepada karyawan (kelompok/ tim/ unit kerja) dalam merumuskan masalah, memilih dan menetapkan cara pemecahan masalahnya untuk meningkatkan produktivitas perusahaan”

Pelaksanaan Hubungan Industrial

/// Komunikasi

Penyediaan sistem dan media komunikasi (lateral maupun horizontal) sehingga seluruh karyawan dapat mengikuti dinamika dan berkontribusi dalam pengembangan organisasi.

/// Konseling

Diskusi antara manajemen dan karyawan (individual) untuk mencari pemecahan atas masalah yang berkaitan langsung dengan kinerja maupun masalah yang secara tidak langsung akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

/// Penerapan disiplin

Management action, yang bertujuan untuk mendorong dan mengarahkan kembali perilaku atau kinerja karyawan agar selaras serta sesuai dengan ketentuan (standar) yang telah disepakati.

Metode Pemberdayaan

“Kelompok/ grup biasanya akan dapat memecahkan masalah dengan **‘lebih baik’**, dibandingkan dengan individu yang bekerja sendirian”

Bentuk Pemberdayaan antara lain:

- /// Quality circles
- /// Socio-technical systems (humanizing jobs)
- /// Codetermination (industrial democracy)
- /// Autonomous work groups

/// **Quality circles**

Gugus kerja yang dibentuk oleh Unit kerja **secara sukarela**, untuk mendapatkan **sinergi** dalam **memecahkan masalah-masalah** yang berkaitan dengan **peningkatan mutu** Unit Kerja yang bersangkutan.

/// **Socio-technical systems** (*humanizing jobs*)

Satu metode intervensi dalam bentuk **re-strukturisasi pelaksanaan pekerjaan, kelompok kerja, serta hubungan manusia dan peralatan kerjanya**. Untuk mendapatkan pola pelaksanaan pekerjaan yang dapat memberikan **Output** yang lebih baik.

/// **Codetermination** (*industrial democracy*)

Demokratisasi pelaksanaan pekerjaan, dengan memberikan **kewenangan kepada wakil pekerja** untuk **berdiskusi dan memberikan suara** dalam **penetapan keputusan** yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya.

/// **Autonomous work groups**

Pelimpahan kewenangan pengelolaan operasional sehari-hari, secara utuh (*high degree of empowerment*), kepada kelompok kerja, agar dapat lebih berperan dalam menetapkan langkah-langkah operasionalnya.

Jenis Keputusan

Keputusan
prerogatif
management

Penentuan jumlah produksi, harga barang, lokasi perusahaan, tata ruang, jenis alat yg digunakan, metode, standard produk, mekanisme pemeliharaan hubungan dengan pelanggan, uraian tugas pegawai,

Keputusan
bersama
management-
SP

Gaji, biaya hidup, benefit, hak-hak manajemen, disiplin kerja, jam kerja, lembur, keselamatan dan kesehatan kerja, status kepegawaian, penyelesaian permasalahan, mogok kerja,

Tahap Hubungan Serikat Pekerja Dengan Perusahaan

Tahap Hubungan Industrial Dlm Perusahaan

1. Tahap konflik :
Manajemen berusaha untuk *mencegah* masuknya pekerja menjadi anggota serikat pekerja.
2. Tahap Pengakuan Eksistensi
Manajemen mengakui adanya serikat pekerja, namun masih dengan *sikap yang terpaksa*
 - Mau berhubungan hanya dengan para wakil Serikat pekerja
 - Masih berusaha untuk menjadikan serikat pekerja tidak berfungsi,
 - Berusaha mengakhiri pemogokan secara cepat.

Tahap Hubungan Industrial Dlm Perusahaan (Con't)

3. Tahap Negosiasi :

Manajemen masih memandang serikat pekerja sebagai *faktor penghalang* tapi manajemen menyadari bahwa *kehadiran serikat pekerja merupakan kenyataan industrial*. Jika terjadi pertikaian negosiasi akan cenderung berlangsung secara keras.

4. Tahap Akomodatif

Manajemen menyadari bahwa *serikat pekerja memainkan peranan yang penting dalam organisasi*. Manajemen menggunakan serikat pekerja sebagai saluran hubungan antara manajemen dan pekerja.

Tahap Hubungan Industrial Dlm Perusahaan (Con't)

5. Tahap kerjasama

Dalam tahap ini serikat *pekerja turut serta secara aktif dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas perusahaan, dan semangat kerja karyawan.*

Ketidak Sepahaman Antara Serikat
Pekerja Dengan Perusahaan
Dan
Solusi Ketidak Sepahaman
(Dispute)

Types of Labor and Management Relation

- ***Open Conflict*** (konflik terbuka)
- ***Armed Truce*** (gencatan senjata)
- ***Working Harmony*** (harmonis)
- ***Labor Management Cooperation*** (Kerjasama)

Dispute Relation

Dihadapkan pada **peningkatan intensitas persaingan** dan kompleksitas permasalahan hubungan industrial, maka salah satu faktor yang berpengaruh pada **competitive success** adalah *keberhasilan manajemen perusahaan mengatasi permasalahan yang berpangkal pada ketidaksepahaman (dispute) yang muncul antara para karyawan dan jajaran manajemen*



Mengatasi Dispute Relation :

Good Faith Bargaining Behavior :

- ❖ Kedua belah pihak *bertemu dan berunding* pada waktu dan tempat yang tepat
- ❖ Kedua belah pihak *menegosiasikan dan mensepakati* gaji, jam dan kondisi kerja (sebagai ketentuan normatif)
- ❖ Kedua belah pihak *menandatangani kontrak tertulis*, sebagai formalisasi kesepakatan

Mandatory bargaining Topics

Wages

- Base pay
- Health benefits
- Retirement benefits
- Overtime
- Travel pay
- Incentives

Working Conditions

- Promotion
- Work rules
- Grievance procedures
- Seniority
- Safety rules
- Layoffs

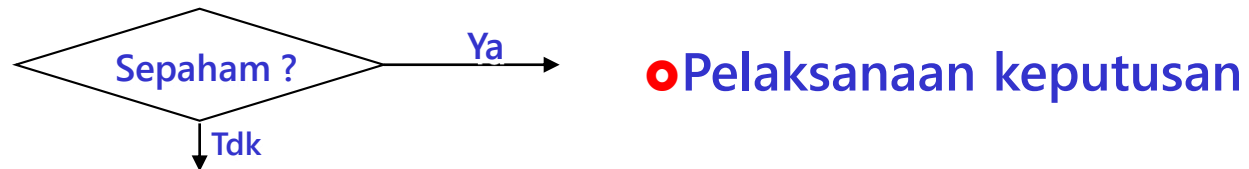
Hours

- Overtime
- Vacation
- Holidays
- Shifts

Dispute Solution

① Pegawai tidak sepaham dg keputusan perusahaan

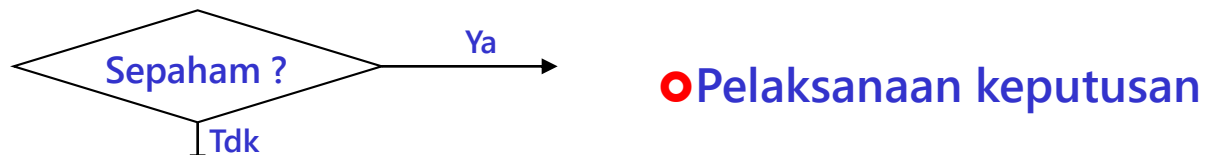
② Permintaan peninjauan keputusan perusahaan



③ Perantaraan dari Dept TK (DISNAKER)

④ Review keputusan perusahaan sesuai dg hasil perantaraan

⑤ Implementasi hasil perantaraan



⑥ PTUN

⑦ Pelaksanaan keputusan PTUN

Negosiasi yang berhasil dipengaruhi oleh dua hal :

- Kesepakatan tentang ***keterlibatan pihak lain*** dalam proses pengambilan keputusan
- Kesiediaan kedua belah pihak untuk ***menempatkan diri pada posisi pihak lain*** dalam menginterpretasikan kepentingan tersebut.

Masing-masing pihak yang bernegosiasi harus memiliki semangat ***take and give*** agar menghasilkan ***win-win solution***

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam bernegosiasi :

- Mengadakan negosiasi ***secara private***, tidak didepan media massa (wartawan)
- Menegosiasikan ***issue-issue yang mudah terlebih dahulu***
- Jangan memberikan ***harapan-harapan yang muluk***.
- Jangan ***ngotot (tidak mau berubah)***
- Jangan ***mengakhiri negosiasi terlalu cepat***
- Jangan membiarkan pihak lain untuk ***memotong secara langsung*** kepada top management (mem *by-pass*)

Tantangan HRM



Tugas Mingguan (Individu)

Buat secara Individu :

“Mind Mapping” (Materi Kuliah Minggu ini)

Persyaratan

1. Maksimal 1 (satu) halaman
2. Informatif (dapat diberi gambar, warna, symbol, dll ilustrasi)
3. Tidak Pakai Cover (cukup menulis nama, NIM, dan Nomor Urut Absensi di lembar Mind Map)
4. Ditulis tangan atau diprint (menggunakan software Mind Map)
5. Tidak boleh **copy paste** (harus unik Individual)
6. Dikumpulkan saat kuliah manajemen SDM
7. Terlambat mengumpulkan perhari didenda 0,5

