

HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM SUATU ORGANISASI/PERUSAHAAN


SUMBER PUSTAKA:

1. WERTHER, WILLIA B. DAN DAVIS, KEITH; HUMAN RESOURCES AND PERSONNEL MANAGEMENT, 5TH EDITION
2. SIAGIAN, SONDANG, MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, EDISI I. BINA AKSARA 1993

DEFINISI

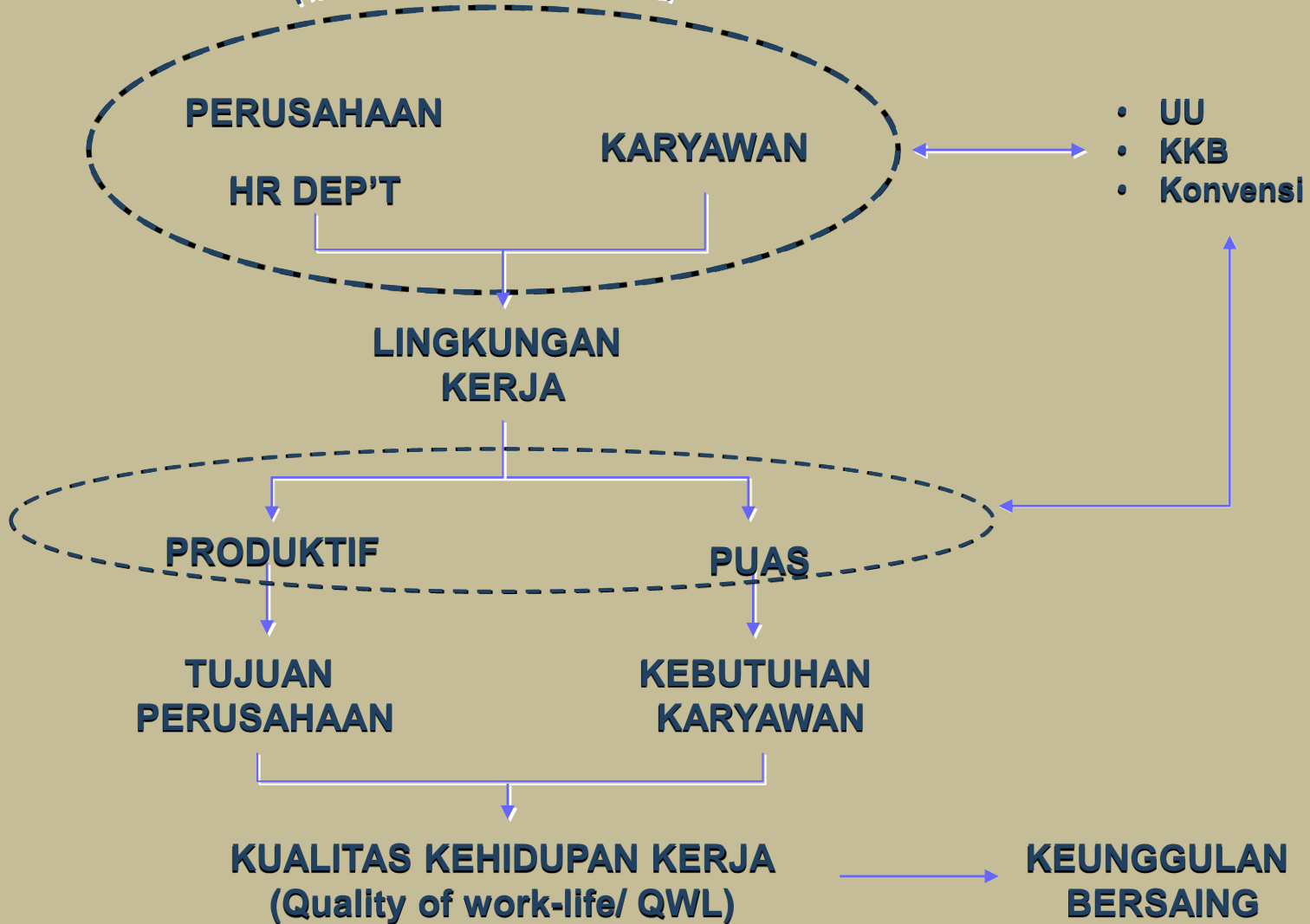
HUBUNGAN INDUSTRIAL

Berdasarkan UU No, 13 Tahun 2003, Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang /jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.



Hubungan Industrial

Hubungan Industrial yg efektif



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

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

- Supervisi yg memadai
 - Kondisi tempat kerja yg nyaman
 - Gaji dan tunjangan yg mencukupi
- Pekerjaan yg 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 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

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

Metode Pemberdayaan Karyawan

/// **Quality circles**

Gugus kerja yang dibentuk oleh Unit kerja secara sukarela, untuk mendapatkan sinergi dalam memecahan 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.

Metode Pemberdayaan Karyawan

/// **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.

Pelaksanaan HI

/// 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.

PIHAK-PIHAK DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL



PIHAK-PIHAK DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

1. Manajemen, yaitu para kelompok profesional yang bukan lagi pemilik organisasi
2. Serikat Pekerja
3. Pemilik Modal
4. Kelompok tertentu di masyarakat yang menjadi konsumen barang atau jasa yang dihasilkan
5. Para pemasok bahan baku atau bahan penolong yang diperlukan oleh organisasi
6. Para distributor dan agen
7. Pemerintah

Serikat Buruh


“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

TAHAP-TAHAP DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

1. Tahap Konflik
 2. Tahap pengakuan eksistensi
 3. Tahap negosiasi
 4. Tahap akomodasi
 5. Tahap kerjasama
- 

Tahap Konflik


Dalam tahap konflik yang biasa terjadi adalah manajemen berusaha sedapat mungkin mencegah masuknya para pekerja menjadi anggota serikat pekerja dan manajemen menolak kehadiran serikat pekerja dalam organisasi yang bersangkutan

Ketika pertikaian bertambah serius, manajemen akan mengambil semua langkah untuk menyelesaikan pertikaian dengan perundingan sehingga dapat menekan potensi pemogokan yang dilakukan oleh pekerja

Tahap Pengakuan Eksistensi

Pada tahap ini manajemen membiarkan dan mengakui adanya serikat pekerja dalam organisasinya, meskipun disertai sikap terpaksa.

Pada tahap ini, terdapat 3 pola tindakan manajemen yaitu :


1. Apabila tidak mendapat tekanan kuat, misalnya dari pemerintah atau pihak lain, manajemen akan menolak memberikan jaminan keberadaan serikat pekerja dalam organisasi
 2. Berusaha untuk mendiskreditkan para pimpinan serikat pekerja di mata karyawan
 3. Jika harus melakukan negosiasi, manajemen membatasi ruang lingkup negosiasi itu pada cakupan yang sesempit mungkin.
- 

Tahap Negosiasi


Pada tahap ini , manajemen tetap memandang serikat pekerja sebagai faktor penghalang dalam hubungan kerja antara manajemen dengan para pekerja. Hanya saja disamping itu, manajemen menyadari bahwa kehadiran serikat pekerja merupakan kenyataan hidup industrial dan manajemen tidak lagi berusaha menghalangi kehadiran serikat pekerja tersebut.



Yang dapat dilakukan dalam negosiasi :

1. Tawarkan lebih/kurang dari yang sudah direncanakan
 2. Negosiasi secara rahasia, tanpa media massa
 3. Usahakan agar kedua belah pihak merasa menang
 4. Mulai dengan isu yang mudah
 5. Harap diingat bahwa biasanya negosiasi berakhir ketika sudah dicapai kesepakatan, akan tetapi akan terjadi negosiasi ulang ketika dituangkan dalam kontrak
 6. Deadlock dalam negosiasi dapat diselesaikan dengan menekankan pada keberhasilan negosiasi masa lalu
 7. Meminta support dari pemerintah.
- 

Yang tidak dapat dilakukan dalam negosiasi :

1. Tidak memberikan penawaran terbaik pertama
 2. Tidak memberikan kesempatan perubahan yang tidak diinginkan
 3. Tidak mengatakan sebuah kepastian kecuali didukung oleh jajaran manajemen
 4. Tidak terlalu percaya diri
 5. Tidak mencari kenyamanan terlalu cepat
 6. Tidak membiarkan orang lain melaukan overlap.
 7. Tidak membiarkan jajaran Top Management ikut bernegosiasi langsung.
- 

Tahap Akomodatif

Pada tahap ini, manajemen mempergunakan serikat pekerja sebagai saluran hubungan antara manajemen dan para pekerja serta tidak lagi memandang serikat pekerja sebagai penghalang dalam hubungan kerja antara pimpinan organisasi dengan para anggotanya.


Manifestasi dari tahap akomodatif adalah dalam pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan para karyawan, seperti dalam hal penilaian prestasi kerja, tolok ukur prestasi kerja itu dibicarakan terlebih dahulu dengan serikat pekerja sebelum diputuskan dan diberlakukan.



Tahap Kerja Sama

Pada tahap ini, serikat pekerja turut serta secara aktif dalam peningkatan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan semangat kerja karyawan.

Kerjasama didasarkan pada dua asumsi yaitu :

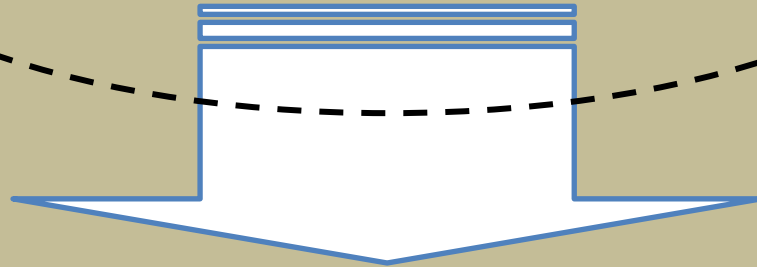
1. Kedua belah pihak sama-sama memperoleh keuntungan bila organisasi meraih berbagai keberhasilan
 2. Para karyawan berada pada posisi yang memungkinkan mereka mengamati dan mengetahui proses produksi yang terjadi serta dapat mendeteksi berbagai kelemahan dalam proses produksi itu serta dapat pula memberikan saran-saran tentang cara-cara untuk mengatasinya.
- 

Legitimate political behavior

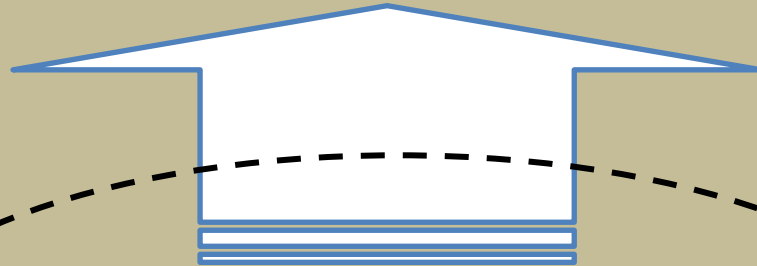
PEMERINTAH

PERUSAHAAN

KARYAWAN



SERIKAT BURUH

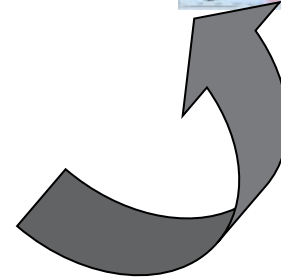
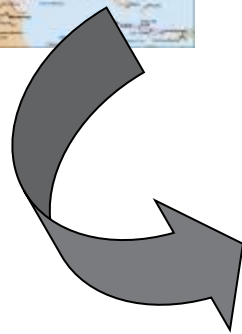


- /// International competition
- /// Labor-management system
- /// Dispute relation

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.



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 ketidak sepahaman (dispute) yang muncul antara para karyawan dan jajaran manajemen



Dispute relation

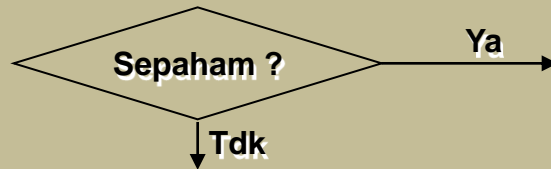


Good Faith Bargaining Behavior

- ❖ 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

Penyelesaian Perselisihan

- 1 Pegawai tidak sepaham dg keputusan perusahaan
- 2 Permintaan peninjauan keputusan perusahaan

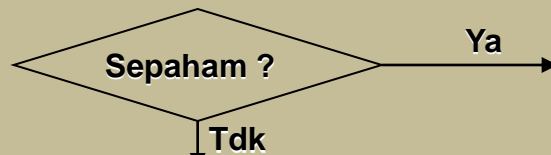


● Pelaksanaan keputusan

3 Perantaraan dari Dept TK (DISNAKER)

4 Review keputusan perusahaan sesuai dg hasil perantaraan

5 Implementasi hasil perantaraan



● Pelaksanaan keputusan

6 PT

7 Pelaksanaan keputusan PT


ARBITRASE

Arbitrase adalah dengar pendapat dan penentuan sesuatu hal yang dipermasalahkan oleh dua pihak yang bertentangan atau beberapa orang yang dipilih oleh kedua belah pihak untuk membantu mencari penyelesaian

Esensi dari arbitrase adalah bersifat sukarela dalam arti bahwa kedua belah pihak yang bersengketa sepaham dan sepakat untuk meminta bantuan arbitrator, kecuali arbitrase itu diharuskan oleh pemerintah, sehingga keputusan arbitrator bersifat mengikat dan harus ditaati oleh pihak-pihak yang bersengketa.

Arbitrase Industrial dimaksudkan untuk menyelesaikan perselisihan dalam hubungan industrial yaitu antara pekerja dan manajemen.

Faktor-faktor yang menjadi penyebab timbulnya perselisihan diantaranya :

1. Upah dan gaji
 2. Jam kerja
 3. Syarat-syarat kerja
 4. Kesejahteraan sosial para karyawan dll.
- 

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

Apabila terjadi perselisihan antara pekerja dan manajemen, ada dua langkah yang harus ditempuh, yaitu :

1. Kedua belah pihak berusaha menyelesaikan sendiri perselisihan atau pertikaian yang terjadi melalui negosiasi diantara mereka. (Lembaga Bipartit)
2. Apabila kedua belah pihak tidak berhasil menyelesaikan sendiri perselisihan atau pertikaian yang dihadapi, penyelesaiannya diserahkan kepada pihak ketiga selaku arbitrator untuk emncarikan pemecahan atau jalan keluar yang dapat diterima oleh kedua belah pihak. (Lembaga Tripartit)

PERANAN PEMERINTAH DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

1. Menetapkan berbagai peraturan perundang-undangan tentang hubungan industrial dalam negara yang bersangkutan dan cara-cara penyelesaiannya dalam hal hubungan industrial
2. Mengawasi pelaksanaan berbagai peraturan perundang-undangan tersebut
3. Mencegah timbulnya perselisihan atau pertikaian perburuhan
4. Bertindak selaku mediator apabila perselisihan atau pertikaian terjadi sehingga diperoleh penyelesaian yang serasi dengan mempermudah prosedur yang ditempuh dalam proses arbitrase.

TERIMA KASIH

