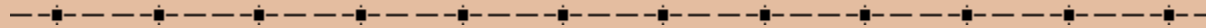




# HUBUNGAN SERIKAT KARYAWAN MANAJEMEN



## PERTEMUAN 13



## Pengertian:

- 
- ✦ Organisasi para karyawan yang dibentuk untuk mempromosikan atau menyatakan pendapat, melindungi dan memperbaiki, melalui kegiatan-kegiatan kolektif, kepentingan-kepentingan sosial, ekonomi dan politik anggotanya.
  - ✦ Merupakan wadah bagi karyawan sebagai wahana untuk berpartisipasi dalam perusahaan.

# Hubungan Kerja Sama



- ✦ Antar semua pihak yang terlibat di dalam proses produksi.
- ✦ Menyangkut 3 dimensi, serikat pekerja, karyawan, dan perusahaan.
- ✦ Penerapan hubungan kerjasama merupakan perwujudan dan pengakuan atas hak dan kewajiban sebagai partner pengusaha yang menjamin kelangsungan dan keberhasilan perusahaan.

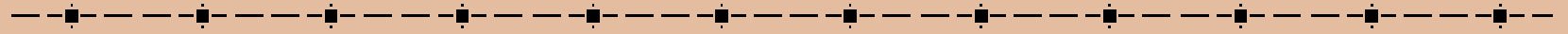


---

✦ Berusaha untuk mewujudkan eksistensi perusahaan yang kompetitif.

✦ Pengaturan hubungan kerja adalah kesepakatan yang disetujui oleh pihak pemberi kerja dan penerima kerja dalam berkomunikasi.

# Kerangka hubungan serikat karyawan dan manajemen terdiri dari :



- ✱ Para pekerja dan wakil-wakil mereka (pengurus serikat)
- ✱ Para manajer (manajemen)
- ✱ Wakil-wakil pemerintah dalam bidang legislatif, yudikatif dan eksekutif.

## Dasar Pemeliharaan Serikat Kerja:

---

- ✦ Meningkatkan kualitas hidup pekerja (*quality of work life*) yang lebih baik.
- ✦ Bagaimana manajemen dan Departemen SDM mempengaruhi kualitas hidup pekerja.
- ✦ Peran Departemen SDM berkomunikasi.
- ✦ Mengkaji kemungkinan perbedaan antara disiplin preventif dan disiplin korektif.

## Pentingnya Serikat Pekerja bagi Karyawan:

---

- ✦ Mendapatkan kompensasi yang layak.
- ✦ Mendapatkan kondisi kerja yang baik.
- ✦ Mendapatkan haknya secara adil.
- ✦ Melindungi diri mereka dari tindakan sewenang-wenang manajemen.
- ✦ Mendapatkan kepuasan kerja dan peluang untuk berprestasi.

# Konsep Pergerakan Serikat Pekerja:

---

## ✦ *Business Unionism*

Misi pergerakan adalah untuk melindungi karyawan, meningkatkan kesejahteraan, menuntut kenaikan gaji, memperbaiki kondisi-kondisi kerja.

## ✦ *Social Unionism*

Misi pergerakan tertuju pada pergerakan-pergerakan sosial, ekonomi dan politik yang lebih luas.



# Tanggapan Proaktif Manajemen Personalia

---

- ☀ Merancang pekerjaan-pekerjaan yang secara pribadi memuaskan para karyawan
- ☀ Mengembangkan rencana yang memaksimumkan berbagai kesempatan individual.
- ☀ Memilih karyawan yang *qualified*.
- ☀ Menetapkan standar prestasi kerja yang adil dan obyektif.
- ☀ Melatih karyawan dan manajer untuk mencapai tingkat prestasi yang diharapkan.
- ☀ Menilai dan menghargai perilaku atas dasar prestasi kerja nyata.

## Tantangan dalam Hubungan Kerja

---

Hubungan kerja karyawan secara khusus akan menghadapi tantangan yang timbul akibat radiasi dan gangguan pada karyawan yang bekerja dengan menggunakan video, masalah asap rokok, pelecehan seksual dan kualitas komputer.

## Kerjasama Serikat Pekerja - Manajemen

---

Sikap kerjasama harus dikembangkan pada kedua belah pihak agar organisasi dapat berjalan dengan lancar dan tercapai pemenuhan kepentingan yang saling menguntungkan, artinya harus ada sikap proaktif dari Departemen SDM.

MSDM dapat meningkatkan kerjasama antara perusahaan dan serikat karyawan melalui:

- 
- ✦ Konsultasi awal, membahas masalah-masalah sebelum menjadi masalah bersifat formal.
  - ✦ Perhatian, terhadap masalah dan kesejahteraan karyawan.
  - ✦ Panitia-panitia kelompok, memungkinkan kedua belah pihak yang mencari penyelesaian berbagai masalah yang sering timbul.
  - ✦ Program latihan.
  - ✦ Pihak ketiga.

# Hubungan Manajemen dengan Serikat Pekerja;



- ✦ Memformalkan hubungan antar karyawan.
- ✦ Adanya perlakuan yang sama antar karyawan yang tergabung dalam serikat pekerja.

## Hakekat Keberadaan Serikat pekerja;

Keberhasilan negosiasi antara pekerja dan manajemen dipengaruhi oleh:

- ✦ Kesepakatan tentang keterlibatan pihak lain dalam proses pengambilan keputusan dalam hal-hal kepentingannya terlibat.
- ✦ Kesiediaan kedua belah pihak untuk menempatkan posisinya pada pihak lain untuk menginterpretasikan kepentingan tersebut.
- ✦ Penyelesaian perbedaan antar kedua belah pihak melalui pendekatan dialog yang berdasarkan itikad baik.

# Sistem Manajemen dengan Serikat Pekerja

---

Serikat pekerja berusaha berada pada sistem hukum, dan dapat menghubungkan antara ketiga pihak yang berkepentingan, yaitu:

- ✦ Karyawan dengan perwakilannya (serikat pekerja).
- ✦ Manajer (manajemen).
- ✦ Perwakilan pemerintah di legislatif, eksekutif dan yudikatif.

# Sistem Manajemen dengan Serikat Pekerja





# Tipe-tipe Serikat Karyawan :



## *Craft unions*

serikat karyawan yg anggotanya terdiri dari para karyawan atau pekerja yg mempunyai ketrampilan yang sama, seperti misal tukang-tukang kayu.



## *Industrial Unions*

serikat karyawan yang dibentuk berdasarkan lokasi pekerjaan yang sama. Serikat ini terdiri dari pekerja yang tidak berkeahlian (*unskilled*) maupun yang beketerampilan (*skilled*) dalam suatu perusahaan atau industri tertentu tanpa memperhatikan sifat pekerjaan mereka.



## *Mixed Unions*

serikat karyawan yang mencakup para pekerja trampil, tidak terampil dan setengah trampil dari suatu lokal tertentu tidak memandang dari industri mana. Bentuk serikat karyawan ini mengkombinasikan *craft unions* dan *industrial unions*.

## *Industrial Relations*

---

- ✦ Secara organisasional, departemen SDM diperluas dengan penambahan bagian yang menangani hubungan perburuhan (sering disebut hubungan industrial).
- ✦ Menangani masalah-masalah sebagai akibat adanya hubungan karyawan secara individual atau hubungan karyawan dengan serikat manajemen, baik sebelum terjadi ikatan kontrak maupun setelah ada ikatan kerja.

## *COLLECTIVE BARGAINING*



Perundingan Kolektif (*Collective Bargaining*) :

Adalah suatu proses di mana para wakil (representatif) dua kelompok bertemu dan bermaksud untuk merundingkan (negosiasi) suatu perjanjian yang mengatur hubungan-hubungan kedua pihak di waktu yang akan datang

# Ada dua tipe dasar perundingan kolektif :

---

## 1. Perundingan Tradisional

Mengenai distribusi “benefit”, yaitu pengupahan, kondisi kerja, promosi, pemutusan hubungan kerja, hak-hak manajemen dsb.

## 2. Perundingan Integratif (jarang terjadi)

Berkaitan dengan masalah kepentingan timbal balik kedua pihak yg lebih besar dan terutama menyangkut upaya pemecahan masalah atau perdamaian konflik-konflik yg terjadi. Tipe ini cocok utk pengalokasian berbagai sumberdaya dan beban kerja, perancangan pekerjaan, pengendalian karyawan

## Faktor-faktor Pengaruh Dalam Perundingan Kolektif :

### 1. Cakupan Perundingan

---

banyaknya buruh yg akan terkena hasil perundingan atau perjanjian kerja. Apakah berlaku untuk para karyawan dalam suatu departemen, divisi, perusahaan atau seluruh karyawan dalam suatu industri

### 2. Tekanan-tekanan Perundingan Serikat Karyawan

Serikat karyawan mempunyai beberapa strategi dan taktik tertentu yg digunakan utk memaksakan kelonggaran yg lebih besar dari perusahaan, ada tiga tipe tekanan yg kadang digunakan : pemogokan (strikes), picketing (mencegah atau menghalangi karyawan-karyawan yg ingin masuk kerja sewaktu diadakan pemogokan, dan boikot

### 3. Peranan pemerintah

---

Serikat karyawan dan buruh lebih senang adanya intervensi pemerintah utk menyelesaikan berbagai masalah hubungan kerja mereka. Intervensi ini dalam bentuk perundang-undangan dan peraturan di bidang perburuhan

### 4. Ketersediaan Perusahaan

Kesediaan perusahaan utk berunding secara terbuka dengan serikat karyawan ditentukan oleh kemampuan atau kekuatan perusahaan, filsafat kepemimpinan, gaya manajemen dan kemungkinan penggunaan alat-alat pemaksa (misal, pemecatan, skorsing, demosi dsb)