



Hubungan Industrial dan Perundingan Kolektif



Reni Rosari
FE UGM

HUBUNGAN SERIKAT KARYAWAN-MANAJEMEN



Serikat Karyawan → organisasi para karyawan yang dibentuk untuk mempromosikan atau menyatakan pendapat, melindungi, dan memperbaiki, melalui kegiatan-kegiatan kolektif, kepentingan-kepentingan sosial, ekonomi dan politik para anggotanya

2 konsep pergerakan serikat karyawan:

- **Business unionism** ~ misi pergerakan adalah untuk melindungi para karyawan, meningkatkan kesejahteraan, menuntut kenaikan gaji, memperbaiki kondisi-kondisi kerja
- **Social unionism** ~ misi pergerakan tertuju pada kebijaksanaan-kebijaksanaan sosial, ekonomi dan politik yang lebih luas

Reni Rosari
FE UGM


Tanggapan Proaktif MSDM

~ manajemen perlu menggunakan praktek-praktek personalia efektif yang mencegah perkembangan kehidupan berserikat

Contoh:

- Merancang pekerjaan-pekerjaan yang secara pribadi memuaskan para karyawan
- Menetapkan standar-standar prestasi kerja yang adil, mempunyai arti dan obyektif
- Meminimumkan kemungkinan PHK
- Melatih para karyawan dan manajer sehingga memungkinkan mereka untuk mencapai tingkat prestasi yang diharapkan, dsb

QWL (Quality of Work Life)



Reni Rosari
FE UGM

Industrial Relations (Hubungan Industrial)



→ secara organisasional, departemen SDM diperluas dengan penambahan bagian yang menangani hubungan perburuhan – sering disebut industrial relations atau hubungan industrial


Industrial relations – menangani masalah-masalah yang timbul sebagai akibat adanya hubungan antara karyawan individual atau serikat karyawan dengan pihak manajemen, baik sebelum terjadi ikatan kerja maupun sesudah ada ikatan kerja

Contoh: negosiasi dan administrasi perjanjian kerja




Reni Rosari
FE UGM

Hubungan Industrial Pancasila



DASAR PANCASILA

PENGUSAHA (pemilik perusahaan/asosiasi pengusaha)



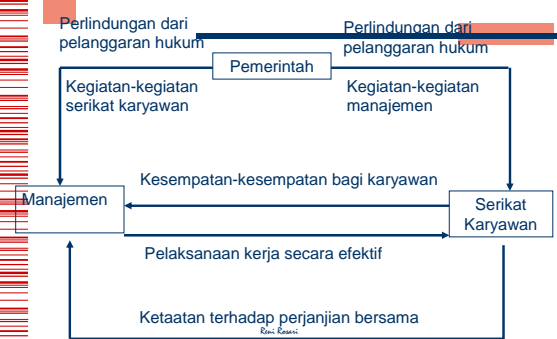
KARYAWAN (pekerja/serikat pekerja)

3 TUJUAN

- Stabilitas perusahaan yang terkendali, mantap dan dinamis
- Pertumbuhan perusahaan yang cukup tinggi
- Pemerataan hasil-hasil perusahaan

Reni Rosari
FE UGM


Saling ketergantungan antara Serikat Karyawan, Manajemen dan Pemerintah



Peringatan dari pelanggaran hukum (Government) → Kegiatan-kegiatan serikat karyawan (Union) → Kesempatan-kesempatan bagi karyawan (Management) → Pelaksanaan kerja secara efektif (Union) → Ketaatan terhadap perjanjian bersama (Management)

Reni Rosari
FE UGM

Collective Bargaining (Perundingan Kolektif)




→ proses negosiasi antara pihak karyawan (serikat karyawan) dengan pihak manajemen untuk menetapkan syarat-syarat hubungan kerja

2 tipe dasar perundingan kolektif:

- **Perundingan tradisional** – mengenai distribusi “benefits”, yaitu pengupahan, kondisi kerja, promosi, PHK, hak-hak manajemen, dsb.
- **Perundingan Integratif** – berkaitan dengan berbagai masalah kepentingan timbal balik kedua pihak yang lebih besar dan terutama menyangkut upaya pemecahan masalah atau pendamaian konflik-konflik yang terjadi → QWL atau “kualitas kehidupan kerja”

Reni Rosari
FE UGM

Proses Perundingan Kolektif




| Persiapan | Perundingan | Administrasi |
|---|-----------------------------------|--|
| Memonitor Lingkungan | Negosiasi dengan serikat karyawan | Mengadministrasikan perjanjian kerja |
| Menyusun rencana perundingan | | Memberi penerangan melalui pelatihan |
| Membentuk tim perunding | | Menyesuaikan berbagai kebijaksanaan dan kompensasi |
| Memperoleh persetujuan manajemen puncak | | Mengawasi pelaksanaan perjanjian oleh manajemen dan serikat karyawan |
| | Mencapai persetujuan | |

Reni Rosari
FE UGM

Bargaining Items


- ♦ Mandatory
- ♦ Voluntary or permissible
- ♦ Illegal



Reni Rosari
FE UGM

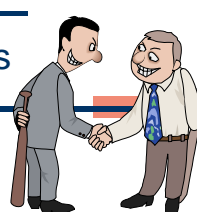

Bargaining Items (Cont.)

| Mandatory | Permissible | Illegal |
|---------------------------------------|--|---------------------------------------|
| Rates of pay | Indemnity bonds | Closed shop |
| Wages | Management rights as to union affairs. | Separation of employees based on race |
| Hours of employment | Pension benefits of retired employees | Discriminatory treatment |
| Overtime pay | Scope of the bargaining unit | |
| Shift differentials | Including supervisors in the contract | |
| Holidays | Additional parties to the contract such as the International union | |
| Vacations | Use of union label | |
| Severance pay | Settlement of unfair labor changes | |
| Pensions | Prices in cafeteria | |
| Insurance benefits | Continuance of past contract | |
| Profit-sharing plans | Membership or bargaining team | |
| Christmas bonuses | Employment of strike breakers | |
| Company housing, meals, and discounts | | |
| Employee security | | |
| Job performance | | |
| Union security | | |
| Management-union relationship | | |
| Drug testing of employees | | |



Reni Rosari
FE UGM

Bargaining Stages


Present Demands
Reduce Demands
Subcommittee Study
Informal Settlement
Formal Agreement

Reni Rosari
FE UGM

Impasses and Mediation

Definitions


- ♦ **Impasse** - collective bargaining situation that occurs when the parties are not able to move toward a settlement
- ♦ **Mediation** - intervention in which a neutral third party tries to assist the principals in reaching agreement



Reni Rosari
FE UGM

Definitions

Impasses and Mediation




- ◆ **Fact finder** - a neutral party who studies the issues in a dispute and makes a public recommendation for a reasonable settlement
- ◆ **Arbitration** - the most definitive type of third-party intervention, in which the arbitrator usually has the power to determine and dictate the settlement terms

Reni Rosari
FE UGM

Strikes

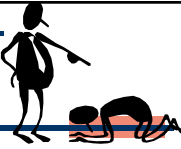
- ◆ 4 Main types of strikes:
 - Economic – results from failure to get contract
 - Union labor practice – protests illegal conduct
 - Wildcat – unauthorized
 - Sympathy – in support of another strike



Reni Rosari
FE UGM

Definitions


Grievances



- ◆ **Grievance** - any factor involving wages, hours, or conditions of employment that is used as a complaint against the employer
 - Most serious and difficult involve discipline, seniority, and job evaluations
 - Usually caused by a bad supervisor – subordinate relationship


Reni Rosari
FE UGM

Common Grievances



- ◆ Absenteeism
- ◆ Insubordination
- ◆ Overtime
- ◆ Plant rules

Reni Rosari
FE UGM




Kerjasama Serikat Karyawan – Manajemen

sikap kerjasama harus dikembangkan pada kedua belah pihak agar organisasi dapat berjalan lancar dan tercapai pemenuhan kepentingan yang saling menguntungkan → harus ada sikap proaktif dari departemen SDM

MSDM dapat mengembangkan kerjasama antara perusahaan dan serikat karyawan melalui:

1. Konsultasi awal – membahas masalah-masalah sebelum menjadi keluhan yang lebih formal
2. Perhatian – yang sungguh-sungguh thd masalah-masalah dan kesejahteraan karyawan
3. Panitia-panitia Kerja Bersama – yg memungkinkan kedua belah pihak untuk mencari penyelesaian-penyelesaian berbagai masalah yg sering timbul
4. Program-program latihan
5. Pihak ketiga

Reni Rosari
FE UGM



Program Partisipasi Karyawan

- ◆ Preventing the perception of “sham (pura-pura) unions”
 - Involve employees
 - Address issues like quality and productivity
 - Not when unions are organizing
 - Use volunteers and rotate frequently
 - Do not dominate committees
 - Minimize daily oversight

Reni Rosari
FE UGM