



EMPLOYEE RELATION CHALLENGES

CHAPTER 17
PERSONNEL MANAGEMENT & HUMAN RESOURCES
William Werther & Keith Davies (2006), 5th Edition
Singapore. McGraw Hills

- 
- Jamsostek
 - Teori Hubungan Industrial
 - Hubungan Industrial di Indonesia

PENERAPAN JAMSOSTEK

- Keikutsertaan di dalam Jamsostek memberikan jaminan bagi karyawan dalam hal ;
 - Hari tua
 - Kematian
 - Kecelakaan Kerja
 - Pemeliharaan Kesehatan
- Jaminan Pemeliharaan Kesehatan sifatnya sukarela, sedangkan sisanya wajib diikutsertakan

PENERAPAN JAMSOSTEK

- Distribusi nilai tanggungan yang dibayarkan adalah sbb ;
 - Jaminan Hari tua
 - Karyawan menanggung 2%
 - Perusahaan menanggung 3,7%
 - Kematian, 0.3% dan ditanggung perusahaan sepenuhnya
 - Kecelakaan kerja, 0.24 – 1.74 %(tergantung jenis industrinya) dan ditanggung perusahaan sepenuhnya
 - Jaminan pemeliharaan kesehatan
 - Karyawan lajang, 3% dan ditanggung perusahaan
 - Karyawan menikah, 6% dan ditanggung perusahaan (sampai dgn anak ke-3)
- Gaji yang digunakan sbg dasar perhitungan belum tentu seluruh gaji.

PENERAPAN JAMSOSTEK

- Jaminan Kematian (bukan karena kecelakaan kerja)
 - Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat dari kecelakaan kerja, akan mengakibatkan terputusnya penghasilan dan sangat berpengaruh terhadap kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh Karena itu diperlukan Jaminan Kematian dalam upaya meringankan beban keluarga.
 - Dalam bentuk plafon biaya:
 - Santunan Kematian: Rp 14.200.000,-
 - Santunan Berkala Rp 200.000,-/24 bl
 - Biaya Pemakaman : Rp 2.000.000,-

PENERAPAN JAMSOSTEK

- Jaminan Hari Tua
 - Ketika karyawan mencapai usia tertentu, maka ybs akan terputus upah/penghasilan (sudah tidak bekerja).
 - Kehilangan pekerjaan dapat menimbulkan kerisauan dan masalah bagi karyawan
 - Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus pada saat karyawan mencapai usia 55 tahun atau telah memenuhi persyaratan lainnya
 - Besar kecilnya nilai yang diterima ditentukan oleh besarnya premi yang dibayarkan dan jangka waktu pembayaran

PENERAPAN JAMSOSTEK

- Jaminan Kecelakaan Kerja
 - Memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi TK yg mengalami kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja (PAK)
 - **Kriteria** kecelakaan berhubungan dengan kerja adalah ;
 - Apakah ada perintah dari perusahaan / majikan, atau
 - Apakah berkaitan dengan kepentingan perusahaan / majikan, atau
 - Melakukan hal lain yang penting dan mendesak dalam jam kerja atas seijin Perusahaan / majikan.

PENERAPAN JAMSOSTEK

- Jaminan Kecelakaan Kerja
 - **Penyakit Akibat Kerja (PAK)**
 - Penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau kondisi lingkungan kerja.(31 Golongan Penyakit Akibat kerja diatur dalam Keppres N0 22 th 1993) perlindungan kasus ini diberikan sampai dengan 3 tahun setelah tenaga kerja berhenti bekerja.

INDUSTRIAL RELATIONS in THEORIES

- The interaction between employee and their employer should be mutualism
 - Company → pursue productivity & profit
 - Employee → seek satisfaction and quality work-life
- Great QWL means ;
 - Good supervision
 - Good work environment
 - Good pay (salary and benefit)
 - Challenging and interesting jobs

INDUSTRIAL RELATIONS in THEORIES

- Role of HR
 - Find ways to motivate employee to involve
 - Suggest the best treatment for each employee regarding their performance
 - Gather information from managers about their employee

INDUSTRIAL RELATIONS in THEORIES

- HR Role in Motivation and Satisfaction
 - Direct : orientation, training, career plan, counselling
 - Indirect : Safety & health procedures, compensation practices, other policies, practices, & regulations
- Motivation
 - A person's drive to take an action because the person want to do so
 - Unique feeling, thoughts, & past experiences
 - No single motivational approach suit best

INDUSTRIAL RELATIONS in THEORIES

- Job satisfaction
 - A way that employee view their work
 - Affected by environment and the job design

EMPLOYEE INVOLVEMENT in QWL

- EI : a variety of systemic methods that empower employees to participate in decision that affect them and their relation with their work, job, organization
 - Feel sense of responsibility
 - Ownership
- Organization should treat people as they are expert in what they do & empower them to use the expertise

EMPLOYEE INVOLVEMENT in QWL

- Pygmalion effect → people live up to the high expectation others have of them
- See example on page 503 for discussion

QWL & EMPOWERMENT

- Quality circles
 - Small group of employee with common leader who meet regularly to identify and solve work related problems
 - Characteristic ;
 - Voluntary
 - Preceded with in house training
 - Group select the problem to solve

QWL & EMPOWERMENT

- Sociotechnical systems
 - Arrangement of social & technical relationship
 - Intervention in the work situation that restructure the work, work group, & relationship between workers & technology they use.
 - Ergonomics (explain what it mean with the example)

QWL & EMPOWERMENT

- Codetermination
 - A process which allow workers to discuss & vote on key decision that affect workers
- Autonomous Work Group
 - Team of workers without formal leader who decide among themselves the decision trditionally handled by the supervisor
 - High degree of empowerment

INDUSTRIAL RELATION in PRACTICES

- Become responsibility of HR and the supervisor
- What are the HR activities? And which activities affect the employee?
- Employee relation
 - Communication
 - Counselling
 - Disciplinary action

INDUSTRIAL RELATION in PRACTICES

- Employee Communication
 - Formal & informal method for moving information thru entire organization
 - Downward communication system
 - Info for employees
 - Upward communication system
 - Info from employees
 - Grapevine communication (???)
 - Find me several example of 2 comm system in real organizations (print)

INDUSTRIAL RELATION in PRACTICES

- Counselling
 - Discussion of a problem with an employee intended to help worker resolve the problems
 - Recorded but conduct in confidential terms

INDUSTRIAL RELATION in PRACTICES

- Discipline Action
 - When employee behavior is negative, unproductive, & unacceptable disciplined needed
 - Management action that encourages compliance with organizational standards
 - Preventive. Encourage employee to follow standard and rule
 - Corrective. Action that follow a rule infraction
 - Progressive discipline. Stronger penalties for repeated offenses

INDUSTRIAL RELATION in INDONESIA

- Di Indonesia hubungan antara pekerja dan pengusaha sebagian besar di atur dalam UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003. Ditambah dengan peraturan dan undang-undang lain yang mendukung.
- Ada 3 unsur di dalam hubungan industrial ; pemerintah, pekerja, dan pengusaha
- Fungsi Pemerintah
 - Menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan dan penyuluhan, melaksanakan pengawasan, menjadi mediator, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan

HUBUNGAN INDUSTRIAL

- Fungsi Pekerja
 - Menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan ketrampilan dan keahliannya, serta memajukan perusahaan dan kesejahteraan anggota beserta keluarganya
- Fungsi Pengusaha
 - Menciptakan lapangan kerja, menyelenggarakan hubungan kemitraan, mengembangkan usaha, menyediakan fasilitas untuk kesejahteraan pekerja yang semuanya dilakukan secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan

HUBUNGAN INDUSTRIAL

- Untuk memastikan agar hubungan industrial berjalan dengan baik, perlu adanya alat bantu yang dapat menjadi pedoman bagi pekerja dan pengusaha.
- Peraturan perusahaan yang dibuat secara terbuka dan dikomunikasikan kesemua pihak dapat mengisi peran ini
- Peraturan perusahaan disusun oleh pengusaha, dengan mempertimbangkan saran dan kepentingan pekerja, serta disetujui oleh pemerintah (Disnaker Propinsi atau Nasional)

HUBUNGAN INDUSTRIAL

- Peraturan perusahaan mencakup hal2 sbb ;
 - Hak dan tanggung jawab pengusaha
 - Hak dan tanggung jawab karyawan
 - Tata tertib dan aturan yang berlaku di dalam perusahaan
 - Syarat2 pekerjaan
 - Jangka waktu berlakunya
 - Kolom persetujuan pihak terkait
 - Metode penyelesaian perselisihan
- Ketentuan di dlm PP tidak boleh bertentangan dengan aturan dan UU yang berlaku
- Masa berlaku PP 2 tahun

HUBUNGAN INDUSTRIAL

- Jika dikehendaki perubahan PP sebelum masa berlaku berakhir, pekerja dan pengusaha perlu menyepakati perihal perubahan tersebut
- PP dapat digantikan dengan adanya Perjanjian Kerja Bersama (pokok materinya sama dgn PP)

PERSELISIHAN

HUBUNGAN INDUSTRIAL

- Ketidaksesuaian atau perbedaan sudut pandang pekerja dan pengusaha terhadap suatu masalah ketenagakerjaan
- Setiap perselisihan wajib diselesaikan secara dua pihak melalui mufakat
- Jika mufakat kedua pihak tidak berhasil, maka upaya penyelesaian dapat dilakukan dgn mengikuti ketentuan UU No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial
 - Musyawarah melalui pihak Disnaker
 - Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial

SERIKAT PEKERJA

- Serikat pekerja → organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja, baik di dlm perusahaan atau di luar, bersifat bebas, mandiri, terbuka, demokrasi, dan bertanggung jawab dengan tujuan memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya (UU no 13 th 2003, pasal 1 ayat 17)
- Serikat pekerja bertujuan menciptakan keseimbangan dalam model hubungan pekerja dan pengusaha

SERIKAT PEKERJA

- Alasan pembentukan serikat pekerja
 - Ketidakpuasan pekerja thd kondisi di lingkungan pekerjaan
 - Sebagai sarana sosialisasi
 - Kepentingan individu untuk tujuan lain
 - Solidaritas sesama pekerja
 - Keinginan untuk ikut mengendalikan kebijakan manajemen

SERIKAT PEKERJA

- Keberadaan serikat pekerja sering ditolak pengusaha karena ;
 - Pengaruh yang berlebihan dapat mengurangi efisiensi
 - Mempengaruhi pengambilan keputusan
 - Mudah dimasuki unsur non pekerja
 - Menimbulkan kesulitan dalam menyelesaikan masalah tenaga kerja

Exit System



Suatu sistem pengelolaan langkah-langkah strategis dan operasional dalam perencanaan, pelaksanaan serta evaluasi pemutusan hubungan kerja (separation)

“keputusan untuk mengakhiri sebuah kesepakatan kerja antara karyawan (individu) dan perusahaan (organisasi)”

Exit System



 **PHK**

 **CUTI**
(Temporary leaves)

 **PENGUNDURAN DIRI**
(Attrition)

 **PEMBERHENTIAN**
(Layoffs)

 **PEMECATAN**
(Termination)

Exit System



Bentuk PHK	Operasionalisasi
① CUTI	Cuti tahunan Cuti panjang Cuti hamil
② PENGUNDURAN DIRI	Pensiun dini/ resign Pensiun normal/ Retire Meninggal dunia
③ PEMBERHENTIAN	Dirumahkan Pengurangan jam kerja Pemberhentian dg pesangon
④ PEMECATAN	PHK yg disebabkan krn : <ul style="list-style-type: none">• Pelanggaran disiplin• Tindak pidana