

HUBUNGAN INDUSTRIAL

Dr. Jakfar, SE, MM
FEB UJ

Apa yang dimaksud dengan ‘hubungan kerja’?

- Hubungan kerja dapat dilihat sebagai studi yang mencakup semua aspek orang-orang di tempat kerja.
- Hal ini berkaitan dengan hubungan antara pengusaha dan pekerja serta interaksi mereka di tempat kerja.
- Hal ini juga berkaitan dengan badan perwakilan pengusaha dan pekerja, seperti serikat pekerja dan asosiasi pengusaha, dan bagaimana mereka berinteraksi di tempat kerja, industri, tingkat nasional dan internasional.
- Hal ini mencakup hubungan industrial dan manajemen sumber daya manusia.

Makna & Konsep

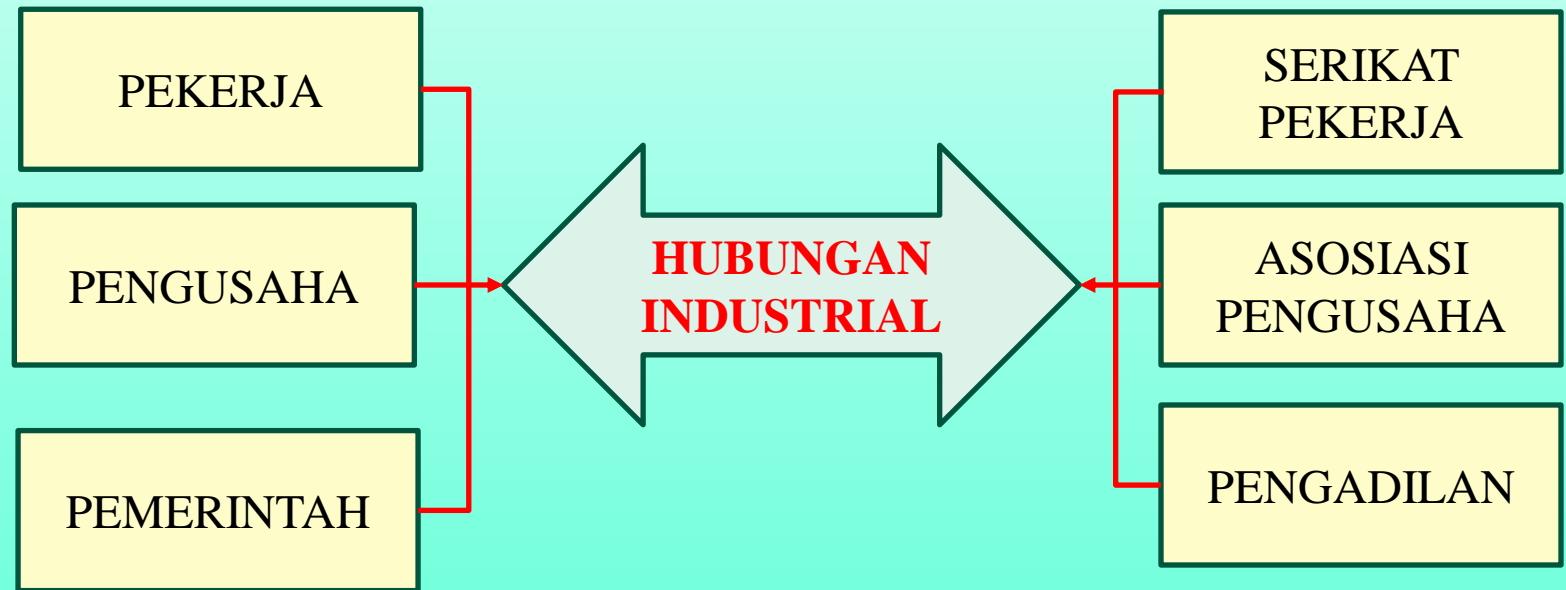
- Istilah hubungan industrial menjelaskan hubungan antara pekerja dan manajemen yang bersumber langsung atau tidak langsung dari hubungan serikat pekerja/buruh.
- Hubungan industrial adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha dalam lingkungan organisasi.
- Hubungan-hubungan yang timbul di dalam dan di luar tempat kerja pada umumnya mencakup hubungan antar pekerja, hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, hubungan antara pemberi kerja, hubungan antara pemberi kerja dan pekerja dengan organisasi yang dibentuk untuk memajukan kepentingan masing-masing, dan hubungan-hubungan yang ada. antara organisasi-organisasi tersebut, di semua tingkatan.
- Istilah hubungan industrial mempunyai pandangan yang luas dan juga sempit. Awalnya, hubungan industrial didefinisikan secara luas mencakup hubungan dan interaksi antara pengusaha dan pekerja

Pengertian

Hubungan Industrial disebut juga hubungan buruh-manajemen, hubungan pekerja-pengusaha.

1. Hubungan pengusaha-pekerja yang tercakup secara khusus dalam undang-undang perundingan bersama dan hubungan industrial.
2. Berkaitan dengan sistem, peraturan dan prosedur yang digunakan oleh serikat pekerja & pengusaha untuk menentukan imbalan atas usaha dan kondisi kerja lainnya.

Para Pihak dalam Hubungan Industrial



Para Pihak dalam Hubungan Industrial

- **Pengusaha:** Pengusaha adalah orang atau badan hukum yang melakukan kegiatan jual beli barang atau sewa sesuatu. Mereka mempunyai hak untuk mempekerjakan dan memecat pekerja. Manajemen juga dapat mempengaruhi kepentingan pekerja dengan menggunakan hak mereka untuk merelokasi, menutup atau menggabungkan pabrik atau melakukan perubahan teknologi.
- **Karyawan:** karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Pekerja berupaya untuk meningkatkan syarat dan ketentuan kerja mereka. Mereka bertukar pandangan dengan manajemen dan menyuarkan keluhan mereka. Mereka juga ingin berbagi kekuasaan pengambilan keputusan dalam manajemen. Para pekerja umumnya bersatu membentuk serikat pekerja melawan pihak manajemen dan mendapatkan dukungan dari serikat pekerja tersebut.
- **Pemerintah:** Pemerintah mempengaruhi dan mengatur hubungan industrial melalui undang-undang, peraturan, perjanjian, keputusan pengadilan dan sejenisnya. Hal ini juga mencakup pihak ketiga dan pengadilan perburuhan dan pengadilan.

Para Pihak dalam Hubungan Industrial

- Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.
- Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) merupakan sarana perjuangan dunia usaha untuk merealisasikan hubungan industrial yang harmonis, dan berkesinambungan.
- Pengadilan adalah badan atau instansi resmi yang melaksanakan sistem peradilan berupa memeriksa, mengadili, dan memutus perkara.

Hubungan industrial dan manajemen sumber daya manusia

- Hubungan industrial secara tradisional berfokus pada institusi formal dan informal tentang pekerjaan.
- Manajemen sumber daya manusia (HRM) berfokus pada tingkat organisasi individu dan berkaitan dengan isu-isu seperti rekrutmen, seleksi, gaji, kinerja dan pengembangan sumber daya manusia.

Elemen kunci hubungan industrial

- Para Pihak meliputi:
 1. Pengusaha
 2. Karyawan
 3. Serikat pekerja dan asosiasi profesional
 4. Pemerintah
- Prosesnya meliputi:
 1. Perundingan bersama antara serikat pekerja dan pengusaha atau asosiasi pengusaha
 2. Perselisihan industrial dan mekanisme penyelesaian perselisihan
 3. Partisipasi karyawan di tempat kerja
- Hasilnya meliputi:
 1. Kesepakatan bersama antara pekerja (dan serikat pekerjaanya) dan pengusaha (dan asosiasinya)
 2. Keputusan oleh pengadilan atau komite konsiliasi yang menyelesaikan perselisihan
 3. Kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja mengenai suatu permasalahan di tempat kerja

Tujuan Hubungan Industrial

1. Pemberdayaan karyawan: memberikan kesempatan kepada pekerja untuk berpartisipasi dalam proses manajemen dan pengambilan keputusan.
2. Produktivitas: meningkatkan produktivitas dalam organisasi untuk mengekang pergantian dan ketidakhadiran karyawan.
3. Kapasitas tawar-menawar: untuk meningkatkan kapasitas tawar pekerja melalui serikat pekerja.
4. Disiplin: untuk memastikan disiplin dalam organisasi dan industry
5. Kepentingan buruh-manajemen: untuk menjaga kepentingan buruh dan manajemen dengan mencegah salah satu pihak menguasai pihak lain.

Tujuan Hubungan Industrial

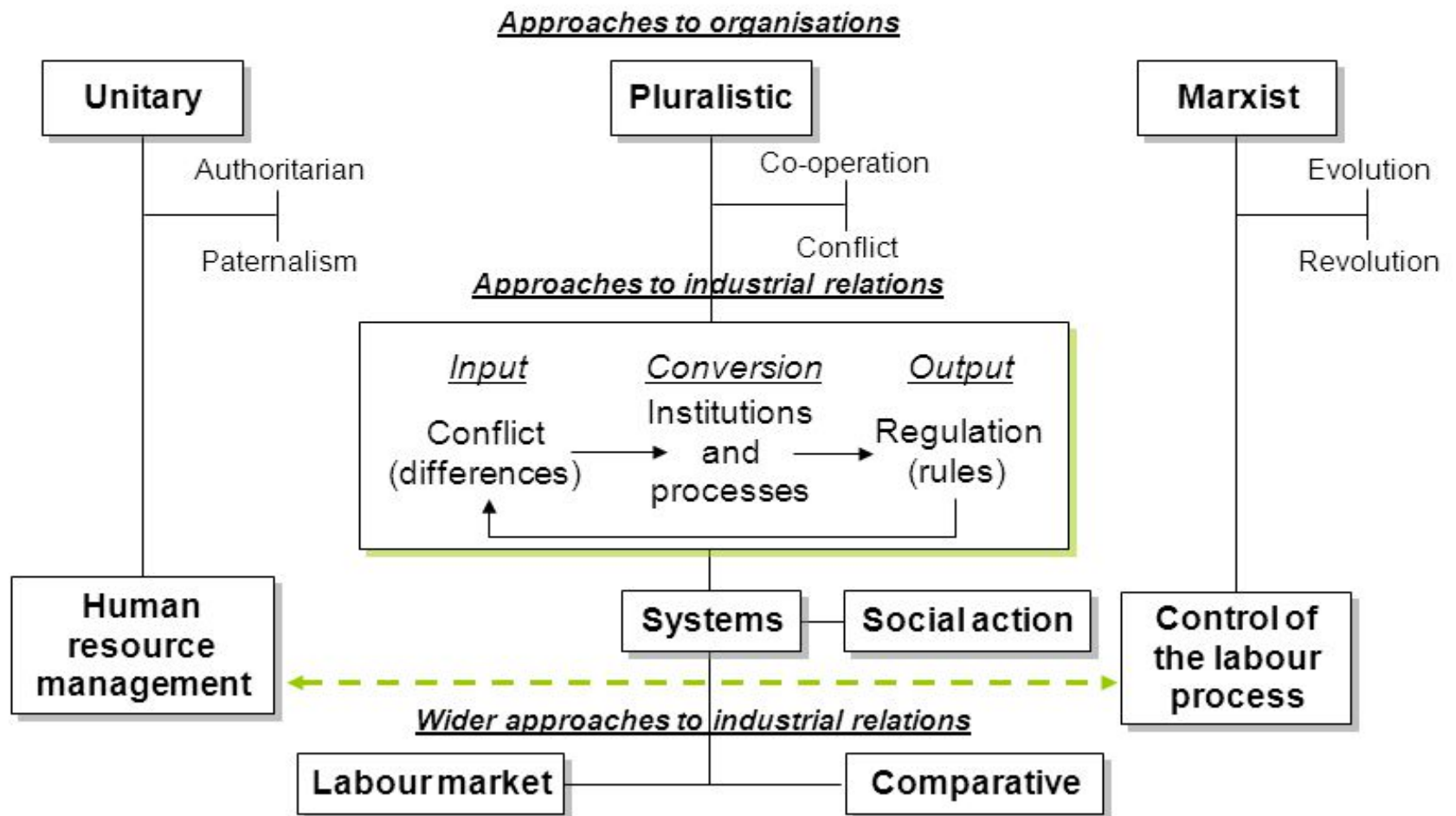
6. Kerja sama timbal balik: untuk mengembangkan & Mengamankan saling pengertian & hubungan baik di antara semua pemain di lingkungan industri.
7. Menyelesaikan dan mencegah konflik industrial: menjaga perdamaian & keharmonisan industri dengan mencegah konflik industrial.
8. Kondisi ekonomi: perbaikan kondisi ekonomi pekerja.
9. Standar hidup: untuk meningkatkan standar hidup rata-rata pekerja dengan menyediakan fasilitas dasar dan standar.
10. Kerangka dasar: untuk memberikan kerangka dasar bagi manajemen & karyawan untuk menyelesaikan perbedaan mereka.

Pendekatan terhadap Hubungan Industrial

Pada dasarnya ada tiga pendekatan terhadap IR

1. Pendekatan kesatuan
2. Pendekatan Pluralistik
3. Pendekatan Marxis
4. Pendekatan Sistem

Approaches to industrial relations



Pendekatan kesatuan

Hubungan industrial didasarkan pada kerja sama timbal balik, perlakuan individu, kerja tim, dan tujuan bersama.

- 1. Serikat bekerja sama dengan manajemen dan hak pengelola untuk dilaksanakan bersama.**
- 2. Asumsi: Kepentingan bersama & peningkatan keharmonisan**
- 3. Tidak ada pemogokan di sana.**
- 4. Ini adalah strategi hubungan industrial yang reaktif.**
- 5. Mereka mengupayakan negosiasi langsung dengan karyawan.**

Pendekatan Pluralistik

- Ia merasakan:
 1. Organisasi. sebagai koalisi kepentingan yang bersaing.
 2. Serikat buruh sebagai perwakilan sah kepentingan pekerja.
 3. Stabilitas hubungan industrial sebagai produk konsesi dan kompromi antara manajemen dan serikat pekerja.
- Konflik antara Manajemen dan pekerja dipahami sebagai tidak bisa dihindari.
- Konflik dipandang kondusif untuk inovasi dan pertumbuhan.
- Persatuan yang kuat diperlukan.

Pendekatan Marxis

Menganggap konflik sebagai pluralis...

- Kaum Marxis melihat konflik sebagai produk masyarakat kapitalis.
- Konflik muncul karena adanya perpecahan dalam masyarakat di antara mereka yang memiliki sumber daya dan mereka yang hanya mempunyai tenaga kerja untuk ditawarkan.
- Bagi kaum Marxis, semua pemogokan bersifat politis.
- Dia menganggap intervensi negara melalui legislasi & penciptaan Pengadilan industrial lebih mendukung kepentingan pemerintah memastikan keseimbangan antara kelompok yang bersaing.

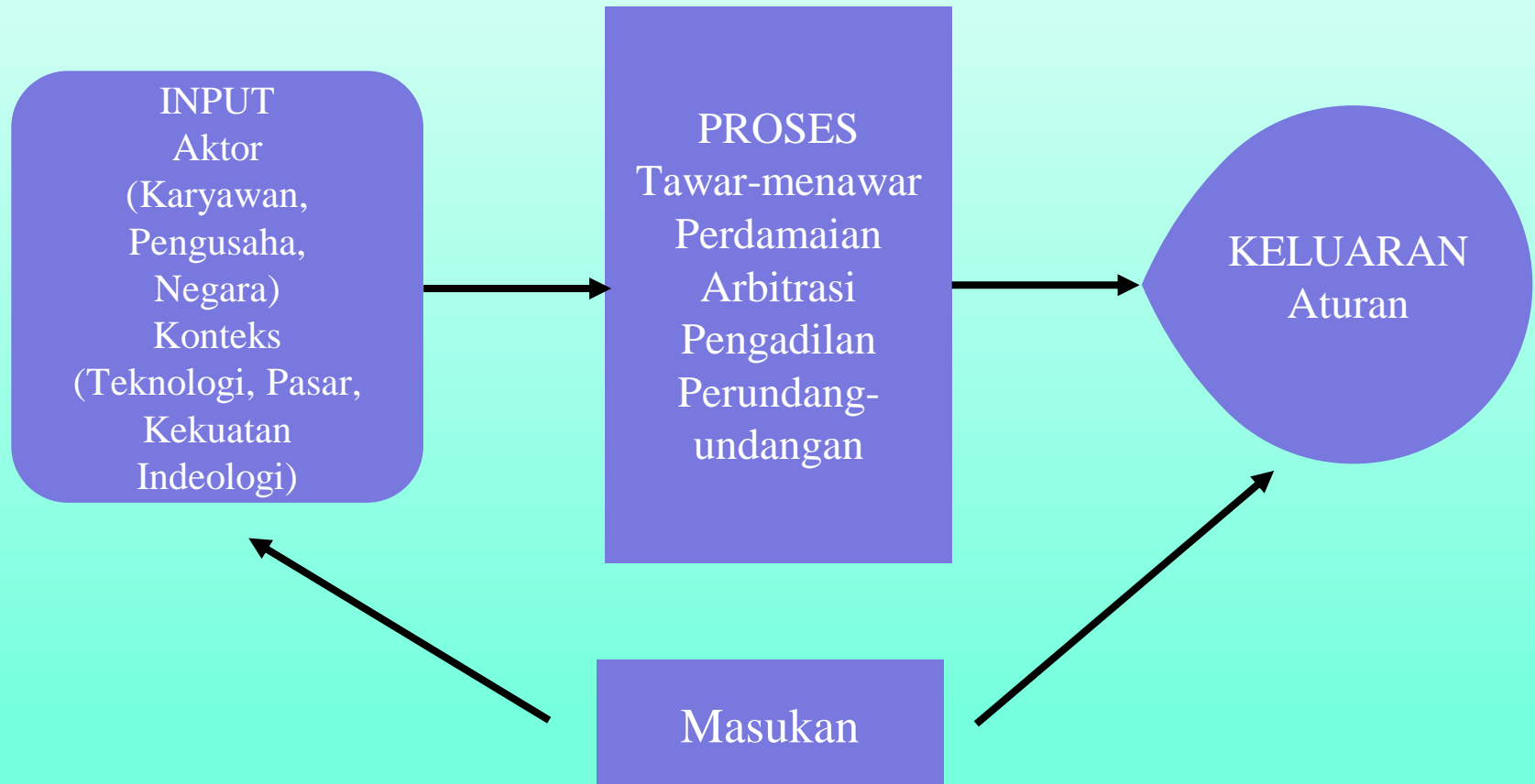
Pendekatan Sistem

- Pendekatan sistem dikembangkan oleh Dunlop dari Universitas Harvard pada tahun 1958.
- Menurut pendekatan ini, individu adalah bagian dari sistem sosial yang berkelanjutan namun independen.
- Perilaku, tindakan dan peran individu dibentuk oleh budaya masyarakat.
- Tiga elemen pendekatan sistem adalah input, proses dan output.
- Masyarakat memberikan isyarat (sinyal) kepada individu tentang bagaimana seseorang harus bertindak dalam suatu situasi.

Pendekatan sistem

- Institusi, sistem nilai, dan karakteristik masyarakat lainnya mempengaruhi proses dan menentukan hasil atau respons individu. Dasar dari teori ini adalah bahwa kekompakan kelompok dihasilkan oleh kesamaan ideologi yang dibentuk oleh faktor-faktor kemasyarakatan

Pendekatan Sistem Dunlop



Factors affecting Industrial Relations (contd.)

1. Industrial Factors:

These include items like state policy, labour laws, voluntary codes, collective bargaining agreements, labour unions, employers organizations / federation etc.

2. Economic Factors:

These include economic organisations (socialist, communist, capitalist) type of ownership, individual, company whether domestic or MNC, Government, co-operative, ownership, nature and composition of work force, the source of labour supply, labour market relative status, disparity of wages between groups, level of unemployment etc.

3. Social Factors:

Social Factors like social group (caste system or joint family system) creed, social values, norms, social status etc. influence industrial relations in the early stages of industrialization.

Factors affecting Industrial Relations

4. Technological Factors:

These include methods, type of technology used, rate of technological change, R & D activities, ability to cope up with emerging trends, etc. These factors considerably influence the patterns of industrial relations as they are known to have direct influence on employment status, wage level, and collective bargaining process in an organization.

5. Psychological Factors:

Such factors include items pertaining to industrial relations like owners' attitude, perception of workforce, their attitude towards work, their motivation, morale, interest, alienation, dissatisfaction, occupational stress and boredom resulting from man-machine interface.

6. Political Factors:

Political institutions, system of government, political philosophy, attitudes of government, ruling elite and opposition leaders towards labour problems affect the state of Industrial Relations. For instance, in the various communist countries, prior to the adoption of new political system, the industrial relations environment was very much controlled by the Government.

Difference of industrial Relations between developed and developing countries (contd.)

Subject	Developing countries	Developed countries
1. Level of employment	1. Level of employment is very poor.	1. Maintain satisfactory level of employment.
2. Family size	2. Here family size is big.	2. Here family size is small.
3. Democracy within the society	3. Here democracy is instable.	3. Democracy is quite stable in nature.
4. Educational qualification	4. Workers are not well educated.	4. Workers are highly qualified.
5. Productivity	5. Here productivity is low among the workers.	5. Here productivity is high among the workers.
6. Profitability	6. Profit margin is less because of low productivity. Dr. Jakfar, SE, MM FEB UJ	6. Being highly productive the profit is good.

Difference of industrial Relations between developed and developing countries

Subject	Developing countries	Developed countries
7. Class-consciousness	7. Workers are not well informed about this.	7. Workers are very much conscious.
8. Wage level	8. Here the workers need to struggle for it.	8. Here it is at quite satisfactory level.
9. Training facilities	9. Don't have adequate facilities for it.	9. Worker get enough training facilities.
10. Exploitation of workers	10. Workers exploitation is a common phenomenon.	10. Workers are rarely exploited.
11. Dual subordination	11. Workers work in more than one job. Dr. Jakfar, SE, MM FEB UJ	11. Workers are settled in a job.

Penyebab Hubungan Industrial yang buruk

Alasan utamanya adalah sebagai berikut:

1. Sikap penghinaan terhadap pekerja di pihak manajemen.
2. Penetapan upah yang tidak memadai atau upah yang tidak tepat.
3. Kondisi kerja yang tidak sehat di tempat kerja.
4. Keinginan pekerja untuk mendapatkan bonus, upah atau tunjangan harian yang lebih tinggi.
5. Keinginan pengusaha untuk membayar sesedikit mungkin kepada pekerjanya.
6. Kurangnya keterampilan hubungan manusia di pihak supervisor dan manajer.

Penyebab Hubungan Industrial yang buruk

7. Fasilitas kesejahteraan yang tidak memadai.
8. Perselisihan mengenai pembagian keuntungan produktivitas.
9. Pengurangan, pemecatan dan lockout oleh manajemen.
10. Pemogokan yang dilakukan oleh para pekerja.
11. Saingan antar serikat pekerja.
12. Lingkungan ekonomi dan politik secara umum seperti kenaikan harga, pemogokan oleh pihak lain, dan ketidakdisiplinan secara umum berdampak pada sikap karyawan.
13. Kelambanan mental di pihak manajemen.

3 Pemeran Hubungan Industrial

1

KARYAWAN

2

NEGARA

3

PEMBERI
PEKERJAAN

Peran Tiga Pelaku pada Hubungan Industrial

Peran KARYAWAN

- Untuk memperbaiki keunggulan tawar-menawar secara satu lawan satu
- Untuk mengamankan syarat dan ketentuan yang lebih baik bagi anggotanya
- Untuk memperoleh peningkatan status bagi pekerja dalam pekerjaannya
- Meningkatkan penerapan cara pengambilan keputusan yang demokratis di berbagai tingkat

Peran Tiga Pelaku pada Hubungan Industrial

Peran pemberi Pekerjaan

- Menciptakan dan mempertahankan motivasi karyawan
- Memastikan komitmen dari karyawan
- Menegosiasikan syarat dan ketentuan kerja dengan pimpinan TU
- Berbagi pengambilan keputusan dengan karyawan

Peran Tiga Pelaku pada Hubungan Industrial

Peran Negara

- Kebijakan ketenagakerjaan
- Hukum ketenagakerjaan
- Pengadilan industrial
- Standar upah
- Kebijakan hubungan industrial

“Anda tidak membangun bisnis, Anda membangun orang, lalu orang membangun bisnis” - Zig Ziglar



together
we achieve
m o r e