

Bab 8

Mengelola Sumber Daya

Manusia & Hubungan Tenaga

Kerja

Pertemuan 8

Oleh
Chamdan Purnama

Materi selanjutnya dapat di download di link berikut ini:

Manajemen Sumber Daya Manusia

“Serangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan pada usaha untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan angkatan kerja yang efektif”

Perencanaan SDM mencakup 2 tugas:

1. Analisis pekerjaan
2. Perkiraan permintaan dan penawaran tenaga kerja.



SDM

Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia

- 1) **Analisis pekerjaan:** Analisis sistematis terhadap pekerjaan-pekerjaan dalam organisasi. Yang *terdiri dalam dua bagian:*
- ***Deksripsi pekerjaan:*** Evaluasi sistematis terhadap tugas-tugas, lingkungan kerja, alat, bahan, dan perlengkapan yang berkaitan dengan kinerja suatu pekerjaan.
 - ***Spesifikasi pekerjaan:*** Penjabaran keterampilan, kemampuan, dan keterangan-keterangan lain yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan.

Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia

2) Memperkirakan Permintaan dan penawaran SDM.

Dalam peramalan penawaran tenaga kerja terdiri dari dua tugas:

- **Meramalkan penawaran internal** (*internal supply*) – jumlah dan jenis karyawan yang akan berada di perusahaan pada satu waktu tertentu di masa mendatang.
- **Meramalkan penawaran eksternal** (*external supply*) – jumlah dan jenis orang yang akan tersedia bagi proses rekrutmen dari semua pasar tenaga kerja.

Penyusunan Staff

“Penyusunan staf sebuah organisasi berarti merekrut dan mempekerjakan paduan orang yang tepat. “

Perekrutan merupakan proses untuk menarik orang-orang yang memenuhi syarat dalam melamar lowongan kerja.

1. **Perekrutan internal** berarti mempertimbangkan karyawan yang ada sebagai calon – kebijakan yang membantu membangun semangat kerja dan menjaga karyawan bermutu tinggi.
2. **Perekrutan eksternal** dilakukan dengan memikat orang dari luar organisasi. Metode-metode perekrutan eksternal mencakup: iklan lowongan, wawancara kampus, penggunaan agen kerja atau perusahaan pencari eksekutif, perekrutan serikat buruh, dan rujukan dari karyawan yang ada
3. **proses seleksi**, untuk meramalkan keberhasilan kerja pelamar dan kemudian mempekerjakan calon yang paling menjanjikan.

Sistem Kompensasi & Insentif

Sistem Kompensasi – penetapan imbalan yang diberikan organisasi kepada individu sebagai balas jasa atas kesediaan mereka untuk melakukan berbagai pekerjaan dan tugas dalam organisasi.

- **Upah**: Kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan berdasar jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja.
- **Gaji**: Kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan karena seseorang melaksanakan tanggung jawab pekerjaan
- **Program insentif**: Program upah yang khusus dirancang untuk memotivasi kinerja yang tinggi.
- **Tunjangan** – kompensasi selain upah dan gaji – terdiri atas persentase besar dari kebanyakan anggaran kompensasi. Undang-Undang menuntut kebanyakan perusahaan untuk memberikan tunjangan pensiun sebagai jaminan sosial dan **asuransi kompensasi pekerja** (asuransi keselamatan kerja)

Masalah Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

1. **Keanekaragaman angkatan kerja** merujuk pada kisaran sikap, nilai, dan perilaku pekerja yang berbeda berdasarkan gender, ras, usia, etnis, kemampuan fisik, dan karakteristik relevan lainnya.
2. **Pekerja paruh waktu** mencakup karyawan kontrak independen, pekerja panggilan, pekerja sementara, pekerja sewaan atau kontrak, dan pekerja paruh waktu. Mereka mengerjakan pekerjaan lain dari yang dikerjakan karyawan tetap atau purnawaktu dalam organisasi.
3. **Serikat buruh** adalah kelompok individu yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (upah yang lebih tinggi, pekerjaan yang lebih aman, dan lain-lain)

Tawar Menawar Manajemen vs Buruh

- Proses **tawar-menawar kolektif** mulai ketika serikat buruh diakui sebagai perunding bagi para anggotanya. Siklus tawar menawar dimulai ketika pemimpin serikat buruh bertemu untuk menyepakati kontrak. **Kebuntuan** terjadi bila manajemen dan tenaga kerja gagal menyepakati suatu kontrak. Taktik yang biasanya dilakukan adalah:

1. **pemogokan**
2. *picketing*,
3. **boikot**
4. **perlambatan kerja,**
5. *sickout*,

Tawar Menawar Manajemen Vs Buruh

Tindakan Manajemen Menghadapi Kebuntuan:

- 1. *lockout*** – menolak pekerja masuk ke tempat kerja. Perusahaan juga dapat mempekerjakan pengganti sementara atau permanen yang disebut
- 2. *strikebreaker***, namun undang-undang melarang penggantian permanen atas pekerja yang mogok karena praktek yang tidak adil.
- 3.** Perusahaan mungkin juga mendapatkan keputusan yang sah untuk melarang pekerja mogok atau melarang serikat pekerja mencampuri urusan penggantian pekerja.

Mediasi & Arbitrasi

Daripada menggunakan taktik tersebut , tenaga kerja dan manajemen dapat meminta pihak ketiga untuk membantu menyelesaikan perselisihan.

1. **Mediasi**, pihak ketiga yang netral dapat mengusulkan tetapi tidak dapat menentukan penyelesaian.
2. **Arbitrasi sukarela**, pihak ketiga merumuskan penyelesaian antara dua pihak, yang sepakat untuk tunduk kepada hakim dari luar.
3. **Arbitrasi wajib**, yang bisa dituntut secara hukum, menyelesaikan perselisihan antara pegawai negeri dengan pemerintah seperti Pemadam kebakaran dan pejabat polisi

end