

Bab 8

Mengelola Sumber Daya Manusia & Hubungan Tenaga Kerja

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