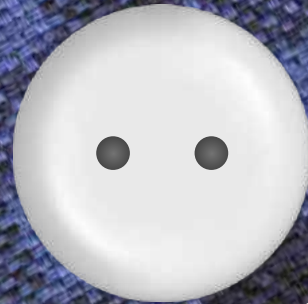




CHAPTER 15

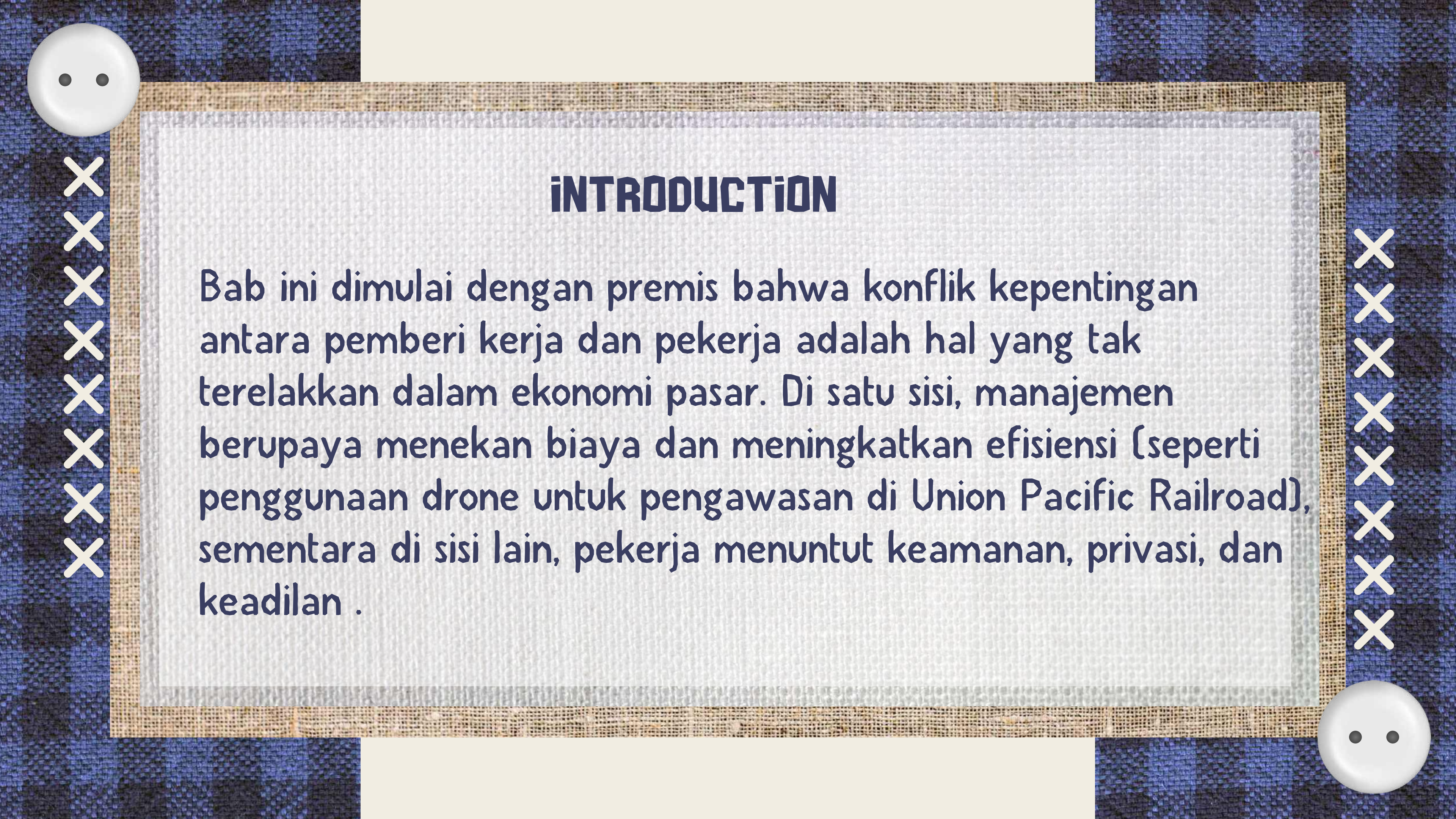
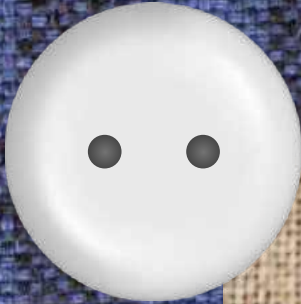
COLLECTIVE BARGAINING AND

LABOR RELATIONS

Disusun oleh Kelompok 6

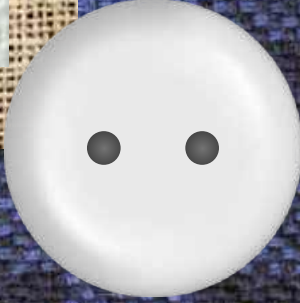
ANGGOTA KELOMPOK

- M Rafly Jaya Pratama _2521011004
- Jumas Junadih
Kirantaka_2521011007
- Putri Tarmizi_2521011008
- Azizur Rosyid Asyihab 2521011012
- Handarto Ermawan_2521011016
- Kurnia Agung Firdaus_2521011031
- Deni Pambudi_2521011033
- Saputri mulyani_2521011041



INTRODUCTION

Bab ini dimulai dengan premis bahwa konflik kepentingan antara pemberi kerja dan pekerja adalah hal yang tak terelakkan dalam ekonomi pasar. Di satu sisi, manajemen berupaya menekan biaya dan meningkatkan efisiensi (seperti penggunaan drone untuk pengawasan di Union Pacific Railroad), sementara di sisi lain, pekerja menuntut keamanan, privasi, dan keadilan .



ROLE OF UNIONS AND LABOR RELATIONS

UNIONS

Secara konseptual, serikat pekerja adalah institusi "penyeimbang kekuatan". Pekerja individu memiliki daya tawar rendah, sehingga mereka bersatu (kolektif) untuk menegosiasikan upah dan kondisi kerja.

LABOR RELATIONS

Ini adalah disiplin manajerial yang berfokus pada minimalisasi konflik destruktif (seperti pemogokan) dan pencarian solusi winwin. Keahlian ini mencakup tiga level keputusan:

National and International Unions
Membedakan antara Craft Union
(serikat berdasarkan keahlian spesifik seperti tukang listrik, yang kekuatannya berbasis pada pembatasan suplai tenaga ahli) dan Industrial Union

ROLE OF UNIONS AND LABOR RELATIONS

LOCAL UNIONS

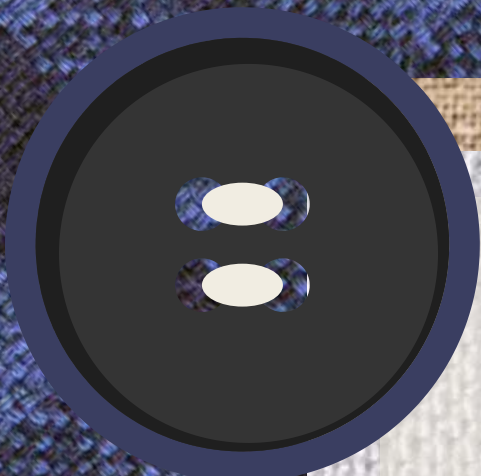
Unit terkecil namun paling krusial karena menangani interaksi harian. Union Steward (perwakilan serikat di lantai kerja) memiliki peran vital dalam menegakkan kontrak dan menangani keluhan.

TRENDS IN UNION MEMBERSHIP

Secara analitis, terjadi penurunan struktural keanggotaan serikat di sektor swasta (turun menjadi 6,5%) akibat pergeseran ekonomi dari manufaktur ke jasa, persaingan global yang menekan biaya, dan regulasi pemerintah yang sudah mengambil alih perlindungan pekerja (seperti keselamatan kerja), sehingga relevansi serikat berkurang di mata pekerja muda

UNIONS IN GOVERNMENT

Berbeda dengan sektor swasta, serikat sektor publik tetap kuat (lebih dari 1/3 pegawai pemerintah). Ini disebabkan oleh regulasi yang mendukung (Executive Order 10988) dan sifat monopoli layanan pemerintah yang membuat tekanan persaingan harga tidak sekuat di sektor swasta, meskipun hak mogok mereka sangat dibatasi.



GOALS OF MANAGEMENT, LABOR UNIONS, AND SOCIETY

- Management Goals

Prioritas utama adalah efisiensi dan fleksibilitas. Manajemen sering menolak serikat karena khawatir akan hilangnya diskresi manajerial (hak mengelola) dan kenaikan struktur biaya yang kaku .

- Societal Goals

Masyarakat memandang serikat sebagai mekanisme untuk mendistribusikan kekayaan dan memberikan suara demokratis di tempat kerja, menggantikan konflik kekerasan dengan meja perundingan .

- Labor Union Goals

Tujuan utamanya adalah keamanan anggota (gaji, benefit) dan keamanan institusi serikat itu sendiri (melalui checkoff provision dan union shop). Serikat berusaha menghilangkan kompetisi gaji antar pekerja melalui standarisasi upah (equal pay for equal work).



COLLECTIVE BARGAINING

Bargaining over New Contracts

Proses negosiasi substansial. Tahapan krusial meliputi persiapan data (ekonomi), negosiasi awal (politik internal serikat), dan tahap akhir (tekanan deadline). Keberhasilan bergantung pada kekuatan tawar relatif masing-masing pihak .

When Bargaining Breaks Down

Kebuntuan (impasse) terjadi ketika zona kesepakatan tidak tercapai.

Work Stoppages

Senjata pamungkas: Strike (oleh pekerja) atau Lockout (oleh pengusaha). Analisis menunjukkan penurunan drastis pemogokan karena biaya ekonomi yang terlalu besar bagi kedua pihak dalam ekonomi global yang kompetitif .



NEW APPROACHES TO LABOR RELATIONS

Labor—Management Cooperation : Transformasi dari hubungan adversarial menuju partisipasi karyawan. Model ini penting untuk sistem kerja berkinerja tinggi (high-performance work systems), namun sering terkendala oleh ketakutan serikat akan kooptasi .

Nonunion Representation Systems : Perusahaan tanpa serikat tetap membutuhkan mekanisme "suara" karyawan untuk mencegah serikat masuk, seringkali melalui komite manajemen-karyawan atau worker centers (LSM buruh) .

Thinking Ethically : Analisis etis dan hukum pasca-keputusan Mahkamah Agung (kasus Janus) yang melarang pungutan wajib (agency fees) dari pekerja pemerintah non-serikat, dengan argumen bahwa iuran tersebut melanggar kebebasan berbicara (First Amendment) .



Ch 16 : Managing Human Resources Globally

Introduction

Kasus Harley-Davidson menyoroti realitas global: tarif perdagangan dan pasar asing memaksa perusahaan memindahkan produksi. HR tidak lagi lokal, tapi harus mengelola talenta lintas batas negara .

HRM in a Global Environment

- **Best Practices: Chobani's Global Outlook**

Menunjukkan bagaimana keberagaman global (mempekerjakan imigran/pengungsi) bukan hanya isu sosial, tapi keunggulan kompetitif dalam inovasi dan loyalitas.

- **Employees in an International Workforce**

Klasifikasi tenaga kerja menjadi Parent-Country National (kontrol budaya pusat), Host-Country National (pemahaman lokal, biaya murah), dan Third-Country National (kompetensi terbaik tanpa sekat negara) .

- **Employers in the Global Marketplace**

Evolusi organisasi dari Domestik -> Internasional (ekspor) -> Multinasional (replikasi biaya rendah) -> Global (integrasi transnasional yang fleksibel). Setiap tahap menuntut kompleksitas HR yang berbeda

Factors Affecting HRM in International Markets

- Culture: Faktor determinan paling kritis.
- HR Analytics & Decision Making: Riset menunjukkan variasi budaya dalam satu negara bisa lebih besar daripada antar negara.
- HR Oops!: Cross-Cultural Management Missteps: menekankan perlunya sensitivitas budaya taktis .
- Education and Skill Levels: Kualitas modal manusia menentukan lokasi investasi.
- Economic System: Sistem sosialis vs kapitalis mempengaruhi desain kompensasi.
- Political-Legal System : Regulasi lokal mendikte praktik HR.

Human Resource Planning in a Global Economy

Keputusan lokasi bukan hanya soal upah murah. Analisis total biaya (logistik, tarif, produktivitas) seringkali membuat perbedaan upah menjadi tidak relevan. HR harus terlibat dalam perencanaan strategis ini .

Selecting Employees in a Global Labor Market

Tantangan utama adalah menyeimbangkan kompetensi teknis dengan adaptabilitas budaya. Riset membuktikan bahwa kegagalan ekspatriat lebih sering disebabkan oleh ketidakmampuan keluarga beradaptasi (family adjustment) daripada ketidakmampuan teknis.

Training and Developing a Global Workforce

- Training Programs for an International Workforce: Desain pelatihan harus disesuaikan.
- Cross-Cultural Preparation: Menggunakan kurva adaptasi (U-Curve)
- HRM Social: Online Communities Support Expats' Spouses: Mengatasi isolasi pasangan ekspatriat (faktor utama kegagalan penugasan) melalui komunitas digital.
- Global Employee Development : Penugasan luar negeri harus dilihat sebagai pengembangan karier jangka panjang, bukan sekadar pengisian posisi kosong.

Performance Management across National Boundaries



Standar penilaian kinerja bersifat kultural. Di budaya kolektivis, penilaian individu bisa merusak harmoni tim. Umpan balik negatif langsung yang wajar di AS bisa dianggap penghinaan di Asia



Compensating an International Workforce

- **Pay Structure:** Dilema antara membayar sesuai standar markas besar (timbul ketidakadilan dengan staf lokal) atau standar lokal (sulit menarik ekspatriat).
- **Incentive Pay:** Perbedaan preferensi risiko mempengaruhi efektivitas opsi saham (stock options) di Eropa vs AS.
- **Employee Benefits:** Sistem jaminan sosial negara tuan rumah (seperti kesehatan gratis di Eropa) mempengaruhi desain paket tunjangan perusahaan.

International Labor Relations

Struktur negosiasi berbeda drastis. Di Eropa, negosiasi sering dilakukan di tingkat industri (sektoral), bukan tingkat perusahaan seperti di AS, mengurangi otonomi perusahaan individu.

HR How To: Making the Most of an Overseas Assignment: Tips praktis bagi ekspatriat untuk sukses: pelajari bahasa, bangun jejaring lokal, dan kelola ekspektasi keluarga .

Managing Expatriates

• •

- Selecting Expatriate Managers
- Preparing Expatriates
- Managing Expatriates' Performance
- Compensating Expatriates
- Did You Know?: The Most Expensive Cities Are Concentrated in Asia
- Helping Expatriates Return Home
- Thinking Ethically: What Do Employers Owe LGBT Employees in Expat Assignments?



STUDI KASUS CH 15

THE EMPLOYMENT EFFECTS OF COLLECTIVE WAGE BARGAINING

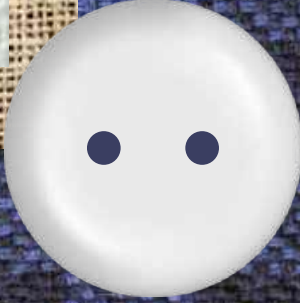
Latar Belakang :

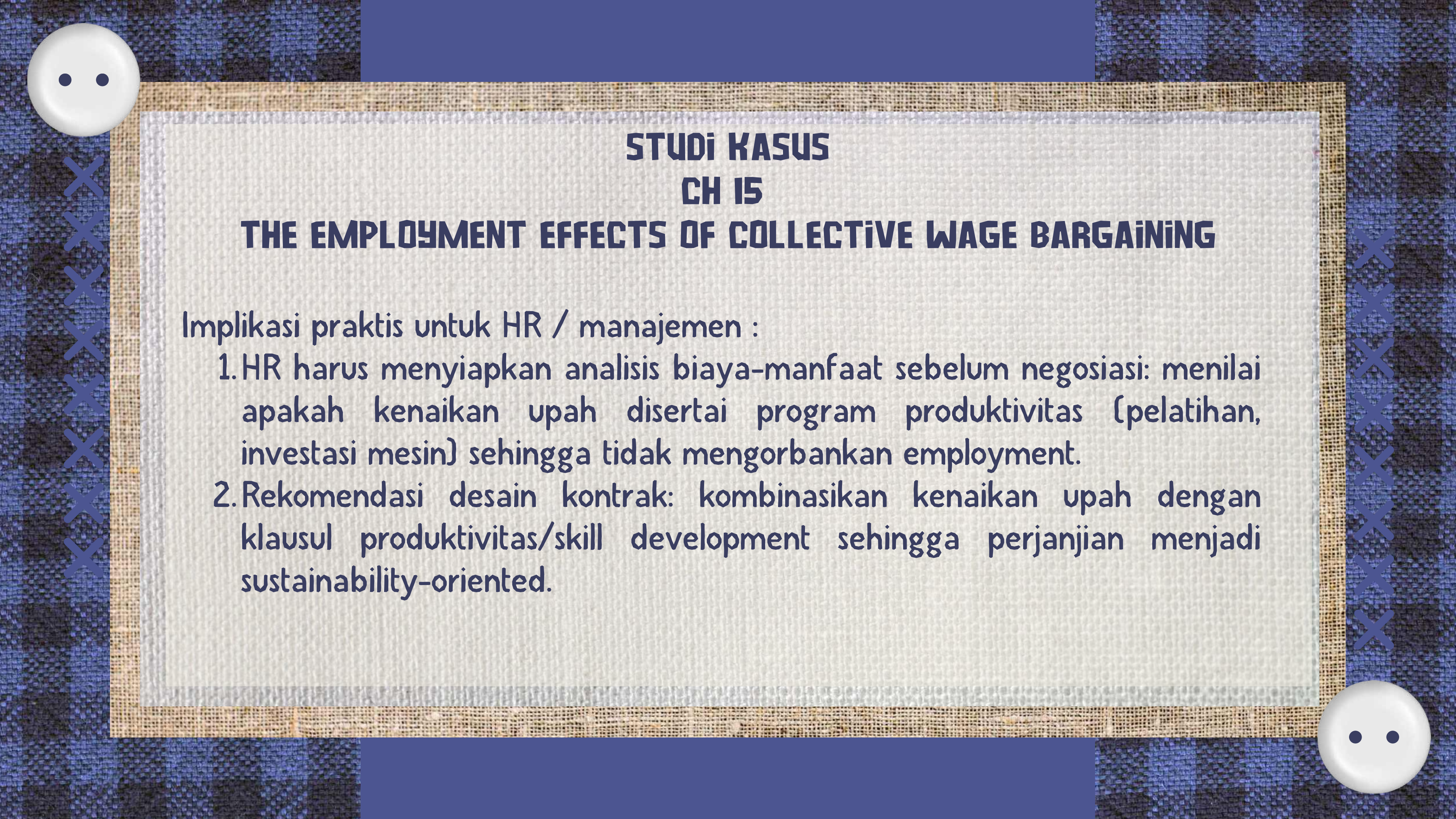
Penelitian menganalisis efek perundingan upah kolektif terhadap variabel tenaga kerja (mis. tingkat penggajian, perubahan jumlah tenaga kerja) pada sektor swasta (studi negara: Italia).

Metode :

Analisis kuantitatif berbasis data panel (monthly/firm-level atau sectoral)

Temuan Utama:

1. Perundingan upah kolektif cenderung menaikkan upah rata-rata;
 2. Dampak pada employment (jumlah pekerja) bersifat heterogen: sektor tertentu menyesuaikan lewat pengurangan tenaga kerja atau otomatisasi, sementara sektor lain menyerap kenaikan biaya lewat peningkatan produktivitas.
 3. Efek jangka panjang tergantung pada desain perjanjian (mis. klausul fleksibilitas kerja, mekanisme produktivitas).
- 



STUDI KASUS CH 15

THE EMPLOYMENT EFFECTS OF COLLECTIVE WAGE BARGAINING

Implikasi praktis untuk HR / manajemen :

1. HR harus menyiapkan analisis biaya-manfaat sebelum negosiasi: menilai apakah kenaikan upah disertai program produktivitas (pelatihan, investasi mesin) sehingga tidak mengorbankan employment.
2. Rekomendasi desain kontrak: kombinasikan kenaikan upah dengan klausul produktivitas/skill development sehingga perjanjian menjadi sustainability-oriented.

STUDI KASUS

CH 16

TOWARD A PERSON-CENTERED APPROACH TO CROSS-CULTURAL ADJUSTMENT: COMPARING PROFILES BETWEEN FEMALE AND MALE EXPATRIATES

Latar Belakang :

Penelitian ini membandingkan profil penyesuaian lintas budaya antara ekspatriat pria dan wanita, menggunakan pendekatan person-centered dan teori Conservation of Resources (COR).

Metode :

Pendekatan fsQCA (fuzzy-set Qualitative Comparative Analysis) pada sampel 106 ekspatriat di Republik Ceko; analisis konfigurasi kombinasi sumber daya personal (CQ-cultural intelligence, kemampuan bahasa, ekstraversi, status pernikahan) yang mengarah pada penyesuaian yang berhasil.

Temuan Utama:

1. Penyesuaian ekspatriat tidak ditentukan oleh satu faktor tunggal tetapi oleh konfigurasi beberapa sumber daya;
2. Wanita ekspatriat dapat mencapai tingkat penyesuaian yang setara dengan pria, tetapi sering membutuhkan konfigurasi sumber daya yang lebih kompleks (mis. dukungan keluarga + CQ + bahasa).
3. Konsep equifinality: banyak jalur berbeda menuju penyesuaian yang sukses.

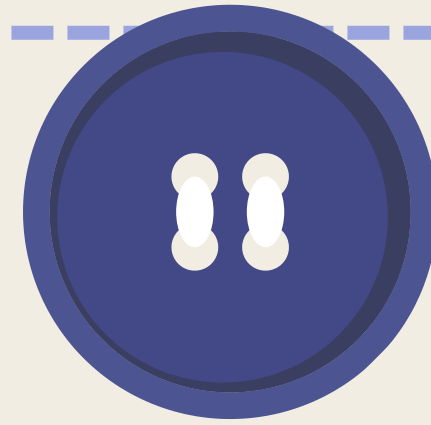
STUDI KASUS

CH 16

TOWARD A PERSON-CENTERED APPROACH TO CROSS-CULTURAL ADJUSTMENT: COMPARING PROFILES BETWEEN FEMALE AND MALE EXPATRIATES

Implikasi praktis untuk HR / manajemen :

1. Seleksi ekspatriat harus melampaui metrik teknis: ukur CQ, kesiapan keluarga, dan kapasitas adaptasi.
2. Program dukungan harus diconfigure berdasarkan profil (person-centered): bukan satu-model-cocok-untuk-semua.
3. Perhatian khusus pada ekspatriat wanita yang mungkin memerlukan paket dukungan berbeda.



**TERIMA
KASIH**

