



**COLLECTIVE
BARGAINING
&
LABOR
RELATIONS**



Chapter 15



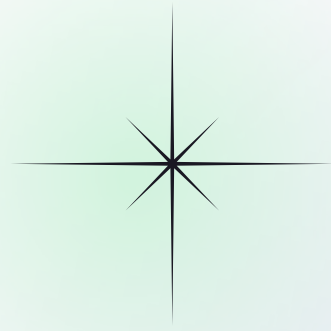
OUR TEAM

1. Aurellia Putri Afandi 2451011018
 2. Deasy Renitasari Agustin 2411011138
 3. Ketut Astika Anggarasari 2451011020
 4. Khalisa Jelin Kartika 2451011015
 5. Martsha Afifah Putri 2451011017
 6. Nasyilla Putri Nuralfalah 2451011008
 7. Rahmaida Alincia 2451011009
- 



TUJUAN PEMBELAJARAN

1. Memahami peran serikat pekerja dan hubungan perburuhan dalam organisasi.
2. Mengetahui tujuan hubungan perburuhan dari perspektif manajemen, serikat pekerja, dan masyarakat.
3. Memahami hukum dan regulasi yang mempengaruhi hubungan perburuhan.
4. Mempelajari proses organisasi serikat pekerja.
5. Memahami proses negosiasi kontrak antara manajemen dan serikat pekerja.
6. Mengetahui proses administrasi kontrak kerja.
7. Mempelajari pendekatan baru dalam hubungan perburuhan dan manajemen.



PERAN SERIKAT PEKERJA DAN HUBUNGAN PERBURUHAN

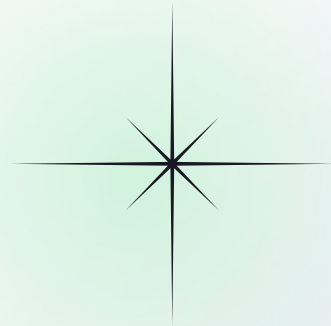


Peran Serikat Pekerja dan Hubungan Perburuhan

- Sebagian besar pekerja di AS memilih pekerjaan dan menegosiasikan kondisi kerja secara individu.
- Ketika pekerja merasa kepentingan mereka diabaikan, mereka dapat membentuk serikat pekerja.
- Serikat pekerja bertujuan untuk mewakili kepentingan anggotanya dalam menyelesaikan konflik dengan pemberi kerja.

Alasan Adanya Serikat Pekerja

Serikat pekerja ada untuk melindungi kepentingan pekerja dalam hal upah, kondisi kerja, dan hak-hak mereka.



PERAN SERIKAT PEKERJA DAN HUBUNGAN PERBURUHAN

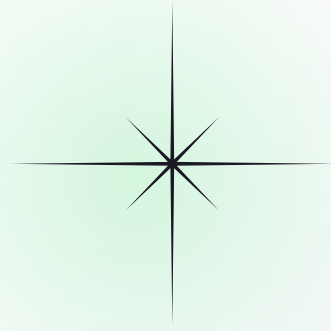


Tiga Tingkatan Keputusan dalam Hubungan Perburuhan

1. Strategi hubungan perburuhan
2. Negosiasi kontrak
3. Administrasi kontrak

Jenis-Jenis Serikat Pekerja

1. Serikat kerajinan
2. Serikat industri
3. AFL-CEO



TUJUAN MANAJEMEN, SERIKAT PEKERJA, DAN MASYARAKAT



Tujuan Manajemen

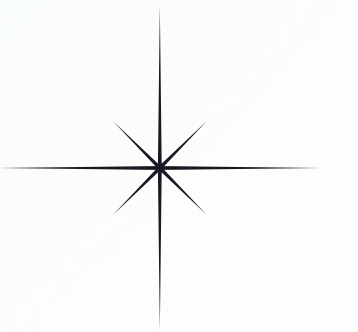
- Meningkatkan keuntungan organisasi.
- Menjaga fleksibilitas operasional dan membatasi kenaikan biaya tenaga kerja.
- Menghindari risiko mogok kerja dan mengurangi kemungkinan konfrontasi dengan serikat.

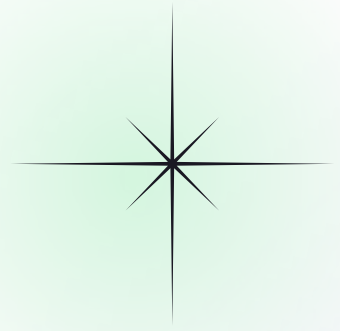
Tujuan Masyarakat dalam Hubungan Perburuhan

- Menjaga keseimbangan antara kekuatan pekerja dan pemberi kerja.
- Menjamin hak pekerja untuk bergabung dengan serikat pekerja.
- Regulasi hukum untuk memastikan kesetaraan dalam perundingan tenaga kerja.

Tujuan Serikat Pekerja

- Meningkatkan gaji dan kondisi kerja anggotanya.
- Memberikan suara bagi pekerja dalam keputusan yang mempengaruhi mereka.
- Memperkuat posisi tawar pekerja dalam negosiasi dengan perusahaan.



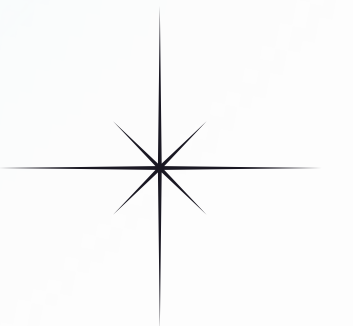


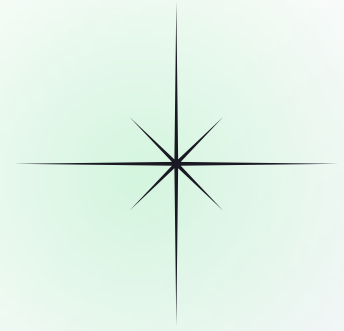
TUJUAN MANAJEMEN, SERIKAT PEKERJA, DAN MASYARAKAT



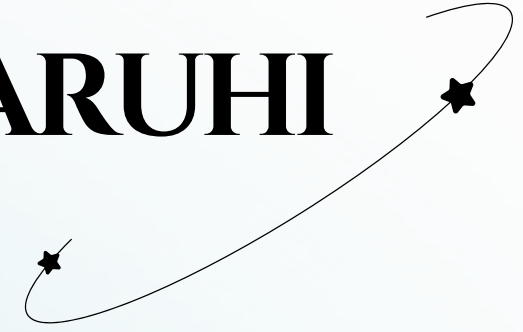
Keamanan Serikat Pekerja

- Checkoff Provision
 - Union Shop:
 - Agency Shop:
- Maintenance of Membership





HUKUM DAN REGULASI YANG MEMPENGARUHI HUBUNGAN TENAGA KERJA



NLRA (National Labor Relations Act) adalah undang-undang tenaga kerja di Amerika Serikat yang disahkan pada tahun **1935**. NLRA juga dikenal sebagai **Wagner Act**.

Taft-Hartley Act adalah undang-undang ketenagakerjaan di Amerika Serikat yang disahkan pada tahun **1947** sebagai amandemen terhadap **National Labor Relations Act (NLRA) 1935**.

Tujuan NLRA :

- Melindungi hak pekerja untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja.
- Mendorong perundingan bersama antara pekerja dan perusahaan.
- Mencegah perusahaan melakukan tindakan tidak adil terhadap pekerja yang mendukung serikat.

Tujuan Taft-Hartley Act (1947)

- 1. Melindungi Hak Pengusaha**
- 2. Melindungi Hak Pekerja Individu**
- 3. Mencegah Gangguan Ekonomi**

HUKUM DAN REGULASI YANG MEMPENGARUHI HUBUNGAN TENAGA KERJA

Landrum-Griffin Act, atau **Labor Management Reporting and Disclosure Act (LMRDA) 1959**, adalah undang-undang di Amerika Serikat yang dibuat untuk melindungi hak-hak anggota serikat pekerja dan mencegah penyalahgunaan kekuasaan dalam serikat.

Tujuan Landrum-Griffin Act:

1. Menjamin demokrasi dalam serikat pekerja, seperti hak memilih pemimpin dan berpartisipasi dalam keputusan penting.
2. Mencegah korupsi dan penyalahgunaan dana serikat oleh pemimpinnya.
3. Melarang orang dengan catatan kriminal tertentu menjadi pemimpin serikat pekerja.

Landrum-Griffin Act dibuat untuk memastikan serikat pekerja berfungsi dengan adil dan transparan, sehingga hak-hak pekerja tetap terlindungi tanpa adanya penyalahgunaan kekuasaan dalam organisasi serikat.

HUKUM DAN REGULASI YANG MEMPENGARUHI HUBUNGAN TENAGA KERJA



National Labor Relations Board (NLRB) adalah lembaga independen di Amerika Serikat yang dibentuk untuk **menegakkan National Labor Relations Act (NLRA) 1935.**

NLRB bertugas memastikan hubungan kerja di Amerika Serikat berjalan adil dan sesuai hukum, serta menengahi konflik antara pekerja, serikat, dan pengusaha.

Kewenangan NLRB :

1. NLRB memiliki kewenangan untuk mengeluarkan perintah penghentian dan penghentian untuk menghentikan praktik ketenagakerjaan yang tidak adil.
2. NLRB juga dapat memerintahkan pemberi kerja untuk mempekerjakan kembali pekerja, dengan atau tanpa gaji tertunggak.

PROSES NEGOSIASI KONTRAK ANTARA MANAJEMEN DAN SERIKAT PEKERJA

Negosiasi dilakukan antara perwakilan serikat pekerja dan unit tawar-menawar manajemen. Sebagian besar negosiasi melibatkan pihak yang sudah berpengalaman dalam proses ini.

Tahap Persiapan :

- Mencakup riset tentang kekuatan dan tuntutan pihak lawan.
- Pada tahap awal, jumlah peserta negosiasi lebih banyak dibanding tahap akhir.

Tahap Penyampaian Tuntutan :

- Serikat pekerja mengajukan tuntutan mereka, dan terkadang manajemen juga menyampaikan tuntutan.
- Kedua pihak mengevaluasi tuntutan serta kemungkinan terjadinya pemogokan.

Tahap Akhir :

- Tekanan untuk mencapai kesepakatan meningkat.
- Pihak ketiga yang netral dapat dilibatkan untuk membantu menyelesaikan perundingan.

Jika Negosiasi Gagal :

- Kebuntuan dapat diselesaikan melalui pemogokan, penguncian pekerja (lockout), mediasi, pencari fakta, atau arbitrase.

PENDEKATAN BARU DALAM HUBUNGAN TENAGA KERJA-MANAJEMEN

Pendekatan baru dalam hubungan tenaga kerja-manajemen mencakup hal-hal berikut:

Pemberdayaan Karyawan & Menurunnya

Serikat Pekerja

- Mendorong kerja sama antara manajemen & serikat
- Muncul sistem perwakilan non-serikat

Kerja Sama Tenaga Kerja & Manajemen

- Karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan
- Tim kerja mandiri & pemecahan masalah bersama
- Pekerjaan lebih fleksibel, pembagian keuntungan & informasi bisnis

Batasan Hukum

- Jika manajemen mendominasi atau mengganggu organisasi tenaga kerja (upah, keluhan, kondisi kerja), dapat dianggap ilegal berdasarkan NRA.

PRAKTIK ADMINISTRASI KONTRAK

01

Pelaksanaan Kontrak

- Menjalankan ketentuan perjanjian kerja
- Menyelesaikan konflik terkait interpretasi atau pelanggaran kontrak

02

Prosedur Pengaduan

- Diskusi Awal → Karyawan berbicara dengan supervisor, bisa melibatkan perwakilan serikat
- Pengaduan Tertulis → Serikat mengajukan ke manajer lini, lalu dibahas dengan manajemen
- Banding → Jika belum terselesaikan, naik ke manajemen puncak & staf hubungan industri
- Arbitrase → Jika masih gagal, pengaduan diajukan ke arbitrator

KESIMPULAN

Hubungan ketenagakerjaan yang efektif sangat penting bagi kesejahteraan pekerja dan keberlangsungan bisnis. Perusahaan dan serikat pekerja harus bekerja sama dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil, produktif, dan kondusif. Dengan adanya regulasi yang jelas, negosiasi yang sehat, serta penerapan strategi baru yang lebih inklusif, hubungan ketenagakerjaan dapat berkembang ke arah yang lebih positif dan saling menguntungkan.

THANK YOU

