

MACAM-MACAM SUMBER PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL



Perselisihan Hak

1. Upah.
2. Tunjangan tetap.
3. Tunjangan transportasi.
4. Uang service.
5. Tunjangan Hari Raya.
6. Upah Lembur.
7. Hak Cuti.
8. Jamsostek.
9. Hal-hal lain yang telah diatur dalam Undang-Undang, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.
10. Hak untuk memimpin / mengatur perusahaan untuk mencapai hasil yang terbaik.

MACAM-MACAM SUMBER PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL



Perselisihan Kepentingan

1. Kenaikan upah.
2. Tingkat upah diatas UMP.
3. Besaran Cola (cost of living adjustment).
4. Fasilitas pengobatan.
5. Pembagian besaran uang service (perubahan prosentase)
6. Besaran upah selama sakit yang melebihi normatif.
7. Bonus dan besaran jumlahnya.
8. Tunjangan shift & tunjangan lainnya.
9. Besaran sumbangan kematian diluar jamsostek.
10. Hal lain sesuai sektor usaha.

MACAM-MACAM SUMBER PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL



Perselisihan PHK

1. PKWT.
2. Reorganisasi.
3. Efisiensi.
4. Tidak Membayar Upah Tepat Waktu.
5. Mengundurkan Diri.
6. Mangkir.
7. Melanggar PP, PKB.
8. Hak Akibat PHK.
9. Dana Pensiun.
10. Alasan Mendesak.
11. Uang Pisah.
12. Sakit Berkepanjangan.

UPAYA MENCEGAH PERSELISIHAN

- Penyusunan PP, PKB, Perjanjian Kerja, Pedoman Kerja, Code of Conduct, SK Manajemen, Pengumuman dengan bahasa sederhana, jelas, tegas mudah dimengerti untuk menghindari penafsiran yang bias.
- Biasakan BUDAYA TULIS, Risalah / Berita Acara Perundingan, Notulen Rapat, Keputusan, Teguran/Peringatan, Panggilan bekerja dibuat tertulis.
- Tegas & Konsisten, tidak diskriminatif dalam menegakkan disiplin dan tata tertib.
- Tumbuhkan komunikasi yang baik antara bawahan-atasan, pengusaha-pekerja, Pimpinan perusahaan-Serikat Pekerja untuk menghindari sikap saling curiga.

UPAYA MENCEGAH PERSELISIHAN

- Kenali benar hal yang normatif dan non normatif yang potensial jadi sumber perselisihan Hak dan Kepentingan.
- Kenali dan pahami benar bentuk-bentuk pelanggaran disiplin dan tata tertib sesuai dengan tingkat sanksi yang akan dikenakan agar tidak salah dalam membuat keputusan.
- Ciptakan suasana harmonis diantara semua komponen di perusahaan.
- Tidak terbatas pada bagian HRD , segenap jajaran manajemen penting untuk memahami masalah hubungan industrial termasuk memahami berbagai perundangan di bidang ketenagakerjaan.