****

**ORGANISASI MANAJEMEN PERUSAHAAN INDUSTRI**

**(TKT 208)**

**MODUL PERTEMUAN 11**

**HUBUNGAN INDUSTRIAL**

**DISUSUN OLEH**

**Ir. Dicky Gumilang, MSc.**

1. **KEBIJAKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**
2. **Pendahuluan**

Masalah hubungan industrial lebih menonjol daripada HRM (Human Resources Management) lainnya masalah yang muncul di tingkat perusahaan dalam waktu singkat. Hal ini merupakan masalah yang paling rumit, yang ditandai dengan perubahan cepat, kerusuhan atau demo di industri dan ideologi yang saling bertentangan di tingkat nasional dan internasional. Hubungan industrial terdiri dari jaringan perdagangan serikat pekerja, pengusaha, perundingan bersama mereka, hukum dan pemerintah. Dale Yoder mendefinisikannya sebagai "seluruh hubungan dalam bentuk kerja sama antara pria dan wanita di komunitas proses kerja suatu industri”. Dengan pertumbuhan manajemen profesional, perwakilan pengusaha dan karyawan, mewakili skema hubungan industrial. Tetapi ruang lingkup hubungan industrial tidak bisa hanya terbatas pada hubungan manajemen tenaga kerja umum. Ini komprehensif dan konsep total yang merangkum jumlah total hubungan yang ada di berbagai tingkatan struktur organisasi. Ini menunjukkan semua jenis antar kelompok dan hubungan intra-grup dalam industri, baik formal maupun informal. Hal ini menunjukkan hubungan kompleks yang muncul dari fungsional yang saling ketergantungan antara karyawan dan manajemen dan antara organisasi industri dan masyarakat. Hubungan industrial adalah konsep sosial karena berhubungan dengan hubungan sosial di berbagai lapisan masyarakat. Hal ini juga merupakan konsep relatif karena tumbuh, berkembang dan menua atau meluruh sesuai dengan ekonomi, yang berlaku di masyarakat dan hukum yang dibuat oleh negara untuk mengaturnya. Kemajuan di lapangan ilmu pengetahuan dan teknologi juga mempengaruhi keadaan hubungan industrial.

1. **Pentingnya Hubungan Industrial**

Hubungan industrial sangat ramah sebelum Revolusi Industri. Namun, dengan revolusi industri industri rumahan digantikan oleh organisasi pabrik besar dan pasar dari lokal ke internasional. Dengan perjalanan waktu, populasi besar termasuk pria, wanita dan anak-anak mulai berkonsentrasi di pusat-pusat industri; dan populasi ini dicirikan oleh ketidaktahuan, kemiskinan, dan ideologi yang saling bertentangan. Bertahap terbentuk dua kelompok - yang kaya (the have), dengan status - mendominasi secara universal dan memberi aspirasi secara kelas dan kelompok lainnya adalah kelompok miskin (the have not), berpakaian buruk, kekurangan makan dan berpendidikan buruk telah muncul. Kepentingan yang saling bertentangan dari keduanya telah mengembangkan serikat mereka untuk berjuang keras satu sama lain. Hari ini, dengan meningkatnya kecanggihan metode kerja dan kebijakan HRM berbasis teknologi telah memberikan dimensi baru bagi hubungan sistem industri. India, yang termasuk memiliki populasi terbesar dunia, 33% penduduknya berada di angkatan kerja tetapi hanya 25% tenaga kerja yang diorganisir. Faktanya bahwa hubungan karyawan terbesar memberikan implikasi pada karyawan yang tidak terorganisir dibandingkan dengan karyawan terorganisir secara ekonomi keseluruhan. Oleh karena itu ada banyak hal penting bagi studi hubungan industrial sebagaimana seperti pada hal sebagai berikut:

(1) Pola hubungan industrial, sektor terorganisir dan dampaknya terhadap

sektor yang tidak terorganisir.

(2) Serikat pekerja adalah kekuatan penting dalam sistem hubungan industrial.

(3) Memvariasikan pola hubungan industrial.

(4) Status pekerja yang berbeda di sektor publik dan swasta.

**3 Komponen Sistem Hubungan Industrial**



**4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Hubungan Industrial**



**5 Pendekatan terhadap Hubungan Industrial**

Hubungan Industrial sebagian besar merupakan bidang terapan yang berkaitan dengan praktik dan pelatihan daripada teori. Masalah apa pun, dalam hubungan industrial, harus didekati secara multidisiplin, dengan menggambarkan setiap bentuk kontribusi disiplin tersebut. Beberapa pendekatan untuk hubungan industrial dijelaskan di sini, sebagai berikut:

1. *Pendekatan Sistem:*

Di sebagian besar negara hubungan industrial adalah masalah tradisi, adat istiadat dan jaringan aksi, reaksi dan interaksi antara pihak-pihak yang terlibat. Konsep sistem telah dipengaruhi dalam membangun hubungan industrial sebagai disiplin tersendiri. Hubungan industrial didefinisikan sebagai totalitas interaksi kekuasaan dari partisipasi di tempat kerja, di mana masalah yang berkaitan dengan hubungan industrial terlibat dan dipandang sebagai integral dan bagian tidak terpisah dari struktur organisasi dan dinamikanya. Komponen pendekatan sistem adalah

1. peserta
2. masalah
3. struktur dan
4. batas.

Fitur yang ditandai dari pendekatan sistem adalah:

1. karakter antar disiplin ilmu
2. kesesuaian dengan serikat pekerja dan
3. dinamisme.
4. *Pendekatan Oxford*

Pendekatan ini didasarkan pada penyelidikan dan rekomendasi dari Komisi Donovan (1965-68) di Inggris. Menurutnya, sistem hubungan industrial adalah studi tentang institusi peraturan kerja dan tekanannya ada pada aturan substantif dan prosedural seperti pada Dunlop model. Ini menganggap perusahaan bisnis sebagai sistem sosial produksi dan distribusi, yang memiliki pola hubungan struktural. Dia mengkategorikan lembaga peraturan pekerjaan sebagai internal. Mereka terdiri dari kode aturan kerja, struktur upah, konsultasi bersama, prosedur pengaduan dll. Sementara praktik serikat pekerja dianggap sebagai eksternal. Di bawah pendekatan ini, perundingan bersama adalah pusat dari sistem hubungan industrial. "Pendekatan Oxford" dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan.



1. *Pendekatan Hubungan Manusia:*

Pendekatan ini didasarkan pada studi Elton Mayo dan Roethlisberger. Pendekatan ini menyoroti kebijakan dan teknik tertentu untuk meningkatkan moral, efisiensi, dan kepuasan kerja karyawan. Ini mendorong kelompok kerja kecil untuk melakukan kontrol yang cukup besar atas lingkungannya dan dalam proses itu membantu menghilangkan iritasi besar dalam hubungan manajemen tenaga kerja. Sudah benar dikatakan bahwa "kemajuan industri di masa depan pada akhirnya akan tergantung pada seberapa jauh industri mau masuk untuk membangun komunitas yang saling bertanggung jawab antara eksekutif bayaran tertinggi dan pekerja produksi bayaran terendah." Pendekatan hubungan manusia telah ditekankan pada aspek tertentu seperti komunikasi, pengembangan manajemen, dinamika kelompok, partisipasi karyawan dalam manajemen, dll

1. Pendekatan Gandhiji: Gandhian dapat disebut sebagai pemimpin karyawan terbesar di India modern. Pendekatannya terhadap masalah pekerja baru dan menyegarkan. Pandangan Gandhiji tentang hubungan industrial didasarkan pada prinsip-prinsip dasar kebenaran, non-kekerasan, non-kepemilikan (aparigrah) perwalian, dan non-kooperasi (satyagrah). Ini berfokus pada koeksistensi modal dan tenaga kerja secara damai, yang menyerukan penyelesaian konflik dengan non-kekerasan dan satyagrah. Gandhiji telah menerima hak pekerja untuk mogok dengan alasan yang adil dan damai dan tanpa kekerasan. Prinsip trusteeship menyiratkan bahwa tidak ada ruang untuk konflik kepentingan antara kapitalis dan buruh. Gandhiji menganjurkan bahwa untuk menyelesaikan perselisihan, aturan berikut harus diperhatikan:

(i) Pekerja harus meminta ganti rugi atas tuntutan yang wajar hanya melalui tindakan kolektif;

(ii) Pemogokan harus dengan cara yang demokratis, damai dan tanpa kekerasan.

(iii) Pemogokan harus dihindari dalam layanan penting.

(iv) Para pekerja harus menghindari pembentukan serikat di organisasi filantropis.

(v) Pemogokan harus dilakukan hanya sebagai langkah terakhir setelah semua tindakan sah lainnya.

(vi) Pekerja harus bersikeras untuk arbitrasi sukarela di mana upaya penyelesaian belum berhasil.

**6 Faktor-faktor untuk Hubungan Industrial yang harmonis**

1. Ada penerimaan penuh oleh manajemen dari proses perundingan bersama dan persatuan sebagai sebuah institusi. Perusahaan menganggap serikat yang kuat sebagai aset bagi manajemen.
2. Serikat pekerja sepenuhnya menerima kepemilikan swasta dan operasi industri. Ia mengakui bahwa kesejahteraan anggotanya tergantung pada keberhasilan operasi bisnis.
3. Serikat pekerja kuat, bertanggung jawab dan demokratis.
4. Perusahaan tetap keluar dari urusan internal serikat; jika tidak berusaha untuk mengasingkan kesetiaan pekerja ke serikat mereka.
5. Saling percaya dan kepercayaan ada di antara para pihak. Belum ada ketidakcocokan ideologis.
6. Tidak ada pihak yang berunding yang mengadopsi pendekatan legalistik terhadap solusi masalah hubungan.
7. Negosiasi berpusat pada masalah. Lebih banyak waktu dihabiskan untuk masalah hari-hari ini daripada prinsip-prinsip abstrak.
8. Ada konsultasi manajemen serikat yang tersebar luas dan pertukaran informasi yang sangat berkembang.
9. Keluhan diselesaikan di dalam pabrik. Ada fleksibilitas dan informalitas dalam prosedur.
10. Sikap dan kebijakan partai, kepribadian dan teknik para pemimpin menghasilkan hubungan yang baik.

**II. FUNGSI KELUHAN DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL**

1. **Pendahuluan**

Prosedur pengaduan yang terdefinisi dengan baik adalah elemen penting dari mesin hubungan industrial yang baik. Penyaluran keluhan pekerja yang cepat dan efektif adalah kunci menuju perdamaian industri. Ketidakpuasan, yang secara lisan diketahui oleh satu karyawan ke karyawan lainnya, dikenal sebagai keluhan. Keluhan menjadi keluhan ketika ketidakpuasan yang terkait dengan pekerjaan ini disampaikan kepada manajemen. Keluhan adalah perasaan, sesuatu yang nyata, kadang-kadang dibayangkan, yang mungkin dimiliki seorang karyawan sehubungan dengan situasi pekerjaannya. Keluhan memunculkan ketidakbahagiaan, frustrasi, ketidakpuasan, ketidakpedulian terhadap pekerjaan; moral yang buruk dan pada akhirnya menyebabkan inefisiensi dan produktivitas pekerja yang rendah. Biaya pengaduan bisa tinggi dalam hal kehilangan waktu, pekerjaan yang buruk, kerusakan, layanan pelanggan yang buruk dan niat baik organisasi.

**2 Isi Keluhan**

Pada dasarnya, keluhan adalah keluhan satu atau lebih pekerja, yang memiliki konten berikut.

(i) Upah, insentif, pengaturan kerja, keluhan tentang spesifikasi pekerjaan.

(ii) Interpretasi aturan, pemindahan, senioritas, dan promosi.

(iii) Kondisi kerja, keselamatan, fasilitas kesejahteraan.

(iv) Pengawasan, disiplin, kode etik.

(v) Hubungan antar personil, hubungan atasan-bawahan.

(vi) Pelanggaran kontrak, praktik perburuhan yang tidak adil.

(vii) Tidak tersedianya bahan dalam waktu yang dibutuhkan.

**3 Prinsip-prinsip penanganan keluhan**

Menurut Baer, ​​berikut adalah prinsip-prinsip prosedur penanganan pengaduan.

1. Menyelidiki dan menangani masing-masing dan setiap kasus karena dianggap pada akhirnya dapat menyebabkan perselisihan.
2. Berikan karyawan perhatian penuh.
3. Menerapkan perjanjian dengan semangat yang tulus dan memastikan serikat mengidentifikasi ketentuan kontrak spesifik yang diduga dilanggar.
4. Jangan bertindak atau tidak bertindak menyebabkan karyawan atau serikat pekerja gagal memenuhi kewajiban mereka dalam kontrak.
5. Jangan menyangkal keluhan karena alasan kepatuhan.
6. Jangan berdebat tentang keluhan jika itu terlalu dini.
7. Jangan menerapkan pemulihan pengaduan ke pengaduan yang tidak patut

(8) Jangan menahan obat jika organisasi itu salah dan menerapkan obat tersebut kepada orang yang dirugikan.

(9) Jangan mengambil peran ajudisial atau arbitrase.

(10) Ingat selalu bahwa serikat pekerja adalah partai yang bergerak.

(11) Menentukan dan memastikan telah ada perlakuan yang sama terhadap karyawan.

(12) Mengevaluasi setiap konotasi politik pengaduan.

(13) Jangan mempraktikkan Hukum Parkinson dalam hubungan kerja.

(14) Izinkan kebebasan yang wajar untuk serikat pekerja dalam cara presentasinya, tetapi jangan melepaskan otoritas Anda.

(15) Jangan izinkan pelanggaran perwakilan serikat.

(16) Akui kesalahan dan lakukan tindakan korektif.

(17) Gunakan mekanisme pengaduan sebagai saluran komunikasi lain.

(18) Menuntut tingkat produktivitas yang tepat.

(19) Kendalikan emosi, ucapan, dan perilaku Anda.

(20) Kenali karyawan sebagai individu.

**4 Proses Penangan Keluhan**

Keluhan seperti "sakit kepala". Ini adalah gejala dan bukan penyakit. Didiagnosis dengan benar, dirawat dengan tepat dan tepat waktu, organisasi akan terbebas dari penyakit pada awalnya.

Prosedur penanganan pengaduan pada dasarnya berbeda dari perusahaan ke perusahaan, tetapi prinsipnya praktis sama. Keluhan harus ditangani pada tingkat pertama di tingkat terendah. Keadilan tertunda adalah keadilan ditolak. Jadi tindakan pengaduan harus diambil segera sebelum desas-desus menyebar dan istirahat emosi. Bagan berikut menunjukkan prosedur pengaduan model.



**III PERUNDINGAN BERSAMA**

**1 Pendahuluan**

Perundingan bersama adalah suatu proses di mana perwakilan dari dua kelompok bertemu dan berupaya untuk menegosiasikan kesepakatan, yang merinci sifat hubungan di masa depan antara keduanya. Ini adalah cara negosiasi antara perwakilan manajemen dan pemimpin serikat pekerja untuk mencapai kesepakatan tertulis yang mencakup syarat dan ketentuan kerja. Di sini, kedua pihak yang terlibat dalam proses perundingan berupaya agar persyaratan mereka sendiri diterima oleh pihak lain, namun berdasarkan sifatnya itu menyiratkan kompromi dan menyeimbangkan pandangan yang menindas. Ini adalah bentuk demokrasi industri yang melibatkan proses memberi dan menerima. Itu tergantung pada persiapan yang cermat dan terampil di meja perundingan. Sikap dan metode tawar-menawar memiliki pengaruh signifikan terhadap kesepakatan.

**2 Bentuk-bentuk Perundingan Bersama**

Praktik perundingan bersama bervariasi dan berubah dari perjanjian lisan informal menjadi perjanjian tertulis, formal dan terperinci. Ini bisa berupa tawar pabrik tunggal, tawar pabrik ganda, dan tawar-menawar majikan ganda. Pada dasarnya ada empat bentuk perundingan bersama.

1. Perjanjian, yang dinegosiasikan oleh petugas selama proses rekonsiliasi.
2. Perjanjian, yang diterima oleh para pihak sendiri tanpa merujuk pada Dewan rekonsiliasi.
3. Perjanjian, yang dinegosiasikan oleh para pihak secara sukarela ketika perselisihan diajukan dan yang kemudian diserahkan ke pengadilan industri dan pengadilan perburuhan.
4. Perjanjian, yang disusun setelah negosiasi langsung antara pekerja dan manajemen dan bersifat murni.

**IV PERSELISIHAN INDUSTRIAL**

**1 Pendahuluan**

Konflik kepentingan antara manajemen dan buruh melekat dalam sistem kapitalis, di mana tujuan satu pihak hanya dapat terwujud dengan mengorbankan pihak lain. Tentu saja, tujuan maksimalisasi keuntungan dari manajemen dapat menuntut perubahan dalam jenis barang yang diproduksi, pemasangan mesin baru, adopsi metode produksi yang lebih baru, yang melibatkan hilangnya keterampilan yang diperoleh dengan susah payah, transfer, pengurangan dan pensiun wajib pekerja. Di sisi lain, para pekerja mengharapkan dan menuntut stabilitas dalam pendapatan mereka, keamanan pekerjaan dan peningkatan status mereka.

Konflik industri adalah konsep yang agak umum, ketika memperoleh dimensi tertentu, itu menjadi perselisihan industrial. Ini merupakan manifestasi terbuka dari perasaan keresahan dan ketidakpuasan di pihak para pekerja. Menurut Undang-Undang Perselisihan Industrial 1947 Istilah 'Perselisihan Industrial' berarti perselisihan atau perbedaan antara pengusaha dan pengusaha atau antara pengusaha dan pekerja atau antara pekerja dan pekerja, yang terkait dengan pekerjaan atau non-kerja atau persyaratan kerja atau ketentuan persalinan, dari siapa pun.

**2 Penyebab perselisihan industrial**

Tidak ada faktor tunggal sebagai penyebab perselisihan industri. Ada berbagai penyebab bersama mengakibatkan perselisihan industri. Pertumbuhan industri berskala besar, perusahaan raksasa dan spesialisasi pekerjaan ekstrem menciptakan berbagai masalah psikologis dan sosial. Menurut Richard A Lester pekerja memiliki empat keinginan manusia:

(1) Keamanan ekonomi melalui pekerjaan yang stabil dengan upah yang baik dengan perlindungan terhadap pemecatan sewenang-wenang dan bahaya ekonomi.

(2) Kesempatan untuk prospek yang lebih baik

(3) Perawatan yang layak dan

(4) Rasa kontribusi masyarakat.

Setiap kali salah satu keinginan pekerja diabaikan atau dibiarkan tidak terpenuhi karena pendekatan yang rusak atau tidak berperasaan di pihak manajemen, konflik dan gesekan berkembang. Secara umum, penyebab perselisihan industri dapat dibagi menjadi dua kategori berikut.

*1 Penyebab ekonomi:*(i) Upah yang tidak memuaskan

(ii) Pembayaran bonus dengan syarat yang disengketakan oleh pekerja.

(iii) Tunjangan yang tidak memadai untuk mengimbangi kenaikan biaya hidup.

(iv) Kondisi kerja dan pekerjaan yang buruk

(v) Jam kerja yang panjang

(vi) Pemecatan atau penghematan yang tidak adil

(vii) Kondisi cuti dan liburan yang tidak adil dengan pembayaran

*2 Penyebab non ekonomi:*

(i) Tidak ada reorganisasi serikat kerja

(ii) Pekerja dan pemimpin serikat kerja dijadikan korban

(iii) Perlakuan buruk terhadap pekerja oleh staf pengawas

(iv) Pertimbangan politik

(v) Mogok secara simpatik

1. Subba Rao menunjukkan faktor-faktor penyebab konflik industri dalam empat kategori seperti yang ditunjukkan di bawah ini.*(1) Faktor Industri:*

(i) Masalah-masalah industri yang berkaitan dengan pekerjaan, upah, jam kerja, hak dan kewajiban karyawan dan lainnya syarat dan ketentuan tersebut.

(ii) Perselisihan sering muncul karena ledakan populasi dan peningkatan pengangguran.

(iii) Meningkatnya harga komoditas penting.

(iv) Sikap dan temperamen pekerja.

*(2)Sikap manajemen terhadap karyawan*

1. Ketidaktertarikan manajemen untuk berdiskusi dengan pekerja dan perwakilan mereka.
2. Keengganan untuk mengakui serikat pekerja
3. Ketidaksediaan untuk mendelegasikan wewenang yang memadai kepada petugas yang berdiskusi dengan serikat pekerja.
4. Ketidaktertarikan dalam melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan.
5. *Mekanisme atau Peraturan Pemerintah*

(i) Ketidakrelevanan Hukum dalam konteks tantangan iklim industri saat ini.

(ii)Ketidakmampuan untuk memahami dan menjawab keharusan pembangunan.

• Ketidakmampuan untuk memeriksa majikan dalam menerapkan undang-undang perburuhan.

• Ketidakmampuan mesin rekonsiliasi pemerintah dalam melakukan tugasnya secara efektif.

*(4) Penyebab Lain*

(i) Afiliasi serikat pekerja dengan partai politik.

(ii) Ketidakstabilan politik, hubungan negara yang buruk.

(iii) Alasan lain seperti nilai, krisis etika-karakter dll.

**3 Manifestasi Sengketa Industri**

Manifestasi konflik industri seperti yang dinyatakan oleh Komhauser Dubin R dan Ross A.M. ditunjukkan pada bagan berikut.



**4 Jenis-jenis perselisihan industrial**

Perselisihan industrial pada dasarnya adalah dua jenis. Mereka adalah:

1. mogok dan
2. penguncian.

Strike atau mogok adalah senjata di tangan pekerja sementara lock-out atau penguncian adalah senjata di tangan manajemen. C.B. Manoria dan Satish Mamoria menggambarkan jenis-jenis konflik industri 'seperti yang ditunjukkan dalam bagan berikut.



**5 Metoda Penyelesaian Perselisihan**

Perselisihan industrial menghasilkan konsekuensi, yang juga berbahaya dari segi ekonomi, sosial dan manusia. Keresahan industri mencerminkan kegagalan motivasi manusia untuk membantu karyawan mengamankan kepuasan yang memadai dalam hidup. Ini juga menimbulkan kebencian kelas selama periode perselisihan, yang sangat sulit untuk dihilangkan di masa depan.

Masalah hubungan industrial dapat diselesaikan melalui dua jenis tindakan yaitu:

1. Tindakan Pencegahan dan
2. (B) Tindakan Penyelesaian.
3. *Tindakan Pencegahan*

Mencegah lebih baik daripada mengobati. Manajemen organisasi dapat mengambil langkah-langkah pencegahan untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan kerja sama timbal balik dan pemahaman antara pengusaha dan pekerja. Beberapa langkah penting, yang dapat membantu mencegah atau mengurangi perselisihan industrial, diuji sebagai berikut:

1. Pertumbuhan serikat pekerja yang kuat dan bertanggung jawab dan mendapatkan partisipasi pekerja yang efektif dalam manajemen.
2. Mengembangkan prosedur yang sesuai dengan berkonsultasi dengan pekerja untuk menangani masalah disiplin industri dan keluhan karyawan.
3. Menyusun kode etik dan ketentuan kerja yang sesuai.
4. Profesionalisasi Manajemen.
5. Memberikan kondisi kerja yang lebih aman dan sehat bagi karyawan

(vi) Mempromosikan pendidikan pekerja

1. *Tindakan Penyelesaian*

Melalui langkah-langkah pencegahan perselisihan cenderung diminimalkan tetapi tidak dihilangkan. Jadi, terlepas dari upaya terbaik untuk mencegahnya jika perselisihan industrial muncul, semua ini perlu diselesaikan secara damai. Untuk tujuan ini, perlu untuk menyediakan mesin yang tepat untuk ekspedisi dan penyelesaian perselisihan industrial yang adil.

Undang-undang Perselisihan Industrial, 1947 menyediakan mesin untuk penyelesaian perselisihan industrial di negara ini. Mesin ini terdiri dari

1. rekonsiliasi
2. Arbitrasi

(c) Ajudikasi

**V SERIKAT PEKERJA DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

**5.1. Pendahuluan**

Serikat pekerja adalah komponen utama dari hubungan sistem industrial modern. Serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk oleh pekerja untuk melindungi dan mempromosikan kepentingan mereka. Serikat pekerja sekarang dianggap sebagai subsistem, yang berupaya melayani kepentingan subkelompok dan pekerjaan tertentu sebagai bagian dari organisasi dan industri. Menurut Edwin B Flippo, “Serikat pekerja adalah organisasi pekerja yang dibentuk untuk mempromosikan, melindungi, dan meningkatkan melalui aksi kolektif, kepentingan sosial, ekonomi, dan politik para anggotanya.” Secara umum, ada dua jenis serikat pekerja, industri dan keahlian. Ini sering disebut masing-masing vertikal dan horizontal. Serikat pekerja vertikal mencakup semua pekerja dalam organisasi tertentu tanpa memandang pekerjaan. Dengan demikian, merupakan campuran keterampilan dan tidak memiliki homogenitas kerajinan. Serikat pekerja horizontal adalah organisasi yang melintasi banyak perusahaan dan industri.

**5.2 Fungsi Serikat Pekerja**

Komisi Nasional Tenaga Kerja telah menunjukkan fungsi dasar yang harus diperhatikan oleh serikat pekerja:

1. Untuk menjamin upah yang adil bagi pekerja.
2. Untuk menjaga keamanan kepemilikan dan meningkatkan kondisi layanan
3. Untuk memperbesar peluang promosi dan pelatihan.
4. Untuk meningkatkan kondisi kerja dan kehidupan
5. Untuk menyediakan fasilitas pendidikan, budaya dan rekreasi.
6. Untuk bekerja sama dalam dan memfasilitasi kemajuan teknologi dengan memperluas pemahaman pekerja tentang masalah-masalah mendasarnya;

(vii) Untuk mempromosikan identitas kepentingan pekerja dengan industri mereka.

(viii) Untuk mempromosikan kesejahteraan individu dan kolektif.

**VI. PARTISIPASI PEKERJA DALAM MANAJEMEN**

Partisipasi pekerja dalam manajemen adalah bagian penting dari hubungan manusia karena menawarkan potensi yang sangat besar untuk produktivitas yang lebih tinggi, peningkatan kepuasan dan pemikiran kreatif. Seperti yang ditunjukkan oleh Keith Davis “Ini adalah keterlibatan mental dan emosional seseorang dalam situasi kelompok yang mendorongnya untuk berkontribusi pada tujuan kelompok dan berbagi tanggung jawab di dalamnya.”

Konsep partisipasi pekerja dalam manajemen mengkristalkan konsep tersebut demokrasi industri dan menunjukkan upaya dari pihak pemberi kerja untuk membangun karyawannya menjadi sebuah tim, yang bekerja menuju realisasi tujuan bersama.

**DAFTAR PUSTAKA**

https://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/59577/11/11\_chapter%205.pdf