

Manajemen Sumber Daya Manusia (131141312)

Pertemuan Ke-12 Hubungan Karyawan



Disusun Oleh :
Siti Syamsiar
Vini Arumsari

**Jurusan Sosial Ekonomi/Agribisnis
Fakultas Pertanian
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
Yogyakarta
2007**

Manajemen Sumber Daya Manusia (131141312)

Judul Materi	: Hubungan karyawan
Deskripsi Materi	: Etika, dan perlakuan yang adil saat bekerja, disiplin dan privasi karyawan serta mengelola pemberhentian. Hubungan pekerja dan persetujuan kolektif.
Tujuan Instruksional Khusus	: Mahasiswa diharapkan dapat : Menjelaskan apa yang dimaksud perilaku etis saat bekerja. Mendiskusikan faktor-faktor penting yang membentuk perilaku etis saat bekerja. Menerapkan praktik-praktik pendisiplinan yang adil. Menuliskan paling tidak empat faktor penting dalam melakukan pemberhentian secara efektif.
Referensi	: <ul style="list-style-type: none">• Dessler, G. 2007. <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> (Terjemahan). Edisi Ke Sepuluh. PT Indeks. Jakarta.Rivai, Veithzal, 2004. <i>Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan</i> : Dari Teori Ke Praktik. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.

Isi Materi

Etika dan Perlakuan yang Adil dan Hukum

Mengelola sumber daya manusia sering mensyaratkan pembuatan keputusan dimana keadilan memainkan peran penting. Anda mempekerjakan calon dan menolak yang lainnya, mempromosikan satu orang, dan menurunkan yang lain, membayar satu orang lebih banyak, dan yang lainnya lebih sedikit. Menerima keluhan yang satu dan menolak yang lain. Bagaimana para karyawan bereaksi pada keputusan-keputusan ini tergantung pada, sejauh mana, mereka pikir keputusan dan proses yang mereka terima adalah adil.

Keadilan adalah bagian yang terintegrasi dari apa yang dipikirkan orang sebagai "hukum". Penghargaan pada hubungan karyawan, para ahli umumnya mendefinisikan hukum organisasional dalam tiga komponen. **Hukum distributif**, mengacu pada keadilan dan hukum dari suatu keputusan (misalnya apakah saya mendapatkan kenaikan gaji yang setara ? **Hukum prosedural** mengacu pada keadilan suatu proses (misalnya apakah proses yang digunakan oleh perusahaan untuk mengalokasikan kenaikan tunjangan adil ? **Hukum interaksional** atau **interpersonal**, mengacu pada perilaku saat para manajer melakukan hubungan antar personal mereka dengan para karyawan (misal apakah penyelia saya memperlakukan saya dengan rasa menghargai ?).

Arti Etika

Etika mengacu pada "prinsip-prinsip melaksanakan pengaturan terhadap individu atau suatu kelompok". Keputusan –keputusan dalam etika selalu mengacu pada 1) penilaian normatif, berkaitan dengan baik atau buruk. 2) melibatkan moralitas, yaitu perilaku yang diterima oleh masyarakat. Standar-standar moral berbeda dengan standar-standar lain, mereka berkaitan dengan perilaku yang memiliki konsekuensi serius terhadap kesejahteraan masyarakat, seperti pembunuhan, penipuan dan pencemaran nama baik. Moralitas berkaitan dengan perilaku benar atau salah.

Etika dan Hukum

Selanjutnya, hukum bukanlah pedoman terbaik dalam hal etika, karena sesuatu bisa saja sah tapi tidak benar, dan sesuatu bisa saja benar tapi tidak sah.

Apa yang membentuk perilaku etis saat bekerja.

Tugas pertama manajer adalah memahami apa yang membentuk perilaku etis, dan kemudian mengambil langkah-langkah nyata untuk memastikan bahwa para karyawan membuat pilihan-pilihan yang etis.

Faktor-faktor yang membentuk perilaku etis, adalah faktor perorangan, keorganisasian, pengaruh atasan, aturan hukum dan kebijakan etika, budaya organisasi.

Faktor Perorangan

Orang membawa nilai-nilai apa yang mereka anggap benar dan salah dalam pekerjaan mereka, setiap individu harus menanggung beban untuk pilihan etika yang dibuatnya. Satu survei pada perusahaan manufaktur mengeksplorasi pemikiran mereka

pada terikat atau tidak terikatnya dalam dua praktik bisnis yang dipertanyakan; mencoba mendapatkan rahasia teknologi perusahaan pesaing dan memberikan pembayaran pada pemerintah asing untuk mengamankan bisnis. Para peneliti menyimpulkan bahwa predisposisi personel secara lebih kuat mempengaruhi keputusan daripada tekanan lingkungan atau karakteristik organisasi.

Faktor Keorganisasian

Hal menakutkan dari perilaku tidak etis saat bekerja adalah bahwa hal itu tidak timbul karena keinginan pribadi. Hasil survei menunjukkan sebab-sebab utama pelanggaran prosedural yang berkaitan dengan etika, seperti dilaporkan oleh para manajer dan karyawan enam tingkat. Berada di bawah tekanan untuk memenuhi jadwal yang penuh tekanan adalah faktor pertama yang menyebabkan pelanggaran etika. Unjuk sebagian besar karyawan, mencapai target keuangan atau bisnis yang sangat tinggi dan membantu agar perusahaan dapat bertahan adalah dua alasan teratas. Oleh karena itu hampir semua pelanggaran etika terjadi karena para karyawan merasa tertekan untuk melakukan apa yang mereka pikir adalah cara terbaik untuk membantu perusahaan mereka.

Pengaruh Atasan

Atasan menetapkan karakter umum, tindakannya merupakan sinyal-sinyal tentang apa yang benar dan apa yang salah. Sebuah studi yang dilakukan oleh *the American Society of Chartered Life Underwriters* menemukan bahwa 56 % dari seluruh karyawan merasakan beberapa tekanan untuk bertindak secara tidak etis atau tidak legal. Beberapa contoh tentang bagaimana para penyelia secara sadar atau tidak, mengarahkan bawahan untuk melakukan hal yang tidak benar:

- *Mengatakan kepada para staf untuk melakukan apapun yang diperlukan untuk mencapai hasil.
- *Membebani berlebihan orang-orang dengan kinerja puncak untuk memastikan pekerjaan tersebut selesai.
- *Mencari jalan lain saat terjadi hal-hal ilegal.
- *Mengambil hasil kerja orang lain atau menghindari kesalahan.

Aturan Hukum dan Kebijakan Etika

Aturan dan kebijakan etika adalah satu tanda bahwa perusahaan serius dalam masalah etika. Kadang kala aturan etika berjalan dengan baik, dan kadangkala tidak. Sebagai contoh, perusahaan Raytheon meminta para karyawan yang menghadapi dilema etika untuk menjawab pertanyaan : Legalkah tindakan ini? Benarkah hal ini ? Siapa yang akan menerima dampaknya ? Bagaimana hal itu akan muncul di surat kabar? Apakah hal itu akan tampak buruk di perusahaan ?

Budaya Organisasi

Budaya organisasi , adalah karakteristik nilai, tradisi, dan perilaku perusahaan yang dimiliki oleh para karyawannya. Nilai adalah keyakinan dasar tentang apa yang benar dan salah, atau tentang apa yang harus anda lakukan dan apa yang tidak. Nilai penting karena nilai-nilai itu memberikan pedoman dan menghubungkan perilaku. Mengelola orang dan membentuk perilaku mereka tergantung pada pembentukan nilai-nilai yang mereka

gunakan sebagai pedoman perilaku. Oleh karena itu, budaya organisasi harus mengirimkan sinyal yang jelas tentang apa perilaku yang bisa dan tidak bisa diterima.

Peran MSDM Dalam Meningkatkan ETIKA dan PERLAKUAN YANG ADIL

Mengapa memperlakukan Karyawan dengan Adil ?

Ada alasan-alasan praktis untuk memperlakukan karyawan perusahaan dengan keadilan dan hukum sesuai dengan apa yang menjadi hak mereka. Para pelamar yang melihat prosedur seleksi perusahaan sebagai proses yang adil tidak hanya akan bereaksi lebih baik terhadap prosedur tersebut, tapi melihat perusahaan dan pekerjaan tersebut sebagai sesuatu yang lebih menarik. Secara keseluruhan, berdasarkan penelitian, hasil-hasil mengindikasikan bahwa perlakuan yang adil pada para karyawan memiliki konsekuensi organisasi yang penting.

Aktivitas Etis SDM

Pengusaha harus melakukan beberapa langkah untuk memastikan perilaku etis oleh para karyawan mereka, dan banyak dari kegiatan ini masuk dalam area SDM, seperti penyusunan staf dan seleksi, pelatihan, penilaian kinerja, sistem penghargaan dan pendisiplinan.

Disiplin Dan Privasi Karyawan

Tujuan disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku hati-hati dalam pekerjaan. Dalam suatu organisasi peraturan dan perundang-undangan memiliki tujuan yang sama dengan apa yang dilakukan oleh hukum dalam masyarakat, disiplin dibutuhkan saat satu dari peraturan dan perundang-undangan ini dilanggar. Proses yang adil dan disiplin didasarkan pada tiga pilar : peraturan dan perundang-undangan yang jelas, sistem denda yang progresif, dan proses yang serius. Privasi karyawan, empat jenis pelanggaran privasi karyawan yang utama, disetujui oleh pengadilan adalah pelanggaran terhadap area pribadi (pengintipan di ruang ganti dan kamar mandi), publikasi masalah pribadi, membuka catatan kesehatan, dan pemafaatan nama karyawan atau kemiripan dengan dia untuk tujuan komersial.

Rangkuman

1. Etika adalah prinsip-prinsip melaksanakan pengaturan terhadap individu atau suatu kelompok; khususnya standar-standar yang digunakan untuk memutuskan bagaimana cara anda melaksanakan sesuatu.

2. Keputusan yang berkaitan dengan etika selalu memiliki dua karakteristik. Pertama, keputusan-keputusan tersebut selalu melibatkan penilaian normatif. Kedua, keputusan etika selalu melibatkan moralitas, standar-standar perilaku tersebut diterima oleh masyarakat.

3. Sejumlah besar faktor membentuk perilaku etis saat bekerja adalah faktor individual, organisasional, pengaruh atasan, aturan dan kebijakan etis, serta budaya organisasi.

4. Proses pendisiplinan yang adil dan tepat didasarkan pada tiga persyaratan, peraturan dan perundang-undangan, sistem denda yang progresif, dan proses persetujuan. Adanya pedoman disiplin adalah hal yang penting.

PERTANYAAN DISKUSI

1. Bagaimanakah penghargaan pada karyawan dilakukan secara adil? Jelaskan.

2. Mengapakah diperlukan perilaku etis dalam suatu perusahaan? Jelaskan.

3. Faktor-faktor apakah yang seringkali menjadi pemicu perilaku tidak etis dalam suatu Perusahaan? Jelaskan