

Pemberdayaan sumber daya manusia dalam rangka hubungan industrial yang aman dan harmonis : Pola Jakarta Hilton International

Chrisnawati Sulistyaningrum, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=72444&lokasi=lokal>

Abstrak

Pemberdayaan SDM merupakan faktor yang sangat penting dalam kelangsungan perusahaan, demikian pula hubungan industrial yang merupakan sistem hubungan kerja para pelaku proses produksi/jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) atas dasar nilai-nilai budaya dan ideologi yang berlaku. Tesis ini mengulas mengenai pemberdayaan SDM dalam rangka hubungan industrial yang aman dan harmonis di Jakarta Hilton International. Indikator Pemberdayaan SDM yang digunakan disini adalah komitmen pimpinan, delegasi dan coaching, penyediaan informasi dan dukungan organisasi. Sedangkan indikator dari HIP yang penulis gunakan adalah lembaga kerjasama (LKS) Bipartite Serikat Kerja (SP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB), kelembagaan penyelesaian perselisihan industrial (Depnaker, P4DIP), peraturan perundang-undangan ketenaga kerjaan dan pendidikan hubungan industrial.

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui wawancara dengan manajemen dan penyebaran kuestioner pada 291 karyawan operasional yang diambil secara sampling aksidental dan penentuan jumlah sample menggunakan tabel Krejcie.

Pembuatan kuesioner dengan skala Likert dalam lima interval (sangat positif sampai sangat negatif), untuk mengukur pendapat dan persepsi karyawan atas pelaksanaan pemberdayaan SDM dan HIP, yang dijabarkan dalam 28 pertanyaan. Dari jawaban kuestioner tersebut, kemudian ditabulasi dan dihitung prosentase serta dianalisis untuk mengetahui pendapat dan persepsi karyawan.

Hasil analisis data tersebut, adalah pelaksanaan pemberdayaan SDM di perusahaan secara keseluruhan bervariasi antara 29,21% sampai 83,51% dari 4 indikator (12 pertanyaan) untuk pernyataan yang bersifat positif. Sedangkan hasil pelaksanaan HIP dari 6 indikator (16 pertanyaan) yang menyatakan sikap positif berkisar antara 12,71% sampai 90,72%. Dari pernyataan-pernyataan positif tersebut ditemui 4 (empat) faktor yang berperan dalam pelaksanaan pemberdayaan SDM di perusahaan, yaitu kebijakan perusahaan, komitmen pimpinan, jalur komunikasi (SP dan PKB) dan intelektual karyawan.

Pelaksanaan pemberdayaan SDM dan HIP masih belum mencapai 100%, hal ini menunjukkan kemampuan dan partisipasi karyawan dalam rangka hubungan industrial selama ini belum mencapai hasil yang optimal sesuai dengan kebijakan perusahaan. Sehingga diperlukan upaya-upaya peningkatan yang memerlukan partisipasi semua pihak, baik karyawan sebagai aset utama dari proses produk dan jasa maupun pihak manajemen sebagai pengelola dan pembuat kebijakan agar pelaksanaan pemberdayaan SDM dalam rangka hubungan industrial yang aman dan harmonis dapat mencapai hasil yang optimal.