

MAKALAH
FORMULATE THE HRM STRATEGIES

Mata Kuliah : MSDM Stratejik

Dosen Pengampu : Setyabudi Indartono, Ph.D



Disusun oleh:

Dewi Sinta Q. A.	19808141105
Farhanna Zalsa Nabila	19808141116
Firasti	19808144060
Roselina Sumbadra D. P.	19808144070

MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

A. Latar Belakang

Salah seorang karyawan, Christoper Marsudi melaporkan perusahaannya, PT Astra Daido Steel Indonesia lantaran tidak lagi membayarkan gaji terhitung sejak Maret 2019. Alih-alih mendapat hak keuangannya, perusahaan justru memutus hubungan kerja secara sepihak. Rabu 21 Agustus 2019, kasus itu diadukan ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi untuk ditindaklanjuti. Diungkapkan kuasa hukumnya, Marsudi pertama kali diangkat menjadi karyawan tetap pada September 2002 atau sekitar 17 tahun lalu. Ketika itu, hak dan kewajibannya diberikan sesuai Undang-undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kemudian per 1 Maret 2019 lalu, dirinya diangkat menjadi Deputy Head Sales are Corporate dengan perincian gaji yang didapatkan sebesar Rp 11.225.000. Namun pada kenyataannya, gaji tersebut tidak pernah didapat hingga kini.

Pada 21 Maret 2019, Marsudi yang semula bertugas di Semarang kemudian diminta memulai tugas di kantor pusat di kawasan Lippo Cikarang Kabupaten Bekasi. “Klien kami tidak keberatan dengan penugasan tersebut dengan catatan hak dan kewajibannya diberikan sesuai aturan yang berlaku,” ucap dia.

Dalam kepindahan tersebut, Marsudi mengajukan tambahan biaya pindahan dari Semarang menuju Cikarang karena sejak bekerja di Semarang dirinya telah memiliki keluarga. Pemindahan ini pun diajukan melalui bipartit atau perundingan antara karyawan dan perusahaan. Namun, alih-alih permohonan bipartit diproses, Marsudi malah mendapatkan surat peringatan pertama karena dianggap mangkir bekerja. Kemudian pada 13 Juli 2019 lalu, pertemuan akhirnya dilakukan antara karyawan dengan perusahaan. Namun, bukannya membahas persoalan hak dan kewajiban yang diterima karyawan, perusahaan justru menerbitkan surat peringatan kedua. Puncaknya pada pertemuan berikutnya, perusahaan lantas menerbitkan surat pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

B. Masalah-Masalah yang Ada di PT Astra Daido Steel Indonesia

PT Astra Daido Steel Indonesia merupakan perusahaan penyedia baja impor dari suppliers, yang sebagian besar disupply oleh Jepang. Baja dari suppliers memiliki dua bentuk, yaitu balok (flat) dan silinder (round). Perusahaan ini memasarkan barang, yang menjadi pendukung bagi industri yang lain. Barang pendukung ini berupa peralatan dari baja (tool steel), yang telah mengalami proses pemotongan (cutting) sesuai permintaan konsumen.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, masalah yang dialami oleh perusahaan adalah pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan PT Astra Daido Steel Indonesia terhadap salah seorang karyawannya yang bernama Christoper Marsudi.

C. Batasan Masalah

1. Apa yang menyebabkan PT Astra Daido Steel Indonesia melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak?
2. Apa dampak terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan PT Astra Daido Steel Indonesia?
3. Apa strategi yang perlu diterapkan oleh PT Astra Daido Steel Indonesia?

D. Pemetaan Tujuan

PT. Astra Daido Steel Indonesia mempunyai visi yang jelas untuk mengembangkan usahanya dan mencapai hasil yang maksimal yaitu :

PT. Astra Daido Steel berupaya menjadi perusahaan penyedia Baja, Machining, dan jasa Heat Treatment yang terbaik di Indonesia serta bertekad mencegah, mengelola dan mengendalikan akibat yang ditimbulkan terhadap lingkungan, kondisi keselamatan dan kesehatan.

Dalam rangka menjabarkan visi perusahaan, PT. Astra Daido Steel Indonesia memiliki misi sebagai berikut :

Selalu berupaya memenuhi harapan dan keinginan pelanggan dengan memberikan kualitas produk, harga dan pelayanan yang terbaik. Pemanfaatan sumber daya alam yang optimal. Serta peningkatan kepedulian karyawan terhadap persyaratan mutu dan pemenuhan peraturan / persyaratan legal yang berlaku mengenai LK3 dan Astra Green Company (AGC).

E. Menyusun Prioritas

DINAS Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi menggelar mediasi perselisihan antara Christopher Marsudi beserta perusahaan tempatnya bekerja PT Astra Daido Steel Indonesia di kantor Disnaker, Cikarang Pusat, Rabu 21 Agustus 2019. Marsudi mengadukan kantornya karena dinilai tidak membayarkan gajinya sejak Maret lalu.

Berdasarkan UU 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa perselisihan wajib diselesaikan melalui perundingan secara musyawarah dan

mufakat. Dinas Tenaga Kerja akhirnya melakukan mediasi untuk menyelesaikan persoalan ini. Mediasi tersebut menjadi yang kedua kali, namun tidak ada kesepakatan dari mediasi tersebut. Mediator yang dilakukan kedua pihak masih belum menemui titik terang mereka teguh pada pendapatnya masing-masing. Karena tidak ada kesepakatan, maka langkah selanjutnya melakukan rekomendasi sesuai aturan.

F. Menetapkan Strategi

1. Scanning Stages

- a. Managerial Problem: Miskomunikasi antara perusahaan dengan karyawan
- b. Analysing and reviewing current facts: Karyawan tidak menerima gaji selama tiga bulan, bukannya mendapat penjelasan dari perusahaan, mereka malah mendapat surat pemutusan hubungan kerja, mediasi yang dilakukan tidak membuahkan hasil

2. Controlling Stages

- a. Goals: Terjadinya kesepakatan antara perusahaan dengan pekerja berupa pemenuhan hak dan kewajiban kedua pihak
- b. Perspective: Ditinjau dari perspective karyawan, mereka merasa perusahaan tidak memenuhi kewajiban mereka dan justru memperlakukan karyawan dengan tidak adil melalui pemutusan hubungan kerja sepihak. Sedangkan perusahaan tidak memberi tanggapan secara terbuka mengenai duduk perkara yang sebenarnya kepada media.
- c. Consequences: Karyawan mengadukan perusahaan ke dinas pekerja dan menuntut perusahaan dicabut izin usahanya

3. Evaluating Stages

Perusahaan sebaiknya memberi keterangan terbuka mengenai alasan keterlambatan pembayaran gaji dan pemutusan hubungan, diharapkan dengan cara ini hubungan antara perusahaan dan pekerja tetap dapat terjalin baik, selain itu nama baik perusahaan juga tidak akan semakin tercemar. Namun bila setelah diadakan mediasi sebanyak dua kali dan tetap tidak mencapai kesepakatan, permasalahan ini sebaiknya diserahkan kepada proses hukum sesuai dengan rekomendasi yang diterbitkan Dinas Pekerja.

Referensi:

<https://www.pikiran-rakyat.com/jawa-barat/pr-01317831/tiga-bulan-tak-digaji-karyawan-di-bekasi-adukan-perusahaan?page=2>

<http://e-journal.uajy.ac.id/1413/2/1TI05307.pdf>

<http://astra-daido.co.id/index.php?lang=id>