

INTISARI

Sumber daya manusia selalu menjadi aset penting bagi setiap perusahaan, karyawan di seluruh dunia bersaing untuk menjadi yang terbaik di bidangnya dan mempertahankan posisinya. Masyarakat saat ini mencoba untuk menghilangkan ketidaksetaraan di antara para pekerja dan mencoba untuk membuat tempat kerja yang sama terbaik untuk semua orang. Dan dengan demikian, itu melahirkan lingkungan kerja yang baru. sebuah sistem yang memungkinkan semua pekerja dari latar belakang budaya yang berbeda bekerja di satu ruang umum di mana karyawan hanya peduli tentang kinerja mereka tanpa melihat etnis atau agama mereka. Kenyataannya, kondisi kerja yang beragam ini telah memberi wawasan kepada organisasi saat ini tentang cara menciptakan kinerja interaktif antara karyawannya.

Sumber konflik di sebuah perusahaan bervariasi dari berbagai aspek. Banyak masalah krusial berada di bawah aspek ekonomi seperti peningkatan gaji, bonus, jam kerja, dan kondisi kerja. Dalam penelitian ini, saya akan mencoba mengevaluasi dan mempelajari kasus-kasus di Indonesia dan di Prancis yang terkait dengan masalah upah minimum. Ini termasuk tindakan drastis seperti boikot dan demonstrasi di dua negara. Tujuan dari makalah ini adalah untuk mengevaluasi aspek budaya yang mempengaruhi metode keputusan konflik mereka. Banyak teori yang digunakan adalah dari Gert Hofstede dan banyak makalah penelitian lain yang dapat memberikan fakta dan mendukung tindakan yang akan disajikan dalam kasus.

Sebagai faktor moderasi, saya akan menggunakan "Serikat Buruh / Serikat Pekerja" sebagai variabel yang memperkuat hubungan antara budaya dan metode resolusi konflik. Ketika karyawan tidak puas dengan kondisi tertentu pada perusahaan, mereka dapat berkumpul untuk membentuk "Serikat buruh / Serikat Pekerja" (Handoko, 2014). Para pekerja ini akan mencoba memiliki tujuan bersama yang akan mereka coba capai. Dalam hal ini, mencoba untuk membebaskan diri dan mencapai satu tujuan bersama untuk peningkatan upah minimum.

Kata kunci: wage issues, conflict resolution method, cultural approach, the labour union.

ABSTRACT

Human resource has always been an important asset to every company, employees all over the world are competing to be the best in their field and maintain their position. Societies nowadays try to eliminate any inequality among the workers and try to make the best equal workplace for everyone. And thus, it gave birth to a new working environment. a system that allows all workers from diverse cultural background work in one common room where the employee only concerns about their performance without looking at their ethnicity or religion. In fact, this diverse working condition has brought insight to organizations nowadays on how to create an interactive performance between its employees.

The source of conflict in a company varies from many different aspects. Many of the crucial issues are under the economic aspect such as increase of salary, bonuses, working hours and working conditions. In this paper, I will try to evaluate and study the cases in Indonesia and in France that is related to minimum wage issues. This includes drastic actions such as boycott and demonstrations throughout the two nations. The purpose of this paper is to evaluate the cultural aspect that influences their conflict decision method. Many theories that are used are from Gert Hofstede and many other research papers that could provide facts and support the actions that will be presented in the cases.

As a moderating factor, I will use the "Labour Union/Trade Union" as a variable that strengthens the relationship between the culture and conflict resolution method. When employees are not satisfied with certain conditions on the company, they may gather to form a "Labour union/Trade Union" (Handoko, 2014). These workers would try to have a common goal that they will try to achieve. In this case, is trying to liberate themselves and achieve one common goal of an increase in minimum wage.

Keywords: wage issues, conflict resolution method, cultural approach, the labour union.