

Studi kasus Employee Relation





SAKS FIFTH AVENUE



SAKS FIFTH AVENUE

- CEO: Steve Sadove
- Gudang/toko : Saks Fifth Avenue 611 Fifth Avenue (diantara jalan 49th dan 50th)
- Peresmian toko : September 15, 1924
- Pendiri : Horace Saks and Bernard Gimbel
- Perusahaan induk : Saks Incorporated
- Lambang di pasar bursa: SKS (New York Stock Exchange)
- Toko: 54 toko pada 25 Negara bagian: Alabama, Arizona, California, Colorado, Connecticut, Florida, Georgia, Illinois, Indiana, Louisiana, Maryland, Massachusetts, Michigan, Missouri, Nevada, New Jersey, New York, North Carolina, Ohio, Oklahoma, Oregon, Pennsylvania, South Carolina, Texas, Virginia
- Total karyawan : mendekati 15,000






SAKS FIFTH AVENUE

- Pendirian Saks fifth avenue adalah hasil pemikiran dari Horace Saks dan Bernard Gimbel, yang awalnya mengoperasikan toko eceran pada Jalan 34Th York's pada Herald Square pada awal 1900s. Mimpi mereka adalah untuk membangun suatu toko yang unik, spesial dan berkaitan dengan fashion.
- Kemudian keluarga tersebut patungan untuk pembelian suatu lokasi antara Jalan 50th dan 49th di atas Fifth Avenue, kemudian bersama-sama menjalankan toko tersebut dengan Horace Saks sebagai direktornya. kemudian dibukalah " toko impian" pada September 15, 1924. dan kemudian Saks Fifth Avenue menjadi toko eceran besar pertama kali yang beroperasi.



SAKS FIFTH AVENUE

Kontak Informasi :

- 1.877.551.SAKS. Untuk yang tinggal di Amerika Serikat. Terbuka 24 jam selama tujuh hari seminggu
 - 601.592.2860. nomor telepon untuk yang berada di luar Amerika Serikat
 - 601.968.5281. nomor fax dari perusahaan Saks Fifth Avenue
 - Atau bisa meng e-mail dan chat langsung dengan perkumpulan penjual "Saks Fifth Avenue" pada alamat web : www.saksfifthavenue.com
- 

SAKS FIFTH AVENUE

Penjaga keamanan yang telah lama bekerja di toko fesyen Saks Fifth Avenue di Kota New York kembali masuk dalam penjara untuk kasus seksual. Ini merupakan yang hukuman yang kedua kali dalam kejahatan sex, dia memerkosa asisten manajer yang berumur 27 tahun di kantornya. Asisten manajer tersebut tidak melaporkan pemerkosaan ini, hanya setelah 5 hari dari kejadian dan mengalami depresi, ia pergi ke kantor polisi. Pemerkosanya sekarang berada dalam penjara. Dan korban sedang menggugat perusahaan atas kelalaian dia mengatakan :

- Jika perusahaan mengecek latarbelakang dahulu sebelum merekrut karyawan pasti hukuman sebelumnya dapat terbongkar.
- Penjaga keamanan tersebut juga mengganggu perempuan lain di Saks sebelum korban diperkosa
- Retailer lalai dalam merekrut menerima dan mengawasi pemerkosanya



Korban lebih lanjut menuduh Saks gagal untuk mengambil tindakan dalam melawan, penjaga keamanan tersebut. Posisi Saks disini adalah untuk menanyakan pada hakim untuk menolak tuntutan perkara wanita itu. Perusahaan mengatakan :

- Penyimpanan file pihak yang bersengketa mencegah toko dari menafsirkan dalam proses perekrutan
- Karena kecelakaan muncul di dalam toko, wanita hanya bisa mendapatkan perlindungan dengan melanjutkan pada sistem ganti rugi pegawai
- Membolehkan kasus untuk terus maju, dengan syarat wanita mengakui luka-luka dan kerugian dan selama “ wanita tidak keluar dari kepegawaian dan akan memandang berarti sistem ganti-rugi pegawai.

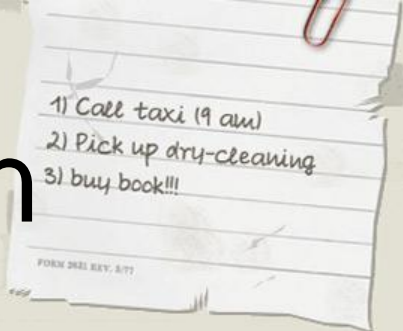
Tugas

- Diskusikan akibat dari peraturan perundang-undangan yang sah kepada pegawai!
- Diskusikan akibat dari peraturan perundang-undangan yang sah kepada majikan!



Pembahasan

- Konstitusi VII (institusi pendidikan, pribadi dan publik, pemerintah federal, dan pemerintah bagian lokal) mendirikan EEOC singkatan dari Equal Employment Opportunity Commission. EEOC menerima dan menyelidiki keluhan diskriminasi dalam pekerjaan bagi mereka yang dirugikan.
- Pedoman EEOC mengatakan para pengusaha memiliki kewajiban menyetujui untuk memelihara tempat kerja yang bebas dari pelecehan seksual dan intimidasi. Pelecehan seksual jelas melanggar konstitusi VII. Dalam undang-undang hak sipil tahun 1991 menambahkan kekuatan konstitusi. Hukum ini mengizinkan korban untuk mendapatkan pengadilan dengan juri dan untuk mendapatkan juri dan untuk mendapatkan ganti rugi yang bersifat kompensasi atas rasa sakit, penderitaan dan kerusakan yang bersifat menghukum si pengusaha karena tindakan dalam “ kebencian dan mengabaikan “ hak-hak individu.

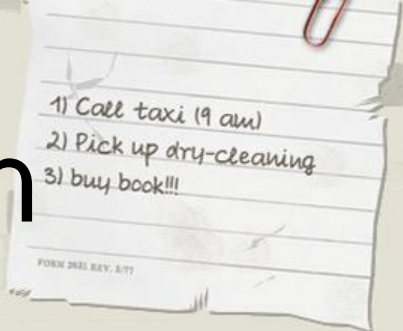


1) Call taxi (9 am)
2) Pick up dry-cleaning
3) buy book!!!

FORM 3681 REV. 8-77



Pembahasan



1) Call taxi (9 am)
2) Pick up dry-cleaning
3) buy book!!!

- Undang-undang Federal Kekerasan terhadap Wanita (the Violence Against Women Act 1994) yang memberikan jalan lain kepada wanita yang mencari kebebasan terhadap kekerasan pelecehan seksual. Hukum ini menyatakan bahwa “seseorang yang melakukan kejahatan ataupun kekerasan yang dimotivasi oleh jenis kelamin ataupun mengakibatkan kehilangan hak-hak yang lain wanita tersebut” akan bisa diadukan oleh pihak yang dilukai.



Akibat dari peraturan perundang-undangan yang sah kepada pegawai:

- wanita tersebut kemungkinan mendapatkan ganti rugi yang ia inginkan melalui perantara pengadilan, dengan melihat perundang-undangan yang sah. Sehingga perusahaan memiliki kewajiban untuk membayar ganti-rugi, baik berupa uang atau hal-hal lainnya.
- Bisa jadi wanita tersebut menderita luka fisik karena pelecehan seksual tersebut.
- Wanita tersebut akan mengalami trauma yang mendalam., akibat pelecehan seksual tersebut bisa jadi karyawan tersebut menjadi gila.
- Citra wanita tersebut buruk dilingkungan masyarakat buruk diikuti dengan buruknya citra keluarga dan kemudian lingkungan sekitar korban tinggal.
- Jarang ada perusahaan yang mau untuk menerima korban jika melamar pekerjaan karena citra korban telah buruk di perusahaan karena sebelumnya ia keluar dan memiliki masalah dengan perusahaan Saks, sehingga perusahaan-perusahaan lain takut untuk memasukkan wanita tersebut.. Takut nanti wanita tersebut akan membuat masalah pada intern perusahaan.

Langkah-langkah yang bisa diambil karyawan termasuk:

- Mengajukan sebuah keluhan lisan atas sesama atau protes kepada yang melakukan pelecehan dan atasan yang melecehkan itu harus menyatakan bahwa keluhan yang tidak diinginkan itu harus berhenti karena tingkah lakunya tidak dikehendaki; tindak lanjut secara tertulis bila perlu.
- Bila tingkah laku yang tidak dikehendaki tersebut tidak dihentikan, ajukan laporan mengenai tingkah laku tidak dikehendaki tersebut dan usaha yang gagal untuk menghentikannya kepada manajer dari yang melakukan pelecehan atau kepada direktur sumber daya manusia secara lisan dan tertulis.
- Bila surat dan permohonan kepada pengusaha tidak mencukupi, beralihlah kepada kantor EEOC atau kepolisian setempat.
- Karyawan juga dapat berkonsultasi dengan pengacara untuk menuntut pelaku pelecehan dengan penyerangan dan pemukulan, penderitaan disengaja untuk menciptakan tekanan emosional dan pembebasan yang bersifat pemerintah dan untuk mengembalikan kerugian yang bersifat konperatif serta menghukum bila pelecehan itu serius.



Akibat dari peraturan perundang-undangan yang sah kepada majikan:

- Perusahaan rugi, karena bila kasus tersebut maju ke pengadilan, kemungkinan terbesar perusahaan akan mendapatkan sanksi dari pengadilan.
- Citra perusahaan buruk, pada masyarakat.
- Perusahaan kurang peminat dari calon pelamar pekerjaan. Sehingga bisa saja suatu saat perusahaan tersebut kurang sumber daya manusia yang berkualitas atau bahkan semakin berkurang sumber dayanya karena citra tersebut.
- Kemudian selain itu konsentrasi kerja dari karyawan perusahaan akan terpecah
- Karena citra di perusahaan buruk kemungkinan perusahaan akan kehilangan pelanggan, kemudian produk dari Saks mulai tidak ada yang membeli dan kemudian perusahaan akan rugi
- Jika perusahaan merugi maka kemungkinan perusahaan tersebut akan bangkrut dan kemudian tutup.

すもう



Para pengusaha bisa mengambil langkah-langkah untuk mencegah munculnya tuntutan pelecehan seksual dengan:

- Menanggapi semua keluhan tentang pelecehan dengan serius
- Membuat sebuah pernyataan kebijakan yang kuat yang mengutuk perilaku demikian.
- Memberitahukan semua karyawan tentang kebijakan itu dan tentang hak mereka dalam kebijakan tersebut.
- Menetapkan prosedur keluhan
- Membuat sistem respons manajemen yang meliputi reaksi dan penyelidikan segera oleh manajemen senior.

WWW.DELARGE.CO.UK

- Melatih para penyelia dan para manajer untuk meningkatkan kesadaran mereka akan masalah ini.
- Memberikan tindakan pendisiplinan pada para manajer dan para karyawan yang terlibat dalam pelecehan seksual.
- Dengan seksama menyimpan catatan keluhan, penyelidikan dan tindakan yang diambil.
- Melakukan wawancara dari luar yang dapat menyingkap keluhan apapun dan hal itu diketahui dengan menandatangani alasan berhenti.
- Secara periodik menerbitkan kembali kebijakan untuk pelecehan seksual
- Membuka komunikasi ke atas melalui survei perilaku secara tertulis, hotline, kotak suara, saran, dan prosedur respons balik lainnya untuk menemukan bukti pelecehan seksual.



Agar tercipta hubungan relasi kerja yang harmonis dan efektif, pimpinan dan manajer perlu:

- Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sinergi dan partisipasi kelompok
- Menyusun kebijakan yang layak dan adil yang tidak menimbulkan pertentangan antara karyawan dan pimpinan
- Menghilangkan bias prasangka terhadap individu dan kelompok kerja
- Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosional karyawan dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja
- Memilih orang-orang yang sesuai untuk peran dalam tim dan mengangkat pimpinan tim yang memiliki kemampuan profesional dan kecerdasan emosional yang baik
- Memberikan penghargaan atas kemajuan tim
- Membersihkan perusahaan dari pengaruh negatif yang menghancurkan antusiasme tim
- Menyelenggarakan pemeriksaan kecerdasan emosional
- Menciptakan suasana saling memperhatikan dan memotivasi kreativitas
- Pengembangan mentalitas “Pelayanan sepenuh hati” dalam hubungan dengan karyawan dan konsumen.



Terima kasih atas perhatiannya..

