

Hubungan Internal Karyawan Dan Dinamika Industrial: Strategi Membangun Harmoni Dan Produktivitas Di Tempat Kerja

Risalatul lailiya¹, Salsabila Amanda Tsabita², Mardhiyah 1,
UIN Sunan Ampel Surabaya

Risalailiya22@gmail.com, salsabilaamandat@gmail.com, ummi.mardiyah@uinsa.ac.id

Abstrak

Hubungan internal keorganisasian dan hubungan industrial adalah komponen yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan menumbuhkan suasana kerja yang harmonis, produktif, dan adil. Hubungan internal mencakup beberapa aspek penting, yaitu komunikasi, interaksi, dan koordinasi antara pekerja serta dengan manajemen, sementara hubungan industrial berisi sistem interaksi antara buruh, pengusaha, dan pemerintah berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Fokus penelitian ini diarahkan pada dua aspek, yaitu mendefinisikan relasi internal karyawan serta menguraikan aktivitas-aktivitas dalam hubungan industrial, serikat pekerja, kontrak kerja, dan kesepakatan kerja bersama (KKB). Penelitian ini menggunakan metode penelitian studi pustaka (Library Research) dengan menganalisis literatur, jurnal akademis dari Google Scholar dan Publish or Perish, serta referensi-referensi relevan lainnya. Temuan yang dihasilkan menunjukkan bahwa serikat pekerja memiliki peran strategis dalam memperjuangkan hak-hak pekerja melalui kontrak kerja bersama dan penyelesaian konflik industrial. Selain itu, berbagai aktivitas internal karyawan seperti promosi, demosi, pemecatan, dan pensiun berfungsi sebagai instrumen pengelolaan sumber daya manusia. Konflik yang muncul, baik personal, intragroup, maupun intergroup, dapat diselesaikan melalui komunikasi terbuka, mediasi, konseling, maupun pelatihan manajemen konflik. Sebagai kesimpulan, pemahaman yang mendalam tentang relasi internal karyawan dan hubungan industrial yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja organisasi, memperkuat loyalitas, serta menciptakan kesejahteraan pekerja secara berkelanjutan.

Kata kunci: Hubungan internal karyawan, Hubungan industrial, Serikat pekerja, Perjanjian kerja, dan Konflik kerja

Abstract

Employee internal dynamics and industrial relations are vital facets of human resource management focused on cultivating a collaborative, efficient, and equitable workplace. Internal dynamics encompass several essential elements, including dialogue, engagement, and synchronization among staff and management, while industrial relations comprise a framework of interactions among workers, employers, and the state, grounded in Pancasila and the 1945 Constitution. This study emphasizes two dimensions: clarifying employee internal dynamics and outlining activities related to industrial relations, such as labor unions, employment agreements, and collective bargaining contracts (CBC). The research adopts a library investigation method, scrutinizing literature, scholarly articles from Google Scholar and Publish or Perish, alongside other pertinent sources. The results indicate that labor unions serve a crucial function in advocating for employee rights through collective agreements and resolutions of industrial disputes. Moreover, various internal staff actions like promotions, demotions, terminations, and retirements act as tools of human resource management. Conflicts that develop- whether personal, intragroup, or intergroup- can be

addressed via open dialogue, mediation, counseling, or conflict management training. Ultimately, a thorough comprehension of effectively managed employee internal dynamics and industrial relations can boost organizational performance, enhance loyalty, and foster sustainable employee welfare.

Keywords: Employee internal relations, Industrial relations, Trade unions, Employment contracts, Work conflict

PENDAHULUAN

Hubungan internal ke karyawan merupakan aspek fundamental dalam pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi maupun perusahaan. Secara umum, hubungan ini mencakup komunikasi, interaksi, dan koordinasi yang terjadi antara anggota organisasi, baik antara atasan dan bawahan maupun antar sesama karyawan [1].

Hubungan internal ini bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan adil, yang mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi sekaligus kesejahteraan para pekerja [2].

Sementara itu, hubungan industrial merupakan sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku utama dalam proses produksi, yaitu pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Sistem ini berlandaskan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 guna menumbuhkan suasana hubungan yang harmonis, saling menghormati, serta berkeadilan. Dalam konteks ini, serikat pekerja memiliki peran penting sebagai wakil pekerja dalam memperjuangkan

hak-haknya, termasuk dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial [3].

Peranan serikat pekerja dalam hubungan industrial sangat vital karena mereka berfungsi sebagai pihak yang menandatangani perjanjian kerja bersama dan sebagai mediator dalam menyelesaikan konflik kerja [4].

Perjanjian kerja bersama sendiri merupakan kesepakatan tertulis antara pengusaha dan serikat pekerja yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak terkait kondisi kerja, upah, tunjangan, serta ketentuan lainnya yang menyangkut hubungan kerja. Surat perjanjian kerja ini menjadi dasar hukum yang mengikat seluruh pihak terkait. Aktivitas-aktivitas yang berlangsung dalam hubungan internal ke karyawan meliputi berbagai kegiatan seperti komunikasi internal, penyusunan dan evaluasi perjanjian kerja, serta pelaksanaan ketentuan-ketentuan dalam perjanjian tersebut. Kegiatan ini penting dilakukan untuk menjaga keseimbangan hubungan kerja, meningkatkan loyalitas karyawan,

serta memastikan semua pihak memahami hak dan kewajibannya [5].

Dengan komunikasi yang terbuka dan jelas, organisasi dapat memperkuat hubungan kerja dan meminimalisir potensi konflik.

Namun, dalam praktiknya, seringkali muncul konflik internal yang disebabkan oleh ketidakpuasan, ketidakjelasan informasi, ataupun ketidakseimbangan kekuasaan antara pekerja dan pengusaha. Konflik ini dapat berbentuk perselisihan dalam hal gaji, pengurangan hak-hak kerja, pemecatan, maupun ketidakpuasan terhadap kebijakan organisasi. Jika tidak dikelola dengan baik, konflik ini dapat memicu gangguan produktivitas, ketegangan antar pihak, serta merusak iklim kerja.

Oleh karena itu, penyelesaian konflik internal keorganisasian memegang peranan penting dalam menjaga stabilitas dan keberlangsungan hubungan kerja. Berbagai mekanisme seperti mediasi, negosiasi, atau arbitrase sering digunakan untuk menyelesaikan konflik secara damai dan adil. Penggunaan mediator dari pihak ketiga yang netral dapat membantu kedua belah pihak mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan dan memperbaiki

hubungan internal yang sempat terganggu.

Dengan pemahaman yang mendalam mengenai pengertian dan dinamika hubungan internal keorganisasian, serta mekanisme penyelesaian konflik yang tepat, diharapkan hubungan kerja dapat berjalan secara harmonis. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi, tetapi juga memperkuat solidaritas serta kesejahteraan pekerja secara berkelanjutan.

METODE

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang relevan dengan rumusan masalah yang diteliti, penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka (library research), kajian pustaka ini dilakukan dengan mencari dan menganalisis berbagai sumber seperti buku, jurnal, artikel ilmiah, dan dokumen lain yang relevan dengan topik penelitian. Metode ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai teori-teori, konsep-konsep, dan temuan-temuan sebelumnya yang berkaitan dengan topik penelitian [6].

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Hubungan Internal Karyawan

Hubungan internal adalah suatu bentuk komunikasi, interaksi, dan koordinasi yang terjadi dalam sebuah organisasi, meliputi hubungan antara atasan dan bawahan serta di antara sesama anggota [1]. Hubungan ini menjadi landasan bagi terciptanya sinergi kerja, menyatukan visi dan misi, serta pembentukan budaya organisasi yang positif [7]. Dalam kajian komunikasi organisasi, interaksi internal dipahami sebagai komponen dari komunikasi internal, yaitu aliran informasi dua arah yang terjadi secara terus-menerus untuk menjaga hubungan antar individu. Hubungan internal yang efisien ditandai dengan transparansi informasi, kepercayaan, dan ruang partisipasi untuk seluruh anggota organisasi [8].

Dalam sudut pandang manajemen sumber daya manusia, hubungan internal dalam kepegawaian/kekaryawanan mencakup semua bentuk komunikasi, interaksi, dan koordinasi antara manajemen serta karyawan, maupun di antara para karyawan itu sendiri [9]. Hubungan ini tidak sekadar terbatas pada aspek formal yang diatur melalui kontrak kerja, tetapi juga melibatkan aspek nonformal seperti komunikasi interpersonal, motivasi, keterlibatan kerja (employee

engagement), dan suasana organisasi yang positif [10].

Dengan demikian, hubungan internal dalam kekaryawanan dianggap sebagai salah satu pilar penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena mampu menyeimbangkan kepentingan organisasi dengan kesejahteraan para karyawan [11]. Menurut Ervani, hubungan karyawan adalah kegiatan public relations yang ditujukan ke dalam organisasi untuk membangun komunikasi, meningkatkan loyalitas, serta menjaga keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Ini menunjukkan bahwa hubungan internal dalam kepegawaian memiliki fungsi strategis, bukan hanya administratif, karena berhubungan langsung dengan produktivitas dan citra organisasi [2].

Tujuan utama dari interaksi dalam dunia pekerjaan adalah untuk menciptakan suasana kerja yang seimbang, mencegah terjadinya perselisihan, serta membangun semangat dan kepuasan dalam bekerja [12]. Penelitian yang dilakukan oleh Utami, menunjukkan bahwa komunikasi internal yang jelas dan terbuka dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (work-life balance) para karyawan. Dengan keseimbangan tersebut, karyawan dapat berkontribusi

lebih produktif tanpa mengorbankan aspek kehidupan pribadi mereka, sehingga tercipta kelangsungan kerja yang lebih efisien [13].

Hubungan internal karyawan memiliki beberapa fungsi utama atau peran penting, yaitu: 1) Jalur komunikasi organisasi yang memastikan informasi tersampaikan dengan jelas sembari menyediakan ruang bagi umpan balik dari pegawai. 2) Alat motivasi dan keterikatan kerja, sehingga pegawai merasa dihargai dan terlibat secara aktif dalam proses organisasi. 3) Sarana penyelesaian konflik internal, yang memungkinkan terciptanya suasana kerja yang harmonis. 4) Inisiatif untuk membangun budaya organisasi yang sehat, melalui praktik komunikasi dan kebijakan yang konsisten [14]. Adapun juga aspek-aspek yang terlibat dalam hubungan internal karyawan mencakup komunikasi dua arah, keterbukaan informasi, penghargaan dan pengakuan, serta peluang pengembangan karier [15]. Selanjutnya, kualitas hubungan internal dipengaruhi oleh beragam elemen, di antaranya gaya kepemimpinan, kultur organisasi, sistem penghargaan, serta penggunaan teknologi komunikasi [16]. Peneliti Irsyad Jauharul Haq dan Widi Wahyudi mengungkapkan bahwa

kombinasi komunikasi internal, suasana kerja, dan motivasi memberikan dampak signifikan terhadap keterikatan karyawan [17]. Dari sudut pandang psikologi organisasi, hubungan internal yang sehat mampu memperkuat keterikatan emosional karyawan, menumbuhkan kesetiaan, serta mengurangi tingkat pergantian karyawan. Sebaliknya, jika hubungan internal tidak dikelola dengan baik, hal itu dapat memicu konflik, stres kerja, dan penurunan kinerja [18].

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa interaksi internal karyawan bukan sekadar fungsi administratif, melainkan strategi krusial dalam manajemen sumber daya manusia [19]. Ini mencakup rangkaian kebijakan dan metode komunikasi yang diatur secara terencana untuk membangun hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan partisipasi karyawan, serta mendukung pencapaian sasaran organisasi. Dengan kata lain, interaksi internal karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan [20].

Pengertian Hubungan Industrial

Hubungan industrial, menurut Suwanto, didefinisikan sebagai sistem hubungan

yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa. Menurut Payaman J. Simanjuntak, hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang terlibat atau memiliki kepentingan dalam proses produksi barang atau jasa di suatu perusahaan. Hubungan ini terutama melibatkan pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Dalam proses produksi, pekerja, buruh, dan pengusaha adalah pihak yang terlibat langsung secara fisik, sedangkan pemerintah terlibat dalam beberapa hal .

Sesuai dengan Pasal 1 Ayat 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan industrial didefinisikan sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah. Ini didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan undang-undang dasar negara republik Indonesia tahun 1945 [21].

Salah satu komponen penting dalam dunia kerja yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan adalah hubungan industrial. Hubungan industrial pada dasarnya meliputi:

1. Pembentukan perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama, yang berfungsi sebagai dasar hubungan industrial.
2. Kewajiban pengusaha untuk mempekerjakan pekerja atau buruh pada atau di bawah pimpinan pengusaha, yang sekaligus merupakan hak pengusaha atas pekerjaan mereka.
3. Kewajiban pengusaha untuk membayar pekerja atau buruh, yang sekaligus merupakan hak pekerja atau buruh atas upah mereka.

Berakhirnya hubungan industrial. Cara terbaik untuk menyelesaikan konflik antara pihak yang terlibat [22].

semua pihak yang terlibat dalam proses produksi barang dan jasa, seperti pengusaha, pemerintah, dan pekerja, terlibat dalam sistem yang dikenal sebagai hubungan industrial. Hubungan industri Pancasila adalah istilah yang tepat untuk hubungan industri di Indonesia. Didasarkan pada nilai-nilai budaya bangsa yang terkandung dalam sila-sila Pancasila dan undang-undang dasar, hubungan industri Pancasila bertujuan untuk membangun hubungan kerjasama yang

harmonis di antara para produsen dalam proses pembuatan barang atau jasa [22]. Karena itu, undang-undang yang mengatur hubungan bisnis di Indonesia harus selalu dipastikan tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip Pancasila. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa Hubungan Industrial Pancasila adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, dan pemerintah). Ini didasarkan pada nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945, dan berkembang di atas keberibadian dan kebudayaan nasional Indonesia .

Aktivitas Hubungan Industrial

Serikat Kerja

Secara strategis, serikat pekerja memiliki tanggung jawab penting dalam melindungi dan memperjuangkan hak serta kepentingan tenaga kerja di lingkungan dunia usaha. Pembentukan serikat pekerja bertujuan sebagai wadah kolektif yang berfungsi menjembatani hubungan dan kepentingan antara pekerja dan pengusaha dalam rangka menciptakan keharmonisan hubungan industrial. Keberadaan serikat pekerja memperoleh

legitimasi hukum melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang memberikan jaminan konstitusional bagi pekerja untuk mendirikan serikat, berkumpul, serta mengekspresikan pendapat secara bebas dan bertanggung jawab dalam memperjuangkan hak-hak mereka. [23].

Menurut Abdul R. Budiono, serikat buruh merupakan suatu organisasi yang dibentuk oleh, dari, dan untuk para pekerja atau buruh, baik yang berada di dalam lingkungan perusahaan maupun di luar perusahaan. Organisasi ini berfungsi sebagai wadah kolektif yang dijalankan secara independen, terbuka, demokratis, dan penuh tanggung jawab, dengan tujuan utama untuk memperjuangkan, melindungi, serta mempertahankan hak dan kepentingan para pekerja, sekaligus berupaya meningkatkan taraf kesejahteraan pekerja beserta keluarganya [24].

Permasalahan yang dihadapi serikat pekerja di Indonesia dewasa ini menjadi isu yang cukup krusial dalam dinamika ketenagakerjaan. Dalam proses penetapan kebijakan, sering muncul konflik kepentingan dan perbedaan pandangan antara serikat pekerja dengan pihak pengusaha. Untuk mengatasi berbagai

hambatan yang dialami serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya, telah dilakukan sejumlah langkah solutif. Salah satu upaya tersebut adalah pembuatan perjanjian kerja bersama antara pengusaha dan serikat pekerja, yang memberikan kesempatan bagi serikat pekerja untuk terlibat secara aktif dalam penetapan syarat-syarat kerja, sehingga tercipta kesepakatan dan keseimbangan hak serta kewajiban antara pengusaha dan pekerja. [25].

Pasal 4 Ayat 2 Undang-Undang No.21 Tahun 2000 menetapkan bahwa serikat pekerja melakukan berbagai tugas. Serikat pekerja dan serikat buruh melakukan dua hal untuk mencapai tujuan mereka:

1. berpartisipasi dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian industrial
2. bertindak sebagai perwakilan pekerja atau buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya.
3. untuk membangun hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. untuk menyediakan aspirasi untuk memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.

5. Untuk melaksanakan, dan bertanggung jawab atas pemogokan pekerja atau buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
6. sebagai perwakilan pekerja atau buruh untuk mendukung kepemilikan saham perusahaan [4].

Peran Serikat Pekerja dalam menciptakan Perjanjian Kerja Bersama sebagai hubungan kerja yang sempurna antara pengusaha dan karyawan

Kesepakatan Kerja Bersama

Undang-undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dengan Pengusaha atau Majikan adalah undang-undang pertama yang menggunakan istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). Undang-undang ini kemudian dicabut oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menurut Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh, pasal 4 ayat 2, peran serikat kerja dalam pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB) diatur sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial.

Peranan serikat pekerja/serikat buruh sangat penting dalam hal pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB). Perjanjian kerja bersama (PKB) erat terkait dengan kesejahteraan masa depan pekerja/buruh karena memberi mereka kesempatan untuk melakukan tawar menawar dengan pengusaha mengenai syarat-syarat kerja dan fasilitas lainnya. Selain itu, peranan serikat pekerja dalam hal pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB) [5]. Hasibuan (2010) menyatakan bahwa kesepakatan kerja bersama (KKB) sangat penting untuk menciptakan pengintegrasian, membina kerja sama, dan menghindari konflik dalam perusahaan. KKB diharapkan menyelesaikan masalah yang dihadapi karyawan dengan perusahaan. Misalnya, kenaikan gaji atau upah, tunjangan hari raya, pemecatan karyawan, dan sebagainya [26].

Surat Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat hak dan kewajiban yang berkaitan dengan pekerjaan. Di sisi lain, Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan

mendefinisikan hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh yang didasarkan pada perjanjian kerja yang mengandung elemen pekerjaan, upah, dan perintah [21].

Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengatur surat perjanjian kerja. Surat Perjanjian Kerja, menurut Bab IX pasal 54, harus dibuat secara tertulis dan setidaknya memuat [22]:

1. nama, alamat, dan jenis usaha perusahaan;
2. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja atau buruh.
3. Jenis pekerjaan atau jabatan
4. Lokasi pekerjaan
5. Upah dan metode pembayarannya
6. Syarat-syarat pekerjaan yang mencakup hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
8. Tanggal dan tempat penandatanganan perjanjian kerja
9. Tanda tangan para pihak

Selain itu, artikel tersebut menyatakan bahwa upah, metode pembayaran, hak, dan kewajiban tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau undang-undang yang

berlaku. Perjanjian kerja harus dibuat minimal dua kali, dengan pengusaha dan pekerja masing-masing menyimpan satu. Kedua tunduk pada hukum yang sama [21].

Jenis surat perjanjian kerja meliputi

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang didefinisikan dalam PP No. 35 Tahun 2021, adalah perjanjian kerja antara Pekerja atau Buruh dengan Pengusaha untuk menjalin hubungan kerja untuk pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu. PKWT juga disebut sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (WTT) [21]. Bisa dilihat di Gambar 1 berikut.

Gambar 1. Contoh surat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)

1. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), didefinisikan dalam PP No. 35 Tahun 2021, adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk menjalin hubungan kerja yang bersifat tetap [21]. Bisa dilihat di gambar 2 dibawah ini,



2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), didefinisikan dalam PP No. 35 Tahun 2021, adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk menjalin hubungan kerja yang bersifat tetap [21]. Bisa dilihat di gambar 2 dibawah ini,

PT. ABCD
Rukan Sentra Bina Artha Gading, Blok 272 No. 122-123, Kelapa Gading Barat, DKI Jakarta
14241
Phone : 021-12345678

PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU (PKWTT)
Nomor : 000/HRD/PKWTT/VIII/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Nama Lengkap : Dori Sagara
Alamat : Jl. Raya Indah No. 22
Jabatan : Pemilik / Manager / Direktur PT. ABC
No. KTP : 3203281010000

Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama :

Penusahaan : PT. ABC
Alamat : Jl. Raya Indah No. 22
Bidang usaha : Digital Agency

Sebagainya di dalam surat perjanjian ini akan disebut sebagai **PIHAK PERTAMA**.

2. Nama Lengkap : Fani
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tgl Lahir : Jakarta, 01 Oktober 1985
Alamat : Jl. M. Hasyim No. 10
No. KTP : 0507221118000

Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama sendiri. Sebagainya di dalam surat perjanjian ini akan disebut sebagai **PIHAK KEDUA**.

Kedua belah pihak sepakat untuk membuat perjanjian kerja dengan ketentuan dan syarat-syarat sebagai berikut :

PASAL 1 : KETENTUAN UMUM

1. Penusahaan (PT. ABC) adalah milik **PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK PERTAMA** mempunyai kuasa penuh akan untuk menetapkan kebijakan dan keputusan di dalam Penusahaan (PT. ABC).
2. **PIHAK PERTAMA** dengan ini menyatakan menerima **PIHAK KEDUA** sebagai karyawan / pekerja waktu penuh penusahaan (PT. ABC) yang terletak (Jl. Raya Indah No. 22, dalam bidang usaha (Digital Agency)
3. **PIHAK KEDUA** dengan ini menyatakan bersedia menjadi karyawan waktu penuh **PIHAK PERTAMA** dalam posisi jabatan kerja (Finance) yang cakupan kerjanya dibagikan pada pasal 5.

mencakup beberapa hal penting, antara lain promosi, pemecatan, demosi, dan pensiun. Keempat aspek tersebut merupakan bagian dari proses manajemen sumber daya manusia yang berkaitan langsung dengan pengaturan karier, penilaian kinerja, serta pengakhiran hubungan kerja karyawan dalam suatu organisasi. Berikut penjelasannya secara ringkas.

1. Promosi

Promosi merupakan proses ketika seorang karyawan memperoleh kenaikan jabatan di perusahaan tempatnya bekerja. Peningkatan posisi ini biasanya diberikan kepada individu yang telah memenuhi kriteria dan standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa faktor yang dapat menjadi dasar promosi antara lain pencapaian target kerja yang optimal, sikap profesional, kontribusi signifikan terhadap proyek perusahaan, serta kinerja yang konsisten dan berkualitas.

Melalui promosi, karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan kompetensinya, karena promosi tidak hanya membawa kenaikan gaji, tetapi juga peningkatan status dan

Aktivitas- Aktivitas Internal Kekaryawanan

Dalam suatu perusahaan, terdapat berbagai aktivitas internal terkait ketenagakerjaan yang berperan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia secara efektif demi mendukung kemajuan perusahaan. Kegiatan-kegiatan tersebut tidak hanya berfokus pada aspek manajerial, tetapi juga berfungsi untuk meningkatkan motivasi, semangat kerja, serta produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka di lingkungan kerja [27].

Aspek-aspek yang termasuk dalam aktivitas internal ketenagakerjaan

tanggung jawab. Secara tidak langsung, sistem promosi yang adil dan terstruktur mampu menjadi instrumen strategis dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM), sebab mendorong karyawan untuk terus memperbaiki keterampilan dan performa kerja demi mencapai jenjang karier yang lebih tinggi [27].

2. Pemecatan

Meskipun perusahaan telah berupaya maksimal untuk meningkatkan kinerja karyawan, faktor manusiawi tetap menjadi batasan utama dalam dunia kerja. Tidak semua karyawan dapat dijamin untuk selalu menunjukkan performa yang optimal maupun loyalitas yang konsisten, sebab perusahaan dijalankan oleh individu dengan kemampuan, motivasi, dan kondisi yang berbeda-beda. Apabila seorang karyawan tidak mampu memperbaiki kinerjanya, meskipun telah memperoleh pelatihan dan dukungan dari perusahaan, maka pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat menjadi langkah terakhir yang ditempuh.

Tindakan pemecatan ini umumnya dilakukan berdasarkan hasil evaluasi kinerja yang menunjukkan bahwa karyawan tidak memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan. Pemecatan tidak

dilakukan secara sepihak tanpa alasan, melainkan sebagai bagian dari upaya organisasi untuk menjaga kualitas sumber daya manusia demi keberlanjutan dan kemajuan perusahaan. Karyawan yang tidak produktif bahkan berpotensi merugikan perusahaan, dapat digantikan dengan individu baru yang lebih kompeten dan mampu memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan organisasi.

Selain itu, pemecatan juga memiliki fungsi edukatif dan preventif, yakni sebagai bentuk peringatan agar karyawan lainnya lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Di sisi lain, keputusan mengundurkan diri (resign) yang diajukan oleh karyawan atas kehendak sendiri juga termasuk dalam kategori pemutusan hubungan kerja, meskipun tidak bersifat pemaksaan dari pihak perusahaan. [27].

3. Pensiun

Tidak ada individu yang dapat mempertahankan kondisi muda dan produktif sepanjang hidupnya. Seiring berjalannya waktu, setiap manusia akan mengalami penurunan kemampuan fisik maupun mental, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas kerja. Ketika seorang karyawan telah mencapai usia

tidak produktif, perusahaan umumnya akan memberikan pemberitahuan resmi bahwa saatnya karyawan tersebut memasuki masa pensiun. Pensiun merupakan mekanisme dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan memberikan kesempatan bagi generasi karyawan yang lebih muda dan produktif untuk berkontribusi secara optimal terhadap kemajuan perusahaan. Melalui sistem pensiun, perusahaan dapat melakukan regenerasi tenaga kerja, sehingga posisi yang ditinggalkan oleh karyawan yang pensiun dapat diisi oleh individu yang memiliki kemampuan dan energi baru untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Meskipun karyawan yang telah berusia lanjut sering kali memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas, namun faktor usia dapat membatasi efektivitas kerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyeimbangkan antara pengalaman dan produktivitas, dengan tetap mengutamakan kinerja yang optimal demi keberlanjutan dan kesuksesan perusahaan. Hal inilah yang menjadikan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu aspek strategis dalam mencapai efisiensi dan daya saing organisasi. [27].

4. Demosi

Demosi merupakan kebalikan dari promosi. Jika promosi berarti peningkatan jabatan bagi seorang karyawan, maka demosi menunjukkan penurunan jabatan atau posisi kerja yang dapat terjadi karena berbagai alasan tertentu. Demosi umumnya diberlakukan ketika seorang karyawan yang sebelumnya menempati posisi strategis melakukan kesalahan, kelalaian, atau pelanggaran terhadap tanggung jawab pekerjaan yang diembannya. Dalam kondisi seperti ini, perusahaan dapat menurunkan jabatannya sebagai bentuk sanksi sekaligus upaya perbaikan kinerja. Namun, apabila pelanggaran yang dilakukan telah melampaui batas dan menyebabkan kerugian bagi perusahaan, maka konsekuensinya tidak hanya berupa demosi, tetapi juga dapat berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK), tanpa memandang tinggi rendahnya jabatan yang dimiliki. Oleh sebab itu, setiap karyawan, baik yang baru maupun yang sudah berada pada posisi manajerial, perlu dievaluasi secara berkala untuk memastikan tanggung jawab, integritas, dan profesionalisme tetap terjaga. Dengan demikian, pelaksanaan evaluasi kinerja menjadi instrumen penting dalam

mencegah terjadinya demosi sekaligus menjaga kualitas sumber daya manusia di lingkungan perusahaan [27].

Konflik Internal Kekaryawanan

Dalam suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki sejumlah karyawan, potensi terjadinya konflik merupakan hal yang hampir tidak dapat dihindari. Konflik dapat muncul dalam berbagai bentuk dan situasi, baik yang terjadi antara individu dengan individu maupun antara kelompok satu dengan kelompok lainnya. Secara umum, bentuk konflik yang muncul di lingkungan kerja dapat dikategorikan ke dalam tiga jenis utama, yaitu:

1. Konflik personal

Konflik personal merupakan bentuk konflik yang muncul antara dua individu akibat adanya perbedaan pandangan, pendapat, maupun tujuan yang saling bertentangan. Situasi semacam ini dapat memicu ketegangan interpersonal apabila tidak dikelola dengan baik. Konflik personal dapat terjadi dalam berbagai konteks sosial, seperti dalam hubungan pertemanan, lingkungan keluarga, masyarakat, maupun di tempat kerja. Selain faktor perbedaan pandangan, konflik personal juga dapat timbul akibat akumulasi perasaan negatif yang tidak diungkapkan secara terbuka, seperti rasa

iri, cemburu, atau kemarahan terhadap individu lain, yang pada akhirnya berpotensi memperburuk hubungan antarpribadi [11].

2. Konflik pribadi

Konflik pribadi dapat menimbulkan dampak negatif bagi individu maupun pihak-pihak yang terlibat di dalamnya. Salah satu faktor penyebab terjadinya konflik pribadi adalah adanya perbedaan pandangan atau pendapat terhadap suatu isu atau topik tertentu. Bentuk perbedaan tersebut sering kali memunculkan perdebatan yang dapat mengganggu keharmonisan hubungan interpersonal, baik dalam konteks persahabatan, lingkungan keluarga, dunia kerja, maupun kehidupan sosial secara umum [12]. Konflik pribadi dapat menimbulkan ketidaknyamanan, stres, serta tekanan emosional bagi individu yang mengalaminya, sehingga menciptakan jarak sosial antara satu pihak dengan pihak lainnya. Kondisi ini berpotensi merusak hubungan interpersonal dan bahkan dapat berujung pada perpecahan. Dalam upaya menyelesaikan konflik semacam ini, sering kali diperlukan peran pihak ketiga yang bersifat netral, seperti mediator atau konselor profesional. Pihak tersebut berfungsi membantu

menemukan solusi dengan terlebih dahulu mengidentifikasi akar permasalahan melalui komunikasi langsung dengan individu yang terlibat, memahami perspektif masing-masing pihak, serta merumuskan penyelesaian yang adil dan dapat diterima bersama.

3. Konflik intragroup

Konflik intragroup merupakan bentuk konflik yang muncul di antara anggota dalam satu kelompok atau tim, baik dalam lingkungan keluarga, organisasi, maupun dunia kerja. Jenis konflik ini umumnya dipicu oleh perbedaan pandangan, tujuan, nilai, atau gaya komunikasi antar anggota kelompok. Faktor lain seperti ketidakseimbangan peran, pembagian tugas yang tidak adil, atau kurangnya koordinasi juga dapat memperkuat potensi terjadinya konflik intragroup. Dampak dari konflik intragroup dapat bersifat destruktif apabila tidak dikelola dengan baik. Konflik ini dapat menurunkan tingkat produktivitas, mengurangi kepuasan kerja, serta meningkatkan stres dan ketegangan antar anggota. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut berpotensi menyebabkan disintegrasi tim dan melemahkan kohesi kelompok. Oleh karena itu, penyelesaian konflik intragroup

perlu dilakukan melalui komunikasi terbuka, mediasi internal, serta penguatan rasa saling percaya di antara anggota kelompok agar dinamika kerja tetap harmonis dan produktif [11].

4. Konflik intergrup

Konflik intergroup merupakan jenis konflik yang terjadi antara dua atau lebih kelompok dalam suatu organisasi atau lingkungan sosial. Konflik ini biasanya muncul karena adanya perbedaan kepentingan, tujuan, nilai, atau cara kerja antar kelompok. Dalam konteks perusahaan, konflik intergroup dapat terjadi antara divisi, departemen, atau tim yang memiliki tanggung jawab berbeda namun saling bergantung satu sama lain dalam menjalankan operasional. Dampak dari konflik intergroup bisa sangat merugikan jika tidak segera diatasi. Perselisihan antar kelompok dapat menurunkan efektivitas komunikasi, menghambat koordinasi kerja, serta menciptakan suasana yang tidak kondusif di lingkungan perusahaan. Akibatnya, produktivitas dan efisiensi kerja dapat menurun secara signifikan. Selain itu, konflik ini juga berpotensi menimbulkan polarisasi di antara karyawan, yang akhirnya mengganggu kerja sama lintas

tim. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan strategi resolusi konflik yang berfokus pada peningkatan komunikasi, kerja sama, dan rasa saling menghargai antar kelompok agar tujuan organisasi tetap dapat tercapai secara optimal [11].

Konflik antar kelompok dapat timbul karena berbagai faktor, salah satunya adalah adanya persaingan antar kelompok dalam lingkungan organisasi. Persaingan ini muncul ketika masing-masing kelompok berusaha memperoleh pengakuan, prestise, atau dominasi dibanding kelompok lainnya. Dalam situasi seperti ini, setiap kelompok cenderung berusaha menonjolkan diri dan mempertahankan posisi terbaiknya, yang pada akhirnya memunculkan gesekan dan rivalitas.

Selain itu, konflik juga dapat terjadi ketika suatu kelompok merasa memiliki kekuasaan atau keunggulan lebih besar dibanding kelompok lain. Sikap superioritas tersebut menimbulkan ketidakseimbangan hubungan kerja dan menurunkan rasa saling menghargai antar anggota kelompok. Kondisi ini berpotensi memperparah konflik karena menumbuhkan rasa iri, ketidakadilan,

serta ketegangan sosial di lingkungan kerja. Konflik antar kelompok seperti ini tergolong berbahaya karena dapat menghambat kolaborasi dan sinergi tim, menciptakan budaya kerja yang kompetitif secara tidak sehat, serta menumbuhkan mentalitas “menang–kalah” alih-alih kerja sama. Akibatnya, organisasi berisiko mengalami penurunan produktivitas dan kegagalan dalam mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menanamkan nilai kerja sama, komunikasi terbuka, dan saling menghormati agar hubungan antar kelompok tetap harmonis [12].

Untuk mengatasi konflik antar kelompok, diperlukan pendekatan kolaboratif yang melibatkan seluruh anggota tim dalam proses diskusi dan pengambilan keputusan. Melalui dialog terbuka dan musyawarah bersama, setiap anggota kelompok dapat menyampaikan pandangan serta mencari solusi yang menguntungkan semua pihak. Pendekatan ini bertujuan untuk membangun rasa kebersamaan dan tanggung jawab kolektif terhadap kemajuan organisasi. Dalam konteks organisasi atau perusahaan, persaingan antar kelompok sebaiknya dihindari, karena dapat mengganggu keharmonisan kerja dan menghambat

pencapaian tujuan bersama. Setiap kelompok seharusnya menyadari bahwa mereka merupakan bagian dari satu sistem yang saling berkaitan, sehingga kerja sama menjadi kunci utama keberhasilan organisasi. Walaupun masing-masing kelompok memiliki peran dan fungsi yang berbeda, tujuan akhirnya tetap sama, yaitu mendukung kemajuan dan perkembangan perusahaan. Oleh sebab itu, penting untuk menumbuhkan semangat saling mendukung, menghargai kontribusi antar kelompok, serta menjaga komunikasi yang baik agar tercipta lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan berorientasi pada kemajuan bersama [11].

Penyelesaian Konflik Internal Kekaryawan

Konflik merupakan fenomena yang wajar dan tidak dapat dihindari dalam dinamika kehidupan manusia. Setiap individu hampir pasti mengalami konflik, baik dalam konteks personal maupun dalam lingkungan organisasi. Perselisihan yang muncul antara individu, kelompok, ataupun organisasi menuntut adanya proses penyelesaian yang konstruktif, agar setiap pihak yang terlibat dapat

memperoleh kepuasan dan mencapai kesepakatan bersama. Secara umum, konflik timbul karena adanya perbedaan pandangan, kepentingan, nilai, atau tujuan di antara pihak-pihak yang berinteraksi. Oleh karena itu, penyelesaian konflik secara efektif menjadi hal yang sangat penting untuk dilakukan. Penyelesaian yang tepat tidak hanya mampu mengakhiri perselisihan, tetapi juga berperan dalam membangun lingkungan kerja yang harmonis, menciptakan suasana yang kondusif bagi pertumbuhan dan perkembangan organisasi, serta memperkuat hubungan antar rekan kerja melalui komunikasi dan kerja sama yang lebih baik [28].

Pendekatan dalam pengelolaan konflik secara efektif memiliki tujuan utama untuk menyelesaikan permasalahan secara konstruktif, mencegah eskalasi konflik menjadi lebih kompleks, serta membangun hubungan interpersonal yang sehat dan berkelanjutan di antara individu yang terlibat. Dalam konteks organisasi atau perusahaan, keberadaan konflik merupakan hal yang tidak dapat dihindari, mengingat interaksi antar individu yang memiliki latar belakang, kepentingan, dan persepsi yang berbeda-beda. Konflik di tempat kerja dapat muncul baik karena

faktor internal, seperti perbedaan kepentingan antar karyawan, ketidakselarasan peran, atau gaya komunikasi yang kurang efektif; maupun karena faktor eksternal, misalnya tekanan pekerjaan atau masalah pribadi yang terbawa ke lingkungan kerja. Oleh karena itu, setiap konflik memerlukan strategi penyelesaian yang tepat, agar perbedaan yang ada tidak menimbulkan dampak negatif terhadap produktivitas dan keharmonisan kerja, melainkan dapat diarahkan menjadi peluang untuk meningkatkan pemahaman, kerja sama, serta kinerja organisasi secara keseluruhan [28].

Berikut beberapa cara yang bisa dilakukan, yaitu:

1. Komunikasi yang terbuka

Komunikasi terbuka memiliki peran yang sangat penting dalam membangun dan mempertahankan hubungan yang harmonis antara rekan kerja maupun antara karyawan dengan atasan. Keberlangsungan dan efektivitas operasional suatu perusahaan sangat bergantung pada sejauh mana komunikasi antar anggota tim dapat terjalin dengan baik dan transparan. Melalui komunikasi yang terbuka, setiap individu memiliki

kesempatan untuk mengungkapkan **gagasan, pendapat, maupun perasaan** secara jujur dan saling menghargai. Dengan adanya pola komunikasi yang sehat, permasalahan yang muncul di lingkungan kerja dapat segera diidentifikasi dan diselesaikan secara kolaboratif. Karyawan dapat berdiskusi langsung dengan atasan atau rekan kerja untuk mencari solusi bersama tanpa menimbulkan kesalahpahaman. Dengan demikian, komunikasi terbuka menjadi **instrumen preventif terhadap timbulnya konflik**, sekaligus sarana membangun iklim kerja yang kondusif, saling percaya, dan berorientasi pada penyelesaian masalah secara konstruktif [28].

Selain itu, komunikasi terbuka atau komunikasi yang bersifat transparan mencakup berbagai bentuk interaksi yang berkaitan dengan kebijakan perusahaan, perubahan aturan, tata tertib kerja, metode pelaksanaan tugas, serta tantangan dan peluang yang dihadapi organisasi. Komunikasi semacam ini juga dapat mencakup pembahasan mengenai visi dan harapan masa depan perusahaan agar seluruh elemen organisasi memiliki pemahaman yang sama terhadap arah dan tujuan yang ingin dicapai. Komunikasi terbuka tidak hanya menjadi tanggung

jawab pihak manajemen atau pengusaha, tetapi juga merupakan kewajiban seluruh karyawan untuk saling berinteraksi secara efektif, baik antar sesama rekan kerja maupun antara bawahan dengan atasan. Tujuan utama dari praktik komunikasi yang sehat adalah menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif, yang pada akhirnya akan mendukung pembentukan lingkungan kerja yang profesional serta meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan [28].

2. Mediasi

Salah satu metode yang dapat diterapkan untuk menyelesaikan konflik di lingkungan kerja adalah **melalui proses mediasi**. Mediasi merupakan mekanisme penyelesaian perselisihan yang melibatkan pihak ketiga yang bersikap netral, objektif, dan adil. Dalam konteks ini, pihak ketiga yang disebut **mediator** berperan sebagai fasilitator yang membantu kedua belah pihak yang berselisih untuk mencapai kesepakatan dan solusi bersama tanpa harus menimbulkan ketegangan baru. Mediator memiliki tanggung jawab untuk mendengarkan secara seimbang pandangan, keluhan, serta argumen dari masing-masing pihak. Oleh karena itu, seorang mediator tidak boleh hanya berfokus pada satu pihak saja, tetapi harus

memastikan seluruh pihak mendapatkan kesempatan yang sama untuk menyampaikan pendapatnya. Hal ini penting agar keputusan atau kesimpulan yang diambil benar-benar berdasarkan pemahaman yang menyeluruh terhadap akar permasalahan [28].

Misalnya, di dalam sebuah perusahaan sedang terjadi permasalahan antara karyawan yang bisa mengganggu pekerjaan orang lain. Jadi, salah satu solusi yang bisa diambil adalah dengan cara mediasi. Mediasi ini bisa melibatkan atasan atau rekan karyawan yang bersedia secara sukarela membantu menyelesaikan masalah secara netral. Tujuan dari penyelesaian konflik ini adalah mencari solusi atau titik tengah dari permasalahan tersebut, yang diambil melalui kesepakatan Bersama [28].

3. Konseling individu

Selain mediasi, **konseling individu** juga merupakan salah satu pendekatan efektif dalam menyelesaikan konflik di lingkungan kerja. Konseling individu dapat dipahami sebagai suatu proses komunikasi interpersonal yang bertujuan membantu seseorang memahami, mengatasi, dan menyelesaikan permasalahan yang

sedang dihadapinya, terutama yang berkaitan dengan konflik internal maupun eksternal. Dalam proses ini, individu yang mengalami konflik diberikan kesempatan untuk menyampaikan keluhan, perasaan, dan pandangan pribadinya secara terbuka kepada pihak yang dipercaya, seperti atasan, rekan kerja yang memiliki empati, atau tenaga profesional seperti **psikolog dan psikiater**. Konselor berperan untuk mendengarkan secara aktif, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta membantu individu menemukan solusi dan perspektif baru terhadap masalah yang dihadapi [28].

4. Training dan edukasi

Dalam menghadapi berbagai situasi sulit di lingkungan kerja, perusahaan perlu menerapkan langkah-langkah strategis untuk menemukan solusi yang efektif. Salah satu pendekatan yang dapat dilakukan adalah melalui program pelatihan (training) dan edukasi. Program ini berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan pemahaman karyawan mengenai cara mengelola dan menyelesaikan konflik secara konstruktif serta profesional. Training dan edukasi

tidak hanya bertujuan untuk memperbaiki perilaku kerja, tetapi juga untuk membangun kemampuan komunikasi interpersonal, meningkatkan empati, serta memperkuat kemampuan dalam mengambil keputusan secara bijak saat terjadi perbedaan pendapat atau ketegangan antarindividu. [28]. Tujuan utama dari pelaksanaan pelatihan dan edukasi ini adalah untuk memberikan pemahaman yang mendalam kepada karyawan mengenai pentingnya manajemen konflik dalam lingkungan kerja. Melalui kegiatan ini, karyawan diharapkan mampu mengenali potensi konflik sejak dini, memahami akar penyebabnya, serta mengembangkan keterampilan dalam menyelesaikan konflik secara efektif dan beretika. Penanganan konflik yang tepat memiliki peran strategis dalam menjaga stabilitas operasional perusahaan. Sebaliknya, apabila konflik dibiarkan tanpa penanganan yang memadai, maka hal tersebut dapat menimbulkan gangguan dalam proses kerja, menurunkan produktivitas, dan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, pelatihan dan edukasi mengenai manajemen konflik menjadi instrumen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang

kondusif, harmonis, dan berorientasi pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan [28].

KESIMPULAN

Hubungan antar karyawan dan hubungan industri adalah dua hal penting dalam mengelola tenaga kerja di sebuah perusahaan atau organisasi. Hubungan antar karyawan mencakup komunikasi, kerja sama, dan pertukaran informasi antar rekan kerja serta antara karyawan dengan atasan, agar suasana kerja menjadi lebih harmonis dan efektif. Sementara itu, hubungan industri adalah interaksi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah, didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, yang bertujuan melindungi hak-hak pekerja dan meningkatkan kesejahteraan mereka.

Serikat pekerja juga memiliki peran penting dalam mewakili para pekerja untuk memperjuangkan hak mereka melalui perjanjian kerja bersama dan menyelesaikan perselisihan. Adapun kegiatan-kegiatan di dalam perusahaan seperti promosi, pemecatan, demosi, dan pensiun adalah bagian dari pengelolaan tenaga kerja yang bertujuan meningkatkan kualitas kerja dan loyalitas karyawan.

Konflik dalam hubungan antar karyawan bisa terjadi dalam bentuk konflik pribadi, antar tim, atau antar departemen.

Konflik seperti ini sering terjadi dan harus diatasi secara tepat dengan cara berkomunikasi terbuka, mediasi, konseling, serta pelatihan agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan produktif, yang nantinya mendukung kemajuan perusahaan. Dengan demikian, pengelolaan hubungan antar karyawan dan hubungan industri yang baik sangat penting untuk menjaga kesejahteraan karyawan, meningkatkan hasil kerja organisasi, serta memastikan hubungan kerja yang stabil dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA (11 PT, BOLD)

Pustaka

A. Dari artikel/Jurnal

- [1] M. Marianus dan Abd. Asis, "HUBUNGAN KOMUNIKASI ORGANISASI ANTAR PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KABUPATEN MAMASA," MITZAL Demokr. Komun. Dan Budaya J. Ilmu Pemerintah. Dan Ilmu Komun., vol. 5, no. 2, Apr 2021, doi: 10.35329/mitzal.v5i2.1886.
- [2] T. J. Ervani dan L. S. Wijaya, "Public Relations and New Media in Employee Relations for Enhancing Employee's

Loyalty During the Pandemic,” *Int. J. Soc. Sci. Bus.*, vol. 5, no. 3, hlm. 367, Agu 2021, doi: 10.23887/ijssb.v5i3.35403.

[3] R. Saputra, “Peran Dan Fungsi Serikat Pekerja Dalam Melindungi Tenaga Kerja Diperusahaan,” 2025.

[4] S. Nita dan J. Susilo, “PERANAN SERIKAT PEKERJA DALAM MEMBENTUK PERJANJIAN KERJA BERSAMA SEBAGAI HUBUNGAN KERJA IDEAL BAGI PEKERJA DENGAN PENGUSAHA,” *DE’RECHTSSTAAT*, vol. 6, no. 2, hlm. 143–152, Okt 2020, doi: 10.30997/jhd.v6i2.2819.

[5] Seny Alfina Amalia Amanda, Nurul Hayati, Nur Alif Bahtiar, Wayan Dani Bimantara, dan Mu’alimin Mu’alimin, “Strategi dan Pendekatan dalam Mengelola Konflik,” *J. Manaj. Dan Pendidik. Agama Islam*, vol. 2, no. 6, hlm. 460–473, Nov 2024, doi: 10.61132/jmpai.v2i6.799.

[6] S. A. Tsabita dan N. Fitriatin, “Integrasi Nilai-Nilai Keilmuan dalam Praktik Etika Administrasi Pendidikan Islam,” *JiIP - J. Ilm. Ilmu Pendidik.*, vol. 7, no. 12, hlm. 13747–13759, Des 2024, doi: 10.54371/jiip.v7i12.6288.

[7] A. Munawir, W. A. Hasibuan, A. R. Destika, dan G. A. Kesuma, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komunitas Internal dan Kolaborasi Tim,” 2025.

[8] Robby Darmawan, Sungkono Sungkono, dan Maman Mulya Karnama, “Pengaruh Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang,” *J. Publ. Sist. Inf. Dan Manaj. Bisnis*, vol. 4, no. 2, hlm. 111–126, Mei 2025, doi: 10.55606/jupsim.v4i2.4008.

[9] N. F. Azzahra, N. F. Shalma, N. I. Pasa, M. H. Muttaqin, dan M. Mardiyah, “HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN LOYALITAS KINERJA KARYAWAN,” *MANAJERIAL J. Inov. Manaj. Dan Supervisi Pendidik.*, vol. 4, no. 4, hlm. 171–179, Des 2024, doi: 10.51878/manajerial.v4i4.3811.

[10] N. P. F. Rizkyana dkk., “Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan”.

[11] N. K. Suryani dan G. O. Warmana, “Peran Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan,” vol. 4, 2024.

[12] Andi Saputro, “Studi Literatur Tentang Perspektif Komunikasi Internal Organisasi Berkembang,” *Dawatuna J. Commun. Islam. Broadcast.*, vol. 5, no. 4, Jul 2025, doi: 10.47467/dawatuna.v5i4.8777.

- [13] L. S. S. Utami, "Komunikasi Internal dan Work-life Balance di Perusahaan Event Management," vol. 9, no. 1, 2025.
- [14] R. E. Wulandari dan M. J. Rorong, "STRATEGI INTERNAL PUBLIC RELATIONS PT MELIA SEHAT SEJAHTERA DALAM MENJAGA HUBUNGAN KARYAWAN".
- [15] V. B. Febriani, I. Sulistiawati, dan B. Setiyadi, "Perkembangan dan Konsep Dasar Hubungan Masyarakat (Humas) dalam Dunia Pendidikan," J. Ilm. Univ. Batanghari Jambi, vol. 25, no. 1, hlm. 567, Feb 2025, doi: 10.33087/jjubj.v25i1.5194.
- [16] Nur Aisyah Zebua, Eliagus Telaumbanua, Palindungan Lahagu, dan Fatolosa Hulu, "Peran Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli," J. Publ. Manaj. Inform., vol. 4, no. 2, hlm. 320–333, Apr 2025, doi: 10.55606/jupumi.v4i2.3893.
- [17] Irsyad Jauharul Haq dan Widi Wahyudi, "Pengaruh Komunikasi Internal, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Employee Engagement: (Studi pada Koperasi Mitra Dhuafa Jakarta Selatan)," Profit J. Manaj. Bisnis Dan Akunt., vol. 4, no. 2, hlm. 77–87, Mar 2025, doi: 10.58192/profit.v4i2.3100.
- [18] R. Ruswati, A. Soeprapto, A. Suhara, N. Mayasari, dan S. Rohmah, "Peran Psikologi Organisasi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan pada Perusahaan Multinasional," J. Psikol. Dan Konseling West Sci., vol. 2, no. 04, hlm. 282–292, Des 2024, doi: 10.58812/jpkws.v2i04.1815.
- [19] Selti Sella dan Hendra Riofita, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Tujuan Strategis Perusahaan," Pajak Dan Manaj. Keuang., vol. 1, no. 5, hlm. 75–82, Des 2024, doi: 10.61132/pajamkeu.v1i5.680.
- [20] Jadden Gill Imanuel Josua Pello, Polikarpus Sepryanto Ulybinu, Alif Nur Rohman, dan Agil Putra Alda Kumara, "Peran Strategis Komunikasi Internal dalam Meningkatkan Keterlibatan dan Kinerja Karyawan," J. Manuhara Pus. Penelit. Ilmu Manaj. Dan Bisnis, vol. 3, no. 3, hlm. 326–337, Jul 2025, doi: 10.61132/manuhara.v3i3.2017.

B. Dari buku e-book

- [21] L. Marnisah, Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori Dan Praktik). Deepublish, 2020.

C. Dari Artikel/Jurnal

- [22] E. S. Anggraini, "Peran Serikat Pekerja dalam Hal Perselisihan Hubungan Kerja yang Berdampak pada Pemutusan

Hubungan Kerja,” J. Syntax Admiration, vol. 4, no. 3, hlm. 349–361, Mar 2023, doi: 10.46799/jsa.v4i3.565.

[23] “Vol 6 No 5 (2025): GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial | GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial”, Diakses: 6 Oktober 2025. [Daring]. Tersedia pada: <https://ejournal.undana.ac.id/index.php/glory/issue/view/908>

D. Dari Tesis

[24] T. D. Oleh, “(Studi Kasus Pada PT. Vonex Indonesia di Bandung)”.

E. Dari Artikel/Jurnal

[25] Ria Sintha Devi, “Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja,” -Syar J. Bimbing. Konseling Kel., vol. 6, no. 4, hlm. 1208–1219, Des 2024, doi: 10.47467/as.v6i4.6307.

[26] B. A. F. Rangkuti, Z. S. Siregar, dan M. Ramadhan, “Peran Serikat Pekerja Seluruh Indonesia dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Kabupaten Asahan,” J. -Taghyir J. Dakwah Dan Pengemb. Masy. Desa, vol. 5, no. 2, hlm. 195–212, Jun 2023, doi: 10.24952/taghyir.v5i2.5831.

F. Dari Undang-undang pemerintah

[27] “UU No. 21 Tahun 2000,” Database Peraturan | JDIH BPK. Diakses: 6 Oktober 2025. [Daring]. Tersedia pada: <http://peraturan.bpk.go.id/Details/44988/uu-no-21-tahun-2000>

[28] “UU No. 13 Tahun 2003,” Database Peraturan | JDIH BPK. Diakses: 6 Oktober 2025. [Daring]. Tersedia pada: <http://peraturan.bpk.go.id/Details/43013>