



Hubungan Kerja Antara Karyawan Dengan Kolega Dalam Peningkatan Mutu Kinerja Perusahaan

Adrian Raihan Fausta*, Fatma Ulfatun Najicha

Universitas Sebelas Maret, Indonesia

adrianraihanfausta@student.uns.ac.id*

Abstract: The relationship between employees and colleagues is one of the factors to improve the quality or performance of employees. Good communication between employees makes it easy to carry out company tasks. The quality of the workforce also needs to be considered along with their welfare. The use of labor in the production process causes the absorption of workers with various skills that can fill each section or department in the business world. In addition, the work environment is also a factor that has an important influence on improving employee performance. The government has issued a number of regulations to provide legal protection to employees who experience bad actions while in the office, namely in the form of articles 5 and 6 of Law No. 13 of 2003, article 86 paragraph (1) of Law No. 13 of 2013, and article 169 paragraph (1) and (2) of the Manpower Law. In writing this journal, the author uses the literature study method, namely by reading and searching from books, journals, laws and other literature sources that are relevant to the problems contained in this journal. The purpose of writing this journal is to develop and test previously existing theories and analyze theoretical sources and use them as a basis for drawing conclusions.

Key Words: Working Relationship; Employee Performance; Company Performance.

Abstrak: Hubungan antara karyawan dengan kolega merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan mutu atau kinerja karyawan. Komunikasi yang baik antar karyawan membuat dalam menjalankan tugas perusahaan menjadi mudah. Kualitas tenaga kerja juga perlu diperhatikan seiring dengan kesejahteraan mereka. Penggunaan tenaga kerja dalam proses produksi menyebabkan terserapnya tenaga kerja dengan berbagai macam keterampilan yang dapat mengisi tiap bagian atau departemen dalam dunia usaha. Selain itu, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh penting dalam meningkatkan kinerja para pegawai. Pemerintah telah mengeluarkan sejumlah peraturan untuk memberikan perlindungan hukum kepada para pegawai yang mengalami tindakan buruk selama di kantor yaitu berupa pasal 5 dan 6 UU No. 13 Tahun 2003, pasal 86 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2013, serta pasal 169 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan. Dalam penulisan jurnal ini, penulis menggunakan metode studi literatur yaitu dengan cara membaca dan mencari baik dari buku, jurnal, undang-undang maupun sumber literatur lain yang relevan dengan permasalahan yang memuat dalam jurnal ini. Tujuan dari kegiatan penulisan jurnal ini untuk mengembangkan serta menguji teori yang telah ada sebelumnya serta menganalisis sumber teori dan digunakan sebagai dasar menarik kesimpulan.

Kata kunci: Hubungan Kerja; Kinerja Karyawan; Kinerja Perusahaan.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan elemen produksi utama yang sangat vital bagi setiap negara, seiring dengan sumber daya alam dan modal. Hal ini dapat dijelaskan bahwa bahkan jika suatu negara memiliki sumber daya alam dan modal yang melimpah, tenaga kerja tetap menjadi salah satu komponen produksi yang tidak bisa diabaikan. Kualitas tenaga kerja juga perlu diperhatikan seiring dengan kesejahteraan mereka. Penggunaan tenaga kerja dalam proses produksi menyebabkan terserapnya tenaga kerja dengan berbagai macam keterampilan yang dapat mengisi tiap bagian atau departemen dalam dunia usaha. Kaitannya dengan hal tersebut, sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang paling berpengaruh dalam dunia usaha. Keterlibatan sumber daya manusia (SDM) tidak dapat menggantikan mesin-mesin yang dalam pengoperasiannya membutuhkan tenaga kerja (Priyo & Risa Anggriani Paridi, 2018).

Perkembangan cepat dalam industrialisasi global secara langsung menghasilkan pertumbuhan dalam kesempatan kerja. Permintaan untuk tenaga kerja juga akan meningkat. Dampak dari ini dapat mengarah pada potensi munculnya konflik dalam hubungan industri dan kerja, bahkan dalam situasi terburuk, hal ini dapat menciptakan situasi yang tidak stabil. Penyebab kerawanan tersebut bisa berasal dari berbagai pihak, termasuk pemilik perusahaan, pekerja, aparat pemerintah, serta perundang-undangan yang dianggap tidak relevan dengan perkembangan saat ini. Selain itu, dinamika di tingkat internasional juga ikut mempengaruhi permasalahan ini, mengubah hubungan antara pimpinan perusahaan dan pekerja, yang seringkali membuat pekerja berada dalam posisi yang lebih rentan.

Untuk mengatasi permasalahan ini, perlu dilakukan tindakan konkret oleh pihak pengusaha. Tindakan penting yang perlu diambil antara lain adalah melakukan sosialisasi mengenai peraturan perundang-undangan, menerapkan peraturan tersebut, memberikan pembinaan, menjalin komunikasi, dan memberikan perhatian kepada para pekerja dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan mereka. Diperlukan peningkatan pengetahuan pekerja mengenai peraturan perundang-undangan, khususnya dalam hal ketenagakerjaan, termasuk

prosedur penyelesaian masalah hubungan industrial dan masalah ekonomi perusahaan.

Pemerintah Republik Indonesia telah mengatur mengenai ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Keberhasilan pembangunan nasional menekankan perlunya meningkatkan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Perlindungan ini ditujukan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja sambil tetap mempertimbangkan perkembangan bisnis yang semakin global, baik di tingkat nasional maupun internasional. Perlindungan pekerja bertujuan untuk memastikan bahwa sistem hubungan kerja dapat berjalan tanpa adanya tekanan yang datang dari pihak-pihak yang lebih berkuasa terhadap yang lebih lemah.

Tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 dapat didefinisikan menjadi setiap Warga Negara Indonesia dengan kemampuan yang dimilikinya melakukan tindakan untuk memproduksi berupa dan/atau jasa dalam rangka mencukupi kebutuhannya sendiri maupun orang lain. Selain itu, karyawan atau pekerja berhak untuk menerima gaji/upah atau berupa kompensasi dalam bentuk yang lainnya. Segala peraturan perundang-undangan yang dihasilkan dan diterapkan bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang selaras dengan nilai-nilai Pancasila. Oleh karena itu, fokus utama dari undang-undang ketenagakerjaan adalah untuk menjaga dan melindungi hak-hak pekerja atau buruh. Hal ini dilakukan dengan tujuan melindungi kepentingan pekerja, yang pada akhirnya akan memastikan bahwa pekerja terhindar dari risiko pengangguran (Sudjudiman & Najicha, 2020).

Pegawai merupakan komponen berharga dalam harta perusahaan, yang memiliki peran penting dalam memberikan kontribusi kepada kesuksesan perusahaan dan memungkinkan persaingan yang baik. Evaluasi prestasi karyawan melibatkan aspek-aspek seperti kualitas, kuantitas, efisiensi waktu, dan kerjasama dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Penilaian prestasi karyawan berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin waktu, dan kemampuan untuk berkolaborasi mempengaruhi keseluruhan kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi salah satu parameter keberhasilan operasional perusahaan dalam

mencapai tujuannya. Prestasi karyawan memiliki dampak besar pada kemajuan perusahaan, dan kinerja merupakan faktor yang sangat krusial dalam upaya organisasi untuk mencapai sasarannya.

Peran karyawan memiliki dampak krusial dalam menentukan operasi perusahaan. Kinerja karyawan yang baik atau buruk akan berpengaruh pada keberhasilan dan produktivitas organisasi. Kebermaknaan dari aspek manusia dan organisasi adalah pendorong utama dalam memenuhi beragam kebutuhan manusia serta momen dalam hidup mereka. Proses pengembangan sumber daya manusia harus mendukung pengembangan keterampilan karyawan agar mereka dapat membentuk tim kerja yang tangguh dan berhasil mengeksekusi misi mereka secara efisien.

Dewasa ini, faktor tenaga kerja merupakan suatu hal yang mempengaruhi persaingan antar negara. Faktor tersebutlah yang membuat para investor global untuk mengekspansi usahanya di negara tersebut, dampaknya dapat meningkatkan perekonomian nasional di negara yang bersangkutan. Secara tidak langsung, tenaga kerja turut andil dalam perkembangan perekonomian atas penanaman modal oleh investor luar negeri (Thoif, 2022). Globalisasi membuat banyak para investor berani mengambil langkah untuk menanamkan modalnya di berbagai negara, tetapi globalisasi memberikan dampak yang negatif juga. Fakta empiris menunjukkan bahwa banyak masalah sosial mendasar dalam era globalisasi cenderung melanggar norma-norma ideologi Indonesia. Globalisasi sering kali menyebabkan masalah sosial yang mengabaikan kepentingan publik, terutama kelompok-kelompok yang rentan seperti petani, buruh, dan pekerja kelas bawah yang sering kali menjadi korban. Tindakan kapitalis yang bergantung pada modal dan teknologi sering kali mengakibatkan kehilangan pekerjaan dan pengaturan harga komoditas strategis yang berada di luar kendali, sehingga kedaulatan sosial mendasar bangsa seringkali terancam oleh negara-negara lain atau lembaga internasional. Secara tidak langsung, tenaga kerja turut andil dalam perkembangan perekonomian atas penanaman modal oleh investor luar negeri (Minarso & Najicha, 2022).

Pengembangan karir merupakan salah satu strategi untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja lebih efektif. Proses pengembangan karir biasanya

terjadi melalui pembelajaran saat bekerja. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, ini akan mendorong mereka untuk meningkatkan kualitas kerja mereka dan mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Hal ini juga membantu mereka dalam mengembangkan kemampuan yang diperlukan untuk merencanakan arah karir mereka dan mencapai posisi yang diinginkan dalam organisasi. Hubungan kerja memainkan peran kunci dalam menjaga kelancaran operasional suatu perusahaan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, penting untuk membangun hubungan kerja yang baik antara berbagai bagian dalam organisasi dan antara individu-individu dalam organisasi.

Pihak perusahaan dan karyawan perlu saling memahami hak dan kewajiban mereka sehingga hubungan yang baik dapat terjaga (Rahman Al Hakim & Sinambela, 2018). Dari uraian di atas, fokus penulis membahas mengenai pengaruh hubungan kerja antara karyawan dengan kolega terhadap peningkatan mutu kinerja perusahaan dan penerapan perlindungan hukum bagi karyawan terhadap tindakan kurang etis oleh atasan yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

Metode

Dalam penulisan jurnal ini, penulis menggunakan metode studi literatur yaitu dengan cara membaca dan mencari baik dari buku, jurnal, undang-undang maupun sumber literatur lain yang relevan dengan permasalahan yang memuat didalam jurnal ini. Tujuan dari kegiatan penulisan jurnal ini adalah untuk mengembangkan serta menguji teori yang telah ada sebelumnya. Peneliti mengambil rumusan masalah berupa bagaimana pengaruh hubungan kerja antara karyawan dengan kolega terhadap peningkatan mutu kinerja karyawan? dan bagaimana perlindungan hukum bagi karyawan terhadap tindakan etis yang terjadi dalam lingkungan kerja? Dalam jurnal ini, penulis juga mencari sumber teori yang kemudian akan dianalisis dan digunakan sebagai dasar untuk menarik kesimpulan (Sari & Najicha, 2022).

Hasil dan Pembahasan

a. Pengaruh Hubungan Kerja antara Karyawan dengan Kolega Terhadap Peningkatan Mutu Kinerja Perusahaan.

Dalam bidang organisasi dan manajemen secara umum, komunikasi sering menjadi topik yang sering dibahas, meskipun sering kali tidak dipahami secara menyeluruh. Komunikasi yang efektif memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi dan juga merupakan salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh manajemen modern (Safarini, 2014). Menurut Effendy komunikasi ialah proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan dan himbauan melalui tatap muka ataupun tidak langsung melalui media dengan tujuan mengubah sikap serta pandangan dari orang lain. Dalam suatu perusahaan, kerja sama dan komunikasi antara karyawan dan pemimpin memiliki peran yang sangat vital dalam mencapai kesuksesan suatu perusahaan.

Hubungan di tempat kerja didasarkan pada prinsip saling mendukung antara organisasi dan karyawan, serta di antara sesama karyawan. Komunikasi merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan mutu. Komunikasi antara sesama karyawan ataupun antara karyawan dengan atasan. Pemimpin memiliki tanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja dan dengan seakurat mungkin menyampaikan penilaian tersebut kepada bawahannya. Para pemimpin perlu mengetahui kelemahan dan masalah yang dihadapi oleh karyawan serta cara terbaik untuk mengkomunikasikannya. Selain itu, penting bagi pemimpin untuk menjalin komunikasi yang intensif dengan bawahannya. Kinerja mencakup perilaku yang nyata yang diperlihatkan oleh setiap individu sebagai hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan peran mereka dalam organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat krusial dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya.

Interaksi di lingkungan kerja dapat menghasilkan efek baik atau buruk, dan manajemen harus mendukung penanganan konflik di dalam organisasi. Pendekatan ini akan memberikan manfaat positif kepada perusahaan dengan meningkatkan jumlah karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Penyelesaian segera dari hubungan kerja yang bermasalah adalah penting agar

konflik tidak merugikan perusahaan dan tetap menjadi prioritas utama. Proses pemulihan melalui perbaikan hubungan kerja harus cepat dan tepat untuk mencegah kerusakan dalam pelayanan.

Hingga saat ini, kinerja tetap menjadi perhatian utama bagi pemimpin dan para pemangku kepentingan di organisasi dan perusahaan. Hal ini karena kinerja memiliki dampak signifikan terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja dapat dijelaskan sebagai hasil dari tindakan yang dilakukan oleh karyawan berdasarkan kemampuan yang dimiliki, dalam konteks situasi tertentu. Tingkat atau kualitas kinerja karyawan dapat berkisar antara tinggi dan rendah, serta antara baik dan buruk. Prestasi seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang memengaruhinya.

Hubungan antara karyawan dengan kolega merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan mutu atau kinerja karyawan. Komunikasi yang baik antar karyawan membuat dalam menjalankan tugas perusahaan menjadi mudah. Seluruh tugas dalam perusahaan tidak dapat dijalankan secara individu, melainkan memerlukan kerjasama antara karyawan. Kerja sama dapat terwujud dengan memahami perilaku individu lainnya, yaitu dengan menerima mereka sebagai bagian dari kelompok dan memahami aktivitas yang mereka lakukan. Dengan cara ini, kerja sama dapat berkembang dan membantu satu sama lain dalam pemikiran dan penyelesaian masalah saat melakukan tugas bersama (Noermijati; Thoyib, 2020).

Selain itu, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh penting dalam meningkatkan kinerja para pegawai. Lingkungan kerja melibatkan segala aspek, termasuk fasilitas fisik seperti sarana dan prasarana serta faktor-faktor sosial yang memberikan dukungan kepada pekerja dalam menjalankan tugas mereka. Lingkungan kerja, baik dalam bentuk fisik maupun non-fisik, adalah elemen yang tidak terpisahkan dari rutinitas seorang karyawan. Lokasi di mana seseorang mengabdikan upaya dan pikirannya untuk mencapai tujuan, baik secara langsung maupun tidak langsung, memiliki pengaruh signifikan pada jalannya pekerjaan. Anggota organisasi atau karyawan yang terlibat dalam pekerjaan serupa, bekerja sama, atau menghadapi tugas yang serupa membutuhkan kondisi lingkungan yang mendukung mereka. Kondisi positif di

lingkungan kerja dapat menginspirasi tingkat motivasi yang tinggi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas para pegawai. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, penting untuk membangun hubungan kerja yang baik antara berbagai bagian dalam organisasi dan antara individu-individu dalam organisasi. Pemilihan dan pembentukan lingkungan kerja yang optimal akan memiliki dampak signifikan pada pencapaian tujuan organisasi dan kemampuan organisasi untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja kurang mendukung, dapat mengurangi motivasi kerja dan akhirnya berpotensi merusak produktivitas karyawan. Pihak perusahaan dan karyawan perlu saling memahami hak dan kewajiban mereka sehingga hubungan yang baik dapat terjaga. Dengan menjaga hubungan kerja yang harmonis antara perusahaan dan karyawan, baik secara langsung maupun melalui perjanjian yang telah disetujui, dapat menciptakan kepuasan pribadi bagi karyawan.

Ketika perusahaan dan karyawan menjalin hubungan yang positif, ini cenderung menyebabkan kepuasan di pihak karyawan di masa depan. Hubungan yang baik ini saling memberikan manfaat antara perusahaan dan karyawan, di mana karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan merasa puas dengan kesepakatan yang telah dibuat, sementara perusahaan akan menghasilkan keuntungan yang lebih besar dalam mencapai tujuan mereka dan meningkatkan profitabilitasnya. Akibatnya, dengan membangun dan meningkatkan hubungan kerja, dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Pusparani, 2021). Dengan menjaga hubungan kerja yang harmonis antara perusahaan dan karyawan, baik secara langsung maupun melalui perjanjian yang telah disetujui, dapat menciptakan kepuasan pribadi bagi karyawan. Kepuasan karyawan ini memiliki potensi untuk memengaruhi motivasi mereka dan mendorong timbulnya inisiatif yang berasal dari hati, dengan tujuan meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan dan kualitas kerja mereka. Secara keseluruhan, hal ini akan mengarah pada perkembangan karir yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas, yang didukung oleh upaya dan dukungan dari perusahaan untuk mencapai tingkat kepuasan kerja karyawan yang optimal.

b. Perlindungan Hukum bagi Karyawan Terhadap Tindakan yang Kurang Etis oleh Atasan yang Dapat Memengaruhi Kinerja Perusahaan

Pemerintah Republik Indonesia telah mengatur mengenai ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Segala peraturan perundang-undangan yang dihasilkan dan diterapkan bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang selaras dengan nilai-nilai Pancasila. Oleh karena itu, fokus utama dari undang-undang ketenagakerjaan adalah untuk menjaga dan melindungi hak-hak pekerja atau buruh. Hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan atasan dapat membuat karyawan meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan bahkan motivasi sehingga kinerja karyawan dapat meningkat yang berakibat baik pada keuntungan yang diterima perusahaan.

Hubungan antara karyawan dengan atasan tak selamanya berjalan dengan baik, banyak karyawan yang diperlakukan buruk oleh atasan mereka sehingga membuat mereka tidak memiliki motivasi kerja yang dapat menurunkan kinerja perusahaan. Perlakuan buruk itu dapat berupa mengancam karyawan, tidak membayar upah tepat pada waktunya, suka mengintimidasi para karyawan, dan lain-lain. Tak sedikit pula para karyawan cuma diam saja tanpa menempuh jalur hukum atau melaporkan kepada pihak berwajib.

Secara hukum, Pasal 5 dalam UU No. 13 tahun 2003 mengamanatkan perlindungan yang menjamin bahwa setiap pekerja memiliki hak dan peluang yang setara untuk mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak tanpa memandang jenis kelamin, etnis, ras, agama, atau orientasi politik mereka, selama itu sesuai dengan minat dan kemampuan pekerja yang bersangkutan. Ini juga mencakup pemberian perlakuan yang sama kepada penyandang cacat. Selain itu, Pasal 6 dalam UU No. 13 tahun 2003 mewajibkan pengusaha untuk memberikan hak dan tanggung jawab kepada pekerja atau buruh tanpa melakukan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, etnis, ras, agama, atau aliran politik.

Menurut Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi “ Setiap pekerja/ buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a) Kesempatan dan kesehatan kerja;;
- b) Moral dan kesusilaan; dan
- c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

Jika karyawan mengalami perlakuan yang tidak pantas dari atasan. Karyawan dapat mengungkapkan keluhan dan pengaduan kepada pihak-pihak yang memiliki kepentingan dalam masalah tersebut. Berikut adalah prosedur untuk menyampaikan keluhan dan pengaduan:

- a) Tingkat Pertama
Disampaikan langsung kepada atasan;
- b) Tingkat Kedua
Pengaduan kepada lembaga Bipartit;
- c) Tingkat Ketiga
Pengaduan kepada Serikat Pekerja;
- d) Tingkat Keempat
Pengaduan di sampaikan oleh salah satu pihak kepada pegawai perantara.

Hal lain yang dapat dilakukan oleh pegawai yaitu dengan mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja pada kantor yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan yaitu pada pasal:

- **Pasal 169 ayat (1)**

“Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

1. *Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;*
2. *Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;*
3. *Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;*

4. *Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;*
5. *Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau*
6. *Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.*

- **Pasal 169 ayat (2)**

“Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 (4)”(Karunia Hutabarat, 2012).

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibahas dalam pembahasan sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan. Pertama, bahwa hubungan antara karyawan dengan kolega merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan mutu atau kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh penting dalam meningkatkan kinerja para pegawai. Lingkungan kerja melibatkan segala aspek, termasuk fasilitas fisik seperti sarana dan prasarana serta faktor-faktor sosial yang memberikan dukungan kepada pekerja dalam menjalankan tugas mereka. Jadi, tak hanya hubungan antar karyawan saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan, namun terdapat faktor lain juga seperti, lingkungan kerja yang positif dapat menginspirasi tingkat motivasi yang tinggi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas para pegawai.

Kedua, pemerintah telah mengeluarkan regulasi untuk melindungi karyawan dari tindakan tidak etis di tempat kerja. Undang-undang ketenagakerjaan memberikan hak dan tanggung jawab kepada karyawan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, etnis, ras, agama, atau aliran politik .

Pasal-pasal dalam undang-undang ini memberikan perlindungan hukum bagi karyawan yang mengalami perlakuan buruk di tempat kerja yaitu berupa pasal 5 dan 6 UU No. 13 Tahun 2003, pasal 86 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2013, serta pasal 169 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan. Sehingga para pegawai yang mengalami tindakan buruk di kantor mendapatkan perlindungan hukum secara langsung.

Ketiga, kinerja karyawan memiliki peran penting dalam kesuksesan perusahaan. Evaluasi prestasi karyawan melibatkan aspek-aspek seperti kualitas, kuantitas, efisiensi waktu, dan kerjasama dalam mencapai sasaran yang ditetapkan. Kinerja karyawan juga menjadi parameter keberhasilan operasional perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Daftar Pustaka

- Amalia, N. M. R., & Indratono, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman the. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 046, 622–634.
- Karunia Hutabarat, K. (2012). *Jika Mendapat Perlakuan Buruk dari Atasan di Tempat Kerja*. Hukumonline.Com. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/perlakuan-yang-buruk-di-tempat-kerja-cl3545/>
- Minarso, I. P., & Najicha, F. U. (2022). *Upaya Memperkuat Persatuan Dan Kesatuan Untuk Melawan Globalisasi*. 6(1), 543–551.
- Mustofa, A. N., Najicha, F. U., Maret, U. S., Hukum, F., & Maret, U. S. (2023). *Implikasi terhadap Hak-Hak Buruh dalam Penerapan Omnibus Law di Indonesia*. 9(2), 51–59.
- Noermijati; Thoyib, A. (2020). *Pengaruh Hubungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia (Bca) Cabang Borobudur, Malang*. 13(July), 1–23.
- Zakaria, F. A., Wijaya, D. I. K., & Wijaya, C. A. (2024). Efektivitas Penegakan Hukum oleh Satlantas dalam Menanggulangi Pelanggaran Lalu Lintas Anak di Kota Malang: Penegakan Hukum. *Jurnal Panorama Hukum*, 9(1), 97-106.
- Pambudi, G. Y., Najicha, F. U., Hukum, F., Sebelas, U., Cuti, H., & Kerja, U. C. (2022). *Tinjauan Yuridis Hak Cuti Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Undang-*

- Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. 9.*
- Prihadi, M. D. (2021). *Analisis Unsur Yang Mempengaruhi Hubungan Antara Pekerja dan Pengusaha*. XII(3), 477–482.
- Priyo, M., & Risa Anggriani Paridi, M. (2018). Studi Optimasi Waktu dan Biaya dengan Metode Time Cost Trade Off pada Proyek Konstruksi Pembangunan Gedung Olah Raga (Gor). *Semesta Teknika*, 21(1), 72–84. <https://doi.org/10.18196/st.211213>
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rahman Al Hakim, Y., & Sinambela, E. A. (2018). Kerja, Peranan Hubungan Karir, Pengembangan. *Global*, 03(01), 37–45.
- Zakaria, F. A. (2016). Peningkatan Peran Serta Masyarakat Dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup (Di Bendungan Ir. Sutami Kabupaten Malang). *Jurnal Panorama Hukum*, 1(1), 15–26.
- Roberto Parinussa, K., & Dunan, H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid 19 (Studi Pada Telkomsel Bandar Lampung). *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(4), 315–326. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i4.35>
- Safarini. (2014). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Lampung. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 4(16010003), 1. <https://jurnal.stiekkrakatau.ac.id/index.php/relevansi/article/view/38>
- Sari, R., & Najicha, F. U. (2022). Memahami Nilai-Nilai Pancasila Sebagai Dasar Negara Dalam Kehidupan Masyarakat. *Harmony: Jurnal Pembelajaran IPS Dan PKN*, 7(1), 53–58.
- Sudjudiman, H., & Najicha, F. U. (2020). Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) di Indonesia dan Singapura. *UIR Law Review*, 4(2), 40–50. [https://doi.org/10.25299/uirlrev.2020.vol4\(2\).6767](https://doi.org/10.25299/uirlrev.2020.vol4(2).6767)
- Sulistiani Putri, F., & Anggtaeni Dewi, D. (2020). IMPLEMENTASI PANCASILA SEBAGAI SISTEM ETIKA. *EduPsyCouns Journal*, 3(1),

- 176–184. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/view/1327/517>
- Sundani, R. A., & Pajaria, Y. (n.d.). *Pengaruh Hubungan Antar Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 2(01), 71–94.
- Thoif, M. (2022). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Karyawan Terdampak Pandemi Covid-19. *Perspektif Hukum*, 100–120. <https://doi.org/10.30649/ph.v22i2.125>
- Wardoyo Putro, P. U., & Nanda, R. (2021). Pengaruh Status Pekerja Terhadap Kinerja Dengan Kompensasi Sebagai Moderasi (Studi Pada Pt. Inka). *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 9–15. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.9074>