



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
REPUBLIK INDONESIA
2025

PANDUAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BAGI MURID SMK



#PENDIDIKAN
BERMUTU
UNTUK SEMUA

KEMENDIKDASMEN

RAMAH

SMK
BISA-HEBAT
SIAP KERJA • SANTUN • MANUJURI • KREATIF



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
REPUBLIK INDONESIA
2025

PANDUAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BAGI MURID SMK

Penulis

Arie Wibowo Khurniawan
Sartana
Bangkit Ari Murti

Pengarah

Tatang Muttaqin, S.Sos., M.Ed., Ph.D.,
Direktur Jenderal Pendidikan Vokasi, Pendidikan Khusus, dan Pendidikan
Layanan Khusus.

Penanggung Jawab

Dr. Arie Wibowo Khurniawan, S.Si., M.Ak.,
Direktorat Sekolah Menengah Kejuruan, Kementerian Pendidikan Dasar dan
Menengah

Penulis

Arie Wibowo Khurniawan
Bangkit Ari Murti
Sartana

Tim Penyusun**Direktorat Sekolah Menengah Kejuruan, Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah**

Dr. Arie Wibowo Khurniawan, S.Si., M.Ak.	Haryanto, S.Kom., M.Si.
Sartana, S.Pd., M.M.,	Amalia Istiana, S.T.
Dr. Wardani Sugiyanto, M.Pd	Aprillia Kurniasih, S.E.
Bangkit Ari Murti, S.T., M.AP.	Desak Ketut Intan Rahayu, A.Md. Satrio
Dr. Donny Sunarto, S.Kom., M.A	Nugroho, S.Sos., M.Si.
Erma Herawati, S.E., M.E.	Bagas Sandiya Cipta, A.Md.
Dini Pratiwindya, S.Pd., M.Pd	

Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kementerian Ketenagakerjaan

Andi Awaluddin, S.Sos
Arjuna Gempar Eko Kurniawan, S.H

Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO)

Darwoto, S.E.
Lispiyatmini, M.Pd.
Dr. Dasep Suryanto, A.T., S.H., M.M., M.I.Kom., Ph.D (Cand.)
Myra M. Hanartani, S.H., M.H.
Ir. Joko Baroto
Vidi Christianto, A.Md.
Haekal El Gibrani Wibisono, S.Psi

Cetakan I

Tahun 2025
ISBN: 978-634-00-2172-1

Diterbitkan Oleh :

Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah Republik Indonesia

Dikeluarkan oleh :

Direktorat Sekolah Menengah Kejuruan
Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi, Pendidikan Khusus,
dan Pendidikan Layanan Khusus
Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan karunia- Nya, panduan ini akhirnya dapat diselesaikan dengan baik. Panduan ini disusun dengan semangat dan kepedulian yang besar terhadap perkembangan pendidikan kejuruan di Indonesia, khususnya bagi murid Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang tengah dipersiapkan untuk memasuki dunia kerja yang dinamis dan penuh tantangan.

Dalam menghadapi era globalisasi dan persaingan kerja yang semakin ketat, murid SMK dituntut tidak hanya menguasai keterampilan teknis sesuai konsentrasi keahlian masing-masing, tetapi juga memahami berbagai aspek penting yang berkaitan dengan dunia kerja. Salah satu aspek yang tak kalah penting adalah pemahaman mengenai hubungan industrial, termasuk hak dan kewajiban sebagai calon tenaga kerja. Pengetahuan ini merupakan pondasi utama dalam membentuk sikap profesional, etika kerja, serta kemampuan untuk beradaptasi dalam lingkungan kerja yang beragam.

Panduan ini hadir sebagai bentuk kolaborasi Direktorat SMK bersama Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) dan Kementerian Ketenagakerjaan (KEMNAKER), sebagai upaya dalam membantu para murid agar lebih siap menghadapi dunia kerja sejak dini. Dengan pendekatan yang komunikatif dan penyampaian materi yang sederhana namun tetap berbobot. Panduan ini diharapkan dapat menjadi sumber belajar yang mudah dipahami dan menyenangkan. Gaya bahasa yang digunakan sengaja dibuat ringan dan akrab dengan keseharian para murid, sehingga mereka tidak merasa terbebani dalam memahami materi yang disampaikan. Lebih dari sekadar penyampaian teori, panduan ini juga dirancang agar relevan dengan pengalaman nyata dan kehidupan sehari-hari murid, sehingga mereka mampu mengaitkan konsep-konsep yang dibahas dengan situasi riil di lapangan. Harapan kami, panduan ini tidak hanya menjadi bahan ajar semata, tetapi juga menjadi teman belajar yang menginspirasi dan membekali murid dengan wawasan praktis yang berguna dalam menapaki dunia kerja yang harmonis dan produktif.

Akhir kata, semoga kehadiran panduan ini dapat memberikan manfaat yang sebesar- besarnya bagi seluruh murid SMK, para pendidik, dan semua pihak yang terlibat dalam dunia pendidikan kejuruan. Kritik dan saran yang membangun sangat kami harapkan demi perbaikan dan penyempurnaan di masa yang akan datang.

Jakarta, September 2025

Direktur Sekolah Menengah Kejuruan
Dr. Arie Wibowo Khurniawan, S.Si., M.Ak.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
BAGIAN I : PENDAHULUAN	
BERKENALAN DENGAN DUNIA KERJA	1
MENGAPA PANDUAN INI PENTING	3
UNTUK SIAPA PANDUAN INI?	5
DASAR HUKUM YANG PERLU DIKETAHUI	8
BAGIAN II : KONSEP DASAR HUBUNGAN INDUSTRIAL	12
APA ITU HUBUNGAN INDUSTRIAL?.....	13
APA ITU LANDASAN DAN ASAS DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL?	15
BAGAIMANA PENERAPAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERDASARKAN NILAI PANCASILA	16
APA SAJA SARANA HUBUNGAN INDUSTRIAL	19
BAGIAN III : STATUS, HAK, DAN KEWAJIBAN DI TEMPAT KERJA	
YUK KENALI AKTIVITAS KETENAGAKERJAAN DI LINGKUNGAN TEMPAT KERJAMU	25
PAHAMI STATUS DAN HAK KAMU SEBAGAI PEKERJA.....	30
JANGAN LUPA PENUHI KEWAJIBANMU SEBAGAI PEKERJA.....	37
NEGOSIASI KERJA.....	39
BAGIAN IV : PENYELESAIAN MASALAH DI TEMPAT KERJA	41
PENYELESAIAN MASALAH SECARA INTERNAL.....	42
PENYELESAIAN MASALAH SECARA EKSTERNAL.....	44
BAGIAN V : DO'S AND DONT'S DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	45
BAGIAN VI : PENUTUP	49
GLOSARIUM	52

BAGIAN I

PENDAHULUAN



:::: BERKENALAN DENGAN DUNIA KERJA

Di saat kita lulus dari SMK pasti lega rasanya, tapi juga bikin deg-degan. Dunia kerja bukan sekadar tempat mencari penghasilan, tapi juga tempat belajar hal-hal baru yang tidak selalu diajarkan di sekolah. Kalau di kelas, kita terbiasa dengan tugas dan nilai, di dunia kerja kita harus belajar soal tanggung jawab, target, dan bagaimana beradaptasi dengan rekan kerja dari berbagai latar belakang. Transisi ini kadang membuat bingung, mulai dari cara bicara yang lebih formal, budaya kerja yang cepat, sampai aturan-aturan yang harus ditaati. Tapi jangan khawatir, setiap orang pasti pernah melewati masa penyesuaian ini. Yang penting, kita terbuka untuk belajar, siap mendengar, dan tidak takut salah. Dunia kerja itu keras, iya, tapi juga bisa jadi tempat tumbuh yang luar biasa kalau kita tahu cara menapakinya pelan-pelan.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) itu ibarat landasan pacu untuk anak muda lepas landas ke dunia kerja. Dengan jurusan-jurusan spesifik dan kurikulum yang kaya praktik, SMK dirancang untuk melahirkan murid-murid yang siap terjun langsung ke dunia kerja sesuai bidangnya, profesional, terampil, dan punya daya saing.

Tapi, realitanya tidak selalu semulus itu. Dunia kerja dan pendidikan sering mengangkat satu isu yang sama yaitu banyak murid SMK yang belum benar-benar siap bekerja secara profesional, dan kadang masih bingung dengan peran dan tanggung jawabnya di pekerja. Mereka belum terbiasa dengan ritme dan standar di dunia kerja. Ada semacam kesenjangan antara apa yang diajarkan di sekolah dengan apa yang benar-benar dibutuhkan oleh dunia kerja.

Padahal, dunia kerja hari ini tidak hanya butuh orang yang jago teknis, dunia kerja juga mencari anak muda yang dapat bekerja sama, punya etika kerja, dapat berkomunikasi dengan baik, disiplin, dan yang tidak kalah penting, sadar hukum serta paham hak dan kewajibannya sebagai pekerja. Tanpa *soft skills* itu, murid SMK bisa kewalahan saat mulai bekerja.

Oleh karena itu, penting sekali untuk murid SMK dibekali bukan hanya keterampilan teknis, tapi juga mental dan karakter kerja yang kuat. Mereka perlu diajak kenal lebih dalam tentang bagaimana dunia kerja sebenarnya, mulai dari budaya kerja, cara berinteraksi di lingkungan profesional, sampai pentingnya hubungan industrial yang adil dan harmonis.



Kalau semua itu dapat dipersiapkan sejak bangku sekolah, kita tidak hanya mencetak murid yang bisa kerja. Tapi murid yang siap kerja, tahu aturan mainnya, dan punya mentalitas juara. Itulah wajah SMK masa kini, bukan cuma tempat belajar, tapi tempat membangun masa depan yang tangguh.

::: MENGAPA PANDUAN INI PENTING

Panduan Hubungan Industrial hadir sebagai panduan praktis agar murid SMK tidak hanya siap kerja, tapi juga siap secara mental, hukum, dan etika. Jangan sampai murid terjebak dalam situasi kerja yang merugikan, atau bahkan tidak mampu mempertahankan pekerjaannya. Bagi guru dan sekolah, panduan ini menjadi jembatan penting untuk menghubungkan materi pelajaran dengan realita dunia kerja.



Guru harus mengajarkan nilai-nilai penting seperti keadilan, tanggung jawab, disiplin, dan penyelesaian konflik secara profesional. Sekolah Menengah Kejuruan pun harus merancang program pembelajaran yang tidak hanya fokus pada “bisa kerja”, tapi juga “tahu aturan mainnya”. Ini akan menciptakan murid yang lebih adaptif, tangguh, dan dihargai oleh dunia kerja.

Singkatnya, panduan hubungan industrial ini adalah pengetahuan yang tak kalah penting dari keahlian teknis. Panduan ini sebagai upaya untuk membantu murid SMK memahami dunia kerja secara utuh, melindungi mereka dari risiko ketidaktahuan hukum, serta membentuk sikap kerja yang profesional sejak dini. Dengan membaca dan memahami panduan ini, murid SMK tidak hanya lebih siap bekerja, tapi juga menjadi warga kerja yang cerdas, sadar hukum, dan siap berkembang.

Jika semua elemen SMK, murid, guru, dan sekolah, bisa paham dan menerapkannya, maka kita sedang menyiapkan generasi muda yang bukan cuma siap kerja, tapi juga siap tumbuh dan berkembang dalam dunia kerja yang sehat dan profesional.



:::::UNTUK SIAPA PANDUAN INI?



Untuk Murid

Panduan ini penting sekali untuk murid SMK. Di dunia kerja, bukan hanya skill teknis yang jadi penentu sukses, tapi juga pemahaman tentang bagaimana cara kerja yang adil dan profesional. Nah, di sinilah pentingnya murid SMK memahami Hubungan Industrial, yaitu hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang saling terhubung lewat aturan dan tanggung jawab. Murid SMK yang sebentar lagi akan terjun ke dunia kerja, perlu sekali tahu hal ini sejak dini, supaya tidak kaget atau salah langkah begitu masuk dunia profesional





Untuk Guru

Untuk guru SMK, panduan ini dapat membantu guru memahami hubungan industrial. Guru bukan cuma mentransfer ilmu, tapi juga membentuk karakter dan sikap kerja murid. Dengan paham hubungan industrial, guru dapat menyisipkan nilai-nilai penting seperti etika kerja, kesadaran hukum, bagaimana berkomunikasi secara profesional di tempat kerja. Jadi, pembelajaran di kelas pun lebih nyambung dengan dunia nyata.

Untuk Sekolah Menengah Kejuruan



Untuk Sekolah Menengah Kejuruan, sebagai satuan pendidikan yang mencetak tenaga kerja siap pakai, punya peran strategis, panduan hubungan industrial dapat menjadi panduan sekolah dalam menyelaraskan kurikulum dengan kebutuhan dunia kerja, bukan cuma soal hard skill, tapi juga budaya kerja, norma, dan aturan yang berlaku di dunia usaha. Sekolah bisa menjadi tempat latihan terbaik untuk membentuk calon tenaga kerja yang sadar peran dan haknya.



Untuk Dinas Pendidikan Provinsi/Kabupaten/Kota

Dinas Pendidikan memegang peran strategis dalam memastikan lulusan SMK siap menghadapi dunia kerja. Panduan Hubungan Industrial menjadi alat bantu penting bagi Dinas Pendidikan untuk menyelaraskan kebijakan pembelajaran vokasi dengan kebutuhan riil Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI). Melalui panduan ini, Dinas dapat mendorong sekolah untuk membekali murid dengan pemahaman mengenai hak dan kewajiban sebagai tenaga kerja, etika kerja, penyelesaian konflik, serta kesadaran hukum ketenagakerjaan.



:::: DASAR HUKUM YANG PERLU DIKETAHUI

Beberapa dasar hukum yang perlu diketahui terkait hubungan industrial:

1. **Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diperbarui oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja**

Undang-Undang ini adalah payung hukum utama ketenagakerjaan di Indonesia. Di dalamnya diatur hal-hal penting seperti: Hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, Perjanjian kerja, Hubungan kerja, Perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan pekerja dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

2. **Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 adalah Undang-Undang tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang**

Undang-Undang ini adalah payung hukum yang memberikan dukungan kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam meningkatkan peran ketenagakerjaan dalam dunia usaha.

3. **Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional**

Undang-undang ini mengatur seluruh sistem pendidikan di Indonesia sebagai landasan hukum, termasuk jalur, jenjang, jenis, prinsip, dan pelaksanaannya, dari pendidikan dasar hingga tinggi, baik formal, non formal, maupun informal.

4. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja

Undang-Undang ini sebagai dasar hukum yang mengatur serikat pekerja di dunia kerja sebagai wadah pekerja dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja.

5. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang ini mengatur mekanisme penyelesaian jika terjadi konflik antara pekerja dan pengusaha. Tahapan penyelesaian yang diatur antara lain: Perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase, serta Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

6. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Undang-Undang ini mengatur mengenai perlindungan jaminan sosial bagi pekerja, baik di bidang ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) dan bidang kesehatan (BPJS Kesehatan).

7. Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi

Perpres ini menjadi tonggak penting dalam upaya transformasi vokasi di Indonesia. Dengan fokus pada kolaborasi multi-pihak, pendanaan yang jelas, dan pendekatan berbasis kebutuhan industri, perpres ini bertujuan meningkatkan akses, mutu, dan relevansi pendidikan dan pelatihan vokasi agar sesuai kebutuhan pasar kerja. Selain itu untuk menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten, produktif, dan siap bekerja maupun berwirausaha, memiliki daya saing global, menuju Indonesia Emas 2045.

8. Instruksi Presiden (Inpres) Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2016 tentang Revitalisasi Sekolah Menengah Kejuruan Dalam Rangka Peningkatan Kualitas dan Daya Saing Sumber Daya Manusia Indonesia

Inpres Nomor 9 Tahun 2016 adalah instruksi dari Presiden untuk revitalisasi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) guna meningkatkan kualitas dan daya saing sumber daya manusia Indonesia. Instruksi ini mengarahkan para menteri, kepala badan, dan gubernur untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan, seperti penyelarasan kurikulum dengan industri, peningkatan kompetensi guru dan siswa, serta pembangunan sarana dan prasarana pendidikan yang relevan.

Tujuan utama

- Meningkatkan kualitas dan daya saing lulusan SMK.
- Menyelaraskan pendidikan kejuruan dengan kebutuhan dunia kerja melalui program “link and match”.
- Memperkuat sinergi antar pemangku kepentingan (pemerintah, industri, sekolah).

Poin-poin instruksi

- Penyelarasan kurikulum: Menyelaraskan kurikulum SMK dengan kebutuhan industri dan kompetensi lulusan.
- Peningkatan kompetensi: Meningkatkan jumlah dan kualitas guru serta tenaga kependidikan, dan memastikan adanya sertifikasi kompetensi bagi siswa.
- Kerja sama industri: Meningkatkan kerja sama dengan industri untuk program praktik kerja lapangan (PKL), magang, dan pengembangan teaching factory.
- Peta kebutuhan tenaga kerja: Menyusun peta kebutuhan tenaga kerja untuk lulusan SMK sesuai dengan kebutuhan masing-masing daerah.
- Penyediaan guru kejuruan: Mempercepat penyediaan guru kejuruan melalui pendidikan, penyetaraan, dan pengakuan di Perguruan Tinggi.

Manfaat

- Menciptakan lulusan SMK yang lebih siap kerja dan mampu bersaing di pasar tenaga kerja.
- Menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan relevan dengan perkembangan teknologi dan industri.
- Mendorong perkembangan ekonomi kreatif melalui revitalisasi SMK di bidang seni dan industri kreatif.

BAGIAN II

KONSEP DASAR HUBUNGAN INDUSTRIAL

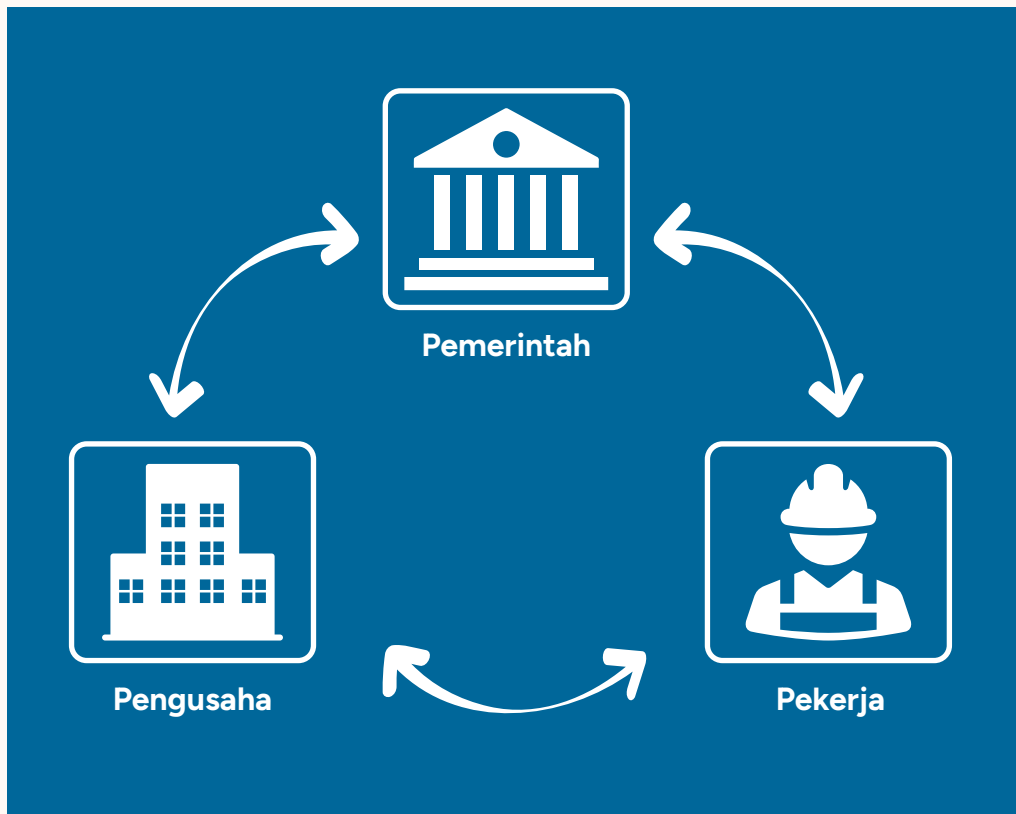
:::: APA ITU HUBUNGAN INDUSTRIAL?

Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Hubungan industrial itu bukan hanya sebatas pada pelaksanaan hak dan kewajiban di tempat kerja, namun bagaimana pekerja dan pengusaha dapat bekerja sama dalam memajukan perusahaan yang pada akhirnya dapat memberikan kesejahteraan kepada pekerja beserta keluarganya.

Dalam hubungan industrial, ada tiga pelaku utama yang saling terhubung dan berperan penting dalam menciptakan dunia kerja yang harmonis, adil, dan produktif. Pertama adalah pemberi kerja atau pengusaha, mereka yang menyediakan lapangan kerja dan menjalankan usaha. Kedua adalah pekerja, yaitu mereka yang bekerja dan menerima upah. Ketiga adalah pemerintah, yang bertugas membuat regulasi, mengawasi pelaksanaan hubungan kerja, serta menjadi penengah bila terjadi perselisihan.





Ketiga unsur ini sering disebut sebagai **tripartit**, dan keberhasilan hubungan industrial yang sehat sangat bergantung pada komunikasi, kesepakatan, dan rasa saling menghargai di antara ketiganya. Di dalam praktiknya, pekerja dapat diwakili oleh **serikat pekerja**, sementara pengusaha bisa diwakili oleh **asosiasi pengusaha**, dan pemerintah hadir melalui instansi ketenagakerjaan. Jika semua pelaku ini memahami peran dan tanggung jawab masing-masing, maka hubungan kerja yang adil dan saling menguntungkan bisa tercipta dengan baik.

:::: APA ITU LANDASAN DAN ASAS DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL?

Berdasarkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 76 Tahun 2024 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila, Hubungan industrial berdasarkan nilai-nilai Pancasila adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945, yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan Nasional Indonesia.

Landasan Hubungan Industrial Pancasila dibagi menjadi 2, yaitu:



Landasan Idiil
(Pancasila)



Landasan Konstitusional
(UUD 1945)

Terdapat 2 asas utama yang menjadi pondasi dalam mewujudkan hubungan industrial yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila, yaitu:

1. Asas Kekeluargaan dan Gotong Royong

Asas ini menekankan pentingnya hubungan kerja yang dilandasi oleh rasa kebersamaan, saling menghargai, dan semangat kolektif antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Dalam pelaksanaannya terdapat turunan dari pelaksanaan asas tersebut yang terdiri dari 6 aspek: Kesetaraan/Solidaritas, Soliditas, Humanis, Kepatuhan, Loyalitas, serta Partnership.

2. Asas Musyawarah untuk Mufakat

Asas ini mengedepankan pendekatan dialog dan negosiasi dalam menyelesaikan konflik ketenagakerjaan.

:::: BAGAIMANA PENERAPAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERDASARKAN NILAI PANCASILA

Penerapan Hubungan Industrial berdasarkan nilai-nilai Pancasila:



Ketuhanan yang Maha Esa

Nilai yang diterapkan: Toleransi dan Integritas

Penerapan dalam Hubungan Industrial:

- Menghormati perbedaan agama dan menjalankan ibadah di tempat kerja.
- Tidak memaksakan keyakinan kepada orang lain.
- Menjaga kejujuran dan etika kerja sesuai ajaran agama masing-masing.
- Menolak hal yang bertentangan dengan moral, seperti korupsi atau manipulasi data.
- Menjaga kelestarian lingkungan.



Kemanusiaan yang Adil dan Beradab

Nilai yang diterapkan: Keadilan, empati, dan perlakuan yang manusiawi.

Penerapan dalam Hubungan Industrial:

- Memperlakukan rekan kerja dengan sopan dan adil, tanpa diskriminasi.
- Menolak tindakan perundungan atau eksploitasi.
- Membela hak teman kerja yang diperlakukan tidak adil (misalnya saat terjadi PHK sepihak).
- Mampu menyampaikan pendapat secara sopan dan beretika dalam forum kerja.



Persatuan Indonesia

Nilai yang diterapkan: Kerja sama dan semangat kebersamaan.

Penerapan dalam Hubungan Industrial:

- Membangun kerja tim yang solid, meskipun dari latar belakang suku atau budaya yang berbeda
- Menjaga persatuan dan tidak terlibat konflik antar karyawan
- Ikut serta dalam kegiatan sosial atau kerja bakti yang diselenggarakan perusahaan.
- Menghindari sikap egois dan individualis dalam kerja.



Kerakyatan yang Dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/ Perwakilan

Nilai yang diterapkan: Musyawarah, demokrasi, dan partisipasi aktif.

Penerapan dalam Hubungan Industrial:

- Aktif menyampaikan ide atau masukan dalam rapat tim/kelompok kerja.
- Menghargai keputusan bersama di tempat kerja.
- Menyelesaikan konflik kerja secara damai melalui musyawarah, bukan emosi.
- Jika menjadi bagian dari serikat pekerja atau perwakilan karyawan, memperjuangkan hak dengan cara bijak dan demokratis.



Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia

Nilai yang diterapkan: Keadilan, kesetaraan hak dan kewajiban.

Penerapan dalam Hubungan Industrial:

- Memperlakukan semua orang dengan setara, tanpa memihak atau membedakan
- Tidak melakukan kecurangan dalam pekerjaan yang merugikan orang lain.
- Menolak kerja yang tidak adil (misalnya diskriminasi terhadap pegawai lain).
- Ikut mendorong lingkungan kerja yang adil dan sejahtera bagi semua.

:::: APA SAJA SARANA HUBUNGAN INDUSTRIAL

Sarana Hubungan Industrial adalah perangkat, lembaga, atau mekanisme yang digunakan sebagai media komunikasi, konsultasi, negosiasi, dan penyelesaian masalah antara pekerja dan pengusaha, yang bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan berdasarkan nilai-nilai Pancasila.

1. Lembaga Kerja Sama Bipartit (LKS Bipartit)

Forum komunikasi dan konsultasi antara pengusaha dan pekerja di perusahaan.

Fungsi:

- Menyelesaikan isu ketenagakerjaan secara internal melalui dialog.
- Mewujudkan asas musyawarah dan mufakat.
- Meningkatkan hubungan kerja yang kolaboratif dan partisipatif.
- Mencegah konflik melalui penyelesaian preventif.

2. Serikat Pekerja (SP)

Organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja guna membela dan memperjuangkan hak serta kepentingannya.

Fungsi:

- Mewakili pekerja dalam perundingan kerja, advokasi, dan penyelesaian perselisihan.
- Menjadi mitra pengusaha dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif.

- Mendorong pelaksanaan nilai-nilai keadilan sosial.
- Mewujudkan prinsip musyawarah dalam menyuarakan aspirasi pekerja.

3. Organisasi Pengusaha

Perkumpulan yang dibentuk oleh pengusaha untuk mewadahi kepentingan usaha.

Fungsi:

- Menjadi representasi kepentingan pengusaha dalam berbagai forum ketenagakerjaan
- Berperan aktif dalam dialog sosial.
- Menumbuhkan kesadaran tentang tanggung jawab sosial perusahaan.
- Mendorong praktik bisnis yang adil dan beretika.

4. Lembaga Kerja Sama Tripartit

Forum konsultasi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja di tingkat nasional, provinsi, atau kabupaten/kota

Fungsi:

- Memberikan masukan dalam perumusan kebijakan ketenagakerjaan.
- Mewakili keseimbangan kepentingan semua pihak.
- Menegakkan keadilan sosial dalam peraturan dan kebijakan.
- Meningkatkan dialog sosial berkelanjutan

5. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Perjanjian tertulis hasil perundingan antara serikat pekerja dan pengusaha tentang syarat kerja dan hak/kewajiban masing-masing pihak.

Fungsi:

- Menjadi acuan hukum dalam hubungan kerja.
- Mewujudkan prinsip keadilan dan kepastian kerja.

- Merupakan bentuk konkret musyawarah untuk mufakat.
- Memberi perlindungan hukum yang seimbang bagi kedua belah pihak.

6. Peraturan Perusahaan

Ketentuan yang dibuat perusahaan yang berisi syarat kerja, tata tertib, dan hal-hal lain yang mengatur hubungan kerja.

Fungsi:

- Memberikan kerangka tertib kerja di perusahaan tanpa PKB.
- Menjamin hak pekerja secara tertulis.
- Menjadi pedoman operasional yang mendukung lingkungan kerja yang tertib.



7. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)

Lembaga hukum yang menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan secara mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan melalui pengadilan hubungan industrial.

Fungsi:

- Menyelesaikan konflik industrial secara adil dan profesional.
- Menegakkan hukum dan keadilan dalam konflik ketenagakerjaan.
- Menjadi saluran akhir dalam menyelesaikan sengketa jika jalur musyawarah tidak berhasil.

8. Dewan Pengupahan

Forum yang terdiri dari unsur pemerintah, pengusaha, dan pekerja untuk memberi rekomendasi dalam penetapan upah minimum.

Fungsi:

- Memberikan pertimbangan kepada kepala daerah tentang besaran upah yang layak.
- Menjaga keseimbangan antara kelangsungan usaha dan kesejahteraan pekerja.

9. Forum Komunikasi dan Dialog Sosial

Media informal atau formal tempat pelaku hubungan industrial berdialog secara terbuka.

Fungsi:

- Meningkatkan pemahaman bersama dan transparansi hubungan kerja.
- Menjaga keharmonisan dan mencegah konflik.
- Menciptakan budaya saling percaya dan gotong royong.



STATUS, HAK, DAN KEWAJIBAN DI TEMPAT KERJA



Menjaga hubungan industrial di tempat kerja sangat penting untuk membangun hubungan baik dalam bekerja yang menyenangkan di tempat kerja antara pekerja dengan industri serta mencegah terjadinya konflik yang bisa merugikan semua pihak. Untuk itu mari kenali terlebih dahulu hal-hal dibawah ini:

:::: YUK KENALI AKTIVITAS KETENAGAKERJAAN DI LINGKUNGAN TEMPAT KERJAMU

1. Skema Pekerjaan di Tempat Kerja

a. Pekerjaan Swakelola

Perusahaan memilih untuk melakukan suatu pekerjaan dengan memanfaatkan sumber daya internal mereka untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

b. Pekerjaan Alih Daya (*Outsourcing*)

Penjelasan singkat tentang alih daya adalah: perusahaan mengontrak perusahaan lain untuk menyediakan tenaga kerja atau mengerjakan layanan tertentu.



c. Kemitraan

Kemitraan adalah kerja sama antara dua pihak atau lebih yang didasarkan pada prinsip saling membutuhkan, saling menguntungkan, dan setara, tapi tidak dalam hubungan kerja langsung seperti karyawan dan pengusaha.

2. Magang

Magang merupakan bagian penting dalam hubungan industrial yang memberikan kesempatan kepada peserta untuk belajar langsung di dunia kerja dan memahami dinamika hubungan antara pekerja, manajemen, dan lingkungan kerja. Melalui program magang, peserta tidak hanya mengasah keterampilan teknis yang sesuai dengan bidang keahliannya, tetapi juga mempelajari etika kerja, disiplin, komunikasi profesional, serta hak dan kewajiban sebagai calon tenaga kerja. Magang juga menjadi jembatan awal untuk memperkuat penyelarasan antara kurikulum pendidikan vokasi dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri.

Ada 2 jenis magang yang umum dikenal dalam konteks pendidikan vokasi dan hubungan industrial, yaitu:

a. *Internship*

Program pembelajaran praktis jangka pendek dimana umumnya ditujukan bagi mahasiswa atau pelajar sebagai bagian dari pendidikan. Fokus utamanya adalah mendapatkan pengalaman kerja dasar dan pemahaman tentang dunia profesional.

Ciri-ciri *Internship*:

- Pesertanya Pelajar atau Mahasiswa
- Durasi singkat, biasanya antara 1 – 6 bulan.
- Dilaksanakan sebagai bagian dari pendidikan atau pengembangan keterampilan.
- Umumnya tidak selalu dibayar atau mendapat kompensasi terbatas.
- Biasanya dibimbing oleh mentor dari perusahaan serta (jika akademik) guru pembimbing dari sekolah/kampus.



b. Apprenticeship

Program pelatihan kerja jangka menengah hingga panjang yang lebih terstruktur dan mendalam, bertujuan membentuk tenaga kerja terampil dengan keahlian teknis tertentu. Program ini biasanya melibatkan praktik intensif di bawah bimbingan profesional dan diatur secara resmi oleh pemerintah atau lembaga pelatihan.

Ciri-ciri *Apprenticeship*:

- Pesertanya adalah orang yang sudah lulus sekolah atau kuliah, dan pencari kerja umum
- Biasanya berlangsung dalam jangka waktu tertentu (6 bulan hingga 1 tahun)
- Bertujuan membekali peserta dengan keterampilan spesifik yang dibutuhkan oleh industri.
- Mendapatkan uang saku atau kompensasi selama mengikuti program.
- Diakhiri dengan sertifikasi kompetensi atau pengakuan formal lainnya.
- Biasanya dibimbing oleh tenaga kerja atau profesional berpengalaman di perusahaan atau lembaga pelatihan yang ditunjuk untuk membimbing
- Seringkali mengarah langsung pada kesempatan kontrak kerja setelah selesai.

Kedua jenis magang sama-sama memberikan manfaat, namun pelaksanaannya menyesuaikan kebutuhan dan tujuan masing-masing murid.

Naah, untuk membedakan antara magang dan bekerja, dapat dilihat pada bagan berikut ini:

MAGANG



PESERTA

TUGAS

LATIHAN

**KETERAMPILAN
BERTAMBAH**

BEKERJA



PEKERJA

PEKERJAAN

BEKERJA

**MENGHASILKAN
PRODUK**

STATUS

INPUT

PROSES

OUTPUT

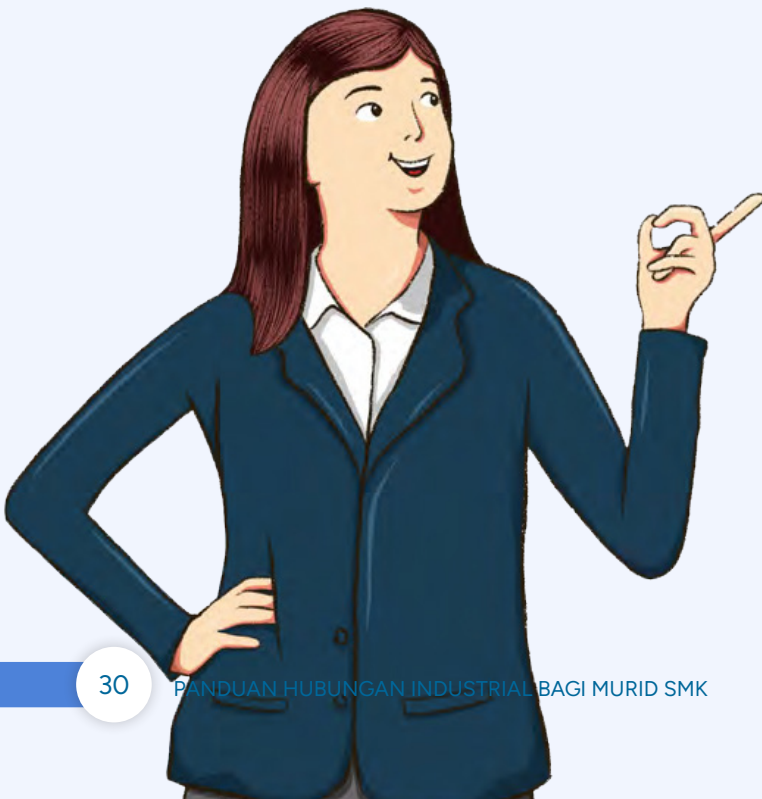
:::: PAHAM STATUS DAN HAK KAMU SEBAGAI PEKERJA

Sebelum timbul masalah, pastikan untuk memahami terlebih dahulu hak-hak kamu sebagai pekerja, seperti hak atas upah yang adil, jaminan keselamatan kerja, dan waktu istirahat yang cukup. Setiap perusahaan pasti memiliki peraturan dan prosedur untuk menyelesaikan masalah. Yuuk, mulai pahami, apa saja hak dan kewajibanmu sebagai pekerja.

1. Ketentuan Umum dalam Perjanjian Kerja

Ketentuan umum dalam perjanjian kerja di antaranya mengatur:

- Waktu kerja, secara umum sesuai dengan bidang dan jenis pekerjaan yang disepakati oleh Pekerja dan Pemberi Kerja.
- Upah, yang telah disepakati oleh Pekerja dan Perusahaan
- Cuti dan istirahat, pekerja berhak atas cuti tahunan, istirahat mingguan, cuti melahirkan, dsb.





- Jaminan sosial, seperti BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.
- Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), lingkungan kerja harus aman dan sehat.
- Perlindungan perempuan dan anak, misalnya larangan kerja malam untuk pekerja perempuan hamil.
- Uang pesangon jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), pekerja berhak atas pesangon sesuai aturan pemerintah.
- dan sebagainya.

Syarat-syarat kerja ini harus tertulis dalam Perjanjian Kerja baik pekerja kontrak maupun pekerja tetap, serta diatur dalam PP atau PKB

2. Hubungan Kerja

Hubungan Kerja adalah hubungan antara pekerja (karyawan) dan pemberi kerja (pengusaha) yang didasarkan pada perjanjian kerja. Unsur dasar hubungan kerja adalah harus ada upah, perintah dan pekerjaan. Mari kita pahami perbedaan pada masing-masing hubungan kerja berikut ini:

PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yang memiliki batas waktu tertentu untuk jangka waktu kerja, sering juga disebut pekerja kontrak.

Ciri-ciri PKWT:

- Berlaku hanya untuk waktu tertentu (maksimal 5 tahun, termasuk perpanjangan).
- Untuk pekerjaan yang bersifat sementara, musiman, proyek, atau pekerjaan yang sekali selesai.
- Harus dibuat secara tertulis dan tidak boleh ada masa percobaan.
- Jika perjanjian tidak sesuai aturan atau dilanjutkan terus-menerus, otomatis berubah menjadi pekerja tetap di perusahaan.

PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yang memiliki batas waktu tertentu untuk jangka waktu kerja, sering juga disebut pekerja kontrak.

Ciri-ciri PKWT:

- Berlaku hanya untuk waktu tertentu (maksimal 5 tahun, termasuk perpanjangan).
- Untuk pekerjaan yang bersifat sementara, musiman, proyek, atau pekerjaan yang sekali selesai.
- Harus dibuat secara tertulis dan tidak boleh ada masa percobaan.
- Jika perjanjian tidak sesuai aturan atau dilanjutkan terus-menerus, otomatis berubah menjadi pekerja tetap di perusahaan.

3. Peraturan Internal Perusahaan

a. Peraturan Perusahaan (PP)

Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib kerja.

- Perusahaan memiliki 10 pekerja atau lebih, wajib membuat Peraturan Perusahaan
- Peraturan Perusahaan disusun oleh Pengusaha
- Peraturan Perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan wakil pekerja
- Masa berlaku paling lama 2 tahun

b. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian hasil perundingan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja yang tercatat pada instansi ketenagakerjaan setempat dengan Pengusaha atau beberapa pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua pihak.

Dalam satu perusahaan hanya terdapat 1 (satu) PKB yang berlaku bagi seluruh pekerja di perusahaan. PKB disusun dengan musyawarah dan mufakat didasari dengan itikad baik dan kemauan bebas kedua belah pihak dan berlaku paling lama 2 tahun dan 1 tahun perpanjangan

4. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan adalah aturan atau pedoman yang ditetapkan oleh pemerintah dan/atau perusahaan terkait besarnya upah yang harus dibayarkan kepada pekerja atas pekerjaan yang dilakukan dalam periode tertentu.

Pemerintah menetapkan upah minimum dalam rangka memberikan perlindungan bagi pekerja di perusahaan. Upah minimum ini berlaku baik di tingkat Provinsi, ataupun di tingkat Kabupaten/Kota bagi pekerja hubungan kerja kontrak (PKWT)

maupun pekerja tetap (PKWTT). Adapun untuk magang, perusahaan dapat memberikan uang saku sesuai dengan kemampuan perusahaan.

5. Sistem Jaminan Sosial Nasional

Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) adalah program negara yang bertujuan memberikan jaminan perlindungan sosial kepada seluruh rakyat Indonesia agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya secara layak, terutama saat mengalami risiko sosial seperti sakit, kecelakaan kerja, hari tua, atau kehilangan pekerjaan.

a. Program Sistem Jaminan Sosial Nasional

No	Program SJSN	Keterangan	Penyelenggara	Manfaat
1	Jaminan Kesehatan	Program yang menjamin peserta dan anggota keluarganya memperoleh manfaat kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan.	BPJS Kesehatan	Biaya pengobatan dan rawat inap
2	Jaminan Kecelakaan Kerja	Program yang menjamin peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja.	BPJS Ketenagakerjaan	Perlindungan atas risiko kecelakaan saat bekerja
3	Jaminan Kematian (JKM)	Program yang bertujuan untuk memberikan santunan yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.	BPJS Ketenagakerjaan	Santunan untuk ahli waris jika peserta meninggal dunia

No	Program SJSN	Keterangan	Penyelenggara	Manfaat
4	Jaminan Hari Tua (JHT)	Program tabungan wajib dengan tujuan menjamin peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.	BPJS Ketenagakerjaan	Tabungan pensiun setelah tidak bekerja
5	Jaminan Pensiun (JP)	Program tabungan wajib yang bertujuan untuk mempertahankan taraf kehidupan yang layak saat peserta mengalami kehilangan atau berkurangnya penghasilan karena memasuki usia pensiun mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia.	BPJS Ketenagakerjaan	Penghasilan bulanan saat memasuki masa pensiun
6	Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)	Jaminan yang diberikan kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja berupa manfaat uang tunai akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja.	BPJS Ketenagakerjaan	Uang tunai, akses pelatihan dan informasi kerja

Kesimpulannya, setiap pekerja berhak atas perlindungan BPJS Ketenagakerjaan.

b. Tanda Bukti Peserta Sistem Jaminan Sosial Nasional

Setiap peserta yang telah terdaftar menjadi anggota BPJS berhak mendapatkan identitas peserta sebagai tanda bukti baik berupa digital atau kartu fisik dan diketahui oleh anggota keluarga terdekat.



Kartu BPJS Ketenagakerjaan



Kartu BPJS Kesehatan

:::: JANGAN LUPA PENUHI KEWAJIBANMU SEBAGAI PEKERJA

Nah, jika kamu sudah memahami hak kamu sebagai pekerja, jangan lupa untuk memenuhi kewajiban kamu sebagai pekerja. Beberapa kewajiban utama yang harus dipenuhi agar tercipta hubungan kerja yang baik dan profesional.

Berikut adalah kewajiban umum seorang pekerja:



Mematuhi Perjanjian Kerja

Pekerja wajib menjalankan isi perjanjian kerja, termasuk hak dan kewajiban yang telah disepakati bersama perusahaan.



Menaati Peraturan Perusahaan

Pekerja harus mematuhi tata tertib, kode etik, serta peraturan yang ditetapkan dalam Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).



Melaksanakan Tugas Sesuai Instruksi Kerja

Menjalankan perintah kerja yang sah merupakan bentuk kepatuhan terhadap struktur hubungan kerja.



Menjaga Hubungan Kerja yang Harmonis Pekerja

berkewajiban menjaga hubungan kerja yang baik dengan atasan, rekan kerja, dan manajemen untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif



Menjaga Kerahasiaan Perusahaan

Pekerja bertanggung jawab untuk menjaga informasi dan data internal perusahaan agar tidak bocor ke pihak luar.



Menjaga Keamanan dan Ketertiban di Tempat Kerja

Pekerja berkewajiban menjaga keamanan, ketertiban, dan tidak memprovokasi hal-hal yang bisa menimbulkan konflik industrial.



Menjaga Etika dan Disiplin Kerja

Datang tepat waktu, sopan terhadap atasan, rekan kerja, dan pelanggan.



Menjaga Alat dan Fasilitas Kerja

Menggunakan fasilitas perusahaan dengan hati-hati dan bertanggung jawab.



Tidak Melakukan Tindakan Merugikan Perusahaan

Pekerja dilarang melakukan tindakan yang merusak reputasi, aset, atau kelangsungan usaha perusahaan



Tidak Melakukan Mogok Kerja Secara Ilegal

Apabila akan melakukan mogok, Pekerja wajib mematuhi prosedur hukum sesuai ketentuan undang-undang ketenagakerjaan.

:::: NEGOSIASI KERJA

Berikut ini adalah beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam negosiasi kerja:

1. Mempersiapkan hal-hal apa saja yang akan dinegosiasikan, antara lain:
 - a. Lokasi Pekerjaan
 - b. Berapa upah yang diharapkan
2. Bersikap positif dan tetap tenang dalam melakukan negosiasi kerja, tidak terburu-buru dalam memutuskan atau menerima usulan pihak HRD.
3. Tanyakan hal-hal yang masih dirasa belum jelas dalam pengaturan hubungan kerja termasuk hubungan yang akan diatur di tempat kerja.
4. Tidak berbicara terlalu cepat dan membuat pernyataan yang tidak perlu, serta memperhatikan lawan bicara





BAGIAN IV

PENYELESAIAN MASALAH DI TEMPAT KERJA





Jika ada masalah di tempat kerja, hal pertama yang harus dilakukan adalah menyampaikannya dengan baik kepada atasan atau bagian yang bertanggung jawab, seperti HRD (bagian personalia). Sampaikan keluhan secara tertulis atau lisan dengan sopan dan jelas, agar masalah bisa dipahami dan ditindaklanjuti dengan tepat. Jangan memendam masalah terlalu lama karena bisa menimbulkan konflik yang lebih besar. Jika terjadi masalah atau keluhan, sebaiknya segera diselesaikan dengan cara musyawarah sebelum menjadi perselisihan.

:::: PENYELESAIAN MASALAH SECARA INTERNAL

No	Langkah	Apa yang Terjadi?	Siapa yang Terlibat?	Apa tujuannya?
1	Sadar akan hak dan kewajiban pekerja	Pekerja mengetahui peraturan perundangan, termasuk peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama	Pekerja	Memiliki pengetahuan lingkup hak dan kewajiban sesuai peraturan perundangan

No	Langkah	Apa yang Terjadi?	Siapa yang Terlibat?	Apa tujuannya?
2	Sadar akan ketidaksesuaian	Pekerja merasa ada yang tidak sesuai, seperti gaji, jam kerja, atau kontrak.	Pekerja	Menyadari bahwa ada sesuatu yang perlu disesuaikan
3	Bicara dengan Atasan Langsung	Bicara baik-baik dengan atasan mengenai masalah yang dirasakan.	Pekerja dan Atasan Langsung	Mencoba berkomunikasi dengan cara yang cepat dan langsung.
4	Melaporkan ke HRD	Pekerja merasa ada yang tidak sesuai, seperti gaji, jam kerja, atau kontrak.	Pekerja dan HRD	Mencari penjelasan resmi dan solusi dari perusahaan
5	Minta Bantuan 'Whistle Blower'	Ketika pengaduan melalui jalur formal dianggap tidak efektif atau kurang menjamin kerahasiaan/keamanan	Rekan Pekerja	Melaporkan pelanggaran di tempat kerja demi keadilan dan perlindungan hak pekerja
6	Perundingan Bersama (Bipartit)	Pekerja dan perusahaan duduk bersama untuk mencari jalan keluar.	Pekerja, HRD, Manajemen, dan Serikat Pekerja (jika ada)	Mencoba menyelesaikan masalah secara damai dalam waktu 30 hari.

Penting untuk memahami bahwa setiap masalah sebaiknya diselesaikan secara internal terlebih dahulu. Menyelesaikan masalah secara internal akan menjaga hubungan kerja tetap harmonis dan menunjukkan sikap profesional. Jika setelah melalui proses internal belum ditemukan solusi, barulah langkah eksternal bisa dipertimbangkan sebagai upaya selanjutnya.

:::: PENYELESAIAN MASALAH SECARA EKSTERNAL

No	Langkah	Apa yang Terjadi?	Siapa yang Terlibat?	Apa tujuannya?
1	Minta Bantuan Serikat Pekerja (Jika Ada)	Pekerja bisa minta tolong serikat pekerja untuk membantu menyampaikan masalah.	Pekerja dan Serikat Pekerja	Serikat pekerja akan membantu melindungi dan mewakili pekerja.
2	Lapor ke Dinas Ketenagakerjaan (Mediasi)	Kalau perundingan gagal, masalah bisa dilaporkan ke pemerintah lewat Dinas Ketenagakerjaan sebagai Mediator untuk berdiskusi dan memberi saran tertulis	Pekerja, Perusahaan, Dinas Ketenagakerjaan	Pemerintah membantu mengatur proses selanjutnya dengan mencari solusi yang adil
3	Lapor ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)	Kalau saran dari mediator tidak disetujui, masalah bisa dibawa ke pengadilan khusus.	Pekerja atau Perusahaan dan Hakim PHI	Mendapat keputusan hukum yang resmi dan mengikat

Kalau masalah tidak kunjung selesai, beberapa pekerja kadang memilih jalur seperti demonstrasi atau mogok kerja. Nah, jika ada rekan yang mengajak untuk ikut demonstrasi atau mogok kerja tanpa alasan yang jelas dan tanpa melalui prosedur yang benar, sebaiknya pertimbangkan dengan matang. Pikirkan dampaknya bagi diri sendiri, rekan kerja, dan perusahaan. Hindari terlibat dalam provokasi yang tidak konstruktif dan tetap jaga sikap profesional dalam menghadapi setiap persoalan.

Perlu diingat bahwa aksi mogok atau demo punya aturan dan prosedur hukum yang harus diikuti. Mogok atau demo yang tidak sah bisa berdampak buruk, seperti hubungan kerja yang memburuk, pemotongan gaji, bahkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Jadi, aksi tersebut sebaiknya jadi pilihan terakhir setelah semua jalur damai dicoba.

DO'S AND DONT'S DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL



Ada hal-hal penting yang harus kamu ketahui, dan ada juga yang sebaiknya dihindari agar tidak menimbulkan konflik atau kesalahpahaman. Yuk, kenali lebih jauh agar kamu bisa jadi bagian dari lingkungan kerja yang profesional dan kondusif!



DO'S

- Pahami hak dan kewajiban pekerja sesuai perjanjian kerja.
- Patuhi semua regulasi dan kebijakan yang sudah diatur perusahaan.
- Berkomunikasi dengan jelas dan terbuka kepada atasan atau HRD.
- Pahami prosedur penyelesaian permasalahan dalam perusahaan.
- Bersikap profesional dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan.
- Gunakan hak sebagai pekerja untuk menyampaikan aspirasi atau keluhan.
- Usahakan untuk menyelesaikan permasalahan secara kekeluargaan sebelum melibatkan pihak ketiga.
- Menjaga Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta lingkungan kerja.
- Menjaga nama baik perusahaan.



DONT'S

- Melanggar kontrak kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- Menyelesaikan masalah secara sepihak tanpa sepengetahuan atasan atau HRD.
- Bekerja tidak sesuai dengan standar dan prosedur.
- Mengandalkan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas/ pekerjaan pribadi.
- Berbicara dengan nada tinggi penuh emosi yang dapat memicu konflik.
- Terlibat dalam gosip atau pembicaraan yang bersifat negatif di tempat kerja.
- Menyebarkan isu dan berita negatif atau fiktif.
- Memalsukan atau memanipulasi surat atau dokumen perusahaan
- Menggunakan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi.



BAGIAN VI

PENUTUP



Pemahaman tentang hubungan industrial bagi murid, guru dan tenaga kependidikan di SMK sangatlah penting, kerana hubungan industrial yang baik merupakan kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, adil, dan produktif. Murid SMK yang memahami konsep hubungan industrial akan lebih siap dalam menghadapi dinamika dunia kerja, kerana mereka akan tahu bagaimana cara berinteraksi dengan atasan, rekan kerja, dan pihak manajemen dengan cara yang profesional dan konstruktif. Pengetahuan ini juga membantu murid SMK untuk mengetahui hak dan kewajiban mereka sebagai pekerja, seperti hak atas upah yang layak, hak untuk mendapatkan jaminan sosial, serta hak atas perlindungan dari tindakan yang merugikan atau tidak adil di tempat kerja.



Lebih dari itu, pemahaman tentang hubungan industrial juga memungkinkan murid SMK untuk menyelesaikan konflik atau perbedaan pendapat secara damai dan produktif, baik dengan sesama pekerja maupun dengan pihak pengusaha. Mereka akan lebih mampu mengelola perbedaan dalam pekerjaan, menjaga hubungan kerja yang baik, serta berperan aktif dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Dengan bekal pengetahuan tersebut, murid SMK yang memahami hubungan industrial akan lebih siap untuk berkarir dengan cara yang lebih efisien, efektif, dan profesional, sekaligus berperan dalam meningkatkan produktivitas dan keharmonisan di tempat kerja.

Hubungan industrial yang harmonis dapat menciptakan semangat kerja yang lebih tinggi. Pekerja akan merasa didukung untuk terus berkembang, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas dan loyalitas serta semangat untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan dan semakin semangat kerja!



GLOSARIUM

Istilah

Penjelasan

Apprenticeship

Program pelatihan kerja jangka panjang dengan pendalaman keterampilan tertentu.

Arbitrase

Penyelesaian konflik melalui keputusan dari pihak ketiga yang bersifat mengikat.

BPJS Kesehatan

Badan penyelenggara jaminan sosial untuk layanan kesehatan masyarakat.

BPJS Ketenagakerjaan

Badan penyelenggara jaminan sosial yang memberikan perlindungan ketenagakerjaan.

Etika Kerja

Norma atau aturan tidak tertulis mengenai perilaku yang baik dan profesional di tempat kerja.

Hubungan Industrial

Sistem hubungan antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai Pancasila dan UUD 1945 dalam konteks ketenagakerjaan.

Internship

Magang jangka pendek, biasanya untuk murid/ mahasiswa, sebagai bagian dari pendidikan.

K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman dan sehat bagi pekerja.

Kemitraan

Kerja sama antara dua pihak atau lebih berdasarkan kesetaraan, saling menguntungkan, dan tidak bersifat hubungan kerja langsung.

Konsiliasi	Upaya penyelesaian perselisihan oleh konsiliator (pihak ketiga netral), jika mediasi tidak berhasil.
LKS Bipartit	Lembaga kerja sama antara pekerja dan pengusaha dalam satu perusahaan untuk berdialog dan menyelesaikan masalah.
LKS Tripartit	Forum konsultasi yang terdiri dari unsur pemerintah, pekerja, dan pengusaha.
Magang	Kegiatan belajar langsung di dunia kerja untuk mengembangkan keterampilan dan memahami lingkungan profesional.
Mediasi	Penyelesaian konflik ketenagakerjaan dengan bantuan pihak ketiga (mediator) dari pemerintah.
Negosiasi Kerja	Proses tawar-menawar antara pekerja dan pengusaha terkait pekerjaan dan hak.
<i>Outsourcing</i> (Alih Daya)	Sistem kerja di mana pekerjaan dilakukan oleh pihak ketiga, bukan oleh karyawan langsung perusahaan.
PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)	Proses berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.
PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu)	Perjanjian kerja tanpa batas waktu, umumnya disebut pekerja tetap
PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu)	Perjanjian kerja dengan masa kerja terbatas, biasanya untuk proyek atau pekerjaan tertentu.
Pekerja	Orang yang bekerja dan menerima upah dari pemberi kerja.

Pemerintah	Pihak yang membuat dan menegakkan aturan ketenagakerjaan serta menjadi penengah bila ada perselisihan.
Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)	Pengadilan khusus yang menangani perkara ketenagakerjaan.
Pengusaha	Orang atau badan hukum yang mempekerjakan pekerja dan menjalankan usaha.
Peraturan Perusahaan (PP)	Aturan tertulis yang dibuat oleh pengusaha yang mengatur syarat kerja dan tata tertib di perusahaan.
Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	Hasil kesepakatan tertulis antara serikat pekerja dan pengusaha mengenai hak dan kewajiban kerja.
Serikat Pekerja	Organisasi pekerja yang bertujuan memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN)	Program negara yang memberikan perlindungan sosial untuk seluruh warga negara.
<i>Soft Skills</i>	Keterampilan non-teknis seperti komunikasi, etika, kerja sama tim, dan adaptasi.
Tripartit	Sistem kerja sama antara tiga pihak: pemerintah, pekerja, dan pengusaha.
<i>Whistle Blower</i>	Orang yang melaporkan pelanggaran di tempat kerja, biasanya secara rahasia.