E-ISSN: 3025-0994
Halaman 4759-4768
Volume 4 Nomor 4 Tahun 2026

Peran Hak dan Kewajiban Pekerja Dalam Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Sehat dan Produktif

Khairunnas[1], Elsa Wati[2], Clara[3], Miranda Harahap[4], M. Faris Syamil[5]

[1,2,3,4,5] Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
e-mail : khairunnanas174@gmail.com elsawati797@gmail.com
Celara812@gmail.com mirandaharahap354@gmail.com farissyamil93@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran hak dan kewajiban pekerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Hak dan kewajiban pekerja merupakan aspek penting dalam hubungan kerja karena berkaitan dengan perlindungan, kesejahteraan, tanggung jawab, serta pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan (library research) dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Data penelitian bersumber dari buku, artikel jurnal ilmiah, peraturan perundang-undangan, dan publikasi resmi yang relevan dengan ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta produktivitas. Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran, pembacaan, dan pencatatan literatur, kemudian dianalisis melalui seleksi sumber, pengelompokan informasi berdasarkan tema, interpretasi, dan penarikan kesimpulan. Hasil kajian menunjukkan bahwa pemenuhan hak pekerja, seperti upah yang layak, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, waktu istirahat, kesempatan mengembangkan kompetensi, dan perlakuan yang adil, berperan dalam mendukung kesejahteraan dan kenyamanan kerja. Sementara itu, pelaksanaan kewajiban melalui kedisiplinan, kepatuhan terhadap prosedur, tanggung jawab, dan kerja sama membantu menjaga kelancaran operasional serta meningkatkan kualitas pekerjaan. Kajian ini juga menunjukkan bahwa keseimbangan antara hak dan kewajiban perlu didukung oleh komunikasi yang terbuka, evaluasi kinerja yang objektif, hubungan kerja yang harmonis, dan budaya kerja yang bertanggung jawab. Oleh karena itu, kerja sama antara perusahaan dan pekerja diperlukan untuk membangun lingkungan kerja yang aman, adil, dan produktif serta mendukung pencapaian tujuan organisasi tanpa mengabaikan kesejahteraan pekerja.

Kata Kunci: Hak Pekerja, Kewajiban Pekerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas

Abstrac

This study aims to examine the role of workers' rights and obligations in creating a healthy and productive work environment. Workers' rights and obligations are important aspects of employment relationships because they are related to protection, well-being, responsibility, and the achievement of organizational goals. This study employs a literature review method with a descriptive qualitative approach. The research data are derived from books, scientific

journal articles, legislation, and official publications relevant to employment, occupational safety and health, and productivity. Data were collected through literature searches, reading, and documentation, then analyzed through source selection, thematic classification, interpretation, and conclusion drawing. The findings indicate that fulfilling workers' rights, including fair wages, occupational safety and health protection, adequate rest periods, opportunities for competency development, and fair treatment, contributes to workers' well-being and comfort. Meanwhile, fulfilling workers' obligations through discipline, compliance with work procedures, responsibility, and cooperation helps maintain operational efficiency and improve work quality. This study also shows that a balance between rights and obligations must be supported by open communication, objective performance evaluation, harmonious working relationships, and a responsible work culture. Companies are responsible for providing safe, fair, and supportive working conditions, while workers are expected to perform their duties professionally in accordance with applicable regulations. Therefore, cooperation between companies and workers is essential to establishing a healthy, fair, and productive work environment. This approach is expected to improve work motivation and quality, minimize workplace conflicts, and support organizational goals without neglecting workers' well-being.

Keywords: *Workers' Rights, Workers' Obligations, Work Environment, Productivity*

PENDAHULUAN

Pekerjaan merupakan salah satu kewajiban manusia untuk melanjutkan atau mempertahankan hidup sehari-hari. Pekerjaan juga merupakan suatu kewajiban bagi yang sudah berkeluarga maupun tidak berkeluarga. Tentu saja ada banyak alasan orang akan bekerja untuk apa menjadi apa dan dibagian apa, itu merupakan suatu hak manusia dalam memilih pekerjaan. Perusahaan tentu saja akan memberikan pekerjaan sesuai dengan skill para pekerja. Skill di bagian lapangan merupakan hal yang tersulit bagi pekerja, karena membutuhkan tenaga dan ketelitian dalam bekerja agar membuat pekerjaan tersebut menjadi baik dan benar.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen fundamental dalam organisasi yang berperan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dan keberlanjutan organisasi. Dalam perspektif manajemen modern, SDM tidak lagi dipandang sekadar sebagai faktor produksi, melainkan sebagai aset strategis yang memiliki kontribusi langsung terhadap efektivitas organisasi. Efektivitas organisasi mengacu pada tingkat kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya secara optimal, efisien, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM menjadi salah satu faktor kunci dalam mewujudkan efektivitas organisasi, baik pada sektor publik maupun sektor swasta (Destiana, 2023).

Berbagai kajian manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa efektivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh bagaimana organisasi mengatur hubungan kerja dengan pegawainya. Hubungan kerja tersebut tidak hanya tercermin dalam struktur formal dan pembagian tugas, tetapi juga dalam pengakuan dan pemenuhan hak serta penegakan

kewajiban SDM secara adil dan proporsional (Anggraini & Saefullah, 2025). Hak SDM mencakup berbagai aspek, seperti jaminan kesejahteraan, perlindungan kerja, kesempatan pengembangan kompetensi, serta partisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Sementara itu, kewajiban SDM meliputi tanggung jawab pelaksanaan tugas, kepatuhan terhadap aturan organisasi, disiplin kerja, serta kontribusi aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Hak dan kewajiban tersebut membentuk hubungan timbal balik yang menentukan kualitas kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan (Gammahendra et al., 2014).

Menurut Syukran et al. (2022) organisasi yang efektif adalah organisasi yang mampu menciptakan keselarasan antara kepentingan individu dan kepentingan institusi. Namun demikian, kajian akademik menunjukkan adanya perbedaan penekanan dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas organisasi. Sebagian penelitian lebih menitikberatkan pada aspek kinerja, motivasi, kepuasan kerja, atau kepemimpinan sebagai determinan utama efektivitas organisasi. Dalam pendekatan tersebut, hak dan kewajiban SDM sering kali diposisikan sebagai aspek normatif yang melekat pada hubungan kerja, namun belum sepenuhnya ditempatkan sebagai variabel strategis yang memengaruhi efektivitas organisasi secara langsung.

Di Indonesia, perlindungan terhadap pekerja memiliki landasan hukum, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui peraturan perundang-undangan terkait, termasuk Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Selain itu, aspek keselamatan dan kesehatan kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa perlindungan pekerja dan penerapan keselamatan kerja merupakan bagian penting dalam penyelenggaraan hubungan kerja.

Meskipun demikian, penerapan hak dan kewajiban pekerja masih menghadapi berbagai tantangan, seperti kurangnya pemahaman terhadap peraturan ketenagakerjaan, ketidakdisiplinan, lemahnya komunikasi antara pekerja dan perusahaan, serta belum optimalnya penerapan prosedur keselamatan kerja. Permasalahan tersebut dapat memengaruhi kenyamanan pekerja dan menghambat pencapaian produktivitas organisasi.

Berdasarkan permasalahan tersebut, pembahasan mengenai peran hak dan kewajiban pekerja menjadi penting untuk memahami bagaimana keseimbangan antara perlindungan pekerja dan tanggung jawab profesional dapat mendukung lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Kajian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya kerja sama antara pekerja dan perusahaan dalam membangun hubungan kerja yang adil, aman, dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan (*library research*) dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Metode ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengkajian konsep, prinsip, dan ketentuan yang berkaitan dengan hak dan kewajiban pekerja serta perannya dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Data penelitian bersumber dari buku, artikel jurnal ilmiah, peraturan perundang-undangan, dan publikasi resmi yang relevan dengan ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta

produktivitas. Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran, pembacaan, dan pencatatan literatur yang sesuai dengan fokus penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis melalui tahap seleksi sumber, pengelompokan informasi berdasarkan tema, interpretasi terhadap konsep dan ketentuan yang ditemukan, serta penarikan kesimpulan. Analisis dilakukan dengan menghubungkan pemenuhan hak pekerja, pelaksanaan kewajiban, kondisi lingkungan kerja, dan produktivitas organisasi untuk memperoleh pemahaman yang menyeluruh mengenai permasalahan yang dikaji.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Pemenuhan Hak Pekerja dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Sehat

Berdasarkan hasil kajian kepustakaan, pemenuhan hak pekerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman. Hak pekerja tidak hanya berkaitan dengan penerimaan upah, tetapi juga mencakup perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, waktu istirahat, kesempatan mengembangkan kompetensi, serta perlakuan yang adil di lingkungan kerja. Pemenuhan hak tersebut menunjukkan bahwa pekerja merupakan bagian penting dari organisasi yang perlu memperoleh perlindungan dan penghargaan atas kontribusinya. Hal ini sejalan dengan pandangan Destiana (2023) yang menjelaskan bahwa sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam mendukung efektivitas dan keberlanjutan organisasi. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan pekerja sebagai bagian dari upaya meningkatkan kualitas pelaksanaan pekerjaan.

Lingkungan kerja yang sehat juga dipengaruhi oleh kondisi fisik dan psikologis pekerja. Pada pekerjaan lapangan, misalnya, pekerja sering menghadapi tuntutan tenaga, ketelitian, penggunaan peralatan, dan potensi bahaya selama proses kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyediakan peralatan yang sesuai, fasilitas keselamatan, petunjuk kerja yang jelas, serta alat pelindung diri berdasarkan risiko pekerjaan. Selain itu, pengaturan waktu kerja dan istirahat perlu diperhatikan untuk mengurangi kelelahan yang dapat memengaruhi konsentrasi dan kualitas hasil pekerjaan. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menjadi salah satu landasan penting dalam perlindungan keselamatan pekerja. Berdasarkan analisis tersebut, pemenuhan hak pekerja harus diwujudkan melalui kebijakan dan tindakan nyata, bukan hanya melalui ketentuan tertulis. Apabila pekerja memperoleh perlindungan yang memadai, mereka memiliki kondisi yang lebih baik untuk melaksanakan tugas secara aman dan optimal.

Selain itu, pemenuhan hak pekerja dapat berpengaruh terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan hubungan antara pekerja dengan perusahaan. Pekerja yang memperoleh upah sesuai ketentuan, perlindungan keselamatan, waktu istirahat yang cukup, serta perlakuan yang adil cenderung merasa lebih dihargai dan memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila hak pekerja diabaikan, kondisi tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan, menurunkan semangat kerja, dan memicu konflik di lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap kebijakan ketenagakerjaan, menyediakan saluran pengaduan yang mudah diakses, serta memastikan bahwa setiap pekerja memperoleh haknya tanpa diskriminasi. Berdasarkan analisis tersebut, pemenuhan hak pekerja tidak hanya merupakan bentuk tanggung jawab

perusahaan, tetapi juga menjadi langkah strategis dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan produktivitas organisasi. Dengan demikian, kesejahteraan pekerja dan keberhasilan perusahaan dapat berjalan beriringan melalui penerapan prinsip keadilan, tanggung jawab, dan penghormatan terhadap hak-hak pekerja

Pelaksanaan Kewajiban Pekerja dalam Meningkatkan Produktivitas

Selain memperoleh hak, pekerja memiliki kewajiban untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan perjanjian kerja serta peraturan yang berlaku. Kewajiban tersebut meliputi kedisiplinan, kepatuhan terhadap prosedur kerja, tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan, pemeliharaan peralatan, dan kerja sama dengan rekan kerja. Pelaksanaan kewajiban secara konsisten dapat membantu organisasi menjaga kelancaran kegiatan operasional dan mencapai target yang telah ditetapkan. Dalam pekerjaan lapangan, keterampilan dan ketelitian menjadi unsur penting karena kesalahan dalam melaksanakan prosedur dapat memengaruhi kualitas pekerjaan dan menimbulkan risiko kecelakaan. Oleh sebab itu, pekerja perlu memahami tugas yang diberikan, menggunakan peralatan sesuai fungsinya, serta melaporkan kendala yang berpotensi menghambat pekerjaan.

Gammahendra et al. (2014) menekankan pentingnya aspek organisasi dan perilaku kerja dalam mendukung kinerja. Dalam konteks penelitian ini, pelaksanaan kewajiban pekerja dapat dipahami sebagai salah satu bentuk kontribusi individu terhadap efektivitas organisasi. Pekerja yang disiplin dan bertanggung jawab dapat membantu mengurangi kesalahan, mengoptimalkan penggunaan waktu, serta meningkatkan kualitas hasil pekerjaan. Namun, kedisiplinan tidak seharusnya hanya diterapkan melalui pengawasan dan sanksi, tetapi juga perlu didukung oleh arahan yang jelas, pelatihan yang memadai, dan pembagian beban kerja yang wajar. Dengan demikian, produktivitas tidak hanya bergantung pada kemampuan pekerja dalam memenuhi target, tetapi juga pada tersedianya sistem kerja yang mendukung pelaksanaan tugas secara efektif dan aman.

Keseimbangan antara pemenuhan hak dan pelaksanaan kewajiban menjadi dasar penting dalam membangun hubungan kerja yang profesional dan berkelanjutan. Perusahaan perlu menciptakan sistem kerja yang memberikan perlindungan, kepastian, dan kesempatan berkembang bagi pekerja, sedangkan pekerja diharapkan menunjukkan komitmen melalui pelaksanaan tugas yang disiplin dan bertanggung jawab. Keseimbangan tersebut dapat diperkuat melalui komunikasi yang terbuka, evaluasi kinerja yang objektif, serta penyelesaian permasalahan secara adil dan berdasarkan ketentuan yang berlaku. Dengan adanya hubungan kerja yang seimbang, potensi perselisihan dapat diminimalkan dan kepercayaan antara kedua pihak dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, keberhasilan menciptakan lingkungan kerja yang sehat tidak hanya ditentukan oleh terpenuhinya hak atau terlaksananya kewajiban secara terpisah, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dan pekerja untuk menjalankan perannya masing-masing secara selaras demi tercapainya kesejahteraan bersama dan produktivitas organisasi.

Keseimbangan antara Hak dan Kewajiban Pekerja

Hasil kajian menunjukkan bahwa hak dan kewajiban pekerja merupakan dua aspek yang saling berkaitan dalam membangun hubungan kerja yang sehat. Pemenuhan hak memberikan perlindungan dan dukungan bagi pekerja, sedangkan pelaksanaan kewajiban menunjukkan tanggung jawab pekerja dalam menjalankan tugasnya. Keseimbangan

keduanya diperlukan agar hubungan antara pekerja dan perusahaan berlangsung secara adil serta mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. Anggraini dan Saefullah (2025) menjelaskan pentingnya pengelolaan hubungan kerja melalui pengakuan dan pemenuhan hak serta pelaksanaan kewajiban sumber daya manusia secara proporsional. Pandangan tersebut memperkuat pemahaman bahwa hubungan kerja tidak cukup dibangun melalui pembagian tugas, tetapi juga membutuhkan perlindungan, penghargaan, dan tanggung jawab dari setiap pihak.

Ketidakseimbangan antara hak dan kewajiban dapat menimbulkan permasalahan dalam lingkungan kerja. Sebagai contoh, tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam waktu singkat tanpa penyediaan peralatan yang memadai dapat meningkatkan risiko kesalahan dan kecelakaan. Sebaliknya, apabila pekerja tidak menjalankan tugas dengan disiplin atau mengabaikan prosedur keselamatan, kelancaran operasional dan keselamatan rekan kerja dapat terganggu. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa pekerja memperoleh hak sesuai ketentuan, sementara pekerja melaksanakan tanggung jawab secara profesional. Keseimbangan tersebut dapat diperkuat melalui komunikasi terbuka, perjanjian kerja yang jelas, sosialisasi peraturan, dan evaluasi kinerja secara objektif. Dengan adanya hubungan kerja yang seimbang, kepentingan pekerja dan perusahaan dapat berjalan beriringan tanpa mengabaikan kesejahteraan maupun produktivitas.

Strategi Menciptakan Lingkungan Kerja yang Sehat dan Produktif

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan produktif membutuhkan strategi yang terencana serta melibatkan perusahaan dan pekerja secara bersama-sama. Lingkungan kerja yang sehat tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik tempat kerja, tetapi juga mencakup hubungan antarpekerja, komunikasi, pembagian tugas, penerapan keselamatan kerja, serta pemenuhan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan berbagai langkah yang dapat menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, adil, dan mendukung peningkatan produktivitas. Adapun strategi yang dapat dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Pemahaman Mengenai Hak dan Kewajiban Pekerja
   Strategi pertama yang dilakukan meningkatkan pemahaman pekerja dan perusahaan mengenai hak dan kewajiban dalam hubungan kerja. Pemahaman tersebut sangat penting untuk menghindari kesalahpahaman, perselisihan, serta tindakan yang dapat merugikan salah satu pihak. Perusahaan dapat melaksanakan sosialisasi peraturan ketenagakerjaan, pengarahan sebelum bekerja, dan pelatihan rutin yang berkaitan dengan tugas serta tanggung jawab pekerja. Melalui kegiatan tersebut, pekerja dapat mengetahui hak yang harus diterima, seperti upah yang layak, waktu istirahat, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlakuan yang adil di tempat kerja. Di sisi lain, pekerja juga perlu memahami kewajibannya, seperti mematuhi peraturan perusahaan, menjaga kedisiplinan, menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, dan menghormati hak rekan kerja. Dengan adanya pemahaman yang baik mengenai hak dan kewajiban, hubungan antara perusahaan dan pekerja dapat berjalan lebih harmonis sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan produktivitas.

2. Membangun Komunikasi yang Terbuka dan Efektif
   Strategi membangun komunikasi yang terbuka antara pimpinan, manajemen, dan pekerja. Komunikasi yang baik diperlukan agar setiap pihak dapat menyampaikan informasi, kendala, saran, dan keluhan yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perusahaan dapat menyediakan forum diskusi, rapat evaluasi rutin, kotak saran, atau saluran pengaduan yang mudah diakses oleh pekerja. Melalui sarana tersebut, pekerja memiliki kesempatan untuk menyampaikan permasalahan yang dihadapi tanpa merasa takut mendapatkan tekanan atau perlakuan yang tidak adil. Pimpinan juga perlu bersikap terbuka terhadap kritik dan masukan serta memberikan tanggapan yang jelas terhadap setiap permasalahan yang disampaikan. Sebagai contoh, apabila pekerja mengalami kesulitan dalam menggunakan peralatan atau menemukan prosedur kerja yang berisiko, informasi tersebut dapat segera ditindaklanjuti oleh perusahaan. Dengan demikian, komunikasi yang efektif dapat membantu mendeteksi permasalahan sejak dini, mengurangi kesalahpahaman, memperkuat kerja sama tim, dan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang saling menghargai.
3. Melaksanakan Evaluasi Kinerja secara Objektif dan Transparan
   Evaluasi kinerja merupakan strategi penting untuk mengetahui sejauh mana pekerjaan telah dilaksanakan sesuai dengan standar dan tujuan yang ditetapkan. Penilaian kinerja sebaiknya tidak hanya didasarkan pada jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan, tetapi juga memperhatikan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, kedisiplinan, kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, kemampuan bekerja sama, dan efisiensi penggunaan sumber daya. Perusahaan perlu menetapkan indikator penilaian yang jelas agar pekerja mengetahui aspek-aspek yang menjadi dasar evaluasi. Hasil penilaian tersebut selanjutnya dapat digunakan untuk mengidentifikasi kelebihan, kekurangan, dan kebutuhan pengembangan keterampilan pekerja. Apabila ditemukan kesalahan atau penurunan kinerja, perusahaan sebaiknya memberikan arahan, pembinaan, dan pelatihan yang sesuai sebelum menentukan tindakan lebih lanjut. Evaluasi juga perlu disertai dengan penghargaan terhadap pekerja yang menunjukkan prestasi, tanggung jawab, dan kedisiplinan. Dengan penerapan evaluasi yang adil dan transparan, pekerja akan memiliki kesempatan untuk memperbaiki kemampuan, meningkatkan motivasi, serta memahami kontribusinya terhadap keberhasilan perusahaan.
4. Membangun Hubungan Kerja yang Harmonis dan Saling Menghargai
   Lingkungan kerja yang sehat juga memerlukan hubungan interpersonal yang baik antara pimpinan dan pekerja maupun antarsesama pekerja. Hubungan yang harmonis dapat dibangun melalui sikap saling menghormati, menghargai perbedaan pendapat, menghindari diskriminasi, serta menyelesaikan konflik melalui dialog dan musyawarah. Perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang mencegah perundungan, intimidasi, pelecehan, dan tindakan lain yang dapat menimbulkan ketidaknyamanan di tempat kerja. Pimpinan juga perlu memberikan teladan dalam bersikap profesional, adil, dan bertanggung jawab ketika berinteraksi dengan bawahannya. Di samping itu, kegiatan kerja sama tim dapat dikembangkan untuk memperkuat rasa kebersamaan dan meningkatkan kepercayaan di antara pekerja. Ketika terjadi perselisihan, penyelesaian masalah hendaknya dilakukan dengan mengidentifikasi penyebabnya, mendengarkan

keterangan pihak terkait, dan mencari solusi yang dapat diterima secara adil. Hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan rasa aman, kepuasan kerja, dan loyalitas pekerja sehingga mereka lebih terdorong untuk berkontribusi secara positif terhadap organisasi.

5. Membangun Budaya Kerja yang Disiplin dan Bertanggung Jawab
   Budaya kerja yang disiplin dan bertanggung jawab merupakan landasan penting bagi terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Budaya tersebut dapat dibangun melalui penerapan aturan yang konsisten, keteladanan pimpinan, pembiasaan perilaku positif, dan komitmen seluruh anggota organisasi terhadap standar kerja. Pekerja perlu membiasakan diri datang tepat waktu, menggunakan peralatan sesuai prosedur, menjaga kebersihan tempat kerja, menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab, dan menghindari tindakan yang dapat membahayakan diri sendiri maupun orang lain. Sementara itu, perusahaan harus memastikan bahwa aturan diterapkan secara adil kepada seluruh pekerja dan tidak hanya menekankan kewajiban tanpa memperhatikan hak mereka. Disiplin juga perlu disertai dengan kesadaran, bukan semata-mata karena takut terhadap sanksi. Oleh karena itu, perusahaan dapat memberikan pembinaan, penghargaan, dan umpan balik untuk memperkuat perilaku kerja yang positif. Apabila disiplin dan tanggung jawab telah menjadi bagian dari budaya organisasi, pekerjaan dapat dilaksanakan secara lebih teratur, kesalahan dapat diminimalkan, dan koordinasi antarbagian menjadi lebih efektif.

Berdasarkan pembahasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan produktif memerlukan kerja sama antara perusahaan dan pekerja melalui penerapan strategi yang tepat dan berkelanjutan. Strategi tersebut meliputi peningkatan pemahaman mengenai hak dan kewajiban pekerja, pembangunan komunikasi yang terbuka dan efektif, pelaksanaan evaluasi kinerja secara objektif dan transparan, pembentukan hubungan kerja yang harmonis dan saling menghargai, serta penerapan budaya kerja yang disiplin dan bertanggung jawab. Kelima strategi tersebut saling berkaitan dalam menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, adil, dan kondusif. Perusahaan perlu memberikan dukungan melalui kebijakan yang adil, pembinaan, dan penghargaan terhadap kinerja pekerja, sedangkan pekerja harus menjalankan tugas sesuai tanggung jawab, menaati peraturan, serta menjaga hubungan baik dengan rekan kerja. Dengan penerapan strategi tersebut secara konsisten, berbagai permasalahan di lingkungan kerja dapat diminimalkan, motivasi dan kualitas kerja dapat meningkat, serta tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih efektif tanpa mengabaikan hak dan kesejahteraan pekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian, dapat disimpulkan bahwa pemenuhan hak dan pelaksanaan kewajiban pekerja merupakan dua aspek yang saling berkaitan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Pemenuhan hak pekerja, seperti upah yang layak, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, waktu istirahat, kesempatan mengembangkan kompetensi, serta perlakuan yang adil, menjadi bentuk perlindungan yang mendukung kesejahteraan dan kenyamanan pekerja. Sementara itu, pelaksanaan kewajiban melalui kedisiplinan, kepatuhan terhadap prosedur, tanggung jawab

terhadap pekerjaan, dan kerja sama dengan rekan kerja berperan dalam menjaga kelancaran operasional serta meningkatkan kualitas hasil kerja. Kajian ini juga menunjukkan bahwa keseimbangan antara hak dan kewajiban perlu didukung oleh komunikasi yang terbuka, evaluasi kinerja yang objektif dan transparan, hubungan kerja yang harmonis, serta budaya kerja yang disiplin dan bertanggung jawab. Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk menyediakan kondisi kerja yang aman, adil, dan mendukung, sedangkan pekerja perlu menjalankan tugas secara profesional sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan demikian, penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan produktif tidak hanya bergantung pada pemenuhan hak atau pelaksanaan kewajiban secara terpisah, tetapi juga pada kerja sama kedua pihak dalam membangun hubungan kerja yang seimbang. Penerapan prinsip tersebut diharapkan dapat mengurangi konflik, meningkatkan motivasi dan kualitas kerja, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi tanpa mengabaikan kesejahteraan pekerja..

DAFTAR PUSTAKA

AM, M. A. A., Irabiah, I., Hutkri, S., Mubarak, S., & Jumriani, J. (2025). Penguatan Pemahaman Masyarakat tentang Hak dan Kewajiban Bekerja Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Jurnal Abdimas Indonesia*, *5*(4), 3048-3053.

Ananta, Z. D., Astuti, A. P., Rahayu, P. A., Ibrahim, M. J., & Anshori, M. I. (2024). Memahami tindakan diskriminasi di tempat kerja: perspektif hukum dan etika. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, *2*(3), 106-120.

Destiana, R. (2023). Kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia sektor publik. *Dialog: Jurnal Ilmu Administrasi Publik* , *5* (1), 437-460.

Ghofur, R. A. (2020). *Konsep upah dalam ekonomi Islam*. Arjasa Pratama.

Hasnati, H., Dewi, S., & Utama, A. S. (2021). Peningkatan Pemahaman Anggota Federasi Serikat Pekerja Kahutindo Kota Pekanbaru Mengenai Hak-hak Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Perkembangannya Pasca Pengesaha. *Diklat Review: Jurnal manajemen pendidikan dan pelatihan*, *5*(1), 27-35.

Hermansyah, D. (2023). Kewajiban Perusahaan Dalam Menjamin Hak Aman Para Pekerja: Pandangan Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3). *ALADALAH Jurnal Politik Sosial Hukum dan Humaniora*.

Islami, S. R., & Afiyah, S. PERAN HAK DAN KEWAJIBAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MEWUJUDKAN EFEKTIVITAS ORGANISASI.

Moestofa, Y., Kurnianingsih, M., Qonita, F., & Cahyaningrum, L. (2026). Hak-Hak Pegawai dalam Perspektif Hukum Islam: Analisis Prinsip Keadilan dan Etika Kerja Islam. *BARAPEN: JURNAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT*, *2*(01).

Puannandini, D. A., Dzulfqar, D. A., Sandika, A., & Pradipta, M. A. (2025). Kesejahteraan Pekerja Sebagai Upaya Perlindungan Hak Asasi Manusia. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, *3*(7).

Rahmawati, Y., & Vensuri, H. (2026). PERLINDUNGAN HAK KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM PERUSAHAAN DI PT. HWASEUNG INDONESIA JEPARA. *Jotika Research in Business Law*, *5*(1), 1-16.

Samsudin, A., Brian, J. B., Amanda, R., Putri, V. E., & Dec'caprio, Y. (2024). Konsep, fungsi, dan aplikasi manajemen sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *10*(17), 28-39.

Setiawan, H. (2025, October). Membangun Lingkungan Kerja Harmonis Dan Kondusif: Kajian Pustaka Untuk Meningkatkan Produktivitas Dan Kepuasan Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Indonesia* (Vol. 3, No. 1, pp. 119-128).

Simanjuntak, S. W. H. (2026). ANALISIS YURIDIS TERHADAP HAK DAN KEWAJIBAN PEKERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN. *Ar-Rasyid: Jurnal Publikasi Penelitian Ilmiah*, *2*(4), 126-142.

Simbala, Y., & Wongkar, V. A. (2025). Perlindungan Hukum Terhadap Pemenuhan Hak Maternitas Bagi Pekerja Perempuan Dalam Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta. *Jurnal Hukum To-Ra: Hukum Untuk Mengatur Dan Melindungi Masyarakat*, *11*(3), 572-588.

Wisesa, A., Liana, N., Putri, M. E., Angelivia, R., & Maulidia, T. A. (2025, August). Literature Review: Peran Etika Pada Lingkungan Kerja dalam Menciptakan Lingkungan Kerja Kondusif. In *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Bisnis* (Vol. 5, pp. 19-32).

Yitawati, K., Chairani, M. A., & Pradhana, A. P. (2024). Problematika Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dalam Memberikan Perlindungan Dan Kesejahteraan Pekerja. *Jurnal Rechtens*, *13*(1), 97-118.