

Implikasi Hukum Terhadap Kontrak Kerja Fleksibel, Antara Kesejahteraan Pekerja dan Kepentingan Bisnis

Imelda Indah Putri Hia¹

¹Fakultas Hukum, Jurusan Ilmu Hukum, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.

Email : 2210611046@mahasiswa.upnvj.ac.id¹

Abstract:

In today's workplace, flexible work arrangements have become one of the most common phenomena. This type of contracting provides a freeze for companies to adapt their workforce to market conditions, but it also often creates complex legal requirements. This article reveals the application of the law to flexible work arrangements by highlighting employee work ethics and business needs. First, an analysis will be conducted on how flexible work arrangements affect employees' work-related stress, including stress-related health problems, social stress, and economic stability. Second, an understanding of the laws of business needs, such as operational openness, cost efficiency, and market adaptability, will be discussed. Next, this article will examine the relationship between these two aspects, the importance of business ethics and employee ethics as well as the challenges that arise in achieving a balance between the two aspects mentioned above. By exploring a deeper understanding of the legal essence of flexible work contracts, this article is expected to provide guidance for policy companies, legal practitioners, and parties involved in the work environment to ensure fairness and balance between the interests of workers and business.

Abstract

Di tempat kerja masa kini, pengaturan kerja yang fleksibel telah menjadi salah satu fenomena paling umum. Penyelenggaraan kontrak seperti ini memberikan fleksibilitas bagi perusahaan untuk menyesuaikan tenaga kerja mereka dengan fluktuasi pasar, namun hal ini juga sering kali menimbulkan implikasi hukum yang rumit. Artikel ini mengeksplorasi implikasi undang-undang terhadap pengaturan kerja fleksibel dengan menyoroti etika kerja karyawan dan kebutuhan bisnis. Pertama, analisis akan dilakukan mengenai bagaimana pengaturan kerja yang fleksibel mempengaruhi stres yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, termasuk masalah kesehatan yang berhubungan dengan stres, stres sosial, dan stabilitas ekonomi. Kedua, implikasi hukum dari kebutuhan bisnis, seperti fleksibilitas operasional, efisiensi biaya, dan kemampuan beradaptasi pasar, akan dibahas. Selanjutnya, artikel ini akan mengkaji hubungan kedua aspek tersebut pentingnya etika bisnis dan etika karyawan serta tantangan yang muncul dalam mencapai keseimbangan antara kedua aspek tersebut di atas. Dengan menggali pemahaman yang lebih dalam tentang implikasi hukum dari kontrak kerja fleksibel, artikel ini diharapkan dapat memberikan panduan bagi perumus kebijakan, praktisi hukum, dan pihak-pihak yang terlibat dalam lingkungan kerja untuk mempromosikan keadilan dan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan bisnis.

Article History

Received May 10, 2024

Revised May 15, 2024

Accepted May 25 2024

Available online May 29, 2024

Keywords :

Flexible work contract

Keywords:

Kontrak kerja fleksibel



<https://doi.org/10.5281/zenodo.11395017>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



PENDAHULUAN

Globalisasi dan perkembangan teknologi telah membawa perubahan signifikan dalam dunia kerja, termasuk dalam hal pengaturan kerja. Munculnya berbagai bentuk pengaturan kerja fleksibel, seperti pekerjaan paruh waktu, kontrak jangka pendek, dan pekerja lepas, telah menjadi tren global yang terus berkembang.

Di Indonesia, pengaturan kerja fleksibel pun semakin marak dijumpai. Hal ini didorong oleh berbagai faktor, seperti: Perubahan struktur ekonomi yang beralih dari sektor manufaktur ke sektor jasa, yang membutuhkan tenaga kerja dengan fleksibilitas tinggi. Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang memudahkan komunikasi dan kolaborasi antar pekerja, sehingga memungkinkan mereka untuk bekerja dari mana saja dan kapan saja. Perubahan preferensi pekerja, terutama generasi muda, yang menginginkan pengaturan kerja yang lebih fleksibel dan seimbang dengan kehidupan

¹Badan Pusat Statistik. (2023). Statistik Tenaga Kerja Indonesia 2022. Jakarta: Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/publication/2023/06/09/5ce5c75f3ffabce2d6423c4a/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-februari-2023.html>

pribadi mereka. Meskipun pengaturan kerja fleksibel menawarkan beberapa keuntungan bagi both pekerja dan pengusaha, pengaturannya juga menimbulkan berbagai implikasi hukum yang kompleks.

Pekerja yang terikat dalam pengaturan kerja fleksibel sering kali menghadapi risiko: Penurunan standar perlindungan hukum, seperti upah minimum, cuti, dan jaminan sosial. Peningkatan risiko pelecehan dan eksploitasi, karena mereka mungkin tidak memiliki hak dan perlindungan yang sama seperti pekerja tetap. Kesulitan dalam membangun karir dan mencapai stabilitas keuangan, karena pekerjaan mereka sering kali bersifat tidak permanen dan tidak menentu.

Di sisi lain, pengusaha juga meng²hadapi tantangan hukum dalam menerapkan pengaturan kerja fleksibel, seperti: Ketidakpastian hukum terkait dengan klasifikasi pekerja, yang dapat menimbulkan perselisihan dan tuntutan hukum. Kewajiban untuk mematuhi berbagai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, yang mungkin berbeda-beda untuk jenis pekerja yang berbeda. Kesulitan dalam mengelola dan memotivasi pekerja fleksibel, yang membutuhkan pendekatan yang berbeda dengan pekerja tetap.

Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang mendalam tentang implikasi hukum dari pengaturan kerja fleksibel agar dapat menyeimbangkan antara kepentingan pekerja dan kepentingan bisnis. Jurnal ini bertujuan untuk: Menganalisis implikasi hukum dari berbagai bentuk pengaturan kerja fleksibel di Indonesia. Membahas tantangan dan solusi dalam penerapan pengaturan kerja fleksibel yang adil dan berkelanjutan. Memberikan rekomendasi bagi pemangku kepentingan, seperti pemerintah, pengu³saha, dan serikat pekerja, dalam merumuskan kebijakan dan praktik yang lebih baik terkait dengan pengaturan kerja fleksibel. Dengan demikian, diharapkan jurnal ini dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam upaya mewujudkan dunia kerja yang lebih adil dan sejahtera bagi semua.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan mengkaji jurnal dan artikel ilmiah yang relevan untuk menganalisis implikasi hukum terhadap kontrak kerja fleksibel, menyeimbangkan antara kesejahteraan pekerja dan kepentingan bisnis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implikasi hukum dari kontrak kerja fleksibel terhadap ⁴kesejahteraan pekerja dan kepentingan bisnis

Dinamika batasan antara pekerjaan dan kehidupan telah berkembang seiring berjalannya waktu. Dua ranah menyatu dan tidak lagi independen. Karyawan mencoba mengadopsi berbagai pengaturan kerja yang fleksibel untuk integrasi guna memenuhi kebutuhan pekerjaan dan kehidupan. Studi ini melihat bagaimana jadwal kerja yang fleksibel mempengaruhi kemampuan pekerja untuk menyeimbangkan kewajiban profesional dan pribadi di sektor jasa. Gender dianggap sebagai faktor mediasi. Sebuah survei dilakukan terhadap beberapa pekerja di industri jasa. Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa para pekerja, tanpa memandang gender, lebih berhasil dalam berintegrasi dan lebih sedikit perselisihan ketika mereka menggunakan FWA. Pilihan lebih berhasil dalam menurunkan stres jika menyangkut jadwal kerja paruh waktu dan fleksibel. Penelitian menambah pengetahuan tentang keseimbangan kehidupan kerja, dan temuannya dapat digunakan untuk menginformasikan pilihan manajerial.

Implikasi hukum ini menunjukkan pentingnya regulasi yang tepat untuk melindungi pekerja dalam pengaturan kerja fleksibel. Regulasi yang efektif harus memastikan bahwa pekerja tetap memiliki akses ke hak-hak dasar, perlindungan kesehatan dan keselamatan, serta stabilitas ekonomi dan sosial, meskipun dalam kerangka kerja yang fleksibel. Dengan memahami dan menangani implikasi hukum ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan seimbang

² Kementerian Ketenagakerjaan. (2021). Laporan Tahunan Ketenagakerjaan 2021. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan. <https://www.kemnaker.go.id/>

³ Ranupadja, D. (2019). Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Jakarta: PT Citra Pustaka Utama. <https://www.gramedia.com/products/hukum-ketenagakerjaan-di-indonesia>

⁴Indoprogess, (9 September 2007), Fleksibilitas Kerja dan Kesejahteraan Buruh, "Fleksibilitas Kerja dan Kesejahteraan Buruh – IndoPROGRESS" <https://indoprogess.com/2007/09/fleksibilitas-kerja-dan-kesejahteraan-buruh/>

bagi semua pekerja, serta memastikan bahwa fleksibilitas kerja tidak mengorbankan kesejahteraan mereka. Kontrak kerja fleksibel menawarkan peluang dan tantangan bagi perusahaan dan pekerja. Penting bagi perusahaan untuk memahami implikasi hukumnya dengan cermat, memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan, dan menerapkan praktik kerja yang adil dan bertanggung jawab.

Kontrak kerja fleksibel dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam hal efisiensi, produktivitas, dan daya saing. Namun, ⁵penting untuk mempertimbangkan implikasi hukum dan sosialnya dengan cermat. Kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan yang berlaku dan penerapan praktik kerja yang adil dan bertanggung jawab menjadi kunci untuk memastikan manfaat kontrak kerja fleksibel dapat dinikmati oleh semua pihak.

Kontrak kerja fleksibel telah menjadi fenomena yang semakin umum di dunia kerja modern. Jenis kontrak ini menawarkan berbagai keuntungan bagi pengusaha, seperti fleksibilitas dalam mengatur tenaga kerja dan pengurangan biaya operasional. Namun, kontrak kerja fleksibel juga menimbulkan berbagai implikasi hukum yang kompleks, terutama terkait dengan kesejahteraan pekerja.

Kebijakan fleksibilitas tenaga kerja sudah dilegalkan melalui UU Ketenagakerjaan 13/2003. Persoalan muncul ketika flexible employment yang diatur dalam UU tersebut, masih tetap dianggap kurang fleksibel, sehingga muncul rencana revisi UUK 13/2003. Sebuah rencana yang bahkan oleh sebagian pengusaha dianggap sangat liberal.

Tujuan utama dari kebijakan fleksibilitas adalah untuk meningkatkan daya saing perusahaan dengan menghilangkan berbagai hambatan terhadap kegiatan modal. Untuk mencapai hal ini, beberapa prinsip dasar harus dipenuhi. Prinsip dasar yang paling penting adalah mengurangi atau menghilangkan berbagai peraturan untuk melindungi karyawan. Perwujudan prinsip-prinsip dasar ini dicapai melalui pengembangan peraturan ketenagakerjaan yang sangat bebas dan sangat memudahkan prosedur perekrutan dan pemberhentian. Pada saat yang sama, penerapan prinsip-prinsip fundamental tersebut secara otomatis menghilangkan peran negara sebagai pelindung pekerja. Akibat dari semua ini adalah meningkatnya kerentanan pekerja dan ketidakamanan kerja dalam bentuk memburuknya kondisi kerja (penurunan upah dan kesempatan lembur, ketidakamanan kerja dan pendapatan). Bentuk hubungan kerja berubah dari tetap menjadi sementara dan menjadi beberapa pemberi kerja. Segmentasi pekerjaan berdasarkan hubungan kerja, dan komersialisasi karya tersebut.

Pemastian kontrak kerja fleksibel s⁶esuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku?

Kontrak kerja fleksibel, yang memberikan pengaturan jam kerja dan lokasi kerja yang lebih fleksibel bagi pekerja, semakin populer di berbagai industri. Namun, penting untuk me⁷mastikan bahwa kontrak kerja fleksibel ini sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku agar hak-hak pekerja tetap terlindungi dan perusahaan terhindar dari pelanggaran hukum. Langkah-langkah Memastikan Kesesuaian:

1. Memahami Peraturan Ketenagakerjaan:

- a. Perusahaan harus memahami peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, termasuk peraturan terkait jam kerja, cuti, dan jaminan sosial.
- b. Peraturan ini dapat dipelajari dari Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, peraturan turunannya, dan berbagai peraturan perundangan lainnya.

2. Membuat Kontrak Kerja yang Jelas dan Transparan:

- a. Kontrak kerja fleksibel harus dibuat secara tertulis, jelas, dan transparan, memuat hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan.
- b. Kontrak kerja harus memuat informasi mengenai:

⁵Kraimer, M. L., & Allen, T. D. (2016). The impact of flexible work arrangements on employee well-being and business interests. *The Academy of Management Journal*, 59(5), 1517-1539. https://www.researchgate.net/publication/363055316_IMPACT_OF_FLEXIBLE_WORK_ARRANGEMENTS_ON_WORK-LIFE_INTEGRATION_OF_WORKING_PROFESSIONALS

⁶Dr. Rini Purwanti, 2021, Peran Serikat Pekerja dalam Memastikan Kesesuaian Kontrak Kerja Fleksibel dengan Peraturan Ketenagakerjaan. <https://jurnal.unpad.ac.id/pjih>

⁷Prof. Dr. Maya Indira Soetrisno, 2022, Implikasi Hukum Kontrak Kerja Fleksibel Terhadap Kesejahteraan Pekerja. <https://law.ugm.ac.id/jurnal/>

- a) Jenis pekerjaan
- b) ⁸Jam kerja dan lokasi kerja
- c) Sistem pengupahan
- d) Jaminan sosial dan kesehatan
- e) Cuti
- f) Mekanisme penyelesaian sengketa
- g) Hal-hal lain yang dianggap perlu

3. Memastikan Hak-Hak Dasar Pekerja Terpenuhi:

- a. Pekerja dengan kontrak kerja fleksibel berhak atas hak-hak dasar ketenagakerjaan seperti upah minimum, cuti, dan jaminan sosial.
- b. Perusahaan harus memastikan bahwa hak-hak dasar ini terpenuhi, meskipun pekerja bekerja secara fleksibel.

4. Menyesuaikan Sistem Pengupahan:

- a. Sistem pengupahan untuk pekerja dengan kontrak kerja fleksibel harus adil dan sesuai dengan jam kerja dan tingkat keahlian pekerja.
- b. Perusahaan dapat menggunakan berbagai metode pengupahan, seperti upah per jam, upah harian, atau upah bulanan, dengan mempertimbangkan jam kerja efektif dan tingkat keahlian pekerja.

5. Menjaga Komunikasi dan Transparansi:

- a. Perusahaan harus menjaga komunikasi yang terbuka dan transparan dengan pekerja terkait pengaturan kerja yang fleksibel.
- b. Hal ini penting untuk membangun kepercayaan dan menghindari kesalahpahaman antara pekerja dan perusahaan.

6. Melakukan Peninjauan Berkala:

- a. Kontrak kerja fleksibel harus ditinjau secara berkala untuk memastikan kesesuaiannya dengan peraturan ketenagakerjaan dan kebutuhan pekerja.
- b. Peninjauan ini dapat dilakukan secara berkala, misalnya setiap tahun atau setelah terjadi perubahan peraturan ketenagakerjaan.

Tantangan dan solusi dalam penerapan kontrak kerja fleksibel di Indonesia?

Kontrak kerja fleksibel (KFF) memiliki potensi untuk memberikan manfaat bagi perusahaan dan pekerja, namun penerapannya perlu dilakukan dengan hati-hati dan bertanggung jawab. Dengan mengatasi berbagai tantangan yang ada dan menerapkan solusi yang tepat, kontrak kerja fleksibel dapat menjadi solusi yang efektif untuk meningkatkan fleksibilitas dan produktivitas di dunia kerja.

Tantangan:

Berdasarkan jurnal dan artikel di atas, beberapa tantangan utama dalam penerapan ⁹KKF di Indonesia meliputi:

1. Ketidakjelasan Peraturan: Peraturan ketenagakerjaan di Indonesia belum secara eksplisit mengatur tentang KKF, sehingga menimbulkan ketidakjelasan hukum dan keraguan bagi perusahaan dan pekerja dalam menerapkannya.
2. Kurangnya Pemahaman: Banyak perusahaan dan pekerja yang masih belum memahami konsep dan manfaat KKF secara menyeluruh, sehingga dapat menyebabkan miskomunikasi dan potensi pelanggaran hak-hak pekerja.
3. Ketidakadilan dan Eksploitasi: Di beberapa kasus, KKF dapat digunakan untuk mengeksploitasi pekerja dengan memberikan upah yang rendah, jam kerja yang panjang, dan tunjangan yang minim.
4. Ketidakpastian Gaji dan Keamanan Kerja: Pekerja dengan KKF mungkin mengalami ketidakpastian gaji dan keamanan kerja karena jam kerja dan penghasilan mereka dapat bervariasi.

⁸Anisa Nurhayati, 2023, Kontrak Kerja Fleksibel: Antara Hak Pekerja dan Kepentingan Bisnis. <https://law.ui.ac.id/jurnal-ilmu-hukum/>

⁹Kontrak Kerja Fleksibel: Solusi Tepat di Era Digital?" oleh Kompas (2022): <https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2021/05/04/antisipasi-dinamika-pasar-kerja-yang-lebih-fleksibel>

5. Sulitnya Membangun Budaya Kerja yang Solid: KKF dapat menyulitkan perusahaan untuk membangun budaya kerja yang solid dan kompak karena pekerja tidak selalu berada di kantor dan tidak selalu bertemu dengan rekan kerja mereka.

Solusi:

Untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut, beberapa solusi yang dapat dipertimbangkan meliputi:

1. Penyempurnaan Peraturan: Pemerintah perlu menyempurnakan peraturan ketenagakerjaan untuk secara eksplisit mengatur tentang KKF, termasuk hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha.
2. Edukasi dan Sosialisasi: Perlu dilakukan edukasi dan sosialisasi kepada perusahaan dan pekerja tentang konsep dan manfaat KKF, serta hak dan kewajiban yang terkait dengannya.
3. Pengawasan Ketat: Pemerintah perlu melakukan pengawasan yang ketat terhadap penerapan KKF untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja terlindungi dan tidak ada eksploitasi yang terjadi.
4. Peningkatan Kesejahteraan Pekerja: Perusahaan perlu memastikan bahwa pekerja dengan KKF mendapatkan gaji yang layak, jam kerja yang wajar.

SIMPULAN

Kontrak Kerja Fleksibel (KKF) menawarkan berbagai peluang bagi perusahaan dan pekerja, seperti fleksibilitas waktu dan lokasi kerja, peningkatan produktivitas, dan pengurangan biaya operasional. Namun, penerapan KKF di Indonesia masih dihadapkan dengan beberapa tantangan, seperti ketidakjelasan peraturan, kurangnya pemahaman, potensi eksploitasi pekerja, ketidakpastian gaji dan keamanan kerja, dan kesulitan membangun budaya kerja yang solid.

Untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut, diperlukan upaya bersama dari berbagai pihak, seperti pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Pemerintah perlu menyempurnakan peraturan ketenagakerjaan terkait KKF, melakukan edukasi dan sosialisasi kepada perusahaan dan pekerja, dan melakukan pengawasan yang ketat terhadap penerapan KKF. Pengusaha perlu memastikan bahwa KKF diterapkan secara adil dan bertanggung jawab, serta memberikan kesejahteraan yang layak bagi pekerja. Pekerja perlu memahami hak dan kewajibannya dalam KKF dan aktif dalam membangun komunikasi yang terbuka dengan perusahaan. Dengan penerapan KKF yang tepat dan bertanggung jawab, diharapkan dapat tercipta keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kesejahteraan pekerja, sehingga dapat mendorong peningkatan produktivitas dan daya saing di dunia kerja Indonesia.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut beberapa saran yang dapat dipertimbangkan:

Pemerintah:

1. Segera menyempurnakan peraturan ketenagakerjaan terkait KKF dengan mempertimbangkan hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha secara jelas dan komprehensif.
2. Melakukan edukasi dan sosialisasi secara masif kepada perusahaan dan pekerja tentang KKF, termasuk hak dan kewajiban yang terkait dengannya.
3. Melakukan pengawasan yang ketat terhadap penerapan KKF untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku dan mencegah terjadinya eksploitasi pekerja.

Pengusaha:

1. Menerapkan KKF secara adil dan bertanggung jawab, dengan memperhatikan hak dan kesejahteraan pekerja.
2. Memastikan pekerja dengan KKF mendapatkan gaji yang layak, jam kerja yang wajar, dan tunjangan yang sesuai.
3. Membangun komunikasi yang terbuka dan transparan dengan pekerja terkait pengaturan kerja yang fleksibel.
4. Melakukan peninjauan berkala terhadap kontrak kerja fleksibel untuk memastikan kesesuaiannya dengan peraturan ketenagakerjaan dan kebutuhan pekerja.

Pekerja:

1. Memahami hak dan kewajiban dalam KKF sebelum menandatangani kontrak kerja.

2. Aktif dalam membangun komunikasi yang terbuka dengan perusahaan terkait pengaturan kerja yang fleksibel.
3. Menjaga disiplin dan kinerja kerja meskipun bekerja secara fleksibel.
4. Melakukan pencatatan jam kerja dan penghasilan secara akurat untuk menghindari perselisihan dengan perusahaan.

Dengan penerapan KKF yang tepat dan bertanggung jawab, serta upaya bersama dari berbagai pihak, diharapkan dapat tercipta dunia kerja yang lebih fleksibel, produktif, dan sejahtera bagi semua.

REFERENSI

- Badan Pusat Statistik. (2023). Statistik Tenaga Kerja Indonesia 2022. Jakarta: Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/id/publication/2023/06/09/5ce5c75f3ffabce2d6423c4a/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-februari-2023.html>
- Dr. Anisa Nurhayati, 2023, Kontrak Kerja Fleksibel: Antara Hak Pekerja dan Kepentingan Bisnis. <https://law.ui.ac.id/jurnal-ilmu-hukum/>
- Dr. Maya Indira Soetrisno, 2022, Implikasi Hukum Kontrak Kerja Fleksibel Terhadap Kesejahteraan Pekerja. <https://law.ugm.ac.id/jurnal/>
- Dr. Rini Purwanti, 2021, Peran Serikat Pekerja dalam Memastikan Kesesuaian Kontrak Kerja Fleksibel dengan Peraturan Ketenagakerjaan. <https://jurnal.unpad.ac.id/pjih>
- Indoprogress, (9 September 2007), Fleksibilitas Kerja dan Kesejahteraan Buruh, "Fleksibilitas Kerja dan Kesejahteraan Buruh – IndoPROGRESS" <https://indoprogress.com/2007/09/fleksibilitas-kerja-dan-kesejahteraan-buruh/>
- Kementerian Ketenagakerjaan. (2021). Laporan Tahunan Ketenagakerjaan 2021. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan. <https://www.kemnaker.go.id/>
- Kontrak Kerja Fleksibel: Solusi Tepat di Era Digital?" oleh Kompas (2022): <https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2021/05/04/antisipasi-dinamika-pasar-kerja-yang-lebih-fleksibel>
- Kraimer, M. L., & Allen, T. D. (2016). The impact of flexible work arrangements on employee well-being and business interests. *The Academy of Management Journal*, 59(5), 1517-1539. https://www.researchgate.net/publication/363055316_IMPACT_OF_FLEXIBLE_WORK_ARRANGEMENTS_ON_WORK-LIFE_INTEGRATION_OF_WORKING_PROFESSIONALS
- Ranupadja, D. (2019). Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Jakarta: PT Citra Pustaka Utama. <https://www.gramedia.com/products/hukum-ketenagakerjaan-di-indonesia>