

Transformasi Hubungan Kerja di Era Kontemporer: Peningkatan Retensi Karyawan

Alden Nelson¹, June Alvina², Tan Wan I³, Rahmadhanti⁴, Jackson⁵ ✉

^{1,2,3}Manajemen, Universitas Internasional Batam

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi transformasi dalam hubungan kerja dan perjanjian kerja di era kontemporer, dengan memfokuskan pada faktor-faktor seperti fleksibilitas, keseimbangan kerja-hidup, keadilan organisasional, dan regulasi yang berkembang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk menghasilkan data yang menjelaskan tentang hubungan kerja dan perjanjian kerja di era kontemporer sebagai fokus pembahasan. Tujuan utamanya adalah memberikan ringkasan singkat dari keseluruhan pembahasan yang telah dianalisis oleh peneliti. Era kontemporer telah mengubah lanskap dunia kerja, mendorong transformasi hubungan kerja melalui fleksibilitas dan keseimbangan kehidupan kerja. Konsep fleksibilitas kerja memberikan pekerja otonomi lebih besar mengenai kapan, di mana, dan bagaimana mereka bekerja. Kemajuan teknologi komunikasi memungkinkan bekerja dari mana saja, menghilangkan batasan ruang kantor tradisional. Penerapan fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja membawa keuntungan signifikan bagi pekerja dan pemberi kerja. Pekerja mengalami peningkatan kepuasan, motivasi, dan produktivitas, sementara pemberi kerja menikmati retensi talenta yang lebih tinggi dan akses ke tenaga profesional global. Dengan adopsi perjanjian kerja yang fleksibel dan komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis dan produktif dapat tercipta. Transformasi ini memberikan manfaat jangka panjang bagi kedua belah pihak dalam menghadapi dinamika perubahan yang terus berlangsung.

Kata kunci : *hubungan kerja, era kontemporer, fleksibilitas, keseimbangan kehidupan kerja, retensi karyawan*

Copyright (c) 2025 Chintya Queen Sampetoding

✉Corresponding author :

Email Address : 2141108.june@uib.edu

PENDAHULUAN

Hubungan antara pengusaha dan pekerja menjadi sangat penting dalam menentukan kesuksesan dan keberlanjutan sebuah organisasi di tengah era bisnis yang terus berubah dan dinamis (Wahdiniawati et al., 2024). Dalam konteks ini, pemahaman yang mendalam tentang dinamika hubungan kerja dan perjanjian kerja telah menjadi subjek penelitian yang semakin penting (Khairani et al., 2023). Dengan adanya perubahan dalam paradigma kerja, termasuk peningkatan mobilitas tenaga kerja, perkembangan teknologi, dan dinamika pasar global, paradigma tradisional tentang hubungan pekerja dan perjanjian kerja telah mengalami evolusi yang signifikan. Seiring dengan itu, pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana organisasi dapat mengelola hubungan pekerja dan merancang perjanjian kerja yang efektif menjadi semakin penting (Onsardi & Finthariasari, 2022).

Pengaturan terkait waktu kerja, cara kerja, serta operasional pekerjaan telah mengalami perubahan yang signifikan dalam sektor tenaga kerja (Ananda, 2022). Konsep kerja fleksibel menjadi semakin populer akibat kemajuan teknologi dan informasi, perubahan gaya hidup dan nilai-nilai pekerja, serta dampak pandemi Covid-19. Para pekerja diorientasikan untuk bekerja secara produktif melalui penawaran fleksibilitas kerja dan pemanfaatan perkembangan teknologi. Paradigma tersebut kemudian membawa perubahan terhadap konsep tempat bekerja (*flexible working space*) dan waktu bekerja (*flexible working time*). Melalui fleksibilitas kerja, perusahaan dapat membangun komitmen dan loyalitas pekerja yang berkontribusi langsung terhadap harmonisasi hubungan kerja dan keberhasilan organisasi (Susanto & Bangun, 2023).

Keseimbangan kehidupan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi juga merupakan aspek yang penting dalam membangun hubungan kerja yang positif dan optimal. Ketika pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mencapai proporsional yang sesuai, pekerja akan merasa seimbang dan bahagia, sehingga berdampak pada motivasi dan fokus yang lebih baik dalam bekerja (Ismail et al., 2022). Di sisi lain, pekerja yang mengalami *work-life balance* juga cenderung lebih produktif dan bertahan di perusahaan untuk waktu yang lebih lama (Ismail et al., 2022; Syal et al., 2024). Hal ini karena para pekerja merasa dihargai dan dihormati oleh perusahaan. Dengan implementasi *work-life balance* yang tepat, perusahaan mampu menciptakan lingkungan serta hubungan kerja yang lebih positif dan kolaboratif.

Hubungan antara pekerja dan pemberi kerja di Indonesia diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, dalam praktiknya, masih banyak permasalahan yang dihadapi oleh kedua pihak aaaaaaaa. Berdasarkan data yang diperoleh dari Kementerian Ketenagakerjaan, tercatat bahwa jumlah perusahaan yang melanggar norma ketenagakerjaan per triwulan IV tahun 2023 mencapai 6.223. Di antara jumlah pelanggaran tersebut, jenis pelanggaran tertinggi ditempati oleh wajib lapor ketenagakerjaan dengan 3.285 kasus, diikuti dengan upah minimum sebanyak 1.975 kasus, serta peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama dengan 1.588 kasus (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2024).

Dalam menghadapi tantangan ini, diperlukan langkah-langkah konkret untuk mengelola hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, serta merancang perjanjian kerja yang efektif. Pemberi kerja perlu meningkatkan pemahaman tentang regulasi ketenagakerjaan dan memastikan kepatuhan terhadap regulasi. Sementara itu, pekerja perlu dilengkapi dengan pengetahuan tentang hak dan kewajiban dalam hubungan kerja (Iswanto & Huda, 2024). Selain itu, pemerintah dan lembaga terkait juga memiliki peran dalam memfasilitasi hubungan yang sehat antara pekerja dan pemberi kerja. Ini termasuk peningkatan pengawasan dan penegakan hukum terhadap pelanggaran ketenagakerjaan, serta penyediaan sumber daya dan pelatihan untuk memperkuat kapasitas pemberi kerja dan pekerja dalam menjalankan hubungan kerja yang adil dan berkelanjutan (Soewono, 2019).

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi transformasi dalam hubungan pekerja dan perjanjian kerja di era kontemporer, dengan memfokuskan pada faktor-faktor seperti fleksibilitas, keseimbangan kerja-hidup, keadilan organisasional, dan regulasi yang berkembang. Tujuannya adalah memberikan wawasan penting tentang struktur hubungan kerja yang efektif, dengan implikasi luas bagi praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) dan pengembangan organisasi. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi hubungan antara pengusaha dan pekerja, organisasi dapat mengambil langkah proaktif untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, meningkatkan kinerja, dan memperkuat keberlanjutan jangka panjang (Wahdiniawati et al., 2024). Penelitian ini juga berpotensi memberikan kontribusi penting bagi kebijakan ketenagakerjaan dan perundang-undangan tenaga kerja, dengan memahami tren dan dinamika dalam hubungan pekerja dan perjanjian kerja. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya meningkatkan pemahaman tentang transformasi hubungan kerja, tetapi juga memberikan kontribusi yang berharga bagi praktik bisnis dan pembangunan kebijakan di era yang terus berubah.

Era Kontemporer

Era kontemporer adalah periode waktu yang di alami saat ini, yang ditandai oleh berbagai perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan manusia, dimana semua orang sangat bergantung dengan teknologi dan bisa dikatakan teknologi memiliki peran yang sangat besar bagi manusia diseluruh belahan dunia (Safitri, 2023). Di era kontemporer ini, teknologi informasi dan komunikasi berkembang dengan pesat, mengubah cara kita berinteraksi, bekerja, dan belajar. Pada era ini, konsep tradisional tentang tempat kerja mulai bergeser, Era kontemporer membawa perubahan besar dalam dinamika hubungan kerja, dengan semakin banyaknya pekerja yang bekerja secara fleksibel, baik dari rumah atau lokasi yang jauh dari kantor (Mungkasa, 2020b). Teknologi memainkan peran besar dalam transformasi ini, memungkinkan komunikasi yang lebih efisien dan kolaborasi tanpa batas geografis. Selain itu, nilai-nilai seperti keseimbangan kerja-hidup juga semakin diakui, dengan perusahaan-perusahaan yang lebih memperhatikan kebutuhan kesejahteraan karyawan mereka. Namun, era kontemporer juga menimbulkan tantangan baru, seperti perlunya adaptasi terhadap perubahan teknologi yang cepat dan meningkatnya persaingan global. Oleh karena itu, di era kontemporer, hubungan kerja menjadi lebih dinamis dan kompleks, membutuhkan keterampilan dan strategi baru untuk berhasil dalam lingkungan kerja yang terus berubah.

Hubungan Kerja

Hubungan kerja sangat penting untuk kelancaran operasional sebuah organisasi. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, diperlukan hubungan kerja yang baik pula agar kinerja individu maupun organisasi bisa maksimal. Ini termasuk hubungan antar bagian dalam organisasi dan antara organisasi dengan individu (Hakim et al., 2018). Hubungan antara para pekerja dan perusahaan saling bergantung, di mana pekerja mencari penghasilan dan perusahaan memerlukan tenaga kerja untuk menjalankan operasionalnya (Wibowo & Herawati, 2021). Hubungan kerja merupakan hubungan yang terjalin antara pekerja dan pengusaha setelah mereka menyetujui perjanjian kerja (Purnomo, 2019). Sementara hubungan kerja bersifat abstrak, perjanjian kerja bersifat konkret dan nyata.

Perjanjian kerja menciptakan perikatan yang mendasari hubungan kerja. Dengan kata lain, perikatan yang timbul dari perjanjian kerja menjadi inti dari hubungan kerja. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, unsur-unsur hubungan kerja mencakup adanya pekerjaan, perintah, dan upah (Pasal 1 angka 15 UUK). Perjanjian kerja adalah kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi persyaratan kerja, hak, dan kewajiban masing-masing pihak (Pasal 1 angka 14 UUK). Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan (Pasal 51 ayat (1) UUK).

Syarat sahnya perjanjian kerja mengikuti 4 ketentuan yakni:

- 1) Kesepakatan tanpa paksaan, kesalahan, atau penipuan.
- 2) Pihak-pihak yang terlibat memiliki kecakapan hukum.
- 3) Ada objek pekerjaan yang disepakati.
- 4) Pekerjaan yang disepakati tidak melanggar ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 52 ayat (1) UUK).

Jika perjanjian kerja tidak memenuhi dua syarat awal (kesepakatan dan kapasitas hukum), perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Sebaliknya, jika perjanjian kerja tidak memenuhi dua syarat terakhir (objek pekerjaan yang jelas dan alasan yang sesuai), perjanjiannya dianggap batal demi hukum.

Fleksibilitas Kerja

Menurut (Hooks & Higgs, 2002), fleksibilitas kerja memungkinkan karyawan untuk tidak harus bekerja dalam jangka waktu yang panjang, memberikan mereka lebih banyak keleluasaan waktu dan mendorong kreativitas yang mendukung kinerja perusahaan. Ketersediaan fleksibilitas dalam durasi dan jam kerja dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan, yang pada gilirannya dapat mengurangi tingkat *turnover* karyawan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas (Siskayanti & Sanica, 2022). Salah satu bentuk fleksibilitas kerja adalah jam kerja yang fleksibel (Mungksa, 2020a). Berikut adalah beberapa jenis fleksibilitas waktu kerja yang umum digunakan:

- 1) Sistem jam kerja tetap, sistem kerja yang memungkinkan karyawan memilih jam kerja mereka setiap hari sesuai dengan kebijakan perusahaan, dengan catatan harus memenuhi jumlah minimum 40 jam per minggu.
- 2) Sistem jam kerja fleksibel, sistem kerja yang memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk menentukan jam kerja mereka selama mencapai jumlah minimum 40 jam per minggu. Jumlah jam kerja tidak harus sama setiap harinya.
- 3) Sistem jam kerja variabel, sistem kerja di mana karyawan diharuskan hadir pada jam tertentu di kantor, namun mereka memiliki kebebasan untuk menetapkan waktu kerja mereka selain itu.

Work-Life Balance

Work-life balance adalah konsep yang menunjukkan usaha individu untuk mencapai keseimbangan yang sehat antara aktivitas kerja dan kehidupan personal (Pratama & Setiadi, 2021). Hal ini melibatkan manajemen waktu dan energi agar seseorang dapat memenuhi tanggung jawab pekerjaan tanpa mengabaikan aspek penting dari kehidupan pribadi, seperti keluarga, kesehatan, dan rekreasi. Keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan

kehidupan pribadi dapat menghasilkan motivasi kerja yang tinggi, kepuasan terhadap pekerjaan, serta perasaan tanggung jawab yang kuat baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan personal (Mardiani & Widiyanto, 2021). Adapun komponen dari *work-life balance* meliputi (Saifullah, 2020):

- 1) Keseimbangan waktu, yaitu mencerminkan alokasi waktu yang seimbang atau adil antara waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dan peran dalam keluarga.
- 2) Keseimbangan keterlibatan, mengacu pada tingkat keterlibatan psikologis yang seimbang antara pekerjaan dan peran dalam keluarga.
- 3) Keseimbangan kepuasan, merujuk pada tingkat kepuasan yang seimbang antara peran pekerjaan dan peran dalam keluarga.

Pentingnya *work-life balance* telah diakui karena dapat memiliki dampak positif terhadap kesejahteraan mental dan fisik seseorang (Borowiec & Drygas, 2022). Ketika seseorang memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih produktif, kreatif, dan bahagia. Selain itu, *work-life balance* juga dapat membantu mencegah *burnout* dan meningkatkan kepuasan kerja.

Retensi Karyawan

Retensi karyawan adalah strategi yang digunakan oleh perusahaan untuk mempertahankan pekerja berbakat dan berpengalaman agar tetap bekerja dalam organisasi. Pekerja yang terampil dan berbakat bukan hanya aset berharga, tetapi juga pendorong utama pertumbuhan dan keunggulan kompetitif perusahaan (Febrian et al., 2024). Jika perusahaan berhasil mempertahankan pekerja dengan baik, mereka akan bekerja secara optimal dan tujuan organisasi bisa tercapai. Mempertahankan pekerja membantu menghemat waktu, tenaga, dan uang yang biasanya digunakan untuk merekrut dan melatih karyawan baru (Suta & Ardana, 2019). Dalam konteks retensi karyawan, hubungan kerja yang baik antara pekerja dan pemberi kerja menjadi sangat penting. Hubungan kerja yang harmonis menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi dan produktivitas (Kurnia et al., 2022). Perjanjian kerja yang jelas dan adil juga memainkan peran penting dalam retensi karyawan. Perjanjian ini harus mencakup hak dan kewajiban kedua belah pihak, gaji, tunjangan, serta jaminan keamanan kerja. Ketika pekerja merasa aman dan dihargai dalam posisi, mereka lebih cenderung untuk tetap loyal kepada perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk menghasilkan data yang menjelaskan tentang hubungan kerja dan perjanjian kerja di era kontemporer sebagai fokus pembahasan. Tujuan utamanya adalah memberikan ringkasan singkat dari keseluruhan pembahasan yang telah dianalisis oleh peneliti. Metode penelitian kualitatif dipilih agar dapat membantu peneliti dalam memahami dan menafsirkan isu terkait hubungan kerja dan perjanjian kerja di era kontemporer dengan lebih mendalam.

Sumber data yang digunakan adalah data sekunder yang sebelumnya telah dianalisis oleh penelitian sebelumnya. Data ini dikumpulkan melalui publikasi melalui *e-book*, artikel penelitian, dan media massa. Tujuan dari penggunaan data sekunder adalah

untuk mengumpulkan informasi yang relevan tentang hubungan kerja dan perjanjian kerja guna melengkapi pembahasan penelitian. Seluruh data yang terhimpun kemudian diolah menggunakan metode studi literatur, suatu proses penggalian informasi dari berbagai kajian yang dapat memastikan validitasnya terhadap kebenaran yang nyata (Zed, 2008).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Era kontemporer menandai pergeseran signifikan dalam lanskap dunia kerja. Dinamika global yang terus berkembang, kemajuan teknologi yang pesat, dan tuntutan generasi baru tenaga kerja mendorong transformasi fundamental dalam hubungan kerja. Fleksibilitas kerja dan *work-life balance* menjadi fokus utama dalam paradigma baru ini, dengan dampak signifikan pada perjanjian kerja dan interaksi antara pekerja dan pemberi kerja.

Konsep fleksibilitas kerja mencakup serangkaian pengaturan kerja yang memberikan otonomi lebih besar kepada karyawan mengenai kapan, di mana, dan bagaimana mereka menyelesaikan tugasnya (Driyantini et al., 2020). Hal ini memberi pekerja kesempatan untuk menyesuaikan jam kerja mereka agar selaras dengan preferensi dan gaya hidup individu. Selain itu, kemajuan teknologi komunikasi dan kolaborasi telah membuka jalan bagi fleksibilitas lokasi dalam bekerja (Soga et al., 2024). Pekerja kini memiliki kebebasan untuk bekerja dari lokasi mana pun, baik di rumah, kantor, atau bahkan di negara lain. Selain itu, terlepas dari waktu dan tempat kerja, karyawan dapat memilih struktur kerja yang paling sesuai dengan kebutuhan mereka, baik PKWT (kontrak), maupun PKWTT (tetap).

Penerapan fleksibilitas kerja tidak hanya mengutamakan kenyamanan karyawan, namun juga memberikan banyak keuntungan bagi perusahaan. Salah satu bentuk penerapan, memberikan otonomi yang lebih besar kepada pekerja atas pekerjaan mereka telah terbukti meningkatkan kepuasan, motivasi, dan produktivitas mereka secara keseluruhan (Dilmaghani, 2021; Kortsch et al., 2022). Akibatnya, hal ini dapat menyebabkan tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi, penurunan stres terkait pekerjaan, dan peningkatan kualitas hasil kerja (Choi, 2020; Ernanda & Fazlurrahman, 2023; Shiri et al., 2022). Selain itu, fleksibilitas kerja memungkinkan perusahaan untuk memanfaatkan sumber daya manusia yang berbakat secara global, tanpa dibatasi oleh keterbatasan geografis, sehingga meningkatkan peluang mereka untuk menarik tenaga profesional terkemuka dari berbagai wilayah.

Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan gaya hidup yang serba cepat di tengah era kontemporer sering kali membuat individu merasa kewalahan dan kesulitan menemukan keseimbangan yang sehat antara kewajiban profesional dan pribadi (HN, 2023). Oleh karena itu, *work-life balance*, atau keseimbangan kehidupan kerja, menjadi konsep penting yang perlu diupayakan untuk menjaga kesehatan mental, fisik, dan emosional individu. *Work-life balance* mengacu pada keadaan di mana individu dapat mencurahkan waktu dan energi yang cukup untuk kedua aspek penting dalam hidup mereka: pekerjaan dan kehidupan pribadi (Wulansari, 2023). Hal ini berarti individu tidak merasa terbebani oleh

salah satu aspek dan memiliki waktu untuk menikmati kedua hal tersebut tanpa merasa bersalah atau cemas.

Perusahaan memiliki peran yang krusial dalam mendukung terciptanya *work-life balance* bagi para pekerja (Deski & Chusairi, 2024). Untuk mencapai hal ini, perusahaan dapat memulai dengan menerapkan kebijakan yang mendorong keseimbangan kehidupan kerja, seperti jam kerja yang fleksibel, sistem cuti yang adil, dan program kesehatan (Indradewa & Prasetyo, 2023). Berikutnya, perusahaan harus menumbuhkan budaya kerja yang positif dan suportif sehingga memungkinkan pekerja mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini dapat dicapai dengan mendorong komunikasi terbuka, menghargai pekerja, dan memberikan kesempatan untuk pengembangan profesional. Di samping itu, perusahaan dapat memberikan pelatihan dan sumber daya kepada pekerja untuk membantu mereka mencapai *work-life balance*. Hal ini dapat mencakup pelatihan manajemen waktu, teknik relaksasi, dan praktik kesadaran.

Mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti halnya fleksibilitas dalam pengaturan kerja, dapat menghasilkan banyak keuntungan bagi pekerja dan perusahaan. Ketika individu mampu mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan yang sehat, mereka sering kali menunjukkan fokus, motivasi, dan kreativitas yang lebih tinggi dalam upaya profesional mereka (Shafie et al., 2021; Udin, 2023). Hal ini dapat dikaitkan dengan fakta bahwa para pekerja memiliki cukup waktu untuk beristirahat dan memulihkan tingkat energi mereka. Selain itu, keseimbangan kehidupan kerja yang baik memungkinkan individu mengelola stres secara efektif, meningkatkan kualitas tidur, dan menjaga kesejahteraan secara keseluruhan (Safariningsih et al., 2024; Yoshida et al., 2024). Faktor-faktor ini secara langsung berkontribusi terhadap produktivitas optimal, sehingga berpotensi meningkatkan profitabilitas organisasi. Selain itu, pekerja yang menikmati keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan yang memuaskan kemungkinan besar akan tetap bekerja di perusahaan untuk jangka waktu yang lebih lama, sehingga menghemat biaya terkait rekrutmen dan pelatihan (Kuancintami & Heryjanto, 2023). Dengan memprioritaskan keseimbangan kehidupan kerja, organisasi juga dapat menarik dan mempertahankan talenta terbaik, sehingga memperkuat keunggulan kompetitif perusahaan (Bello et al., 2024).

Signifikansi fleksibilitas kerja dan *work-life balance* menjadi semakin penting seiring dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks di tengah era kontemporer (Marzec & Szczudlinska-Kanos, 2023; Sirait & Nugroho, 2021). Dalam rangka mencapai hubungan kerja yang harmonis sekaligus memfasilitasi fleksibilitas kerja serta *work-life balance* yang baik, perusahaan harus mengadopsi perjanjian kerja yang fleksibel dan adaptif. Di sisi lain, perjanjian kerja juga harus mencantumkan kerangka kerja yang jelas dan transparan mengenai hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja.

Perjanjian kerja dapat memuat ketentuan mengenai jam kerja yang fleksibel, seperti jam kerja inti dan jam kerja di luar jam inti. Hal ini memungkinkan karyawan untuk mengatur waktu kerjanya dengan lebih baik, menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta merasa lebih berkomitmen dan loyal karena fleksibilitas pekerjaan yang mampu mengakomodasi kebutuhan mereka (Driyantini et al., 2020). Selain itu, jika

perusahaan memfasilitasi pengaturan kerja jarak jauh atau *work from anywhere*, perjanjian kerja juga harus memuat kebijakan dan prosedur yang terkait dengan WFA. Dengan demikian, pekerja dapat melaksanakan pekerjaan di mana saja dari luar kantor, seperti rumah, café, dan bahkan melintasi batas negara.

Perjanjian kerja juga dapat memuat ketentuan mengenai hak-hak karyawan, seperti hak atas gaji yang layak, hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, dan hak atas non-diskriminasi. Perlindungan hak-hak karyawan dapat membantu meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja mereka, sehingga dapat meningkatkan fleksibilitas kerja dan *work-life balance* (Arifin et al., 2022). Di samping itu, cuti yang cukup juga merupakan aspek krusial yang tidak boleh diabaikan. Cuti merupakan salah satu mekanisme untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi (Davison & Blackburn, 2023). Berdasarkan Undang - Undang Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023, cuti pekerja yang wajib dicantumkan dalam perjanjian kerja meliputi cuti tahunan, cuti sakit, cuti melahirkan, serta cuti karena anggota keluarga meninggal dunia. Perusahaan juga dapat memberikan cuti tambahan di luar peraturan yang berlaku untuk meningkatkan retensi karyawan dalam perusahaan.

Pengadaan perjanjian kerja guna memfasilitasi fleksibilitas kerja dan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi pekerja juga harus memuat ketentuan mengenai komunikasi antara karyawan dan pemberi kerja. Ketentuan ini bertujuan untuk memastikan kelancaran komunikasi dan hubungan kerja yang harmonis antara kedua belah pihak (Curado et al., 2022). Beberapa hal yang dapat dicantumkan dalam ketentuan komunikasi, yakni saluran komunikasi, frekuensi komunikasi, dan cara penyelesaian perselisihan. Saluran komunikasi meliputi sarana yang digunakan oleh pemberi kerja untuk berkomunikasi dengan pekerja, seperti pertemuan tatap muka, *email*, telepon, sistem intranet, dan juga kotak saran. Sementara itu, frekuensi komunikasi merupakan seberapa sering pekerja harus berkomunikasi dengan pemberi kerja. Umumnya, kewajiban yang harus dijalankan oleh pekerja terdiri atas pertemuan tim, *one-on-one meeting*, dan juga laporan kemajuan secara berkala untuk membahas mengenai pekerjaan dan pengembangan karir.

Dalam transformasi hubungan kerja di tengah era kontemporer, cara penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja juga harus dituliskan secara jelas dan terperinci dalam perjanjian kerja (Satyanagara & Wahab, 2023). Umumnya, perselisihan harus berusaha untuk diselesaikan melalui negosiasi langsung. Jika negosiasi langsung tidak berhasil, perselisihan dapat ditindaklanjuti dengan mediasi yang melibatkan mediator untuk menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja. Apabila mediasi tidak berhasil, maka karyawan dan pemberi kerja dapat mengajukan arbitrase untuk menyelesaikan perselisihan. Seluruh ketentuan tersebut harus dibuat jelas dan mudah dipahami oleh kedua pihak sehingga hubungan kerja dapat berjalan dengan lancar dan efektif.

Transformasi hubungan kerja menghadirkan tantangan bagi pekerja dan pemberi kerja, sama halnya dengan perubahan signifikan lainnya. Untuk menavigasi transisi ini secara efektif, penting bagi tim kerja terdistribusi untuk memprioritaskan komunikasi dan

kolaborasi yang efektif. Selain itu, perusahaan harus menerapkan metode yang sesuai untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan yang memiliki pengaturan kerja yang fleksibel (Aguinis & Burgi-Tian, 2021). Mengatasi stigma dan bias seputar pengaturan kerja fleksibel juga penting untuk membina hubungan kerja yang positif. Pada akhirnya, kepatuhan terhadap peraturan dan undang-undang ketenagakerjaan adalah hal yang paling penting bagi perusahaan yang memulai perjalanan transformatif ini.

Integrasi fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja ke dalam perjanjian kerja merupakan langkah krusial dalam menghadapi tantangan dunia kerja di era kontemporer. Transformasi ini tidak hanya memberikan keuntungan signifikan bagi pekerja dalam hal kepuasan, kesejahteraan, dan produktivitas, tetapi juga bagi perusahaan dalam hal retensi talenta, efisiensi, dan daya saing global. Perusahaan yang mampu mengadaptasi perjanjian kerja yang fleksibel dan mendukung *work-life balance* akan berada di garis depan inovasi, siap menghadapi dinamika perubahan yang terus berlangsung. Dengan menetapkan kebijakan yang jelas dan mendetail dalam perjanjian kerja, serta membangun komunikasi yang efektif antara pekerja dan pemberi kerja, hubungan kerja yang harmonis dan produktif dapat terwujud, membawa manfaat jangka panjang bagi kedua belah pihak.

SIMPULAN

Era kontemporer telah mengubah lanskap dunia kerja, mendorong transformasi hubungan kerja melalui fleksibilitas dan keseimbangan kehidupan kerja. Konsep fleksibilitas kerja memberikan karyawan otonomi lebih besar mengenai kapan, di mana, dan bagaimana mereka bekerja. Kemajuan teknologi komunikasi memungkinkan bekerja dari mana saja, menghilangkan batasan ruang kantor tradisional. Hal ini memberi pekerja kesempatan untuk menyesuaikan jam kerja dengan preferensi dan gaya hidup individu.

Penerapan fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja membawa keuntungan signifikan bagi pekerja dan pemberi kerja. Pekerja mengalami peningkatan kepuasan, motivasi, dan produktivitas, sementara pemberi kerja menikmati retensi talenta yang lebih tinggi dan akses ke tenaga profesional global. Dengan adopsi perjanjian kerja yang fleksibel dan komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis dan produktif dapat tercipta. Transformasi ini memberikan manfaat jangka panjang bagi kedua belah pihak dalam menghadapi dinamika perubahan yang terus berlangsung.

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam tentang dampak jangka panjang dari fleksibilitas kerja terhadap kesejahteraan psikologis karyawan dan keberlanjutan organisasi. Selain itu, perlu dieksplorasi perbedaan efek fleksibilitas kerja pada berbagai sektor industri dan budaya organisasi. Adanya perjanjian kerja yang lebih fleksibel juga dapat menjadi fokus studi untuk memahami bagaimana hubungan kerja dapat dibentuk ulang agar lebih adaptif terhadap perubahan zaman. Implikasi teoritis dari temuan ini dapat memperkaya literatur tentang manajemen sumber daya manusia dan hubungan industrial, serta memberikan dasar bagi pengembangan model kerja yang lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan tenaga kerja modern.

Referensi :

- Aguinis, H., & Burgi-Tian, J. (2021). Measuring Performance during Crises and Beyond: The Performance Promoter Score. *Business Horizons*, 64(1), 149–160. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2020.09.001>
- Ananda, M. A. S. (2022). Determinasi Produktivitas Kerja: Flexible Working Space, Transformational Leadership, dan Organizational Culture (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 337–349. <https://doi.org/10.38035/JMPIS.V3I1.879>
- Arifin, A. H., Dameria, E., IIS, E. Y., Zahara, L., & Putri, R. G. (2022). Compensation, Protection, and Leadership Changes to Improve Job Satisfaction and Employee Loyalty. *International Journal of Social Science And Human Research*, 5(12), 12–30. <https://doi.org/10.47191/IJSSHR/V5-I12-30>
- Bello, B. G., Tula, S. T., Omotoye, G. B., Kess-Momoh, A. J., & Daraojimba, A. I. (2024). Work-life Balance and its Impact in Modern Organizations: An HR Review. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 21(1). <https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.21.1.0106>
- Borowiec, A. A., & Drygas, W. (2022). Work–Life Balance and Mental and Physical Health among Warsaw Specialists, Managers and Entrepreneurs. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1), 492. <https://doi.org/10.3390/ijerph20010492>
- Choi, S. (2020). Flexible Work Arrangements and Employee Retention: A Longitudinal Analysis of the Federal Workforces. *Public Personnel Management*, 49(3), 470–495. <https://doi.org/10.1177/0091026019886340>
- Curado, C., Henriques, P. L., Jerónimo, H. M., & Azevedo, J. (2022). The Contribution of Communication to Employee Satisfaction in Service Firms: A Causal Configurational Analysis. *Vision: The Journal of Business Perspective*, 097226292211011. <https://doi.org/10.1177/09722629221101157>
- Davison, H. K., & Blackburn, A. S. (2023). The Case for Offering Paid Leave: Benefits to the Employer, Employee, and Society. *Compensation & Benefits Review*, 55(1), 3–18. <https://doi.org/10.1177/08863687221131728>
- Deski, A. M., & Chusairi, A. (2024). Dukungan Organisasi Terhadap Work-Life Balance Pekerja: Tinjauan Sistematis. *Jurnal Psikologi : Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 11(1), 126–135. <https://doi.org/10.35891/jip.v11i1.4181>
- Dilmaghani, M. (2021). There is a Time and a Place for Work: Comparative Evaluation of Flexible Work Arrangements in Canada. *International Journal of Manpower*, 42(1), 167–192. <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2019-0555>
- Driyantini, E., Pramukaningtyas, H. R. P., & Agustiani, Y. K. (2020). Flexible Working Space, Budaya Kerja Baru untuk Tingkatkan Produktivitas dan Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 17(2), 206–220. <https://doi.org/10.31113/jia.v17i2.584>
- Ernanda, R. D., & Fazlurrahman, H. (2023). The Impact of Flexible Working Arrangements on Job Performance Through Work-Life Balance of Students Working on Social Media

in Surabaya. *International Journal of Economics, Management, Business, and Social Science (IJEMBIS)*, 3(3), 492–504. <https://doi.org/10.59889/ijembis.v3i3.162>

- Febrian, W. D., Ansori, K., Roza, N., Syafri, M., Susanto, & Lubis, F. M. (2024). Strategi Manajemen Talent Untuk Peningkatan Kinerja Dan Retensi Karyawan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7, 1–9. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/view/26930>
- Hakim, Y. R. Al, Irfan, M., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2018). Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Global*, 03(01), 37–45.
- HN, A. (2023). Analisis Ekonomi Ketenagakerjaan: Dampak Perubahan Pasar Tenaga Kerja Dalam Era Digitalisasi. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 14380–14385. <https://doi.org/10.31004/INNOVATIVE.V3I2.2062>
- Hooks, K. L., & Higgs, J. L. (2002). Workplace Environment in a Professional Services Firm. *Behavioral Research in Accounting*, 14(1). <https://doi.org/10.2308/bria.2002.14.1.105>
- Inradewa, R., & Prasetio, A. A. (2023). The Influence of Flexible Working Arrangements and Work-Life Balance on Job Satisfaction: A Double-Layered Moderated Mediation Model. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 26(2), 449–476. <https://doi.org/10.24914/jeb.v26i2.9551>
- Ismail, N. A., Seman, S. A., & Ghapar, F. A. (2022). The Effect of Work-Life Balance, Job Stress and Job Motivation on Job Satisfaction – A Conceptual Framework. *Jurnal Evolusi*, 3(2). <https://doi.org/10.61688/jev.v3i2.41>
- Iswanto, D. L., & Huda, M. (2024). *Comparative Analysis Of The Fulfillment Of Normative Rights For Workers At The Time Of Termination Of Employment Analisis*. 10(1), 97–108.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2024). *Jumlah Perusahaan yang Melanggar Norma Ketenagakerjaan menurut Provinsi dan Jenis Pelanggaran s.d. Triwulan IV 2023*.
- Khairani, Gettari, T. R., & Arnetti, S. (2023). Perlindungan Pekerja Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. *UNES Journal of Swara Justisia*, 7(2), 709. <https://doi.org/10.31933/ujsj.v7i2.372>
- Kortsch, T., Rehwaltdt, R., Schwake, M. E., & Licari, C. (2022). Does Remote Work Make People Happy? Effects of Flexibilization of Work Location and Working Hours on Happiness at Work and Affective Commitment in the German Banking Sector. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15), 9117. <https://doi.org/10.3390/ijerph19159117>
- Kuancintami, A., & Heryjanto, A. (2023). Increase Employee Retention: Impact Work-Life Balance, Meaningful Work, and Job Satisfaction Towards Turnover Intention. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 4(11). <https://doi.org/10.59141/jiss.v4i11.920>
- Kurnia, R., Purba, K., Ekonomi, F., Ilmu, D., Uin, S., & Riau, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial (JEIS)*, 01(01), 25–36. <https://doi.org/10.15575/tadbir.v9i1.29476>
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh Work-life balance, Lingkungan Kerja dan

- Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Marzec, M., & Szczudlinska-Kanos, A. (2023). The Importance of Work Life Balance for Contemporary Management and Public Policies. *European Research Studies Journal*, 26(1), 57–67. <https://doi.org/10.35808/ersj/3096>
- Mungkasa, O. (2020a). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>
- Mungkasa, O. (2020b). Bekerja Jarak Jauh (Telecommuting): Konsep, Penerapan dan Pembelajaran. *Bappenas Working Papers*, 3(1). <https://doi.org/10.47266/bwp.v3i1.52>
- Onsardi, & Finthariasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*. CV Eureka Media Aksara.
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
- Purnomo, S. H. (2019). PEKERJA TETAP MENGHADAPI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 2(2). <https://doi.org/10.30996/jhbhc.v2i2.2493>
- Safariningsih, R. T. H., Soehaditama, J. P., Ulfah, D., Arini, Zen, A., & Pramukty, R. (2024). Employee Wellbeing : Analysis Work Life Balance , Resilience , Psychological Structure and Organizational Culture. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research (EAJMR)*, 3(1), 309–318.
- Safitri, A. O. (2023). Manusia dan Teknologi: Studi Filsafat Tentang Peran Teknologi Dalam Kehidupan Sosial. *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora*, 2(4).
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1). <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>
- Satyanagara, Aj. B., & Wahab, A. (2023). Strategi Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja/Buruh dan Perusahaan di Kota Balikpapan Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Tatapamong*, 5(2), 101–120. <https://doi.org/10.33701/jurnaltatapamong.v5i2.3695>
- Shafie, M. W., Abdullah, Z., & Shafee, S. (2021). THE IMPACT OF THE WORK-LIFE BALANCE ON WORK MOTIVATION AMONG THE NON-ACADEMIC EMPLOYEE OF PUBLIC HIGHER LEARNING INSTITUTIONS IN MALAYSIA. *The Malaysian Journal of Social Administration*, 14(2).
- Shiri, R., Turunen, J., Kausto, J., Leino-Arjas, P., Varje, P., Väänänen, A., & Ervasti, J. (2022). The Effect of Employee-Oriented Flexible Work on Mental Health: A Systematic Review. *Healthcare*, 10(5), 883. <https://doi.org/10.3390/healthcare10050883>
- Sirait, E., & Nugroho, B. A. (2021). The Effectiveness of Flexible Working Arrangements as a Form of Digital Transformation from the Perspective of Indonesian Government

Employees. *Journal of Information Technology and Its Utilization*, 4(2), 42–50. <https://doi.org/10.56873/jitu.4.2.4178>

Siskayanti, N. K., & Sanica, I. G. (2022). PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA, MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN BALI DENPASAR SELAMA WORK FROM HOME. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(1). <https://doi.org/10.17509/jpm.v7i1.43723>

Soewono, D. H. (2019). Peran Serikat Pekerja Dalam Menciptakan Hubungan Industrial Di Perusahaan. *Universitas Kediri*, 21.

Soga, L. R., Bolade-Ogunfodun, Y., & De Amicis, A. (2024). Exploring Flexible Working Practices and the Digital Divide in a Post-Lockdown Era. *European Journal of Management and Business Economics*. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-08-2023-0247>

Susanto, B., & Bangun, W. (2023). Pengaruh Flexible Working Space dan Flexible Working Time terhadap Kinerja Tim melalui Kerja Sama Tim pada Perusahaan Pengembangan Perangkat Lunak di Indonesia. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 5(3), 871–878. <https://doi.org/10.37034/INFEB.V5I3.599>

Suta, I. G. M. A. B., & Ardana, I. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 1087. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p18>

Syal, A., Rosnani, T., Daud, I., Kalis, M. C. I., & Hendri, M. I. (2024). The Influence of Reward, Work-Life Balance on Employee Retention: The Mediating Effect of Job Satisfaction Generation Z Employees in West Kalimantan. *Journal of Management Science (JMAS)*, 7(1), 270–279. <https://doi.org/10.35335/JMAS.V7I1.384>

Udin, U. (2023). The Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: Mediating Role of Affective Commitment and Job Satisfaction. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(11). <https://doi.org/10.18280/ijstdp.181131>

Wahdiniawati, S. A., Lubis, F. M., Erlianti, D., Sari, V. B. M., Uhai, S., & Febrian, W. D. (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan Melalui Manajemen Sdm Yang Berkelanjutan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(1).

Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109–120. <https://doi.org/10.14710/jphi.v3i1.109-120>

Wulansari, O. D. (2023). Studi Literatur: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15–28. <https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404>

Yoshida, A., Asakura, K., Imamura, H., Mori, S., Sugimoto, M., Michikawa, T., & Nishiwaki, Y. (2024). Relationship Between Working Hours and Sleep Quality with Consideration to Effect Modification by Work Style: A Community-Based Cross-Sectional Study. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 29. <https://doi.org/10.1265/ehpm.23-00252>

Zed, M. (2008). *Metode Penelitian Kepustakaan* (1st ed.). Yayasan Obor Indonesia.