



Universitas
Esa Unggul

MANAJEMEN SDM INTERNASIONAL

(EBM 908)

MODUL: SESI 12

FLEXIBILITY AND WORK-LIFE BALANCE

FLEKSIBILITAS & KESEIMBANGAN KEHIDUPAN DUNIA KERJA

DISUSUN OLEH

Ikramina Larasati Hazrati Havidz, S.H., MBA., Ph.D

UNIVERSITAS ESA UNGGUL

SEPTEMBER 2020

SUB TOPIK 12: A) Implikasi Dari Fleksibilitas Dunia Kerja

**B) Fleksibilitas Kerja & Keseimbangan Kehidupan
Dunia Kerja**

**C) Faktor Yang Mendasari Variasi Komparatif
Flexibilitas Duina Kerja**

A. Deskripsi

Mengembangkan ketrampilan mengelola sumberdaya manusia pada tataran Global atau Internasional, yang merupakan kebutuhan harus dimiliki oleh mahasiswa sebagai bekal agar dapat terlibat pada proses pengelolaan sumberdaya manusia di dunia kerja, terutama dalam konteks Global. Untuk itu diperlukan pemahaman yang sangat baik tentang pengertian, karakteristik, proses, maupun identifikasi masalah-masalah dan menemukan solusi atas masalah MSDM Internasional.

B. Kemampuan Akhir Yang Diharapkan

Setelah mempelajari modul ini, diharapkan mahasiswa mampu :

1. Menjelaskan Fleksibilitas & Keseimbangan Kehidupan Kerja
2. Menginterpretasikan Fleksibilitas & Keseimbangan Kehidupan Kerja

Flexibility and Work–life Balance

LEARNING OUTCOMES

When you have read this chapter, you will:

- be familiar with the concepts of flexibility and work–life balance, and the relationship between them
- be aware of international developments in contractual and working-time flexibility and work–life balance
- be able to identify similarities and differences at country level in terms of such forms of flexibility and work–life balance
- understand the principal factors underlying cross-national comparative differences in practice in these arenas
- be able to draw conclusions about managing flexibility and work–life balance across country borders.

C. Isi Modul Pembelajaran

INTRODUCTION

The paradigm ‘developing’ countries should become more like the ‘developed’ countries the United States and Western Europe in particular. The aim of development then becomes to make the developing countries more like the developed countries, this includes introducing ‘modern’ management methods, in order to manage staff more efficiently. The other is to find an alternative term for human resource management which, enables us to break out of an instrumental view of people in organizations, which sees human beings as a means to an end, and next is to overcome the inadequacies of current cross-cultural theory in understanding the management of people in ‘developing’ countries. Paradigma negara 'berkembang' harus lebih seperti negara 'maju' Amerika Serikat dan Eropa Barat pada khususnya,. kemudian tujuan pembangunan adalah menjadikan negara berkembang menjadi negara lebih

maju, termasuk memperkenalkan metode manajemen 'modern', agar dapat mengelola staf dengan lebih efisien, yang lain adalah menemukan istilah alternatif untuk manajemen sumber daya manusia yang dalam organisasi, yang melihat bahwa manusia adalah alat untuk mencapai tujuan, dan selanjutnya adalah untuk mengatasi ketidakcukupan teori budaya saat ini dalam memahami manajemen orang/ manusia di negara 'berkembang'.

In recent decades, corporate reorganizations and reductions in force (RIF) have been a significant component of what has been termed a Modern Industrial Revolution (IR) (Jensen, 1993). This transformation process has had a significant impact on the employment relationship, with firms no longer buffering employees from market forces to the extent they did in the past (DiPrete, 1993), employment systems becoming much less stable (Cappelli et al., 1997; Erikson & Goldthorpe, 1992; Grusky, 1994; Kerckhoff, 1995), and job hierarchies being flattened (DiMaggio, 2001). As a result, scholars have argued that many structural features of labor markets have been eliminated (cf. Sørensen, 1996, 2000). Dalam beberapa dekade terakhir, reorganisasi perusahaan dan pengurangan yang berlaku (RIF) telah menjadi komponen penting dari apa yang disebut Revolusi Industri Modern (IR) (Jensen, 1993). Proses transformasi ini memiliki dampak signifikan pada hubungan kerja, dengan perusahaan tidak lagi melindungi karyawan dari kekuatan pasar sejauh yang mereka lakukan di masa lalu (DiPrete, 1993), sistem ketenagakerjaan menjadi jauh lebih tidak stabil (Cappelli et al., 1997; Erikson & Goldthorpe, 1992; Grusky, 1994; Kerckhoff, 1995), dan hierarki pekerjaan yang diratakan (DiMaggio, 2001). Hasilnya, dari sarjana berpendapat bahwa banyak fitur struktural dari pasar tenaga kerja telah dieliminasi (lih. Sørensen, 1996, 2000). *For instance, the flattening of job hierarchies has not been universal among large bureaucratic firms, and in instances where job levels have been eliminated, the new job systems often retain features of the systems they replaced. In sum, there is a fair amount of ambiguity surrounding the extent and nature of structural change in labor markets, with some scholars arguing that changes were revolutionary, and others providing evidence that change was more evolutionary and limited in scope.* Misalnya, pemerataan hierarki

pekerjaan belum universal di antara perusahaan birokrasi besar, dan dalam kasus di mana pekerjaan tingkat telah dihilangkan, sistem pekerjaan baru sering kali mempertahankan fitur sistem yang mereka gantikan. Singkatnya, ada cukup banyak ambiguitas seputar tingkat dan sifat perubahan struktural di pasar tenaga kerja, dengan beberapa sarjana berpendapat bahwa perubahan itu revolusioner, dan lainnya memberikan bukti bahwa perubahan lebih evolusioner dan terbatas cakupannya.

The decisive structural transformation in economy and society is the one affecting work and employment. This is where technology and wealth creation intersect with people's lives. A number of studies have argued that what characterizes work in the Information Age is the shift to flexible labor. This is to be understood as the ability of labor to adapt to constant changes in the work process, as well as the flexible arrangements in the contractual relationships between management and labor. Transformasi struktural yang menentukan dalam ekonomi dan masyarakat adalah yang mempengaruhi kerja (work) dan pekerjaan (employment). Di sinilah teknologi dan penciptaan kekayaan bersinggungan dengan kehidupan manusia. Sejumlah penelitian memiliki berpendapat bahwa yang menjadi ciri pekerjaan di Era Informasi adalah pergeseran untuk persalinan fleksibel. Ini harus dipahami sebagai kemampuan tenaga kerja untuk beradaptasi hingga perubahan konstan dalam proses kerja, serta pengaturan yang fleksibel dalam hubungan kontraktual antara manajemen dan tenaga kerja.

A) New Trends in International Trade and Labor Market and Labor Market Implications

Implikasi Dari Fleksibilitas Dunia Kerja

Trade dynamics and the increasing trend in services trade have significant labor market implications, especially for developing countries. As the composition of trade diverges from traditional sectors and the familiar, the demand for labor is affected considerably. The relatively higher valueadded

and skill requirements of services trade is counter-balanced by still relatively less value-added trade. Dinamika perdagangan dan tren peningkatan perdagangan jasa memiliki implikasi pasar tenaga kerja yang signifikan, terutama bagi negara berkembang. Karena komposisi perdagangan berbeda dari sektor tradisional dan sektor umum, permintaan tenaga kerja sangat terpengaruh. Nilai tambah yang relatif lebih tinggi dan persyaratan keterampilan jasa perdagangan diimbangi dengan nilai tambah perdagangan yang masih relatif kurang.

The terms 'labor flexibility' and 'flexibility' can have very different meaning in discussions of HRM. At their broadcast, they can concern employers' overall approach to the employment relationship, encompassing the use of contracting, matters of the organisation of work, elements of training and development, pay structures and system. Thus, flexibility and functional, or internal, flexibility is between an organisational emphasis on using contracting to allow shifts in the extent and skill composition of the work force an organisational emphasis on developing and eliciting the capabilities of a stable workforce. Istilah 'fleksibilitas tenaga kerja' dan 'fleksibilitas' dapat memiliki arti yang sangat berbeda dalam HRM. Pada dasarnya, mereka dapat memperhatikan pendekatan secara keseluruhan pemberi kerja terhadap hubungan kerja, yang mencakup penggunaan kontrak, masalah organisasi kerja, elemen pelatihan dan pengembangan (training and development), struktur dan sistem penggajian. Dengan demikian, fleksibilitas dan fungsional, atau internal, fleksibilitas adalah antara penekanan organisasi pada penggunaan kontrak yang memungkinkan pergeseran dalam cakupan dan komposisi keterampilan tenaga kerja, penekanan organisasi pada pengembangan, dan penggambaran kemampuan tenaga kerja yang stabil.

Setelah krisis keuangan global, perdagangan antar negara berkembang, trade menjadi lebih penting dan lebih bersemangat dari sebelumnya sama halnya seperti negara berkembang menjadi pasar yang semakin penting bagi eksportir untuk memperoleh penghasilan tinggi. Demikian pula negara berkembang menjadi tujuan ekspor yang penting bagi negara berkembang lainnya. Antara

1990 dan 2008 perdagangan dunia berkembang hampir empat kali lipat. *The large share of employment in the service sector, inter-industry input-output relations, technology transfer, knowledge spillover, increasing linkages between goods and services production and of the technological process present a vast potential* pangsa lapangan kerja yang besar di sektor jasa, antar-industri hubungan input-output, transfer teknologi, limpahan pengetahuan, meningkatkan hubungan antarproduksi barang dan jasa dan proses teknologi saat ini sangat luas potensi perdagangan jasa memiliki dampak yang signifikan terhadap perekonomian negara maju dan berkembang.

The very same flexibility that supports innovation and adaptation to a changing global market, translates into risk, insecurity, low wages, and deteriorating labor conditions for a significant proportion of the labor force. There is no one simple formula; flexibility comes in different formats, and its social outcomes depend on the institutional environment, as well as on companies' policies. Furthermore, while a flexible labor market favors adaptability, it also may undermine productivity. The reason is that, as Nonaka has argued, there are two components in the stock of knowledge invested in the company: explicit knowledge and tacit knowledge. Tacit knowledge is acquired through experience, through knowledge of the specificity of the work process in the company, and it is accumulated in the worker's mind. The willingness and ability of the worker to reinvest this tacit knowledge in the company, making it formal, communicable knowledge, is essential for the company to go up the learning curve. Fleksibilitas yang sama yang mendukung inovasi dan adaptasi terhadap pasar global yang selalu berubah, diterjemahkan ke dalam risiko, ketidakamanan, upah rendah, dan kondisi tenaga kerja yang memburuk untuk sebagian besar angkatan kerja. Tidak ada satupun rumus sederhana; fleksibilitas hadir dalam format yang berbeda, dan hasil sosialnya bergantung pada lingkungan kelembagaan, serta pada kebijakan perusahaan. Selain itu, meskipun pasar tenaga kerja yang fleksibel mendukung kemampuan beradaptasi, hal itu juga dapat merusak produktivitas. Alasannya adalah, seperti yang dikemukakan Nonaka, ada dua komponen dalam stok pengetahuan yang ditanamkan di perusahaan: pengetahuan eksplisit dan

pengetahuan tacit. Pengetahuan tacit diperoleh melalui pengalaman, melalui pengetahuan tentang kekhususan proses kerja di perusahaan, dan terakumulasi dalam pikiran pekerja. Kemauan dan kemampuan pekerja untuk menginvestasikan kembali pengetahuan diam-diam ini di perusahaan, menjadikannya pengetahuan formal dan dapat dikomunikasikan, sangat penting bagi perusahaan untuk naik ke kurva pembelajaran. *However, why should the worker invest in the company, rather than in his own professional portfolio, if the partnership with the company is occasional, unstable, and unpredictable? So there is, to some extent, a structural contradiction between the conditions for flexibility and the conditions of productivity in the new economy. Firms try to favor stability, leading to productivity, by developing strategies to keep its core labor force, while allowing flexibility for the larger, replaceable labor force.* Namun, mengapa harus pekerja berinvestasi di perusahaan, bukan di portofolio profesionalnya sendiri, jika kemitraan dengan perusahaan sesekali, tidak stabil, dan tak terduga? Jadi, sampai batas tertentu, ada kontradiksi struktural antara kondisi fleksibilitas dan kondisi produktivitas dalam ekonomi baru. Perusahaan mencoba mendukung stabilitas, yang mengarah ke produktivitas, dengan mengembangkan strategi untuk mempertahankan angkatan kerja intinya, sementara memungkinkan fleksibilitas untuk angkatan kerja yang lebih besar dan dapat diganti. Begitu kita menerima dinamika kompleksitas fleksibilitas kerja, jadinya penting untuk melampaui gambaran dan generalisasi tentang hasil dari fleksibilitas bagi pekerja, untuk perusahaan, dan untuk masyarakat luas.

B) Fleksibilitas Kerja & Keseimbangan Kehidupan Dunia Kerja

Akhir abad ke-20 mengantarkan pada periode perubahan ekonomi yang luar biasa. Perkembangan dramatis dan difusi World Wide Web, mempercepat proses globalisasi. Periode rekor pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, saham yang mengesankan ledakan pasar diikuti oleh jatuhnya saham teknologi yang belum pernah terjadi sebelumnya. Gelombang perusahaan, industri, dan model bisnis baru, semuanya memberikan indikasi transformasi mendalam dalam ekonomi dan masyarakat global.

Transformasi adalah tiga proses yang saling terkait:

- 1) Batas spasial kegiatan ekonomi sedang berubah, terkait dengan meningkatnya globalisasi ekonomi.
- 2) Bentuk organisasi ekonomi sedang bergeser, yaitu penurunan secara vertikal perusahaan yang terintegrasi dan pertumbuhan dalam sistem produksi jaringan yang kompleks.
- 3) Bentuk persaingan sedang dimodifikasi dengan meningkatnya pentingnya inovasi untuk kesuksesan ekonomi jangka panjang.

Ketiga proses tersebut terhubung secara integral dan memang hanya dimungkinkan oleh, perkembangan dramatis dalam teknologi informasi di dekade masa lalu. Tugas mendasar dari teknologi informasi adalah mengolah informasi, karena semua hubungan sosial dan ekonomi didasarkan pada kebutuhan untuk berkomunikasi, teknologi informasi memiliki kegunaan tunggal untuk hampir seluruh bidang aktivitas manusia dan semua kegiatan ekonomi. Pekerjaan (work) adalah inti dari pemahaman implikasi sosial dari perubahan ini. Teknologi dan transformasi manajerial pekerjaan dan ketenagakerjaan, bersama dengan transformasi terkait pasar tenaga kerja, yang merupakan sarana utama yang digunakan kebanyakan orang mengalami dan dipengaruhi oleh perubahan ekonomi yang lebih luas. Tidak dapat disangkal bahwa pengalaman seseorang sebagai konsumen dan mereka interaksi politik, budaya, dan sosial juga tidak terpengaruh secara dramatis oleh perubahan ekonomi secara langsung/jelas sekali. Meskipun demikian, pekerjaan berbayar (paid employment) termasuk wirausaha (self-employment) adalah sarana utama untuk bertahan hidup bagi sebagian besar populasi dan tetap menjadi yang utama untuk arena interaksi sosial dan pengalaman manusia.

Pentingnya untuk memahami perubahan-perubahan yang sangat cepat ini dalam pekerjaan digarisbawahi oleh para pekerja yang merasa tidak aman dalam menghadapi peningkatan ketidakstabilan ekonomi dan informasi. Ketidakstabilan ini didorong masuk sebagian dengan laju perubahan yang

cepat dalam teknologi informasi itu sendiri. Dengan perkembangan baru berpotensi mengganggu proses yang antara interaksi ekonomi dan menciptakan ekonomi yang sama sekali merupakan peluang baru, dengan semua ledakan yang menyertainya, mania spekulatif, berikutnya kontraksi, dan penghancuran kreatif yang diharapkan. Globalisasi, hubungan produksi jaringan, dan meningkat pentingnya inovasi semakin memperkuat kecenderungan tidak stabil ekonomi informasi, sebagai persaingan yang ketat dan terus-menerus pergeseran pasar dan hubungan produksi merusak stabilitas ekonomi dengan kecepatan yang membingungkan.

C) Faktor Yang Mendasari Variasi Komparatif Flexibilitas Duina Kerja

The best established that still predominant of flexibility in this sense begins with the employer's notion of what is required for effective operations to meet fluctuations in throughput or demand, and som times to take advantage of the structure of taxation on employment and employers' social insurance contribution. Contractual and working time flexibility in this sense relates to what commentators sometimes refer to as "atypical" working or employment. A broad definition of "atypical" employment is that adopted by Delsen (1991), who describes it as 'deviating from full-time opened-ended work employment: part-time work...seasonal work..'. It is also relates to 'contingent employment', any arrangement that differs from full-time, permanent wage and salary employment' (Polivka and Nardone, 1989). Yang paling mapan dan masih mendominasi fleksibilitas dalam pengertian ini dimulai dengan gagasan pengusaha tentang apa yang diperlukan untuk operasional yang efektif guna memenuhi fluktuasi dalam hasil atau permintaan, dan kadang-kadang mengambil keuntungan dari struktur perpajakan atas pekerjaan dan kontribusi asuransi sosial pengusaha.

dalam pengertian ini berkaitan dengan apa yang kadang-kadang disebut sebagai pekerjaan atau pekerjaan yang "tidak biasa". Definisi luas dari pekerjaan "tidak biasa" yang diadopsi oleh Delsen (1991), yang digambarkannya sebagai 'menyimpang dari pekerjaan penuh waktu (full-time

opened-ended): pekerjaan paruh waktu ... pekerjaan musiman .. ". Hal ini juga berkaitan dengan 'pekerjaan tambahan (contingent)', sementara menurut Polivka dan Nardone (1989) adalah pengaturan apa pun yang berbeda dari pekerjaan penuh waktu, upah permanen dan gaji.'

What might be some of the implications of the development of flexible working patterns for employers, individuals? For employers, traditional, employer-driven, flexibility offers significant advantages. Contractual and working time flexibility allow them to employ people in a manner that matches better the work they pay for and the work they require. But increased flexibility is not without its problems for organizations. The emphasis on matching workers to work may mean that organizations may well end up with stunted capabilities; certainly non- standard employees are typically offered fewer training opportunities (Brewster et al administering 1996). For individuals, flexible working patterns can provide additional opportunities to work, can enable family incomes to be supplemented, and can allow work to be fitted in with family responsibilities. However, flexible work is often low-paid. It is the individual and the family who bear the cost of not working standard hours and contractual arrangements. The transfer of risks implied often means that many individuals and the families that they support cannot be sure of employment much beyond the immediate future. This becomes more than just an immediate financial problem for the families involved; it has a major effect on the rest of their lives, because so much of our society is built on the assumption that most people have standard employment.

Apa implikasi dari pengembangan pola kerja yang fleksibel untuk pengusaha, individu? Bagi pemberi kerja (pengusaha), tradisional, yang digerakkan oleh pemberi kerja, fleksibilitas menawarkan keuntungan yang signifikan. Fleksibilitas waktu kontrak dan waktu kerja memungkinkan mereka untuk mempekerjakan orang dengan cara yang lebih sesuai dengan pekerjaan yang mereka bayarkan dan pekerjaan yang mereka butuhkan. Tetapi peningkatan fleksibilitas bukan tanpa masalah bagi organisasi. Penekanan pada mencocokkan pekerja untuk bekerja dapat berarti bahwa organisasi mungkin akan berakhir dengan kemampuan yang terhambat; pasti, karyawan non-standar biasanya ditawarkan lebih sedikit kesempatan

pelatihan (Brewster et al mengelola 1996). Bagi individu, pola kerja yang fleksibel dapat memberikan kesempatan tambahan untuk bekerja, dapat meningkatkan pendapatan keluarga, dan dapat memungkinkan pekerjaan disesuaikan dengan tanggung jawab keluarga. Namun, pekerjaan fleksibel seringkali dibayar rendah. Individu dan keluarga yang menanggung biaya tidak bekerja dengan jam standar dan pengaturan kontrak. Pengalihan risiko yang tersirat sering kali berarti bahwa banyak individu dan keluarga yang mereka dukung tidak dapat memastikan pekerjaan di masa depan. Ini menjadi lebih dari sekadar masalah keuangan langsung bagi keluarga yang terlibat; hal itu berpengaruh besar pada sisa hidup mereka, karena sebagian besar masyarakat kita dibangun dengan asumsi bahwa kebanyakan orang memiliki pekerjaan standar.

In contrast, rapid changes in employment – including high levels of turnover, shorter periods of employment, and widespread contingent employment contracts – are only partly shaped by the importance of flexible work. The nature of the employment relationship is also largely shaped by a legal, institutional, and organizational environment that is deeply rooted in an older industrial economy. This older model was built largely by policies implemented in the New Deal era. Many labor market institutions that developed during that period are poorly adapted to the changing nature of work in the information economy. This helps allow many individual firms to pursue flexible employment relations for a variety of reasons, such as simply cutting costs or shifting risk, that in many ways undermine the long-term competitive success of the region. Sebaliknya, perubahan cepat dalam pekerjaan - termasuk tingkat perputaran yang tinggi, periode kerja yang lebih pendek, dan kontrak kerja kontingen yang meluas - hanya sebagian dibentuk oleh pentingnya pekerjaan yang fleksibel. Sifat hubungan kerja juga sebagian besar dibentuk oleh lingkungan hukum, kelembagaan, dan organisasi yang berakar kuat dalam ekonomi industri yang lebih tua. Model lama ini sebagian besar dibangun oleh kebijakan yang diterapkan di era *New Deal*. Banyak lembaga pasar tenaga kerja yang berkembang selama periode tersebut tidak beradaptasi dengan baik dengan sifat pekerjaan yang terus berubah dalam ekonomi informasi. Hal ini

membantu memungkinkan banyak perusahaan individu untuk mengejar hubungan kerja yang fleksibel karena berbagai alasan, seperti hanya memotong biaya atau mengalihkan risiko, yang dalam banyak hal merusak keberhasilan kompetitif jangka panjang. berbagai organisasi yang menengahi praktik kerja dan perantara hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Organisasi-organisasi ini membangun hubungan di kedua sisi pasar tenaga kerja, membawa pengusaha dan pekerja dalam hubungan yang bersifat saling mempengaruhi dan memenuhi kebutuh. Sementara pasar tenaga kerja tidak sepenuhnya baru, juga tidak sepenuhnya unik. Agen tenaga kerja, perekrut, kontraktor tenaga kerja dan sejenisnya memainkan peran penting dalam sejumlah sektor dan porsi industri dari angkatan kerja untuk waktu yang lama. Perubahan yang cepat dan tidak dapat diprediksi pasar tenaga kerja, bagaimanapun, memimpin baik pekerja dan pengusaha untuk menempatkan ketergantungan yang lebih besar pada berbagai jenis perantara yang berbeda untuk membantu mereka menavigasi melalui hal yang semakin kompleks dan kebutuhan serta kepentingan pasar tenaga kerja yang cepat bergeser.

Flexibility Types of Employment Contracts

✚ Fixed-Term vs. Open-Ended Contracts. The Ongoing Controversy.

Kontrak kerja terbuka (kontrak dengan jangka waktu tidak terbatas). Pada umumnya norma dalam hubungan kerja yang berkesinambungan (permanen), peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan termasuk juga ketentuan tentang kontrak dengan pasti istilah kontrak tetap, tetapi hanya pada level minimal, tindakan itu harus dihadapkan pada bentuk terakhir dari hubungan kerja sebagai bentuk pekerjaan yang fleksibel, yang secara umum lebih nyaman bagi pengusaha tetapi pada saat yang sama dengan motif untuk melindungi pekerja dan untuk mencegah penyalahgunaan. Jangka waktu tetap kontrak adalah kontrak yang disepakati antara pemberi kerja dan pekerja, dalam bentuk tertulis, untuk pekerjaan yang membutuhkan 'istilah tertentu' atau berdasarkan kondisi obyektif seperti penyelesaian pekerjaan tertentu atau terjadinya peristiwa tertentu "harus ada tujuan alasan yang diperlukan bahkan

dalam penyelesaian pertama kali dari kontrak hubungan kerja jangka tetap (permanen). *The main motive behind fixed-term employment contracts was the desire to improve the quality of fixed-term work by ensuring the observance of the principle of non-discrimination and to establish a framework to prevent abuse from the use of successive fixed-term employment relationships. In the exact text of the framework agreement there is no requirement for the establishment of objective reasons for the first use of fixed-term employment contracts, and most likely this was a deliberate choice as the framework agreement on fixed-term contracts obviously aimed at facilitating the use of such contracts (Hendricks 2004).* The prevention of abuse is regulated only with regard to successive fixed-term contracts. Motif utama di balik kontrak kerja jangka tetap adalah keinginan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan jangka tetap dengan memastikan ketaatan terhadap prinsip non-diskriminasi dan untuk menetapkan kerangka kerja untuk mencegah penyalahgunaan dari penggunaan hubungan kerja jangka tetap yang berurutan. . Dalam teks yang tepat dari perjanjian kerangka kerja tidak ada persyaratan untuk penetapan alasan obyektif untuk penggunaan pertama kontrak kerja jangka waktu tetap, dan kemungkinan besar ini adalah pilihan yang disengaja karena perjanjian kerangka kerja tentang kontrak jangka waktu jelas bertujuan untuk memfasilitasi penggunaan dari kontrak tersebut (Hendricks 2004).

Pencegahan penyalahgunaan hanya diatur terkait dengan kontrak jangka waktu tetap yang berurutan. Dengan membatasi kebebasan para pihak secara bebas menetapkan tanggal kedaluwarsa dalam penggunaan pertama dari kontrak berjangka tetap, cenderung membatasi fleksibilitas ruang lingkupnya. Sementara kebanyakan yurisdiksi tidak mensyaratkan adanya alasan penting untuk kesimpulan pertama kali dari kontrak jangka tetap. Peraturan ketenagakerjaan telah melangkah lebih baik dalam melindungi pekerja jangka tetap dengan mensyaratkan justifikasi obyektif untuk membuat kontrak berjangka tetap, yang durasinya ditentukan oleh para pihak dalam hal waktu dan tanggal. *The prevention of abuse was regulated only with regard to successive so-called "chain" that an employment contract for a definite term must not be concluded more than once except when there is an essential reason*

which necessitates making repeated (chain) contracts. Otherwise the contract shall be deemed to have been made for an indefinite term from the very beginning. This means that the first renewal will transform the contract into an open-ended one. Pencegahan penyalahgunaan diatur hanya berkaitan dengan apa yang disebut berturut-turut " Chain / rantai contracts " bahwa kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu tidak boleh dibuat lebih dari satu kali kecuali jika ada alasan yang esensial yang membutuhkan pembuatan kontrak berulang (rantai). Jika tidak, kontrak harus dianggap telah dibuat untuk jangka waktu yang tidak terbatas sejak awal. Ini berarti bahwa pembaruan pertama akan mengubah kontrak menjadi kontrak terbuka. Chain contracts / kontrak berantai berdasarkan alasan penting harus mempertahankan statusnya sebagai kontrak jangka waktu tetap. Namun demikian harus dicatat bahwa durasi total maksimum berturut-turut kontrak jangka tetap atau jumlah pembaruan kontrak semacam itu yang mencegah chain / rantai tersebut dimodifikasi menjadi kontrak terbuka yang sering diberikan. All fixed-term contracts must be made in written form, clearly ill-conceived and contradictory which states that the written form is required only for fixed-term contracts. According to one opinion, "combined with the presumption laid down a fixed-term contract which is not in writing will be presumed to be an open-ended contract" (Hendricks 2004). The only solution to deal as a broad concept relating to the duty of the employer to provide the worker with a written document has been drawn up (Dereli 2012). Semua kontrak jangka waktu tetap harus dibuat dalam bentuk tertulis, yang menyatakan bahwa bentuk tertulis hanya diperlukan untuk kontrak jangka waktu tetap. Menurut Hendricks (2004), dikombinasikan dengan anggapan yang ditetapkan kontrak jangka waktu tetap yang tidak tertulis akan dianggap sebagai kontrak terbuka (open-ended contract). Satu-satunya solusi untuk menangani kontradiksi adalah dengan memperlakukan sebagai konsep luas yang berkaitan dengan kewajiban pemberi kerja untuk memberikan pekerjaan sesuai dokumen tertulis yang telah dibuat (Dereli 2012). *As for the restriction in the definition of "fixed term contract" which makes flexible practice somewhat difficult, it is advisable to carefully reconsider the definition of fixed-term contract to the extent that an objective*

reason need not be demonstrated in its first use, whereby the parties must be enable to freely determine its duration and/or expiration date adapun batasan dalam definisi "kontrak jangka tetap" yang membuat praktek fleksibel agak sulit, disarankan dalam di masa depan untuk secara hati-hati mempertimbangkan dalam penggunaannya, dimana para pihak memungkinkan menentukan durasi dan / atau tanggal kedaluwarsa.

The previous discussion did not carry any clarity on part-time work although this kind of employment was known. With a view to protect as well as to encourage part-time work for employment creation, brought provisions on matter consistent with relevant norms. Domestic services, cleaning and preparatory work, work by company physician, lawyer, work by women and students in supermarkets were typical examples of part-time work. Aiming to ensure non-discrimination, stipulates that an employee working under a part-time employment contract must not be treated differently in comparison to a comparable full-time employee solely because his contract is parttime, unless there is a justifiable reason for differential treatment. The divisible benefits to be appropriated to a part-time employee in relation to wages and other monetary benefits must be computed according to the length of his working time proportionate to a comparable employee working full-time. Pembahasan sebelumnya tidak terlalu memberi kejelasan tentang pekerjaan paruh waktu meskipun jenis pekerjaan ini dikenal. Dengan tujuan untuk melindungi sekaligus mendorong pekerjaan paruh waktu untuk penciptaan lapangan kerja, membawa ketentuan tentang masalah yang sesuai dengan norma yang relevan. Layanan rumah tangga, pekerjaan kebersihan, pekerjaan oleh dokter perusahaan, pengacara, pekerjaan oleh perempuan dan pelajar di supermarket adalah contoh tipikal dari pekerjaan paruh waktu. Bertujuan untuk memastikan non-diskriminasi, menetapkan bahwa seorang karyawan yang bekerja di bawah kontrak kerja paruh waktu tidak boleh diperlakukan berbeda dibandingkan dengan karyawan penuh waktu yang sebanding semata-mata karena kontraknya paruh waktu, kecuali ada alasan yang dapat dibenarkan untuk perlakuan yang berbeda. Manfaat yang dapat dibagi yang akan dialokasikan kepada karyawan paruh waktu dalam kaitannya dengan upah dan manfaat lainnya harus dihitung

sesuai dengan lamanya waktu kerjanya sebanding dengan karyawan yang sebanding yang bekerja penuh waktu. *A part-time employee will have access to all the fringe benefits (i.e. bonuses, premiums, allowances, holiday pay) granted to full-time employees but only in terms of divisible amounts proportionate to the length of his working time. Part-time employment may be based on an open-ended or fixed-term contract. In the computation of the worker's length of service for various entitlements (for example to severance and notice pay) the total period between the beginning and ending dates of his employment contract shall be considered rather than the total working time actually worked. And termination of part-time employment contracts is subject to the same rules foreseen for full-time employees. Part-time workers have access to all the entitlements of freedom of association and collective bargaining. Adhering to the principle of equal treatment, their remuneration may be determined freely by the parties, provided that the wage to be paid for a given time period must not be less than the legal minimum wage corresponding to the same time slice* seorang karyawan paruh waktu akan memiliki akses ke semua tunjangan tambahan (yaitu bonus, premi, tunjangan, pembayaran liburan) yang diberikan kepada karyawan penuh waktu tetapi hanya dalam hal jumlah yang dapat dibagi sebanding dengan lamanya waktu kerjanya. Pekerjaan paruh waktu dapat didasarkan pada kontrak terbuka atau kontrak jangka tetap. Dalam penghitungan lama kerja pekerja untuk berbagai hak (misalnya untuk pesangon dan pembayaran pemberitahuan), total periode antara tanggal awal dan akhir kontrak kerja harus dipertimbangkan daripada total waktu kerja yang sebenarnya bekerja. Dan pemutusan kontrak kerja paruh waktu tunduk pada aturan yang sama seperti yang diperkirakan untuk karyawan penuh waktu. Pekerja paruh waktu memiliki akses ke semua hak kebebasan berserikat dan perundingan bersama. Dengan berpegang pada prinsip perlakuan yang sama, upah mereka dapat ditentukan secara bebas oleh para pihak, dengan ketentuan bahwa upah yang akan dibayarkan untuk jangka waktu tertentu tidak boleh kurang dari upah minimum yang sah sesuai dengan pembagian waktu yang sama.

References:

- e-book 1 Chap. 9
- e-book 2 Chap. 7
- e-book. Benner, Chris. (2002). Work in the New Economy: Flexible Labor Markets in Silicon Valley. Blackwell Publishers Ltd, a Blackwell Publishing company. ISBN 0-631-23250-8
- e-book. Research In Personnel And Human Resource Management, Volume 25