

Membangun Hubungan Industrial Yang Responsif Dan Berkeadilan Di Era Revolusi Industri 4.0 Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Resya Dwi Marselina¹, Nugraha Rhamdani², Iis Nurkamilah³, Septiani Septiani⁴,
Ibda Nisaul Wahdah⁵, Miftahul Fadillah⁶

¹⁻⁶Universitas Teknologi Digital

Email: resyadwi@digitechuniversity.ac.id¹, nugraha10121928@digitechuniversity.ac.id²,
iis10121704@digitechuniversity.ac.id³, septiani11211166@digitechuniversity.ac.id⁴,
ibda10121556@digitechuniversity.ac.id⁵, miftahul1012195@digitechuniversity.ac.id⁶

Jl. Cibogo No. Indah 3. Mekarjaya, Kec. Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40000

Abstract. *In the era of Industry 4.0, profound changes are reshaping the industrial landscape, significantly influencing industrial relations. This research aims to investigate the strategies and practices necessary for establishing responsive and fair industrial relations. Through a descriptive analysis approach, this study identifies a new framework that integrates advanced technology with inclusive human resource management practices. The results highlight the necessity of close collaboration among industry stakeholders, government, and educational institutions to adapt to technological changes and support the development of an adaptive workforce. In conclusion, building responsive and fair industrial relations requires a holistic transformation in organizational culture and active engagement from various stakeholders to achieve equality and resilience in the Industry 4.0 era.*

Keywords: *Industry 4.0, Industrial Relations, Responsive, Fairness, Technology, Human Resource Management, Industry Collaboration, Education, Organizational Transformation.*

Abstrak. Dalam era Revolusi Industri 4.0, perubahan mendalam terjadi dalam lanskap industri yang mempengaruhi hubungan industrial secara signifikan. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki strategi dan praktek yang diperlukan untuk membangun hubungan industrial yang responsif dan berkeadilan. Melalui pendekatan analisis deskriptif, penelitian ini mengidentifikasi kerangka kerja baru yang memadukan teknologi canggih dengan praktik manajemen sumber daya manusia yang inklusif. Hasilnya menyoroti perlunya kolaborasi yang erat antara pelaku industri, pemerintah, dan lembaga pendidikan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi dan mendukung pengembangan tenaga kerja yang adaptif. Kesimpulannya, membangun hubungan industrial yang responsif dan berkeadilan memerlukan transformasi holistik dalam budaya organisasi serta keterlibatan aktif dari berbagai pemangku kepentingan untuk mencapai kesetaraan dan ketahanan dalam era Revolusi Industri 4.0.

Kata Kunci: Revolusi Industri 4.0, Hubungan Industrial, Responsif, Berkeadilan, Teknologi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kolaborasi Industri, Pendidikan, Transformasi Organisasi.

PENDAHULUAN

Revolusi Industri 4.0 yang dicirikan dengan hadirnya dan pesatnya kemajuan internet dan teknologi informasi telah memicu perubahan pola pikir, pola kerja, dan pola hidup warga negara di berbagai negara. Dengan kata lain kehadiran Revolusi Industri 4.0 telah menjadikan segala sesuatu menjadi lebih sederhana, cepat, lebih murah, dan mudah diakses. Dengan adanya Revolusi Industri 4.0 maka Pemerintah dituntut untuk bisa merespon perubahan, keinginan dan kebutuhan masyarakat. Perubahan konsep hubungan industrial di revolusi industri 4.0 lebih cenderung kepada konsep hubungan industrial yang berfisat partnership atau lebih kepada kemitraan. Pekerja kedudukannya tidak subordinasi tetapi menjadi mitra

pengusaha. konsep hubungan industrial yang membentuk hubungan mutualisme dalam pemahaman saling memberdayakan, maka antara dunia industri, pekerja dan pemerintah merupakan satu sinergi yang menopang pertumbuhan ekonomi.

World Economic Forum memprediksi empat isu yang akan memengaruhi pekerjaan pada masa depan. Kecerdasan buatan dan robot akan menciptakan lebih banyak pekerjaan, bukan pengangguran massal. Otomatisasi akan menyebabkan beberapa pekerjaan akan hilang, namun di sisi lain hal ini justru membawa peluang pekerjaan baru di bidang yang lain. Para ahli ekonomi percaya bahwa yang terjadi pada masa depan bukan kurangnya lowongan pekerjaan, tapi kurangnya kemampuan yang sesuai dengan jenis pekerjaan pada masa depan. Sebagian besar tenaga kerja negara maju akan menjadi pekerja bebas (freelance) sebelum 2027. Para pekerja freelance ini akan didominasi oleh generasi milenial. Di sisi lain, perusahaan-perusahaan dipercaya akan lebih memilih merekrut para pekerja freelance dibandingkan pekerja tetap untuk mengisi kekosongan talenta (talent gap) yang mereka butuhkan.

Kenyataan bahwa revolusi industri 4.0 telah menggeser hubungan kerja. Relasi antara pekerja dan pemberi kerja bukan lagi berbentuk hubungan kerja tapi kemitraan. Langkah yang perlu dilakukan adalah melakukan penyesuaian terhadap perubahan konsep hubungan industrial.

KAJIAN TEORITIS

Revolusi Industri 4.0: Menjelaskan esensi dari Revolusi Industri 4.0, termasuk teknologi yang mendasarinya seperti *AI*, *IoT*, *big data*, dan otomatisasi serta dampaknya pada struktur industri dan tenaga kerja. Teori Hubungan Industrial. Mengupas konsep-konsep dasar dalam hubungan industrial seperti kekuasaan, keadilan, perundingan kolektif, dan konflik serta bagaimana evolusi ini berubah seiring dengan kemajuan teknologi.

Teknologi dan Hubungan Industrial. Menelaah bagaimana teknologi Revolusi Industri 4.0 mempengaruhi dinamika hubungan industrial, termasuk integrasi teknologi dalam manajemen sumber daya manusia, perubahan dalam proses produksi, dan interaksi antara pekerja dan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Era Baru. Menyoroti peran manajemen sumber daya manusia dalam menangani perubahan dan tantangan yang dihadapi organisasi dalam mengintegrasikan teknologi baru dengan kebutuhan tenaga kerja yang responsif dan berkeadilan.

Kolaborasi Industri, Pemerintah, dan Pendidikan. Menjelaskan pentingnya kerja sama antara industri, pemerintah, dan lembaga pendidikan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan Revolusi Industri 4.0.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2016:9) metode deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Penelitian ini menggunakan tiga metode pengumpulan data kualitatif yaitu : wawancara, observasi terfokus, dan diskusi kelompok. Wawancara digunakan untuk memverifikasi informasi yang diperoleh sebelumnya. Observasi terfokus melibatkan pengamatan terhadap pelaku, aktivitas, peristiwa dan waktu. Diskusi kelompok terfokus dilakukan dengan sekelompok orang tertentu, dalam hal ini pimpinan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Djoko Susanto mendirikan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk pada 22 Februari 1989 yang mengawali usaha di bidang perdagangan dan distribusi. Kemudian menjual mayoritas kepemilikannya kepada PT HM Sampoerna Tbk pada Desember 1989. Pada 1999, perseroan merambah ke sektor minimarket, dan melakukan ekspansi secara eksponensial mulai 2002 dengan akuisisi 141 gerai Alfa Minimart. Lalu pada pertama kalinya memakai merek “Alfamart”. Perseroan pun tidak pernah mengalami perubahan nama.

Penelitian mengacu terhadap cara-cara yang di gunakan oleh PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk dalam membangun hubungan industri yang responsif dan berkeadilan di era revolusi Industri 4.0 antara pekerja dan pengusaha, kegiatan kerja dan struktur organisasi yang ada di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk serta cara yang digunakan dalam penyelesaian jika terjadinya konflik atau perselisihan yang terjadi di perusahaan.

Hubungan Antara Pekerja Dengan Perusahaan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan Perjanjian Kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah merupakan sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu

yang konkrit, nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, maka akan lahir perikatan. Dengan perkataan lain, perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, unsur-unsur hubungan kerja terdiri dari adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah (Pasal 1 angka 15 UUK). Sedangkan hubungan bisnis adalah hubungan yang didasarkan pada hubungan kemitraan atau hubungan keperdataan (*burgerlijke maatschap, partnership agreement*).

Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003, yang dimaksud dengan Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/ buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, & perintah. Perjanjian Kerja dibuat atas dasar:

1. Adanya kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, & peraturan perundang undangan yang berlaku.

Kewajiban Pekerja Dengan Pengusaha Di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Hak dan kewajiban karyawan saling berkaitan erat, sehingga untuk menikmati semua hak yang sudah disebutkan, karyawan perlu mematuhi tiga kewajiban berikut.

1. Kewajiban ketaatan

Selama masih berstatus sebagai pegawai perusahaan tertentu, kamu perlu mengikuti semua peraturan dan kebijakan yang berlaku di sana. Soalnya, peraturan itu ada untuk menjaga ketertiban dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi semua orang.

2. Kewajiban kerahasiaan

Mungkin saja Smart People sudah tidak asing lagi dengan klausul kerahasiaan yang wajib ditandatangani saat baru bekerja. Pasalnya, klausul ini bertujuan untuk mencegah karyawan membocorkan rahasia perusahaan, mulai dari semua data yang diproses hingga informasi yang beredar

3. Kewajiban loyalitas

Selain menaati peraturan yang berlaku di perusahaan dan menjaga kerahasiaan perusahaan, seorang karyawan juga harus setia kepada tempat kerjanya. Artinya, mereka hanya bisa berfokus pada pekerjaan mereka di perusahaan tersebut dan tidak mengambil pekerjaan di tempat lain, terutama perusahaan kompetitor.

Hak Pekerja Di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Hak Karyawan Perusahaan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Secara singkat, perusahaan memiliki hak yang tercantum dalam uraian Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hak-hak tersebut antara lain adalah sebagai berikut.

1. Perusahaan berhak atas hasil dari pekerjaan karyawan
2. Perusahaan berhak untuk memerintah/mengatur karyawan atau tenaga kerja dengan tujuan mencapai target
3. Perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh/karyawan jika melanggar ketentuan yang telah disepakati sebelumnya.

Perselisihan Hubungan Industrial Di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Revolusi Industri Keempat, juga dikenal sebagai Industri 4.0, mengubah cara kita hidup dan bekerja. Hal ini ditandai dengan integrasi teknologi canggih seperti kecerdasan buatan, Internet of Things, dan robotika ke dalam kehidupan kita sehari-hari. Meskipun perkembangan ini memberikan banyak manfaat, namun juga menimbulkan tantangan besar bagi hubungan industrial. Dalam kasus ini, kita akan mengeksplorasi dampak Industri 4.0 terhadap hubungan industrial, strategi untuk mengembangkan hubungan industrial yang responsif dan adil, serta peran pemangku kepentingan dalam mendorong hubungan tersebut.

Dampak Revolusi Industri 4.0. Revolusi Industri Keempat adalah mengubah sifat pekerjaan dan hubungan kerja. Otomatisasi dan digitalisasi menggantikan tenaga manusia di banyak industri, menyebabkan hilangnya pekerjaan dan munculnya bentuk-bentuk pekerjaan baru seperti gig work dan telecommuting. Namun, mengadaptasi undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan terhadap perkembangan teknologi baru ini merupakan sebuah tantangan besar. Misalnya, bagaimana kita dapat memastikan bahwa pekerja di gig economy memiliki akses terhadap manfaat dan perlindungan jaminan sosial? Selain itu, maraknya pekerjaan jarak jauh menimbulkan pertanyaan tentang bagaimana menegakkan undang-undang ketenagakerjaan di berbagai yurisdiksi. Tantangan-tantangan ini mengharuskan para pembuat kebijakan untuk mengadopsi pendekatan yang lebih fleksibel dan inovatif terhadap peraturan ketenagakerjaan.

Hubungan industrial yang responsif dan adil memerlukan partisipasi aktif seluruh pemangku kepentingan, termasuk pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Pengusaha mempunyai tanggung jawab untuk menyediakan kondisi kerja yang adil dan aman bagi pekerjanya. Hal ini termasuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan upah yang layak, memiliki akses terhadap layanan kesehatan dan tunjangan lainnya, serta dilindungi dari diskriminasi dan pelecehan. Sebaliknya, pekerja mempunyai hak untuk berorganisasi dan melakukan perundingan bersama

demikian kondisi kerja dan upah yang lebih baik. Serikat pekerja dan organisasi pekerja lainnya dapat memainkan peran penting dalam memajukan hak dan kepentingan pekerja. Terakhir, pemerintah mempunyai peran dalam menciptakan lingkungan yang mendukung terciptanya hubungan industrial yang responsif dan adil. Hal ini mencakup pengembangan undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan yang melindungi hak-hak pekerja, mendorong dialog sosial antara pengusaha dan pekerja, serta berinvestasi dalam program pendidikan dan pelatihan untuk mempersiapkan pekerja menghadapi ekonomi digital.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Hasil dari wawancara dengan Pak Irfan Ramadhan ketika ingin mengadakan pertemuan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial sebelum dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) bisa diselesaikan dengan internal, bentuk dari hubungan industrial responsive di era 4.0 bisa diadakan tanpa tatap muka langsung sehingga lebih efisien dimanapun dan kapanpun misalnya dilaksanakan melalui zoom, dan berkorespondensi pun tidak harus secara langsung bisa melalui G-mail dan whatsapp dan ketika ada pelanggaran dari salah satu karyawan perusahaan untuk pelayanan surat peringatan (SP) di era revolusi 4.0 bisa ditandatangani secara online melalui sistem yang dibuat Kadif.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang responsif dan adil sangat penting untuk menjaga tempat kerja yang sehat dan produktif. Ketidakberpihakan dan netralitas merupakan prinsip penting dalam penyelesaian sengketa, yang memastikan bahwa kedua belah pihak diperlakukan secara adil dan keputusan didasarkan pada kriteria yang obyektif. Transparansi dan akuntabilitas juga merupakan prinsip penting, yang memastikan bahwa proses tersebut terbuka dan kedua belah pihak mempunyai akses terhadap informasi. Penyelesaian yang tepat waktu dan efektif juga penting untuk mencegah eskalasi konflik yang dapat menyebabkan kerusakan jangka panjang di tempat kerja.

Strategi penyelesaian perselisihan hubungan industrial di era Revolusi Industri 4. Untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di era Industri 4.0, penting untuk mengedepankan dialog dan kolaborasi antara pekerja dan pengusaha. Hal ini dapat membantu membangun kepercayaan dan pemahaman, sehingga menghasilkan penyelesaian sengketa yang lebih efektif. Mengembangkan bentuk-bentuk baru mekanisme penyelesaian perselisihan yang tanggap terhadap perubahan sifat pekerjaan juga merupakan hal yang penting. Misalnya, platform penyelesaian sengketa online dapat memberikan cara yang nyaman dan efisien untuk menyelesaikan perselisihan. Terakhir, memastikan penerapan kebijakan dan peraturan yang efektif sangat penting untuk mengatasi tantangan baru dalam hubungan industrial.

KESIMPULAN

Revolusi Industri Keempat, atau Industri 4.0, mengubah perekonomian global dan cara kerja. Integrasi teknologi digital seperti otomatisasi, kecerdasan buatan, dan Internet of Things ke dalam proses produksi mengubah cara produksi dan pengiriman barang dan jasa. Meskipun Industri 4.0 memberikan peluang peningkatan produktivitas dan efisiensi, hal ini juga menimbulkan tantangan bagi hubungan industrial.

Dampak Revolusi Industri 4. Munculnya Industri 4.0 mentransformasi dunia kerja, dengan implikasi yang signifikan terhadap hubungan industrial. Otomatisasi dan digitalisasi proses produksi menyebabkan perubahan dalam sifat pekerjaan dan lapangan kerja. Tugas-tugas rutin dan berulang-ulang diotomatisasi, sedangkan tugas-tugas kompleks dan non-rutin memerlukan keterampilan dan pengetahuan yang lebih tinggi. Semakin pentingnya keterampilan dan pengetahuan berarti bahwa pengusaha memberikan penekanan yang lebih besar pada pendidikan dan pelatihan.

Dengan kata lain hadirnya Revolusi Industri 4.0 telah menjadikan segala sesuatu menjadi lebih sederhana, cepat, lebih murah, dan mudah diakses. Dengan adanya Revolusi Industri 4.0 maka Pemerintah dituntut untuk dapat merespon perubahan, keinginan dan kebutuhan masyarakat. Perubahan konsep hubungan industri di revolusi industri 4.0 lebih cenderung kepada konsep hubungan industri yang berfisat kemitraan atau lebih kepada kemitraan. Pekerja kedudukannya tidak subordinasi tetapi menjadi mitra pengusaha. Forum Ekonomi Dunia memperkirakan empat isu yang akan mempengaruhi pekerjaan di masa depan. Kecerdasan buatan dan robot akan menciptakan lebih banyak pekerjaan, bukan pengangguran massal. Kenyataan bahwa revolusi industri 4.0 telah menggeser hubungan kerja. Hubungan antara pekerja dan pemberi kerja bukan lagi berbentuk hubungan kerja tapi kemitraan. Pertama, konsep hubungan industrial, yang didasarkan pada hubungan kerja-hubungan Kerja antara perusahaan dan pekerja/buruh bukan merupakan hubungan yang permanen dan statistik, tetapi bersifat kemitraan atau kemitraan. Program alfamart class meningkatkan kompetensi, skill, daya saing, inovasi, kreativitas, potensi dan kesiapan bekerja di dunia industri ritel. Peserta didik memperoleh ilmu tentang pengetahuan produk, proses transaksi, administrasi penjualan, persediaan produk, metode kerja, kerja sama tim, dan tata cara pelayanan pelanggan yang baik dan dilandasi dengan nilai-nilai budaya kerja 2I & 3K (integritas, inovasi, kerja sama tim, kualitas dan produktivitas dan kepuasan pelanggan) dan setelah lulus peserta didik dapat langsung bekerja di Alfamart. Pihak-pihak yang terlibat dalam program alfamart class terdiri dari PT. Sumber Alfaria Trijaya, sebagai pihak industri dalam menjalankan tanggung jawab sosial di bidang pendidikan ritel, Kemedikbud sebagai regulator dalam memfasilitasi program

alfamart class, dan SMK sebagai operator implementasi program alfamart class. Ketiga institusi tersebut memiliki satu visi, misi dalam upaya membentuk terobosan dibidang pendidikan khususnya dibidang ritel dalam membentuk SDM yang handal dan kompetitif yang mampu terserap dan menjawab tantangan dunia kerja di era revolusi industri 4.0.

SARAN

Teknologi saat ini dan dampaknya terhadap masyarakat dan perekonomian. Revolusi ini ditandai dengan integrasi teknologi digital ke dalam seluruh aspek kehidupan kita, mulai dari manufaktur dan logistik hingga layanan kesehatan dan pendidikan.

Integrasi ini telah mengarah pada pengembangan teknologi baru yang berpotensi mengubah cara kita bekerja, hidup, dan berinteraksi satu sama lain. Berbeda dengan revolusi industri sebelumnya yang ditandai dengan penemuan mesin dan peralatan baru, Industri 4.0 didorong oleh perkembangan teknologi digital seperti Artificial Intelligence (AI), Machine Learning (ML), dan Internet of Things (IoT).

Salah satu kemajuan teknologi utama dalam Revolusi Industri 4.0 adalah pengembangan AI dan ML. Teknologi ini sudah digunakan di berbagai industri, mulai dari layanan kesehatan dan keuangan hingga transportasi dan logistik. Mereka mempunyai potensi untuk mengotomatiskan banyak tugas yang sebelumnya dilakukan oleh manusia, seperti analisis data, pengambilan keputusan, dan layanan pelanggan. Teknologi penting lainnya adalah Internet of Things (IoT), yang mengacu pada interkoneksi perangkat fisik melalui internet. Teknologi ini sudah digunakan di rumah pintar, kota pintar, dan pabrik pintar, serta berpotensi merevolusi cara kita hidup dan bekerja. Terakhir, otomatisasi dan robotika juga merupakan teknologi utama dalam Industri 4.0. Mereka digunakan untuk mengotomatiskan proses manufaktur dan jasa, sehingga menghasilkan peningkatan efisiensi dan produktivitas.

Dampak Revolusi Industri 4.0 terhadap perekonomian cukup signifikan. Di satu sisi, hal ini telah meningkatkan efisiensi dan produktivitas di industri manufaktur dan jasa, sehingga menurunkan biaya dan meningkatkan keuntungan. Di sisi lain, hal ini juga menyebabkan perpindahan pekerjaan, karena banyak tugas yang sebelumnya dilakukan oleh manusia kini dilakukan secara otomatis. Hal ini menyebabkan perlunya pelatihan ulang dan peningkatan keterampilan, karena pekerja perlu mempelajari keterampilan baru agar tetap relevan di pasar kerja. Selain itu, Industri 4.0 telah mendorong pertumbuhan industri dan model bisnis baru, seperti sharing economy dan gig economy, yang berbasis pada platform dan teknologi digital.

Revolusi Industri 4.0 ditandai dengan terintegrasinya teknologi digital ke dalam seluruh aspek kehidupan kita. Integrasi ini berpotensi merevolusi cara kita bekerja, hidup, dan berinteraksi satu sama lain. Namun, hal ini juga menimbulkan tantangan yang signifikan, seperti perpindahan pekerjaan dan perlunya pelatihan ulang dan peningkatan keterampilan. Saat kita memasuki era baru ini, penting bagi kita untuk memanfaatkan peluang yang ada dan juga mengatasi tantangan yang ada.

DAFTAR REFERENSI

Dsla,Admin "Ketenagakerjaan: Pengertian, Peraturan & Masalahnya" www.dslalawfirm.com diakses pada 26 November 2023 <https://www.dslalawfirm.com/pengertian-masalah-peraturan-ketenagakerjaan/amp/>

Hukum Online, Tim Publikasi "4 Syarat Sah Perjanjian di Mata Hukum" www.hukumonline.com diakses pada 26 November 2023 <https://www.hukumonline.com/berita/a/syarat-sah-perjanjian-di-mata-hukum-lt6273669575348/>

Irfan Ramadhan, Penulis. November 2023. PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Bandung 2

Isurance, Tugu "Jangan Keliru! Inilah Hak dan Kewajiban Karyawan yang Wajib Diketahui" tugu.com diakses pada 26 November 2023 <https://tugu.com/artikel/jangan-keliru-inilah-hak-dan-kewajiban-karyawan-yang-wajib-diketahui>

Melani, Agustina "Sejarah dan Profil Alfamart, Minimarket Indonesia yang Lebarakan Sayap ke Filipina" www.liputan6.com diakses 26 November 2023 <https://www.liputan6.com/saham/read/5182934/sejarah-dan-profil-alfamart-minimarket-indonesia-yang-lebarkan-sayap-ke-filipina>

Sinarmas, PT bank "4 Jenis Kontrak Kerja yang Wajib Dipahami Fresh Graduate" www.banksinarmas.com diakses 26 November 2023 <https://www.banksinarmas.com/id/artikel/pahami-kontrak-kerja>

Wirotama,Samahita "JENIS-JENIS HUBUNGAN KERJA" samahitawirota.com diakses pada 26 November 2023 <https://samahitawirota.com/jenis-jenis-hubungan-kerja/>