

## Manajemen Keragaman dan Kesejahteraan Tenaga Kerja dalam Perspektif Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia

Rahma Eka Rianti <sup>1\*</sup>, Fariska Maulidah Hikmawati <sup>2</sup>, Intan Nur Oktaviani <sup>3</sup>, Pupung Purnamasari <sup>4</sup>

<sup>1-4</sup> Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

Email : [rahmaekarianti09@gmail.com](mailto:rahmaekarianti09@gmail.com) <sup>1</sup>, [fariskamaulida@gmail.com](mailto:fariskamaulida@gmail.com) <sup>2</sup>, [intannuroktaviani28@gmail.com](mailto:intannuroktaviani28@gmail.com) <sup>3</sup>, [pupungpurnamasari@pelitabangsa.ac.id](mailto:pupungpurnamasari@pelitabangsa.ac.id) <sup>4</sup>

Alamat: Jl. Inspeksi Kalimalang No.9, Cibatu, Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530.

Korespondensi penulis: [rahmaekarianti09@gmail.com](mailto:rahmaekarianti09@gmail.com) \*

**Abstract.** *This study explores the relationship between diversity and workforce well-being in Indonesia using a literature review approach. Workforce diversity encompasses various elements such as age, gender, culture, and types of employment, which if managed effectively can enhance creativity and productivity. However, without inclusive management strategies, diversity may lead to discrimination and imbalance. Moreover, employee well-being is influenced not only by wages but also by social protection, legal safeguards, and work-life balance. National regulations, such as the Labor Law and its implementing rules, reflect formal efforts to protect workers, yet their implementation remains insufficient, particularly for vulnerable groups such as women and contract workers. This study highlights the importance of collaboration among the government, companies, and workers in creating fair and sustainable workplaces. It also emphasizes the need to strengthen regulations and supervision to achieve comprehensive workforce well-being.*

**Keywords:** *employee well-being, labor regulations, Workforce diversity*

**Abstrak.** Penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara keberagaman dan kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia dengan menggunakan pendekatan tinjauan pustaka. Keberagaman tenaga kerja meliputi berbagai elemen seperti usia, jenis kelamin, kebudayaan, dan jenis pekerjaan yang, jika dikelola dengan baik, dapat mendorong kreativitas dan produktivitas. Meski demikian, tanpa adanya strategi manajemen yang inklusif, keberagaman bisa menyebabkan diskriminasi dan ketidakseimbangan. Selain itu, kesejahteraan pekerja tidak hanya dipengaruhi oleh gaji, tetapi juga oleh perlindungan sosial, hukum, dan keseimbangan antara kerja dengan kehidupan pribadi. Peraturan nasional seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya menunjukkan adanya usaha resmi untuk melindungi buruh, tetapi penerapannya masih kurang efektif, terutama bagi kelompok-kelompok yang rentan seperti perempuan dan pekerja kontrak. Penelitian ini menyoroti pentingnya kolaborasi antara pemerintah, perusahaan, dan buruh dalam menciptakan tempat kerja yang adil dan berkelanjutan, serta mendorong penguatan aturan dan pengawasan demi tercapainya kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh.

**Kata kunci:** kesejahteraan pekerja, Keragaman tenaga kerja, regulasi ketenagakerjaan

### 1. LATAR BELAKANG

Tenaga kerja di Indonesia memiliki keanekaragaman yang tinggi dalam hal usia, gender, etnis, dan tingkat pendidikan. Keberagaman ini membawa baik tantangan maupun peluang dalam manajemen sumber daya manusia. Jika dikelola dengan baik, perbedaan ini bisa meningkatkan inovasi dan efisiensi di tempat kerja. Namun, tindakan diskriminasi dan ketidakadilan masih sering terjadi di beberapa sektor. Diperlukan aturan yang mendukung

keberagaman agar setiap orang mendapatkan hak dan kesempatan yang setara di lingkungan kerja, (Syafitri et al., 2024).

Sebagian besar pekerja di Indonesia berkontribusi dalam sektor informal, termasuk pedagang kaki lima dan pekerja mandiri. Pekerja di sektor ini umumnya tidak mendapatkan perlindungan hukum, jaminan sosial, atau pendapatan tetap. Oleh karena itu, mereka berada dalam posisi yang sangat rawan terhadap berbagai risiko sosial dan ekonomi. Pemerintah perlu mengembangkan regulasi dan program perlindungan yang khusus ditujukan untuk sektor informal demi meningkatkan kualitas hidup mereka, (Syafitri et al., 2024).

Pandemi COVID-19 telah memberikan dampak yang besar terhadap dunia kerja, terutama dalam hal pemutusan hubungan kerja dan penurunan pendapatan. Pekerja di sektor informal adalah kelompok yang paling terkena imbas karena kurangnya perlindungan sosial. Situasi ini menggambarkan pentingnya adanya perlindungan bagi pekerja serta sistem jaminan sosial yang adil dan responsif untuk menghadapi keadaan darurat, (Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI, 2021).

BPJS Ketenagakerjaan menawarkan perlindungan untuk berbagai risiko yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti kecelakaan dan pensiun. Meski demikian, masih banyak pekerja yang belum terdaftar, terutama yang berasal dari sektor informal. Penting untuk meningkatkan edukasi dan membuka akses ke program ini agar semua lapisan tenaga kerja dapat menikmati manfaatnya secara adil, (Arrazeq et al., 2024).

Digitalisasi memerlukan keterampilan baru dari para pekerja, tetapi banyak dari mereka yang belum memiliki kualifikasi yang dibutuhkan. Jika hal ini tidak ditangani, berpotensi memperlebar kesenjangan sosial. Oleh karena itu, penting untuk memperluas program pelatihan digital, memberikan sertifikat, dan meningkatkan keterampilan teknologi agar tenaga kerja dapat beradaptasi dan tetap sejahtera di era industri 4.0, (Siregar et al., 2024).

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Teori Fleksibilitas Kerja dan Kesejahteraan Karyawan**

Fleksibilitas dalam lingkungan kerja, seperti jam kerja yang dapat disesuaikan dan kesempatan untuk melakukan pekerjaan dari rumah, dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan mengurangi stres dan menciptakan keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. (Penggali et al., 2025) menemukan bahwa adanya fleksibilitas dalam pekerjaan berpotensi meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan karyawan, meskipun keberhasilannya dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti cara mengelola stres, karakter individu, tipe pekerjaan, dukungan dari orang lain, dan budaya di tempat kerja.

Oleh karena itu, perusahaan harus merancang kebijakan fleksibilitas yang seimbang dan terus-menerus mengevaluasi pengaruhnya terhadap para karyawan.

### **Teori Perlindungan Ketenagakerjaan dan Kesejahteraan Pekerja**

Perlindungan dalam sektor ketenagakerjaan, termasuk jaminan sosial dan kompensasi yang adil, sangat penting untuk meningkatkan kualitas hidup bagi para pekerja. (Nikmah Dalimunthe et al., 2023) menekankan bahwa adanya jaminan sosial, gaji yang pantas, dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Mereka juga mengindikasikan bahwa pelaksanaan perlindungan ini sering kali menghadapi berbagai masalah, seperti kebijakan yang tidak konsisten dan kurangnya pemahaman mengenai hak-hak pekerja.

### **Teori Jaminan Kehilangan Pekerjaan dan Kesejahteraan Karyawan**

Jaminan kehilangan pekerjaan bisa menjadi sebuah bentuk perlindungan yang mampu meningkatkan kesejahteraan pegawai, terutama dalam aspek keuangan dan kesehatan mental. (Panggabean et al., 2024) mengungkapkan bahwa jaminan kehilangan pekerjaan tidak hanya memberikan dukungan finansial, tetapi juga memperkuat kesetiaan pegawai terhadap perusahaan. Meskipun demikian, pelaksanaan jaminan ini sering kali menghadapi beragam tantangan, seperti adanya kebijakan yang tidak konsisten dan kurangnya pemahaman mengenai hak-hak pekerja.

### **Teori Kesejahteraan Perempuan dan Cuti Maternitas**

Cuti Melahirkan yang dilindungi oleh program jaminan sosial bagi tenaga kerja dapat meningkatkan kesejahteraan perempuan dengan menyediakan bantuan finansial selama masa cuti dan memastikan bahwa pekerjaan dapat dilanjutkan setelahnya. (Arika Ariyana, Heriyantob, Trisninawatic, 2023) mengungkapkan bahwa cuti melahirkan yang dijamin oleh program jaminan sosial bagi tenaga kerja dapat meningkatkan kondisi perempuan dengan menawarkan dukungan finansial selama cuti dan menjamin kelanjutan pekerjaan setelahnya. Mereka juga menyoroti pentingnya memasukkan cuti melahirkan dalam sistem jaminan sosial untuk mengurangi beban pada pengusaha serta meningkatkan kesejahteraan keluarga secara keseluruhan.

### **Teori Sistem Kerja dan Kesejahteraan Tenaga Outsourcing**

Sistem kerja yang efisien dan kesejahteraan yang layak dapat meningkatkan daya guna pekerja outsourcing. Pengelolaan sistem kerja yang baik serta kesejahteraan yang cukup dapat mengangkat produktivitas pekerja outsourcing. (Arika Ariyana et al., 2024) menyatakan bahwa sistem kerja serta kesejahteraan berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga outsourcing di PT. PLN (Persero) Rayon Ampera Palembang. Hasil ini menunjukkan bahwa perhatian

terhadap sistem kerja dan kesejahteraan sangat vital untuk meningkatkan kinerja pekerja *outsourcing*.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui metode studi pustaka untuk mengeksplorasi masalah yang berkaitan dengan keragaman dan kesejahteraan pekerja dengan memanfaatkan data sekunder (Sugiono, 2013). Literatur yang dijadikan rujukan terdiri dari jurnal nasional terakreditasi, buku akademik, serta dokumen resmi yang berkaitan dengan kebijakan ketenagakerjaan, yang diterbitkan antara tahun 2020 dan 2025. Proses pengumpulan data dilakukan dengan mencari artikel di basis data ilmiah seperti SINTA dan Google Scholar, dengan menggunakan kata kunci “keragaman tenaga kerja”, “kesejahteraan pekerja”, dan “perlindungan sosial ketenagakerjaan”(Aryanti, 2020). Analisis data dilakukan dengan menerapkan analisis isi dan tematik guna mengidentifikasi pola dan tema yang muncul dari literatur yang relevan. Untuk menjamin keabsahan hasil temuan, digunakan teknik triangulasi sumber, serta hanya memilih publikasi yang telah melalui proses penilaian sejawat.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Keragaman tenaga kerja yang meliputi perbedaan usia, jenis kelamin, latar belakang budaya, dan status pekerjaan (baik yang tetap maupun *outsourcing*) menunjukkan bahwa lingkungan kerja saat ini semakin bervariasi. Jika dikelola dengan baik, keragaman ini berpotensi untuk meningkatkan kreativitas, inovasi, dan efisiensi di perusahaan. Penelitian mengindikasikan bahwa manajemen keragaman yang baik dapat membangun tempat kerja yang inklusif dan mengurangi konflik di antara karyawan (Tuasikal & Safitri, 2024). Namun, jika tidak ada strategi manajemen yang efektif, keragaman dapat menyebabkan diskriminasi, ketidakadilan, dan ketimpangan dalam kesejahteraan. Di Indonesia, keragaman sering kali tidak diimbangi dengan kebijakan perlindungan yang memadai bagi semua jenis pekerja, terutama perempuan dan pekerja *outsourcing*.

Dari perspektif kesejahteraan, studi yang ada menunjukkan bahwa kondisi kesejahteraan karyawan dipengaruhi oleh sejumlah elemen, seperti kebebasan dalam bekerja, perlindungan sosial, gaji yang layak, dan kepastian kerja. Kepastian terhadap kehilangan pekerjaan memiliki fungsi penting dalam mengurangi efek psikologis ketika terjadi PHK (Panggabean et al., 2024). Sementara Di sisi lain, masa cuti melahirkan memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan perempuan yang bekerja serta mendukung keberlangsungan perjalanan karier mereka.(Arika Ariyania, Heriyantob , Trisninawatic, 2023)

Temuan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan tidak sekadar berkaitan dengan aspek ekonomi, melainkan juga meliputi perlindungan sosial serta aspek ketenagakerjaan yang menyeluruh (Arika Ariyana, Heriyantob , Trisninawatic, 2023).

Di sisi lain, berbagai sumber menekankan betapa pentingnya dukungan dari pemerintah dan peran aktif negara dalam membangun suasana kerja yang adil. Implementasi perlindungan bagi pekerja di Indonesia masih menghadapi beberapa hambatan, seperti pengawasan yang kurang efektif dan minimnya pemahaman perusahaan mengenai peraturan yang berlaku. Untuk itu, kerja sama antara kebijakan pemerintah, niat baik perusahaan, serta keterlibatan aktif pekerja sangat penting untuk memperbaiki kesejahteraan secara adil dan berkelanjutan (Santoso et al., 2023).

Dalam studi ini dinyatakan bahwa variasi dan kesejahteraan pekerja saling terkait dan membutuhkan regulasi yang kokoh supaya dapat diterapkan dengan adil dan merata. Penemuan menunjukkan bahwa pengelolaan keragaman yang bersifat inklusif memiliki kontribusi signifikan dalam membangun suasana kerja yang baik dan produktif, serta peraturan perundang-undangan dan kebijakan pemerintah yang mengatur mengenai tenaga kerja.

#### **A. Konstitusi Negara Republik Indonesia Tahun 1945**

- a) Pasal 27 ayat (2): Setiap orang berhak untuk memiliki pekerjaan dan hidup yang sesuai dengan harkat manusia.
- b) Pasal 28D ayat (2): Tiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan serta menerima imbalan dan perlakuan yang adil serta layak dalam konteks pekerjaan, (Santoso et al., 2023).

#### **B. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan**

- a) Pasal 5: Semua karyawan memiliki hak yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- b) Pasal 6: Setiap pekerja berhak mendapatkan perlakuan yang layak tanpa adanya diskriminasi dari pihak majikan.
- c) Pasal 4: Salah satu tujuan pengembangan tenaga kerja adalah untuk melindungi para pekerja, guna mencapai kesejahteraan serta meningkatkan kehidupan para pekerja dan keluarga mereka, (Ririhena, 2023).

#### **C. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja**

Aturan ini ditujukan untuk memperbesar kesempatan kerja bagi setiap orang di Indonesia tanpa diskriminasi, termasuk bagi kelompok yang rentan seperti perempuan dan orang-orang dengan disabilitas, ( Peraturan Pemerintah (PP) No. 33 Tahun, 2013).

#### **D. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan**

Aturan ini mengatur mengenai sistem kompensasi yang adil dan layak bagi karyawan, termasuk penetapan upah minimum serta format dan rentang gaji yang mempertimbangkan kesejahteraan para pekerja, (Peraturan Pemerintah (PP) No. 33 Tahun, 2015).

#### **E. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja**

Pasal 80: Untuk memperkuat perlindungan bagi tenaga kerja serta meningkatkan kesejahteraan dan partisipasi pekerja/buruh, undang-undang ini melakukan perubahan, penghapusan, atau penetapan pengaturan baru pada beberapa pasal yang diatur dalam: Betterwork Indonesia.

- a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 mengenai Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- c) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial; dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- d) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, (Undang-Undang Indonesia, 2020)

### **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Keragaman Keragaman di lingkungan kerja adalah sesuatu yang tidak dapat dielakkan dan harus dikelola secara strategis agar bisa menjadi sumber kekuatan bagi organisasi, bukannya penyebab konflik. Penelitian telah menunjukkan bahwa pengelolaan keragaman yang efektif dapat menciptakan atmosfer kerja yang inklusif dan produktif. Namun demikian, di Indonesia, manajemen keragaman masih menghadapi berbagai tantangan struktural, seperti diskriminasi yang berkaitan dengan gender dan status pekerjaan. Di sisi lain, kesejahteraan karyawan tidak hanya tergantung pada aspek finansial seperti gaji, tetapi juga sangat terkait dengan jaminan sosial, perlindungan hukum, dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Kurangnya pengawasan yang efektif terhadap penerapan kebijakan ketenagakerjaan juga menjadi kendala bagi peningkatan kesejahteraan secara menyeluruh.

#### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian literatur ini, disarankan agar pihak pemerintah memperkuat peraturan dan pengawasan dalam pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan, terutama terkait dengan kelompok-kelompok rentan seperti pekerja perempuan, penyandang disabilitas, dan tenaga kerja kontrak. Selain itu, perusahaan sebaiknya mengadopsi kebijakan internal yang

mendukung keberagaman serta kesejahteraan, termasuk program pelatihan yang inklusif, sistem jaminan sosial yang adil, dan fasilitas yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Akademisi dan peneliti juga diharapkan untuk terus menggali penelitian mengenai hubungan antara keragaman dan kesejahteraan, guna memperkaya pandangan ilmiah dan mendorong advokasi kebijakan yang berdasarkan bukti, (Larasati, 2018).

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada semua pihak yang telah membantu dan berkontribusi dalam pembuatan jurnal ini. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada para penulis dan peneliti yang karyanya menjadi referensi yang sangat berguna, serta kepada lembaga dan platform akademik yang memberikan akses ke berbagai literatur dan data. Selain itu, penulis mengapresiasi bimbingan dan saran dari rekan sejawat yang turut memberikan masukan yang berguna demi perbaikan karya ini. Diharapkan jurnal ini bisa memberikan nilai tambah dan berkontribusi secara positif dalam perkembangan ilmu pengetahuan di sektor ketenagakerjaan.

## DAFTAR REFERENSI

- Indonesia, P. P. (PP) N. 78 T. (2015). Peraturan Pemerintah (PP) No. 33 Tahun 2015 Pengupahan., *151*, 10–17.
- Arika Ariyana, Heriyantob , Trisninawatic, M. R. (2023). Mendorong Kesejahteraan Perempuan: Menjamin Cuti Maternitas melalui Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. *Jurnal Perempuan*, 28(3), 189–203. <https://doi.org/10.34309/jp.v28i3.885>
- Arrazeq, M. H., Azpha, R., Munthe, A. J., Siregar, H., & Berlianti. (2024). *BPJS KETENAGAKERJAAN: JAMINAN SOSIAL UNTUK KESEJAHTERAAN PEKERJA INDONESIA*. 6(1).
- Aryanti, N. dkk. (2020). *Buku Panduan Penulisan Skripsi Studi Literatur*. 26.
- Ekonomika, J., Bisnis, D., No, V., & Oktober, S. (2024). *Pengaruh Sistem Kerja Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing Di PT . PLN ( Persero ) Rayon Ampera Palembang*. 4(5), 1172–1178.
- Indonesia, P. P. (2013). Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja. *Peraturan Pemerintah (Pp)*. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/5365/pp-no-33-tahun-2013>
- Indonesia, P. P. (2020). Undang Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Peraturan.Bpk.Go.Id*, 052692, 1–1187.

- Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI. (2021). Laporan Kajian Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Ketenagakerjaan di Indonesia. *Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI*, 69. [https://www.ekon.go.id/source/publikasi/Dampak\\_Pandemi\\_Covid-19\\_terhadap\\_Ketenagakerjaan\\_Indonesia.pdf](https://www.ekon.go.id/source/publikasi/Dampak_Pandemi_Covid-19_terhadap_Ketenagakerjaan_Indonesia.pdf)
- Larasati, N. A. (2018). Implementasi Kebijakan Kesamaan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Di DKI Jakarta. *Universitas Brawijaya*, 188. [Repository.ub.ac.id](https://repository.ub.ac.id)
- Nikmah Dalimunthe, Ariyadi Ariyadi, Agung Setia, Dwi Nur Annisa, Indah Khuzaimah, Dwi Indah Pertiwi, Egi Fadilah Saragih, Nadiyah Rizki Nasution, & Irfan Iskandar. (2023). Peran Kebijakan Perlindungan Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 1(3), 210–221. <https://doi.org/10.55606/mri.v1i3.1314>
- Panggabean, V. T., Sembiring, Y., Rajagukguk, S. N., & Siregar, H. (2024). *Pengaruh Jaminan Kehilangan Pekerjaan Terhadap Kesejahteraan Karyawan*. 2(11), 149–152.
- Penggalih, C., Salsabila, S. N., Salsabila, C., Psikologi, F., Bhayangkara, U., Raya, J., & Belakang, L. (2025). *FLEKSIBILITAS KERJA DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN: SEBUAH ANALISIS LITERATUR*. 14(5).
- Ririhena, M. . N. S. W. . & S. S. (2023). Perlindungan Hukum terhadap Hak Tenaga Kerja Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. . *Jurnal Pendidikan Tambusai*, , 7(1), 3038–3045.
- Santoso, I. T., Abdilah, K. R., Sobirin, M., Agustina, N. E., Hukum, M., Pamulang, U., Selatan, T., Hak, S., Pekerja, A., & Kerja, P. H. (2023). *Perlindungan hukum ketenagakerjaan, upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja*. 3(1), 124–134.
- Siregar, M. R., & Daulay, P. B. M. (2024). Analisis Hubungan antara Kepemimpinan Kewirausahaan, Transformasi Digital, dan Kinerja UMKM. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 20(1), 1–6. <https://doi.org/10.31940/jbk.v20i1.1-6>
- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Issue January).
- Syafitri, M. A., Magelang, U. M., Magelang, K., Teknik, F., Magelang, U. M., Magelang, K., & Tengah, J. (2024). *KESEJAHTERAAN PEKERJA – ANALISIS DARI STATUS PEKERJAAN DAN PASAR TENAGA KERJA*. 29(2), 238–249.
- Tuasikal, P., & Safitri, A. (2024). Tantangan dan Solusi dalam Mengelola Keberagaman dan Inklusi di Tempat Kerja: Membangun Lingkungan Kerja yang Inklusif dan Berkeadilan Challenges and Solutions in Managing Diversity and Inclusion in the Workplace: Building an Inclusive and Fair Work Envir. *JICN: Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 1(3), 3858–3870. <https://jicnusanantara.com/index.php/jicn>