

ANALISIS HUKUM TERHADAP PENERAPAN JAM KERJA FLEKSIBEL DI SEKTOR INDUSTRI PASCAPANDEMI COVID-19

Al Amin¹, Welly Apria Nawa²

^{1,2}Fakultas Teknik, Universitas Krisnadwipayana

ARTICLE INFO

Article history:

Received: May 2025

Revised: May 2025

Accepted: May 2025

Available online

Korespondensi: Email:

¹alamin070303@gmail.com

²willyaprianawa@gmail.com



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

Abstract

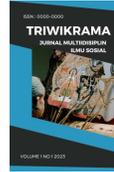
The COVID-19 pandemic has forced various industrial sectors to change conventional work patterns to be more adaptive to crisis conditions, including in terms of setting working hours. One approach that has emerged and is increasingly popular is the implementation of flexible working hours (flexible working hours). This study aims to legally analyze the implementation of a flexible work system in the post-pandemic industrial sector, by reviewing its compliance with national labor regulations, especially Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and its derivative regulations, as well as the principles of international labor law. The research method used is normative with a statutory regulatory approach and case studies of several industrial

companies in Indonesia that have implemented flexible work schemes. The results of the study show that although not explicitly regulated in the law, the implementation of flexible working hours is acceptable as long as it meets the principles of justice, mutual agreement, and does not violate basic workers' rights. However, there is a need for more specific regulations to ensure legal certainty and balanced protection between the interests of workers and employers. This study recommends innovations in labor regulations that are responsive to the dynamics of the modern world of work, especially in facing the era of industry 4.0 and the post-global health crisis.

Keywords: labor law, flexible working hours, industrial sector, post-pandemic, worker protection

Abstrak

Pandemi COVID-19 telah memaksa berbagai sektor industri untuk mengubah pola kerja konvensional menjadi lebih adaptif terhadap kondisi krisis, termasuk dalam hal pengaturan jam kerja. Salah satu pendekatan yang muncul dan semakin populer adalah penerapan jam kerja fleksibel (flexible working hours). Studi ini bertujuan untuk menganalisis secara yuridis penerapan sistem kerja fleksibel di sektor industri pascapandemi, dengan meninjau kesesuaiannya terhadap regulasi ketenagakerjaan nasional, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan regulasi turunannya, serta prinsip-prinsip hukum perburuhan internasional. Metode penelitian yang digunakan adalah normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan studi kasus terhadap beberapa perusahaan industri di Indonesia yang telah menerapkan skema kerja fleksibel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun tidak secara eksplisit diatur dalam undang-undang, penerapan jam kerja fleksibel dapat diterima sepanjang memenuhi prinsip keadilan, kesepakatan bersama, dan tidak melanggar hak dasar pekerja. Namun demikian, terdapat kebutuhan akan regulasi yang lebih spesifik guna menjamin kepastian hukum dan perlindungan yang seimbang antara kepentingan pekerja dan pengusaha. Penelitian ini merekomendasikan pembaruan regulasi ketenagakerjaan



yang responsif terhadap dinamika dunia kerja modern, khususnya dalam menghadapi era industri 4.0 dan pascakrisis kesehatan global.

Kata kunci: hukum ketenagakerjaan, jam kerja fleksibel, sektor industri, pascapandemi, perlindungan pekerja.

PENDAHULUAN

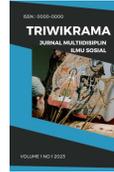
Pandemi COVID-19 yang melanda dunia sejak awal 2020 membawa perubahan drastis di berbagai aspek kehidupan, termasuk pola kerja di sektor industri. Sebagai salah satu sektor yang sangat berpengaruh terhadap perekonomian nasional, industri manufaktur dan jasa terkait harus beradaptasi dengan cepat demi menjaga keberlangsungan operasional sekaligus memastikan keselamatan tenaga kerja. Penerapan protokol kesehatan, pembatasan sosial, dan kebijakan *work from home* (WFH) telah memaksa perusahaan meninjau kembali pola kerja konvensional yang selama ini mengedepankan jam kerja tetap dan hadir secara fisik di lokasi kerja. Dalam konteks ini, sistem jam kerja fleksibel mulai diperkenalkan sebagai solusi untuk menyeimbangkan kebutuhan operasional perusahaan dan kesehatan pekerja.

Jam kerja fleksibel merupakan model pengaturan waktu kerja yang memberikan keleluasaan bagi pekerja untuk memilih kapan mulai dan berakhirnya jam kerja dalam batas-batas tertentu yang disepakati bersama. Sistem ini mencakup berbagai bentuk seperti *flexitime*, *compressed workweek*, *shift* kerja bergilir yang lebih adaptif, hingga model *hybrid* yang mengombinasikan kerja di kantor dan dari rumah. Di tingkat global, tren jam kerja fleksibel telah mendapat perhatian khusus karena dianggap mampu meningkatkan produktivitas sekaligus memperbaiki kesejahteraan pekerja dengan memberikan kontrol lebih besar atas waktu kerja mereka.

Di Indonesia, meskipun kebutuhan akan fleksibilitas kerja semakin meningkat, terutama setelah pandemi, regulasi ketenagakerjaan yang ada belum secara eksplisit mengakomodasi sistem jam kerja fleksibel ini. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih menegaskan jam kerja normatif yang kaku, yaitu 7-8 jam per hari dengan sistem kerja lima atau enam hari kerja per minggu. Ketentuan ini belum memuat panduan tentang bagaimana perusahaan dan pekerja dapat menerapkan fleksibilitas waktu kerja secara legal dan adil. Hal ini menimbulkan kekosongan hukum (*legal vacuum*) yang berpotensi menimbulkan ketidakpastian dan sengketa di hubungan industrial apabila penerapan jam kerja fleksibel tidak didasari oleh peraturan yang jelas.

Selain aspek hukum, penerapan jam kerja fleksibel di sektor industri menghadapi sejumlah tantangan praktis. Perbedaan jenis pekerjaan antara lini produksi yang menuntut kehadiran fisik dan bagian administrasi yang lebih fleksibel menciptakan ketimpangan dalam akses dan implementasi fleksibilitas kerja. Pengusaha juga mengalami kesulitan dalam mengawasi kinerja pekerja secara efektif ketika jam kerja tidak lagi seragam. Di sisi lain, pekerja mengharapkan perlindungan atas hak-hak mereka, seperti jaminan upah, waktu istirahat yang cukup, serta kepastian hak lembur yang mungkin timbul akibat pola kerja yang tidak konvensional.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam aspek hukum penerapan jam kerja fleksibel di sektor industri pascapandemi COVID-19, dengan fokus pada regulasi yang ada, implementasi di lapangan, serta tantangan dan peluang yang dihadapi. Melalui analisis ini, diharapkan dapat ditemukan rekomendasi kebijakan yang tepat guna membantu pembuat



regulasi, pengusaha, dan serikat pekerja dalam menciptakan sistem kerja yang fleksibel, produktif, dan berkeadilan. Penelitian ini juga mengkaji praktik terbaik dari negara lain sebagai bahan perbandingan dalam upaya pengembangan regulasi ketenagakerjaan yang adaptif terhadap perubahan dinamika dunia kerja di era *new normal*.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan gambaran tentang kondisi aktual dan permasalahan hukum yang muncul, tetapi juga menawarkan solusi strategis yang dapat memperkuat ketahanan sektor industri Indonesia dalam menghadapi tantangan pascapandemi dan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode **penelitian hukum normatif** (*normative legal research*), yaitu suatu pendekatan yang berfokus pada pengkajian terhadap norma-norma hukum yang berlaku, baik yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan maupun prinsip-prinsip hukum yang hidup dalam masyarakat. Penelitian normatif ini bertujuan untuk menganalisis kesesuaian dan kecukupan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia dalam mengakomodasi sistem jam kerja fleksibel, khususnya di sektor industri pascapandemi COVID-19.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

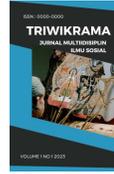
- **Pendekatan perundang-undangan** (*statute approach*), yakni dengan menelaah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, peraturan turunannya, serta regulasi lain yang relevan.
- **Pendekatan konseptual** (*conceptual approach*), untuk memahami konsep jam kerja fleksibel dan prinsip-prinsip hubungan industrial yang adil.
- **Pendekatan komparatif**, dengan membandingkan praktik hukum ketenagakerjaan terkait fleksibilitas jam kerja di beberapa negara lain sebagai bahan evaluasi dan perbandingan.

Selain itu, penelitian ini dilengkapi dengan **studi kasus kualitatif** terbatas terhadap beberapa perusahaan industri di Indonesia yang telah menerapkan skema jam kerja fleksibel, melalui telaah dokumen perusahaan, laporan pelaksanaan kebijakan, dan data sekunder lainnya yang tersedia.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

- **Bahan hukum primer:** peraturan perundang-undangan nasional dan konvensi internasional terkait ketenagakerjaan (misalnya, Konvensi ILO).
- **Bahan hukum sekunder:** literatur hukum, jurnal akademik, hasil penelitian sebelumnya, dan pendapat para ahli.
- **Bahan hukum tersier:** kamus hukum, ensiklopedia hukum, dan direktori hukum.

Teknik analisis data dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan metode interpretasi hukum, yakni menafsirkan ketentuan-ketentuan hukum yang ada untuk menjawab permasalahan hukum yang diangkat dalam penelitian ini.



HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Penelitian ini mengungkap bahwa penerapan jam kerja fleksibel di sektor industri pascapandemi COVID-19 mulai diterapkan secara bertahap, meskipun masih bersifat terbatas dan belum menyentuh seluruh lini produksi. Di beberapa kawasan industri seperti Karawang dan Sidoarjo, ditemukan bahwa perusahaan-perusahaan telah mengadopsi berbagai bentuk fleksibilitas kerja, seperti fleksibilitas waktu masuk dan pulang (*flexitime*), sistem kerja padat (*compressed workweek*), pengaturan *shift* dinamis, serta sistem kerja *hybrid* untuk posisi administratif. Bentuk-bentuk fleksibilitas ini diterapkan terutama untuk menyesuaikan protokol kesehatan dan efisiensi operasional.

Dari hasil wawancara dan studi dokumen, penerapan jam kerja fleksibel terbukti memberikan dampak positif, antara lain meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja, menurunnya tingkat stres dan kelelahan pekerja, serta membaiknya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*). Selain itu, pengaturan waktu kerja yang lebih lentur juga membantu perusahaan mengurangi kepadatan di area kerja, yang relevan dalam upaya mencegah penularan penyakit di tempat kerja.

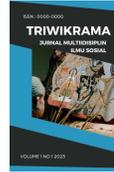
Namun demikian, penerapan sistem ini tidak terlepas dari tantangan. Salah satunya adalah kesulitan dalam melakukan pengawasan dan penilaian kinerja yang berbasis output, terutama untuk pekerjaan yang bersifat manual. Selain itu, timbul kecemburuan antar pekerja karena sistem fleksibel umumnya hanya berlaku pada divisi tertentu. Tantangan lainnya adalah belum adanya dasar hukum yang tegas yang mengatur penerapan jam kerja fleksibel secara eksplisit, sehingga menimbulkan kekhawatiran akan ketidakpastian hukum di masa depan.

PEMBAHASAN

Secara normatif, hukum ketenagakerjaan Indonesia saat ini belum secara eksplisit mengatur mengenai sistem jam kerja fleksibel. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih menetapkan jam kerja normatif, yaitu 7 jam per hari dan 40 jam per minggu untuk sistem kerja 6 hari, atau 8 jam per hari untuk sistem kerja 5 hari. Tidak ada pengaturan khusus mengenai model fleksibel seperti *flexitime*, *compressed workweek*, atau *hybrid work*. Meskipun demikian, sistem kerja fleksibel tetap dapat diakomodasi sepanjang diatur dalam perjanjian kerja bersama (PKB), peraturan perusahaan, atau kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, serta tidak melanggar hak-hak normatif seperti jam kerja maksimal, upah, dan waktu istirahat.

Kondisi ini menunjukkan adanya kekosongan hukum (*legal vacuum*) yang menimbulkan ketidakpastian dalam praktik. Di satu sisi, perusahaan memiliki kebutuhan untuk lebih adaptif dalam mengelola tenaga kerja, sementara di sisi lain tidak terdapat pedoman atau standar hukum yang dapat dijadikan acuan resmi. Hal ini berpotensi menimbulkan konflik hubungan industrial apabila terjadi ketidaksepakatan dalam penerapan fleksibilitas jam kerja. Maka dari itu, fleksibilitas jam kerja di Indonesia saat ini bersifat legal bersyarat: sah jika diatur berdasarkan prinsip kesepakatan, tidak melanggar ketentuan minimum, dan tetap menjamin perlindungan hak pekerja.

Jika dibandingkan dengan negara lain, Indonesia tergolong tertinggal dalam hal pengaturan kerja fleksibel. Beberapa negara telah menerbitkan regulasi yang memberi landasan hukum kuat bagi fleksibilitas kerja. Belanda, misalnya, memiliki *Flexible Working Act* yang memberikan hak kepada pekerja untuk mengajukan permohonan fleksibilitas jam dan



lokasi kerja. Jerman, melalui *Working Hours Act*, memperbolehkan jam kerja fleksibel selama total jam mingguan tidak melanggar batas. Sementara Singapura, melalui *Tripartite Standards on Flexible Work Arrangements*, mendorong perusahaan untuk mengadopsi fleksibilitas kerja dengan dukungan kebijakan pemerintah.

Oleh karena itu, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya pembaruan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia. Reformasi tersebut dapat berupa peraturan pemerintah atau peraturan menteri tenaga kerja yang secara khusus mengatur sistem kerja fleksibel, termasuk definisi, bentuk, batasan waktu, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, serta mekanisme pengawasan. Regulasi semacam ini diharapkan mampu menjawab kebutuhan dunia kerja yang kian dinamis, sekaligus menjamin perlindungan hukum bagi para pekerja di sektor industri yang menerapkan sistem jam kerja fleksibel.

KESIMPULAN

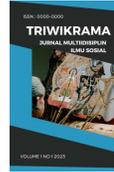
Penerapan jam kerja fleksibel di sektor industri pascapandemi COVID-19 mulai mendapat perhatian dan diimplementasikan secara terbatas, khususnya pada bagian administratif dan pengawasan produksi. Sistem ini terbukti memberikan manfaat signifikan, seperti peningkatan produktivitas, penurunan tingkat stres pekerja, dan pengurangan risiko penularan penyakit di tempat kerja. Namun, penerapan jam kerja fleksibel menghadapi berbagai tantangan, termasuk kesulitan pengawasan, ketimpangan akses antara divisi, serta kekhawatiran akan ketidakpastian hukum akibat belum adanya regulasi yang mengatur secara spesifik.

Dari sisi hukum, Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia saat ini belum mengakomodasi secara eksplisit sistem jam kerja fleksibel, sehingga penerapannya bergantung pada kesepakatan bersama dan peraturan perusahaan yang tidak selalu seragam. Hal ini menciptakan kekosongan hukum yang berpotensi menimbulkan konflik hubungan industrial. Dibandingkan dengan negara lain, Indonesia masih tertinggal dalam regulasi kerja fleksibel yang memberikan kepastian hukum dan perlindungan kepada pekerja.

Oleh karena itu, terdapat kebutuhan mendesak bagi pembaruan regulasi ketenagakerjaan yang secara eksplisit mengatur jam kerja fleksibel, sehingga dapat memberikan kepastian hukum, melindungi hak pekerja, dan mendukung adaptasi sektor industri terhadap perubahan dinamika dunia kerja pascapandemi.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2021). *Statistik ketenagakerjaan Indonesia*. <https://bps.go.id>
- Hasibuan, S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia.
- Indonesia. (2020). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Lembaran Negara Republik Indonesia.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja*. <https://kemnaker.go.id>
- Kurniawan, A., & Sari, D. P. (2022). Implementasi jam kerja fleksibel di era pandemi COVID-19: Studi kasus pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 120-130.



-
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2020). *Flexible working arrangements: Trends and policy implications*. OECD Publishing.
- Singh, A., & Sharma, R. (2021). Legal framework of flexible working hours: A comparative study. *International Journal of Labour Law*, 12(1), 45-59.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Zulkarnain, M. (2023). Perlindungan hukum pekerja dalam sistem jam kerja fleksibel di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 53(1), 89-105.