Jurnal Penelitian Hukum De Jure
Volume 23, Nomor 2, Juni 2023
P-ISSN: 1410-5632, E-ISSN: 2579-8561
Accredited No: 10/E/KPT/2019
This work is published under license Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International CC BY-NC 4.0)

ANALISIS YURIDIS TENTANG "AGILE WORKING" DARI SUDUT PANDANG HUKUM KETENAGAKERJAAN POSITIF DI INDONESIA

Juridical Analysis of "Agile Working" from Indonesia's Positive Labor Law's Point of View

Joshua Evandeo Irawan, Dwi Foni Yunita Nur Asyah
Program Studi Hukum Universitas Pelita Harapan, Kampus Surabaya, Surabaya, Indonesia
Korespondensi Penulis. Email: joshua.irawan@uph.edu

Diajukan: 02-02-2023; Diterima: 27-06-2023
DOI: http://dx.doi.org/10.30641/dejure.2023.V23.193-206

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic has resulted in the adoption of flexible work systems called Agile Working, which combines work flexibility and technology. This research focused on Indonesian labor laws, namely UU 13/2003, Law No. 6 of 2023, and PP No. 35/2021, to establish legal certainty for Agile Working. Previous research identified a lack of legal framework for remote working, which shares similarities with Agile Working. This research aimed to address this gap by providing new insights and findings. Using the Dogmatic Normative Juridical Method, the researchers analyzed Agile Working within the framework of Indonesian labor law. The researchers engaged in a literature review, encompassing laws, regulations, court decisions, and other legal literature, to thoroughly examine the relevant legal provisions. This involved assessing compliance with labor regulations such as the Manpower Law, government regulations, and labor policies. Relevant court decisions were also considered for legal interpretation.

The research concluded that Agile Working could be implemented in Indonesia with legal protection, particularly concerning Working Time and Overtime Pay. The authors recommended that workers and employers adhering to Agile Working in Industrial Relations must uphold their rights and obligations to ensure compliance with the law. To summarize, this research updated previous studies on Agile Working, offering fresh insights and contributions. Through the normative research method, the authors analyzed and interpreted labor laws, providing a deeper understanding of how Agile Working aligns with Indonesian labor law. The research confirmed the legal implementation of Agile Working in Indonesia, emphasizing the importance of respecting rights and obligations.

Keywords: agile; flexible work; labor; location; time.

ABSTRAK

Pandemi Covid-19 telah menghasilkan adopsi sistem kerja fleksibel yang disebut Agile Working, yang menggabungkan fleksibilitas kerja dan teknologi. Penelitian ini berfokus pada hukum ketenagakerjaan di Indonesia, yaitu UU 13/2003, Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023, dan PP No. 35/2021, untuk menciptakan kepastian hukum bagi Agile Working. Penelitian sebelumnya mengidentifikasi kurangnya kerangka hukum untuk kerja jarak jauh, yang memiliki kesamaan dengan Agile Working. Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi kesenjangan ini dengan memberikan wawasan dan temuan baru. Dengan menggunakan Metode Yuridis Normatif Dogmatik, para peneliti menganalisis Agile Working dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia. Para peneliti melakukan tinjauan pustaka, mencakup undang-undang, peraturan, putusan pengadilan, dan literatur hukum lainnya, untuk secara menyeluruh memeriksa ketentuan hukum yang relevan. Hal ini melibatkan penilaian kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan, peraturan pemerintah, dan kebijakan ketenagakerjaan. Putusan pengadilan yang relevan juga dipertimbangkan untuk interpretasi hukum.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Agile Working dapat diimplementasikan di Indonesia dengan perlindungan hukum, khususnya terkait Waktu Kerja dan Upah Lembur. Para penulis merekomendasikan bahwa pekerja dan pengusaha yang menganut Agile Working dalam Hubungan Industrial harus menjunjung tinggi hak

dan kewajiban mereka untuk memastikan kepatuhan terhadap hukum. Sebagai rangkuman, penelitian ini memperbarui penelitian-penelitian sebelumnya mengenai Agile Working, dengan memberikan wawasan dan kontribusi baru. Melalui metode penelitian normatif, para penulis menganalisis dan menginterpretasikan hukum ketenagakerjaan, memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana Agile Working selaras dengan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Penelitian ini mengonfirmasi implementasi hukum dari Agile Working di Indonesia, dengan menekankan pentingnya menghormati hak dan kewajiban

Kata kunci: agile; kerja fleksibel; tenaga kerja; lokasi; waktu.

1. PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk sosial yang dalam kehidupannya melakukan berbagai aktivitas, salah satunya adalah memenuhi kebutuhan hidup. Kebutuhan tersebut sangat banyak, mulai dari kebutuhan pokok: sandang, pangan, papan; hingga kebutuhan sekunder atau tersier lainnya. Manusia melakukan berbagai upaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut, salah satunya dengan bekerja. Bekerja merupakan suatu bentuk aktivitas manusia yang melibatkan kesadaran, guna mencapai hasil yang sesuai dengan harapannya. Brown, yang dilansir dari buku Anoraga, menjelaskan bahwa "kerja sebenarnya merupakan bagian penting dari kehidupan manusia, karena kerja merupakan aspek kehidupan yang memberikan status kepada masyarakat"[1].

Konsepsi tentang cara manusia bekerja juga telah berubah dari waktu ke waktu. Dahulu manusia bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dengan cara berburu, bertani, menambang batu dan lain-lain. Namun, ketika sudah semakin modern, manusia mengenal uang, sehingga semua kebutuhan hidup yang dulunya diperoleh secara mandiri, kini sudah dibeli dengan uang. Pada zaman modern manusia bekerja untuk mendapatkan uang guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Tinggi rendahnya upah yang diperoleh pekerja akan mempengaruhi kinerja pekerja tersebut[2]. Pendapat ini didukung oleh Barry Schwartz dalam bukunya yang berjudul "Why We Work", di mana Barry menyatakan bahwa "kita tidak akan bekerja jika kita tidak dibayar"[3]. Menurut pendapat Barry, "bayaran" adalah elemen penting dalam pekerjaan.

Mengacu pada pengertian yuridis, ruang lingkup hukum ketenagakerjaan di Indonesia sendiri saat ini telah diatur dalam banyak peraturan perundang-undangan, mulai dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPPU) No. 2 Tahun 2022, dan berbagai peraturan pemerintah lainnya. Secara yuridis, pengertian ketenagakerjaan sendiri diatur dalam Pasal 1 angka 1 UU 13/2003, yaitu "Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja". Definisi Pasal 1 angka 1 UU 13/2003 tersebut menunjukkan bahwa segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja, baik sebelum seseorang mulai bekerja, seperti pada waktu magang atau pelatihan kerja, selama dalam hubungan kerja dengan menerima upah, maupun sesudah masa kerja berakhir, baik karena selesai bekerja, berakhirnya perjanjian kerja, maupun pemutusan hubungan kerja. Pada intinya, ketenagakerjaan mencakup semua aspek ketenagakerjaan yang terkait dengan pekerjaan seseorang.

Sejak pandemi Covid-19 melanda dua tahun lalu, Pemerintah, baik dari pemerintah pusat maupun pemerintah daerah, menerapkan kebijakan Work From Home atau WFH bagi para pekerja di berbagai sektor usaha. Work From Home sendiri sebenarnya sudah dikenal oleh para pekerja dengan istilah "Freelance"[4]. Perbedaan antara pekerja lepas dan sistem kerja dari rumah yang diterapkan selama pandemi COVID-19 adalah sistem kerja dari rumah mengharuskan karyawan yang sebelumnya bekerja di kantor untuk bertransisi bekerja dari rumah. Kebijakan ini merupakan langkah preventif untuk menekan penyebaran COVID-19 di Indonesia. Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala

1 Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, Cet.4. (Jakarta: Rineka Cipta, 2006).

2 Moh Helmi Hidayat, "Implikasi Upah Terhadap Kinerja Pengrajin Batik Tulis Madura di Kelurahan Kowel Pamekasan," *Masyrif: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen* 1, no. 1 (2020): 89, https://doi.org/10.28944/masyrif.v1i1.222.

3 Barry Schwartz, *Why We Work* (New York: TED Books Simon & Schuster, Inc., 2015) : 4.

4 Nanang Rudi Hartono dan Amalia Suci Ramadhani, "Tinjauan Yuridis Kebijakan Work From Home Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan," *Jurnal Supremasi* 10, no. 2 (2020): 69, DOI : https://doi.org/10.35457/supremasi.v10i2.1158.

Besar (PSBB) untuk mendukung inisiatif ini. Akibat dari PSBB ini, banyak pekerja yang dirumahkan, seperti pekerja di sektor perhotelan, dan maskapai penerbangan yang mobilisasi masyarakatnya sangat dibatasi.[5].

Kebijakan WFH ini salah satunya dapat dilihat dari terbitnya Surat Edaran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta Nomor 14/SE/2020 Tahun 2020 tentang Himbauan Bekerja Dari Rumah yang menindaklanjuti Instruksi Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 16 Tahun 2020 tentang Peningkatan Kewaspadaan terhadap Risiko Penularan Infeksi Corona Virus Disease (Covid-19). Dasar hukum penerapan Work From Home dapat dilihat pada UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Secara yuridis, penerapan perusahaan mana saja yang menjalankan aturan Work From Home tidak diatur secara tertulis.

Setelah dua tahun masyarakat Indonesia menjalani pandemi COVID-19, penyebaran virus di Indonesia telah berhasil ditekan. Sebagai hasilnya, terjadi peralihan sistem kerja dari bekerja dari rumah ke Agile Working. Agile Working, seperti yang dipahami, adalah pendekatan inovatif dalam bekerja yang mengintegrasikan kemajuan teknologi modern, perubahan sikap terhadap tempat kerja, dan perubahan ekspektasi yang dibebankan kepada karyawan di abad ke-21. Dalam sistem kerja Agile Working, para pekerja diberikan kebebasan oleh perusahaan untuk memilih cara kerja, jam kerja, dan tempat kerja mereka. Fleksibilitas kerja dalam sistem ini sebenarnya dapat meningkatkan produktivitas pekerja dan meningkatkan kualitas kerja[6]. Beberapa perusahaan menerapkan sistem Agile Working dengan menentukan hari apa saja para pekerja melakukan pekerjaan dari kantor, dan hari apa saja mereka tidak perlu bekerja di kantor.

Tujuan utama dari penerapan budaya kerja agile adalah untuk mengurangi masalah yang disebabkan oleh budaya kerja konvensional seperti kemacetan pada saat jam berangkat dan pulang kerja dan polusi udara yang semakin hari semakin parah karena banyaknya kendaraan karyawan, serta stres yang berlebihan pada karyawan saat berangkat dan pulang kerja. Selain itu, tujuan dari agile working adalah untuk menghubungkan orang, proses, teknologi, konektivitas dan lokasi, serta melacak pendekatan yang paling sesuai dan menarik ketika mencoba melakukan tugas tertentu.

Dengan karakteristik sistem kerja yang sangat fleksibel ini, menciptakan dua situasi dimana pekerja merasa nyaman dengan sistem kerja yang lincah, namun ada juga pekerja yang merasa bekerja berlebihan karena harus bekerja di luar jam kerja akibat fleksibilitas ruang dan waktu kerja. Para penulis juga menemukan bahwa bekerja dari rumah biasanya menghasilkan gangguan pekerjaan yang lebih besar, selain jam kerja yang tidak menentu. Pertemuan keluarga yang konstan selama bekerja dari rumah membuat pekerja stres karena masalah pekerjaan dan keluarga[7]. Secara alami, pekerja akan merasakan lebih banyak tekanan dalam bekerja sebagai akibatnya. Selain itu, sistem kerja agile working juga menimbulkan ketidakpastian akan lokasi atau tempat pekerja bekerja.

Penulis telah mencari dan mempelajari beberapa penelitian seputar "Flexible Working" atau Agile Working di masa pandemi Covid-19, namun yang peneliti temukan adalah hasil penelitian secara umum, bukan penelitian hukum. Penelitian yang ditemukan penulis adalah mengenai "Pengaruh Kompetensi dan Sistem Pengaturan Kerja Fleksibel terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Garut Pada Masa Pandemi Covid-19" yang ditulis oleh Devy Irawati pada tahun 2021. Dalam hasil penelitian yang dipublikasikan dalam "Jurnal Publik: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Administrasi Negara", ditemukan bahwa "sistem pengaturan kerja fleksibel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Garut pada masa pandemi Covid-19"[8]. Dari hasil penelitian di atas,

---

5 Vicko Taniady et al., "Phk Dan Pandemi Covid-19: Suatu Tinjauan Hukum Berdasarkan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Jurnal Yustisiabel* 4, no. 2 (2020): 97, DOI: https://doi.org/10.32529/yustisiabel.v4i2.701.

6 Sri Widiyati, Amalia Fitri Dwi Widyati, dan Dewi Mariana, "Determinasi Produktivitas Kerja: Flexible Working Space, Transformational Leadership dan Organizational Culture," *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan* 10, no. 2 (2022): 589–597, DOI: https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.879.

7 Erni Driyantini, Hanisa Rinda Putri Pramukaningtiyas, dan Yeni Khoirunnisa Agustiani, "Flexible Working Space, New Work Culture to Improve Organization Productivity and Performance," *Jurnal Ilmu Administrasi* 17, no. 2 (2020): 219, DOI : https://doi.org/10.31113/jia.v17i2.584.

8 Devi Irawati, "Pengaruh Kompetensi Dan Sistem Pengaturan Kerja Fleksibel Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Garut Pada Masa Pandemi Covid-19," Jurnal Publik 15, no. 2 (2022): 56, DOI: https://doi.org/10.52434/jp.v15i2.54.

diketahui bahwa jika sebuah instansi dapat menerapkan sistem kerja fleksibel dengan baik, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang ada.

Selain penelitian di atas, penulis juga menemukan penelitian tentang "Pengaturan Kerja Fleksibel, Work-Life Balance dan Kinerja Pekerja Perempuan di Kota Banjarmasin di Tengah Pandemi" yang ditulis oleh Rizky Nastiti dan Lisandri pada tahun 2022. Penelitian ini dipublikasikan di Jurnal Riset Inspiratif Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 6 No.1 Maret 2022. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Rizky dan Lisandri di atas adalah Pengaturan Kerja Fleksibel berpengaruh positif terhadap kehidupan dan kinerja pekerja perempuan di Kota Banjarmasin[9]. Dari penelitian ini juga diketahui bahwa dengan pengaturan kerja yang fleksibel, pekerja perempuan di Kota Banjarmasin semakin mampu mengatur waktu dengan anak, suami, dan keluarga mereka.

Dari kedua penelitian di atas, dapat ditarik kesimpulan singkat bahwa fenomena pengaturan kerja fleksibel di masa pandemi Covid-19 telah diterapkan dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia. Namun, mengingat perspektif penelitian hukum, temuan penulis dibatasi pada satu penelitian hukum yang berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Penerapan Sistem Kerja Jarak Jauh Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja" yang ditulis oleh Centia Sabrina Nuriskia dan Andriyanto Adhi Nugroho pada tahun 2022. Tim peneliti yang melakukan penelitian ini mendalami konsep kerja jarak jauh yang merupakan pengembangan dari Work From Home pasca pandemi COVID-19[10]. Dalam kesimpulan penelitian tersebut, dikatakan bahwa Indonesia belum memiliki pengaturan khusus mengenai Kerja Jarak Jauh.

Merujuk pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Centia Sabrina dan Andriyanto di atas, penulis tidak sepakat dengan argumen bahwa Indonesia tidak memiliki pengaturan khusus mengenai Remote Working. Secara konsepsi, Remote Working merupakan salah satu bagian dari sistem kerja fleksibel seperti halnya bekerja dari rumah pada masa pandemi COVID-19 dan setelah pandemi berkembang menjadi Agile Working. Penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai tinjauan yuridis terhadap Sistem Agile Working di Indonesia melalui sudut pandang aturan hukum ketenagakerjaan yang saat ini berlaku di Indonesia. Dalam penulisan artikel ini, penulis akan menunjukkan bahwa terdapat ketentuan-ketentuan dalam hukum ketenagakerjaan aktif di Indonesia yang dapat mengakomodir keberadaan sistem kerja lincah di mana konsep kerja lincah dan kerja jarak jauh memiliki esensi yang sama, yaitu kerja yang fleksibel.

Tujuan utama dari penelitian mengenai Agile Working dari sudut pandang Hukum Ketenagakerjaan Positif di Indonesia ini adalah untuk menemukan landasan hukum yang dapat menjadi dasar penerapan Agile Working di Indonesia. Peneliti ingin mengetahui apakah Agile working dapat diterapkan secara legal di Indonesia. Setelah mengetahui legalitasnya, peneliti juga ingin mengetahui apa saja hak dan kewajiban yang harus dimiliki dan dijalankan baik dari sisi pengusaha maupun pekerja. Penulis berharap dari kesimpulan penelitian ini dapat ditarik kesimpulan mengenai dasar yuridis atau legalitas penerapan Agile Working di Indonesia. Sehingga baik pengusaha maupun pekerja yang menerapkan sistem kerja Agile Working dapat menjalankan hubungan industrialnya dengan baik dan benar sesuai dengan aturan hukum yang berlaku.

Pembahasan mengenai sistem Agile Working akan dimulai dari teori-teori mengenai hukum ketenagakerjaan, khususnya mengenai hubungan kerja dan perjanjian kerja. Kemudian dikerucutkan lebih dalam lagi ke dalam sistem kerja. Sistem kerja konvensional yang mengharuskan pekerja hadir di tempat kerja, akibat pandemi COVID-19, berubah menjadi work from home atau WFH. Setelah membahas WFH secara singkat, pembahasan berlanjut pada perkembangan WFH menjadi Agile Working. Pembahasan mengenai Agile Working akan dimulai dari contoh atau fakta keberadaan Agile Working di Indonesia, dan fokus pada sistem kerja yang fleksibel dari konsepsi tempat kerja dan waktu kerja.

Setelah membahas dasar-dasar teori dan fakta yang ada, pembahasan dilanjutkan dengan menelaah sistem kerja lincah dari konsepsi Hukum Positif Ketenagakerjaan di Indonesia. Tim penulis akan mengkaji

---

9 Rizky Nastiti dan Lisandri Lisandri, "Flexible Working Arrangement, Work-Life Balance dan Kinerja Pekerja Perempuan di Kota Banjarmasin di Tengah Pandemi," *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan* 6, no. 1 (2022): 19–25, DOI: 10.35130/jrimk.v6i1.276.

10 Centia Sabrina Nuriskia dan Andriyanto Adhi Nugroho, "Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja," Jurnal Usm Law Review 5, no. 2 (2022): 678, DOI: 10.26623/julr.v5i2.5555.

karakteristik Agile Working dan bagaimana jika diterapkan dalam peraturan ketenagakerjaan di Indonesia. Pada akhirnya, tulisan ini akan menghasilkan sebuah kesimpulan mengenai konsepsi Agile Working dari sudut pandang hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Dengan demikian, kepastian hukum Agile Working di Indonesia akan semakin jelas, yang berujung pada keadilan hukum yang obyektif bagi masyarakat Indonesia[11].

2. METODE

Rumusan masalah dari penulisan artikel ilmiah hukum ini adalah "Apakah sistem agile working dalam hubungan kerja di Indonesia dapat diterapkan sesuai dengan hukum ketenagakerjaan positif Indonesia?". Untuk menjawab permasalahan tersebut, penulis menggunakan metode penelitian yuridis normatif-dogmatis dalam melakukan penelitian. Metodologi ini melibatkan eksplorasi doktrin-doktrin, asas-asas, dan aturan-aturan hukum untuk menjawab isu hukum yang dihadapi[12]. Pendekatan perundang-undangan melibatkan tinjauan menyeluruh terhadap semua undang-undang dan peraturan yang berkaitan dengan isu yang sedang dibahas. Di sisi lain, pendekatan konseptual bergantung pada pandangan para sarjana hukum sebagai dasar tambahan untuk analisis[13].

Mengacu pada penggunaan penelitian hukum normatif dogmatis, maka langkah pertama dalam pengumpulan bahan penulisan artikel ilmiah dilakukan dengan penelitian kepustakaan, yaitu dengan melakukan inventarisasi. Setelah dokumen hukum terkumpul, langkah kedua adalah melakukan kategorisasi dan menentukan dokumen hukum mana yang akan digunakan. Terakhir adalah sistematisasi, yaitu menyusun hirarki peraturan perundang-undangan. Setelah melakukan langkah-langkah penelitian di atas, peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan metode inferensi silogisme, yaitu analisis data yang bersifat umum, meliputi peraturan perundang-undangan, teks dan pendapat para ahli, dan selanjutnya dirinci, untuk memberikan jawaban yang membantu merumuskan masalah penelitian dengan benar yaitu mengenai keabsahan penerapan sistem kerja fleksibel di Indonesia. Untuk mendapatkan jawaban yang valid, digunakan penjelasan yang valid dan penjelasan yang sistematis. Penafsiran otentik adalah penafsiran definitif atas makna suatu kata sebagaimana yang didefinisikan dalam dokumen hukum itu sendiri. Sedangkan yang dimaksud dengan penafsiran sistematis adalah menjelaskan dengan mempertimbangkan atau memperhatikan susunan istilah-istilah yang terkait dalam undang-undang.

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bahan hukum primer:

1. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja sebagai Undang-Undang.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

Bahan hukum sekunder berupa berbagai buku referensi, pendapat para ahli, jurnal, situs web pemerintah, yang berkaitan dengan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia. Mengenai bahan hukum sekunder akan dibahas pada bab selanjutnya karena penulis ingin mengaitkan penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dipublikasikan dalam jurnal ilmiah, terutama yang dilakukan oleh Centia Sabrina Nuriskia dan Andriyanto Adhi Nugroho pada tahun 2022 yang berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Penerapan Sistem Kerja Jarak Jauh Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja". Selain itu, penulis juga akan membahas mengenai implementasi agile working yang terjadi di Indonesia baik dari pihak pemerintah maupun swasta.

3. TEMUAN DAN DISKUSI

3.1 Substansi, Definisi, dan Karakteristik Sistem Kerja Agile

11 Agus Santoso, *HUKUM, MORAL & KEADILAN*, 1 ed. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012) : 95.
12 Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010).35.
13 *Ibid, 93*

Keberadaan sistem kerja lincah itu sendiri pada dasarnya merupakan evolusi dari bentuk kerja konvensional, di mana pekerja harus pergi ke kantor, bekerja di kantor, dan kemudian pulang ke rumah sesuai dengan jam kerja rutin mereka. Seperti yang telah dijelaskan pada Bab 1, ketika pandemi Covid-19 melanda Indonesia, pemerintah mewajibkan para pekerja dan pemberi kerja untuk menggunakan sistem kerja dari rumah (work from home). Bekerja dari rumah berarti Pekerja melakukan pekerjaannya dari rumah, Pekerja tidak lagi bekerja secara fisik di kantor, tetapi mereka dapat bekerja dari rumah. Jam kerja yang seharusnya dihabiskan pekerja di kantor berganti menjadi waktu di rumah, yang notabene menjadi fleksibel. Jam kerja fleksibel ini merupakan konsep kerja di mana seseorang dapat bekerja dengan waktu dan lokasi kerja yang fleksibel[14]. Konsep jam kerja fleksibel berkaitan erat dengan kerja jarak jauh, yang diusulkan oleh Jack Nils pada tahun 1970. Kerja jarak jauh adalah sistem koordinasi kerja yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dari rumah atau dari lokasi yang disetujui, dengan menggunakan TI untuk berkomunikasi dengan atasan mereka[15].

Seiring berjalannya waktu, pasca pandemi Covid-19, muncul istilah baru dalam konsep kerja fleksibel, yaitu Agile Working. Frasa "Agile" dalam bahasa Indonesia berarti gesit atau tangkas. Sistem kerja yang fleksibel atau tangkas ini berguna ketika perusahaan dihadapkan pada situasi yang tidak menentu. Cara kerja yang gesit dimaksudkan untuk memungkinkan organisasi dan tim mengatasi lingkungan yang bergejolak yang ditandai dengan ketidakpastian, persaingan yang ketat, perubahan kebutuhan pelanggan, dan teknologi baru[16]. Fleksibilitas kerja dalam jam dan lokasi kerja serta dukungan teknologi tambahan menyebabkan sistem agile working diterapkan di banyak perusahaan saat ini. Pembahasan mengenai sistem Agile Working harus dimulai dari adanya hubungan kerja. Hubungan kerja itu sendiri adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja[17]. Elemen kunci dari hubungan kerja adalah pekerjaan, perintah, dan gaji. Jika ketiga faktor ini bersatu, maka lahirlah hubungan kerja. Seseorang yang dipekerjakan oleh pihak lain biasanya mengharapkan untuk menerima upah dari pemberi kerja, yang biasanya disebut sebagai pemberi kerja[18].

Hubungan kerja timbul dari adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja sendiri telah didefinisikan dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu sebagai "Suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak". Secara teori, perjanjian kerja sendiri sebenarnya memiliki konsep dasar sebagaimana perjanjian pada umumnya, hanya saja dikhususkan untuk pekerjaan[19]. Jika mengacu pada ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata yang memuat syarat sahnya perjanjian dan dikaitkan dengan unsur pekerjaan, maka dapat dikatakan bahwa suatu perjanjian kerja akan sah apabila terdapat kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja. Kesepakatan tersebut dibuat oleh pekerja dan pemberi kerja yang telah cakap untuk melakukan perbuatan hukum. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan itu sendiri tidak boleh melanggar ketentuan hukum yang berlaku.

Klausul-klausul umum seperti "pekerjaan", "perintah", dan "upah" pada hakikatnya selalu ada dalam perjanjian kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Subekti dalam bukunya yang berjudul "Aneka Perjanjian" dimana disebutkan bahwa "perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara buruh (pekerja) dengan majikan (pengusaha), yang ditandai dengan adanya imbalan berupa upah/gaji tertentu yang diperjanjikan dan hubungan diatasnya merupakan hubungan persekutuan dimana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang wajib ditaati oleh pihak yang lain (pekerja)"[20]. Klausul-klausul ini selanjutnya dalam berbagai

---

14 Kresna Chandra Putra et al., "The Impact of Flexible Working Hours, Remote Working, and Work Life Balance to Employee Satisfaction in Banking Industry during Covid-19 Pandemic Period," *Journal of Business Management Review* 1, no. 5 (2020): 343

15 *Ibid, 344.*

16 Kerstin Alfes et al., "New ways of working and the implications for employees: a systematic framework and suggestions for future research," International Journal of Human Resource Management 33, no. 22 (2022): 4370, https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2149151.

17 Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 3 ed. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003) : 39.

18 Aloysius Uwiyono et al., *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, 2 ed. (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2014).

19 Koesparmono Isran dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, ed. Cokro dan Adi Maulana (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2016):69.

20 Subekti, *Aneka Perjanjian* (Bandung: Citra Aditya, 1995) : 58.

buku disebut sebagai "Unsur-Unsur Perjanjian Kerja".

Perjanjian tersebut merupakan bentuk fisik dari suatu hubungan kerja yang selanjutnya akan menghasilkan suatu sistem kerja dimana komponen-komponen dalam pekerjaan seperti manusia, mesin, alat, dan lingkungan kerja akan saling berinteraksi untuk menghasilkan suatu cara kerja yang efektif dan efisien guna mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Salah satu sistem kerja yang dikembangkan pada masa pandemi Covid-19 di Indonesia adalah kebijakan Work From Home (WFH). Kebijakan WFH ini pertama kali disuarakan oleh Presiden Joko Widodo pada tanggal 15 Maret 2020[21].

Seruan presiden untuk menerapkan WFH telah diimplementasikan oleh berbagai perusahaan, termasuk perusahaan swasta, BUMN, dan pegawai negeri. Selama hampir dua tahun, mayoritas masyarakat Indonesia telah bekerja dari rumah akibat dampak pandemi Covid-19. Menurut Crosbie & Moore, bekerja dari rumah adalah melakukan pekerjaan yang dibayar terutama dari tempat tinggal seseorang, dengan persyaratan minimum 20 jam kerja per minggu[22]. Keberadaan sistem kerja WFH terus berlanjut secara bertahap hingga pertengahan tahun 2021 dimana sekitar bulan Agustus 2021 banyak perusahaan yang mulai menerapkan kebijakan WFH dan WFO (Work From Office) secara bersamaan. Fadhila &; Wicaksana melalui penelitian yang dipublikasikan pada tahun 2022 menyatakan bahwa "kebijakan Flexible Working Arrangement melalui Work from Home dan waktu kerja yang fleksibel menjadi alternatif budaya kerja di tengah situasi krisis"[23]. Penerapan gabungan antara WFH dan WFO memunculkan sistem kerja baru yang sering disebut sebagai Flexible Working atau dalam tulisan ini dibahas sebagai Agile Working.

Orientasi utama dari perusahaan yang menerapkan Agile Working adalah tentang keberhasilan pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan berkualitas. Beberapa perusahaan internasional seperti Google atau PwC telah menggunakan sistem kerja Agile ini sejak sebelum Pandemi Covid-19 muncul. Salah satu pernyataan dari karyawan PwC Indonesia Jakarta menyoroti bahwa cabang-cabang PwC di negara lain telah berhasil menerapkan agile working. Mengikuti jejak tersebut, PwC Indonesia juga telah menerapkan agile working dengan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara remote, memperkenalkan loker penyimpanan peralatan karyawan, dan memperluas ruang rapat untuk mengakomodasi pengaturan kerja yang baru. Pada tahun 2018 ketika PwC Indonesia pindah ke Gedung WTC 3, Irhoan Tanudiredja selaku Territory Senior Partner PwC Indonesia menyatakan bahwa "PwC Indonesia telah membuka kantor di WTC 3 dan mengimplementasikan metode kerja agile yang baru. Kami mendobrak batasan-batasan dengan merangkul masa depan teknologi. Metode kerja baru yang memanfaatkan teknologi mutakhir yang mendorong hubungan yang lebih kuat dengan klien kami. Bersama-sama, dalam lingkungan bisnis yang terus berubah ini, kami berkolaborasi untuk membangun kepercayaan di masyarakat dan menyelesaikan masalah-masalah penting"[24]. Jika merangkum pendapat dari Irhoan Tanudiredja beserta fakta yang ditemukan di lapangan dari salah satu karyawan, sistem kerja agile yang diterapkan oleh PwC sudah sesuai dengan definisi dari Agile Working itu sendiri, yaitu sebuah sistem kerja yang baru dengan mendobrak batasan-batasan dari segi lokasi dengan memanfaatkan teknologi baru untuk pekerjaan yang lebih berkualitas.

Berdasarkan contoh dari PwC pada paragraf sebelumnya, karakteristik utama dari Agile Working yaitu **fleksibilitas waktu dan lokasi** seorang pekerja dalam sebuah perusahaan dapat didefinisikan secara lebih rinci. Selain faktor jam kerja dan fleksibilitas tempat kerja, faktor teknis seperti internet dan komputer tentunya juga penting untuk mewujudkan hubungan kerja yang menggunakan sistem agile working. Namun, pembahasan kali ini berfokus pada fleksibilitas jam kerja dan lokasi kerja.

Waktu kerja dalam sistem kerja Agile Working memiliki karakteristik yang fleksibel dimana para pekerja cenderung bekerja dalam waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Perusahaan yang menerapkan agile

---

21 Rahmaniyah Dwi Astuti dan Irwan Iftadi, *Analisis dan Perancangan Sistem Kerja* (Yogyakarta: Deepublish, 2016) : 1.

22 Tracey Crosbie dan Jeanne Moore, "Work–life Balance and Working from Home," *Social Policy and Society* 3, no. 3 (2004): 223–233, DOI: 10.1017/S1474746404001733.

23 Aulia Annisaa Fadhila dan Lungid Wicaksana, "Sistematik Review: Fleksibel Working Arrangement (Fwa) Sebagai Paradigma Baru Asn Di Tengah Pandemi Covid-19," Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik 15, no. 2 (2020): 111, DOI: 10.20961/sp.v15i2.44542.

24 Irhoan Tanudiredja, "PwC Indonesia New Location, New Way of Working," 2018.

working akan cenderung memberikan target berupa due date kepada para pekerjanya untuk suatu pekerjaan atau dengan kata lain akan ada batas waktu dari suatu pekerjaan yang harus diselesaikan oleh para pekerja. Dari sisi perusahaan tentunya hal ini cukup menguntungkan dimana perusahaan hanya perlu menentukan waktu dan menunggu hasil dari para pekerjanya.

Tentu saja waktu kerja sistem agile ini berbeda dengan waktu kerja pada umumnya yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang telah ditentukan jumlah hari dan jam kerja maksimal dalam seminggu. Menurut beberapa sumber, waktu kerja yang fleksibel ini dapat membuat para pekerja melakukan pekerjaannya bahkan di hari libur sekalipun. Bahkan buntut dari jam kerja yang tidak terkontrol ini adalah kerja berlebihan yang sering disebut dengan istilah "workaholic"[25].

Berikutnya adalah tentang bekerja di mana saja yang terkait dengan **Lokasi Kerja**. Agile Working membuat para pekerja bebas bekerja dimanapun yang mereka inginkan. Tidak hanya di rumah, seseorang bisa bekerja di kedai kopi, restoran, bahkan dalam perkembangannya kini sudah banyak flexible working space (FWS) yang bisa dimanfaatkan masyarakat sebagai ruang kerja lain selain kantor. Menurut Sekretaris Jenderal Kementerian Komunikasi dan Informatika, Rosarita Niken Widiastuti, "FWS dapat dilakukan di rumah/tempat tinggal pegawai atau lokasi lain yang berada dalam satu kawasan dengan kantor atau tempat tinggal pegawai, yang memiliki fasilitas teknologi informasi dan komunikasi yang mendukung FWS dan tidak membahayakan keamanan data, kesehatan dan keselamatan pegawai, serta tidak mencemarkan nama baik pegawai dan organisasi"[26]

Keberadaan tempat kerja yang fleksibel tentu memiliki dampak positif dan negatif bagi perusahaan dan pekerja. Dari sisi perusahaan, tempat kerja yang fleksibel tentu akan mengurangi biaya operasional kantor. Misalnya, dari yang tadinya menyewa gedung tiga lantai untuk kantor, sistem agile working memungkinkan satu kantor menyewa satu lantai yang bisa dikunjungi pekerja jika diperlukan. Selain itu, biaya operasional listrik, air, internet, dan bahkan kebersihan akan berkurang. Namun, sisi negatifnya bagi perusahaan adalah sulitnya mengontrol dan mengawasi para pekerjanya. Sistem absensi konvensional seperti sidik jari juga perlu diperbarui menjadi absensi digital. Dari sisi pekerja, sisi positifnya adalah pekerja akan merasa lebih nyaman bekerja di tempat yang bervariasi. Pekerja tidak akan merasa bosan dengan tempat kerjanya karena bisa bekerja di mana saja. Sisi negatifnya bagi pekerja adalah perangkat kerja diserahkan sepenuhnya kepada pekerja, misalnya komputer disediakan ketika bekerja di kantor, namun ketika bekerja di luar kantor, pekerja harus memiliki laptop. Selain itu, bekerja di FWS juga kurang memiliki privasi karena pekerja dapat bertemu dengan pekerja lain dari kantor lain yang sangat bervariasi[27].Kunci untuk mencapai kondisi kerja yang optimal di tempat kerja yang fleksibel adalah: komunikasi internal, perumusan kebijakan, kelayakan, ketersediaan, penjadwalan, kecepatan respons, ukuran produktivitas, peralatan kantor, dukungan teknis, dan lingkungan fisik yang mendukung[28].

3.2 Analisis Yuridis Sistem Kerja Agile dari Hukum Ketenagakerjaan Positif di Indonesia

Aturan hukum ketenagakerjaan Indonesia telah mengalami banyak perubahan dan memiliki banyak peraturan pelaksanaan. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 (UU 13/2003) tentang "Ketenagakerjaan" masih

25 Paola Spagnoli dan Danila Molinaro, "Negative (Workaholic) emotions and emotional exhaustion: Might job autonomy have played a strategic role in workers with responsibility during the COVID-19 crisis lockdown?," *Behavioral Sciences* 10, no. 12 (2021) : 2, DOI:10.3390/bs10120192.

26 Setu Ferdinandus, "Terapkan Fleksibilitas, Kominfo Siapkan Pegawai Bekerja Produktif dan Aman," *Siaran Pers No. 73/HM/KOMINFO/06/2020*, https://kominfo.go.id/index.php/content/detail/3415/Kominfo+%3A+Pengguna+Internet+di+Indonesia+63+Juta+Orang/0/berita_satker.

27 Ni Luh Kadek Resi Kerdiati, "Co Working Desain Interior Co Working Space Sebagai Representasi Tren Gaya Kerja Pada Masyarakat Urban di Bali: Studi Kasus Go Work Park 23 & Dojo Bali," in *SANDI: Seminar Nasional Desain 2021*, vol. 1 (Denpasar: PROGRAM STUDI DESAIN KOMUNIKASI VISUAL FAKULTAS SENI RUPA DAN DESAIN INSTITUT SENI INDONESIA DENPASAR, 2021), 111–118, https://eproceeding.isi-dps.ac.id/index.php/sandi-dkv/article/view/100.

28 Ahmad Rifai, M. Syamsul Maarif, dan Anggraini Sukmawati, "Keys To Successful Implementation of Flexible Working Space As a New Rormality in Public Organizations," Business Review and Case Studies 2, no. 1 (2021): 23–35, /DOI: http://dx.doi.org/10.17358/brcs.2.1.23.

berlaku dengan beberapa ketentuan yang telah diubah melalui Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 (UU 11/2020). Pada akhir tahun 2022, Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 (PERPPU 2/2022) tentang "Cipta Kerja" dan kemudian PERPPU 2/2022 ditetapkan menjadi Undang-Undang pada akhir Maret 2023, yaitu dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Disebutkan dengan jelas dalam Pasal 185 UU 6/2023 bahwa UU 11/2020 dinyatakan dicabut dan tidak berlaku lagi. Namun, mengenai peraturan perundang-undangan dan peraturan pelaksanaan dari UU sebelumnya dalam Pasal 184 UU 6/2023 dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan yang diatur dalam UU 6/2023. Jika demikian, dapat disimpulkan bahwa keberadaan UU 13/2003 dan UU 6/2023 merupakan payung hukum ketenagakerjaan positif di Indonesia dengan berbagai peraturan pelaksanaannya. Tulisan ini akan membahas lebih lanjut mengenai Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Outsourcing, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja" (PP 35/2021).

Pada bagian sebelumnya, telah dibahas tiga karakteristik utama dari Agile Working, yaitu Waktu Kerja yang Fleksibel dan Tempat Kerja yang Fleksibel. Kedua karakteristik ini tertuang dalam bentuk sistem kerja Agile yang dilengkapi dengan kombinasi teknologi untuk menghasilkan hasil kerja yang berkualitas.

Secara hukum, pembahasan mengenai sistem kerja lincah ini bisa dimulai dari sejarah kerja fleksibel dimana pada masa pandemi Covid-19 dikenal dengan metode WFH. Asal muasal mengapa perusahaan harus menerapkan kebijakan WFH bagi para pekerjanya adalah alasan kesehatan, agar tidak terjadi penularan virus Covid-19 di tempat kerja. Alasan kesehatan ini tentunya telah sesuai dengan ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf a, dan Pasal 86 ayat (2) UU 13/2003 sebagai berikut:

> Pasal 86 ayat (1) huruf a UU No. 13/2003: "Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja"
>
> Pasal 86 ayat (2) UU No. 13/2003: "Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja."

Kebijakan WFH yang bertujuan untuk memberikan jaminan kesehatan kepada pekerja di masa pandemi Covid-19 ini tentu sudah sesuai dengan aturan hukum ketenagakerjaan Indonesia, sebagai salah satu upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Sekali lagi, kita harus ingat bahwa kekuatan sebuah perusahaan adalah orang-orang yang ada di dalamnya. Jika pekerja diperlakukan dengan baik dan sesuai dengan harkat dan martabatnya, maka perusahaan akan mendapatkan hasil yang diinginkan.[29].

Seiring dengan berangsur membaiknya pandemi covid-19, kebijakan kerja WFH diubah menjadi WFH-WFO dimana perusahaan dapat menerapkan kebijakan bagi pekerjanya untuk bekerja dari rumah selama beberapa hari dan bekerja di kantor pada hari lainnya. Kebijakan WFH-WFO ini akhirnya bergerak ke arah kerja fleksibel yang dalam penelitian ini disebut sebagai Agile Working. Seperti yang telah disebutkan pada bab sebelumnya, tujuan utama dari agile working tidak lain adalah untuk meningkatkan produktivitas pekerja dengan sistem kerja kapan saja, dimana saja, dan dengan cara apa saja yang tentunya dibantu dengan teknologi yang canggih. Mengacu pada tujuan utama peningkatan produktivitas dengan membuka kesempatan bagi pekerja untuk bekerja secara fleksibel yang dilengkapi dengan teknologi sebenarnya tidak dilarang oleh aturan hukum manapun, namun yang harus diperhatikan adalah mengenai ketentuan ketenagakerjaan seperti Waktu Kerja dan Upah, serta hak-hak pekerja yang harus sesuai dengan hukum ketenagakerjaan positif di Indonesia.

3.2.1 Pembahasan Mengenai *Agile Working* dari Sudut Pandang Hukum Positif Ketenagakerjaan Indonesia

Pekerjaan yang menganut sistem Agile Working tentunya akan membuat waktu kerja menjadi sangat fleksibel, dimana pekerja dapat bekerja kapanpun mereka perlu bekerja. Secara hukum, waktu kerja sebenarnya sudah diatur paling baru dalam Pasal 81 angka 23 UU 6/2023 tentang perubahan atas ketentuan Pasal 77 UU 11/2020 yaitu sebagai berikut:

(1) "Setiap Pemberi Kerja wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.

(2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :

29 Muhamad Sadi Is dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, 1 ed. (Jakarta: Kencana, 2020) : 223.

a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau

b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu."

(4) Pelaksanaan jam kerja bagi Pekerja di Perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Ketentuan Pasal 81 angka 23 UU 6/2023 tersebut sama dengan ketentuan dalam Pasal 21 ayat (2) PP 35/2021 dimana jelas bahwa waktu kerja yang ditentukan oleh undang-undang adalah 7 jam/hari dan 40 jam/minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu, atau 8 jam/hari dan 40 jam/minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu, sedangkan untuk pelaksanaannya diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, sedangkan untuk pelaksanaannya diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Berdasarkan aturan hukum di atas, dapat dipahami bahwa dasar pengaturan jam kerja sudah pasti harus sesuai dengan Pasal 81 angka 23 UU 6/2023 jo Pasal 21 ayat (2) PP 35/2021, namun untuk pelaksanaannya dapat diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan perusahaan. Jika ada serikat pekerja, penting untuk mempertimbangkan perjanjian kerja terkait dengan keterlibatan mereka.

Perusahaan yang menerapkan agile working dengan praktik jam kerja fleksibel tentu tidak boleh melanggar ketentuan Pasal 81 angka 23 UU 6/2023 jo Pasal 21 ayat (2) PP 35/2021. Perusahaan/pemberi kerja harus tetap mematuhi salah satu opsi yang diwajibkan oleh aturan tersebut, apakah memilih jam kerja 7 jam atau 8 jam. Jika implementasinya adalah menerapkan jam kerja fleksibel, maka tetap harus dicantumkan dalam Syarat Kerja atau Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Ketentuan Pasal 23-25 dalam PP 35/2021, yang mengatur Waktu Kerja pada sektor atau pekerjaan tertentu, menunjukkan bahwa waktu kerja fleksibel sudah memiliki kerangka hukum. Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu ini dapat mempekerjakan pekerjanya kurang atau lebih dari waktu kerja yang telah ditetapkan dalam Pasal 21 PP 35/2021 (Pasal 23 ayat (1) PP 35/2021). Sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang dimaksud dalam Pasal 23 PP 35/2021 adalah usaha energi dan sumber daya mineral pada daerah tertentu, sektor usaha pertambangan umum pada daerah operasi tertentu, kegiatan usaha hulu minyak dan gas bumi, sektor agribisnis hortikultura, dan sektor perikanan pada daerah operasi tertentu (penjelasan pasal 23 ayat (3) PP 35/2021).

Waktu kerja fleksibel dapat menjadi ciri khas bagi sektor usaha tertentu dalam menerapkan waktu kerja kurang dari ketentuan yang telah diatur dalam Pasal 21 PP 35/2021 (Pasal 23 ayat (2) huruf b PP 35/2021). Pengertian "waktu kerja fleksibel" adalah pengaturan waktu kerja yang memberikan keleluasaan kepada pengusaha dan pekerja/buruh dalam mengatur waktu kerja (Penjelasan Pasal 23 ayat (2) huruf b PP 35/2021). Sementara itu, bagi sektor usaha yang menerapkan waktu kerja melebihi ketentuan Pasal 21 PP 35/2021, maka harus sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 25 ayat (2) PP 35/2021).

Lebih lanjut, terkait konsepsi Agile working, pekerja akan bekerja di luar jam kerja bahkan di hari libur karena waktu kerja yang fleksibel. Seperti yang telah penulis bahas pada paragraf sebelumnya, tidak ada masalah bagi perusahaan untuk mempekerjakan pekerjanya dengan menggunakan waktu kerja fleksibel selama tidak melanggar ketentuan yang ada di dalam UU 6/2023 dan PP 35/2021. Jika perusahaan mempekerjakan pekerjanya melebihi waktu kerja yang telah ditetapkan, dan/atau melebihi apa yang telah diatur dalam perjanjian kerja/peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama; maka pekerjaan tersebut akan digolongkan sebagai waktu kerja lembur.

Waktu kerja lembur sendiri diatur dalam Pasal 81 angka 24 UU 6/2023 tentang perubahan atas Pasal 78 UU 11/2020, yaitu pada ayat (1) sebagai berikut:

(1) "Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi persyaratan:

a. ada persetujuan dari Pekerja/Buruh yang bersangkutan; dan

b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu"

Selanjutnya, masih dalam perubahan Pasal 78 tersebut, disebutkan pula pada ayat (2) bahwa Pengusaha yang mempekerjakan pekerjanya melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. Namun, kewajiban untuk tidak membayar upah lembur dikecualikan untuk pekerjaan di sektor tertentu, seperti yang dinyatakan dalam ayat (3).

Merujuk pada peraturan pelaksana mengenai upah lembur, telah diatur dalam PP 35/2021 di mana definisi upah lembur itu sendiri adalah "Upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam waktu kerja lembur" (Pasal 1 angka 8 PP 35/2021). Lebih lanjut, ketentuan lebih rinci mengenai waktu kerja lembur diatur dalam Pasal 26-30 PP 35/2021. Penekanan khusus pada aturan mengenai upah lembur adalah:

1. Upah Lembur tidak wajib dibayarkan untuk pekerjaan tertentu atau kelompok pekerjaan tertentu. Hal ini tertuang dalam Pasal 27 ayat (2) dan (3) PP 35/2021 sebagai berikut: "(2) Kewajiban membayar upah lembur dikecualikan bagi Pekerja/Buruh pada kelompok jabatan tertentu. (3) Pekerja/Buruh yang berada pada golongan jabatan tertentu mempunyai tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana, dan pengendali jalannya Perusahaan dengan waktu kerja yang tidak dibatasi dan menerima upah yang lebih tinggi."
2. Merujuk pada poin nomor 1, mengenai jenis jabatan tertentu harus diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (pasal 27 ayat (4) PP 35/2021). Jika tidak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, maka perusahaan tetap harus membayar upah kerja lembur (pasal 27 ayat (5) PP 35/2021).
3. Harus ada perintah dari perusahaan dan persetujuan dari pekerja terkait pelaksanaan waktu kerja lembur. Perintah dari perusahaan dan persetujuan dari pekerja tersebut harus dibuat secara tertulis. (Pasal 28 PP 35/2021).
4. Selain membayar upah lembur, perusahaan yang mempekerjakan pekerjanya pada waktu kerja lembur wajib memberikan kesempatan kepada pekerja untuk beristirahat secukupnya dan menyediakan makanan dan minuman paling sedikit 1.400 (seribu empat ratus) kilo kalori, apabila kerja lembur dilakukan selama 4 (empat) jam atau lebih dengan catatan makanan dan minuman tersebut tidak dapat diganti dengan uang. (Pasal 29 PP 35/2021)
5. Cara perhitungan, pembayaran, dan pemberian upah lembur diatur dalam Pasal 31 - 33 PP 35/2021.

Dengan demikian, jika perusahaan yang menerapkan kerja lincah dengan mewajibkan pekerja bekerja pada waktu kerja lembur, maka waktu kerja lembur tersebut tetap harus sesuai dengan Pasal 81 angka 24 UU 6/2023 tentang perubahan atas Pasal 78 UU 11/2020, yaitu pada ayat (1). Perusahaan tetap wajib membayar upah kerja lembur sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 26-30 PP 35/2021.

Apabila perusahaan/pemberi kerja melanggar ketentuan waktu kerja, maka ketentuan sanksi administratif diatur dalam Pasal 61 ayat (1) PP 35/2021. Perusahaan/pemberi kerja yang menerapkan kerja kebut semalam dengan tidak mematuhi ketentuan waktu kerja (Pasal 21 (1) PP 35/2021) atau tidak memberikan waktu istirahat/gizi sebagaimana diatur dalam Pasal 29 ayat (1) huruf b & c PP 35/2021 dapat dikenai sanksi administratif berupa :

a. "teguran tertulis";
b. pembatasan kegiatan bisnis;
c. penghentian sementara sebagian atau seluruh sarana produksi; dan
d. penghentian kegiatan bisnis."

Sementara itu, bagi pengusaha/perusahaan yang tidak memberikan waktu kerja lembur (sesuai dengan ketentuan 81 angka 24 UU 6/2023 terkait perubahan Pasal 78 ayat (2) UU 11/2020) dapat dikenakan sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 68 UU 6/2023 terkait perubahan Pasal 187 ayat (1) UU 11/2020, yaitu sanksi pidana berupa pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau pidana denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

3.2.2 Pembahasan Mengenai Lokasi *Agile Working* dari Sudut Pandang Hukum Positif Ketenagakerjaan Indonesia

Banyak kantor yang mengubah pola kerja karyawannya sejak pandemi Covid-19 dimulai. Tentu saja karena keterpaksaan yang disebabkan oleh Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang diberlakukan oleh pemerintah setempat. Perusahaan mau tidak mau harus menyesuaikan pola kerja agar bisnis tetap berjalan. Namun, berbulan-bulan kemudian, barulah banyak yang menyadari bahwa bekerja tidak harus datang ke kantor karena bisa dilakukan di mana saja, setidaknya, bagi sebagian besar pekerja yang tidak terlibat langsung dalam proses produksi dan pelayanan pelanggan. Inilah yang disebut dengan Agile Working dimana para pekerja diberikan kebebasan untuk memilih cara kerja, jam kerja, dan tempat mereka bekerja.

Seperti yang telah dijelaskan di atas bahwa Agile Working memberikan kebebasan kepada pekerja untuk memilih tempat mereka bekerja, maka dalam hal ini sistem kerja Agile Working secara umum memang memperbolehkan pekerja untuk memilih lokasi dimana mereka ingin bekerja selama apa yang dikerjakan sesuai dengan job description yang telah ditetapkan di perusahaan. Namun, karena hal ini tidak diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 (UU 13/2003), maka penerapan sistem kerja Agile Working dapat menyebabkan ketidakefektifan pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Sebagai contoh, jika kantor mengadakan rapat meeting, namun karyawan berada di tempat yang berisik, maka hal tersebut dapat mengganggu konsentrasi karyawan lainnya. Untuk menghindari hal tersebut, muncullah Flexible Working Office Space, yang artinya karyawan tetap bekerja layaknya di kantor, hanya saja dengan konsep ruang kerja yang tidak berada di lokasi kantor, tetap lebih dekat dengan rumah, dan memiliki sistem yang fleksibel. Hal ini memberikan keuntungan dalam hal totalitas dalam bekerja dan konsentrasi total. Hal ini juga diterapkan di Kementerian Keuangan dengan menetapkan melalui Keputusan Menteri Keuangan nomor 223/KMK.01/2020 tentang Pelaksanaan Fleksibilitas Tempat Kerja (FWS) di Lingkungan Kementerian Keuangan[30].

Sistem kerja Agile Working tidak terlepas dari pembahasan bagaimana perusahaan juga menerapkan sistem absensi perusahaan pada karyawannya. Dalam hal ini, biasanya sistem kerja Agile Working menerapkan sistem absensi online. Seperti yang diketahui, pembuktian kehadiran merupakan kegiatan pencatatan jam kerja karyawan yang meliputi jam masuk dan jam pulang, serta jam istirahat. Kegiatan absensi umumnya dilakukan melalui alat pencatat kehadiran berupa mesin absensi sidik jari, kartu absensi dan aplikasi absensi seperti Mekari Talenta. Cara kerjanya, perusahaan akan menyimpan data karyawan pada mesin absensi dan akan melakukan pencatatan. Dengan kata lain, aktivitas absensi merupakan aktivitas yang bersifat credential dimana hanya orang yang memiliki akses yang dapat melakukan absensi.

Jika ditinjau dari sisi hukum mengenai absensi online, sistem absensi online belum diatur secara khusus dalam UU No. 13 Tahun 2003 (UU 13/2003), dikembalikan kepada kebijakan masing-masing Peraturan Perusahaan. Pada awalnya sistem absensi online hanya membutuhkan klik pada tombol 'hadir', namun perlahan-lahan mulai bermetamorfosis dengan berbagai syarat wajib, seperti akses lokasi, hingga akses kamera depan sebelum melakukan absensi. Dalam hal ini, aplikasi absensi online mengharuskan karyawan untuk 'memberikan izin' kepada lokasi GPS dan kamera depan untuk 'selfie' beserta galerinya sebelum menunjukkan absensi, sehingga sama saja dengan memaksakan pilihan.

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam sistem absensi online ini. Salah satunya adalah apakah penerapan sistem absensi online dengan cara "Selfie" dan "memberi izin" ke lokasi GPS tidak melanggar hak privasi setiap karyawan. Padahal dengan melakukan absensi online, karyawan dapat membuktikan kehadirannya dan dengan absensi tersebut karyawan dapat menerima gaji sesuai dengan personalia yang telah dilakukan selama 1 (satu) bulan. Sama pentingnya dengan hal tersebut, absensi bahkan dari segi peraturan perundang-undangan, seperti yang diatur dalam Pasal 36 Huruf J PP 35/2021 yang memberikan kewenangan khusus bagi perusahaan untuk melakukan PHK terhadap karyawannya jika terbukti mangkir[31].

Hingga saat ini belum ada undang-undang yang secara khusus mengatur sistem dan prosedur absensi online di setiap perusahaan. Belum banyak literatur yang membahas dampak dari kewajiban karyawan untuk

30 Ragil Prihadi, "Setelah Flexible Working Space, Kapan Flexible Working Hour?," *Djpb.Kemenkeu.Go.Id*, 2021, https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/sungaipenuh/id/data-publikasi/literasi-perben/2856-fws.html.

31 Refer to PP 35/2021

"selfie" dan mengizinkan lokasi GPS. Bagi perusahaan, hal ini mungkin merupakan hal yang wajar karena karyawan berkewajiban untuk membuktikan kehadirannya, namun pelanggaran terhadap hak privasi setiap karyawan yang melakukan absensi online, bisa saja terjadi.

4. KESIMPULAN

Setelah melakukan pembahasan dan analisis pada bab sebelumnya, penulis berpendapat bahwa Sistem Kerja Agile Working DAPAT DITERAPKAN di Indonesia dan telah diakomodir oleh aturan hukum positif ketenagakerjaan di Indonesia. Suatu Hubungan Kerja dapat menerapkan Sistem Kerja Agile Working dengan tetap memperhatikan Waktu Kerja sesuai dengan Pasal 81 angka 23 UU 6/2023 jo Pasal 21 ayat (2) PP 35/2021. Pengusaha juga tetap berkewajiban membayar upah lembur sebagai hak pekerja yang diatur dalam Pasal 81 angka 24 UU 6/2023. Terakhir, pekerja juga harus memperhatikan kewajibannya untuk bekerja sesuai dengan hari dan jam kerja yang seharusnya.

Kesimpulan ini tentunya menjawab hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa belum ada aturan hukum positif mengenai remote working di Indonesia dimana pada kenyataannya setelah penulisan ini selesai, Hukum Positif Ketenagakerjaan di Indonesia masih mengakomodir pelaksanaan Agile Working yang merupakan pengembangan dari Remote Working di Indonesia.

REFERENSI

Alfes, Kerstin, Argyro Avgoustaki, T. Alexandra Beauregard, Almudena Cañibano, dan Maral Muratbekova-Touron. "New ways of working and the implications for employees: a systematic framework and suggestions for future research." *International Journal of Human Resource Management* 33, no. 22 (2022): 4361–4385. https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2149151.

Anoraga, Pandji. *Psikologi Kerja*. Cet.4. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.

Astuti, Rahmaniyah Dwi, dan Irwan Iftadi. *Analisis dan Perancangan Sistem Kerja*. Yogyakarta: Deepublish, 2016.

Chandra Putra, Kresna, Tedo Aris Pratama, Rionaldo Aureri Linggautama, dan Sekar Wulan Prasetyaningtyas. "The Impact of Flexible Working Hours, Remote Working, and Work Life Balance to Employee Satisfaction in Banking Industry during Covid-19 Pandemic Period." *Journal of Business Management Review* 1, no. 5 (2020): 341–353.

Crosbie, Tracey, dan Jeanne Moore. "Work–life Balance and Working from Home." *Social Policy and Society* 3, no. 3 (2004): 223–233.

Driyantini, Erni, Hanisa Rinda Putri Pramukaningtiyas, dan Yeni Khoirunnisa Agustiani. "Flexible Working Space, New Work Culture to Improve Organization Productivity and Performance." *Jurnal Ilmu Administrasi* 17, no. 2 (2020): 205–220.

Fadhila, Aulia Annisaa, dan Lungid Wicaksana. "Sistematik Review: Fleksibel Working Arrangement (Fwa) Sebagai Paradigma Baru Asn Di Tengah Pandemi Covid-19." *Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik* 15, no. 2 (2020): 111.

Ferdinandus, Setu. "Terapkan Fleksibilitas, Kominfo Siapkan Pegawai Bekerja Produktif dan Aman." *Siaran Pers No. 73/HM/KOMINFO/06/2020*. https://kominfo.go.id/index.php/content/detail/3415/Kominfo+%3A+Pengguna+Intern et+di+Indonesia+63+Juta+Orang/0/berita_satker.

Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Fixed-Term Employment Agreements, Outsourcing, Working Hours and Rest Periods, and Termination of Employment.

Hidayat, Moh Helmi. "Implikasi Upah Terhadap Kinerja Pengrajin Batik Tulis Madura di Kelurahan Kowel Pamekasan." *Masyrif: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen* 1, no. 1 (2020): 61.

Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. 3 ed. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003.

Irawati, Devi. “Pengaruh Kompetensi Dan Sistem Pengaturan Kerja Fleksibel Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Garut Pada Masa Pandemi Covid-19.” *Jurnal Publik* 15, no. 2 (2022): 49–57.

Isran, Koesparmono, dan Armansyah. *Hukum Tenaga Kerja*. Diedit oleh Cokro dan Adi Maulana. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2016.

Kerdiati, Ni Luh Kadek Resi. “CO WORKING DESAIN INTERIOR CO WORKING SPACE SEBAGAI REPRESENTASI TREN GAYA KERJA PADA MASYARAKAT URBAN DI BALI: Studi Kasus Go Work Park 23 & Dojo Bali.” In *SANDI: Seminar Nasional Desain 2021*, 1:111–118. Denpasar: PROGRAM STUDI DESAIN KOMUNIKASI VISUAL FAKULTAS SENI RUPA DAN DESAIN INSTITUT SENI INDONESIA DENPASAR, 2021. https://eproceeding.isi-dps.ac.id/index.php/sandi-dkv/article/view/100.

Law No. 13 of 2003 about Manpower

Law No. 6 of 2023 concerning the Enactment of Government Regulation in Lieu of Law No. 2 of 2022 on Job Creation as Law.

Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.

Nastiti, Rizky, dan Lisandri Lisandri. “Flexible Working Arrangement, Work-Life Balance dan Kinerja Pekerja Perempuan di Kota Banjarmasin di Tengah Pandemi.” *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan* 6, no. 1 (2022): 19–25.

Nuriskia, Centia Sabrina, dan Andriyanto Adhi Nugroho. “Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja.” *Jurnal Usm Law Review* 5, no. 2 (2022): 678.

Ragil Prihadi. “Setelah Flexible Working Space, Kapan Flexible Working Hour?” *Djpb.Kemenkeu.Go.Id*, 2021. https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/sungaipenuh/id/data-publikasi/literasi-perben/2856-fws.html.

Rifai, Ahmad, M. Syamsul Maarif, dan Anggraini Sukmawati. “Keys To Successful Implementation of Flexible Working Space As a New Rormality in Public Organizations.” *Business Review and Case Studies* 2, no. 1 (2021): 23–35.

Rudi Hartono, Nanang, dan Amalia Suci Ramadhani. “Tinjauan Yuridis Kebijakan Work From Home Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.” *Jurnal Supremasi* 10, no. 2 (2020): 66–73.

Sadi Is, Muhamad, dan Sobandi. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. 1 ed. Jakarta: Kencana, 2020.

Santoso, Agus. *HUKUM, MORAL & KEADILAN*. 1 ed. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.

Schwartz, Barry. *Why We Work*. New York: TED Books Simon & Schuster, Inc., 2015.

Spagnoli, Paola, dan Danila Molinaro. “Negative (Workaholic) emotions and emotional exhaustion: Might job autonomy have played a strategic role in workers with responsibility during the COVID-19 crisis lockdown?” *Behavioral Sciences* 10, no. 12 (2021).

Subekti. *Aneka Perjanjian*. Bandung: Citra Aditya, 1995.

Taniady, Vicko, Novi Wahyu Riwayanti, Reni Putri Anggraeni, Ahmad Alveyn Sulthony Ananda, dan Hari Sutra Disemadi. “Phk Dan Pandemi Covid-19: Suatu Tinjauan Hukum Berdasarkan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan Di Indonesia.” *Jurnal Yustisiabel* 4, no. 2 (2020): 97.

Tanudiredja, Irhoan. “PwC Indonesia New Location, New Way of Working,” 2018.

Uwiyono, Aloysius, Siti Hajati Hoesin, Widodo Suryadono, dan Melania Kiswandari. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. 2 ed. Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2014.

Widiyati, Sri, Amalia Fitri Dwi Widyati, dan Dewi Mariana. “Determinasi Produktivitas Kerja: Flexible Working Space, Transformational Leadership dan Organizational Culture.” *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan* 10, no. 2 (2022): 589–597.