

JURNAL LAWNESIA

Volume 4 (1), Juni 2025, 615-623

E-ISSN: 2829-7873



PENGATURAN HUKUM KETENAGAKERJAAN TERHADAP SISTEM KERJA *HYBRID* PASCA PANDEMI

LABOR LEGAL REGULATIONS ON THE HYBRID WORK SYSTEM POST-PANDEMIC

Achmad Nugraha¹
Mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Terbuka
achmad88nugraha@gmail.com

Nuri Hidayati²
Dosen Program Studi Ilmu Hukum,
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Terbuka
Fakultas Hukum Universitas Bakti Indonesia
nurihidayati2994@gmail.com

ABSTRAK

Pandemi COVID-19 telah membawa perubahan signifikan dalam dunia kerja, termasuk pergeseran dari sistem kerja konvensional menuju sistem kerja hybrid yang menggabungkan kerja dari kantor (on-site) dan kerja jarak jauh (remote). Perubahan ini menimbulkan tantangan baru dalam pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya terkait hak dan kewajiban pekerja serta perlindungan hukum dalam hubungan industrial. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis bagaimana sistem kerja hybrid diatur dalam hukum ketenagakerjaan pasca pandemi, serta implikasinya terhadap hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan analisis konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun sistem kerja hybrid semakin diterapkan secara luas, peraturan perundang-undangan di Indonesia masih belum secara eksplisit mengatur sistem kerja ini, sehingga menimbulkan kekosongan hukum yang berpotensi menimbulkan sengketa ketenagakerjaan. Oleh karena itu, diperlukan pembaruan regulasi ketenagakerjaan yang adaptif dan responsif terhadap dinamika dunia kerja modern guna menjamin kepastian hukum dan keadilan bagi semua pihak yang terlibat.

Kata Kunci: Hukum Ketenagakerjaan, Sistem Kerja *Hybird*, Pasca Pandemi, Perlindungan Pekerja, Hubungan Industrial

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic has brought significant changes to the world of work, including a shift from conventional work systems to a hybrid work system that combines on-site work and remote work. This

shift has introduced new challenges in the regulation of labor law in Indonesia, particularly concerning the rights and obligations of workers and legal protection within industrial relations. This study aims to examine and analyze how the hybrid work system is regulated in post-pandemic labor law, as well as its implications for employment relationships between workers and employers. The research method used is normative juridical, with a statutory and conceptual approach. The findings of the study indicate that although the hybrid work system is increasingly being adopted, Indonesian legislation does not yet explicitly regulate this system, resulting in a legal vacuum that has the potential to cause labor disputes. Therefore, there is a need for adaptive and responsive labor regulation reforms to accommodate the dynamics of the modern working world in order to ensure legal certainty and justice for all parties involved.

Keywords: labor law, hybrid work system, post-pandemic, worker protection, industrial relations

PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 yang melanda dunia sejak awal tahun 2020 telah membawa dampak besar terhadap berbagai sektor kehidupan, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Salah satu transformasi paling signifikan adalah muncul dan berkembangnya sistem kerja hybrid, yaitu kombinasi antara bekerja di kantor (*on-site*) dan bekerja dari rumah atau lokasi lain di luar kantor (*remote working*). Sistem ini awalnya diterapkan sebagai bentuk adaptasi terhadap pembatasan mobilitas dan protokol kesehatan selama pandemi. Namun, seiring berjalannya waktu, sistem kerja hybrid terbukti memberikan fleksibilitas dan efisiensi, sehingga banyak perusahaan memilih untuk terus menerapkannya bahkan setelah pandemi mereda.

Sistem kerja hybrid mempunyai dampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dampak ini akan bergantung pada bagaimana sistem ini diterapkan dan bagaimana karyawan beradaptasi terhadap perubahan pola kerja. Ada beberapa dampak positif yang terjadi pada sistem hybrid dengan kepuasan kerja karyawan, yakni sebagai berikut:

1. Peningkatan fleksibilitas dan keseimbangan kehidupan kerja
2. Peningkatan produktifitas
3. Peningkatan kemandirian dan otonomi kerja hybrid (Pidaang, 2024)

Selain manfaat untuk karyawan sistem ini juga berdampak pada perusahaan karena sistem hybrid working ini menekan biaya operasional pada Perusahaan seperti listrik,

sewa gedung, dan alat kantor habis pakai (Pidaang, 2024)

Perubahan pola kerja ini menimbulkan tantangan baru dalam bidang hukum ketenagakerjaan. Sistem kerja hybrid menghadirkan dinamika hubungan kerja yang berbeda dibandingkan sistem kerja konvensional. Isu-isu seperti pengawasan jam kerja, hak atas jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Adaptasi Work From Anywhere (WFA) memerlukan keselarasan dalam perlindungan hukum, terutama dalam penerapan aspek Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (Zahida & Nugroho, 2024).

Selain itu perlindungan data pribadi menjadi semakin kompleks dan belum sepenuhnya diakomodasi oleh regulasi yang ada. Di Indonesia, hukum ketenagakerjaan yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta beberapa peraturan turunannya, belum secara eksplisit mengatur bentuk hubungan kerja hybrid, sehingga menciptakan potensi kekosongan hukum (*legal vacuum*).

Dalam Hukum ketenagakerjaan di Indonesia menjadi dasar dalam pengaturan hubungan industrial antara pekerja dan pemberi kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan kerangka hukum yang mendasar, meskipun telah mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan turunannya.

Dari semua perundang-undangan ketenagakerjaan yang ada, belum ada yang

secara eksplisit mengatur tentang sistem kerja hybrid. Ketiadaan pengaturan hukum yang jelas mengenai sistem kerja hybrid dapat menimbulkan ketidakpastian hukum baik bagi pekerja maupun pengusaha. Di satu sisi, pekerja mungkin menghadapi kerentanan dalam hal perlindungan hak-haknya. Di sisi lain, pengusaha juga dapat mengalami kebingungan dalam menerapkan kebijakan kerja yang sesuai hukum.

Implikasi dari perkembangan dan tantangan hukum ketenagakerjaan di era digital sangat signifikan bagi kedua belah pihak, baik pekerja maupun pengusaha.

Bagi pekerja, perlindungan hukum yang memadai sangat penting untuk menjamin hak-hak mereka dalam menghadapi perubahan yang cepat, seperti jaminan atas upah yang adil dan jaminan sosial, tanggung jawab perusahaan terhadap insiden kerja di luar kantor, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang Adil (Joka, 2020).

Bagi pengusaha, tantangan hukum ketenagakerjaan di era digital juga memerlukan perhatian serius. Pengusaha harus memahami dan mematuhi regulasi yang ada, serta beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam dunia kerja (Kabes, 2024).

Oleh karena itu, penting untuk mengkaji secara kritis bagaimana hukum ketenagakerjaan di Indonesia dapat merespons perkembangan sistem kerja hybrid pasca pandemi, serta bagaimana formulasi regulasi ke depan yang dapat menjamin keadilan dan kepastian hukum bagi semua pihak yang terlibat. Hingga akhirnya pekerja dapat merasakan keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum sebagai tujuan hukum (Margono, 2019).

Perkembangan dan tantangan hukum ketenagakerjaan di era digital merupakan isu yang kompleks dan memerlukan perhatian serius dari semua pihak. Dengan adanya perubahan yang cepat dalam dunia kerja, hukum ketenagakerjaan harus dapat beradaptasi untuk melindungi hak-hak pekerja dan memberikan kepastian hukum

bagi pengusaha. Perlindungan data pribadi, waktu kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, serta pengakuan terhadap model kerja baru adalah beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam pengembangan hukum ketenagakerjaan di era digital. Kolaborasi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja sangat penting untuk menciptakan kerangka hukum yang responsif dan berkelanjutan, sehingga dapat menjamin kesejahteraan semua pihak dalam menghadapi tantangan yang ada. (Sabila, 2025)

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, serta mempertimbangkan kajian-kajian terdahulu terkait kemitraan di sektor ketenagakerjaan, penulis merasa perlu mengkaji terkait urgensi atau kebutuhan akan pembaharuan hukum ketenagakerjaan untuk memberikan perlindungan hubungan kemitraan. Maka dari itu, dapat dirumuskan 2 (dua) permasalahan yaitu:

1. Mengapa pengaturan hukum ketenagakerjaan terhadap sistem kerja hybrid pasca pandemi diperlukan?
2. Bagaimana konsep pengaturan hukum ketenagakerjaan yang ideal untuk sistem kerja hybrid di Indonesia?

Berangkat dari latar belakang dan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisa kebutuhan regulasi hukum terkait sistem kerja hybrid dan memberikan rekomendasi kebijakan ketenagakerjaan pasca pandemi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu metode penelitian hukum yang dilakukan dengan meneliti bahan Pustaka atau bahan sekunder. Pendekatan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*state approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang terkait dengan masalah/isu hukum yang sedang ditangani (Hartiwinigwih, Karjoko & Soehartono, 2023). Data yang diperoleh ialah data

sekunder dengan mengumpulkan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini ialah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Serta bahan hukum sekunder yang digunakan ialah buku-buku, artikel-artikel jurnal, serta artikel ilmiah yang terkait dengan judul penelitian. Data yang dipatkan kemudian diambil kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan hukum ketenagakerjaan terhadap sistem kerja hybrid pasca pandemi

Pandemi COVID-19 telah menjadi titik balik dalam transformasi cara kerja di berbagai sektor. Ketika pembatasan fisik diberlakukan secara global, banyak perusahaan yang secara mendadak mengalihkan aktivitas kerja ke rumah (*work from home/WFH*) untuk menjaga produktivitas. Seiring berjalannya waktu, terbukti bahwa sebagian besar pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dari jarak jauh dengan bantuan teknologi informasi. Setelah pandemi mereda, banyak organisasi mulai mengadopsi sistem kerja hybrid sebagai pendekatan jangka panjang.

Beberapa faktor yang mendorong adopsi sistem kerja hybrid diantaranya adalah Efisiensi operasional dimana perusahaan dapat mengurangi biaya sewa ruang kantor dan utilitas. Karyawanpun merasa lebih Bahagia karena adanya keseimbangan kerja (*work-life balance*) sehingga karyawan memiliki fleksibilitas lebih dalam mengelola waktu yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas bagi pekerja saat bekerja dari rumah. Terakhir

adalah kemajuan teknologi yang semakin mempermudah komunikasi dan koordinasi jarak jauh.

Rumusan Hukum Perburuhan/Hukum Ketenagakerjaan diberikan oleh para ahli hukum, maupun pendapat yang satu dan yang lainnya berlainan bunyinya. Rumusan diberikan antara lain dari:

1. MOLENAAR

Hukum perburuhan ARBEIDSRECHT adalah bagian dari hukum yang berlaku, yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa. Pada pengertian tersebut hendaklah dibatasi pada hukum yang bersangkutan dengan orang-orang yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja/bekerja pada orang lain.

2. M.G. LEVENBACH

Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan tersebut dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang bersangkutan paut dengan hubungan kerja. Dalam pengertian tersebut hubungan kerja tidak hanya mengatur mereka yang terikat pada hubungan kerja saja, melainkan termasuk juga peraturan mengenai persiapan bagi hubungan kerja. Contoh: peraturan untuk magang. (Susiani, 2020)

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia merupakan perangkat hukum yang mengatur hubungan antara pekerja dan pemberi kerja serta hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam hubungan kerja. Tujuannya adalah untuk menjamin perlindungan bagi tenaga kerja serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan.

Kerangka hukum ketenagakerjaan di Indonesia saat ini didasarkan pada beberapa peraturan perundang-undangan, antara lain:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - a. Merupakan dasar utama hukum ketenagakerjaan nasional.

- b. Mengatur hubungan kerja, perjanjian kerja, waktu kerja dan istirahat, pengupahan, pemutusan hubungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta pengawasan dan sanksi.
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Omnibus Law)
 - a. Mengubah dan menyederhanakan berbagai ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan.
 - b. Bertujuan menciptakan kemudahan berusaha, tetapi juga menuai kritik karena dianggap mengurangi perlindungan terhadap pekerja.
 - c. Menyederhanakan perizinan dan fleksibilitas hubungan kerja, termasuk pengaturan kerja kontrak dan outsourcing.
3. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021
 - a. Merupakan aturan pelaksana UU Cipta Kerja untuk bidang ketenagakerjaan.
 - b. Mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), alih daya, waktu kerja, waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja.
4. UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Menjamin hak pekerja untuk membentuk dan bergabung dalam serikat guna memperjuangkan kepentingan mereka.
5. UU Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Menjadi dasar pengaturan keselamatan kerja di tempat kerja fisik, namun belum mengatur secara eksplisit sistem kerja non-fisik seperti remote work.

Berdasarkan ketentuan dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia saat ini masih Berorientasi pada kerja konvensional (di kantor atau lokasi fisik kerja), Berbasis waktu dan kehadiran fisik, seperti batasan jam kerja maksimal, lembur, dan pengawasan langsung. Regulasi tersebut belum mengakomodasi fleksibilitas digital, seperti pengaturan kerja jarak jauh, kerja

paruh waktu digital, atau pemantauan berbasis hasil.

Pengaturan jam kerja untuk *remote workers* di Indonesia belum diatur sedemikian rupa. Peraturan yang dibuat dalam Pasal 81 ayat (23) Peraturan Pemerintah Pengganti Undan-Undang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 77 Undang-undang Ketenagakerjaan hanya mengatur waktu kerja secara umum dan waktu kerja pekerja tertentu, sedangkan pekerja jarak jauh dengan sistem kerja hybrid tidak diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Cipta Kerja (Salsabila, 2024).

Semakin populernya istilah *work from home*, *remote working*, dan *flexible working hours*. Seorang pekerja akan selalu terhubung dengan pekerjaannya melalui ponsel, komputer, dan berbagai perangkat elektronik lainnya. Pekerja dalam berbagai ragam profesi seringkali menerima komunikasi secara elektronik dari klien, kolega, hingga pimpinannya sepanjang waktu, bahkan termasuk di hari libur (Ardhany, Fauzy & Zubarita, 2023)

Tidak adanya regulasi yang mengatur sistem kerja hybrid, akan menyebabkan tidak adanya batasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Seorang pekerja, dengan alasan fleksibilitas dapat terhubung dengan pekerjaannya kapan saja dan dimana saja.

Hasil penelitian ini menyoroti pentingnya pembaruan hukum ketenagakerjaan untuk mengakomodasi perubahan di era digital. Perumusan peraturan ini harus secara tegas mengatur status hukum pekerja sistem hybrid yang meliputi hak pekerja seperti upah yang layak, pengaturan waktu dan jam kerja, jaminan K3, jaminan sosial serta perlindungan hukum lainnya. Penegasan terkait hak-hak pekerja merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh pemerintah untuk meminimalisir permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan (Nuriskia & Nugroho, 2022)

Konsep pengaturan hukum ketenagakerjaan yang ideal untuk sistem kerja hybrid di Indonesia

Ketentuan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 menegaskan bahwa perlindungan bagi pekerja dilakukan untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesempatan serta perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja, memperhatikan kemajuan dunia usaha dan kepentingan usaha.

Oleh karena itu, peran pemerintah sangat diperlukan untuk menjalin dialog antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja agar dapat menciptakan kebijakan yang adil dan berkelanjutan. Dengan melibatkan semua pihak, regulasi ketenagakerjaan dapat berfungsi sebagai alat untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan semua pemangku kepentingan sesuai dengan perkembangan zaman.

Penelitian ini juga menekankan perlunya pendekatan kolaboratif dalam merumuskan regulasi ketenagakerjaan di era digital. Pemerintah, pengusaha, dan pekerja harus bekerja sama untuk menciptakan kerangka hukum yang inklusif dan responsif. Dengan langkah ini, hukum ketenagakerjaan dapat menjadi alat yang efektif untuk memastikan keseimbangan antara inovasi di dunia kerja dan perlindungan hak-hak pekerja.

Pemerintah perlu melakukan evaluasi dan pembaruan regulasi ketenagakerjaan secara berkala agar tetap sesuai dengan dinamika dunia kerja yang terus berkembang. Selain itu, pemerintah juga harus merumuskan kebijakan yang lebih inklusif, meningkatkan pemahaman pekerja terhadap hak-hak mereka, serta memperkuat perlindungan terhadap data pribadi guna mewujudkan sistem ketenagakerjaan yang adil dan berkelanjutan di era digital sehingga mengakomodir aspek-aspek terkait hak karyawan dalam sistem kerja hybrid.

Aspek-aspek penting dari peraturan terkait hak-hak karyawan dalam sistem kerja hybrid meliputi:

1. Hak atas kondisi kerja yang aman
Pengusaha tetap bertanggung jawab atas keselamatan dan Kesehatan pekerjanya baik bekerja di kantor maupun bekerja dirumah
2. Hak atas gaji dan tunjangan yang setara
Peraturan ketenagakerjaan memastikan bahwa pekerja yang bekerja dalam sistem kerja hybrid tetap mempunyai hak untuk menerima gaji dan tunjangan yang sama dengan pekerja yang bekerja penuh waktu di kantor. Hal ini termasuk upah minimum, bonus dan insentif lain yang ditetapkan oleh perundang-undangan dan peraturan Perusahaan.
3. Hak atas fleksibilitas jam kerja terhadap peraturan jam kerja dan lembur
Pengusaha harus mematuhi peraturan ketenagakerjaan mengenai jam kerja maksimum dan peraturan lembur. Sehingga pekerja tidak bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan walaupun ketika bekerja dari rumah
4. Hak atas keseimbangan kehidupan dan pekerjaan
Dengan adanya pembatasan komunikasi di luar jam kerja, Perusahaan tidak boleh memaksa karyawan untuk menjawab panggilan kerja atau email di luar jam kerja yang telah disepakati
5. Hak atas privasi dan perlindungan data
Pengusaha mempunyai kewajiban untuk menghormati hak privasi karyawannya yang bekerja dengan sistem hybrid. Pemantauan aktivitas karyawan yang berlebihan atau tanpa pemberitahuan dapat melanggar privasi dan merupakan pelanggaran hukum.
6. Hak atas kesetaraan dan non diskriminasi
Peraturan ketenagakerjaan melarang diskriminasi berdasarkan tempat kerja, sehingga karyawan hybrid harus memiliki akses yang sama terhadap pelatihan,

- promosi, dan peluang lain yang tersedia di Perusahaan.
7. Hak atas dukungan teknis dan infrastrukturnPengusaha wajib menyediakan peralatan dan teknologi yang diperlukan bagi pekerja untuk dapat bekerja secara efektif baik di kantor maupun di rumah. Jika tidak disediakan, karyawan berhak atas kompensasi atau penggantian biaya peralatan tersebut.
 8. Hak untuk berdiskusi dan bernegosiasi Peraturan ketenagakerjaan mengatur hak pekerja untuk berpartisipasi dalam proses negosiasi dan dsikusi megenai kebijakan kerja hybrid
 9. Hak atas perlindungan Kesehatan mental Pengusaha didorong untuk memberikan dukungan Kesehatan mental seperti akses tehadap konseling dan layanan Kesehatan lainnya
 10. Hak untuk meminta pengaturan kerja hybrid Pekerja harus mempertimbangkan permintaan pekerja mengenai pengaturan kerja fleksibel secara adil dan objektif. (Pidaang, 2024)

Sebagai bentuk nyata terjaminnya hak-hak karyawan adalah tertuang dalam perjanjian kerja. Perjanjian merupakan perbuatan hukum untuk mencapai kata sepakat terhadap obyek tertentu antara para pihak yang menimbulkan akibat hukum (Syarifah & Perdana, 2023)

Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan (Hardjoprajitno, dkk, 2022). Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pemberi kerja dan pekerja yang memuat syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak (Husni, 2015)

Kepastian hukum merupakan prinsip fundamental dalam negara hukum (*rechtstaat*) yang bertujuan menciptakan keadilan dan perlindungan bagi semua pihak. Dalam konteks ketenagakerjaan, kepastian hukum sangat penting untuk menjamin hubungan kerja yang stabil,

produktif, dan berkelanjutan. Terlebih dalam era pasca-pandemi, munculnya sistem kerja hybrid menuntut penyesuaian hukum agar tetap relevan dengan kebutuhan zaman.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pandemi COVID-19 telah mendorong perubahan signifikan dalam dunia kerja, termasuk munculnya sistem kerja hybrid sebagai bentuk adaptasi terhadap kebutuhan fleksibilitas dan efisiensi. Sistem kerja hybrid yang menggabungkan kerja jarak jauh (*remote*) dan kerja dari kantor (*on-site*) menimbulkan tantangan baru dalam aspek hukum ketenagakerjaan. Saat ini, kerangka hukum di Indonesia masih berfokus pada pola kerja konvensional dan belum secara eksplisit mengatur detail dari sistem kerja hybrid, baik dari aspek perlindungan hak pekerja, tanggung jawab pemberi kerja, maupun pengawasan pelaksanaan hubungan kerja.

Permasalahan hukum yang muncul mencakup isu kejelasan waktu kerja, pengawasan kinerja, hak atas jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan data pribadi. Oleh karena itu, pengaturan hukum ketenagakerjaan perlu diperbaharui untuk merespons dinamika dunia kerja pasca-pandemi dan memastikan prinsip keadilan serta kepastian hukum tetap terpenuhi.

Saran

1. Pemerintah perlu merevisi Undang-Undang Ketenagakerjaan dan/atau menyusun peraturan pelaksana yang secara khusus mengatur sistem kerja hybrid, dengan mempertimbangkan fleksibilitas kerja namun tetap menjamin hak-hak pekerja.
2. Diperlukan pedoman teknis dari Kementerian Ketenagakerjaan yang memberikan arahan kepada perusahaan dalam mengimplementasikan kerja hybrid, termasuk sistem pengukuran kinerja, pengelolaan

- waktu kerja, serta aspek keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Perlindungan Data dan Privasi harus diperkuat agar tidak terjadi penyalahgunaan informasi.
 4. Dialog Sosial yang Inklusif antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja perlu untuk memastikan bahwa pengaturan kerja hybrid disusun secara partisipatif dan mencerminkan kebutuhan semua pihak.
 5. Penyesuaian Perjanjian kerja dan peraturan perusahaan untuk mencantumkan klausul khusus mengenai sistem kerja hybrid guna memberikan kepastian hukum bagi pekerja dan pemberi kerja.

Daftar Pustaka

Jurnal:

- Ardhany, Yustika, Fauzy, Elfian dan Zubarita, F. R. (2023). *Penerapan Right to Disconnect dan Hak-Hak Pekerja di Indonesia*. Lex Renaissance. No. 2 Vo. 8. Desember. Hlm. 326-345. <https://journal.uii.ac.id/Lex-Renaissance/article/view/30845/16465>
- Joka. (2020). *Implikasi Pandemi Covid-19 Terhadap Pemenuhan Hak Hukum Pekerja yang Diputuskan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha*. Binamulia Hukum. DOI: 10.37893/jbh.v9i1.97
- Kabes, I., Widjajanti, E & Anggraini, A. M. (2024). *Reformasi Hukum Pidana Dalam Pertanggungjawaban Tindak Pidana Korporasi Membayar Upah Minimum Menggunakan Perhitungan Take Home Pay*. Journal of Law Administration and Social Science. doi:10.54957/jolas.v4i5.954
- Nuriskia, C. Sabrina & Nugroho, A. Adhi. (2022). *Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja*. Jurnal USM Law Review, Edisi Vol 5 No. 2 Tahun 2022, hlm. 683-684. Doi: <https://doi.org/10.26623/julr.v5i2.5555>

Sabila, Ayu. Putri, Rachmayati. & Jumhana, Enjum. (2025). *Perkembangan dan Tantangan Hukum Ketenagakerjaan di Era Digital dalam Implikasi bagi Pekerja dan Pengusaha*. Jurnal Ilmu Hukum. Vol 2, no. 2 Hlm. 275-280. DOI: <https://doi.org/10.62017/syariah>

Salsabila, I. A. N., Wahyudi, R. M., Rohanawati, A. Zakie, Mukmin. (2024). *Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terkait Jumlah Jam Kerja Bagi Remote Worker di Indonesia*. *Prosiding Seminar Hukum Aktual Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia*. Vol. 2 No. 4 Juli 2024. <https://journal.uii.ac.id/psha/article/view/35369/16977>

Zahida, H. N. & Nugroho, A. A. (2024). *Implementasi Jaminan Keselamatan dan Kesehatan (K3) pada Pekerja Work From Anywhere (WFA)*. Jurnal Interpretasi Hukum. Vol. 5 No. 1. DOI: <https://doi.org/10.22225/juinhum.5.1.8345.870-875>

Buku:

- Hardjoprajitno, P., Badrun, S. M. & Wahyuningsih, T. (2022) *Hukum Ketenagakerjaan*. Cetakan Pertama. Universitas Terbuka
- Hartiwiningsih, Karjoko & Soehartono (2023). *Metode Penelitian Hukum*. Cetakan Ketiga. Universitas Terbuka
- Husni, Lalu. (2015). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan edisi revisi*, Cetakan ke-13, Rajawali Pers
- Margono. (2019). *Asas Keadilan Kemanfaatan & Kepastian Hukum dalam Putusan Hakim*. Sinar Grafika.
- Pidaang, Feny Maria. (2024) *Kepuasan Kerja Dalam Sistem Hibrid Working: Tantangan dan Peluang*. Lakeisha
- Susianti, Dina. (2020). *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Pustaka Abadi
- Syarifah, Nur & Perdana, Reghi (2022) *Hukum Perjanjian*. Cetakan kelima. Universitas Terbuka

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013
tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023
tentang Penetapan Peraturan
Pemerintah Pengganti Undang-
Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang
Cipta Kerja menjadi Undang-Undang,
Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun
2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu
Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan
Waktu Istirahat, dan Pemutusan
Hubungan Kerja.