

KAJIAN HUKUM HAK DAN KEWAJIBAN PERUSAHAAN DAN PEKERJA PADA SISTEM HYBRID WORKING DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

Oleh:

Venita Dian Aurelia Tatambihe

Email: venitatatambihe071@student.unsrat.ac.id

Flora P. Kalalo

Hendrik Pondaag

ABSTRAK

Dunia kerja terus mengalami transformasi signifikan dalam beberapa tahun terakhir dan hybrid working telah muncul sebagai salah satu perubahan paling revolusioner. Dampak Pandemi akibat virus Covid-19 telah mengubah banyak hal dalam kehidupan, termasuk cara bekerja. Jika dulu karyawan bekerja dari pagi hingga sore di kantor, kini terdapat era baru yang disebut dengan *hybrid working*. Di Indonesia, sistem kerja hybrid yang menggabungkan kerja dari kantor dan jarak jauh menjadi pilihan yang semakin populer bagi perusahaan dari berbagai sektor, tidak hanya merespons tuntutan era pasca-pandemi, hybrid working juga menawarkan keseimbangan optimal antara fleksibilitas dan kolaborasi yang dibutuhkan dalam lanskap bisnis modern.

Dari perspektif hukum, perjanjian kerja menjadi instrumen utama yang mengikat hak dan kewajiban Pekerja dan Perusahaan. Dalam skema hybrid working, pekerja dan perusahaan perlu menyesuaikan isi perjanjian kerja, paling tidak memperbarui isi dari peraturan perusahaan terutama pada aspek tempat kerja, waktu kerja, pelaporan kinerja, dan penggunaan fasilitas kerja. Pekerja dalam sistem hybrid tetap berhak mendapatkan perlindungan dari perjanjian kerja yang sah. Perjanjian kerja yang mencakup ketentuan hybrid work harus disusun sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang mengatur hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha secara transparan.

Secara lebih luas, hubungan industrial bukan sekadar relasi kerja, melainkan juga ekosistem bisnis yang memerlukan tata kelola hukum yang berimbang, disinilah pentingnya pemahaman menyeluruh terhadap substansi regulasi dan dampaknya bagi kelangsungan usaha, terkait ini Hybrid work merupakan peluang baru dalam dunia kerja yang memerlukan adaptasi dari berbagai pihak, baik pekerja, pengusaha, maupun pemerintah.

Hak-hak pekerja tetap harus dijamin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk hak atas upah, jam kerja yang manusiawi, perlindungan kesehatan, dan keselamatan kerja. Dengan regulasi yang tepat dan implementasi yang baik, hybrid work dapat menjadi solusi kerja masa depan yang produktif dan inklusif, namun dalam kaitan dengan

sistem hybrid working ini, perlu untuk memahami hak dan kewajiban Perusahaan.

Kata Kunci: Perusahaan dan Pekerja, Hybrid Working, Hubungan Industrial.

ABSTRACT

The world of work has undergone significant transformation in recent years, and hybrid working has emerged as one of the most revolutionary changes. The impact of the Covid-19 pandemic has changed many aspects of life, including the way we work. While employees used to work from morning to evening in the office, now a new era has emerged, known as hybrid working. In Indonesia, a hybrid work system combining in-office and remote work has become an increasingly popular option for companies across various sectors. Not only does it respond to the demands of the post-pandemic era, but it also offers the optimal balance between flexibility and collaboration required in the modern business landscape.

From a legal perspective, an employment agreement is the primary instrument binding the rights and obligations of workers and employers. In a hybrid working scheme, workers and companies need to adjust the content of the employment agreement, at the very least updating company regulations, particularly regarding the workplace, working hours, performance reporting, and use of work facilities. Workers in a hybrid system still have the right to the protections of a valid employment agreement. Employment agreements that include provisions for hybrid work must be drafted in accordance with the provisions of the Manpower Law, which transparently regulates the rights and obligations of workers and employers.

More broadly, industrial relations are not just employment relations, but also a business ecosystem that requires balanced legal governance. This is where a comprehensive understanding of regulatory substance and its impact on business continuity is crucial. Hybrid work represents a new opportunity in the workplace that requires adaptation from various parties, including workers, employers, and the government.

Workers' rights must still be guaranteed in accordance with applicable laws and regulations, including the right to wages, reasonable working hours, health protection, and occupational safety. With appropriate regulations and effective implementation, hybrid work can be a productive and inclusive future work solution. However, understanding the company's rights and obligations is crucial in this hybrid work system.

Keywords: Companies and Workers, Hybrid Working, Industrial Relations.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan bisnis di Indonesia saat ini sangat signifikan karena beberapa faktor krusial yang saling terkait, yang tidak hanya mencakup perubahan dalam perekonomian domestik, tetapi juga dampak dari tren global, antara lain Kondisi ekonomi global yaitu Perlambatan ekonomi global atau kenaikan suku bunga di negara maju dapat berdampak pada investasi dan ekspor Indonesia dan Konflik geopolitik seperti Konflik, seperti perang di Eropa Timur atau ketegangan di Timur Tengah, dapat mengganggu rantai pasok global dan memicu kenaikan harga komoditas dan energi. Disamping itu perekonomian global saat ini berada dalam fase transformasi yang ditandai oleh berbagai faktor seperti inflasi yang meningkat, perubahan suku bunga, dan dinamika perdagangan internasional. Ketiga aspek ini tidak hanya berdampak pada negara maju tetapi juga memiliki konsekuensi yang signifikan bagi negara berkembang, termasuk Indonesia.

Iklim usaha di Indonesia telah menunjukkan pertumbuhan ekonomi yang stabil dan potensi pasar yang cukup besar. Dengan proyeksi bahwa ekonomi Indonesia akan menjadi salah satu yang terbesar di Asia Tenggara, maka penting untuk memahami bagaimana perubahan ini akan membentuk lanskap bisnis tanah air melalui iklim usaha yang sehat termasuk harmonisasi antara Pengusaha dan Pekerja dalam hubungan industrial yang bertujuan menciptakan ketenangan kerja, keberlangsungan usaha, dan kesejahteraan bersama.

Pengaruh tren global memang sangat terasa dalam perekonomian Indonesia, namun secara keseluruhan, pertumbuhan ekonomi dan iklim bisnis di Indonesia sangat bergantung pada bagaimana pemerintah dan para pelaku bisnis mengelola faktor-faktor internal, seperti konsumsi dan investasi, sembari tetap adaptif terhadap tantangan eksternal yang terus berubah.

Tren global, seperti digitalisasi dan transformasi industri, turut berkontribusi. Banyak perusahaan di Indonesia mulai beradaptasi dengan kemajuan teknologi, menawarkan peluang baru dalam bidang perdagangan elektronik, layanan fintech, dan inovasi produk. Selanjutnya, pengaruh dari perjanjian perdagangan internasional, seperti RCEP (Regional Comprehensive Economic Partnership)¹ akan membuka akses pasar yang lebih luas bagi produk Indonesia. Hal ini diharapkan mampu memberikan keuntungan kompetitif bagi pelaku bisnis lokal.

Disamping itu, tantangan seperti perubahan iklim dan keberlanjutan menjadi perhatian utama. Banyak perusahaan kini berinvestasi dalam praktik bisnis yang ramah lingkungan demi memastikan kelangsungan mereka di masa mendatang. Dengan kesadaran yang meningkat akan pentingnya

keberlanjutan, bisnis yang mampu beradaptasi akan lebih siap menghadapi persaingan yang semakin ketat dan dengan mengkombinasikan faktor-faktor tersebut, diharapkan menjadi titik balik bagi kemajuan bisnis Indonesia. Para pelaku bisnis perlu untuk memanfaatkan peluang yang ada serta siap menghadapi risiko yang mungkin timbul. Pendekatan strategis yang memperhatikan perubahan ekonomi dan tren global akan menjadi kunci kesuksesan.

Hasil Riset World Economic Forum (WEF) untuk periode 2025-2030 yang baru saja dirilis memberikan ilustrasi perubahan lanskap pekerjaan secara global dan nasional.² Dengan proyeksi pertumbuhan bersih sebesar 78 juta pekerjaan baru setara peningkatan 7% secara global dari total pekerjaan. Hasil riset menyoroti dinamika baru yang didorong oleh kemajuan teknologi, transisi energi terbarukan, serta kebutuhan reskilling. Hal ini mengeksplorasi tren utama yang mempengaruhi pertumbuhan dan penurunan pekerjaan global dan nasional, serta memberikan panduan strategis bagi pemimpin bisnis untuk merespons perubahan ini dengan efektif.

Memahami ketentuan tentang Perusahaan dan Pekerja dalam Hubungan Industrial harus tercipta dan dipelihara hubungan diantara mereka yang harmonis antara perusahaan/pengusaha dan pegawai dalam rangka terjaminnya kepentingan semua pihak, maka untuk mewujudkan pelaksanaannya, harus disadari oleh semua pihak yang terlibat dapat memahami prinsip-prinsip hubungan kerja antara kedua belah pihak dengan baik dan dengan penuh tanggung jawab.

Khusus mengenai Tenaga Kerja di Indonesia, terdapat peraturan hukum ketenagakerjaan yang merupakan sebuah kerangka hukum yang mengatur hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Tujuannya adalah untuk melindungi hak-hak pekerja, menetapkan kewajiban, serta memastikan keadilan dan kesejahteraan dalam dunia kerja. Hukum ketenagakerjaan di Indonesia berfungsi untuk melindungi hak-hak pekerja dan memastikan bahwa kewajiban-kewajiban mereka dipenuhi. Pemahaman yang baik tentang hak dan kewajiban ini penting bagi pekerja dan pemberi kerja untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif. Dengan mematuhi peraturan yang ada, diharapkan dapat tercapai kesejahteraan dan keadilan dalam dunia kerja di Indonesia.

Hubungan yang harmonis antara perusahaan dan pekerja sangat penting karena merupakan fondasi bagi keberhasilan dan keberlanjutan sebuah bisnis. Hubungan yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan, sementara konflik justru bisa merugikan kedua belah pihak.

Dunia kerja terus mengalami transformasi signifikan dalam beberapa tahun terakhir dan hybrid

¹ <https://bizsense.id/prospek-dan-laporan-bisnis-indonesia-di-tahun-2025>

² <https://www.talents.id/resources/blog/kondisi-job-market-2025-2030-menurut-riset-world-economic-forum/>

working telah muncul sebagai salah satu perubahan paling revolusioner. Dampak Pandemi akibat virus Covid-19 telah mengubah banyak hal dalam kehidupan, termasuk cara bekerja. Jika dulu karyawan bekerja dari pagi hingga sore di kantor, kini terdapat era baru yang disebut dengan *hybrid working*. Di Indonesia, sistem kerja hybrid yang menggabungkan kerja dari kantor dan jarak jauh menjadi pilihan yang semakin populer bagi perusahaan dari berbagai sektor, tidak hanya merespons tuntutan era pasca-pandemi, *hybrid working* juga menawarkan keseimbangan optimal antara fleksibilitas dan kolaborasi yang dibutuhkan dalam lanskap bisnis modern.

Dari perspektif hukum, perjanjian kerja menjadi instrumen utama yang mengikat hak dan kewajiban Pekerja dan Perusahaan. Dalam skema *hybrid working*, pekerja dan perusahaan perlu menyesuaikan isi perjanjian kerja, paling tidak memperbarui isi dari peraturan perusahaan terutama pada aspek tempat kerja, waktu kerja, pelaporan kinerja, dan penggunaan fasilitas kerja. Pekerja dalam sistem hybrid tetap berhak mendapatkan perlindungan dari perjanjian kerja yang sah. Perjanjian kerja yang mencakup ketentuan *hybrid work* harus disusun sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang mengatur hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha secara transparan.

Secara lebih luas, hubungan industrial bukan sekadar relasi kerja, melainkan juga ekosistem bisnis yang memerlukan tata kelola hukum yang berimbang, disinilah pentingnya pemahaman menyeluruh terhadap substansi regulasi dan dampaknya bagi kelangsungan usaha, terkait ini *Hybrid work* merupakan peluang baru dalam dunia kerja yang memerlukan adaptasi dari berbagai pihak, baik pekerja, pengusaha, maupun pemerintah.

Hak-hak pekerja tetap harus dijamin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk hak atas upah, jam kerja yang manusiawi, perlindungan kesehatan, dan keselamatan kerja. Dengan regulasi yang tepat dan implementasi yang baik, *hybrid work* dapat menjadi solusi kerja masa depan yang produktif dan inklusif, namun dalam kaitan dengan sistem *hybrid working* ini, perlu untuk memahami hak dan kewajiban Perusahaan.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur mengenai hak dan kewajiban perusahaan kepada karyawannya. Supaya perusahaan bebas dari konflik dan tuntutan, maka wajib menaruh perhatian pada hak dan kewajiban Perusahaan. Tujuan adanya hak dan kewajiban perusahaan ini adalah untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara pekerja dan pemberi kerja. Disisi lain pekerja atau Karyawan yang juga memiliki hak dan kewajiban kepada perusahaan. Bagi seorang karyawan hak ini merupakan hal yang paling esensial. Hak dan kewajiban ini meliputi wewenang, tugas, dan tanggung jawab yang harus dijalankan selama bekerja di suatu perusahaan.

Namun di sisi lain, bahwa perusahaan juga memiliki hak dan kewajiban yang perlu dipenuhi.

Ketentuan mengenai hak dan kewajiban Pekerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini kemudian diubah menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dimaksudkan bahwa dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebenarnya telah diatur tentang beberapa hak dan kewajiban Pekerja dan Pemberi Kerja. Namun, beberapa ketentuan mengalami perubahan dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja atau Undang-Undang Cipta Kerja.

Dari berberbagai peraturan perundang-undangan perlindungan tenaga kerja adalah upaya paling penting untuk menjaga kesejahteraan pekerja, memastikan mereka diperlakukan secara manusiawi dan dapat menjalankan tugas social mereka serta mengembangkan potensi diri mereka.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaturan Hukum Hak dan Kewajiban Perusahaan dan Pekerja dalam hubungan Industrial?
2. Bagaimana Penerapan Sistem Hybrid Working dalam Hubungan Industrial pada Perusahaan dan Pekerja terhadap Hak dan Kewajibannya?

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif, yaitu jenis penelitian hukum yang mengkaji berbagai sumber hukum yang berlaku. Sumber-sumber tersebut meliputi peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, literatur hukum, hingga praktik hukum yang telah berkembang. Fokusnya pada data sekunder, maka penelitian ini dilakukan melalui studi pustaka.

PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hukum Hak dan Kewajiban Perusahaan dan Pekerja dalam hubungan Industrial.

Di tengah perkembangan dunia industrialisasi yang semakin pesat dalam pembangunan ekonomi nasional dunia diperhadapkan dengan berbagai tantangan terkait hubungan industrial antara Perusahaan dan pekerja, maka diperlukan sebuah produk hukum yang dapat memberikan kepastian atas hubungan kerja yang terjadi, produk hukum ini menjadi sebuah payung hukum dan acuan dalam menjalankan proses hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Sehingga dalam proses hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha kedua-duannya mengetahui hak dan kewajibannya dalam sebuah perusahaan.

Menjawab tantangan ini, maka lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perkembangan positif menuju perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Sebelum lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah ada beberapa peraturan perundangundangan yang sebagian berasal dari kolonial yang menempatkan buruh pada posisi tidak menguntungkan dalam sistem pelayanan penempatan tenaga kerja dan hubungan industrial, yang menekankan perbedaan sehingga tidak sesuai dengan kebutuhan saat ini dan tuntutan masa depan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini diharapkan dapat memberikan perlindungan dan jaminan hukum terhadap melaksanakan kegiatan tenaga kerja dengan memperhatikan instrumen internasional tentang hak-hak tenaga kerja yang telah diratifikasi. Terlebih lagi sebagai anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) Indonesia menjunjung tinggi dan melaksanakan Deklarasi Universal tentang Hak Asasi Manusia (HAM).

Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan aturan baku untuk kedua belah pihak, baik pengusaha maupun karyawan, yang diterbitkan agar proses bisnis yang melibatkan keduanya berjalan seimbang. Tentu, dalam prakteknya, regulasi baku ini wajib jadi panduan utama terkait hak dan kewajiban masing-masing pihak. Undang-Undang ketenagakerjaan sendiri juga mengalami berbagai perubahan dan revisi sesuai dengan evaluasi yang terjadi di lapangan.

Tujuan hukum ketenagakerjaan adalah untuk menyamakan keadilan sosial ekonomi bagi tenaga kerja dan arah yang harus diambil dalam mengatur kebutuhan ekonomi tenaga kerja sesuai dengan cita-cita dan aspirasi rakyat Indonesia dengan arah gotong royong sebagai ciri kepribadian bangsa dan sila utama pancasila. Pertumbuhan lapangan kerja berupaya untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah. serta memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.³

Namun, dalam praktiknya, bisnis terus melanggar banyak hak pekerja Indonesia; dalam hal ini, perusahaan gagal memenuhi komitmennya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jadi, pengawasan juga dapat

digunakan untuk mewujudkan perlindungan hak-hak karyawan. Penegakan undang-undang ketenagakerjaan secara keseluruhan dan perlindungan pekerja keduanya bergantung pada pengawasan ketenagakerjaan.⁴

Mengenai upah Peraturan secara internasional, Konvensi ILO Nomor 100 tentang kesetaraan pengupahan, yang diratifikasi menjadi Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 Deklarasi CEDAW yang telah diratifikasi menjadi Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 Pasal 2 Declaration of Human Rights (DUHAM) dan UUD 45 Pasal 28A setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya” yang secara spesifik ditegaskan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 88, Peraturan Pemerintah Nomor 08 Tahun 1981 tentang pengupahan.

Motivasi utama untuk bekerja bagi pekerja adalah gaji. Faktanya, bagi sebagian karyawan, mendapatkan bayaran adalah satu-satunya insentif untuk hidup. Mayoritas pekerjasangat bergantung pada gaji mereka untuk menghidupi diri sendiri dan keluarga mereka. Oleh karena itu penetapan upah oleh perusahaan menjadi sangat penting mengingat upah sumber kehidupan pekerja.

Upah adalah hak karyawan yang diberi kompensasi dengan uang sebagai imbalan atas kerja dan layanan yang mereka berikan. Pembayaran upah, bersama dengan tunjangan bagi karyawan dan keluarganya, diatur oleh kontrak kerja, perjanjian lain, atau peraturan perundang-undangan⁵ aturan ini harus manusiawi.

Perlindungan tenaga kerja mengacu pada berbagai masalah, termasuk pemeliharaan semangat kerja, perlindungan keselamatan dan kesehatan, dan perlakuan yang konsisten dengan agama dan hak asasi manusia. Tujuan dari perlindungan tersebut adalah untuk meningkatkan produksi dan produktivitas nasional dengan memungkinkan pekerja melakukan tugas sehari-hari dengan aman. Pekerja perlu dilindungi dari berbagai masalah yang mungkin timbul baik secara internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi mereka dan mengganggu cara mereka melakukan pekerjaan mereka.⁶

1. Pengaturan Hukum Hak dan Kewajiban Perusahaan

Pengaturan hukum mengenai Hak dan Kewajiban Perusahaan (Pengusaha) dalam konteks hubungan industrial di Indonesia berakar kuat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya, terutama yang terkandung dalam Undang-Undang Cipta Kerja.

³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 2--4

⁴ Philipus M Hadjon Dan Tatiek Sri Djatmiati, 2005. *Argumentasi Hukum*, Penerbit UGM Press, Surabaya, hlm. 41

⁵ Much Nurachmad, 2009. *Cara Penghitung Upah Pokok , Uang Lembur, Pesangon, & Dana Pensiun Untuk Pegawai*

Dan Perusahaan Perusahaan, Penerbit Visi Media, Jakarta, hlm. 33

⁶ Suma'mur P.K, 2009. *Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan*, Penerbit Gramedia, Jakarta, hlm. 4

Pengaturan ini bertujuan untuk menyeimbangkan kepentingan perusahaan (kelangsungan usaha) dengan kepentingan pekerja (kesejahteraan dan perlindungan).

Sebelum menjelaskan tentang Hak dan Kewajiban Perusahaan, perlu diketahui pengertian tentang Perusahaan sebagaimana yang dijelaskan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 ayat 6 perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; dan usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Selanjutnya Penjelasan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan menekankan bahwa Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik dengan standar upah sesuai ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP).

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, Perusahaan memiliki Hak dalam Perusahaan yang tercantum dalam uraian Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hak-hak tersebut antara lain :

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

Perusahaan juga mempunyai kewajiban yang harus dipenuhi kepada karyawannya. Pemberian kewajiban ini tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Berikut beberapa kewajiban perusahaan kepada setiap karyawannya:

- 1) Kewajiban Memberikan Pelatihan dan Pengembangan
Memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan. Bisa berupa magang, seminar, *workshop*, dan jenis pelatihan lainnya. Dengan adanya program pelatihan dan pengembangan, bukan karyawan saja diuntungkan karena bertambahnya *skill*, Perusahaan juga akan mendapatkan keuntungan jangka panjang karena kualitas kerja karyawan meningkat.
- 2) Kewajiban Memberikan Jaminan Kesehatan, artinya Karyawan berhak untuk mendapatkan

kesejahteraan. Maka dari itu, kewajiban perusahaan kepada karyawan adalah dengan memberikan jaminan kesehatan. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa perusahaan harus memperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawan dengan cara memberikan jaminan asuransi kesehatan atau asuransi kecelakaan saat bekerja. Bisa memberikan fasilitas BPJS Kesehatan, asuransi kesehatan swasta, fasilitas antar jemput bagi pekerja wanita yang harus lembur.

- 3) Kewajiban Membuat Peraturan
Kewajiban perusahaan untuk karyawan yang lainnya adalah dengan membuat peraturan perusahaan. Tujuannya adalah menjadikan karyawan disiplin dan tepat waktu dalam bekerja. Perusahaan bisa membuat tata tertib perusahaan, hak dan kewajiban karyawan, dan beberapa syarat yang harus diikuti dan dipatuhi oleh setiap karyawan dan harus memastikan bahwa peraturan yang dibuat tidak melanggar ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Pemenuhan kewajiban kepada karyawan melampaui sekadar kepatuhan hukum (*compliance*) namun menjadi bagian integral dari strategi bisnis yang esensial (*business strategy*) dan merupakan investasi strategis yang menjamin kelangsungan, reputasi, dan profitabilitas jangka panjang Perusahaan serta menunjukkan profesionalitas dari perusahaan yang bertanggung jawab pada kesejahteraan karyawan bukan hanya mengejar keuntungan. Pemahaman ini penting bukan sekedar dipahami namun wajib untuk ditaati dalam pelaksanaan bisnis Perusahaan.

2. Pengaturan Hukum Hak dan Kewajiban Pekerja

Secara historis, latar belakang dibuatnya hukum ketenagakerjaan adalah untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja dalam mencegah pasar kerja yang bersifat kapitalis.⁷ Hukum ketenagakerjaan memberikan perhatian secara khusus terhadap kepentingan pekerja, baik itu mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja, jaminan sosial tenaga kerja, serta hak-hak dan kewajiban kewajiban yang harus dipenuhi oleh pihak pekerja dan pihak pengusaha. Fungsi hukum ketenagakerjaan dapat dilihat dari 3 (tiga) perspektif, yaitu pekerja, pengusaha dan pemerintah.

Dari perspektif pekerja, hukum ketenagakerjaan berfungsi untuk menjamin dan melindungi pekerja dari eksploitasi dan diskriminasi yang dapat terjadi dalam suatu hubungan kerja. Dari perspektif pengusaha, hukum ketenagakerjaan berfungsi untuk mencapai tujuan ekonomi berupa keuntungan yang optimal bagi perusahaan. Dari perspektif pemerintah, hukum ketenagakerjaan

⁷ Erick Toker, 2010, "Renorming Labour Law: Can We Escape Labour Law's Recurring Regulatory Dilemmas?",

berfungsi untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis demi terciptanya kemajuan dunia usaha dan kesejahteraan pekerja yang meyoongson pembangunan nasional dan daerah.⁸ Tujuan dari hukum ketenagakerjaan adalah untuk menjaga keseimbangan hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha agar dalam melakukan aktivitas berusaha dapat memiliki hubungan yang baik.⁹

Hubungan kerja diartikan sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam hubungan ini terdapat pengaturan mengenai hak dan kewajiban pekerja terhadap Perusahaan.

Pengaturan hukum mengenai hak dan kewajiban pekerja (atau buruh) di Indonesia secara umum diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (dan peraturan pelaksanaannya, termasuk Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan Nomor 36 Tahun 2021). Tujuan utama dari undang-undang ini adalah menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan memastikan kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi.

Hubungan Industrial di Indonesia didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan memiliki landasan hukum yang kuat untuk menciptakan keharmonisan dan keadilan di lingkungan kerja.

a) Dasar Hukum Hubungan Industrial

- 1) Undang-Undang Pokok (UUD 1945)
Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945: Menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ini adalah landasan filosofis bagi perlindungan hak pekerja.
- 2) Undang-Undang Ketenagakerjaan
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (termasuk perubahannya dalam UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja): Memberikan definisi, tujuan, dan mengatur berbagai aspek hubungan kerja (PKWT, upah, waktu kerja, PHK, dll.) yang menjadi inti dari hubungan industrial.
- 3) Undang-Undang Spesifik HI
Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang PPHI ini adalah dasar hukum utama yang mengatur mekanisme penyelesaian sengketa antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha. Undang-Undang ini membentuk lembaga Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh: Mengatur hak pekerja untuk berserikat, yang merupakan salah satu sarana utama dalam hubungan industrial.

Menurut Pasal 1 angka 16 UU Nomor 13 Tahun 2003, Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari pekerja/buruh, pengusaha, dan Pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

b) Asas-Asas Hubungan Industrial

Sistem Hubungan Industrial di Indonesia tidak hanya bersifat legal formal, tetapi juga didasarkan pada filosofi Pancasila, yang menekankan pada kekeluargaan, gotong royong, dan musyawarah mufakat untuk mencapai keseimbangan kepentingan. Asas-asas utamanya meliputi:

1. Asas Keseimbangan Kepentingan
Hubungan industrial harus menciptakan keseimbangan antara tiga pihak utama (*Tripartit*):
 - 1) Pekerja/Buruh: Ingin peningkatan kesejahteraan dan perlindungan hak.
 - 2) Pengusaha: Ingin kelangsungan usaha dan peningkatan produktivitas.
 - 3) Pemerintah: Ingin stabilitas nasional dan pembangunan ekonomi.
2. Asas Kemitraan (*Partnership*)
Pekerja dan pengusaha diposisikan sebagai mitra (teman sekerja) yang saling membutuhkan dan memiliki hubungan fungsional (pembagian tugas) untuk mencapai tujuan perusahaan, bukan hubungan majikan-budak atau atasan-bawahan yang absolut.
3. Asas Kekeluargaan dan Musyawarah
Setiap perselisihan atau perbedaan pendapat harus diupayakan penyelesaiannya secara musyawarah untuk mufakat (*Bipartit*) di tingkat perusahaan sebelum melibatkan pihak ketiga (*mediator, konsiliator, atau pengadilan*).
4. Asas Keadilan dan Kemanusiaan
Hubungan kerja harus menjunjung tinggi martabat manusia. Perlakuan terhadap pekerja harus adil, setara, dan tidak boleh diskriminatif, sesuai dengan sila kedua Pancasila, "Kemanusiaan yang Adil dan Beradab."
5. Asas Gotong Royong
Prinsip ini mendorong terciptanya solidaritas di tempat kerja dan tanggung jawab bersama dalam menghadapi tantangan perusahaan,

⁸ Joko Ismono, 2018, "Hubungan Kerja dalam Perspektif HAM, Ekonomi, dan Pembangunan", Jurnal Halu Oleo Law Review, Volume 2 Issue 1, Kendari, Fakultas Hukum Universitas Halu Oleo, hlm. 355

⁹ Budi Sastra Panjaitan, 2020, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Malang: Literasi Nusantara, hlm. 19

sehingga tujuan peningkatan kesejahteraan bersama (kesejahteraan sosial) dapat tercapai.

c) Sarana Pendukung Hubungan Industrial

Untuk mengimplementasikan asas dan dasar hukum tersebut, Hubungan Industrial memiliki beberapa sarana yang wajib dibentuk, antara lain:

1. Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) dan Organisasi Pengusaha (Apindo): Sebagai representasi pekerja dan pengusaha.
2. Lembaga Kerja Sama Bipartit (LKS Bipartit): Forum komunikasi dan dialog antara pengusaha dan pekerja/serikat pekerja di tingkat perusahaan. Wajib dibentuk di perusahaan dengan lebih dari 50 pekerja.
3. Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB): Aturan yang mengatur secara rinci hak dan kewajiban di tempat kerja.
4. Lembaga Kerja Sama Tripartit (LKS Tripartit): Forum komunikasi antara Pemerintah, Organisasi Pengusaha, dan Serikat Pekerja di tingkat pusat, provinsi, atau kabupaten/kota.

B. Penerapan Sistem Hybrid Working dalam Hubungan Industrial pada Perusahaan dan Pekerja terhadap Hak dan Kewajibannya.

Penerapan Sistem *Hybrid Working* yaitu kombinasi kerja di kantor/WFO dan kerja jarak jauh/WFH) membawa perubahan signifikan dalam Hubungan Industrial antara perusahaan (pemberi kerja) dan pekerja. Dalam menghadapi tantangan di dunia kerja saat ini, Perusahaan meningkatkan produktivitas karyawan sebagai salah satu faktor utama dalam meraih keunggulan kompetitif di dunia kerja yang terus berkembang. Produktivitas kerja tidak selalu bergantung pada kemampuan individu, tetapi dipengaruhi oleh sistem kerja yang diterapkan serta keseimbangan peran yang dijalankan setiap karyawan. Perusahaan perlu merancang strategi kerja yang tidak hanya efektif bagi perusahaan, tetapi bagi kebutuhan karyawan yang mampu beradaptasi.

Banyak industri yang menerapkan strategi untuk menjaga efektivitas kerja pada karyawan agar mampu menghadapi tantangan di dunia kerja, salah satunya industri farmasi di Indonesia. Industri farmasi di Indonesia mengalami pertumbuhan pesat, didorong oleh peningkatan kebutuhan akan layanan kesehatan dan perkembangan teknologi. Industri farmasi termasuk sektor strategis yang pertumbuhannya terus meningkat. Menurut data Kementerian Perindustrian RI Tahun 2023, industri farmasi masuk ke dalam 8 (delapan)

sektor prioritas dalam peta jalan Making Indonesia 4.0 karena kontribusinya terhadap ketahanan kesehatan nasional.

Industri farmasi sangat ketat secara regulasi dan teknis. Karyawan tidak hanya dituntut produktif, tetapi juga patuh pada standar kualitas, prosedur operasional dan regulasi. Kondisi ini menciptakan tekanan kerja yang tinggi dan menjadikannya kontekstual sistem kerja hybrid dan konflik peran ganda. Karyawan pada Industri Farmasi yang bekerja secara hybrid taat pada regulasi yang berlaku di mana menerapkan jam kerja bebas, namun pekerjaan harian harus dapat dituntaskan karena pekerjaan dengan sistem kerja hybrid merupakan sistem kerja yang dilaksanakan di rumah yang berarti pekerjaan harus tetap dikerjakan dan tidak mengganggu hal tersebut menjadi cuti kerja.

Sistem kerja hybrid adalah sistem kerja yang memungkinkan setiap karyawan untuk berbaur bekerja dari berbagai lokasi yang berbeda.¹⁰ Sistem kerja hybrid mendorong karyawan untuk Kerja dari jarak jauh merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dimana saja dan tidak secara langsung di kantor, seperti bekerja dari rumah, cafe, taman, dan sebagainya yang membuat pekerja merasa nyaman dengan menggunakan alat dan fasilitas pribadi. Sistem kerja hybrid dapat dikatakan sebagai kerja cerdas karena sangat mengutamakan efisiensi dan efektivitas dalam suatu pekerjaan melalui fleksibilitas, kolaborasi, dan optimalisasi alat kerja yang mendukung sistem kerja hybrid. Pekerjaan hybrid harus didukung dengan lingkungan yang menyenangkan dan mendukung baik secara langsung di kantor maupun di rumah.¹¹

Sistem kerja hybrid yaitu kombinasi sistem kerja di kantor dan dari jarak jauh. Kerja di kantor merupakan segala aktifitas yang dilakukan seorang karyawan di suatu perusahaan yang secara langsung datang ke kantor dengan menggunakan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan. Fleksibilitas kerja merupakan kemampuan pekerja untuk membuat pilihan yang mempengaruhi kapan, di mana, dan berapa lama mereka melakukan tugastugas yang berhubungan dengan pekerjaan.

Penerapan sistem kerja hybrid misalnya di industri farmasi, karyawan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja baru seperti mampu beradaptasi pada digital dan teknologi. Perusahaan memfasilitasi karyawan yang bekerja secara hybrid, seperti memberikan fasilitas alat untuk bekerja dan data yang dibutuhkan, sehingga memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan dari jarak jauh.

¹⁰ Saritha, T., Divya, D., Ramana, T. V., & Harshitha, U. M. (2023). Impact of Hybrid Work Model on the Employee Performance and Organization Development. *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science*, 02, 1319–1326.
<https://doi.org/10.56726/irjmets33687>

¹¹ Bergefurt, L., van den Boogert, P. F., Appel-Meulenbroek, R., & Kemperman, A. (2024). The interplay of workplace satisfaction, activity support, and productivity support in the hybrid work context. *Building and Environment*, 261(June), 111729.
<https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2024.111729>

Kerja hybrid dapat memotivasi diri untuk bekerja lebih giat dan baik bagi sebagian orang, selain itu, kerja hybrid dapat menghemat uang, waktu, dan tenaga. Dengan kerja hybrid karyawan merasa lebih banyak waktu bersama keluarga di rumah. Namun, sistem kerja hybrid tidak selalu baik terkadang terdapat masalah dalam pekerjaan baik dalam lingkungan kerja di kantor maupun lingkungan rumah.

1. Hak dan Kewajiban dalam Penerapan Sistem Hybrid Working

Penerapan *hybrid working* menuntut adanya penyesuaian regulasi internal dalam Perusahaan (Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan/PKB) untuk memastikan keseimbangan antara fleksibilitas dan kepastian hukum. Penerapan Sistem *Hybrid Working* yaitu kombinasi kerja di kantor/WFO dan kerja jarak jauh/WFH) membawa perubahan signifikan dalam Hubungan Industrial antara perusahaan (pemberi kerja) dan pekerja.

Dalam menghadapi tantangan di dunia kerja saat ini, Perusahaan meningkatkan produktivitas karyawan sebagai salah satu faktor utama dalam meraih keunggulan kompetitif di dunia kerja yang terus berkembang. Produktivitas kerja tidak selalu bergantung pada kemampuan individu, tetapi dipengaruhi oleh sistem kerja yang diterapkan serta keseimbangan peran yang dijalankan setiap karyawan. Perusahaan perlu merancang strategi kerja yang tidak hanya efektif bagi perusahaan, tetapi bagi kebutuhan karyawan yang mampu beradaptasi.

2. Implikasi Terhadap Hubungan Industrial

Sistem *hybrid working* sangat mempengaruhi dasar-dasar hubungan industrial:

- a) Perubahan Tempat Kerja: Hubungan industrial tradisional didasarkan pada tempat kerja (kantor/pabrik). Dalam *hybrid working*, tempat kerja menjadi ganda (kantor dan rumah pekerja), yang memerlukan kejelasan mengenai yurisdiksi dan tanggung jawab perusahaan di lokasi kerja yang tidak dikendalikan langsung oleh perusahaan.
- b) Pengawasan dan Produktivitas: Penekanan bergeser dari pengawasan kehadiran (*input*) menjadi pengawasan hasil (*output*). Ini memerlukan komunikasi, kepercayaan, dan sistem penilaian kinerja yang lebih transparan dan berbasis tujuan agar tidak menimbulkan konflik.
- c) Waktu Kerja: Fleksibilitas waktu (misalnya, *flexitime*) harus diatur dengan jelas untuk mencegah eksploitasi (*overworking*) atau pemantauan berlebihan di luar jam kerja (*always-on culture*). Pengaturan waktu ini harus sejalan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- d) Perundingan Kolektif: Kebijakan *hybrid working* menjadi materi baru yang penting untuk dimasukkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Peraturan Perusahaan (PP). Serikat

pekerja memiliki peran krusial untuk memastikan kebijakan ini adil, terutama terkait tunjangan WFH, biaya utilitas, dan tanggung jawab kerja di rumah.

- e) Pengurangan Diskriminasi: Perusahaan wajib memastikan bahwa pekerja yang lebih sering WFH tidak mengalami diskriminasi dalam promosi, pelatihan, atau kesempatan karir lainnya dibandingkan pekerja yang lebih sering WFO.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi sistem kerja hybrid

Keberhasilan implementasi sistem *hybrid working* sangat bergantung pada berbagai faktor yang saling terkait, mulai dari infrastruktur teknologi, budaya perusahaan, hingga regulasi yang ditetapkan. Keberhasilan *hybrid working* adalah hasil dari sinergi antara Teknologi yang Tepat, Budaya yang Mendukung, dan Regulasi yang Jelas.

Kerja hybrid dapat memotivasi diri untuk bekerja lebih giat dan menguntungkan bagi sebagian orang, selain itu, kerja hybrid dapat menghemat uang, waktu, dan tenaga di mana dengan kerja hybrid karyawan merasa lebih banyak waktu bersama keluarga di rumah yang dahulunya kurang memiliki waktu bersama keluarga. Namun, sistem kerja hybrid tidak selalu baik, terkadang terdapat masalah dalam pekerjaan baik dalam lingkungan kerja di kantor maupun lingkungan rumah. Perusahaan akan selalu memiliki masalah dan permasalahan yang dapat terjadi yaitu terletak pada waktu dan ruang di mana karyawan berada pada tahap penyesuaian.

Permasalahan yang muncul adanya konflik dalam Perusahaan, yaitu konflik pekerjaan, konflik rumah, konflik antar rekan kerja, konflik antara atasan dan bawahan, dan sebagainya. Konflik timbul akibat adanya ketidaksesuaian antara keinginan dan kebutuhan. Konflik yang terjadi pada konteks ini yaitu konflik peran pada suatu organisasi yang mana individu memiliki peran ganda yaitu peran dalam bekerja dan peran dalam kehidupan. Konflik peran ganda adalah konflik yang terjadi akibat adanya pertentangan antara konflik kehidupan pribadi dan konflik pekerjaan. Konflik kehidupan pribadi merupakan konflik yang terjadi didalam kehidupan individu baik dalam lingkungan keluarga, pasangan, teman, dan sebagainya yang berasal dari luar pekerjaan. Konflik pekerjaan merupakan konflik yang terjadi akibat adanya pertentangan dari lingkungan pekerjaan seperti beban kerja yang tinggi, tekanan dalam lingkungan kerja, menambahnya jobdesk, dan lain sebagainya yang menimbulkan tingkat stress kerja tinggi.

Kinerja karyawan diperusahaan adalah salah satu hal yang dapat membantu perusahaan maju, kualitas produk lebih unggul, menciptakan reputasi. Kinerja merupakan sesuatu yang merupakan pemenuhan hasil dan pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan. Kinerja karyawan adalah ukuran seberapa berharganya kinerja bagi organisasi untuk

mempertahankan karyawan dalam daftar gaji, dan pada dasarnya seberapa besar kontribusi karyawan tersebut terhadap kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan mengacu pada tingkat hasil atau pencapaian yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan. Semakin baik kinerja karyawan, maka semakin tinggi dan lebih bernilai suatu Perusahaan.

Salah satu perusahaan yang menerapkan full WFH adalah Celsius Creative Lab. Perusahaan ini memberikan keleluasaan bagi para karyawan, terutama ibu-ibu yang baru melahirkan, untuk tetap bekerja dari rumah. Hal ini tentu sangat menguntungkan bagi para ibu yang ingin tetap bekerja namun tidak ingin meninggalkan bayi di rumah. Karyawan di Celsius Creative Lab tidak diwajibkan untuk bekerja dari kantor, namun mereka tetap bisa datang ke kantor jika ada kebutuhan seperti menghadiri meeting atau keperluan lainnya. Perusahaan ini memberikan kebebasan kepada karyawan untuk memilih antara bekerja dari kantor, rumah, atau bahkan bekerja dari mana saja selama mereka dapat menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik.

Sistem WFH atau hybrid working ini memberikan banyak keuntungan bagi karyawan. Salah satunya adalah fleksibilitas dalam mengatur waktu dan tempat kerja. Karyawan dapat memilih waktu kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan kenyamanan mereka. Mereka juga dapat mengatur tempat kerja yang paling efektif bagi mereka, apakah itu di kantor atau di rumah. Selain itu, sistem ini juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan bekerja dari rumah, karyawan dapat menghindari gangguan dan distraksi yang mungkin terjadi di kantor.

Melalui sistem hybrid working pekerja dapat mengatur waktu kerja mereka sendiri sehingga dapat bekerja dengan lebih fokus dan efisien. Namun, tentu saja ada juga tantangan dalam menerapkan sistem WFH atau hybrid working ini. Salah satu tantangannya adalah memastikan kolaborasi dan komunikasi yang efektif antara karyawan yang bekerja dari kantor dan karyawan yang bekerja dari rumah. Perusahaan perlu memastikan bahwa semua karyawan tetap dapat berkomunikasi dan bekerja sama dengan baik meskipun berada di lokasi yang berbeda. Selain itu, perusahaan juga perlu memastikan bahwa semua karyawan memiliki akses yang memadai untuk bekerja dari rumah. Hal ini termasuk akses internet yang stabil, perangkat komputer yang memadai, dan lingkungan kerja yang nyaman di rumah. Dalam menghadapi tantangan ini, perusahaan dapat mengadopsi berbagai solusi teknologi seperti aplikasi kolaborasi dan komunikasi online untuk memfasilitasi kerja tim yang efektif. Perusahaan juga dapat memberikan dukungan dan bantuan teknis kepada karyawan dalam mengatur lingkungan kerja di rumah.

Mengimplementasikan sistem WFH atau hybrid working, perusahaan juga perlu mempertimbangkan kebutuhan dan preferensi karyawan. Beberapa karyawan mungkin lebih nyaman bekerja dari kantor, sementara yang lain lebih memilih bekerja dari rumah. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan fleksibilitas kepada karyawan dalam memilih tempat kerja yang paling sesuai bagi mereka. Dalam menerapkan sistem WFH atau hybrid working, perusahaan juga perlu memastikan bahwa semua karyawan tetap terhubung dan terlibat dalam budaya perusahaan. Perusahaan perlu menciptakan mekanisme komunikasi dan kolaborasi yang efektif antara karyawan yang bekerja dari kantor dan karyawan yang bekerja dari rumah. Perusahaan juga perlu memastikan bahwa karyawan tetap merasa terlibat dan diakui atas kontribusi mereka, melalui pengakuan dan penghargaan atas prestasi karyawan baik yang WFH maupun di Kantor.

Menghadapi tantangan dan mengoptimalkan manfaat dari sistem WFH atau hybrid working, perusahaan perlu mengadopsi pendekatan yang holistik dan berkelanjutan. Perusahaan perlu terus mengikuti perkembangan teknologi dan tren kerja yang baru untuk memastikan bahwa sistem ini tetap relevan dan efektif. Perusahaan perlu mempertimbangkan berbagai tantangan dan memastikan bahwa sistem ini dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Dengan pendekatan yang holistik dan berkelanjutan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan karyawan yang terlibat.

Banyak industri yang menerapkan strategi WFH untuk menjaga efektivitas kerja pada karyawan agar mampu menghadapi tantangan di dunia kerja, salah satunya industri farmasi di Indonesia. Industri farmasi di Indonesia mengalami pertumbuhan pesat, didorong oleh peningkatan kebutuhan akan layanan kesehatan dan perkembangan teknologi. Industri farmasi termasuk sektor strategis yang pertumbuhannya terus meningkat.

Sistem kerja Hybrid Working yang berkelanjutan bukan sekadar kebijakan temporer atau respons darurat terhadap pandemi, melainkan sebuah transformasi fundamental dalam filosofi dan operasional kerja yang dirancang untuk jangka panjang. Full WFH mengacu pada model dimana karyawan bekerja sepenuhnya dari lokasi remote tanpa kewajiban hadir fisik di kantor, sementara Hybrid Working merupakan pendekatan terstruktur yang menggabungkan kerja remote dan tatap muka secara fleksibel. Membedakan implementasi berkelanjutan adalah integrasinya dengan budaya perusahaan, sistem manajemen kinerja, teknologi pendukung, dan wellbeing (kesejahteraan) karyawan, menciptakan ekosistem kerja yang tidak hanya mempertimbangkan produktivitas, tetapi juga keberlanjutan, inklusivitas, dan pengalaman karyawan secara holistik yang memberikan kepastian hukum.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengaturan Hukum Hak dan Kewajiban Perusahaan dan Pekerja dalam hubungan Industrial di Indonesia secara umum diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (serta peraturan pelaksana turunannya, seperti PP Nomor 35 Tahun 2021 dan PP Nomor 36 Tahun 2021). Prinsip dasarnya adalah adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak yang bertujuan untuk menciptakan Hubungan Industrial Pancasila. Hak salah satu pihak pada dasarnya adalah kewajiban bagi pihak yang lain.
2. Penerapan Sistem Hybrid Working dalam Hubungan Industrial pada Perusahaan dan Pekerja terhadap Hak dan Kewajibannya merupakan penyesuaian yang harus diatur secara cermat agar tidak melanggar hak dasar pekerja dan memastikan kewajiban perusahaan tetap terpenuhi. Menghadapi tantangan di dunia kerja saat ini, Perusahaan berupaya meningkatkan produktivitas karyawan sebagai salah satu faktor utama dalam meraih keunggulan kompetitif di dunia kerja yang terus berkembang. Produktivitas kerja antara lain memanfaatkan teknologi melalui sistem Hybrid Working dengan memanfaatkan waktu kerja fleksibel dan efisien. Penerapan *hybrid working* menuntut adanya penyesuaian regulasi internal untuk memastikan keseimbangan antara fleksibilitas dan kepastian hukum.

B. Saran

1. Saran untuk Perusahaan dan Pekerja
Saran untuk Perusahaan. Perusahaan harus memprioritaskan legalitas, keadilan, dan perubahan budaya. Membuat Adendum Perjanjian Kerja untuk setiap pekerja *hybrid*, atau masukkan klausul *hybrid working* secara komprehensif ke dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama dan tentukan secara eksplisit mekanisme penggantian biaya operasional *hybrid working* yang adil dan transparan. Tetapkan prosedur yang jelas mengenai pelaporan dan verifikasi kecelakaan kerja yang terjadi di lokasi *hybrid working*, termasuk kewajiban pekerja untuk menjamin lingkungan kerja yang baik. Saran untuk Pekerja. Pekerja harus memastikan bahwa fleksibilitas tidak mengorbankan hak-hak dasar. Perjuangkan hak tentang batas waktu kerja dan negosiasi biaya/upah, laporkan kebutuhan perangkat teknologi dilain pihak harus bertanggung jawab melaporkan hasil pekerjaan secara periodik
2. Saran untuk Pemerintah

Pemerintah perlu memperjelas payung hukum untuk mencegah konflik di tingkat perusahaan. Pemerintah harus membuat panduan teknis yang lebih rinci mengenai standar minimal Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan panduan perhitungan kompensasi biaya *hybrid working* untuk memberikan kepastian hukum bagi semua pihak. Perusahaan harus dapat memastikan melalui regulasi bahwa sistem *hybrid working* menjadi alat untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan, bukan sumber konflik hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Budi Sastra Panjaitan, 2020, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Malang: Literasi Nusantara.
- Much Nurachmad, 2009., *Cara Penghitung Upah Pokok , Uang Lembur, Pesangon, & Dana Pensiun Untuk Pegawai Dan Perusahaan Perusahaan*, Visi Media, Jakarta.
- Peter Mahmud, 2011., *Penelitian Hukum*, Penerbit Prenada, Media, Jakarta.
- Philipus M Hadjon Dan Tatiek Sri Djatmiati, 2005. *Argumentasi Hukum*, Penerbit UGM Press, Surabaya.
- Suma'mur P.K, 2009. *Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan*, Penerbit Gramedia, Jakarta.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT)

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bergefurt, L., van den Boogert, P. F., Appel-Meulenbroek, R., & Kemperman, A. (2024). The interplay of workplace satisfaction, activity support, and productivity support in the hybrid work context. *Building and Environment*, 261(June), 111729. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2024.111729>

Erick Toker, 2010, "Renorming Labour Law: Can We Escape Labour Law's Recurring Regulatory Dilemmas?", *Industrial Law Journal*, Volume 39 Nomor 2, Inggris, Oxford University

Joko Ismono, 2018, "Hubungan Kerja dalam Perspektif HAM, Ekonomi, dan Pembangunan", *Jurnal Halu Oleo Law Review*, Volume 2 Issue 1, Kendari, Fakultas Hukum Universitas Halu Oleo.

Saritha, T., Divya, D., Ramana, T. V., & Harshitha, U. M. (2023). Impact of Hybrid Work Model on the Employee Performance and Organization Development. *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science*, 02, 1319–1326. <https://doi.org/10.56726/irjmets33687>.

Zermina Tasleem, A. S. (2024). Governance and Society Review (GSR) Volume 3 Issue 1, Spring 2024 ISSN. 3(1)

Internet / Web

<https://bizsense.id/prospek-dan-laporan-bisnis-indonesia-di-tahun-2025>

<https://www.talentics.id/resources/blog/kondisi-job-market-2025-2030-menurut-riset-world-economic-forum/>

<https://narasi.tv/read/narasi-daily/apa-itu-hybrid-working-pengertian-kelebihan-dan-kekurangannya/6>