



Perilaku Ekonomi Karyawan Dalam Pengambilan Keputusan Waktu Kerja Pada Sistem Kerja Fleksibel Di PT. ABC

M.E Poppy Panca Widiastuti¹, Sitti Rakhman²

PT. Asuransi Mitra Pelindung Mustika; Jl. H.R Rasuna Said Karet Kuningan Setiabudi
Jakarta Selatan - 12920, 1500-676; e-mail: poppy.panca@yahoo.com

² STMA Trisakti; Jl. Jenderal Ahmad Yani No. 85, Jakarta Timur – 13210, (021)4893931; e-mail:
trisaktirakhma@gmail.com

Korespondensi email: ul1c1tr4@gmail.com

Abstrak: Penerapan sistem kerja fleksibel semakin luas digunakan oleh organisasi sebagai respons terhadap dinamika kebutuhan tenaga kerja dan perubahan perilaku ekonomi karyawan. Namun, dalam praktiknya, fleksibilitas waktu kerja tidak selalu diiringi dengan pemahaman mendalam mengenai bagaimana karyawan mengambil keputusan ekonomi terkait pengalokasian waktu kerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perilaku ekonomi karyawan dalam pengambilan keputusan waktu kerja pada sistem kerja fleksibel dari perspektif manajemen sumber daya manusia. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur dan analisis dokumen sekunder yang relevan, seperti jurnal ilmiah, book chapter, dan publikasi akademik terkait flexible working arrangements, pengambilan keputusan ekonomi, serta perilaku kerja karyawan. Validitas data diperkuat melalui triangulasi sumber dengan membandingkan temuan dari berbagai penelitian sebelumnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keputusan karyawan dalam memanfaatkan fleksibilitas waktu kerja dipengaruhi oleh pertimbangan ekonomi rasional, seperti efisiensi waktu, keseimbangan kerja-kehidupan, tingkat stres kerja, serta persepsi terhadap kepuasan dan produktivitas kerja. Fleksibilitas kerja juga berperan sebagai mekanisme kontrol diri yang mendorong karyawan mengoptimalkan waktu kerja berdasarkan preferensi dan kondisi individu. Penelitian ini merekomendasikan agar organisasi tidak hanya menyediakan kebijakan kerja fleksibel, tetapi juga membangun sistem pendukung dan regulasi internal yang mampu mengarahkan pengambilan keputusan waktu kerja karyawan secara produktif dan berkelanjutan.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Perilaku Ekonomi, Pengambilan Keputusan, Kerja Fleksibel.

Abstract: The implementation of flexible working systems has become increasingly common as organizations respond to workforce dynamics and changes in employees' economic behavior. However, in practice, flexible working arrangements are not always accompanied by a comprehensive understanding of how employees make economic decisions regarding their working time allocation. This study aims to analyze employees' economic behavior in working time decision-making within flexible working systems from a human resource management perspective. A qualitative descriptive approach was employed using a literature review and secondary document analysis, including academic journals, book chapters, and scholarly publications related to flexible working arrangements, economic decision-making, and employee behavior. Data validity was enhanced through source triangulation by comparing findings across previous studies. The results indicate that employees' decisions to utilize flexible working time are influenced by rational economic considerations such as time efficiency, work-life balance, work stress levels, and perceptions of job satisfaction and productivity. Flexible work arrangements



function as a self-regulation mechanism that encourages employees to optimize their working time based on individual preferences and conditions. This study recommends that organizations not only implement flexible working policies but also develop supportive systems and internal regulations that guide employees' working time decisions toward sustainable productivity.

Keywords: *Human Resources, Economic Behavior, Decision Making, Flexible Work.*

1. Pendahuluan

Latar Belakang

Perubahan pola kerja dalam beberapa tahun terakhir telah mendorong organisasi untuk mengadopsi sistem kerja fleksibel sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia. Sistem kerja fleksibel dianggap mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan, menurunkan tingkat stres kerja, serta meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan (Indradewa, 2023; Lubis, 2023). Secara ideal, fleksibilitas waktu kerja memberikan otonomi bagi karyawan untuk mengatur jam kerja sesuai dengan kebutuhan dan preferensi individu tanpa mengurangi produktivitas organisasi.

Namun, dalam realitas organisasi, fleksibilitas waktu kerja sering kali menimbulkan tantangan baru. Tidak semua karyawan mampu memanfaatkan fleksibilitas tersebut secara optimal. Beberapa karyawan justru mengalami kesulitan dalam mengelola waktu kerja, munculnya perilaku kerja yang tidak disiplin, hingga penurunan batas antara waktu kerja dan waktu pribadi (Wijayati, 2024). Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tujuan ideal penerapan kerja fleksibel dengan perilaku aktual karyawan dalam mengambil keputusan terkait waktu kerja.

Dari sudut pandang perilaku ekonomi, keputusan karyawan dalam mengalokasikan waktu kerja merupakan bentuk keputusan ekonomi individual yang dipengaruhi oleh pertimbangan rasional, psikologis, dan sosial (Zalafi, 2019). Namun, kajian yang secara spesifik membahas perilaku ekonomi karyawan dalam konteks pengambilan keputusan waktu kerja pada sistem kerja fleksibel masih relatif terbatas, terutama dalam pendekatan kualitatif berbasis kajian literatur.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan gap tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis perilaku ekonomi karyawan dalam pengambilan keputusan waktu kerja pada sistem kerja fleksibel dengan pendekatan manajemen sumber daya manusia.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif melalui studi literatur dan analisis dokumen sekunder. Sumber data diperoleh dari jurnal nasional terakreditasi, book chapter, dan publikasi ilmiah yang relevan dengan topik fleksibilitas kerja, pengambilan keputusan ekonomi, dan perilaku kerja karyawan. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan temuan dari berbagai penelitian untuk memperoleh kesimpulan yang komprehensif.

3. Hasil dan Pembahasan

Pembahasan

- **Sistem Kerja Fleksibel dalam Perspektif SDM**

Sistem kerja fleksibel merupakan kebijakan organisasi yang memberikan keleluasaan kepada karyawan dalam menentukan waktu dan/atau lokasi kerja. Fleksibilitas ini bertujuan untuk meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi serta efisiensi kerja (Pamungkas, 2025).

- **Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja**

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Indradewa (2023) menemukan bahwa fleksibilitas kerja dapat menurunkan tingkat stres kerja sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Puspitasari (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara flexible working arrangements dan kinerja karyawan.

- **Fleksibilitas Kerja dan Produktivitas**

Fleksibilitas kerja juga dikaitkan dengan peningkatan produktivitas karyawan apabila didukung oleh sistem pengawasan dan budaya kerja yang jelas (Jurnal Ekonomi Bisnis KDI, n.d.). Namun, tanpa pengelolaan yang tepat, fleksibilitas dapat menurunkan disiplin kerja (Jurnal Akuntansi dan Pajak STIE-AAS, n.d.).

Perilaku Ekonomi Karyawan dalam Pengambilan Keputusan Waktu Kerja

- **Rasionalitas Ekonomi dalam Pengelolaan Waktu Kerja**

Dalam perspektif perilaku ekonomi, karyawan cenderung mengambil keputusan waktu kerja berdasarkan pertimbangan efisiensi dan manfaat maksimal. Keputusan untuk memulai, menunda, atau memperpanjang waktu kerja dipengaruhi oleh persepsi terhadap beban kerja, imbalan, serta kondisi psikologis individu (Putri, 2024).

- **Faktor Psikologis dan Sosial dalam Keputusan Waktu Kerja**

Selain pertimbangan rasional, faktor psikologis seperti dukungan atasan dan otonomi kerja turut memengaruhi keputusan karyawan (Wijayati, 2024). Perbedaan antara autonomy support dan flexible working arrangements juga berpengaruh terhadap tingkat stres kerja karyawan (Jurnal Psikologi Mercubuana Yogyakarta, n.d.). Zalafi (2019) menambahkan bahwa fleksibilitas kerja dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan etis apabila karyawan memiliki kontrol diri yang baik.

4. Kesimpulan dan Rekomendasi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa perilaku ekonomi karyawan dalam pengambilan keputusan waktu kerja pada sistem kerja fleksibel dipengaruhi oleh kombinasi pertimbangan rasional, psikologis, dan organisasi. Fleksibilitas kerja mendorong karyawan untuk mengoptimalkan waktu kerja sesuai preferensi individu, namun juga berpotensi menimbulkan masalah disiplin dan batas kerja apabila tidak diiringi dengan sistem pendukung yang memadai.

Rekomendasi

Organisasi disarankan untuk:

1. Menyusun kebijakan kerja fleksibel yang disertai dengan pedoman pengelolaan waktu kerja yang jelas.
2. Meningkatkan peran supervisor dalam memberikan dukungan dan arahan terkait pengambilan keputusan waktu kerja.
3. Mengintegrasikan fleksibilitas kerja dengan sistem evaluasi kinerja berbasis output.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengombinasikan pendekatan kualitatif dan kuantitatif, serta melibatkan wawancara atau observasi langsung untuk memperkaya pemahaman empiris.

Daftar Pustaka

- Indradewa, R. (2023). The influence of flexible working arrangements and work stress on job satisfaction. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis UKSW*.
- Lubis, I. R. (2023). The effect of flexible working arrangement on employee engagement. *Jurnal Online Psikogenesis*.
- Pamungkas, F. G. (2025). Fleksibilitas kerja dalam kajian SDM. Book Chapter Manajemen SDM UNNES.
- Puspitasari, N. P. M. (2023). Pengaruh peran job satisfaction dalam memediasi flexible working arrangements terhadap employee performance. *Nusantara Hasanah Journal*.
- Putri, U. A. (2024). Analisis pengambilan keputusan strategik, manajemen sumber daya manusia, dan pemanfaatan sistem informasi terhadap keunggulan kompetitif. *Dinasti Hukum dan Pembangunan Sosial*.
- Wijayati, S. (2024). Pengaruh flexible working arrangements, supervisor support, dan job crafting terhadap innovative work behavior. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Zalafi, Z. (2019). Increasing ethical decision making through flexible work arrangements. *Jurnal Psikohumaniora Walisongo*.
- Jurnal Psikologi Mercubuana Yogyakarta*. (n.d.). Differences between autonomy support and flexible work arrangements on work stress.
- Jurnal Ekonomi Bisnis KDI*. (n.d.). Pengaruh flexible working arrangement dan job satisfaction terhadap produktivitas karyawan.
- Jurnal Akuntansi dan Pajak STIE-AAS*. (n.d.). Pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir dan jam kerja fleksibel terhadap disiplin kerja.



RIWAYAT HIDUP/BIODATA

M.E. Poppy Panca Widiastuti, lahir di Malang pada 5 Juli 1976, merupakan profesional berpengalaman di bidang pemasaran asuransi dengan lebih dari dua dekade karier. Ia menyelesaikan pendidikan Sarjana Akuntansi di Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta pada tahun 1999. Saat ini, Poppy menjabat sebagai Marketing Director di PT Asuransi Mitra Pelindung Mustika, memimpin strategi pemasaran untuk memperkuat brand, pangsa pasar, dan profitabilitas perusahaan. Sebelumnya, ia pernah menduduki posisi penting seperti Deputy Marketing Director, Marketing Vice President, dan Marketing General Manager di perusahaan yang sama. Kariernya diawali di PT Asuransi Rama Satria Wibawa, dari Executive Development Program hingga menjadi Marketing Manager.

Poppy aktif mengikuti berbagai pelatihan dan seminar di bidang asuransi, manajemen risiko, dan transformasi digital, termasuk program Data Science, Machine Learning, and AI for Risk Management Applications oleh GIRMA serta pelatihan dari Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPI). Ia juga memiliki sertifikasi profesional seperti AAAIK (AAMAI), CRMO, CRGP (LSPMR), dan Associate CIP (ANZIIF) yang memperkuat kompetensinya di bidang asuransi dan tata kelola risiko.

Dengan latar belakang akademik, pengalaman luas, serta komitmen terhadap pengembangan diri, Poppy dikenal sebagai pemimpin pemasaran yang visioner dan strategis. Ia memiliki kemampuan komunikasi dan analisis yang tajam dalam merumuskan strategi bisnis yang adaptif dan berkelanjutan. Riwayat hidup ini menggambarkan perjalanan karier dan dedikasi Poppy sebagai profesional yang terus berkontribusi bagi kemajuan industri asuransi nasional serta untuk mendukung studi lanjutnya di Magister Manajemen STMA Trisakti.

CURRICULUM VITAE

Nama : M.E. Poppy Panca Widiastuti
Tempat/Tanggal Lahir : Malang, 5 Juli 1976
Alamat : Pondok Kelapa Permai BD.4 / 11 – B, Jakarta Timur
Telepon : 0811 8621 87
Email : poppy@mpm-insurance.com Kewarganegaraan: Indonesia

Posisi Saat Ini

- Marketing Director, PT Asuransi Mitra Pelindung Mustika (2025–sekarang)

Pendidikan

- S1 Akuntansi, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta (1994–1999)

Sertifikasi Profesional

- AAAIK – Ajun Ahli Asuransi Indonesia Kerugian (AAMAI, 2003)
- CRMO – Certified Risk Management Officer (LSPMR, 2018)
- CRGP – Certified Risk Governance Professional (LSPMR, 2024)
- Associate CIP – ANZIIF (2019)