



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 1257-1268

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Penerapan Kebijakan 2 Jam Masuk Kerja DKI (Pagi & Siang) sebagai Dampak terhadap Produktivitas, Lalu Lintas, dan Kualitas Hidup Masyarakat di Kota Metropolitan

Lingga Pranita

Program Studi Magister Ilmu Komunikasi, Universitas Sahid Jakarta

Email: [linggapranita@gmail.com](mailto:linggapranita@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak penerapan kebijakan jam masuk kerja fleksibel DKI (pagi & siang) terhadap produktivitas karyawan, lalu lintas di kota metropolitan, dan kualitas hidup masyarakat. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan wawancara mendalam dan observasi partisipatif sebagai teknik pengumpulan data. Responden yang terlibat adalah para pegawai yang terpengaruh oleh kebijakan ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan kebijakan jam masuk kerja fleksibel berdampak positif pada produktivitas karyawan. Mayoritas responden merasa lebih termotivasi dan fokus dalam bekerja karena dapat memilih jam masuk kerja yang sesuai dengan ritme tubuh dan menghindari kemacetan lalu lintas pada jam-jam sibuk. Selain itu, kebijakan ini memungkinkan karyawan mencapai keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik dengan memiliki waktu untuk aktivitas pribadi di luar pekerjaan. Dampak pada lalu lintas juga terlihat dengan berkurangnya kepadatan pada jam-jam puncak, meskipun masih diperlukan langkah-langkah lain untuk mengatasi masalah lalu lintas secara holistik. Selain itu, kualitas hidup masyarakat juga meningkat karena lingkungan kerja yang lebih santai dan keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik. Dengan dukungan pemerintah, pengukuran kinerja yang adil, dan pembinaan karyawan, kebijakan ini memiliki potensi untuk memberikan manfaat yang berkelanjutan bagi kota metropolitan.

Kata Kunci: *Jam Kerja, Produktivitas, Karyawan, DKI*

## Abstract

This study aims to investigate the impact of implementing flexible working hours policy in DKI Jakarta (morning & afternoon) on employee productivity, metropolitan traffic, and the quality of life for the community. The research method employs a qualitative approach with in-depth interviews and participatory observation as data collection techniques. The participants involved in the study are employees affected by this policy. The results reveal that the implementation of the flexible working hours policy has a positive impact on employee productivity. The majority of respondents feel more motivated and focused on their work due to the freedom to choose their working hours in accordance with their body's rhythm and avoid peak-hour traffic congestion. Additionally, the policy allows employees to achieve a better work-life balance by allocating time for personal activities outside of work. The impact on traffic is evident, with reduced congestion during peak hours, although complementary measures are needed to address traffic issues comprehensively. Furthermore, the improved quality of life for the community is observed through a more relaxed work environment and enhanced work-life balance. With government support, fair performance evaluations, and employee development, this policy holds the potential to provide sustainable benefits for the metropolitan city.

Keyword: *Hours of Work, Productivity, Employees, DKI*

## PENDAHULUAN

Dalam era modern yang gejalak ini, kota-kota metropolitan di seluruh dunia menghadapi tantangan yang semakin kompleks terkait mobilitas, produktivitas, dan kualitas hidup masyarakat. DKI Jakarta, sebagai salah satu kota metropolitan terpadat di Indonesia, tidak terkecuali. Pertumbuhan populasi yang pesat, perkembangan industri, dan meningkatnya jumlah kendaraan bermotor telah menyebabkan masalah kemacetan lalu lintas yang kronis di kota ini. Kemacetan bukan hanya mengganggu mobilitas harian penduduk, tetapi juga berdampak negatif pada produktivitas kerja dan kualitas udara, yang mengancam kesehatan masyarakat.

Dalam rangka menghadapi masalah tersebut, pemerintah daerah DKI Jakarta telah menerapkan berbagai kebijakan dan strategi untuk mengurangi kemacetan dan meningkatkan efisiensi produktivitas. Salah satu kebijakan yang diadopsi adalah penerapan jam masuk kerja fleksibel, yaitu "Penerapan Kebijakan 2 Jam Masuk Kerja DKI (Pagi & Siang)." Dalam kebijakan ini, sebagian pegawai diizinkan untuk memilih jam masuk kerja antara pukul 07.00 hingga 09.00 untuk sesi pagi, dan antara pukul 09.00 hingga 11.00 untuk sesi siang.

Penerapan kebijakan 2 jam masuk kerja DKI (pagi & siang) menjadi salah satu langkah strategis pemerintah daerah dalam menghadapi tantangan kompleks terkait mobilitas, produktivitas, dan kualitas hidup masyarakat di kota metropolitan Jakarta. Masalah kemacetan lalu lintas yang kronis di kota ini telah menyebabkan berbagai dampak negatif, seperti waktu

tempuh yang lama, tingkat stres yang tinggi, dan polusi udara yang berdampak pada kesehatan masyarakat.

Dengan menerapkan jam masuk kerja fleksibel, diharapkan dapat mengurangi kepadatan lalu lintas pada jam-jam puncak, yang pada gilirannya akan meningkatkan mobilitas harian penduduk dan efisiensi produktivitas kerja. Dengan memberikan pilihan jam masuk kerja yang lebih luas, pegawai dapat mengatur waktu kerja mereka dengan lebih bijaksana, menghindari kemacetan, dan tiba di tempat kerja dengan lebih santai dan bugar. Peningkatan produktivitas kerja ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan organisasi dalam mencapai target kinerja, serta bagi individu dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Tidak hanya itu, penerapan kebijakan ini juga berdampak positif pada kualitas hidup masyarakat. Dengan mengurangi tekanan akibat kemacetan dan memberikan lebih banyak waktu untuk beristirahat dan bersosialisasi, masyarakat dapat merasakan peningkatan kualitas hidup dan kesejahteraan. Selain itu, mengurangi tingkat kemacetan juga berkontribusi pada penurunan polusi udara, yang berarti lingkungan yang lebih bersih dan sehat untuk dihirup oleh warga Jakarta.

Namun, meskipun kebijakan ini memiliki potensi yang besar, penelitian mendalam dan analisis data empiris diperlukan untuk mengukur dampak nyata dari penerapan kebijakan 2 jam masuk kerja DKI (pagi & siang). Oleh karena itu, jurnal ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang efektivitas kebijakan ini dan membantu pemerintah daerah dan pembuat kebijakan dalam mengambil langkah-langkah yang tepat untuk menghadapi tantangan mobilitas dan produktivitas di kota metropolitan Jakarta. Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan penting bagi pengembangan kebijakan publik yang lebih baik dan berkelanjutan, serta meningkatkan kualitas hidup masyarakat di DKI Jakarta.

Penelitian terdahulu telah menunjukkan berbagai aspek yang berkaitan dengan kebijakan jam masuk kerja fleksibel di berbagai kota di seluruh dunia. Studi-studi sebelumnya telah menyelidiki manfaat dan tantangan dari fleksibilitas jam kerja, efeknya terhadap mobilitas dan kemacetan lalu lintas, serta dampaknya terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Beberapa penelitian juga telah menyoroti aspek sosial dan lingkungan dari kebijakan ini, seperti polusi udara dan waktu bersama keluarga.

Penelitian yang dilakukan oleh Rikit (2020) dengan judul "Pengaruh Shift terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kota Banjar," menyoroti faktor-faktor yang mempengaruhi penerimaan dan keberhasilan kebijakan jam masuk kerja fleksibel, termasuk dukungan dari perusahaan, persepsi karyawan, dan kemauan untuk mengubah pola perilaku. Dari penelitian

terdahulu ini, kita dapat belajar dari pengalaman kota-kota lain dalam mengimplementasikan kebijakan serupa dan memahami faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam menerapkan kebijakan jam masuk kerja yang efektif. (Ratih, 2020)

Penelitian selanjutnya oleh Irma (2020) dengan judul penelitian "Pengaruh shift kerja dan stress kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan." Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersamaan, shift kerja dan stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara terpisah, shift kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, sementara stress kerja memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan, namun tidak signifikan secara statistik.

Melalui penelitian tentang penerapan 2 jam masuk kerja di DKI Jakarta (pagi & siang) memiliki relevansi yang besar untuk masyarakat dan pemerintah daerah. Dengan memahami dampak dan hasil dari kebijakan ini, kita dapat mengidentifikasi peluang untuk perbaikan dan peningkatan lebih lanjut, serta menerapkan langkah-langkah serupa di kota-kota lain yang menghadapi masalah serupa.

#### METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan untuk meneliti penerapan 2 jam masuk kerja DKI (pagi & siang) adalah metode kualitatif. Metode kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menggambarkan secara mendalam pengalaman, persepsi, dan pandangan subjektif dari para pegawai terkait penerapan kebijakan jam masuk kerja fleksibel ini. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk mendapatkan wawasan yang lebih kaya dan komprehensif tentang bagaimana kebijakan ini mempengaruhi para pegawai, interaksi mereka di tempat kerja, serta dampaknya pada efisiensi dan produktivitas kerja.

#### Rancangan Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan rancangan studi kasus tunggal. Dalam studi kasus tunggal, satu kelompok atau individu diteliti secara mendalam dan detail. Dalam konteks ini, kelompok yang diteliti adalah para pegawai dari beberapa perusahaan atau organisasi yang menerapkan kebijakan 2 jam masuk kerja DKI (pagi & siang).

#### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di perusahaan atau organisasi yang menerapkan kebijakan jam masuk kerja fleksibel di DKI Jakarta. Pemilihan sampel akan dilakukan dengan metode purposive sampling, di mana para pegawai yang menjadi subjek penelitian akan dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian.

Sampel yang diambil akan mencakup beragam pekerjaan dan latar belakang, seperti pegawai dari sektor publik dan swasta, berbagai tingkat jabatan, dan berbagai bidang pekerjaan.

Dengan demikian, data yang diperoleh akan mencerminkan berbagai perspektif dan pengalaman yang berbeda terkait penerapan kebijakan jam masuk kerja fleksibel.

#### Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini akan dikumpulkan melalui wawancara mendalam (in-depth interviews) dengan para pegawai yang terlibat. Wawancara mendalam akan dilakukan secara tatap muka atau melalui media komunikasi online, tergantung pada preferensi dan ketersediaan responden. Selain itu, data juga akan dikumpulkan melalui observasi partisipatif di tempat kerja untuk memahami interaksi dan dinamika kerja yang terjadi setelah penerapan kebijakan ini.

Peneliti akan merancang pedoman wawancara yang terstruktur dengan pertanyaan terbuka untuk memfasilitasi diskusi yang mendalam tentang pengalaman dan persepsi para pegawai terkait kebijakan jam masuk kerja fleksibel. Data yang diperoleh dari wawancara dan observasi akan direkam, ditranskripsi, dan dianalisis untuk mengidentifikasi pola tematik dan pola hubungan yang relevan dengan tujuan penelitian.

#### Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis menggunakan pendekatan analisis kualitatif. Langkah pertama adalah mengorganisasi dan mengelompokkan data transkripsi dari wawancara dan observasi. Selanjutnya, analisis dilakukan dengan mengidentifikasi tema-tema utama, kategori, dan pola-pola yang muncul dari data.

Hasil analisis akan diinterpretasikan dan digunakan untuk menyusun narasi yang menyajikan gambaran mendalam tentang pengalaman dan persepsi para pegawai terkait penerapan kebijakan jam masuk kerja fleksibel. Data yang relevan akan dikutip dan disertakan dalam laporan penelitian untuk mendukung temuan dan kesimpulan yang dihasilkan.

Dengan menggunakan metode kualitatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang dampak penerapan 2 jam masuk kerja DKI (pagi & siang) dari perspektif subjektif para pegawai. Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi berharga bagi pembuat kebijakan dan perusahaan dalam merancang kebijakan jam kerja yang lebih efektif dan berpihak pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan kebijakan jam masuk kerja fleksibel berdampak positif pada produktivitas karyawan. Mayoritas responden menyatakan bahwa mereka merasa lebih termotivasi dan produktif ketika memiliki fleksibilitas untuk memilih jam masuk kerja yang sesuai dengan ritme tubuh dan situasi pribadi. Beberapa karyawan menyebutkan bahwa mereka dapat lebih fokus dan konsentrasi dalam bekerja karena dapat menghindari kemacetan lalu lintas pada jam-jam puncak.

Selain itu, karyawan juga melaporkan bahwa kebijakan ini memungkinkan mereka untuk

mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang lebih baik. Dengan fleksibilitas jam kerja, mereka dapat mengatur waktu untuk beraktivitas di luar pekerjaan, seperti berolahraga, berinteraksi dengan keluarga, atau mengejar hobi, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesejahteraan secara keseluruhan.

Namun, beberapa responden juga mengungkapkan bahwa fleksibilitas jam kerja ini tidak selalu berdampak positif pada produktivitas. Beberapa dari mereka mengalami kesulitan dalam mengatur waktu dan terkadang malah memilih jam masuk kerja yang tidak efisien, sehingga mengurangi efektivitas kerja. Oleh karena itu, terdapat variasi pengalaman dan persepsi antara satu karyawan dengan karyawan lainnya terkait dampak kebijakan ini pada produktivitas.

Variasi pengalaman dan persepsi yang muncul dari penelitian ini menunjukkan pentingnya mempertimbangkan aspek individual dalam merancang kebijakan yang dapat mengakomodasi beragam kebutuhan karyawan.

#### 1. Faktor Individu dalam Produktivitas

Sebagai manusia, setiap karyawan memiliki ritme tubuh dan tingkat produktivitas yang berbeda-beda. Beberapa orang mungkin merasa lebih segar dan produktif saat bekerja pada jam pagi, sementara yang lain lebih efisien dan fokus saat bekerja di siang hari atau bahkan malam hari. Oleh karena itu, fleksibilitas jam kerja memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyesuaikan jam masuk kerja dengan ritme tubuh mereka, yang dapat meningkatkan produktivitas.

Namun, ada juga karyawan yang mungkin mengalami kesulitan dalam mengatur waktu dengan baik ketika diberikan fleksibilitas. Beberapa individu mungkin lebih cenderung untuk menunda pekerjaan atau mengalami kesulitan dalam membatasi waktu kerja mereka, yang berdampak pada penurunan produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa peran dari manajemen dalam memberikan panduan dan dukungan dalam mengelola waktu kerja sangat penting untuk memastikan bahwa fleksibilitas jam kerja berjalan dengan efektif.

#### 2. Pengaturan Waktu yang Efisien

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh karyawan ketika diberikan fleksibilitas jam kerja adalah kemampuan untuk mengatur waktu secara efisien. Karyawan perlu memiliki disiplin diri dalam menentukan jadwal kerja yang optimal, menghindari kecenderungan untuk terlalu lama beristirahat atau memulai pekerjaan terlambat.

Manajer dan pimpinan perusahaan memiliki peran penting dalam memberikan pedoman dan ekspektasi yang jelas terkait dengan pengaturan waktu yang efisien. Pelatihan dan bimbingan mengenai manajemen waktu juga dapat membantu karyawan dalam mengoptimalkan fleksibilitas jam kerja untuk meningkatkan produktivitas.

### 3. Lingkungan Kerja yang Mendukung

Selain faktor individu, lingkungan kerja yang mendukung juga berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Kebijakan jam masuk kerja fleksibel dapat lebih efektif apabila didukung oleh budaya kerja yang inklusif dan dukungan dari rekan kerja dan manajer.

Pengukuran kinerja yang fokus pada hasil kerja dapat mendorong karyawan untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan dan hasil yang diharapkan, daripada hanya berfokus pada jumlah jam yang dihabiskan di kantor. Pengukuran kinerja yang adil dan berbasis hasil juga dapat mengurangi potensi konflik dan perasaan ketidakadilan di antara karyawan.

### 4. Pengukuran Kinerja yang Adil

Dalam mengimplementasikan kebijakan jam masuk kerja fleksibel, perusahaan juga perlu mempertimbangkan pengukuran kinerja yang adil dan akurat. Sebagai contoh, perusahaan dapat memperhatikan output dan hasil kerja yang dicapai daripada hanya memperhatikan jam kerja karyawan.

Pengukuran kinerja yang fokus pada hasil kerja dapat mendorong karyawan untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan dan hasil yang diharapkan, daripada hanya berfokus pada jumlah jam yang dihabiskan di kantor. Pengukuran kinerja yang adil dan berbasis hasil juga dapat mengurangi potensi konflik dan perasaan ketidakadilan di antara karyawan.

### 5. Pembinaan dan Pengembangan Karyawan

Dalam menghadapi perubahan kebijakan dan tuntutan kerja yang berbeda, pembinaan dan pengembangan karyawan juga menjadi aspek penting. Perusahaan perlu memberikan pelatihan dan dukungan yang tepat untuk membantu karyawan dalam mengelola fleksibilitas jam kerja dan meningkatkan keterampilan manajemen waktu mereka.

Dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk belajar dan berkembang, perusahaan dapat meningkatkan kemampuan dan kemandirian karyawan dalam mengatur waktu kerja mereka. Pembinaan dan pengembangan ini dapat meningkatkan efektivitas fleksibilitas jam kerja dan berdampak positif pada produktivitas.

### 6. Pengaturan Kerja yang Berimbang

Selain produktivitas, kebijakan jam masuk kerja fleksibel juga berdampak pada keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Karyawan yang merasa memiliki keseimbangan kerja-hidup yang baik cenderung lebih puas dan termotivasi dalam menjalani pekerjaan mereka.

Perusahaan perlu menciptakan budaya yang mendorong pengaturan kerja yang berimbang dan menghargai kebutuhan pribadi karyawan. Memberikan fleksibilitas dalam jam kerja dapat menjadi salah satu langkah untuk mencapai keseimbangan tersebut, tetapi

perusahaan juga perlu memastikan bahwa beban kerja tidak berlebihan dan karyawan diberikan kesempatan untuk beristirahat dan beraktivitas di luar pekerjaan.

#### 7. Kepuasan dan Komitmen Karyawan

Salah satu indikator keberhasilan dari kebijakan jam masuk kerja fleksibel adalah tingkat kepuasan dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan. Karyawan yang merasa puas dan berkomitmen cenderung lebih produktif dan memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi.

Dalam penelitian ini, hasil menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa lebih puas dengan fleksibilitas jam kerja dan merasa memiliki kualitas hidup yang lebih baik. Namun, untuk menjaga tingkat kepuasan dan komitmen karyawan, perusahaan perlu terus berkomunikasi secara terbuka dengan karyawan dan memperhatikan masukan serta kebutuhan mereka. Dialog yang terbuka antara manajemen dan karyawan dapat membantu memahami dampak kebijakan secara lebih mendalam dan mendapatkan ide-ide untuk perbaikan lebih lanjut.

Perusahaan juga perlu secara aktif memonitor tingkat kepuasan dan retensi karyawan untuk memahami apakah kebijakan jam masuk kerja fleksibel telah memberikan dampak positif dalam jangka panjang. Selain itu, melakukan survei secara berkala dan mengadakan forum diskusi dengan karyawan dapat membantu dalam mengidentifikasi potensi masalah dan mengevaluasi dampak kebijakan secara lebih komprehensif.

#### 8. Pengaruh Kebijakan pada Lalu Lintas

Selain dampak pada produktivitas karyawan, kebijakan jam masuk kerja fleksibel juga berdampak pada lalu lintas di kota metropolitan. Beberapa responden melaporkan bahwa kebijakan ini berhasil mengurangi kepadatan lalu lintas pada jam-jam puncak, terutama pada sesi pagi.

Dengan memberikan pilihan jam masuk kerja yang lebih fleksibel, karyawan dapat menyesuaikan waktu keberangkatan mereka untuk menghindari jam-jam sibuk dan memanfaatkan jam-jam yang kurang padat. Hal ini berkontribusi pada mengurangi kemacetan di jalan raya dan memperbaiki arus lalu lintas.

Namun, perlu dicatat bahwa kebijakan jam masuk kerja fleksibel bukanlah satu-satunya solusi untuk masalah lalu lintas yang kompleks di kota metropolitan. Masalah kemacetan lalu lintas dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk infrastruktur, jumlah kendaraan bermotor, tingkat urbanisasi, dan pola perjalanan masyarakat.

Kebijakan ini dapat lebih efektif jika diterapkan bersamaan dengan langkah-langkah lainnya, seperti peningkatan transportasi publik, pengembangan jalur sepeda, dan penerapan kebijakan parkir yang bijaksana. Pendekatan yang terintegrasi dan

komprehensif dalam mengatasi masalah lalu lintas adalah kunci untuk mencapai perbaikan yang signifikan dalam mobilitas perkotaan.

#### 9. Dampak pada Kualitas Hidup Masyarakat

Kualitas hidup masyarakat di kota metropolitan juga berhubungan dengan kemacetan lalu lintas dan produktivitas karyawan. Dengan mengurangi kemacetan lalu lintas, kebijakan jam masuk kerja fleksibel dapat memberikan kontribusi positif pada kualitas udara dan lingkungan perkotaan.

Penurunan tingkat polusi udara dan kebisingan di sekitar wilayah kerja dapat meningkatkan kualitas hidup masyarakat secara keseluruhan. Udara yang lebih bersih dan lingkungan yang lebih tenang dapat meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan fisik serta mental masyarakat.

Selain itu, dampak positif pada produktivitas karyawan dan keseimbangan kerja-hidup juga berkontribusi pada kualitas hidup masyarakat secara umum. Karyawan yang lebih produktif dan memiliki kualitas hidup yang lebih baik cenderung memiliki interaksi sosial yang lebih positif dan konstruktif dalam masyarakat.

#### 10. Keberlanjutan dan Skalabilitas Kebijakan

Kebijakan jam masuk kerja fleksibel ini memberikan manfaat yang signifikan bagi karyawan dan masyarakat. Namun, untuk memastikan keberlanjutan dan skalabilitas kebijakan ini, perlu ada dukungan yang berkelanjutan dari pemerintah, perusahaan, dan masyarakat.

Pemerintah perlu mempertimbangkan untuk secara resmi mengakui kebijakan jam masuk kerja fleksibel dan mengintegrasikannya ke dalam regulasi dan kebijakan ketenagakerjaan yang berlaku. Selain itu, pemerintah juga dapat memberikan insentif dan fasilitas bagi perusahaan yang menerapkan kebijakan ini, sehingga lebih banyak perusahaan termotivasi untuk mengadopsinya.

Perusahaan perlu menjadi agen perubahan dalam menciptakan budaya kerja yang inklusif dan mendukung fleksibilitas jam kerja. Memberikan pelatihan dan dukungan dalam mengelola waktu dan menjaga produktivitas karyawan harus menjadi prioritas.

Masyarakat juga perlu mendukung dan memahami pentingnya kebijakan jam masuk kerja fleksibel. Kesadaran akan manfaat yang dihasilkan dari kebijakan ini dapat membantu dalam menciptakan lingkungan sosial yang mendukung.

Sehingga dari uraian di atas dapat dinyatakan bahwa penerapan kebijakan jam masuk kerja fleksibel berdampak positif pada lalu lintas di wilayah DKI Jakarta. Beberapa responden menyatakan bahwa mereka memilih untuk datang lebih awal atau lebih siang untuk menghindari jam-jam puncak, sehingga mengurangi kepadatan lalu lintas pada periode

tersebut. Hal ini berdampak pada berkurangnya kemacetan pada jam-jam sibuk, dan sekaligus mengurangi tekanan pada infrastruktur transportasi.

Namun, ada juga beberapa responden yang melaporkan bahwa penyebaran jam masuk kerja yang lebih fleksibel tidak selalu mengurangi kemacetan secara signifikan. Beberapa wilayah tetap mengalami kemacetan meskipun ada karyawan yang memilih jam masuk di luar jam-jam puncak. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan ini perlu diiringi dengan solusi transportasi yang lebih holistik, termasuk peningkatan transportasi publik dan dukungan bagi mobilitas berkelanjutan.

Penelitian ini juga menyoroti dampak penerapan kebijakan jam masuk kerja fleksibel pada kualitas hidup masyarakat di kota metropolitan. Mayoritas responden menyatakan bahwa mereka merasa memiliki kualitas hidup yang lebih baik setelah diberlakukan kebijakan ini. Dengan menghindari kemacetan lalu lintas dan memanfaatkan waktu dengan lebih baik, masyarakat merasa lebih santai dan berdaya saing dalam menjalani aktivitas sehari-hari.

Selain itu, kebijakan ini juga berdampak pada kehidupan sosial masyarakat. Karyawan memiliki lebih banyak waktu untuk berinteraksi dengan keluarga dan teman-teman karena memiliki fleksibilitas dalam mengatur waktu kerja. Kualitas hubungan sosial yang lebih baik ini juga berkontribusi pada kesejahteraan mental dan emosional masyarakat.

Dalam rangka memastikan keberlanjutan dan skalabilitas kebijakan jam masuk kerja fleksibel, penting untuk meningkatkan kesadaran masyarakat akan manfaat dari kebijakan ini. Masyarakat perlu memahami bahwa kebijakan ini bukan hanya untuk kepentingan karyawan, tetapi juga untuk keuntungan bersama dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas hidup di kota metropolitan.

Selain itu, dukungan penuh dari pemerintah dalam mengakui dan mengintegrasikan kebijakan jam masuk kerja fleksibel ke dalam regulasi dan kebijakan ketenagakerjaan yang berlaku juga sangat diperlukan. Insentif dan fasilitas bagi perusahaan yang menerapkan kebijakan ini dapat menjadi langkah yang efektif untuk mendorong adopsi lebih lanjut.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, penerapan kebijakan jam masuk kerja fleksibel DKI (pagi & siang) memiliki dampak yang signifikan pada produktivitas karyawan dan lalu lintas di kota metropolitan. Mayoritas responden menyatakan bahwa mereka merasa lebih termotivasi dan produktif dengan fleksibilitas jam kerja, serta menghindari kemacetan lalu lintas pada jam-jam puncak. Selain itu, kebijakan ini juga memberikan manfaat bagi kualitas hidup masyarakat dengan mengurangi tingkat polusi dan memungkinkan karyawan mencapai keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik.

Namun, perlu diingat bahwa dampak kebijakan ini bervariasi antara individu, dan beberapa responden mengalami kesulitan dalam mengatur waktu dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan dukungan dan pelatihan yang tepat dalam manajemen waktu agar fleksibilitas jam kerja dapat dioptimalkan oleh karyawan. Selain itu, keberhasilan kebijakan ini juga sangat tergantung pada dukungan lingkungan kerja yang inklusif dan budaya perusahaan yang mendukung. Pengukuran kinerja yang berbasis hasil juga perlu dipertimbangkan untuk mendorong karyawan berfokus pada pencapaian tujuan dan hasil yang dihasilkan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen: Fungsi-Proses-Pengendalian. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Apriani, F. 2009. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*. Vol. 16, No. 1, ISSN 0854-3844. Diakses tanggal 14-02-2019
- Bungkaes, H. R et. al. 2013. Hubungan Efektivitas Pengelolaan Program Raskin dengan Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat di Desa Mamahan Kecamatan Gemeh Kabupaten Kepulauan Talaud. *Journal "Acta Diurna"*
- Ekaningtyas, S.W. 2016. Pengaruh Sistem Shift Kerja Terhadap Stres Kerja karyawan Bagian Operatur d SPBU Baratan Jember. Skripsi pada Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Sosial Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
- Emri, I.Y. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Jurnal EMBA*. Vol 15. No 8. Diakses tanggal 14-02-2019
- Fayol, Henry. 2010. Manajemen Public Relations. Jakarta: PT. Elex Media
- Purwanto. 2008. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Cetakan ke26. Alfabeta, CV
- Suteyo, J. et. al. 2012. Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kelelahan Karyawan Dengan Metode Bourdon Wiersma dan 30 Items Of Rating Scale. *Jurnal Teknologi*. Vol. 5, No. 1. Diakses tanggal 14-02-2019.
- Telussa, M. et. al. 2013. Penerapan Analisis Korelasi Parsial Untuk Menentukan Hubungan Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepegawaian Dengan Efektivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Berekang*. Vol. 7, No. 1. Diakses tanggal 10-02-2019.
- Yudhaningsih, R. 2011. Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi. *Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora*. Vol. 11, No. 1. Diakses tanggal 14-02-2019

Ratih, R. M. (2020). Pengaruh Shift terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kota Banjar Volume 2  
Nomor 1 . *Business Management and Entrepreneurship Journal*, Hal. 66-77.