

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada bulan Maret tahun 2020, Presiden Jokowi mewakili pemerintah Indonesia mulai dari pusat hingga daerah memberikan imbauan agar masyarakat Indonesia diam di rumah serta diterapkannya Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). PSBB diterapkan agar mengurangi dampak dan penyebaran dari wabah penyakit *Coronavirus Disease 2019* (COVID-19).¹ Bentuk perwujudan PSBB dalam bidang ekonomi adalah penerapan *Work From Home* (WFH) di mana perusahaan diminta untuk memperkerjakan para tenaga kerjanya secara *online* dari rumah masing-masing. Di DKI Jakarta sendiri hal ini tertuang dalam SE Dinakertrans No. 14/SE/2020 tentang Himbauan Bekerja di Rumah. Tentunya hal ini merupakan suatu gagasan yang positif mengingat banyaknya tenaga kerja yang sudah berumur lanjut sehingga sangat riskan untuk tertular.

Konsep WFH sebenarnya sudah dikenal lama sebelum adanya pandemi COVID-19. Konsep ini sudah dikenal bahkan dari tahun 1950 meskipun pada masa itu menggunakan istilah *telework* (atau bekerja jarak jauh).² Konsep ini lahir sebagai solusi dari memuncaknya arus lalu lintas serta perkembangan teknologi yang memungkinkan beberapa pekerjaan yang tidak membutuhkan pekerja untuk perlu datang ke kantor. Beberapa keuntungan atas pemberlakuannya adalah antara lain seperti lebih hematnya WFH dibandingkan dengan *Work From Office* (WFO) yang biasanya membutuhkan fasilitas seperti tempat bekerja serta biaya-biaya lain seperti listrik dan transportasi. Akan tetapi, pelaksanaannya dipandang sebelah mata karena konsep WFH pada masa itu kerap dikaitkan dengan ibu rumah tangga yang tidak mampu untuk pergi ke kantornya.³

Akan tetapi, konsep pelaksanaan WFH bukan berarti tidak memunculkan beberapa kerugian, salah satunya adalah bertambahnya jam kerja yang dialami oleh para

¹ Gemma Holliani Cahya, “Stay home, President say”, <https://www.thejakartapost.com>, diakses tanggal 15 Oktober 2020

² Oswar Mungkasa, “Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19, *The Indonesian Journal of Development Planning Volume IV*, No. 2 (2020), 126-150

³ *Ibid.*

pekerja selama penerapan PSBB. Hal ini tentunya sesuai dengan studi yang dilakukan oleh *National Bureau of Economic Research* (NBER) telah didapatkan data bahwa rata-rata waktu kerja setelah pembatasan sosial maupun kebijakan *lockdown* diperpanjang hingga 48,5 menit sedangkan intensitas rapat meningkat hingga 13 persen.⁴

Menurut penelitian penyusun berjudul “Survei Waktu Kerja Lembur Selama WFH” yang telah diikuti oleh 36 responden telah didapati beberapa fakta di lapangan. 72,2% responden merasa bahwa ada jam kerja bertambah dan 83,3% mengaku tidak mendapatkan upah lembur selama pelaksanaan WFH. Kemudian mengenai penambahan jam kerja diketahui fakta sebagai berikut:⁵

Tabel 1.1 Keterangan Pengumpulan Data

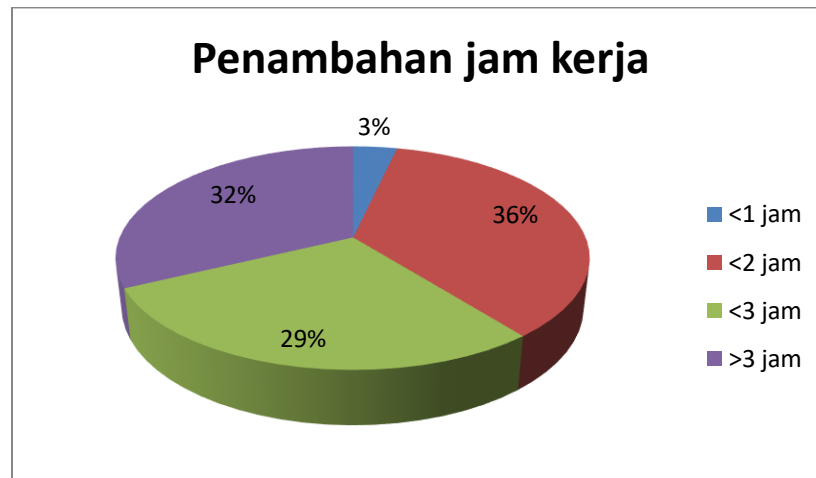
No	Cara Pengumpulan Data Survei	Keterangan
1	Penyebaran	Disebarkan melalui aplikasi media sosial seperti WhatsApp dan Line
2	Kriteria Responden	Pekerja yang pernah dan/atau sedang melaksanakan penerapan WFH sebagai bentuk kebijakan perusahaan setelah diterapkannya PSBB
3	Media yang digunakan	Google Form
4	Isi	Pertanyaan dan jawaban pilihan ganda

⁴ CNN Indonesia, “Studi soal WFH: Kerja lebih Panjang dan Rapat lebih Banyak”, <https://www.cnnindonesia.com>, diakses tanggal 20 Oktober 2020

⁵ Survei dilaksanakan dengan cara menyebarkan kuesioner menggunakan media Google Form dan melibatkan responden yang terdiri dari para tenaga pekerja yang melaksanakan WFH sebagai kebijakan dari mewabahnya penyakit COVID-19

5	Jumlah Responden	36 orang pekerja
---	------------------	------------------

Tabel 1.2 Hasil Survei Mengenai Penambahan Jam Kerja Setelah Penerapan WFH



Sementara itu, per 31 Januari 2021 didapatkan data dari Satuan Tugas Penanganan COVID-19 bahwa total kasus COVID-19 di Indonesia bertambah 12.001 mencapai angka 1.078.314 dan masih juga belum menunjukkan tanda-tanda akan segera berakhir.⁶ Kemudian, Bank Dunia juga memperkirakan bahwa dampak COVID-19 masih bisa terasa hingga 10 tahun ke depan.⁷ Tentunya hal ini menyebabkan adanya potensi bahwa praktek WFH masih akan dilaksanakan di masa yang akan datang.

Masalah mengenai kerja lembur tanpa upah sebenarnya sudah ada sebelum pemberlakuan WFH. Munculnya tren jam kerja fleksibel menyebabkan adanya ketidakjelasan mengenai kapan dimulainya dan berakhirnya.⁸ Apalagi, dalam pelaksanaannya, WFH memberikan tantangan dalam dimensi lingkungan – teknologi

⁶Rakhmat Nur Hakim, “UPDATE 31 Januari: 175.095 Kasus Aktif Covid-19 di Indonesia”, <https://nasional.kompas.com>, diakses tanggal 31 Januari 2021

⁷Vadhya Lidhyana, “Bank Dunia Sebut Dampak COVID-19 Bisa Terasa Sampai 10 Tahun ke Depan”, <https://finance.detik.com>, diakses tanggal 31 Januari 2021

⁸ Sattwika Duhita, “Tren Jam Kerja Fleksibel Bikin Anak Muda Lupa Kalau Lembur Harusnya Dibayar”, <https://www.vice.com>, diakses tanggal 10 November 2020

bagi pengusaha/pemberi upah dan tenaga kerja yang perangkatnya belum memadai.⁹ Tentunya, tantangan ini akan berpotensi memunculkan kesempatan bagi perusahaan untuk mempekerjakan tenaga kerjanya lebih dari waktu yang ditentukan bahkan tidak dibayar.

Padahal, hukum ketenagakerjaan memiliki 2 sifat, yaitu mengatur dan memaksa. Mengatur dalam hal ini berarti dalam pelaksanaan serta pembuatan perjanjian kerja tidaklah boleh ada kesepakatan yang menyimpang dari ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁰ Kemudian memaksa artinya adalah setiap aturan yang ada di dalam peraturan perundang-undangan mengenai hukum ketenagakerjaan itu tidaklah boleh dilanggar.¹¹

Upah adalah hak yang wajib diterima oleh pekerja sebagai bentuk penghargaan karena sudah melakukan pekerjaan. Pelaksanaan WFH yang belum memiliki regulasi yang baik dapat menyebabkan potensi adanya ketidakjelasan mengenai jam kerja serta pengupahan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pelaksanaan Wfh Di Luar Jam Kerja Pada Situasi Pandemi Covid-19”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas di dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan WFH di luar jam kerja pada situasi Pandemi COVID-19 ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan perundang-undangan terkait lainnya?
2. Bagaimana Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang melaksanakan WFH di luar jam kerja pada situasi pandemi COVID-19 ?

⁹ Oswar Mungkasa, loc.it

¹⁰Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta: Pranada Media, h. 19

¹¹*Ibid*, h. 20

C. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang Lingkup dari penelitian ini adalah pelaksanaan *WFH* di luar jam kerja pada situasi pandemi COVID-19 ditinjau dari UU Ketenagakerjaan, UU Ciptaker, serta peraturan perundang-undangan terkait lainnya.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan *WFH* di luar jam kerja pada situasi Pandemi COVID-19 ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan perundang-undangan terkait lainnya.
- b. Untuk mengetahui Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang melaksanakan *WFH* di luar jam kerja pada situasi pandemi COVID-19

2. Manfaat Penelitian

- a. Secara teoritis, penelitian ini semoga bermanfaat untuk mengetahui pelaksanaan *WFH* di luar jam kerja pada situasi pandemi COVID-19 ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan perundang-undangan terkait lainnya.
- b. Secara praktik, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk membantu menyelesaikan permasalahan dalam hal pelaksanaan perjanjian kerja yang dilakukan oleh pengusaha/pemberi upah dengan tenaga kerja dalam hal pelaksanaan *WFH* di luar jam kerja pada situasi pandemi COVID-19.