

TESIS

**KEBIJAKAN PEMERINTAH TERHADAP WFH (*WORK FROM HOME*)
DIHUBUNGKAN DENGAN KETENAGAKERJAAN DALAM MASA
PANDEMI COVID 19 DI PT. CHEVRON PACIFIC INDONESIA DURI**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar

Magister Hukum (M.H)



OLEH

**NAMA : EKA ANGGRAINI
NPM : 191021062
BKU : HUKUM TATA NEGARA**

**PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU HUKUM
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
TP: 2021**

Abstrak

Dalam menghadapi Pandemi Covid 19 banyak hal yang dilakukan oleh pemerintah untuk memutus penyebaran virus ini salah satunya melalui kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah baik pusat ataupun daerah. Untuk wilayah Riau melalui Peraturan Gubernur untuk memutus mata rantai penyebaran virus Covid 19 melakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam bentuk pelaksanaan semua kegiatan yang sifatnya berkumpul itu dihentikan dan diganti dengan pola baru. Salah satunya pembatasan aktivitas kerja di kantor dengan aktivitas kerja dirumah atau dikenal dengan *Work From Home WFH* seperti yang diterapkan di lingkungan PT. CPI Duri Skema *Work From Home* (WFH) merupakan bagian dari konsep *telecommuting* (bekerja jarak jauh), yang merupakan hal biasa dalam dunia kerja dan perencanaan kota. Walaupun demikian, konsep ini biasanya diberlakukan dalam kondisi normal dan bukan karena adanya pandemi seperti sekarang ini, namun dalam hal ini sebagai solusi yang dapat menguntungkan tenaga kerja dan pengusaha dalam menghadapi Pandemi Covid 19 adalah menerapkan sistem *Work From Home* ini. Maka oleh sebab itu dalam tulisan tesis ini akan mengemukakan tentang kebijakan pemerintah terkait pembatasan sosial yang menjadi dasar untuk menerapkan *Work From Home* kemudian efektifitas dari *Work From Home* di lingkungan PT. CPI Duri serta pengawasan dari pemerintah terhadap pelaksanaan *Work From Home*. Penelitian ini adalah Metode penelitian observasi (*observational research*) dengan sifat penelitian deskriptif analisis, lokasi penelitian di lingkungan PT. CPI Duri, Populasi dan sampel dalam penelitian ini terdiri dari 12 orang reponden dengan metode purposive sampling , adapun alat pengumpul data dalam penelitian ini kuisioner dan wawancara. Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat di ketahui bahwa kebijakan pemerintah hanya sebatas pada anjuran untuk membatasi aktifitas kerja sedangkan mekanisme dari *Work From Home* itu ditentukan oleh pimpinan perusahaan sebagaimana untuk lingkungan PT. CPI Duri penerapan *Work From Home* ini dikompromikan terlebih dahulu dengan pekerja. Kemudian di wilayah PT. CPI Duri penerapan *Work From Home* berjalan dengan efektif dan lancar di tambah dengan pengawasan dari pemerintah melalui pengontrolan penerapan pembatasan sosial yang dilakukan oleh pemerintah melalui dinas-dinas yang terkait.

Kata Kunci : *Kebijakan, Work From Home, Tenaga Kerja, Pandemi Covid 19, PT. CPI Duri*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagai negara yang berdasarkan hukum, Indonesia mengatur seluruh aktifitas kenegaraan dengan aturan-aturan hukum yang tertulis.¹ Sesuai dengan hierarki peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Hukum yang dibuat pada dasarnya untuk menjamin hak-hak yang dimiliki setiap warga negara tentunya berhubungan dengan proses pembuatan suatu kebijakan yang dibuat oleh aparatur negara yang diberi kewenangan untuk itu. Salah satu yang harus diperhatikan oleh negara terhadap warga negaranya adalah permasalahan tentang ketenaga kerjaan dimana keterlibatan negara sangat dibutuhkan untuk menjamin segala bentuk hak dan perlindungan yang harus didapatkan oleh pekerja.

Pada awal bulan Maret tahun 2020 untuk pertama kalinya pemerintah mengkonfirmasi kasus pertama covid 19 di Indonesia, sehingga mendorong pemerintah mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang dapat mencegah perkembangan dari virus covid 19 sehingga tidak berkembang di seluruh daerah di Indonesia.² Kebijakan dari segi bahasa dalam Kamus Besar Indonesia adalah rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam

¹ Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia yang menyatakan Indonesia adalah Negara Hukum.

² Virus yang menyebar diseluruh dunia yang berasal dari daerah kecil di Cina yaitu Wuhan dikenal dengan sebutan Virus covid 19 yang juga masuk ke indonesia dan diambil tindakan pada bulan maret 2020 oleh pemerintah indonesia untuk pertama kalinya mengeluarkan kebijakan tentang pembatasan sosial bersekala besar (PSBB) sumber: Kompas. Com melalui web <https://www.kompas.com/sains/read/2020/04/02/100200323/berbagai-respons-rakyat-untuk-pemerintah-terkait-penanganan-covid-19?page=all>

pelaksanaan suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan atau sasaran. Kemudian pengertian kebijakan secara terminologi adalah suatu usaha yang diusulkan oleh seseorang, kelompok orang ataupun pemerintah untuk menyelesaikan masalah sosial bagi kepentingan masyarakat atas asas keadilan dan kesejahteraan masyarakat dengan harapan untuk mencapai tujuan tertentu.³

Dari pengertian diatas baik secara bahasa ataupun istilah dapat dipahami bahwa kebijakan adalah suatu bentuk tindakan yang terarah yang dilakukan oleh pemerintah yang memiliki kewenangan untuk menyelesaikan suatu masalah yang dihadapi dengan tujuan yang pasti sebagai solusi dari masalah tersebut, jadi dalam hal ini bentuk kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah disebut sebagai kebijakan publik.⁴ Dalam proses pembuatan suatu kebijakan terdapat tahapan-tahapan yang bertujuan untuk memudahkan pengkajian terhadap kebijakan yang akan dikeluarkan. Adapun tahapan-tahapan tersebut yaitu: Pertama, formulasi masalah, formulasi kebijakan, penentuan kebijakan, Implementasi, dan Evaluasi Kebijakan.⁵

Kebijakan dari pemerintah juga dapat diartikan sebagai kebijakan publik yaitu segala sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pemerintah. Dalam hal ini kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan merupakan produk dari badan-badan tertentu dari pejabat pemerintah yang memiliki kewenangan untuk membuat

³ Pendapat menurut Carl J Federick dikutip dalam buku Riant Nugroho Dwidjowijoto, *Kebijakan Publik Untuk Negara-Negara Berkembang*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2006), hlm. 23

⁴ Leo agustino, *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. (Alfabeta: Bandung, 2008), hlm. 7

⁵ Pendapat diatas dikemukakan oleh James Anderson, melihat kepada mulai dari proses awal pemerintah melihat suatu masalah sampai pada tahapan setelah kebijakan itu diberlakukan yaitu dalam bentuk evaluasi terhadap kebijakan yang sudah dikelaurkan oleh pemerintah, lihat didalam buku Ismail Nawawi, *Public Policy*, (Surabaya: ITS Press, 2009), hlm. 8

kebijakan tersebut. Pejabat pemerintah yang terlibat langsung dalam membuat suatu kebijakan harus melakukan kajian terlebih dahulu terhadap masalah yang dihadapi sehingga dengan dikeluarkannya suatu kebijakan dapat menjadi solusi atau jalan keluar dari masalah tersebut, maka harus terdapat korelasi antara pejabat-pejabat pemerintahan yang terlibat dalam pembuatan suatu kebijakan.⁶

Dalam proses pembuatan suatu kebijakan publik hendaknya didasarkan pada analisis kebijakan yang baik, sehingga dapat menghasilkan kebijakan yang baik pula sesuai dengan kebutuhan dan solusi dari setiap masalah yang dihadapi. Dalam melakukan analisis kebijakan ada tiga hal pokok yang perlu diperhatikan, yakni:⁷

Pertama, Fokus utamanya, yaitu mengenai penjelasan suatu kebijakan bukan mengenai anjuran kebijakan yang pantas. Maka dalam proses pembuatan kebijakan mesti melakukan studi terlebih dahulu melihat kondisi lapangan dan produk kebijakan yang akan dikeluarkan.

Kedua, Sebab-sebab dan konsekuensi dari kebijakan-kebijakan publik diselidiki dengan teliti dan dengan menggunakan metodologi ilmiah. Artinya kebijakan yang sudah dibuat menggunakan cara-cara yang dilakukan terlebih dahulu dengan penelitian terhadap masalah yang dihadapi, sehingga hasil dari penelitian ini dijadikan dasar untuk perumusan suatu kebijakan.

⁶ Korelasi atau hubungan antara pejabat-pejabat pemerintah yang terkait dengan suatu kebijakan merupakan bagaian dari strategi dalam merumuskan suatu kebijakan dan tidak hanya pejabat saja melainkan institusi-institusi yang terkait dalam pembuatan suatu kebijakan melalui kajian-kajian dan fakta lapangan. Lihat pada Muhlis Madani, *Kebijakan Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), hlm. 36.

⁷ Menurut Winarno dalam proses pembuatan suatu kebijakan maka tiga hal penting yang harus diperhatikan terkait fokus dari suatu kebijakan, sebab dan konsekuensi dari dikeluarkannya suatu kebijakan dan ketiga analisis terhadap kebijakan sehingga kebijakan yang dihasilkan bisa menjadi solusi dan jalan keluar dari masalah yang dihadapi. Lihat pada buku Budi Winarno, *Kebijakan Publik, Teori, dan Proses*, (Yogyakarta: Medpress, 2007), hlm. 31

Ketiga, adanya analisis dilakukan dalam rangka mengembangkan teori-teori umum yang dapat diandalkan tentang kebijakan-kebijakan publik dan pembentuknya. Sehingga dapat diterapkannya terhadap lembaga-lembaga dan bidang-bidang kebijakan yang berbeda. Dengan demikian analisis kebijakan dapat bersifat ilmiah dan relevan bagi masalah-masalah politik dan sosial.

Tahapan-tahapan yang dilalui dalam membuat suatu kebijakan sangat tersistematis sehingga kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah dalam menangani suatu masalah akan mendapatkan respon yang baik atau tidak baik tergantung kebijakan yang dikeluarkan pemerintah. Seperti kondisi yang dialami masyarakat Indonesia secara keseluruhan akibat pandemi covid 19 saat sekarang ini mendorong pemerintah untuk mengeluarkan kebijakan untuk memberhentikan kegiatan sosial untuk sementara dalam bentuk *social distancing* untuk menekan bahkan memutus rantai penyebaran virus covid. Di Indonesia sendiri kebijakan ini dikeluarkan dengan menggunakan istilah Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB).

Kebijakan tentang PSBB di Indonesia dalam rangka penekanan terhadap masalah penanganan covid 19 di Indonesia dikeluarkan oleh Menteri Kesehatan dalam bentuk Permenkes No 9 Tahun 2020 Tentang Pedoman PSBB dalam rangka percepatan penanganan covid 19. Didalam Permenkes ini berisi pedoman tentang pemberlakuan PSBB di setiap daerah provinsi, kabupaten dan kota sesuai dengan teknis dari masing-masing daerah yang dikategorikan dalam zona terindikasi penyebaran virus covid 19 oleh menteri kesehatan. Sebagaimana dalam pasal 8 ayat 1 Permenkes No 9 Tahun 2020 berbunyi menteri menetapkan

Pembatasan Sosial Berskala Besar untuk wilayah provinsi/kabupaten/kota tertentu dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) hari sejak diterimanya permohonan penetapan.⁸

Maka dari permenkes ini muncul kebijakan-kebijakan dari pemerintah untuk melakukan PSBB dalam bentuk menghentikan kegiatan-kegiatan sosial yang bersifat keramaian dengan berdiam diri saja dirumah selama waktu yang ditentukan didalam kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah daerah provinsi, kabupaten dan kota. Sehingga berdampak kepada pekerja-pekerja yang dirumahkan karena kegiatan dari perusahaan tempat dia bekerja juga di tutup untuk sementara waktu selama pemberlakuan PSBB. Di Riau sendiri melalui Pergub Nomor 22 tahun 2020 diatur soal pembatasan aktivitas di luar rumah, kemudian pembatasan pelaksanaan belajar di sekolah dan institusi pendidikan, kemudian pembatasan aktivitas di tempat kerja hingga pembatasan keagamaan di rumah ibadah serta fasilitas umum selama pelaksanaan PSBB.

Salah satu bentuk perubahan yang terjadi dalam dunia kerja dalam hal ini yang terjadi diarea PT. Chevron Pacific Indonesia Duri yang sebelum adanya pandemi covid 19 ini aktifitas pekerjaan dilaksanakan dilapangan dan dikantor. Segala bentuk keperluan dan hak tenaga kerja dipenuhi oleh perusahaan. Namun hal ini terjadi pergeseran dan Interaksi baru bagi pengusaha dan perkerja setelah di keluarakan Perbub tentang Pembatasan Sosial Bersekala Besar (PSBB). Bentuk kebijakan yang dibuat oleh PT. Chevron Pacific Indonesia Duri untuk menghadapi masa Pandemi ini adalah melakukan aktivitas pekerjaan dirumah

⁸ Pasal 8 ayat 1 Permenkes No 9 Tahun 2020 Tentang Pedoman PSBB dalam rangkan PENCEPATAN PENANGANAN COVID 19

dengan sistem *daring* dimana setiap perkerja tetap beraktifitas seperti biasanya namun lokasinya saja yang dipindahkan yang sebelumnya di Kantor dan di lapangan sekarang dipindah kerumah karyawan masing-masing. Tentu dalam hal ini yang diperhatikan adalah pemenuhan segala hak yang harus diterima oleh pekerja sebagai akibat dari kebijakan *Work From Home* (WFH)

Satu sisi kebijakan ini sangat baik sebagai salah satu langkah untuk mencegah penyebaran dan memutus mata rantai virus covid 19 di tiap-tiap daerah di indonesia. Namun ketika diadakan PSBB tentu banyak kegiatan yang yang ditutup terutama kegiatan usaha yang berdampak kepada pengusaha dan pekerja. Sehingga banyak karyawan yang dirumahkan sehingga mereka tidak mendapatkan hak mereka sepenuhnya. Kalau merujuk kepada Undang-undang karantina No 6 Tahun 2018 tentang Karantina Kesehatan, Pasal 8 menegaskan bahwa setiap orang juga mempunyai hak untuk mendapatkan pelayanan kesehatan dasar sesuai kebutuhan medis, kebutuhan pangan, dan kebutuhan kehidupan sehari-hari lainnya selama karantina.⁹

Disamping pemberian hak oleh pemerintah terhadap masyarakat yang terkena dampak dari karantina secara umum, bagi tenaga kerja yang dirumahkan pengusaha-pengusaha harus juga memperhatikan apa-apa yang menjadi hak tenaga kerja tersebut dalam masa PSBB. Mengenai hal ini pemerintah melalui kebijakannya harus mengatur tentang hak tenaga kerja serta perlindungan hukum bagi pekerja yang dirumahkan pada masa PSBB. Sehingga adanya jaminan

⁹ Ketentuan tentang hak-hak masyarakat yang berada diwilayah karantina tercantum dalam Pasal 8 UU No. 6 Tahun 2018 Tentang Karantina Kesehata.

hukum dari kebijakan pemerintah terhadap karyawan yang terkena dampak dari PSBB sesuai kebijakan yang dikeluarkan daerah.

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.¹⁰ Pada dasarnya perlindungan hukum merupakan kewajiban pemerintah untuk menjaga harkat dan martabat dimiliki oleh subjek hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.¹¹

Perlindungan hukum yang diberikan dapat terbagi kepada dua bentuk perlindungan yaitu:

Pertama, perlindungan hukum preventif yaitu Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban. Bentuk perlindungan secara preventif ini jika dikaitkan dengan PSBB untuk memutus penyebaran virus covid 19 di tiap-tiap daerah pemerintah harus memperhatikan nasib dari para karyawan perusahaan yang berada didaerah tersebut sehingga adanya rumusan didalam pasal

¹⁰ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2000), hlm.74

¹¹ Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya:PT. Bina Ilmu, 1987), hlm. 25

kebijakan yang akan di keluarkan memuat ketentuan tentang terjaminnya hak karyawan yang harus dipenuhi oleh pengusaha selama masa PSBB diterapkan.

Kedua, Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran. Bentuk perlindungan kedua ini adalah tindakan hukum terhadap pelanggar aturan-aturan yang sudah dibuat tentu ini bisa diproses ketika adanya ketidak cocokan antara peraturan dan peraktek yang terjadi dilapangan. Sehingga Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.¹²

Di dalam Undang-Undang Dasar 1945 menjamin perlindungan bagi tenaga kerja dikategorikan sebagai hak yang harus dilindungi oleh negara.¹³ Kemudian mengacu kepada pengaturan tentang tenaga kerja mengacu kepada Undang-undang Nomor No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja.¹⁴

¹² Dua bentuk perlindungan yang haru diberikan oleh pemerintah kepada masyarakat atau subjek hukum dalam membentuk kebijakan kedua hal ini mesti diperhatikan oleh pengusa atau pemerintah yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum refresif. lihat pada buku Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum...., Ibid.*, hlm.30

¹³ Didalam Pasal 28 D Ayat 2, Undang-Undang Dasar 1945 berbunyi setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”

¹⁴ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti 2003), hlm. 60

Dalam pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam yaitu:¹⁵ *Pertama*, Perlindungan secara ekonomis, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak bekerja diluar kehendaknya. Maka ini merupakan hak dari setiap tenaga kerja yang harus dikeluarkan oleh pengusaha dan tidak bisa ditetapkan oleh pengusaha melainkan adanya kebijakan dari pemerintah seperti penetapan upah, lembur dan tunjangan lainnya. *Kedua*, Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. *Ketiga*, Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan bagi tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya dilapangan.

Sebagai bagian dari tugas pemerintah terhadap jaminan perlindungan hukum tenaga kerja terlebih pada masa pemberlakuan PSBB pada masa covid 19 menjadi suatu hal yang sangat penting diatur dan memiliki kekuatan hukum didalam kebijakan pemerintah. Akibat dari diberlakukan PSBB di daerah Provinsi Riau melalui Pergub No 22 Tahun 2020 tentang Pedoman Pelaksanaan PSBB di Riau maka banyak perusahaan yang merumahkan tenaga kerjanya sedangkan tidak ada aturan yang jelas tentang hak-hak tenaga kerja selama PSBB. Sehingga banyak dari tenaga kerja menjadi pengguran dan jaminan yang diberikan pemerintah selama PSBB tidak cukup untuk biaya kehidupan sehari-hari.

Pandemi COVID 19 juga mengakibatkan sebagian besar Pengusaha dipaksa untuk menghentikan atau mengurangi kegiatan usahanya. Ini berarti akan

¹⁵ Pendapat diatas dikemukakan oleh Zainal Asikin dalam buku Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 76.

terjadi pemutusan hubungan kerja atau pengurangan para pekerjanya. Hal ini juga memaksa pekerja untuk *Work From Home* (WFH) atau tidak bekerja sama sekali. Ini berarti berkurangnya atau terhentinya sumber nafkah pekerja / buruh dan keluarganya.¹⁶ Akibat Pandemi COVID 19, bagi Pemerintah Pemutusan Hubungan Kerja adalah bertambahnya jumlah pengangguran yang dapat menimbulkan keresahan sosial dalam lingkungan masyarakat.

Pada masa Pandemi Covid 19 ini tenaga kerja juga dihadapkan pada pola kerja yang baru dalam bentuk kebijakan bekerja dari rumah (*work from home*) yang selanjutnya disingkat dengan WFH.¹⁷ Dalam penerapannya WFH ini identik dengan kegiatan kerja baik itu rapat, laporan kerja, dan melakukan kordinasi dengan sesama rekan kerja dari rumah masing-masing secara online.¹⁸ Maka dilihat dalam sisi hukum ketenaga kerjaan hal ini berhubungan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 86 ayat 1 menjelaskan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.¹⁹

Sejak merebaknya Covid-19 di Wuhan pada awal tahun 2020, kehebohan mulai menyeruak secara berangsur yang bahkan menjangkau seluruh dunia. Kehebohan ini dipicu oleh banyaknya jumlah korban dalam waktu relatif singkat

¹⁶ Aloysius Uwiyono, Seminar Nasional Online “Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Akibat Pandemi COVID 19”, KEPRI LAWYERS CLUB INDONESIA, Jakarta, 5 Mei 2020.

¹⁷ Lihat pada web: <https://kependudukan.lipi.go.id/id/berita/53-mencatatcovid19/856-work-from-home-cara-bekerja-baru-di-masa-pandemi-covid-19> diakses pada 13 Agustus 2020

¹⁸ Kanyaka Prajnaparamitha, Mahendra Ridwanul Ghoni, *Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum*, Jurnal hukum Volume 3 Issue 2, June 2020, diakses pada 14 Agustus 2020

¹⁹ Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berbunyi “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. (1) Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja.”

disertai kegamangan semua pihak menghadapi Covid-19. Berbagai negara kemudian mulai menerapkan protokol covid-19 sesuai dengan anjuran *World Health Organization (WHO)*, mulai dari cuci tangan, tidak berkumpul/melakukan pertemuan, menjaga jarak, membatasi keluar rumah bahkan dilakukan langkah isolasi mulai isolasi mandiri perorangan, komunitas, bahkan seluruh kota (mulai dari Pembatasan Sosial Berskala Besar/PSBB sampai *lock down*). Sebagai akibatnya banyak kantor baik pemerintah maupun swasta yang kemudian menerapkan skema bekerja dari rumah (*Working from Home/WFH*).²⁰

Dalam prakteknya perusahaan dihadapkan pada tiga bentuk pola kerja yang dilaksanakan sebagai usaha untuk mencegah penularan Pandemi Covid 19 ini diantaranya *Pertama*, Perusahaan untuk sementara waktu dapat menghentikan seluruh kegiatan usahanya. *Kedua*, Perusahaan untuk sementara waktu dapat mengurangi sebagian kegiatan usahanya (sebagian karyawan, waktu, dan fasilitas operasional). *Ketiga*, Perusahaan yang tidak dapat menghentikan kegiatan usahanya, mengingat kepentingan langsung yang berhubungan dengan pelayanan kesehatan, kebutuhan bahan-bahan pokok, dan bahan bakar minyak.

Kebijakan *Work From Home* merupakan bagian dari solusi permasalahan pandemi covid 19, sehingga dalam prakteknya perusahaan dapat memberikan apa yang menjadi hak-hak dari tenagakerja karena tetap melakukan aktivitas pekerjaan dan hanya saja terdapat perubahan pada lokasi kerja dan cara kerjanya. Kemudian dalam mengambil keputusan tersebut harus melibatkan tenaga kerja dan

²⁰ Oswar Mungkasa, *Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19*, jurnal tentang Perencana Madya di Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas Republik Indonesia. Volume IV No. 2 – Juni 2020, diakses pada 12 september 2020

buruh sehingga tidak ada kesalah pahaman antara pengusaha dan pekerja. Hal ini tentu sesuatu yang baru dalam dunia pekerjaan bagi karyawan dan pengusaha terutama sebelum dan sesudah Pandemi Covid 19.

Dari uraian diatas sebagaimana penulis amati dilapangan dilingkungan perusahaan tempat penulis bekerja yang berlokasi di Duri Kabupaten Bengkalis selama masa PSBB diberlakukan sebagian besar karyawan bekerja dirumah (*Work From Home*) dan bahkan ada yang dirumahkan, namun ada hak-hak yang mesti ia terima namun tidak diberikan seutuhnya oleh perusahaan sehingga banyak diantara pekerja yang merespon tidak baik terhadap pemberlakuan PSBB oleh Pemerintahan Bengkalis dengan mengeluarkan Perbub No 39 Tahun 2020 tentang Pedoman pemberlakuan PSBB merupakan tindak lanjut dari Peraturan Gubernur Riau Nomor 27 Tahun 2020, tanggal 14 Mei 2020 tentang pedoman PSBB dalam penanganan Covid-19 di Kabupaten Kampar, Pelalawan, Siak, Bengkalis dan Kota Dumai.

Maka oleh sebab itu penulis ingin mengangkat masalah ini kedalam tulisan ilmiah dalam bentuk tesis dengan judul: **“KEBIJAKAN PEMERINTAH TERHADAP WFH (*WORK FROM HOME*) DIHUBUNGGAN DENGAN KETENAGAKERJAAN DALAM MASA PANDEMI COVID 19 DI PT. CHEVRON PACIFIC INDONESIA DURI”**

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas adapun masalah dalam penelitian penulis ini yaitu:

1. Bagaimana Kebijakan Pelaksanaan *Work From Home* di PT. CPI Duri dalam Masa Pandemi Covid 19?
2. Bagaimana Efektifitas Kerja *Work From Home* di PT. CPI Duri dalam Masa Pandemi Covid 19?
3. Bagaimana Pengawasan dari Pemerintah Terhadap Pelaksanaan *Work From Home* di PT. CPI Duri dalam Masa Pandemi Covid 19?

C. Tujuan dan Mamfaat Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian dari penulis ini yaitu:

1. Untuk mengetahui Kebijakan Pelaksanaan *Work From Home* di PT. CPI Duri dalam Masa Pandemi Covid 19
2. Untuk mengetahui Efektifitas Kerja *Work From Home* di PT. CPI Duri dalam Masa Pandemi Covid 19
3. Untuk mengetahui Pengawasan dari Pemerintah Terhadap Pelaksanaan *Work From Home* di PT. CPI Duri dalam Masa Pandemi Covid 19

Adapun mamfaat dari penelitian ini baik secara akademis ataupun praktis yaitu:

1. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan dibidang Hukum Tata Negara baik bagi peneliti pribadi, mahasiswa fakultas hukum dan masyarakat umum

2. Sebagai tambahan literatur dibidang Hukum Tata Negara yang berhubungan dengan kebijakan pemerintah dalam pemberian perlindungan terhadap tenaga kerja
3. Sebagai Penelitian ini merupakan salah satu syarat secara akademisi untuk mendapatkan gelar sarjana Magister Hukum (MH) Pada Program Pasca Sarjana Universitas Islam Riau

D. Kerangka Teori

1. Teori Kebijakan

Kebijakan atau *policy* berkaitan dengan perencanaan, pengambilan dan perumusan keputusan, pelaksanaan keputusan, dan evaluasi terhadap dampak dari pelaksanaan keputusan tersebut terhadap orang-orang banyak yang menjadi sasaran kebijakan (kelompok target). Kebijakan merupakan sebuah alat atau instrument untuk mengatur penduduk dari atas kebawah. Menurut Heinz Eulau dan Kenneth Prewith, kebijakan adalah keputusan tetap yang dicirikan konsistensi dan pengulangan tingkah laku dari mereka yang mematuhi keputusan-keputusan. Dengan cara memberi reward dan sanctions. Secara sentralistik, kebijakan adalah instrumen teknis, rasional, dan action-oriented untuk menyelesaikan masalah. Kebijakan adalah cetak biru bagi tindakan yang mengarah dan mempengaruhi perilaku orang banyak yang terkena dampak keputusan tersebut. Kebijakan sengaja disusun dan dirancang untuk membuat perilaku orang banyak

yang dituju (kelompok target) menjadi terpola sesuai dengan bunyi dan rumusan kebijakan tersebut.²¹

Suatu kebijakan yang telah diformulasikan oleh pemerintah tidak akan berarti tanpa diikuti dengan pelaksanaan kebijakan. Pelaksanaan kebijaksanaan adalah sesuatu yang penting, bahkan lebih penting daripada pembuatan kebijaksanaan, karena kalau tidak ada implementasi maka kebijaksanaan hanya akan berupa impian atau rencana bagus yang tersimpan rapi dalam arsip. Karena itu setiap kebijakan dan program yang dicanangkan pemerintah selalu diimplementasikan, sehingga tidak hanya menjadi hal yang sia-sia.²²

Secara garis besar implementasi kebijakan meliputi kegiatan perencanaan, penjadwalan, dan pengawasan. Kemungkinan, terjadi ketidak efektifan kebijakan yang telah ditempuh oleh pemerintah. menjelaskan suatu keadaan dimana dalam proses kebijakan selalu akan terbuka kemungkinan terjadinya perbedaan antara apa yang diharapkan (direncanakan) oleh pembuat kebijakan dengan apa yang senyatanya dicapai sebagai hasil atau prestasipelaksanaan kebijakan. Besar kecilnya perbedaan tersebut tergantung pada kemampuan organisasi atau aktor untuk mengimplementasikan kebijakan yang dipercayakan sedemikian rupa, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dalam dokumen kebijakan tercapai (*implementation capacity*).²³

Ada lima hal yang berhubungan dengan kebijakan publik. *Pertama*, tujuan atau kegiatan yang berorientasi tujuan haruslah menjadi perhatian utama perilaku

²¹ Amri Marzali, *Antropologi dan Kebijakan Publik*, (Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2012) hlm. 20.

²² Sholichin Abdul Wahab, *Analisis Kebijaksanaan, Dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2008) hlm. 5-7.

²³ *Ibid.*, hlm, 61

acak atau peristiwa yang tiba-tiba terjadi. *Kedua*, kebijakan merupakan pola model tindakan pejabat pemerintah mengenai keputusan-keputusan diskresinya secara terpisah. *Ketiga*, kebijakan harus mencakup apa yang nyata pemerintah perbuat, atau apa yang mereka katakan akan dikerjakan. *Keempat*, bentuk kebijakan publik dalam bentuknya yang positif didasarkan pada ketentuan hukum dan kewenangan. *Kelima*, tujuan kebijakan publik adalah dapat dicapainya kesejahteraan masyarakat melalui produk kebijakan yang dibuat oleh pemerintah.²⁴

Kebijakan bisa memberikan pengaruh jika sudah di implementasikan. Implementasi merupakan salah satu tahap dalam proses kebijakan publik biasanya implementasi dilaksanakan setelah sebuah kebijakan dirumuskan dengan tujuan yang jelas. Implimentasi kebijakan dari sudut pandang teori siklikal (cyclical theory) maka implementasi itu akan diperlukan sebagai suatu tahapan penting yang berlangsung dari proses kebijakan, terutama setelah wacana legal formal, biasanya berupa undang-undang, peraturan, ketetapan, atau bentuk-bentuk produk lainnya, dianggap sudah usai.

Dalam arti seluas-luasnya, implementasi juga sering dianggap sebagai bentuk pengoperasionalisasian atau penyelenggaraan aktivitas yang telah ditetapkan berdasarkan undang-undang dan menjadi kesepakatan bersama diantara beragam pemangku kepentingan (*stakeholders*), aktor, organisasi (*public* atau *privat*), prosedur, dan teknik secara sinergistis yang digerakan untuk bekerjasama guna menerapkan kebijakan kearah tertentu yang dikehendaki. Pemerintah

²⁴ Arifin Tahir, *Kebijakan Publik Dan Transparansi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*, (Jakarta Pusat, Pustaka Indonesia Press, 2011),hlm. 38.

memiliki peranan penting dalam mewujudkan suatu kebijakan. Hendro Puspito mengungkapkan pengertian peranan merupakan suatu konsep fungsional yang menjelaskan fungsi (tujuan) seseorang dan dibuat atas dasar tugas-tugas yang nyata dilakukan oleh seseorang. Jadi, peranan merupakan suatu konsep yang berisikan arah yang akan ditinjau seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dikerjakan.

2. Teori Perlindungan hukum

Menurut Fitzgerald, Teori perlindungan hukum adalah teori hukum yang bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalulintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak.²⁵ Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Satjipto Rahardjo mengatakan bahwa sesungguhnya hukum hadir dalam masyarakat adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang bisa bertubrukan satu sama lain. Pengkoordinasian kepentingan-kepentingan tersebut dilakukan dengan cara membatasi dan melindungi kepentingan-kepentingan tersebut.

Dengan hadirnya hukum dalam kehidupan bermasyarakat, berguna untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa

²⁵ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum, Op.,cit*, hlm. 53.

mengintegrasikannya sehingga benturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin. Pengertian terminologi hukum dalam Bahasa Indonesia menurut KBBI adalah peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa ataupun pemerintah, undang-undang, peraturan, dan sebagainya untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat, patokan atau kaidah tentang peristiwa alam tertentu, keputusan atau pertimbangan yang ditetapkan oleh hakim dalam pengadilan, atau vonis.²⁶

Maka perlindungan hukum dalam dalam konteks kebijakan pemerintah adalah Segala daya upaya yang di lakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada sebagaimana di atur dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Oleh karena itu erat hubungan antara perlindungan hukum ini dengan hak dari subjek hukum baik itu orang, badan hukum dan hasil karya dari seseorang yang mesti diberi perlindungan secara hukum. termasuk pada setiap tenaga kerja yang sengaja dipekerjakan oleh seseorang atau badan usaha mesti terjamin perlindungan dan haknya.

Dalam mewujudkan perlindungan hukum ada dua sifat yang mesti terdapat dalam usaha memberikan perlindungan hukum yang diebrikan oleh negara yaitu pertama, perlindungan tersebut bersifat Pencegahan (*Prohibited*) dan bersifat hukum (*santion*). Lebih lanjut yang dimaksud dengan bersifat hukum ini adalah berupa sanksi bagi yang melanggar. Maka dalam peraktek agar terwujudnya

²⁶ Tim penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi kedua, cet. 1, (Jakarta: Balai Pustaka, 1991), hlm. 595

perlindungan hukum ini adanya sarana penegak hukum seperti pengadilan, kepolisian, dan kejaksaan. Pada dasarnya perlindungan hukum ini juga merupakan bagian dari kewajiban pemerintahan terutama terkait perlindungan hukum terhadap tenaga kerja baik itu mengenai jaminan kesehatan, gaji serta jaminan sosial lainnya secara wajar atas dasar harkat dan martabat kemanusiaan.²⁷

Oleh karena itu, dalam memberikan perlindungan hukum di bidang ketenagakerjaan perlu perencanaan matang untuk mewujudkan kewajiban negara tersebut yang salah satunya ditujukan tenaga kerja sesuai dengan pedoman serta petunjuk dari Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan hukum yang diberikan menurut Philipus M. Hadjon bersifat *Preventif* dan *Represif*. Perlindungan hukum secara Preventif sangat besar artinya bagi bagi tindakan pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan dalam bentuk kebijakan yang akan dikeluarkannya.²⁸ Sedangkan represif ini merupakan sarana penegakan hukumnya melalui jalur pengadilan yang bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

3. Teori Keadilan

Beberapa konsep keadilan yang dikemukakan oleh filsuf Amerika di akhir abad ke-20, salah satunya John Rawls memberikan pengaruh pemikiran cukup

²⁷ Purnadi Purbacaraka & Soerjono Soekanto, *Perihal Kaidah Hukum*, (Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993), hlm. 5

²⁸ Perlindungan hukum yang bersifat Preventif bertujuan mencegah sebelum terjadinya suatu sengketa yang mengharuskan pemerintah untuk berhati-hati sebelum mengambil suatu keputusan atau kebijakan. Sedangkan perlindungan yang bersifat represif bertujuan untuk tidak terjadi sengketa termasuk mekanisme penanganan melalui lembaga peradilan. Lihat pada buku Satcipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 53

besar terhadap diskursus nilai-nilai keadilan.²⁹ John Rawls berpendapat bahwa keadilan adalah kebajikan utama dari hadirnya institusi-institusi sosial (social institutions). Akan tetapi, kebajikan bagi seluruh masyarakat tidak dapat mengesampingkan atau menggugat rasa keadilan dari setiap orang yang telah memperoleh rasa keadilan. Khususnya masyarakat lemah pencari keadilan.³⁰

John Rawls yang dipandang sebagai perspektif “*liberal-egalitarian of social justice*”, berpendapat bahwa keadilan adalah kebajikan utama dari hadirnya institusi-institusi sosial (*social institutions*). Akan tetapi, kebajikan bagi seluruh masyarakat tidak dapat mengesampingkan atau menggugat rasa keadilan dari setiap orang yang telah memperoleh rasa keadilan. Khususnya masyarakat lemah pencari keadilan.³¹

Secara spesifik, Pandangan Rawls memposisikan adanya situasi yang sama dan sederajat antara tiap-tiap individu di dalam masyarakat. Tidak ada perbedaan status, kedudukan atau memiliki posisi lebih tinggi antara satu dengan yang lainnya, sehingga satu pihak dengan lainnya dapat melakukan kesepakatan yang seimbang, itulah pandangan Rawls dengan didasari oleh ciri rasionalitas (*rationality*), kebebasan (*freedom*), dan persamaan (*equality*) guna mengatur struktur dasar masyarakat (*basic structure of society*).

Lebih lanjut John Rawls menegaskan pandangannya terhadap keadilan bahwa program penegakan keadilan yang berdimensi kerakyatan haruslah

²⁹ Carl Joachim Friedrich, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Bandung: Nuansa Media, 2004, hlm. 25

³⁰ Pan Mohamad Faiz, *Teori Keadilan John Rawls*, dalam Jurnal Konstitusi, Volume 6 Nomor 1, hlm. 135. Diakses pada 11 Juli 2020

³¹ Pan Mohamad Faiz, 2009. “*Teori Keadilan John Rawls*”, dalam Jurnal Konstitusi, Volume 6 Nomor 1 , hlm. 135.

memperhatikan dua prinsip keadilan, yaitu, pertama, memberi hak dan kesempatan yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas seluas kebebasan yang sama bagi setiap orang. Kedua, mampu mengatur kembali kesenjangan sosial ekonomi yang terjadi sehingga dapat memberi keuntungan yang bersifat timbal balik.³²

Dengan demikian, prinsip perbedaan menuntut diaturnya struktur dasar masyarakat sedemikian rupa sehingga kesenjangan prospek mendapat hal-hal utama kesejahteraan, pendapatan, otoritas diperuntukkan bagi keuntungan orang-orang yang paling kurang beruntung. Ini berarti keadilan sosial harus diperjuangkan untuk dua hal: Pertama, melakukan koreksi dan perbaikan terhadap kondisi ketimpangan yang dialami kaum lemah dengan menghadirkan institusi-institusi sosial, ekonomi, dan politik yang memberdayakan. Kedua, setiap aturan harus meposisikan diri sebagai pemandu untuk mengembangkan kebijakan-kebijakan untuk mengoreksi ketidak-adilan yang dialami kaum lemah.

E. Kerangka Konseptual

Kebijakan adalah Perilaku yang tetap dan berulang dalam hubungan dengan usaha yang ada didalam dan melalui pemerintah untuk memecahkan masalah umum. Definisi ini memberi makna bahwa kebijakan itu bersifat dinamis. Ini akan dibicarakan secara khusus dalam bagian lain, dalam hubungan dengan sifat dari kebijakan sesuai dengan kewenangan pemerintah tersebut untuk mengeluarkan suatu kebijakan.

³² Hans Kelsen, *“General Theory of Law and State”*, diterjemahkan oleh Rasisul Muttaqien, Teori Hukum Murni dan Negara, Bandung, Nusa Media, 2011, hlm. 7

Pemerintah adalah *Besctuurvoering* atau pelaksanaan tugas pemerintah, sedangkan Pemerintah adalah organ/alat atau alat yang menjalankan pemerintahan.³³ Suatu lembaga atau badan publik yang memiliki tugas untuk mewujudkan tujuan negara dimana lembaga tersebut diberikan kewenangan untuk melaksanakan kepemimpinan dan koordinasi pemerintahan serta pembangunan masyarakat dari berbagai lembaga dimana mereka ditempatkan yang secara garis besar diatur didalam Konstitusi kemudian diatur didalam Undang-Undang.

WFH adalah singkatan dari *work from home* yang berarti bekerja dari rumah. Secara umum biasanya *work from home* diartikan dengan cara kerja karyawan yang berada di luar kantor. Entah dari rumah, dari cafe atau restoran sesuai dengan keinginan karyawan. Sistem kerja wfh memang memiliki fleksibilitas yang tinggi. Hal ini guna mendukung keseimbangan karyawan antara pekerjaan dan kehidupan.³⁴

Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.³⁵

Pandemi virus covid 19 menurut situs resmi World Health Organization (WHO), adalah penyakit menular yang disebabkan oleh Coronavirus salah satu anggota Coronavirus yang mengakibatkan infeksi pernapasan . Virus ini ditemukan pertama kali di Wuhan, China.³⁶

³³ Ridwan HR, *Lok. Cit.*, hlm. 2

³⁴ Lihat pada web: <https://www.jurnal.id/id/blog/wfh-pengertian-dan-tipsnya>

³⁵ Pasal 1 Ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga kerjaan

³⁶ https://id.wikipedia.org/wiki/Koronavirus_sindrom_pernapasan_akut_berat_2

F. Metode Penelitian

Dalam menulis karya ilmiah mesti menggunakan metode penelitian ilmiah. Yang dimaksud dengan metode penelitian adalah langkah yang dimiliki dan dilakukan oleh peneliti dalam rangka untuk mengumpulkan informasi atau data serta melakukan investigasi pada data yang telah didapatkan tersebut. Metode penelitian penulis ini adalah metode penelitian observasi (*observational research*) yaitu suatu cara pengumpulan data dengan pengamatan secara sistematis terhadap objek yang akan diteliti. Kemudian gambaran rancangan penelitian yang meliputi antara lain: prosedur dan langkah-langkah yang harus ditempuh, waktu penelitian, sumber data, dan dengan langkah apa data-data tersebut diperoleh dan selanjutnya diolah dan dianalisis.

Adapun hal-hal yang terdapat didalam metode penelitian antara lain:

1. Jenis dan Sifat penelitian

Dalam penelitian yang akan peneliti lakukan ini adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum Observasi. Penelitian hukum Observasi atau dikenal juga dengan istilah penelitian hukum Lapangan adalah penelitian terhadap efektifitas hukum yang sedang berlaku atau bekerjanya hukum (*law in action*) di dalam masyarakat.³⁷ Maka dalam penelitian Observasi ini tugas dari peneliti adalah mencari kebenaran dari apa yang dilihat didalam kenyataan dilapangan yang merupakan bentuk dari penerapan peraturan perundang-undangan positif di Indonesia.

³⁷ Jonaedi Efendi & Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Bandung: Prenadamedia Group, 2018) cet ke-2, hlm. 149

Kemudian sifat dari penelitian ini adalah bersifat deskriptif yaitu penulis akan memberikan gambaran serta memaparkan hal-hal yang berhubungan dengan data-data secara lengkap dan akurat yang sesuai dengan objek yang diteliti sehingga dapat dipahami dengan jelas permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini melalui analisa data yang dikumpulkan.

2. Objek Penelitian

Pada penelitian penulis ini yang menjadi objek penelitian yang berhubungan dengan Kebijakan Pemerintah memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam menghadapi pandemi virus covid 19 adalah pekerja yang berada di perusahaan PT. Chevron Pacific Indonesia Duri Kabupaten Bengkalis terkait perlindungan hukum dan hak-hak bagi tenaga kerja selama masa pandemi covid 19 yang ditinjau dari kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah daerah.

3. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian penulis ini adalah PT. Chevron Pacific Indonesia Duri Kabupaten Bengkalis yang berhubungan dengan kebijakan pemerintah terhadap pekerja yang dirumahkan selama pemberlakuan PSBB untuk memutus penyebaran virus covid 19 dengan tidak terpenuhinya hak-hak tenaga kerja oleh perusahaan. Faktor yang mendorong penulis melakukan penelitian di PT. Chevron Pacific Indonesia Duri Kabupaten Bengkalis penulis adalah bagaian dari tenaga kerja dari PT. Chevron Pacific Indonesia Duri Kabupaten Bengkalis yang secara langsung dapat merasakan akibat dari kebijakan pemerintah terkait pemberlakuan Pembatasan Sosial Bersekala Besar (PSBB).

4. Populasi dan Sampel

Dalam metode penelitian Observasi terdapat bagian Populasi dan Sampel. Populasi adalah wilayah secara umum dalam penelitian terdiri dari obyek dan subyek yang mempunyai kualitas tertentu kemudian merupakan jumlah keseluruhan responden yang ditetapkan oleh peneliti sebagai sumber informasi untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan dari informasi tersebut.³⁸

Adapun pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* yaitu suatu metode yang digunakan apabila jumlah sampel yang mewakili dari keseluruhan populasi telah ditetapkan terlebih dahulu dengan kriteria atau ukuran tertentu dan lebih lanjut ditentukan sendiri oleh peneliti. Dalam penelitian ini yang akan dijadikan Sampel adalah kepalah bagian yang mengatur masalah tenaga kerja seperti HRD dan Stafnya kemudian tenaga kerja PT. Chevron Pacific Indonesia Duri Kabupaten Berngkalis yang terkena dampak dari pemberlakuan Pembatasan Sosial Bersekala Besar (PSBB) yang berhubungan dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja tersebut selama masa Pandemi Covid 19.

Untuk lebih jelas Populasi dan Sampel dalam penelitian penulis ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 1.1. Data Populasi dan Sampel

No	Obyek Penelitian	Sampel
1	HRD PT. Pacific Indonesia Duri	1 Orang
2	Staf HRD	1 Orang
3	Karyawan yang WFH	10 Orang
Jumlah		12 Orang

³⁸ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 80

5. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini antara lain terdiri dari:

- a. Data Hukum Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden atau sampel. Adapun data tersebut hasil yang diperoleh oleh peneliti melalui Observasi, kuisoner dan wawancara yang berhubungan dengan penelitian penulis tentang Kebijakan Pelaksanaan *Work From Home* di PT. CPI Duri dalam Masa Pandemi Covid 19.
- b. Data Hukum Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari buku-buku literatur yang relevan dengan pokok masalah yang dibahas didalam penelitian ini. Disamping buku-buku sebagai bagian dari data skunder juga bisa berupa skripsi, tesis, disertasi, jurnal, surat kabar, makalah seminar dan lainnya.

6. Alat Pengumpul Data

Dalam penelitian penulis ini alat pengumpul data yang digunakan antara lain:

- a. Kuisoner, yaitu alat pengumpul data yang dibuat oleh peneliti dalam bentuk daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Bentuk dari kuisoner yang digunakan adalah kuisoner terbuka yaitu responden diberikan kebebasan untuk menjawab daftar pertanyaan yang sudah disusun oleh peneliti dan tidak disediakan jawaban langsung oleh peneliti.
- b. Wawancara, yaitu kegiatan pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab dengan responden sebagai narasumber untuk memperoleh data dari

keterangan narasumber berupa pendapat yang berhubungan dengan masalah yang diangkat dalam penelitian penulis.

7. Analisis Data

Analisis data adalah suatu proses atau upaya pengolahan data menjadi sebuah informasi baru agar karakteristik data tersebut menjadi lebih mudah dimengerti dan berguna untuk solusi suatu permasalahan, khususnya yang berhubungan dengan penelitian. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif yaitu suatu tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisis, yaitu yang dinyatakan responden secara tertulis atau lisan dan juga perilaku nyata, yang diteliti dan dipelajari sebagai suatu yang utuh.

Pada prinsipnya semua data primer dan data sekunder yang berhasil dihimpun selama berlangsungnya penelitian, selanjutnya akan disusun secara sistematis menurut jenis dan sumber data. Upaya ini dimaksudkan, agar dapat lebih mempermudah untuk menganalisis data yang tersedia analisis data dilakukan untuk menseleksi validitas dan keabsahan dari suatu data yang diperoleh dari hasil penelitian, sehingga diperoleh data yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Hasil analisis data, kemudian dituangkan dengan menggunakan metode pembahasan secara deskriptif.

8. Metode Penarikan Kesimpulan

Adapun metode penarikan kesimpulan dalam penelitian yang akan peneliti lakukan ini adalah Metode deduktif. Metode deduktif adalah cara analisis dari kesimpulan umum atau jeneralisasi yang diuraikan menjadi contoh-contoh kongkrit atau fakta-fakta untuk menjelaskan kesimpulan atau jeneralisasi tersebut

kepada kesimpulan yang bersifat khusus. Metode ini dalam penerapannya dilihat dari cara analisisnya dari kesimpulan yang bersifat umum kepada bukti konkrit atau fakta-fakta yang menjelaskan tentang kesimpulan yang bersifat umum tersebut. disamping itu metode deduktif ini digunakan dalam suatu penelitaian yang berangkat dari suatu teori kemudian dibuktikan dengan pencariin fakta-fakta dilapangan.



BAB II

TINJAUAN UMUM KEBIJAKAN PEMERINTAH TERKAIT WFH (*WORK FROM HOME*) DALAM MASA PANDEMI COVID 19

A. Pemahaman Tentang Kebijakan Pemerintah

Kebijakan pemerintah merupakan hasil dari kinerja pemerintah dalam melihat masalah yang dihadapi dan solusi dalam penyelesaian masalah tersebut. Oleh sebab itu suatu kebijakan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah akan memberikan cerminan pada dua hal yang menyebabkan suatu kebijakan dilaksanakan atau tidak dilaksanakan oleh masyarakat. adapun dua hal yang dimaksud adalah *Pertama*, suatu kebijakan bertujuan untuk kepentingan umum dan *Kedua*, suatu kebijakan yang melihat kepentingan kelompok atau pemerintah. Maka dalam hal ini dapat diamati pada kebijakan-kebijakan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah tersebut. Untuk memahami tentang kebijakan pemerintah akan dijelaskan pada tulisan dibawah ini.

1. Pengertian Kebijakan Pemerintah

Secara etimologi kebijakan pemerintah ini terdiri dari dua kata yaitu kebijakan dan pemerintah. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Kebijakan berasal dari kata bijak yang memiliki arti selalu menggunakan akal budinya, dan kebijakan itu sendiri berarti kepandaian, kemahiran, kebijaksanaan.³⁹ Sedangkan kata pemerinta berarti sistem menjalankan wewenang dan kekuasaan

³⁹ Tim penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi kedua, cet. 1,(Jakarta: Balai Pustaka, 1991)

mengatur kehidupan sosial, ekonomi, dan politik suatu negara atau bagian-bagiannya. Jadi secara bahasa kebijakan pemerintah adalah suatu tindakan yang berdasar pada kewenangan dan kekuasaan yang dimiliki oleh seseorang untuk mengatur kehidupan sosial masyarakat baik politik, ekomi dan lainnya.

Menurut Henz Eulau dan Kenneth Previt merumuskan kebijakan sebagai keputusan yang tetap, ditandai oleh kelakuan yang berkesinambungan dan berulang-ulang pada mereka yang membuat kebijakan dan yang yang melaksanakan kebijakan yang telah dibuat.⁴⁰ Kemudian konsep kebijakan yang dikemukakan oleh Lasswell dan Kaplan kebijakan adalah alat untuk mengapai tujuan dimana kebijakan adalah program yang diproyeksikan berkenaan dengan tujuan, nilai dan praktek.⁴¹

Kedua pendapat ahli diatas dapat dipahami bahwa suatu kebijakan yang dibuat oleh pemerintah haru memiliki tujuan yang akan dicapai, sehingga dengan sendirinya kebijakan tersebut akan ditaati oleh masyarakat. Adapun tujuan yang dimaksudkan dari suatu kebijakan tersebut berdasar pada kepentingan bersama baik kepada masyarakat ataupun pemerintah itu sendiri. Maka oleh sebab itu Dalam mengambil sebuah kebijakan maka diperlukan tahap-tahap pengambilan kebijakan tersebut. Tahap-tahp pengambilan kebijakan ini merupakan prinsip-prinsip yang perlu diperhatikan dalam pengambilan kebijakan.⁴²

⁴⁰ Dikutip dari buku Hesel Nogi S dan Tangkilisan, *Kebijakan Publik yang Membumi*, (Yogyakarta : YPAPI dan Lukman Offset, 2003), hlm. 35

⁴¹ Dikutip dari buku Said Zainal Abidin, *Kebijakan Publik*, (Jakarta : Yayasan Pancur Siwa, 2004), hlm. 21

⁴² Prinsip-prinsip dasar dari permasalahan kebijakan ini merupakan sebuah proses analisa kebijakan yang akan diterapkan. Analisa kebijakan ini pada dasarnya merupakan proses kognitif, sementara pembuatan kebijaksanaan bersifat politis. Lihat dalam buku William N. Dunn, *Analisa Kebijakan Publik*, (Yogyakarta : Hanindita Graha Widya, 1999), hlm. 72

Berdasarkan pendapat berbagai ahli tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kebijakan adalah tindakan-tindakan atau kegiatan yang sengaja dilakukan atau tidak dilakukan oleh seseorang, suatu kelompok atau pemerintah yang di dalamnya terdapat unsur keputusan berupa upaya pemilihan diantara berbagai alternatif yang ada guna mencapai maksud dan tujuan tertentu. Kebijakan pemerintah atau dikenal juga dengan istilah kebijakan publik, pada dasarnya sangat luas pemahamannya karena kebijakan tersebut akan berhubungan dengan beberapa hal tertentu seperti karena mencakup berbagai bidang dan sektor seperti ekonomi, politik, sosial, budaya, hukum, dan sebagainya.

Disamping itu dilihat dari hirarkirnya kebijakan publik dapat bersifat nasional, regional maupun lokal seperti undangundang, peraturan pemerintah, peraturan presiden, peraturan menteri, peraturan pemerintah daerah/provinsi, keputusan gubernur, peraturan daerah kabupaten/kota, dan keputusan bupati/walikota. Kalau dilihat lebih lanjut kebijakan itu juga ada yang ditindak lanjuti oleh orang-orang diluar instansi pemerintah seperti direktur perusahaan dan atau manager perusahaan yang kebijakannya memiliki batas pada ruang lingkup tenaga kerja di perusahaannya.⁴³

Menurut Pressmen dan Widavsky memberikan pemahaman tentang kebijakan pemerintan kebijakan publik sebagai hipotesis yang mengandung kondisi-kondisi awal dan akibat-akibat yang bias diramalkan. Kebijakan publik itu harus dibedakan dengan bentuk-bentuk kebijakan yang lain misalnya kebijakan swasta. Kebijakan swasta hal ini dipengaruhi oleh keterlibatan kebijakan yang telah

⁴³ Suatu kebijakan *Police* tidak hanya berhubungan dengan pemerintah melainkan adanya kebijakan yang dikeluarkan diluar instansi pemerintah dan dia memiliki kewenangan dalam hal itu lihat pada buku Said Zainal Abidin, *Kebijakan Publik, Ibid.*, hlm. 97

dikeluarkan oleh pemerintah. Sebagai contoh dalam hal ini kebijakan pemerintah terkait penanganan masalah covid 19 ini dengan memberlakukan pembatasan sosial yang kemudian membuat pihak swasta (katakanlah perusahaan) untuk mengeluarkan kebijakan bagi pekerjanya dalam bentuk sistem kerja di rumah atau dikenal saat ini *Work From Home* (WFH). Dan ini merupakan suatu kebijakan yang dikeluarkan oleh swasta atas dasar kebijakan dari pemerintah.

Uraian penjelasan diatas dapat dipahami bahwa kebijakan dalam artian Policy dalam arti yang luas tidak hanya berkenaan dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah melainkan juga kebijakan yang dikeluarkan oleh swasta (seperti pimpinan suatu perusahaan). Yang membedakan antara kebijakan-kebijakan tersebut hanyalah ruang lingkup dan waktu berlakunya, tentu dalam hal ini sesuai dengan posisi dari orang yang mengeluarkan suatu kebijakan.

2. Bentuk-bentuk Kebijakan Pemerintah

Lingkup dari studi kebijakan publik sangat luas karena mencakup berbagai bidang dan sektor seperti ekonomi, politik, sosial, budaya, hukum, dan sebagainya. Di samping itu dilihat dari hirarkinya, kebijakan publik dapat bersifat nasional, regional maupun lokal seperti undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan presiden, peraturan menteri, peraturan pemerintah daerah/provinsi, keputusan gubernur, peraturan daerah kabupaten/kota, dan keputusan bupati/walikota. Secara terminologi pengertian kebijakan publik (*public policy*)⁴⁴

⁴⁴ Dari berbagai kepustakaan dapat diungkapkan bahwa kebijakan publik dalam kepustakaan Internasional disebut sebagai public policy, yaitu suatu aturan yang mengatur kehidupan bersama yang harus ditaati dan berlaku mengikat seluruh warganya. Setiap pelanggaran akan diberi sanksi sesuai dengan bobot pelanggarannya yang dilakukan dan sanksi dijatuhkan di depan masyarakat oleh lembaga yang mempunyai tugas menjatuhkan sanksi, *Ibid.*, hlm. 98

itu ternyata banyak sekali, tergantung dari sudut mana kita mengartikan suatu kebijakan yang sudah ditetapkan.

Adapun bentuk kebijakan pemerintah secara konsep dapat dibagi atas dua bentuk yaitu.⁴⁵

- a. Kebijakan pemerintah yang termodifikasi adalah segenap peraturan perundang-undangan di tingkat pusat dan daerah sesuai dengan hierarki hukum positif yang berlaku di Indonesia. Bentuk Kebijakan publik yang terkodifikasi (yang berupa peraturan perundangundangan) sebagaimana dimaksud dalam Permenpan tersebut merupakan bentuk kebijakan publik yang positif atau dalam kategori kebijakan publik menurut Andersen adalah keputusan-keputusan kebijakan (*policy decisions*)
- b. Pernyataan pejabat publik adalah pernyataan-pernyataan dari pejabat publik di depan publik, baik dalam bentuk pidato tertulis, pidato lisan, termasuk pernyataan kepada media massa. Bentuk Kebijakan publik berupa pernyataan pejabat publik sebagaimana dimaksud dalam Permenpan tersebut dalam kategori kebijakan publik menurut Andersen adalah sebagai pernyataan kebijakan (*policy statements*).

Menurut Menurut James Andersen, sifat kebijakan publik sebagai arah tindakan dapat dipahami secara lebih baik bila konsep ini dirinci menjadi beberapa kategori.⁴⁶

⁴⁵ Bagir Manan, *Dasar-Dasar Perundang-undangan Indonesia*, (Penerbit Ind-Hill.Co, Jakarta, 1992), hlm. 132

⁴⁶ Budi Winarno, *Teori dan Proses Kebijakan Publik*, (Penerbit Media Pressindo, Yogyakarta, 2002), hlm. 47

- a. Tuntutan-tuntutan kebijakan (*policy demands*), berupa desakan agar pemerintah mengambil tindakan atau tidak mengambil tindakan.
- b. Keputusan kebijakan (*policy decisions*), keputusan-keputusan yang dibuat oleh pemerintah yang mengesahkan atau memberi arah dan substansi kepada tindakan-tindakan kebijakan publik, termasuk dalam kegiatan ini adalah antara lain menetapkan undang-undang dan mengumumkan peraturan-peraturan administratif.
- c. Pernyataan kebijakan (*policy statements*), pernyataan-pernyataan resmi yakni undang-undang, dekrit presiden, peraturan administratif, maupun pidato-pidato pejabat pemerintah yang menunjukkan maksud dan tujuan pemerintah dan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut.
- d. Hasil-hasil kebijakan (*policy outputs*), manifestasi nyata kebijakan publik atau apa yang telah dilakukan oleh pemerintah.
- e. Dampak kebijakan (*outcomes*), akibat-akibat kebijakan publik bagi masyarakat, baik yang diinginkan atau yang tidak diinginkan yang berasal dari tindakan atau tidak adanya tindakan pemerintah.

Kedua bentuk dari kebijakan publik tersebut memiliki implikasi hukum yang berbeda. Hal ini dapat dilihat dari kekuatan hukum yang terkandung dari masing-masing kebijakan. Ada diantara kebijakan yang bersifat *regeling* dan *beschikking*.⁴⁷ Kebijakan dalam bentuk *beschikking* merupakan fenomena

⁴⁷ *Regeling* adalah instrumen hukum yang bersifat umum, berisi pengaturan, berlaku serta mengikat untuk umum, dan *beschikking* adalah instrumen hukum yang berisi ketetapan/keputusan yang bersifat individual, konkrit, dan berlaku khusus (terbatas), Ridwan H.R, *Hukum Administrasi Negara, Op., Cit*, hlm.133-148

kenegaraan dan pemerintahan. Hampir semua organ pemerintah berwenang untuk mengeluarkan ketetapan. Ketetapan (*beschikking*) termasuk ke dalam perbuatan hukum publik bersegi satu, artinya hanya satu pihak saja yang (dengan sukarela) dapat menentukan kehendaknya yaitu pihak pemerintah.⁴⁸

Dalam konteks kebijakan pemerintah atau dikenal dengan istilah kebijakan publik mengacu kepada suatu produk yang dihasilkan, apabila suatu produk kebijakan tidak dapat membawa perubahan kepada kehidupan sosial yang lebih baik maka dengan sendirinya tidak akan dapat ditaati oleh masyarakat. terlepas pada bentuk dari kebijakan tersebut apakah berbentuk peraturan perundang-undangan atau kebijakan yang bersifat ketetapan tetap berdasar pada kepentingan sosial.

3. Tahapan-Tahapan Dalam Pembentukan Kebijakan Publik

Dalam Proses pembuatan suatu kebijakan publik melalui proses yang kompleks karena melibatkan banyak proses maupun variabel yang harus dikaji. Oleh karena itu beberapa ahli politik yang menaruh minat untuk mengkaji kebijakan publik membagi proses-proses penyusunan kebijakan publik kedalam beberapa tahap. Tujuan pembagian seperti ini adalah untuk memudahkan kita dalam mengkaji kebijakan publik. Namun demikian, beberapa ahli mungkin membagi tahap-tahap ini dengan urutan yang berbeda. Tahap-tahap kebijakan publik menurut William Dunn adalah sebagai berikut:⁴⁹

1) Tahap penyusunan agenda

⁴⁸ Phillipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, (Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 1995). hlm.124

⁴⁹ Lihat dalam buku Budi Winarno, *Kebijakan Publik, Teori, Proses dan Studi Kasus*, (Yogyakarta : CAPS, 2012), hlm. 32-34

Pada Tahapan ini Para pejabat yang dipilih dan diangkat menempatkan masalah pada agenda publik. Sebelumnya masalah ini berkompetisi terlebih dahulu untuk dapat masuk dalam agenda kebijakan. Pada akhirnya, beberapa masalah masuk ke agenda kebijakan para perumus kebijakan. Pada tahap ini mungkin suatu masalah tidak disentuh sama sekali, sementara masalah yang lain ditetapkan menjadi fokus pembahasan, atau ada pula masalah karena alasan-alasan tertentu ditunda untuk waktu yang lama.

2) Tahap formulasi kebijakan

Masalah yang telah masuk ke agenda kebijakan kemudian dibahas oleh para pembuat kebijakan. Masalah-masalah tadi didefinisikan untuk kemudian dicari pemecahan masalah terbaik. Pemecahan masalah tersebut berasal dari berbagai alternatif atau pilihan kebijakan (policy alternatives/policy options) yang ada. Dalam perumusan kebijakan masing-masing alternatif bersaing untuk dapat dipilih sebagai kebijakan yang diambil untuk memecahkan masalah. Dalam tahap ini masing-masing actor akan bersaing dan berusaha untuk mengusulkan pemecahan masalah terbaik.

3) Tahap adopsi kebijakan

Dari sekian banyak alternatif kebijakan yang ditawarkan oleh para perumus kebijakan, pada akhirnya salah satu dari alternatif kebijakan tersebut diadopsi dengan dukungan dari mayoritas legislatif, konsensus antara direktur lembaga atau putusan pengadilan.

4) Tahap implementasi kebijakan

Suatu program kebijakan hanya akan menjadi catatan-catatan elit jika program tersebut tidak diimplementasikan, yakni dilaksanakan oleh badan-badan administrasi maupun agen-agen pemerintah di tingkat bawah. Kebijakan yang telah diambil dilaksanakan oleh unit-unit administratif yang memobilisasikan sumber daya finansial dan manusia. Pada tahap implementasi ini berbagai kepentingan akan saling bersaing. Beberapa implementasi kebijakan mendapat dukungan para pelaksana (implementors), namun beberapa yang lain mungkin akan ditentang oleh para pelaksana.

5) Tahap evaluasi kebijakan

Dalam tahap ini kebijakan yang telah dijalankan akan dinilai atau dievaluasi, untuk melihat sejauh mana kebijakan yang dibuat untuk meraih dampak yang diinginkan, yaitu memecahkan masalah yang dihadapi masyarakat. Oleh karena itu ditentukan ukuran-ukuran atau kriteria-kriteria yang menjadi dasar untuk menilai apakah kebijakan publik yang telah dilaksanakan sudah mencapai dampak atau tujuan yang diinginkan atau belum.

Tahapan-tahapan kebijakan publik dapat dilihat dari tingkatan proses suatu kebijakan dapat dilihat dari dua sisi yaitu *Pertama*, proses pembuatan kebijakan sebelum dan disahkan. Pada tahapan ini politik mendominasi pembuatan suatu kebijakan sehingga dapat dilihat tujuan dari pembuatan suatu kebijakan tersebut arah dan kepentingannya. *Kedua*, proses evaluasi suatu kebijakan, tahapan ini dilihat setelah suatu kebijakan di sahkan maka jika terdapat petentangan Undang-Undang yang berada di atas nya maka dapat ditinjau kembali suatu kebijakan

tersebut ini dalam proses kebijakan yang bersifat regeling dan apabila bersifat beschikking proses evaluasi suatu kebijakan akan yang sudah ditetapkan akan di uji lewat Pengadilan Tata Usaha Negara.

B. Hukum Tenaga Kerja Secara Umum

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Indonesia adalah negara hukum, sebagai negara hukum segala aspek kehidupan bangsa Indonesia diatur oleh hukum termasuk dalam hubungan industrial yang menyangkut tenaga kerja. Pengaturan ini demi terpenuhinya hak para tenaga kerja agar tidak terjadi eksploitasi dan pelanggaran terhadap tenaga kerja. Hukum perburuhan sekarang ini disebut dengan istilah ketenagakerjaan, sehingga hukum perburuhan sama dengan hukum ketenagakerjaan. Di Indonesia pengaturan hukum Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hukum ketenagakerjaan atau perburuhan merupakan bagian dari hukum pada umumnya. Sebagai bagian dari hukum pada umumnya atau memberikan batasan pengertian hukum ketenagakerjaan atau perburuhan tidak terlepas dari pengertian hukum pada umumnya. Berbicara tentang batasan hukum, para ahli saat ini belum ada menemukan batasan yang baku serta memuaskan semua pihak tentang hukum. Hal ini dikarenakan hukum memiliki bentuk dan cakupan yang sangat luas. Bentuk dan cakupan yang luas ini menjadikan hukum dapat diartikan dari berbagai sudut pandang yang berbeda-beda.⁵⁰

⁵⁰ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2013) hlm.20

Kemudian Menurut Soetikno, hukum perburuhan/ ketenagakerjaan adalah keseluruhan kumpulan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja tersebut.⁵¹

Imam Soepomo sendiri memberikan pengertian hukum perburuhan (Ketenagakerjaan) adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Dengan kata lain, hukum perburuhan adalah seperangkat aturan dan norma yang tertulis ataupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan industrial antara pekerja atau buruh. Sedangkan menurut Mollenaar, hukum perburuhan adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dan majikan, buruh dengan buruh dan buruh dengan penguasa.⁵²

Dilihat dari Perundang-undangan Indonesia dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak ada satu pasal pun yang memberikan definisi mengenai Hukum Ketenagakerjaan atau Perburuhan. Akan tetapi dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu

⁵¹ Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014) hlm.4

⁵² Maka dari pengertian diatas hukum tenagakerjaan memiliki beberapa unsur 1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis maupun tidak tertulis, 2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau majikan, 3. Adanya orang bekerja pada dan dibawah orang lain dengan mendapat upah sebagai balas jasa, 4. Mengatur perlindungan pekerja atau buruh meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja atau buruh dan sebagainya. Lihat pada buku Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan*, *Ibid.*, hlm.5

sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah serangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum kerja (*pre employment*), pada saat kerja (*during employment*) dan sesudah kerja (*post employment*).

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, danmerata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja atau buruh. Oleh karena itu pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendorong. Jadi, asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.⁵³

Maka dapat diuraikan tujuan dari Hukum Ketenagakerjaan yaitu sebagaimana yang diatur dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pembangunan Hukum Ketenagakerjaan bertujuan:⁵⁴

- 1) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- 2) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.

⁵³ Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Sinar Grafika, Jakarta, 2016), hlm. 7

⁵⁴ *Ibid.*, hlm 8

- 3) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- 4) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

2. Sumber-Sumber Hukum Ketenagakerjaan

Sumber Hukum ketenagakerjaan dalam artian materiil (tempat dari mana materi hukum itu diambil). Yang dimaksud dengan sumber hukum materiil atau lazim disebut sumber isi hukum (karena sumber yang menentukan isi hukum) ialah kesadaran hukum masyarakat yakni kesadaran hukum yang ada dalam masyarakat mengenai sesuatu yang seyogyanya atau seharusnya. Profesor Soedikno Mertokusumo menyatakan bahwa sumber hukum materiil merupakan faktor yang membantu pembentukan hukum.

Sumber Hukum Materiil Hukum Ketenagakerjaan ialah Pancasila sebagai sumber dari segala sumber hukum dimana setiap pembentukan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan harus merupakan pengejawantahan dari nilai-nilai Pancasila. Sumber Hukum Ketenagakerjaan dalam artian formil (tempat atau sumber dari mana suatu peraturan itu memperoleh kekuatan hukum). Sumber hukum formil merupakan tempat atau sumber dimana suatu peraturan memperoleh kekuatan hukum. Sumber formil hukum Ketenagakerjaan yaitu:⁵⁵

a. Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang merupakan peraturan yang dibuat oleh Pemerintah dengan persetujuan DPR. Berdasarkan ketentuan Pasal II Aturan Peralihan UUD 45 maka beberapa peraturan yang lama yang masih berlaku karena

⁵⁵ <http://sihilman.blogspot.com/2012/04/sumber-hukum-ketenagakerjaan.html>. Diakses Pada Hari Senin Tanggal 9 September 2020 Pkl. 10:43

dalam kenyataannya belum banyak peraturan yang dibuat setelah kemerdekaan, yaitu: 1) *Wet* 2) *Algemeen Maatregel van Bestuur* 3) *Ordonantie-ordonantie* 4) *Regeringsverordening* 5) *Regeringsbesluit* 6) *Hoofd van afdeling van arbeid*.

b. Peraturan Lainnya

- 1) Peraturan Pemerintah. Aturan yang dibuat untuk melaksanakan Undang-undang.
- 2) Keputusan Presiden. Keputusan yang bersifat khusus (einmalig) untuk melaksanakan peraturan yang ada di atasnya.

c. Kebiasaan

Paham yang mengatakan bahwa satu-satunya sumber hukum hanyalah Undang-undang sudah banyak ditinggalkan sebab dalam kenyataannya tidak mungkin mengatur kehidupan bermasyarakat yang begitu kompleks dalam suatu undang-undang. Disamping itu undang-undang yang bersifat statis itu mengikuti perubahan kehidupan masyarakat yang begitu cepat. Kebiasaan merupakan kebiasaan manusia yang dilakukan berulang-ulang dalam hal yang sama dan diterima oleh masyarakat, sehingga bilamana ada tindakan yang dirasakan berlawanan dengan kebiasaan tersebut dianggap sebagai pelanggaran perasaan hukum.

d. Perjanjian

Perjanjian merupakan peristiwa di mana pihak yang satu berjanji kepada pihak yang lainnya untuk melaksanakan sesuatu hal, akibatnya pihak-pihak yang bersangkutan terikat oleh isi perjanjian yang mereka 36

adakan. Kaitannya dengan masalah perburuhan, perjanjian yang merupakan sumber hukum perburuhan ialah perjanjian perburuhan dan perjanjian kerja. Prof. Imam Soepomo menegaskan, karena kadangkadang perjanjian perburuhan mempunyai kekuatan hukum seperti Undang-undang.

e. Traktat

Traktat adalah perjanjian yang diadakan oleh dua negara atau lebih. Lazimnya perjanjian internasional memuat peraturan-peraturan hukum yang mengikat secara umum. Sesuai dengan asas “pacta sunt servanda” maka masing-masing negara sebagai rechtspersoon (publik) terikat oleh perjanjian yang dibuatnya. Hingga saat ini Indonesia belum pernah mengadakan perjanjian dengan negara lain yang berkaitan dengan perburuhan.

3. Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan

Peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah tenaga kerja selalu berkembang sesuai dengan perkembangan zaman. Salah satu hal yang mempengaruhinya adalah meningkatnya perdagangan dan industri yang tumbuh di dalam masyarakat. Para pekerja yang semula bekerja di sector pertanian kemudian mulai bergeser ke sector industri yang tumbuh secara pesat dengan berdirinya berbagai perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Pada dasarnya hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat melindungi dan menciptakan rasa aman, tentram, dan sejahtera dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat.

Hukum ketenagakerjaan dalam memberi perlindungan harus berdasarkan pada dua aspek, *Pertama*, hukum dalam perspektif ideal diwujudkan dalam peraturan perundang-undangan (heterotom) dan hukum yang bersifat otonom.⁵⁶ *Kedua*, Ranah hukum ini harus dapat mencerminkan produk hukum yang sesuai cita-cita keadilan dan kebenaran, berkepastian, dan mempunyai nilai manfaat bagi para pihak dalam proses produksi.⁵⁷

Mengawali bagaimana perkembangan ketenagakerjaan di Indonesia, fase ini dimulai pada zaman sebelum merdeka, kemudian pada fase setelah merdeka yang terdiri atas zaman orde baru, zaman orde lama, dan zaman pasca reformasi. Tulisan akan mencoba mengupas sisi ketenagakerjaan dari sisi akademis untuk menambah referensi aturan hukum ketenagakerjaan yang telah ada.

a) **Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan Sebelum Kemerdekaan**

Pada dasarnya hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat melindungi dan menciptakan rasa aman, tentram, dan sejahtera dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat. Hukum ketenagakerjaan dalam memberi perlindungan harus berdasarkan pada dua aspek, *Pertama*, hukum dalam perspektif ideal diwujudkan dalam peraturan perundang-undangan (heterotom) dan hukum yang bersifat otonom. Ranah hukum ini harus dapat mencerminkan produk hukum yang sesuai cita-cita keadilan dan kebenaran, berkepastian, dan mempunyai nilai manfaat bagi para pihak dalam proses produksi. Hukum ketenagakerjaan tidak semata mementingkan pelaku usaha,

⁵⁶ Bagir Manan, *Dasar-Dasar Perundang-Undangan Indonesia*, (Ind-Hill Jakarta, 1992), hlm. 59-60

⁵⁷ Agus Dwiyanto, et-al, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, (Gadjah Mada University Press , Yogyakarta, 2006), hlm. 24

melainkan memperhatikan dan memberi perlindungan kepada pekerja yang secara sosial mempunyai kedudukan sangat lemah.⁵⁸ *Kedua*, hukum normatif pada tingkat implementasi memberikan kontribusi dalam bentuk pengawasan melalui aparat penegak hukum dan melaksanakan penindakan terhadap pihak-pihak yang tidak mematuhi ketentuan hukum.

Hukum memberi manfaat terhadap prinsip perbedaan sosial serta tingkat ekonomi bagi pekerja yang kurang beruntung, antara lain seperti tingkat kesejahteraan, standar pengupahan serta syarat kerja, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dan selaras dengan makna keadilan menurut ketentuan Pasal 27 ayat 2 Undang- Undang Dasar Tahun 1945 (UUD 1945), yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Demikian pula ketentuan Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945, yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Dalam penerapannya ini juga bagian dari HAM yang harus dilindungi oleh negara bagi tenaga kerja baik laki-laki ataupun perempuan.⁵⁹

Hukum dasar memberikan kedudukan kepada seseorang pada derajat yang sama satu terhadap lainnya. Hal ini berlaku pula bagi pekerja yang bekerja pada pengusaha, baik lingkungan swasta (murni), badan usaha milik negara maupun karyawan negara dan sektor lainnya. Hal ini tersurat dalam

⁵⁸ Krismena Natalina Panjaitan, *Pembinaan Karier Ketenagakerjaan dalam Perbankan* (Universitas Diponegoro , Semarang, 2010), hlm. 16.

⁵⁹ Tamrin S, *Penegakan HAM Tenaga Kerja Indonesia*, Taman Karya, Pekanbaru, 2018, hlm. 44

ketentuan Pasal 28I UUD 1945, menyatakan bahwa setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu bahkan Pasal 28I ini memberikan perlindungan bagi mereka, meliputi pula pekerja atas perlakuan diskriminatif.⁶⁰

Pernyataan ini menegaskan adanya kewajiban bagi pengusaha untuk memperlakukan para pekerja secara adil dan proporsional sesuai asas keseimbangan kepentingan. Dalam posisi ini pekerja sebagai mitra usaha, bukan merupakan ancaman bagi keberadaan perusahaan. Hukum sebagai pedoman berperilaku harus mencerminkan aspek keseimbangan antara kepentingan individu, masyarakat, serta negara.⁶¹ Di samping mendorong terciptanya ketertiban, kepastian hukum, kesamaan kedudukan dalam hukum dan keadilan.

Adanya mengenal Hukum Ketenaga-kerjaan di Indonesia terdiri dari beberapa fase jika kita lihat pada abad 120 sebelum Masehi. Ketika bangsa Indonesia ini mulai sudah dikenal adanya sistem gotong-royong, antara anggota masyarakat. Dimana gotong-royong merupakan suatu sistem pengerahan tenaga kerja tambahan dari luar kalangan keluarga yang dimaksudkan untuk mengisi kekurangan tenaga, pada masa sibuk dengan tidak mengenal suatu balas jasa dalam bentuk materi.

Sifat gotongroyong ini memiliki nilai luhur dan diyakini membawa kemaslahatan karena berintikan kebaikan, kebijakan, dan hikmah bagi semua

⁶⁰ *Ibid*, hlm. 17

⁶¹ Wahyu Susilo, et-al, *Seluruh Kebijakan (Minus) Perlindungan Buruh Migran Indonesia*, (Jakarta: Migrant CARE, 2013), hlm. 22

orang gotong-royong ini nantinya menjadi sumber terbentuknya hukum ketenagakerjaan adat.⁶² Dimana walaupun peraturannya tidak secara tertulis, namun hukum ketenagakerjaan adat ini merupakan identitas bangsa yang mencerminkan kepribadian bangsa Indonesia dan merupakan penjelmaan dari jiwa bangsa Indonesia dari abad keabad.

Setelah memasuki abad Masehi, ketika sudah mulai berdiri suatu kerajaan di Indonesia hubungan kerja berdasarkan perbudakan, seperti saat jaman kerajaan hindia belanda pada zaman ini terdapat suatu system pengkastaan, seperti: brahmana, ksatria, waisya, sudra, dan paria. Dimana kasta sudra merupakan kasta paling rendah golongan sudra dan paria ini menjadi budak darikasta brahmana, ksatria, dan waisya mereka hanya menjalankan kewajiban sedangkan hak-haknya dikuasai oleh para majikan. Sama halnya dengan islam walaupun tidak secara tegas adanya system pengangkatan namun sebenarnya sama saja.⁶³

Pada saat masa pendudukan hindia belanda di Indonesia kasus perbudakan semakin meningkat perlakuan terhadap budak sangat keji dan tidak berperikemanusiaan. Satu-satunya penyelsaiannya adalah mendudukan para budak pada kedudukan manusia merdeka. Baik sosiologis maupun yuridis dan ekonomis. Tindakan belanda dalam mengatasi kasus perbudakan ini dengan mengeluarkan staatblad 1817 nomor 42 yang berisikan larangan untuk memasukan budak-budak ke pulau jawa. Kemudian tahun 1818 di tetapkan pada suatu Undang-Undang Dasar HB (regeling reglement) 1818

⁶² Mohamed Salleh Lamry, *Migrasi Pekerja Indonesia ke Malaysia: Sebuah Pengantar*, dalam edisi M. Arif Nasution, *Mereka yang ke Seberang*, (USU Press, Medan, 1997), hlm. 1

⁶³ *Ibid.*, hlm. 42

berdasarkan Pasal 115 RR menetapkan bahwa paling lambat pada tanggal 01-06-1960 perbudakan dihapuskan.

Selain kasus Hindia Belanda mengenai perbudakan yang keji dikenal juga istilah Rodi yang pada dasarnya sama saja. Rodi adalah kerja paksa mula-mula merupakan gotong-royong oleh semua penduduk suatu desa/desa suku tertentu. Namun hal tersebut di manfaatkan oleh penjajah menjadi suatu kerja paksa untuk kepentingan pemerintah Hindia Belanda dan pembesar-pembesarnya.⁶⁴ Selain Staatblad 1817 nomor 42 dan 1818, makadapat dijelaskan sebagai berikut tentang tenaga kerja di fase sebelum kemerdekaan, sebagai berikut:

- 1) pada tahun 1811-1816 masa pendudukan Inggris dengan tokohnya Thomas Stamford Raffles dikenal sebagai anti perbudakan, di tahun 1816 mendirikan "*The Java benevolent institution*" semacam lembaga dengan tujuan penghapusan perbudakan
- 2) masa pendudukan Nederland pada 1817 ada peraturan tentang larangan memasukkan budak ke pulau Jawa (staatblad 1817 nomor 42). Selanjutnya dikeluarkanlah peraturan-peraturan lainnya guna mendukung Regeringsreglement tersebut.
- 3) Pendaftaran Budak staatblad 1819 nomor 58, staatblad 1820 nomor 22 a dan 34, staatblad. 1822 nomor 8, staatblad 1824 nomor 11, staatblad 1827 nomor 20, staatblad 1834 nomor 47, staatblad 1841 nomor 15

⁶⁴ Wahyu Susilo, et-al, *Seluruh Kebijakan (Minus) Perlindungan Buruh Migran Indonesia, Op.,cit.*, hlm. 12

- 4) Pajak atas pemilikan budak: staatblad. 1820 nomor 39 a, staatblad. 1822 nomor 12 a, staatblad. 1827 nomor 81, staatblad. 1828 nomor 52, staatblad 1829 nomor 53, staatblad. 1830 nomor 16, staatblad. 1835 nomor 20 dan 53, staatblad. 1836 nomor 40
- 5) Larangan Pengangkutan Budak Kanak-kanak di bawah umur 10 tahun: staatblad. 1829 nomor 29, staatblad. 1851 nomor 37, dan
- 6) Pembebasan dari perbudakan bagi pelaut yang dijadikan budak staatblad 1848 nomor 49

b) Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan Sesudah Kemerdekaan Dan Dinamikanya

Indonesia ialah negara hukum, hal ini tentunya kita telah mengetahuinya karena dalam UUD 1945 khususnya Pasal 1 ayat (3) telah menya-takan demikian. Sebagai negara hukum segala aspek kehidupan bangsa Indonesia diatur oleh hukum termasuk dalam hubungan industrial yang menyangkut tenaga kerja. Pengaturan ini demi terpenuhinya hak para tenaga kerja agar tidak terjadi eksploitasi dan pelanggaran terhadap Hak Asasi Manusia tenaga kerja. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai salah satu upaya dalam mewujudkan pembangunan nasional diarahkan untuk mengatur, membina dan mengawasi segala kegiatan yang berhubungan dengan tenaga kerja sehingga dapat terpelihara adanya ketertiban untuk mencapai keadilan.

Pada dasarnya suatu pengaturan, pembinaan, serta pengawasan yang dilakukan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku di bidang

ketenagakerjaan itu harus memadai dan sesuai dengan laju perkembangan pembangunan yang semakin pesat sehingga dapat mengantisipasi tuntutan perencanaan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial dan peningkatan perlindungan tenaga kerja.⁶⁵

Tujuan dari hukum ketenagakerjaan itu sendiri ialah sebagai berikut: a) memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; b) mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; c) memberikan perlindungan kepada tenaga kerja; d) meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Sumber hukum ketenagakerjaan antara lain: a) Peraturan perundang-undangan, b) Kebiasaan, c) Putusan Pengadilan Hubungan Industrial, d) Traktat. Perjanjian, terdiri atas perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, dan perjanjian perusahaan. Sifat hukum ketenagakerjaan sendiri dapat privat maupun publik.

Privat dalam arti bahwa hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan antara orang dengan orang atau badan hukum, yang dimaksudkan di sini ialah antara pekerja dengan pengusaha. Namun, hukum ketenagakerjaan juga bersifat publik, yaitu negara campur tangan dalam hubungan kerja dengan membuat peraturan perundang-undangan yang bersifat memaksa bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dengan membatasi kebebasan berkontrak. Memasuki kemerdekaan Indonesia, orde

⁶⁵ Wahyu Susilo, et-al, *Seluruh Kebijakan (Minus)...*, *Ibid.*, hlm. 15

lama, merupakan sejarah awal bagi Lembaga Kementrian perburuhan dalam era kemerdekaan Indonesia. Melalui Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1947 dibentuk lembaga yang mengurus masalah perburuhan di Indonesia dengan nama Kementrian Perburuhan.

Pada masa Soekarno, kekuatan buruh dalam keterlibatan di bidang politik sangat tinggi dan sangat memberikan pengaruh yang kuat.¹⁷ Kementrian Perburuhan ini terbentuk hanya untuk megurusi buruh-buruh yang ada di dalam negara pada masa itu. Adapun fasenya itu terdiri dari: Presiden Soekarno, Presiden B.J Habibie, Presiden Abdurahman Wahid, Presiden Megawati Seokarno Putri, dan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono. Pada masa Presiden Soekarno Pemerintahan Soekarno Pasca Proklamasi (1945- 1958) peraturan ketenagakerjaan yang ada pada masa ini cenderung memberi jaminan sosial dan perlindungan kepada buruh, dapat dilihat dari beberapa peraturan di bidang perburuhan yang diundangkan pada masa ini.

Tabel Beberapa Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan di masa pemerintahan Soekarno dari tahun 1945 sampai dengan tahun 1958. Antara lain peraturan yang keluar adalah:

- Undang-Undang Nomor 12 tahun 1948 Tentang Kerja Buruh,
- Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 Tentang Kecelakaan Kerja,
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 Tentang Pengawasan Perburuhan,

- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan,
- Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,
- Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 Tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) No. 98 mengenai Dasar-dasar dari Hak Untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama, dan
- Permenaker Nomor 90 Tahun 1955 Tentang Pendaftaran Serikat.⁶⁶

Pemerintahan Soeharto di Masa Orde Baru, pada masa ini kebijakan industrialisasi yang dijalankan pemerintah Orde Baru juga mengimbangi kebijakan yang menempatkan stabilitas nasional sebagai tujuan dengan menjalankan industrial peace khususnya sejak awal Pelita III (1979-1983), menggunakan sarana yang diistilahkan dengan HPP (Hubungan Perburuhan Pancasila). Serikat Pekerja di tunggalkan dalam SPSI. Merujuk pada Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang ratifikasi Konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1949 mengenai Berlakunya Dasar daripada Hak Untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama, serta Peraturan Menakertranskop Nomor 8/EDRN/1974 dan Nomor 1/MEN/1975 perihal Pembentukan Serikat Pekerja/Buruh di Perusahaan Swasta dan Pendaftaran Organisasi Buruh, terlihat bahwa pada masa ini

⁶⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Press, 2003), hlm. 12.

kebebasan berserikat tidak sepenuhnya dilaksanakan oleh pemerintah.⁶⁷ Peran Militer dalam prakteknya sangat besar misal dalam penyelesaian perselisihan perburuhan.

Pemerintahan B. J Habibie (1998-1999). Pada masa ini pada 5 Juni dikeluarkan Keputusan Presiden nomor 83 Tahun 1998 yang mengesahkan Konvensi ILO nomor 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi (*Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise*) berlaku di Indonesia. Meratifikasi KILO tentang Usia Minimum untuk diperbolehkan Bekerja/*Concerning Minimum Age for Admission to Employment* (Konvensi Nomor 138 tahun 1973) yang memberi perlindungan terhadap hak asasi anak dengan membuat batasan usia untuk diperbolehkan bekerja melalui Undang Undang Nomor 20 Tahun 1999.⁶⁸

Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia (HAM) Indonesia Tahun 1998-2003 yang salah satunya diwujudkan dengan pengundangan Undng-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 1 tahun 1999 Tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia (HAM).⁶⁹ Pemerintahan Abdurrahman Wahid (1999-2001), bisa dilihat dari peraturan ketenagakerjaan yang dihasilkan pada masa pemerintahan yang relatif singkat, pemerintahan Abdurrahman Wahid ini dinilai sangat melindungi

⁶⁷ *Ibid*, hlm. 13

⁶⁸ *Ibid*, hlm. 14

⁶⁹ Laurensius Arliman S, Jurnal Hukum, *Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Volume. 5 Nomor. 1, Oktober 2017. P - 2354-8649 I E - 2579-5767 Diakses Pada Tanggal 10 September 2020. hlm. 81

kaum pekerja atau buruh dan memperbaiki iklim demokrasi dengan Undang-Undang serikat pekerja/serikat buruh yang dikeluarkannya yaitu Undang-Undang nomor 21 Tahun 2000.

Pemerintahan Megawati Soekarno Putri (2001-2004), di masa ini peraturan perundangan ketenagakerjaan dihasilkan, di antaranya yang sangat fundamental adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menggantikan sebanyak 15 (limabelas) peraturan ketenagakerjaan, sehingga Undang-Undang ini merupakan payung bagi peraturan lainnya Undang-Undang yang juga sangat fundamental lainnya adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang disahkan pada 14 Januari 2004 dan Undang-Undang Nomor 39 Tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono, di masa pemerintahan ini beberapa usaha dilakukan untuk memperbaiki iklim investasi, menuntaskan masalah pengangguran, meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Kebijakan di bidang ketenagakerjaan sehubungan dengan hal di atas, kurang mendapat dukungan kalangan pekerja/buruh. Beberapa aturan antara lainnya Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2006 Tentang Perbaikan iklim Investasi, salah satunya adalah agenda untuk merevisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, mendapat tentangan pekerja/

buruh.⁷⁰ Penetapan kenaikan upah harus memperhatikan tingkat pertumbuhan ekonomi dan laju inflasi.

4. Fungsi Hukum Ketenagakerjaan

Dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan jawaban atas political will pemerintah dalam lapangan hukum ketenagakerjaan yang mempunyai tujuan luhur bagi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam hal:⁷¹

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

Tujuan tersebut merupakan argumen politik para pembentuk undang-undang yang dimuat dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut di atas adalah sangat jelas dan mempunyai tujuan yang baik dengan asumsi dasar, bahwa hukum merupakan produk politik yang memiliki karakter sebagai produk hukum yang dapat dilihat apakah berkarakter hukum responsif, seperti yang dikemukakan oleh Nonet dan Selznick atau berkarakter hukum ortodoks, seperti yang dikemukakan Marryman.⁷²

⁷⁰ Laurensius Arliman S, Jurnal Hukum, *Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Ibid.*, hlm. 82

⁷¹

⁷² Moh. Mahfud MD., *Politik Hukum di Indonesia*, (LP3ES, Jakarta, 2001), hlm. 26.

Maka untuk mengetahui apakah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berkarakter hukum responsif atau berkarakter hukum ortodoks, maka dalam studi ini digunakan indikator dalam proses pembuatan hukum, sifat fungsi hukum, dan kemungkinan penafsirannya. Pada produk hukum yang berkarakter responsif, proses pembuatannya bersifat partisipatif, yakni mengundang sebanyak-banyaknya partisipasi masyarakat melalui kelompok-kelompok sosial dan individu didalam masyarakat, sedangkan proses pembuatan produk hukum yang berkarakter ortodoks bersifat sentralistik dalam arti lebih didominasi oleh lembaga negara terutama pemegang kekuasaan eksekutif.⁷³

Sementara itu, dilihat dari fungsinya maka hukum yang berkarakter responsif bersifat aspiratif. Artinya memuat materi-materi yang secara umum sesuai dengan aspirasi atau kehendak masyarakat yang dilayani. Sehingga produk hukum itu dapat dipandang sebagai kristalisasi dari kehendak masyarakat, sedangkan hukum yang berkarakter ortodoks bersifat positivis-instrumentalis. Artinya memuat materi yang lebih merefleksikan visi sosial dan politik pemegang kekuasaan atau memuat materi yang lebih merupakan alat untuk mewujudkan kehendak dan kepentingan program pemerintah.

Jika dilihat dari segi penafsiran maka produk hukum yang berkarakter responsif biasanya memberi sedikit peluang bagi pemerintah untuk membuat penafsiran sendiri melalui berbagai peraturan pelaksanaan dan peluang yang sempitupun hanya berlaku untuk hal-hal yang betul-betul bersifat teknis, sedangkan produk hukum yang berkarakter ortodoks memberi peluang yang luas

⁷³ *Ibid.*, hlm. 28

kepada pemerintah untuk membuat berbagai interpretasi dengan berbagai peraturan lanjutan yang berdasarkan visi sepihak dari pemerintah dan tidak sekedar masalah teknis. Produk hukum ortodoks biasanya cenderung memuat materi singkat dan pokok-pokok saja untuk kemudian memberi peluang yang luas bagi pemerintah untuk mengatur berdasarkan visi dan kekuatan politiknya.⁷⁴

Berbagai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang selama ini berlaku, termasuk sebagian merupakan produk kolonial, menempatkan manusia kerja sebagai benda, sebagai objek maupun sebagai salah satu faktor produksi, menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan kedudukan dan kepentingan, sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan ketenagakerjaan di Indonesia dan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang, karena manusia kerja bukan sebagai objek atau sebagai faktor produksi, melainkan sebagai subjek, sebagai pelaku dalam proses produksi maupun sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya.

Pada dasarnya masalah ketenagakerjaan merupakan agenda sosial, politik, dan ekonomi yang cukup krusial di negara-negara berkembang, sebab masalah ketenagakerjaan sebenarnya tidak hanya hubungan antara para tenaga kerja dengan pengusaha, tetapi secara lebih luas juga mencakup persoalan sistem ekonomi dari sebuah negara dan sekaligus sistem politiknya. Oleh karena itu,

⁷⁴ Lihat Mochtar Kusumaatmadja dan B. Arief Sidharta, *Pengantar Ilmu Hukum (Suatu Pengenalan Pertama Ruang Lingkup Berlakunya Ilmu Hukum)* Bagian I, Alumni, Bandung, 2000, hlm. 80-81

ekonomi dan politik suatu negara akan sangat menentukan corak dan warna dari suatu sistem ketenagakerjaan yang diberlakukannya.⁷⁵

5. Hubungan Kerja

Ciri khas hubungan kerja adalah bekerja di bawah perintah orang (pihak) lain dengan menerima upah (keuntungan), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja timbul jika seseorang atau banyak orang bekerja di bawah perintah orang (pihak) lain dengan menerima upah (keuntungan).⁷⁶

Iman Soepomo memberikan batasan mengenai hubungan kerja adalah “suatu hubungan antara seorang buruh dengan majikan, hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh.”⁷⁷ Sedangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 15 menyebutkan, bahwa “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan peker/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”⁷⁷

Perjanjian kerja pada dasarnya memuat ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja, yaitu hak dan kewajiban tenaga kerja maupun pengusaha/perusahaan yang dilakukan perseorangan, sedangkan apabila ketentuan-ketentuan tersebut merupakan hasil perundingan perusahaan dengan organisasi tenaga kerja maka perjanjian semacam ini disebut dengan perjanjian perburuhan. Namun tidak menutup kemungkinan ketentuan-

⁷⁵ Abdul Jalil, *Teologi Buruh*, (LKIS Yogyakarta, Yogyakarta, 2008), hlm. v-vi

⁷⁶ Halili Toha, HariPramono. *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Cetakan Pertama, Bina Aksara, Jakarta, 1987. hlm1.

⁷⁷ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jambatan, Jakarta: Cetakan ke VIII, 1994, hlm, 1-2

ketentuan tersebut ditetapkan dalam peraturan perusahaan, yaitu peraturan yang secara sepihak ditetapkan oleh perusahaan

a. Peraturan Perusahaan

Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

Dengan demikian perusahaan bisa memasukkan apa saja yang diinginkannya, misalnya mencantumkan kewajiban tenaga kerja sebanyak-banyaknya dengan hak-hak seminimal mungkin dan sebaliknya mencantumkan kewajiban perusahaan/ pengusaha seminimal mungkin dengan hak-hak sebanyak-banyaknya. Oleh karena itu peraturan perusahaan harus memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan oleh Departemen Tenaga Kerja, antara lain:

- a) Harus mendapat persetujuan tenaga kerja secara tertulis
- b) Harus mendapat persetujuan Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat;
- c) Harus mendapat persetujuan tenaga kerja secara tertulis
- d) Harus mendapat persetujuan Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat

Pasal 108 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tiap pengusaha yang mempekerjakan sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) pekerja/buruh wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat

yang ditunjuk. Sedangkan dalam Pasal 111, peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat:

- Hak dan kewajiban pengusaha
- Hak dan kewajiban pekerja/buruh
- Syarat kerja
- Tata tertib perusahaan; dan
- Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Pengesahan peraturan perusahaan dilakukan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau pejabat yang ditunjuk selambat-lambatnya 30 (tiga puluh hari) sejak naskah tersebut diserahkan, apabila belum dilakukan penandatanganan sampai batas waktu tersebut, maka dianggap selebihnya 30 (tiga puluh) hari sudah mendapatkan pengesahan (Pasal 112).

b. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibagi dalam empat kelompok, yaitu: berdasarkan bentuk perjanjian, jangka waktu perjanjian, status perjanjian, dan pelaksanaan pekerjaan:

a) Berdasarkan bentuknya

perjanjian kerja terdiri dari perjanjian kerja secara tertulis dan perjanjian kerja secara lisan. Kekuatan hukum perjanjian kerja baik yang dibuat secara tertulis maupun lisan adalah sama, yang membedakan keduanya adalah dalam hal pembuktian dan kepastian hukum mengenai isi perjanjian. Perjanjian kerja yang

dibuat secara tertulis lebih memudahkan para pihak untuk membuktikan isi perjanjian kerja apabila terjadi suatu perselisihan.

Perjanjian kerja dilakukan secara tertulis, maka perjanjian kerja itu harus memenuhi syarat-syarat antara lain:⁷⁸

- harus disebutkan jenis pekerjaan yang diperjanjikan
 - waktu berlakunya perjanjian kerja
 - upah tenaga kerja yang berupa uang diberikan tiap bulan
 - saat istirahat bagi tenaga kerja, yang dilakukan di dalam dan kalau perlu diluar negeri serta selama istirahat itu
 - bagian upah lainnya yang diperjanjikan dalam isi perjanjian menjadi hak tenaga kerja
- b) Berdasarkan jangka waktunya.

perjanjian kerja terdiri dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara dan selesai dalam waktu tertentu. PKWT diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP. 100/MEN/VI/2004. Menurut Payaman Simanjuntak:

⁷⁸ Djoko Triyanto. *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*. Mandar Maju, Bandung: 2004. hlm 159.

PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya. PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, jadi tidak dapat dilakukan secara bebas.⁷⁹

PKWT harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia, dan tidak boleh dipersyaratkan adanya masa percobaan (probation), PKWT juga tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Apabila syarat-syarat PKWT tidak terpenuhi maka secara hukum otomatis menjadi PKWTT. Sedangkan PKWTT merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap, jangka waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang maupun kebiasaan. Dalam PKWTT dapat dipersyaratkan adanya masa percobaan (maksimal tiga bulan).⁸⁰

⁷⁹ Tamrin, *Analisis Hukum Terhadap Penetapan Upah Minimum Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan*, Jurnal Hukum Oktober 2017 diakses pada tanggal 18 Desember 2020

⁸⁰ Djoko Triyanto. *Hubungan Kerja...*, *Op.,cit.* hlm. 163

- c) Berdasarkan statusnya, perjanjian kerja terdiri dari perjanjian kerja kontrak, perjanjian kerja harian lepas, perjanjian kerja borongan, dan perjanjian kerja tetap.
- d) Berdasarkan pelaksanaannya, perjanjian kerja terdiri dari pekerjaan yang di lakukan sendiri oleh perusahaan dan pekerjaan yang diserahkan pada perusahaan lain (*outsourcing*).

Perjanjian kerja berakhir apabila:

- pekerja/buruh meninggal dunia
- berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- adanya putusan pengadilan dan/atau putusan penetapan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Artinya hubungan hukum yang timbul sebagai akibat perjanjian kerja itu akan tetap ada walaupun pengusaha/majikan yang mengadakan perjanjian tersebut meninggal dunia, kemudian hak-hak dan kepentingan pekerja/buruh tetap harus terpenuhi sesuai dengan isi

perjanjian oleh pengusaha yang baru/pengganti, atau kepada ahli waris pengusaha tersebut.

C. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Pada Masa *Work From Home* (WFH)

Atas dasar pentingnya Perlindungan hukum bagi tenaga kerja, peranan hukum ketenagakerjaan pada hakikatnya menghendaki agar hukum tidak lagi dipandang sebagai perangkat norma semata, melainkan hukum dipandang juga sebagai sarana pembaharuan masyarakat yang harus selalu dapat memberikan arah yang melindungi, mengatur, mendorong, merencanakan, menggerakkan dan mengendalikan masyarakat sesuai dengan tahapan-tahapan pembangunan yang dilaksanakan.⁸¹

Dalam pembangunan ketenagakerjaan sasaran utamanya diarahkan untuk menjamin hak-hak tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminatif atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Untuk mencapai sasaran pembangunan ketenagakerjaan diperlukan berbagai penunjang antara lain tatanan hukum yang mendorong dan menggerakkan pembangunan tersebut. terlebih dirasakan Pada masa WFH (*Work From Home*) yang diterapkan oleh Pemerintah dan Perusahaan swasta pada masa Pandemi Covid 19 saat sekarang ini.

⁸¹ Gunanto Suhardi, *Peranan Hukum dalam Pembangunan Ekonomi*, (Universitas Atmajaya, Yogyakarta, 2002), hlm. 12.

Pandemi COVID 19 juga mengakibatkan sebagian besar pengusaha dipaksa untuk menghentikan atau mengurangi kegiatan usahanya. Ini berarti akan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja atau pengurangan para pekerjanya. Hal ini juga memaksa pekerja untuk *Work From Home* (WFH) atau tidak bekerja sama sekali. Ini berarti berkurangnya atau terhentinya sumber nafkah pekerja / buruh dan keluarganya. Akibat Pandemi COVID 19, bagi Pemerintah Pemutusan Hubungan Kerja adalah bertambahnya jumlah pengangguran yang dapat menimbulkan keresahan sosial.⁸²

Terkait dengan pemberlakuan *work from home* (“WFH”) atau bekerja di rumah di tengah wabah corona dapat dikaitkan dengan ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, di mana setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.

Perlu diketahui, Keputusan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 13 Tahun 2020 tentang Perpanjangan Status Keadaan Tertentu Darurat Bencana Wabah Penyakit Akibat Virus Corona di Indonesia sendiri telah menetapkan pada poin kedua bahwa status keadaan tertentu darurat terkait wabah corona diperpanjang selama 91 hari, terhitung sejak tanggal 29 Februari 2020 sampai dengan tanggal 29 Mei 2020.

⁸² Aloysius Uwiyono, *Seminar Nasional Online “Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Akibat Pandemi COVID 19”*, KEPRI LAWYERS CLUB INDONESIA, Jakarta, 5 Mei 2020.

Langkah-langkah pencegahan yang dapat diambil dikelompokkan menjadi tiga kategori:

- 1) Perusahaan untuk sementara waktu dapat menghentikan seluruh kegiatan usahanya.
- 2) Perusahaan untuk sementara waktu dapat mengurangi sebagian kegiatan usahanya (sebagian karyawan, waktu, dan fasilitas operasional).
- 3) Perusahaan yang tidak dapat menghentikan kegiatan usahanya, mengingat kepentingan langsung yang berhubungan dengan pelayanan kesehatan, kebutuhan bahan-bahan pokok, dan bahan bakar minyak (BBM). Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah menerapkan sistem kerja WFH (*Work From Home*)

1. Perlindungan Hak dan Kewajiban Pekerja Pada Masa *Work From Home* (WFH)

Perlindungan hukum diartikan sebagai suatu bentuk tindakan atau perbuatan hukum pemerintah yang diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan hak dan kewajibannya yang dilaksanakan berdasarkan hukum positif di Indonesia. Perlindungan hukum timbul karena adanya suatu hubungan hukum. Hubungan hukum adalah interaksi antara subjek hukum yang memiliki relevansi hukum atau mempunyai akibat hukum (timbulnya hak dan kewajiban).⁸³

⁸³ Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Cetakan Ke-8, Sinar Grafika, Jakarta, 2006), hlm. 49

Perlindungan pekerja dapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan. Beberapa Pasal dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diantaranya mengatur hal itu.⁸⁴

Menurut Imam Soepomo perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 macam, yaitu:⁸⁵

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk jika tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- c. Perlindungan teknis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja

Ketiga jenis perlindungan ini mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja. Jika pengusaha melakukan pelanggaran maka dikenakan sanksi. Dalam melaksanakan perlindungan terhadap tenaga kerja harus diusahakan adanya perlindungan dan perawatanyang layak bagi semua tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari, terutama dalam bidang keselamatan kerja serta menyangkut norma-norma perlindungan kerja.⁸⁶

⁸⁴ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009), hlm 106.

⁸⁵ *Ibid*, hlm 108.

⁸⁶ Wiwiho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, (Bina Aksara, Jakarta, 2000), hlm 42.

Objek perlindungan tenaga kerja menurut Undang-Undang

No. 13 Tahun 2003, meliputi :

- a. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja.
- b. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja.
- c. Perlindungan keselamatan kerja dan kesehatan kerja
- d. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat.
- e. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.
- f. Perlindungan atas hak pemutusan tenaga kerja.⁸⁷

Pada dasarnya perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat terhadap pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundangundangan yang berlaku. Sehingga kesejahteraan pekerja dapat tercapai dengan maksimal dan tentu dalam hal ini berpengaruh juga terhadap kualitas kerja yang diberikan oleh pekerja terhadap perusahaannya.

Pada masa Pandemi Covid 19 ini tentu menjadi hal baru yang harus disesuaikan oleh pekerja dan perusahaan terkait sistem kerja. Hal ini berkaitan dengan banyaknya perusahaan yang mengeluarkan

⁸⁷ *Ibid.*, hlm.,45

keputusan untuk tetap berjalannya suatu perusahaan dan solusi untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja yaitu melakukan sistem kerja dirumah masing-masing artinya pekerja tetap melakukan aktivitas pekerjaannya dan hanya saja lokasi kerja yang berbeda yang sebelumnya dikantor berpindah kerumah masing-masing. Tentu dalam hal ini segala hak dan kewajiban pekerja tetap haru dipenuhi oleh pekerja dan pengusaha.

2. Perlindungan Sosial Tenaga Kerja Pada Masa *Work Frome Home* (WFH)

Perlindungan sosial terhadap tenaga kerja adalah sesuatu hal yang sangat penting diperhatikan oleh setiap pengusaha. Pada prinsipnya perlindungan sosial merupakan salah satu aset ekonomi yang berfungsi sebagai sistem perlindungan dasar bagi masyarakat beserta keluarganya terhadap resiko-resiko sosial-ekonomi. Perlindungan sosial sebagai bagian dari kebijakan ekonomi makro juga merupakan salah satu komponen hak asasi manusia yang berdimensi luas bagi harkat dan martabat manusia. Dalam pelaksanaannya perlindungan sosial berkaitan dengan kewajiban negara untuk melindungi warga negaranya. Dengan demikian pemerintah bertanggung jawab untuk memastikan penyelenggaraannya dan ikut serta membiayainya.

Dengan model adap tasi baru *Work Frome Home* (WFH) yang diterapkan pada masa Pandemi Covid 19 ini perusahaan tetap mengutamakan perlindungan sosial yang menjadi hak setiap tenaga

kerja salah satu bagiannya yaitu hak perlindungan terhadap jaminan kesehatan.⁸⁸ Penyelenggaraan program perlindungan sosial pada prinsipnya menganut sistem gotong-royong, baik melalui gotong-royong antar generasi (*horisontal*) maupun antar kelompok penghasilan (*vertikal*).⁸⁹ sistem vertikal biasanya dilaksanakan melalui mekanisme yang melibatkan pengusaha dengan negara dalam mewujudkan jaminan sosial ini seperti adanya program BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan yang diakomodir oleh negara dengan melibatkan setiap badan usaha dalam upaya memberikan jaminan sosial kepada setiap perkerja.

Dalam hal pelaksanaan WFH adalah sebagai usaha agar tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja. Di dalam ketentuan Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa:

“Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”

Jika segala upaya telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Pemerintah dalam situasi Pandemi COVID-19 meminta pengusaha tidak

⁸⁸ Kelompok secara vertikal ini adalah kelompok penghasil seperti perusahaan dan badan usaha lainnya yang membutuhkan tenaga dan daya orang lainnya sebagai pekerja maka harus mampu memberikan jaminan dan perlindungan sosial bagi setiap tenaga kerjanya. Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, ...Op.,cit.,* hlm 119

⁸⁹ *Ibid.*, hlm 124

melakukan PHK, terutama di sektor-sektor yang rentan terdampak pandemi COVID-19 dengan solusi sistem kerja dirumah atau dikenal dengan *Work Frome Home*.

Di sisi lain, Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah, menyatakan bahwa yang dibutuhkan adalah kerja sama yang mengedepankan dialog sosial untuk mencari solusi terbaik dan menghindari PHK. Dalam rangka menghindari PHK, Kementerian Ketenagakerjaan telah menerbitkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19.

Maka dari uraian diatas dapat dipahami bahwa sistem kerja WFH adalah satu-satunya sistem kerja yang dapat dilakukan oleh pengusaha agar tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Karyawan selama Pandemi Covid 19. Tentu dalam hal ini keterlibatan pemerintah untuk melindungi hak-hak pekerja tentu sangat dibutuhkan dalam bentuk keputusan-keputusan pemerintah tentang tenaga kerja selama Pandemi Covid 19 dan sedangkan untuk pelaksanaan dari WFH itu sendiri diberikan hak kepada pengusaha untuk mekanismenya selama hak-hak pekerja dipenuhi sesuai dengan ketentuan Perundang-undangan Indonesia tentang tenaga kerja.

BAB III

KEBIJAKAN EFEKTIFITAS DAN PENGAWASAN *WORK FROM HOME* (WFH) DI PT CHEVRON PACIFIC INDONESIA DURI PADA MASA PANDEMI COVID 19

A. Kebijakan Pelaksanaan *Work From Home* di PT. CPI Duri dalam Masa Pandemi Covid 19

PT Chevron Pacific Indonesia (CPI) merupakan salah satu unit usaha perusahaan minyak Amerika yaitu Chevron Corporation yang berada di bawah unit bisnis wilayah IndoAsia Business Unit (IBU). Berdasarkan luas operasi dan kondisi geografis yang ada serta pertimbangan efisiensi dalam pengoperasian, maka CPI membagi lokasi daerah operasi menjadi 5 distrik, yaitu :

1. Distrik Jakarta sebagai pusat administrasi keseluruhan.
2. Distrik Rumbai sebagai pusat kerja Administrasi wilayah operasi CPI.
3. Distrik Minas sebagai daerah operasi produksi minyak (sekitar 30 km dari distrik Rumbai).
4. Distrik Duri sebagai daerah operasi produksi minyak (sekitar 112 km dari distrik Rumbai), Di Duri jumlah karyawan sekitar 1200 orang, distrik Duri membawahi remote area Bangko, Balam, Libo dan juga anak perusahaan MCTN (Mandau Cipta Tenaga Nusantara).

5. Distrik Dumai sebagai tempat pelabuhan untuk pengapalan minyak mentah (sekitar 184 km dari Distrik Rumbai).

Diwilayah PT. CPI seluruh Indonesia memiliki tenaga kerja sekitar 4.000 tenaga kerja, PT. CPI secara bisnis bergerak di bidang eksploitasi minyak bumi. Cakupan eksploitasi tersebut mulai dari evaluasi kandungan reservoir hingga memproduksinya dari dalam perut bumi.⁹⁰ Produk yang dihasilkan oleh CPI adalah minyak mentah yang dipasarkan di beberapa negara untuk pengolahan lebih lanjut. Kegiatan operasi meliputi kegiatan eksplorasi dan produksi. Resiko bekerja pada lingkungan CPI sangat besar, kemungkinan terjadi kecelakaan sangat tinggi, maka dari itu perusahaan selalu menekankan untuk mementingkan keselamatan kerja (*Occupational Safety*) kepada setiap karyawannya.

Karyawan harus bekerja dengan penuh kesadaran dan berusaha preventif terhadap segala kemungkinan bahaya yang dapat terjadi setiap saat. CPI menerapkan pelaksanaan program safety. Program tersebut diarahkan pada tiga sasaran yaitu *human, equipment, dan procedure* dimana tiga elemen itu memiliki peran yang sama pentingnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman. Maka di awal tahun 2020 dunia dijangkit penyakit yang mematikan yang dikenal dengan istilah Covid 19 Berbagai usaha dilakukan oleh pemerintah melalui kebijakannya hingga sampai kepada usaha Pembatasan sosial yang menyebabkan lahirnya

⁹⁰ Sri Noviant dkk, *Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Smk3) Dengan Kejadian Kecelakaan Kerja Di Treat And Ship Operations Facility Operations Pt Chevron Pacific Indonesia Dur*, jurnal FKM USU diakses pada tanggal 21 Januari 2021

sistem kerja baru dilingkungan perusahaan PT. CPI Duri yaitu dengan kerja secara dirumah atau dikenal dengan *Work From Home* (WFH)

Terkait dengan pemberlakuan *work from home* (WFH) atau bekerja di rumah di tengah wabah corona dapat dikaitkan dengan ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, di mana setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Dasar pemberlakuan WFH adalah berawal pembatasan sosial berskala besar yang dikeluarkan oleh pemerintah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) melalui Peraturan Pemerintah inilah upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk memutus mata rantai penyebaran Covid 19 dilingkungan perusahaan menerapkan sistem WFH.

Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang PSBB mencantumkan bahwa pembatasan sosial ini mencakup beberapa kegiatan diantaranya sebagai berikut:⁹¹

1. Pasal 4 (1) Pembatasan Sosial Berskala Besar paling sedikit meliputi:
 - a. Peliburan sekolah dan tempat kerja
 - b. Pembatasan kegiatan keagamaan; dan/atau
 - c. Pembatasan kegiatan di tempat atau fasilitas umum.

⁹¹ Lihat Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)

2. Pasal 4 Ayat 2 Pembatasan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b harus tetap mempertimbangkan kebutuhan pendidikan, produktivitas kerja, dan ibadah penduduk.
3. Pasal 4 Ayat 3 Pembatasan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilakukan dengan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dasar penduduk.

Keterangan yang terdapat pada pasal diatas dipahami bahwa pemberlakuan WFH adalah bagian dari usaha perusahaan untuk menjaga kesehatan karyawan dengan dasar pertimbangan segala bentuk kebutuhan mereka harus diperhatikan sebelum mengambil keputusan. Seperti tenaga kerja yang memiliki hak yang harus diterima olehnya sehingga tidak ada alasan dari perusahaan tidak memberikan hak tersebut karena dia bekerja di rumah WFH.⁹²

Menurut Potter Konsep bekerja jarak jauh mulai mendapat perhatian banyak pihak pada akhir abad 20, menyertai kemunculan teknologi komunikasi dan komputer pribadi. Istilah telecommuting atau “telework” makin dikenal pada tahun 80-an ketika para pekerja diberi kesempatan untuk menyelesaikan tugas dari rumah dibandingkan dengan datang langsung ke kantor.⁹³ Maka dalam kondisi Pandemi saat sekarang ini konsep WFH adalah solusi untuk tidak melakukan Pemutusan

⁹² Bagian yang terpenting dari pengaturan tenaga kerja dalah jaminan hak yang harus diterima oleh pekerja sesuai dengan aturan Perundang-undangan, lihat pada buku Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 5

⁹³ Oswar Mungkasa, *Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19*, jurnal Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas Republik Indonesia, diakses pada tanggal 21 januari 2020

Hubungan Kerja oleh perusahaan karena tindakan tersebut berdampak pada pekerja dan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan (Inisial HERS) menyampaikan bahwa:

“di lingkungan PT. CPI Duri dalam Masa Pandemi Covid 19 penerapan WFH dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja dengan tetap memberikan hak pekerja selama bekerja dirumah dan segala bentuk hak diatur di dalam keputusan perusahaan”⁹⁴

Dalam pelaksanaan WFH bagi pekerja tentu akan menimbulkan hak-hak baru seperti fasilitas internet yang harus memadai untuk memudahkan pekerja untuk mengakses data, mengirimkan berkas dokumen dan melakukan rapat kerja secara online. Kebijakan seperti ini diambil oleh perusahaan diluar aturan hukum yang ada berkenaan dengan hak-hak yang harus diterima oleh pekerja sebagaimana telah diatur didalam undang-undang ketenagakerjaan. Maka oleh sebab itu kebijakan yang diambil ini bersifat ketetapan *besciking* yang memiliki masa berlaku dan dalam keadaan tertentu.

Konsep ketetapan yang diambil dalam rangka memberikan hal yang baik disebut ketetapan positif sebagaimana Menurut Utrech ketetapan terbagi 2 yaitu: *Pertama* Ketetapan positif, suatu ketetapan yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi yang dikenai ketetapan.⁹⁵ Ketetapan Negatif tidak menimbulkan perubahan dalam keadaan hukum yang telah

⁹⁴ Hasil wawancara penulis dengan (isi sesuai nama diatas) pada tanggal 5 januari 2021

⁹⁵ Diakses pada web: <http://studihukum.blogspot.com/p/keputusan-tata-usaha-negara-beschikking.html#>:

ada. Ketetapan Negatif dapat berbentuk: pernyataan tidak berkuasa (*onbevoegd-verklaring*), pernyataan tidak diterima (*niet-ontvankelijk verklaring*) atau suatu penolakan (*awijzing*).

Suatu kebijakan yang ditetapkan dapat dilihat dari tujuan dikeluarkan kebijakan tersebut apabila suatu kebijakan yang dikeluarkan bertujuan baik maka konsep kebijakannya adalah untuk mendatangkan manfaat bagi kedua belah pihak seperti halnya kebijakan bagi tenaga kerja PT. CPI Duri dalam Masa Pandemi Covid 19 yang memberikan fasilitas tambahan kepada tenaga kerja yang bekerja secara WFH diterapkan. Jika dilihat dari aturan perundang-undangan yang ada maka tidak akan ditemukan aturan yang mengatur tentang hak pekerja selama bekerja dengan sistem WFH.

Adapun hak pekerja yang dijamin didalam Hak-hak Dasar Pekerja harus dilindungi karena telah diatur di dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. Bagi yang melanggar tentu akan diberi sanksi. Macam-macam hak-hak dasar Pekerja/ Buruh yang harus dilindungi adalah:⁹⁶

1. Hak Untuk Mendapatkan Upah.

Hak ini telah diatur di dalam Pasal 88 sampai Pasal 98 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Juga diatur di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja yakni KEPMEN No.49/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah.

⁹⁶ Lihat dalam buku Zainal Asikin et, al, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, , 2004, hlm. 58

Walaupun dengan sistem kerja WFH pekerja harus mendapatkan upah sesuai dengan aturan yang sudah ada walaupun dengan sistem WFH ini pekerja tidak secara maksimal bekerja di kantor.

2. Perlindungan Jam Kerja

Jam kerja bagi pekerja/buruh juga sudah diatur di dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 85 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk jam kerja normal adalah 40 jam seminggu. Apabila setelah jam normal masih bekerja, dapat dihitung sebagai jam lembur. Jam lembur diatur di dalam Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.102/MEN/VI/2004 tentang kerja lembur dan upah kerja lembur.

3. Perlindungan Tunjangan Hari Raya

Tunjangan Hari Raya adalah sesuatu yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada setiap pekerja/ buruhnya.⁹⁷ Dasarnya adalah karena sebagian masyarakat Indonesia adalah masyarakat beragama. Berdasarkan Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya, pengusaha wajib memberikan THR keagamaan kepada pekerja/ buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih.

4. Perlindungan Jaminan Sosial

Tenaga Kerja Tentang Jamsostek ini diatur dalam Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

⁹⁷ Zainal Asikin et, al, *Dasar-Dasar Hukum, ibit*, hlm. 62

Jaminan sosial ini wajib bagi pekerja/ buruh, guna mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur. Berdasarkan Pasal 18 Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, program jaminan sosial nasional meliputi 5 program yaitu:

- 1) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
- 2) Jaminan Kematian (JK)
- 3) Jaminan Hari Tua (JHT)
- 4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)
- 5) Jaminan Pensiun.

5. **Kompensasi PHK**

Kompensasi PHK telah diatur di dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ada 4 macam kompensasi PHK:⁹⁸

- a. Uang pesangon yang diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Uang penghargaan masa kerja yang diatur dalam Pasal 156 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c. Uang ganti kerugian yang diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- d. Uang pisah yang diatur dalam Pasal 162 ayat (2) Undang
- e. Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁹⁸ Diatur secara rinci dalam pasal 156 dan Pasal 162 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

6. Hak Cuti

Hak cuti adalah istirahat tahunan yang harus diambil oleh pekerja setelah bekerja selama 12 bulan berturut-turut.⁹⁹ Kebijakan pemberian cuti kepada pekerja dituangkan dalam Pasal 79 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/ buruh.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan (Inisial MDJ) menyampaikan bahwa:

“penerapan sistem WFH dilingkungan PT. CPI Duri dalam Masa Pandemi Covid 19 tetap sesuai dengan sistem bekerja di kantor hanya saja pada masa Pandemi ini salah satu usaha yang dilakukan oleh Perusahaan untuk memutus mata rantai penyebaran Covid 19 di area Kantor PT. CPI Duri dalam Masa Pandemi Covid 19 maka dikeluarkan kebijakan untuk pekerja tertentu akan bekerja dengan sistem WFH”

Dari keterangan diatas dapat dipahami bahwa penerapan WFH dilingkungan PT. CPI Duri dalam Masa Pandemi Covid 19 hanya bersifat sementara selama pandemi Covid 19, setelah berakhir pandemi ini maka akan berakhir pula penerapan WFH dilingkungan perusahaan PT. CPI Duri. Dalam suasana kerja dengan sistem WFH ini tentu ada hal-hal yang perlu disesuaikan oleh tenaga kerja saat bekerja dirumah dan segala bentuk hak yang telah dicantumkan didalam peraturan Perundang-undangan yang mengatur tentang tenaga kerja harus dilaksanakan oleh Perusahaan PT. CPI Duri.

⁹⁹Lihat dalam buku, Editus Adisu dan Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Tangerang, Visi Media, , 2006, hlm 13

Dalam penerapan WFH di PT. CPI Duri tidak ditetapkan langsung dengan cara penunjukan namun diberikan kesempatan kepada pekerja untuk memikirkan terkait apa yang telah ditawarkan oleh perusahaan. Maka peraktek seperti ini adalah bagian dari pertimbangan perusahaan pekerja dengan tidak secara langsung menunjuk pekerja untuk menjalankan sistem kerja WFH selama Pandemi Covid 19.

Berdasarkan hasil wawancara (Inisial MJD) di lingkungan PT. CPI Duri menyampaikan:¹⁰⁰

“untuk penerapan WFH pihak perusahaan mengklasifikasikan pegawai berdasarkan kriteria tertentu, dan menetapkan beberapa ketentuan yang harus diterapkan dalam bekerja WFH atau non WFH”

Dari hasil wawancara diatas dapat dipahami bahwa untuk penerapan WFH dilingkungan perusahaan PT. CPI Duri tidak dilakukan secara keputusan sepihak melainkan hanya terhadap karyawan tertentu saja . Kemudian kepada karyawan yang tidak ada faktor resiko berdasarkan klasifikasi yang telah ditetapkan EMT (Emergency management team) diberikan kebebasan kepada mereka untuk memilih apakah tetap kerja dikantor atau kerja dengan sistem WFH tapi tetap harus disiplin terhadap protokol kesehatan dan tidak terlepas dari pemantauan direct leader dan EMT . Namun segala hak akan dipenuhi oleh perusahaan terutama hak mendapatkan jaminan kesehatan dan jaminan lainnya sesuai dengan hak-hak pekerja yang diatur di dalam Undang-Undang.

¹⁰⁰ Hasil wawancara penulis dengan HRD PT. CPI Duri pada tanggal 13 januari 2021

Ketentuan yang paling mendasar yang diberlakukan oleh PT. CPI Duri kepada karyawan yang bekerja dengan sistem WFH sesuai dengan hasil wawancara penulis dengan pihak PT.CPI Duri adalah semua karyawan yang melakukan kerja sesuai dengan jadwal kerja dikantor dan jam kerja yang ditentukan juga sesuai dengan jam kerja kantor. Maka pada dasarnya yang berubah hanya tempat kerjanya saja dan sedangkan mekanisme kerja tetap sesuai dengan sistem kerja di kantor.

B. Efektifitas Kerja *Work From Home* di PT. CPI Duri dalam Masa Pandemi Covid 19

Dalam menghadapi suasana Pandemi Covid 19 yang dirasakan oleh semua kalangan termasuk tenaga kerja di perusahaan PT. CPI Duri dalam usaha memutuskan mata rantai penyebaran Covid 19 menerapkan cara kerja baru yang sebelumnya tidak pernah diterapkan di lingkungan Perusahaan yaitu sistem kerja di rumah atau lebih dikenal dengan istilah *Work From Home* (WFH). Bentuk yang paling mudah dikenali dari bekerja jarak jauh adalah bekerja dari rumah (*home-based telecommuting*) dan bekerja dari kantor cabang (*center-based telecommuting*). Seperti namanya, bekerja dari rumah menunjukkan lokasi kerja di rumah dengan berkomunikasi ke kantor, sementara bekerja dari kantor cabang/satelit menunjukkan lokasi bekerja bukan di rumah tapi di kantor yang terdekat dari rumah. Menggunakan perspektif transportasi, bekerja dari rumah

mengurangi sepenuhnya perjalanan penglaju, sementara bekerja dari kantor cabang hanya mengurangi jarak perjalanan.¹⁰¹

Berdasarkan hasil wawan cara penulis dengan pihak PT. CPI Duri menggambarkan bahwa bekerja jarak jauh sebagai menyelesaikan tugas jauh dari lokasi kantor reguler setidaknya satu sampai dua hari per minggu.¹⁰² Perlu juga diingat bahwa bekerja jarak jauh tidak perlu melibatkan bekerja di rumah, tetapi bisa juga termasuk memanfaatkan pusat bekerja jarak jauh (*telework center*), berlokasi di luar rumah dan kantor reguler. Sehingga secara konsep tidak kaku pemahaman tentang kerja di rumah yang diartikan bekerja harus benar-benar dirumah namun bukan itu yang di maksud melainkan sistem kerja dengan *Work From Home* ini adalah sistem kerja yang tidak mengharuskan pekerja masuk kantor untuk menyelesaikan segala bentuk tugas pekerjaannya.

Penelitian pada tahun 2001, *The International Telework Association and Council ITAC2* menemukan bahwa bekerja jarak jauh dapat dilakukan di rumah, jalan, lokasi pelanggan, atau kantor satelit (cabang). Sebagai tambahan, beragam peneliti menyepakati bahwa bekerja jarak jauh mengarah pada substitusi sebagian atau seluruhnya dari penglaju harian¹⁰³ maka dalam pemahaman Menurut Heathfield terdapat beragam skema bekerja diantaranya bekerja leluasa (*flexible schedule*), dan bekerja jarak jauh (*telecommuting*), tentu saja selain bekerja penuh

¹⁰¹ Ayuna, *Jenis, Aturan, dan Keuntungannya bagi Karyawan*. <https://sleekr.co/blog/flexi-time-bagi-karyawan/> jurnal, diakses pada tanggal 20 Januari 2021

¹⁰² Hasil wawancara penulis dengan Staf HRD PT.CPI pada tanggal 7 Januari 2021

¹⁰³ Ayuna, *Jenis, Aturan, dan....Op.,cit.*

waktu sampai bekerja sementara. Selanjutnya, bekerja leluasa dimaknai sebagai pekerja dimungkinkan bekerja berbeda dari waktu kerja konvensional sehingga pekerja dapat menyeimbangkan bekerja dan berkehidupan. Bekerja jarak jauh (dari rumah dan/atau lokasi lain di luar kantor) adalah pengaturan bekerja leluasa yang memungkinkan bekerja jauh dari kantor sepanjang atau sebagian waktu.¹⁰⁴

pada dasarnya tidak semua penerapan WFH di lingkungan PT. CPI Duri ini tidak ditujukan kepada semua pekerja sesuai dengan hasil wawancara penulis dengan staf PT. CPI Duri bahwa WFH tidak diberlakukan pada pekerja sebagai berikut:

1. Tidak diberlakukan WFH/ kerja seperti biasa : Cth : *Team Operation* dan *Maintenance* Pada Team ini pegawai tetap bekerja seperti biasa, tetapi beberapa aturan baru muncul dalam rangka pencegahan penularan Covid 19, seperti waktu kerja biasanya 14 hari kerja dan 7 hari libur, diganti menjadi 20 hari kerja dan 10 hari libur tetapi pada 5 hari pertama pegawai dikarantina di fasilitas perusahaan dan dihari kelima akan dilakukan PCR Test, jika hasil negatif pegawai tersebut diperbolehkan untuk masuk kerja seperti biasa.
2. Semi WFH : Cth *Law* dan *Land Team*, *Validasi* dan *Verifikasi Team*. *Team* ini harus kelapangan karena instruksi management, team ini harus tetap menerapkan protocol kesehatan dan setiap 3 minggu sekali harus menjalani PCR test.

¹⁰⁴ Lihat dalam buku Editus Adisu dan Libertus Jehani, *Hak-Hak...*, *Op.,cit.*, hlm. 95

3. Total WFH, total WFH diberlakukan pada team yang sifat pekerjaannya administratif, team ini bekerja berdasarkan system yang disiapkan oleh perusahaan. Total WFH juga diberlakukan pada karyawan dengan kategori tertentu.

Penerapan WFH dilingkungan PT. CPI dapat dipahami bahwa tidak semua karyawan yang diliburkan untuk bekerja dirumah ada standar tertentu yang dijadikan dasar untuk memberikan WFH kepada pekerja terutama pekerja yang sudah terkena positif Covid 19, Ibu Hamil dan karyawan yang sudah masuk pada usia 50 tahun keatas sampai batas maksimum bekerja sebelum di nonaktifkan. Maka dalam hal ini ada tingkatan-tingkatan dalam proses penerapan WFH diantaranya:

Berdasarkan hasil wawancara dengan Staf HRD PT CPI Duri menyampaikan bahwa”

Kategori pertama WFH diberlakukan kepada karyawan Seluruh karyawan yang memiliki factor resiko, seperti Usia diatas 50 tahun, kebiasaan merokok, kemudian Kategori kedua karyawan yang usia diatas 50 tahun, kebiasaan merokok dan ditambah dengan adanya penyakit yang dapat memicu mudahnya Covid 19 masuk kedalam tubuh karyawan tersebut.¹⁰⁵

Dengan adanya praktek kerja dengan sistem Work From Home ini seseorang lebih leluasa untuk menjalankan aktifitas kerja tanpa harus terikat oleh banyak aturan kantor dengan ketentuan segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Keleluasaan waktu kerja (*Flexible Working Time*) atau waktu kerja leluasa (*Flexi Time*) adalah sistem

¹⁰⁵ Hasil wawancara penulis dengan Staf HRD PT. CPI Duri pada tanggal 26 Januari 2021

pengaturan kerja yang memberi lebih banyak kebebasan kepada karyawan dalam mengatur jam kerja sendiri. Flexi Time banyak digunakan oleh perusahaan berskala global yang sulit jika harus menyamakan waktu bekerja karena adanya perbedaan zona waktu di beberapa negara. Flexi Time memegang prinsip bahwa jam berapapun karyawan masuk, asalkan pekerjaan selesai dan waktu yang digunakan memenuhi jumlah jam yang sudah disepakati dalam perjanjian kerja. Di bawah ini adalah beberapa jenis *Flexi Time* yang sering digunakan:

- a) *Fixed Working Hours* yaitu Sistem kerja yang memungkinkan pegawai dapat bebas memilih sesi kerjanya setiap hari sesuai ketentuan perusahaan sepanjang memenuhi jumlah minimal 40 jam seminggu.¹⁰⁶ Sebagai contoh, perusahaan memberi kebebasan kepada karyawan untuk memilih jam kerja dengan ketentuan 25% karyawan bekerja pada jam 07.00-15.00; 25% karyawan bekerja pada jam 08.00-16.00; 25% karyawan bekerja pada jam 09.00-17.00; dan 25% terakhir dari karyawan bekerja pada jam 10.00-18.00.
- b) *Flexible Working Hours* yaitu Sistem kerja yang memungkinkan pegawai bekerja leluasa sepanjang memenuhi jumlah waktu minimal adalah 40 jam per minggu. Jumlah jam kerja tidak harus sama setiap harinya.

¹⁰⁶ Lihat aturan jam kerja di dalam Pasal 77 ayat 1, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga kerjaan

c) *Variable Working Hours* yaitu Sistem kerja yang mengharuskan pegawai hadir pada jam tertentu di kantor dan pegawai dapat menetapkan sendiri waktu selebihnya. Sebagai contoh, karyawan diwajibkan masuk setiap hari jam 09.00-13.00, dan selebihnya dapat bekerja jarak jauh sampai memenuhi minimal 40 jam seminggu¹⁰⁷

Dari tiga bentuk sistem kerja jarak jauh Dalam kenyataannya ketiganya dapat digabungkan dan saling melengkapi disesuaikan kebutuhan. Sehingga bekerja leluasa diartikan sebagai kemampuan pekerja mengendalikan sendiri lamanya bekerja, tempat bekerja jauh dari kantor, penjadwalan kerja yang ditawarkan perusahaan. Maka konsep keleluasaan ini harus tetap mengarah secara positif seperti penerapan kerja dilingkungan PT. CPI Duri yang menerapkan kepada sebagian karyawan sistem kerja WFH.

Walaupun beragam bentuk bekerja jarak jauh, namun secara sederhana, bekerja jarak jauh dapat dikategorikan dalam 3 (tiga) jenis yaitu *Pertama*, bekerja di rumah (*telecommuting*). *Kedua*, bekerja dari kantor cabang yang berlokasi dekat rumah atau kantor satelit (*satellite offices*). *Ketiga*, bekerja di mana saja di luar kantor sesuai kebutuhan (*mobile work*).

Dalam pelaksanaan WFH di PT. CPI Duri berjalan dengan baik berdasarkan hasil wawancara penulis dengan karyawan yang menjalani

¹⁰⁷ Ayuna, *Jenis, Aturan, dan....Op.,cit.*

kerja dengan sistem WFH segala bentuk fasilitas untuk menunjang kinerja dirumah dipenuhi oleh PT. CPI Duri, fasilitas yang paling utama yang dipenuhi adalah akses internet yang bagus. Dengan adanya akses internet yang bagus dapat dengan mudah mengirimkan berkas kerja melalui media elektronik. Hal ini dapat dinilai bahwa WFH ini adalah suatu bentuk kemajuan di dalam sistem tenaga kerja di Indonesia yang sebelumnya tidak ada digunakan dalam sistem kerja di Indonesia namun karena adanya kebijakan pemerintah untuk melakukan pembatasan sosial maka salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja salah satunya dengan menerapkan sistem kerja WFH.¹⁰⁸

Untuk lebih jelas dapat dilihat pada data tabel dibawah ini:

Tabel 3.1. Daftar Tenaga kerja yang melakukan sistem *Work From Home* dilingkungan PT.CPI Duri

No	Nama		
	Inisial Name/ CAI	Bidang kerja	Lokasi kerja
1	GGAQ	Contract Specialist	Duri
2	RVND	OM	Duri
3	NSOF	OM	Duri
4	OCKT	Secretary	Duri
5	HHBN	Asset Retirement	Duri
6	HVVU	Law	Duri
7	HETS	HR	Duri
8	DDSP	Asset Retirement	Duri
9	RSJH	Environment	Duri
10	KKSNK	Environment	Duri
11	HERS	HR	Duri
12	MHJD	Environment	Duri

Sumber: data diolah oleh penulis Januari 2021

¹⁰⁸ Hasil wawancara penulis dengan HRD PT. CPI pada tanggal 5 Januari 2021

Dari sumber data diatas dapat dilihat bahwa tenaga kerja yang diberlakukan padanya WFH tidak hanya terfokus pada satu bidang saja melainkan banyak bidang sehingga yang menjadi standar dalam menerapkan sistem WFH ini dilingkungan PT.CPI Duri tidak secara sepihak saja dalam hal ini pihak perusahaan melainkan juga melibatkan tenaga kerja yang ada sehingga dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab tetap terjaga dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Staf HRD PT. CPI Duri menyampaikan bahwa:

“dalam menjaga kualitas kerja dari karyawan PT.CPI yang berkerja dengan cara WFH semua fasilitas diberikan penuh sesuai dengan kebutuhan kerja sehingga pekerja tidak merasa keberatan dengan adanya pola praktek kerja dengan sistem WFH ini.”

Maka dari hasil wawancara diatas dapat dipahami bahwa dalam menunjang kinerja dari setiap karyawan yang diterapkan WFH tidak memiliki alasan untuk tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu walaupun mereka bekerja dirumah tentu banyak hal yang harus di selesaikan dan ini dapat mempengaruhi kualitas kerja sehingga untukantisipasi ini semua maka pihak perusahaan memberikan pasilitas kepada setiap pekerja sesuai dengan kebutuhannya (dalam bidang pekerkjaan). Dari hal ini secara konsep dapat dilihat bahwa penerapan WFH ini dapat dikatakan berhasil atau tidaknya dilihat pada manfaat atau kerugian yang akan didapatkan, walaupun demikian WFH ini adalah bagian solusi dari

perusahaan untuk tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) serta sebagai solusi menghadapi Pandemi Covid 19 yang saat ini masi ada.

Untuk saat ini pelaksanaan kerja *Work From Home* dilingkungan PT.CPI Duri berjalan efektif dan proses pekerjaan berjalan dengan baik namun belum ada kepastian kapan pekerja akan masuk kantor dan bekerja seperti biasanya. Hal ini tentu ada hubungannya dengan pemerintah lewat kebijakannya untuk era new normal namun kewaspadaan dalam bekerja tentu hal yang utama untuk tidak tertular atau menularkan virus covid 19 dilingkungan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf HRD PT. CPI Duri menyampaikan bahwa kegiatan kerja dengan sistem WFH ini pada dasarnya hanyalah perpindahan tempat dan lokasi kerja saja dan untuk mekanisme pekerjaan tidak ada yang berubah. dalam hal ini tentu perlu penyesuaian oleh tenaga kerja yang biasanya bekerja di kantor dan sekarang bekerja dirumah. Terutama bagi tenaga kerja wanita yang menjalankan dua peran yang berbarengan yaitu sebagai tenaga kerja dan sebagai ibu rumah tangga.

Melihat fenomena diatas maka dapat dijabarkan beberapa manfaat dan kerugian dari sistem kerja WFH baik abagai pekerja ataupun bagi perusahaan. Secara singkat, manfaat bagi pekerja dengan adanya sistem WFH ini yaitu:

- a) Keseimbangan antara bekerja dan kehidupan keluarga

bagian yang pertama ini relatif tergantung manajemen waktu dari pekerja itu sendiri karena dengan sistem kerja dirumah secara otomatis memainkan dua peran terkhusus bagai tenaga kerja wanita dan jika tenaga kerja laki-laki tentu hal yang sangat mendukung untuk bisa bekerja tanpa ada jarak dengan keluarga.

- b) Mengurangi waktu perjalanan ke kantor dan penghematan bahan bakar

Dengan sistem kerja dirumah ini tentu akan memberikan keringan kepada tenaga kerja karena tidak perlu lagi mengeluarkan pembiayaan untuk bahan bakar minyak motor namun disisi lain tentu berbanding sama dengan biaya internet yang harus dikeluarkan oleh tenaga kerja yang bekerja dirumah dan jika ditanggung oleh Perusahaan tentu sesuatu hal yang dapat dikategorikan sebagai manfaat bagi tenaga kerja

- c) Dapat mengendalikan jadwal kerja dan suasana kerja
penjadwalan kerja itu sepenuhnya diatur oleh tenaga kerja yang biasanya bekerja dikantor sudah ada prosedur dan jam kerjanya baik jam masuk, jam istirahat dan jam pulangny tentu dengan sistem kerja dirumah tidak akan ditemukan hal yang demikian karena sepenuhnya diatur langsung oleh tenaga kerja.
- d) Dapat memilih bekerja ketika suasana hati sedang baik.

Bekerja dirumah tentu akan memberikan kenyamanan bagi pekrja kerena dapat lebih nyaman tanpa diawasi secara langsung dari

atasan. Walaupun demikian segala bentuk laporan harus disiapkan tepat pada waktu yang ditentukan oleh atasan dan bekerja dirumah tidak terikat oleh waktu pagi, siang, sore dan malam melainkan kembali kepada keadaan hati dari pekerja itu sendiri.

Disamping manfaat bagi pekerja, juga bermanfaat bagi pemberi kerja (pengusaha) antara lain:

a) Mendorong semangat bekerja

dengan menerapkan sistim WFH ini tentu akan dapat mendorong semangat bekerja bagi tenaga kerja karena merka dapat bekerja tanpa ada jarak dengan keluarga. Tentu hal ini akan lebih memberi motivasi bagi pekerja untuk lebih semangat dan memberikan hasil yang baik bagi perusahaan.

b) Mengurangi kemalasan dan ketidakhadiran

hal yang sudah pasti dengan diterapkan sistem kerja WFH perusahaan tidak mengawasi secara langsung pekerja yang malas dan sering tidak hadir karena hal penentunya adalah hasil kerja yang diminta oleh perusahaan dan mengenai waktu pengerjaannya itu sepenuhnya diatur oleh pekerja. Kemudian yang menjadi standar kualitas kerja adalah hasil pekerjaannya dan bukan waktu atau kehadiran dari pekerja.

c) mengurangi pergantian pekerja

tidak dapat dipungkiri hal yang tidak bisa dilepaskan dalam dunia kerja adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pemutusan

hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan, sehingga berakhir pula hak dan kewajiban antara mereka.¹⁰⁹

Dengan adanya sistem kerja WFH ini yang seharusnya perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja dan didukung oleh keadaan Covid 19 tidak dilakukan karena dengan melakukan PHK perusahaan tentu memperhitungkan berapa pasangan yang harus dikeluarkan oleh perusahaan terhadap pekerja dan itu adalah hak pekerja.

- d) Memperkuat citra perusahaan sebagai tempat bekerja yang ramah keluarga.

Dengan adanya sistem kerja WFH ini memberikan pemahaman baru bahwa bekerja itu tidak dibatasi oleh tempat dan waktu. Seorang perkerja dapat bekerja dengan baik tanpa harus jauh dari keluarga dan pada prinsipnya pekerjaan itu dimanapun bisa dikerjakan karena sudah berorientasi pada hasil kerja bukan kepada proses berkerja. Perusahaan tidak lagi melihat kepada pola kerja dari karyawan namun kepada hasil akhir dari pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Dari uraian diatas dapat dipahami bahwa penerapan kerja dengan sistem WFH ini banyak memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha sebagaimana juga dirasakan manfaat yang dirasakan oleh

¹⁰⁹ Sri Zuhartati, "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan", <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/JPSH/article/viewFile/382/385.html> , diakses Sabtu, 28 Januari 2021

pekerja di PT.CPI Duri dalam penerapan WFH oleh pihak perusahaan sehingga dapat berjalan dengan efekti proses kerja dilingkungan PT. CPI Duri walaupun pada masa Pandemi Covid 19. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel dibawah ini

Tabel. 3.2. jawaban responden tentang penerapan kerja dengan sistem Work From Home dilingkungan PT. CPI Duri.

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase %
1	Setuju	10	83%
2	Tidak Setuju	2	17%
Total		12	100%

Sumber: data diolah oleh penulis Januari 2021

Dari data diatas dapat dipahami bahwa dari total sampel yang penulis jadikan responden dallam penelitian ini 80% dari merka setuju dengan penerapan kerja WFH dan hanya 20 % yang tidak setuju dengan sistem kerja WFH. Tentu dari hasil ini dapat diketahui behwa penerapan kerja dengan sistem kerja WFH pada masa Pandemi Covid 19 di lingkungan PT. CPI Duri Berjalan dengan efektif.

Hal ini dipertegas dengan hasil wawancara penulis dengan Staf HRD PT. CPI Duri yang menyampaikan bahwa

“selama pandemi Covid 19 ini segala bentuk hak-hak yang diberikan kepada pekerja tetap sama dengan sebelum masa Covid 19 bahkan hal-hal yang sebelumnya tidak ada sebagai hak dari pekerja tetap dipasilitasi oleh perusahaan untuk menunjang kenerja pekerja yang di WFH. Salah satu hak tersebut yaitu hak pengangkutan tranfortasi perpindahan barang-barang dari kantor kerumah itu secara penuh ditanggung oleh pihak perusahaan.”

Dari hasil wawancara diatas dapat dipahami bahwa untuk mewujudkan sistem kerja WFH ini berjalan dengan efektif tentu tidak

terlepas kerjasama antara pekerja dan pengusaha sehingga dengan terpenuhi segala bentuk hak pekerja maka dengan sendirinya kewajiban akan ditunaikan oleh pekerja. Sehingga merubah pandangan dunia kerja bahwa bekerja itu tidak mesti terikat oleh tempat melainkan dapat dilihat pada hasil yang dihasilkan. Maka secara konsep hukum ketenagakerjaan antara pekerja dan pengusaha memiliki hubungan yang sangat erat untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik sehingga tidak kenal lagi istilah buruh dan majikan namun dipakai istilah tenaga kerja ini membuktikan bahwa keduanya saling membutuhkan dan memiliki hak dan kewajiban masing-masing yang harus dipenuhi. Jika hubungan antar keduanya rusak maka sulit untuk mewujudkan apa yang dicita-citakan oleh perusahaan.¹¹⁰

Untuk penerapan WFH di lingkungan PT. CPI Duri dilihat dari tingkatan usianya rata-rata diatas 50 tahun dengan persentase sebagai berikut:

Tabel 3.3. Daftar Persentase Usia Karyawan PT. CPI Duri yang diberlakukan Work Frome Home

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase %
1	Usia diatas 50 Tahun	9	75%
2	Usia dibawah 50 Tahun	3	25%
Total		12	100%

Sumber: data diolah oleh Penulis Januari 2021

¹¹⁰ Lihat dalam buku Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Op., cit* hlm. 33-37

Dari hasil tabel diatas dapat dipahami bahwa dari 10 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini pekerja yang di terapkan WFH baginya 70% adalah karyawan yang sudah berusia diatas 50 tahun dan hanya 3 % Karyawan yang berusia dibawah 50 tahun. Tentu dalam hal ini persentase dari faktor usia juga menjadi pertimbangan oleh pihak PT. CPI Duri dalam menerapkan keja dengan sistem WFH. Namun kepada karyawan yang dibawah usia 50 tahun juga diberlakukan WFH dengan ketentuan bahwa karyawan tersebut sudah dinyatakan sebagi pasien Positif sesuai dengan hasil tes yang dianjurkan oleh perusahaan.

C. Pengawasan dari Pemerintah Terhadap Pelaksanaan *Work From Home* di PT. CPI Duri dalam Masa Pandemi Covid 19

Pada dasarnya campur tangan pemerintah dalam hal ketenagakerjaan ini dimaksudkan agar terciptanya hubungan ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antar pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan akan sulit tercapai karena pihak yang kuat akan selalu menindas yang lemah.¹¹¹ Dalam suasana Pandemi Covid 19 saat ini menjadi dilema baru dalam dunia ketenagakerjaan dengan adanya bentuk sistem kerja *Work From Home* dimana perkeja dapat bekerja dirumah tanpa datang kekantor.

Peran dan pengawasan dari pemerintah sangat dibutuhkan baik dengan pekerja atau pengusaha agar dapat melakukan kerjasama yang baik tentu

¹¹¹ Lihat dalam buku Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Op., cit*, hlm. 47

dalam hal ini berhubungan dengan jaminan kesehatan dan hak-hak lainnya. Namun yang paling dibutuhkan adalah masalah jaminan kesehatan. Untuk hal ini pengusaha harus memastikan setiap tenaga kerja yang ada diperusahaannya didaftarkan asuransi kesehatan yang untuk saat ini BPJS sehingga dapat mempermudah pemerintah memberikan pelayanan kesehatan baik dirumah sakit umum ataupun rumah sakit swasta terlebih pada masa Pandemi Covid 19 ini.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Staf HRD PT.CPI Duri menyampaikan bahwa:

“Untuk semua tenaga kerja yang ada di lingkungan PT. CPI Duri sudah didaftarkan jaminan kesehatannya bahkan asuransi yang lainnya juga diberikan oleh perusahaan kepada pekerja terlebih pada masa pandemi Covid 19 ini sehingga mempermudah proses penanganan jika ada tenaga kerja yang sudah dinyatakan positif corona akan di lakukan perawatan dengan baik.”

Dari hasil wawancara diatas dapat dipahami bahwa dilingkungan PT. CPI Duri segala bentuk jaminan hak dipenuhi dengan baik oleh pihak perusahaan sehingga pemerintah lebih mudah mengawasi dan memperhatikan segala bentuk hak dan kewajiban yang harus ditunaikan oleh kedua belah pihak. Kemudian dalam pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah terkait pelaksanaan sistem kerja dirumah adalah dalam bentuk kordinasi langsung dengan pihak perusahaan melalui beberapa mekanisme:

- 1. Mengeluarkan himbauan kepada seluruh instansi baik pemerintah atau swasta agar melakukan aktivitas kerja di rumah selama pembatasan sosial diberlakukan.**

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan staf HRD PT. CPI Duri memberikan keterangan bahwa himbauan pembatasan sosial inilah yang menjadi dasar untuk melakukan sistem kerja dirumah atau dikenal *Work From Home*. Dengan sistem kerja ini dianggap lebih tepat untuk melakukan proses pekerjaan pada masa pandemi Covid 19 tanpa melakukan pemutusan hubungan kerja yang dapat menimbulkan masalah baru baik bagi pekerja atau perusahaan.¹¹²

Masalah yang dimaksud yaitu bagi pekerja tentu akan kehilangan pekerjaan disaat masa-masa pandemi Covid 19 yang sulit dalam mendapatkan pekerjaan sehingga dapat memicu munculnya tindakan kriminalitas karena tidak terpenuhinya kebutuhan, dan sedangkan bagi perusahaan akan menjadi beban untuk mengeluarkan uang pasangan yang merupakan hak yang harus diterima oleh pekerja sehingga hal ini tidak dapat memberikan manfaat bagi kedua belah pihak maka perusahaan menerapkan sistem kerja dirumah *Work From Home*.

Dengan adanya himbauan dari pemerintah secara resmi untuk melakukan sistem kerja *Work From Home* sebagai langkah awal untuk mengatasi penyebaran virus Covid 19 dilingkungan PT. CPI Duri, sehingga segala bentuk kegiatan dapat dijalankan dengan baik walaupun beraktifitas dirumah. Maka oleh sebab itu pihak perusahaan menyambut baik himbauan yang disampaikan oleh kepala daerah Provinsi Riau. Dalam penerapannya melalui Peraturan Gubernur Nomor 27 Tahun 2020 tentang

¹¹² Hasil wawancara penulis dengan Staf HRD PT. CPI Duri, pada tanggal 8 Januari 2021

Pedoman Pembatasan Sosial Bersekala Besar dalam Penanganan Corona Virus Disease (Covid 19) di Kabupaten Kampar, Kabupaten Pelelawan, Kabupaten Siak. Kabupaten Bengkalis dan Kota Dumai memuat aturan hukum yang mengharuskan tenaga kerja dapat bekerja di rumah.

Pasal 9 Ayat 2 Peraturan Gubernur Riau Nomor 27 Tahun 2020 memuat aturan dasar yang mengharuskan sistem kerja kepada setiap aktivitas kerja dikantor selama pembatasan sosial harus dihentikan dan dialihkan dengan aktivitas kerja dirumah.¹¹³ Dari aturan ini dapat dipahami bahwa segala bentuk aktivitas kantor yang dimaksud tidak hanya instansi pemerintah saja melainkan kantor swasta seperti perusahaan dan sejenisnya harus mematuhi himbauan dari aturan ini yang mengharuskan segala aktivitas kerja yang biasanya dikantor dapat dipindahkan dengan sistem kerja dirumah selama pembatasan sosial yang bertujuan untuk memutus mata rantai penyebaran Covid 19.

Kemudian dengan adanya pembatasan sosial ditempat kerja dan diganti dengan aktivitas kerja dirumah pada dasarnya bertujuan agar segala bentuk kegiatan aktivitas kerja tetap bisa terlaksana disamping usaha-usaha untuk menjaga agar tenaga kerja tetap terjaga dengan baik dan terhindar dari Covid 19. Tentu kalau dilihat dengan cermat bahwa setiap pimpinan kerja yang mengambil tindakan untuk mengganti aktivitas kerja dikantor dengan aktivitas kerja dirumah atau dikenal dengan *Work*

¹¹³ Pasal 9 Ayat 2 Peraturan Gubernur Nomor 27 Tahun 2020 tentang Pedoman Pembatasan Sosial Bersekala Besar Dalam Penanganan Corona Virus Disease (Covid 19) di Kabupaten Kampar, Kabupaten Pelelawan, Kabupaten Siak. Kabupaten Bengkalis dan Kota Dumai

From Home adalah suatu tindakan yang tepat untuk saling memberikan manfaat baik bagi pekerja atau kepada perusahaan tempat bekerja.

Maka dalam hal ini dilingkungan PT. CPI Duri menerapkan sistem kerja dirumah sebagai bentuk kepatuhan terhadap himbauan pemerintah terkait pembatasan sosial yang melibatkan lima kabupaten termasuk lokasi PT.CPI Duri yang termasuk kedalam wilayah Kabupaten Bengkalis dan sampai hari ini untuk kewaspadaan bagi tenaga kerja yang masih dalam keadaan sakit dapat melakukan aktivitas kerja dirumah dan ini dilakukan sebagai bentuk usaha untuk mencegah penularan virus Covid 19 dilingkungan perusahaan PT.CPI Duri.

2. Melakukan pengontrolan melalui unit-unit kesehatan mulai dari daerah Kabupaten/ Kota sampai kepada desa.

Setelah menyampaikan himbauan usaha yang dilakukan oleh pemerintah dalam pelaksanaan pembatasan sosial dengan menghentikan segala aktivitas kerja di kantor yang dipindahkan dengan aktivitas kerja dirumah, pemerintah dalam hal ini melakukan pengontrolan dengan aktifnya patroli yang dilakukan oleh dinas-dinas terkait disetiap daerah kabupaten sampai kepada wilayah yang kecil setingkat Desa dan ini bertujuan agar masyarakat mampu memahami dan mentaati aturan yang sudah dikeluarkan oleh pemerintah daerah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Staf HRD PT. CPI Duri menyampaikan bahwa:

“Untuk wilayah lingkungan kerja PT. CPI Duri selalu ada pengontrolan dari dinas terkait terutama dinas kesehatan yang

bertujuan agar segala bentuk usaha yang dilakukan baik oleh pemerintah dan pihak perusahaan dalam bentuk perpindahan aktivitas kerja memang dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan serta dapat mengambil tindakan cepat jika ada diantara tenaga kerja yang positif terkena Covid 19 dan dibantu oleh tim *Emergency Management Team (EMT)*”

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dipahami bahwa diarea lingkungan kerja PT. CPI Duri selalu mendapatkan pengawasan dari pemerintah terkait pelaksanaan pemindahan aktivitas kerja dari kantor kerumah *Work From Home*. Hal ini menunjukkan bahwa pemerintah pada dasarnya tetap terlibat dalam urusan ketenagakerjaan walaupun hubungan yang dibangun antara pekerja dan pengusaha itu bersifat privat namun dalam hal tertentu pemerintah tetap mengambil bagian salah satunya dalam pembuatan kebijakan, seperti kebijakan yang dikeluarkan oleh Gubernur Riau terkait pembatasan sosial yang salah satunya memuat adanya perpindahan aktivitas kerja dari kantor kerumah dalam artian hanya perpindahan lokasi yang di sebabkan oleh faktor eksternal yaitu untuk memutus mata rantai penyebaran Covid 19.

Disamping pengawasan dari unit kesehatan pemerintah dilingkungan PT. CPI Duri juga memiliki unit kesehatan yang dapat melakukan koordinasi dan kerjasama dalam menangani kasus Covid dilingkungan PT. CPI Duri. Maka dalam hal ini unit kesehatan yang ada dilingkungan PT.CPI memaksimalkan usaha untuk menjaga seluruh lokasi lingkungan dengan menyediakan tempat cuci tangan dan sabun sebagai langkah awal, kemudian menindak lanjuti pekerja yang positif Covid 19

dalam hal tindakan pertama kemudian baru melakukan koordinasi dengan unit kesehatan dari Dinas Kesehatan untuk mengambil tindakan yang lebih lanjut.

Pada prinsipnya pengontrolan ini adalah langkah kedua yang dilakukan oleh pemerintah dalam mengawasi berjalannya pembatasan sosial sesuai dengan himbauan Gubernur Riau melalui Peraturan Gubernur yang telah di sahkan. Kemudian dalam lingkungan PT.CPI Duri pengontrolan oleh pemerintah ini dilakukan secara berkala sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Namun sebelum adanya pengontrolan tentu sudah dilakukan komunikasi dengan pihak PT. CPI Duri sehingga proses berjalan dengan lancar.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil pembahasan diatas dapat penulis tarik kesimpulan sebagai berikut antara lain:

1. Untuk menindak lanjuti Peraturan Gubernur tentang pembatasan sosial berskala besar pada masa Pandemi Covid 19 terkait perpindahan aktivitas kerja maka pihak perusahaan PT. CPI Duri mengeluarkan Kebijakan Pelaksanaan *Work From Home* bagi karyawan yang ada dilingkungan PT.CPI Duri. Dalam pengambilan kebijakan ini tidak diputuskan sepihak oleh pihak PT. CPI Duri melainkan melakukan kordinasi kepada setiap tenaga kerja terkait sistem kerja yang semula aktivitas dikantor namun dipindahkan ke rumah sesuai dengan himbauan Gubernur Riau untuk semua kalangan baik instansi pemerintahan ataupun instansi lain. Maka secara prinsip hanyalah tempat kerja yang dipindahkan sedangkan proses kerja dapat berjalan sesuai dengan biasanya.
2. Dalam pelaksanaan sistem kerja *Work From Home* dilingkungan PT. CPI Duri berjalan dengan lancar karena semua hal yang berhubungan dengan hak dan kewajiban dari perusahaan diberikan semaksimal mungkin mulai dari hak-hak yang dicantumkan didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sampai kepada hak-hak yang tidak dicantumkan didalam undang-undang tersebut seperti semua fasilitas

perpindahan meja kantor dan alat-alat kerja dari tenaga kerja untuk dipindahkan kerumah dan semua biaya yang timbul atas kegiatan ini ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan, kemudian biaya akses internet yang sebelumnya tidak dicantumkan didalam Undang-Undang tersebut dipenuhi oleh pihak perusahaan yang bertujuan untuk penunjang kinerja selama bekerja dirumah.

3. Agar dapat berjalan dengan lancar sistem kerja *Work From Home* di lingkungan PT. CPI Duri tidak terlepas dari pengawasan pemerintah dalam hal ini melalui dua tahapan diantaranya tahapan Mengeluarkan himbauan kepada Seluruh Instansi baik pemerintah atau swasta agar melakukan aktivitas kerja di rumah selama Pembatasan sosial diberlakukan kemudian tahapan selanjutnya Melakukan pengontrolan melalui unit-unit kesehatan mulai dari daerah Kabupaten/ Kota sampai kepada desa. Urusan ketenaga kerjaan bukan hanya urusan yang bersifat hubungan pirivat antara pekerja dan pemberi kerja namun juga ada keterlibatan pemerintah dalam hal menjamin agar terpenuhinya hak dan kewajiban antara kedua belah pihak.

B. Saran

1. Kepada pihak perusahaan diharapkan dapat mengambil kebijakan yang tepat untuk memutuskan karyawan yang melakukan aktivitas kerja dirumah terutama kepada karyawan yang sudah lanjut usia dan karyawan yang sedang hamil.
2. Kepada pihak pekerja diharapkan dapat menggunakan semua fasilitas yang telah disediakan oleh pihak perusahaan untuk menunjang kinerja

selama aktivitas kerja dirumah dan dapat berjalan dengan efektif sistem kerja *Work From Home* di lingkungan PT. CPI Duri.

3. Kepada pemerintah diharapkan agar dapat memaksimalkan pengawasan pelaksanaan kerja dengan sistem *Work From Home* bersama dengan *Emergency Management Team (EMT)* terutama terjaminnya hak-hak dari tenaga kerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan disamping salah satu langkah untuk memutus mata rantai penyebaran virus Covid 19.
4. Untuk peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh pemerintah tentang tenaga kerja harus menjamin perlindungan dan hak-hak dari tenaga kerja terlebih lagi dengan adanya pandemi Covid 19 yang menyebabkan terjadinya perubahan sistem kerja yaitu sistem *work from home* (WFH) yang belum ada aturan khusus di Indonesia yang mengatur tentang *work from home* (WFH) sehingga dalam penerapannya hanya berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003
- Abdul Jalil, *Teologi Buruh*, LKIS Yogyakarta, Yogyakarta, 2008, hlm. v-vi
- Amri Marzali, *Antropologi dan Kebijakan Publik*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2012
- Bagir Manan, *Dasar-Dasar Perundang-undangan Indonesia*, Penerbit Ind-Hill.Co, Jakarta, 1992
- Budi Winarno, *Teori dan Proses Kebijakan Publik*, Penerbit Media Pressindo, Yogyakarta, 2002
- Carl Joachim Friedrich, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Nuansa Media, Bandung, 2004
- Dwidjowijoto, *Kebijakan Publik Untuk Negara-Negara Berkembang*, Elex Media Komputindo, Jakarta, 2006)
- Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016
- Gunanto Suhardi, *Peranan Hukum dalam Pembangunan Ekonomi*, Universitas Atmajaya, Yogyakarta, 2002
- Hans Kelsen, *“General Theory of Law and State”*, diterjemahkan oleh Rasisul Muttaqien, *Teori Hukum Murni dan Negara*, Bandung, Nusa Media, 2011
- Hesel Nogi S dan Tangkilisan, *Kebijakan Publik yang Membumi*, YPAPI dan Lukman Offset, Yogyakarta 2003
- Ismail Nawawi, *Public Policy*, ITS Press, Surabaya, 2009

- Jonaedi Efendi & Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Prenadamedia Group, Bandung, 2018
- Krismena Natalina Panjaitan, *Pembinaan Karier Ketenagakerjaan dalam Perbankan Universitas Diponegoro*, Semarang, 2010
- Leo agustino, *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Alfabeta: Bandung, 2008
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013
- Muhlis Madani, *Kebijakan Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2011
- Mohamed Salleh Lamry, *Migrasi Pekerja Indonesia ke Malaysia: Sebuah Pengantar*, USU Press, Medan, 1997
- Nurmayani, *Hukum Administrasi Daerah*. Universitas Lampung Bandarlampung. 2009
- Tamrin, *Kumpulan Artikel Ilmiah Bereputasi & Terindex*, Taman Karya IKAPI, Pekanbaru, 2019
- Tim penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi kedua, cet. 1, Balai Pustaka, Jakarta, 1991
- Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1987
- Purnadi Purbacaraka & Soerjono Soekanto, *Perihal Kaidah Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993
- Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, Rajawali Pers, Jakarta, 2002
- Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000

Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2011

Sholichin Abdul Wahab, *Analisis Kebijaksanaan, dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*, Bumi Aksara, Jakarta, 2008

Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan Ke-8, Sinar Grafika, Jakarta, 2006

Tim penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi kedua, cet. 1, Balai Pustaka, Jakarta, 1991

Tamrin S, *Penegakan HAM Tenaga Kerja Indonesia*, Taman Karya, Pekanbaru, 2018

Winarno, *Kebijakan Publik, Teori, dan Proses*, Medpress, Yogyakarta, 2007

William N. Dunn, *Analisa Kebijakan Publik*, Hanindita Graha Widya, Yogyakarta, 1999

Wiwiho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 2000

Wahyu Susilo, et-al, *Seluruh Kebijakan (Minus) Perlindungan Buruh Migran Indonesia*, Migrant CARE, Jakarta, 2013

Zainal Asikin dalam buku Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan PT*. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002

B.Jurnal Hukum

Aloysius Uwiyono, *Seminar Nasional Online “Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Akibat Pandemi COVID 19”*, KEPRI LAWYERS CLUB INDONESIA, Jakarta, 5 Mei 2020.

Ayuna, *Jenis, Aturan, dan Keuntungannya bagi Karyawan*.
<https://sleekr.co/blog/flexi-time-bagi-karyawan/> jurnal, diakses pada tanggal 20 Januari 2021

Pan Mohamad Faiz, *Teori Keadilan John Rawls*, dalam Jurnal Konstitusi, Volume 6 Nomor 1, hlm. 135. Diakses pada 11 Juli 2020

Kamal Hidjaz. *Efektivitas Penyelenggaraan Kewenangan Dalam Sistem Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, jurnal hukum diakses pada tanggal 9 Juli 2010

Laurensius Arliman S, Jurnal Hukum, *Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Volume. 5 Nomor. 1, Oktober 2017. P - 2354-8649 I E - 2579-5767 Diakses Pada Tanggal 10 September 2020

Sri Zulhartati, "*Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan*"
<http://jurnal.untan.ac.id/index.php/JPSH/article/viewFile/382/385.html> , diakses Sabtu, 28 Januari 2021

Sri Noviant dkk, *Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Smk3) Dengan Kejadian Kecelakaan Kerja Di Treat And Ship Operations Facility Operations Pt Chevron Pacific Indonesia Dur*, jurnal FKM USU diakses pada tanggal 21 Januari 2021

Oswar Mungkasa, *Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19*, jurnal Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas Republik Indonesia, diakses pada tanggal 21 januari 2021

Tamrin, *Analisis Hukum Terhadap Penetapan Upah Minimum Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan*, Jurnal Hukum Oktober 2017 diakses pada tanggal 18 Desember 2020

C.Sumber Internet

<https://www.kompas.com/sains/read/2020/04/02/100200323/berbagai-respons-rakyat-untuk-pemerintah-terkait-penanganan-covid-19?page=all>

https://id.wikipedia.org/wiki/Koronavirus_sindrom_pernapasan_akut_berat_2

<http://sihilman.blogspot.com/2012/04/sumber-hukum-ketenagakerjaan.html>.

Diakses Pada Hari Senin Tanggal 9 September 2020

D.Peraturan Prundang-Undangan

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga kerjaan

Undang-Undang No. 6 Tahun 2018 Tentang Karantina Kesehata

Permenkes No 9 Tahun 2020 Tentang Pedoman PSBB dalam rangkan Pencepatan
Penanganan Covid 19

Peraturan Gubernur Nomor 27 Tahun 2020 tentang Pedoman Pembatasan Sosial
Berskala Besar Dalam Penanganan Corona Virus Disease (Covid 19) di
Kabupaten Kampar, Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Siak. Kabupaten
Bengkalis dan Kota Dumai