

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Negara Indonesia adalah negara yang memberikan perlindungan kepada seluruh rakyat Indonesia. Hal ini diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Alinea 4 yang berbunyi<sup>1</sup>:

Dan kemudian daripada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah Kemerdekaan Kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasar kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia dan Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/Perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Artinya negara Indonesia memberikan perlindungan dan keselamatan seluruh bangsa Indonesia dari segala ancaman baik dari luar negeri maupun dalam negeri dan baik secara militer maupun wabah penyakit yang menjadi pandemic seperti Pandemic COVID-19.

Secara konstitusional Pemerintah Indonesia bertanggungjawab dan wajib melindungi rakyat Indonesia, hal ini diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Pasal 28 H angka (1) yang berbunyi : <sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Republik Indonesia, Pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Alinea 4.

<sup>2</sup> Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar Pasal 28 H ayat (1)

Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan.

Artinya negara Indonesia memberikan perlindungan demi keselamatan dan kesehatan seluruh rakyat Indonesia.

Dalam pekerjaan Negara memberikan perlindungan dalam hal upah yang terdapat didalam Pasal 27 ayat (2) Undang – Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa” tiap – tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Begitupula dalam Pasal 28D ayat (2) Undang – Undang Dasar 1945 bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja”. Oleh karena itu hak setiap orang yang bekerja dan menerima imbalan telah dijamin oleh Undang – Undang Dasar 1945.

Secara terminologi, perlindungan hukum dapat diartikan dari gabungan dua definisi, yakni “perlindungan” dan “hukum”. KBBi mengartikan perlindungan sebagai hal atau perbuatan yang melindungi. Merujuk definisi tersebut, perlindungan hukum dapat diartikan dengan upaya melindungi yang dilakukan pemerintah atau penguasa dengan sejumlah peraturan yang ada. Singkatnya, perlindungan hukum adalah fungsi dari hukum itu sendiri; memberikan perlindungan.

Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah upaya untuk mengorganisasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat supaya tidak terjadi tubrukan antar-kepentingan dan dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>3</sup> Sedangkan menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum adalah untuk memberikan perlindungan akan harkat dan martabat serta pengakuan terhadap hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum.<sup>4</sup> Phillipus M. Hadjon dalam teorinya menyatakan bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif. Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah Terjadinya sengketa, yang

---

<sup>3</sup> Luthvi Febrika Nola, “ *Upaya Perlindungan Hukum secara Terpadu Bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI)*”. Jurnal Negara Hukum, Vol. 7, No. 1, Juni 2016, h. 40.

<sup>4</sup> Karina Hatane, Saartje Sarah Alfons, & Merlien Irene Matitaputty, “ *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19*”, *Tatohi Jurnal Ilmu Hukum*, Vol 1, No 3, 2021, h.269.

mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi, dan perlindungan yang represif bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan

Beberapa regulasi, pedoman dan produk protokol kesehatan dibuat oleh Pemerintah untuk mencegah transmisi COVID-19 semakin meluas, diantaranya:<sup>5</sup>

1. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dalam Rangka Percepatan Penanganan COVID-19;
2. Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat COVID-19;
3. Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran COVID-19 Sebagai Bencana Nasional;
4. Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 7 Tahun 2020 tentang Gugus Tugas Percepatan Penanganan COVID-19 sebagaimana telah diubah dengan Keppres No. 9 Tahun 2020;
5. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 9 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19);
6. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia 2020 tentang Pedoman Pencegahan dan Pengendalian COVID-19 ;
7. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia 2020 tentang Panduan Pelayanan Kesehatan Balita Pada Masa Pandemi COVID-19 Bagi Tenaga Kesehatan;

Dengan adanya Penerapan *New Normal* di Indonesia yang dalam rangka percepatan penanganan COVID-19 salah satunya dengan meliburkan tempat kerja. Namun, dunia usaha tidak mungkin selamanya dilakukan pembatasan, roda

---

<sup>5</sup> Sholahuddin Al-Fatih & Felinda Istighfararisna Aulia, “*Tanggung Jawab Negara dalam Kasus Covid-19 Sebagai Perwujudan Perlindungan HAM*”, Jurnal HAM, Volume 12, Nomor 3, Desember 2021, h. 354.

perekonomian harus tetap berjalan. Peliburan karyawan dalam jangka waktu yang lama dinilai bisa mengakibatkan ekonomi terhenti.

Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) diterapkan agar mengurangi dampak dan penyebaran dari wabah penyakit Coronavirus Disease 2019 (COVID-19). Bentuk perwujudan PSBB dalam bidang ekonomi adalah penerapan *work from home (WFH)* di mana perusahaan diminta untuk memperkerjakan para tenaga kerjanya secara online dari rumah masing-masing. Pemberlakuan ini merupakan salah satu wujud penerapan keselamatan pekerja agar terhindar dari penyakit COVID-19.

*Work from home (WFH)* merupakan kegiatan kerja karyawan dari rumah. Kegiatan kerja dari rumah (*work from home*) merupakan usaha perusahaan dalam menjamin keamanan kesehatan karyawan dari wabah pandemi COVID-19 dan patuh terhadap peraturan pemerintah terkait kebijakan bekerja dari rumah. *WFH* atau *work from home* merupakan suatu konsep di mana karyawan dapat melakukan pekerjaan dari rumah.<sup>6</sup>

Pemerintah Indonesia melindungi pekerja dalam melakukan pekerjaannya dengan waktu kerja yang diatur didalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 77 yang berbunyi:<sup>7</sup>

1. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
2. Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
  - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
  - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
3. Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

---

<sup>6</sup> “*Wfh Artinya Konsep Pekerjaan Yang Dikerjakan Di Rumah Ketahui Untung Ruginya*”, <https://www.merdeka.com/jatim/wfh-artinya-konsep-pekerjaan-yang-dikerjakan-di-rumah-ketahui-untung-ruginya-klm.html>, 8 Maret 2021, diakses 6 Juni 2022 jam 19:00.

<sup>7</sup> Republik Indonesia, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 77. Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003

4. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Beberapa ahli berpendapat bahwa di dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja adalah empat unsur penting, yaitu:<sup>8</sup>

1. Adanya pekerjaan

Secara teknis jelas tidak mungkin pengusaha akan merekrut pekerja/buruh jika tidak tersedia pekerjaan sesuai dengan kapasitas kebutuhan perusahaannya.

2. Adanya perintah orang lain

Melakukan perintah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaannya sehingga pekerja/ buruh mengikatkan diri pada pengusaha untuk bekerja di bawah perintah pengusaha.

3. Adanya upah

Tidak mungkin seorang pekerja/buruh mau bekerja jika tanpa adanya upah yang sesuai dengan kebutuhannya. Upah dalam ketentuan ketenagakerjaan minimal adalah Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) yang ditetapkan oleh gubernur

4. Terbatas waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus-menerus.

Terkait dengan unsur waktu tertentu ini mengandung tiga pengertian:<sup>9</sup>

- a. Bahwa hubungan kerja itu ada pengaturan/pembatasan waktu kerjanya, tidak berlarut-larut dengan memaksa pekerja/buruh bekerja tanpa batas waktu. Jadi, pelaksanaan hubungan kerja harus dilakukan sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Pekerja/ buruh berhak waktu istirahat dan cuti. Karenanya, pengusaha tidak boleh sekehendak hati atau semena-mena dalam mempekerjakan pekerja/buruh. Untuk itu harus ada ketentuan

---

<sup>8</sup>Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang, Literasi Nusantara, Februari 2020, h. 64.

<sup>9</sup>*Ibid*, h. 65-66.

- waktu kerja yang jelas karena bagaimanapun pekerja/buruh adalah manusia juga, memiliki keterbatasan kapasitas tenaga.
- b. Pekerja/buruh tidak boleh seenaknya dalam melaksanakan pekerjaan karena perusahaan memiliki aturan waktu kerja sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan.
  - c. Bahwa hubungan kerja itu dibatasi atau terbatas waktu, apapun alasannya. Tidak ada satu pun hubungan kerja dilakukan seumur hidup.

Didalam Perusahaan PT. Toyota Tsusho Logistic Center terdapat Perjanjian Kerja Bersama yang mengatur hari dan jam kerja yang disesuaikan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :” waktu kerja 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”.<sup>10</sup>

Pekerja yang melakukan *work from home* hanya berlaku disaat jam kerja normal shift sedangkan pekerja yang shift malam tidak dikenakan *work from home* sehingga masuk kerja ke kantor karena pada saat malam hari jumlah pekerja sedikit sehingga pelaksanaan kerja dengan jaga jarak (*social distancing*) dapat terlaksana.

Pekerja yang bekerja dari rumah (*work from home*) terkadang melebihi waktu kerja normal dalam perusahaan namun tidak hitung waktu kerja lebih itu sebagai waktu kerja lembur karena dianggap waktu kerja tidak mencapai 8 jam dalam 1 hari. Namun ada juga perusahaan yang menerapkan waktu kerjanya fleksibel dengan mengatur jam masuk kerja dan selesai kerja sesuai dengan kesepakatan selama tidak melebihi 8 jam kerja dalam 1 hari.

Oleh karena itu sudah sepantasnya jika setiap pekerjaan akan mendapatkan kompensasi berupa imbalan bagi pekerja/buruh, imbalan ini disebut dengan upah. Upah dari sisi pekerja merupakan suatu hak yang umumnya dilihat dari jumlah, sedangkan dari sisi pengusaha umumnya dikaitkan dengan produktivitas. Hal inilah yang sampai sekarang masih menjadi masalah.

---

<sup>10</sup>Republik Indonesia, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, *loc. Cit.* Pasal 77 angka (2) huruf b.

Hak atas upah tersebut juga diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 3. Disebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain Hal ini semakin diperjelas keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi No.KEP./49/MEN/2004 Tentang ketentuan struktur dan skala upah yang menegaskan bahwa:

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan<sup>11</sup>

Landasan hubungan kerja karena adanya perjanjian kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis (lisan).

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>12</sup> Setiap perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 52 ayat (1) tentang Ketenagakerjaan, hal perjanjian kerja ini dibuat secara tertulis, harus dilaksanakan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Syarat-syaratnya adalah:

1. Kesepakatan kedua belah pihak.
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku<sup>13</sup>.

Penerapan *work from home* menggunakan aplikasi media *online*, jaringan data, dan alat penunjang. Perusahaan diberikan kebebasan oleh pemerintah dalam pemilihan aplikasi *online*. Perusahaan bebas menggunakan berbagai macam platform aplikasi,

---

<sup>11</sup>Republik Indonesia, Keputusan Menteri NO. KEP 102 /MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur Pasal 1 ayat (1).

<sup>12</sup> Republik Indonesia, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, *loc. Cit.* Pasal 1 angka (14).

<sup>13</sup> *Ibid*, Pasal 52 ayat (1)

seperti: zoom, google meet, whatsapp, drive google, dan telegram. Penggunaan platform aplikasi *online* membutuhkan jaringan paket data.<sup>14</sup>

Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan dan pekerja di PT. Toyota Tsusho Logistic Center karena dapat menunjang kinerja pekerja, seperti dalam penyelesaian pekerjaan terutama disaat pekerja melakukan *work from home*.

Pekerja yang melakukan *work from home* memerlukan fasilitas kerja seperti bekerja dalam *work from office* atau *offline*. Permasalahan timbul ketika pekerja tidak mendapatkan fasilitas kerja seperti *work from office* atau *offline* dimana pekerja mengeluarkan *budget* untuk membeli paket data sebagai fasilitas bekerja dalam *work from home*. Ketika pekerja yang melakukan *work from home* paket datanya habis maka pekerja tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya bahkan bisa jadi timbul masalah lain bagi pekerja tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai masalah pekerja yang bekerja melebihi waktu kerja dan fasilitas kerja yang didapatkan disaat melakukan *work from home* di PT. Toyota Tsusho Logistic Center dengan judul **ANALISA HUKUM DAMPAK PANDEMIC COVID-19 TERHADAP KEGIATAN *WORK FROM HOME* YANG DILAKUKAN PEKERJA DI PT. TOYOTA TSUSHO LOGISTIC CENTER.**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berangkat dari latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi dua masalah pokok terkait dengan analisa hukum dampak pandemic COVID-19 terhadap kegiatan *work from home* di PT. Toyota Tsusho Logistic Center yang dilakukan pekerja sebagai berikut :

1. *Work from home (WFH)* merupakan kegiatan kerja karyawan dari rumah dimana waktu kerjanya sudah ditentukan didalam Perjanjian Kerja Bersama.

---

<sup>14</sup> Nadya Safirasari Setiawan & Achmad Room Fitrianto, “Pengaruh *Work From Home (WFH)* terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19”, Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan, Vol 3 No 5, Tahun 2021, h. 3235.



Pekerja yang melakukan *work from home* terkadang melebihi waktu kerja normal perusahaan namun tidak dihitung sebagai waktu kerja lembur karena dianggap waktu kerjanya belum dianggap mencapai 8 jam perhari. Hal ini yang membuat adanya perbedaan pendapat antara pekerja dan atasannya terkait waktu kerja yang melebihi waktu kerja normal perusahaan disaat melakukan *work from home* sehingga diperlukan penyelesaiannya ditinjau dari Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai landasan hukum yang mengatur waktu kerja dan Keputusan Menteri No. KEP 102 /MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur sebagai peraturan pelaksanaannya.

2. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Disaat Pandemic COVID-19 pekerja melakukan *work from home* sehingga memerlukan fasilitas kerja dalam bekerja. Fasilitas kerja yang diberikan oleh Manajemen Perusahaan PT. Toyota Tsusho Logistic Center kepada pekerja yang melakukan *work from home*.

### 1.3. Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan pokok yang akan diuraikan secara sistematis, melalui dua rumusan masalah berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang melebihi waktu kerja normal Perusahaan PT. Toyota Tsusho Logistic Center disaat melakukan *work from home* ditinjau dari Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai landasan hukum yang mengatur waktu kerja dan Keputusan Menteri No. KEP 102 /MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur sebagai peraturan pelaksanaannya?

2. Apakah Perusahaan PT. Toyota Tsusho Logistic Center mempunyai kebijakan dalam memberikan fasilitas kerja bagi pekerja yang melakukan *work from home* disaat Pandemic COVID-19?

#### 1.4. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah pekerja yang sudah bekerja melebihi waktu kerja normal dalam perusahaan PT. Toyota Tsusho Logistic Center disaat melakukan *work from home* ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri No. KEP 102 /MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur mendapatkan upah kerja lembur.
2. Untuk mengetahui apa saja fasilitas kerja yang dibutuhkan pekerja di PT. Toyota Tsusho Logistic Center disaat melakukan *work from home* sebagai penunjang kerja bagi pekerja.

#### 1.5. Manfaat Penelitian

##### 1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan wawasan dibidang hukum ketenagakerjaan tentang pengaruh Pandemi COVID-19 terhadap waktu dan fasilitas dalam bekerja didalam suatu perusahaan.

##### 1.5.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi berbagai pihak yang terjun langsung dalam proses melakukan *work from home* terkait dampak pandemi COVID-19 terhadap waktu dan fasilitas kerja.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar atau landasan bagi para pihak yang berkepentingan dalam bidang ketenagakerjaan, khususnya mengenai *work from home* yang dilakukan perusahaan dalam kondisi pandemi COVID-19.

## **1.6. Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual dan Kerangka Pemikiran**

### **1.6.1. Kerangka Teoritis**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teor-teori yang bertujuan meninjau masalah yang ada. Adapun terori-teori yang digunakan yaitu:

#### **1.6.1.1. Teori Perlindungan Hukum**

Secara terminologi, perlindungan hukum dapat diartikan dari gabungan dua definisi, yakni “perlindungan” dan “hukum”. KBBI mengartikan perlindungan sebagai hal atau perbuatan yang melindungi. Merujuk definisi tersebut, perlindungan hukum dapat diartikan dengan upaya melindungi yang dilakukan pemerintah atau penguasa dengan sejumlah peraturan yang ada. Singkatnya, perlindungan hukum adalah fungsi dari hukum itu sendiri; memberikan perlindungan.

Ada banyak teori perlindungan hukum yang diungkapkan para ahli. Beberapa di antaranya Philipus M. Hadjon berpendapat perlindungan hukum adalah untuk memberikan perlindungan akan harkat dan martabat serta pengakuan terhadap hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum.<sup>15</sup> Philipus M Hadjon, mengklasifikasikan dua bentuk perlindungan hukum bagi rakyat berdasarkan sarananya, yakni:

---

<sup>15</sup> Karina Hatane, Saartje Sarah Alfons, & Merlien Irene Matitaputty, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19*”, *Tatohi Jurnal Ilmu Hukum*, Vol 1, No 3, 2021, h.269.

- a. Perlindungan Preventif adalah rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif untuk mencegah terjadinya sengketa.
- b. Perlindungan Represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Perlindungan hukum adalah suatu jaminan yang diberikan oleh negara kepada semua pihak untuk dapat melaksanakan hak dan kepentingan hukum yang dimilikinya dalam kapasitas sebagai subjek hukum.

Menurut Ahli hukum Satjito Rahardjo berpendapat bahwa “Perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut”. Sejalan dengan hal tersebut Ahli Hukum CST Kansil berpendapat bahwa “Perlindungan hukum adalah segala upaya hukum harus diberikan oleh aparat penegak hukum demi memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun”.<sup>16</sup>

Ahli Hukum Setiono berpendapat “Perlindungan Hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia”.<sup>17</sup>

Sebagai negara hukum, Indonesia wajib melakukan perlindungan hukum kepada semua warga negaranya tanpa terkecuali.

---

<sup>16</sup>Amalia Syauket, Nina Zaenab, & Tri Widodo, “*Perlindungan Hukum bagi Pekerja & Serikat Pekerja dalam hal Peralihan Kepemilikan Perusahaan*”, Malang, CV Literasi Nusantara Abadi, 1 Juli 2022, h.4.

<sup>17</sup> *Ibid.*

Sebab perlindungan hukum merupakan hak asasi manusia yang dimiliki oleh setiap warga negara Indonesia.

#### 1.6.1.2. Teori Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>18</sup>

Hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>19</sup>

Ada beberapa teori hubungan kerja yang diungkapkan para ahli, diantaranya menurut Tjepi F. Aloewir, hubungan kerja<sup>20</sup> adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu. Sedangkan menurut Imam Soepomo<sup>21</sup>, Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja/pekerja dan pengusaha/majikan yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, pekerja/pekerja mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (pengusaha/majikan) yang mengikatkan diri untuk bekerja dengan membayar upah.

---

<sup>18</sup> Republik Indonesia, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, *loc. Cit.* Pasal 1 angka (15).

<sup>19</sup> Shalihah, Fithriatus & Nur, Muhammad, “*Hukum Ketenagakerjaan: Telaah Filosofi dan Teori Hubungan Kerja atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia*”, Yogyakarta, Total Media, 2019, h. 33.

<sup>20</sup> Shenti Agustini, “*Kedudukan Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Bertentangan Dengan Hukum*”, e-Journal Komunitas Yustisia Universitas Pendidikan Ganesha, Program Studi Ilmu Hukum Volume 4 Nomor 3, November 2021, h. 1018.

<sup>21</sup> *Ibid.*

Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro<sup>22</sup>, hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.

Dengan demikian landasan hubungan kerja karena adanya perjanjian kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis (lisan).

### 1.6.2. Kerangka Konseptual

Sebelum membahas lebih lanjut mengenai pokok permasalahan, dan untuk memberikan batasan dari kata, istilah dan konsep yang digunakan dalam penelitian ini, maka dibutuhkan kerangka konseptual. Pembatasan ini diharapkan dapat menjawab permasalahan yang terkait dalam penelitian ini.

#### 1.6.2.1. Hubungan kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>23</sup>

#### 1.6.2.2. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>24</sup>

#### 1.6.2.3. Tenaga Kerja

---

<sup>22</sup>Shenti Agustini, *op.cit*, h. 1018

<sup>23</sup> Republik Indonesia, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, *loc. Cit.* Pasal 1 angka (15).

<sup>24</sup> *Ibid*, Pasal 1 angka (14).

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>25</sup>

#### 1.6.2.4. Waktu Kerja

Waktu kerja adalah waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan pada suatu periode tertentu.

Waktu kerja meliputi :

1. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
2. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.<sup>26</sup>

#### 1.6.2.5. Waktu Kerja Lembur

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.<sup>27</sup>

#### 1.6.2.6. Upah

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu

---

<sup>25</sup>Republik Indonesia, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, *loc. Cit.* Pasal 1 angka (2)

<sup>26</sup>*Ibid*, Pasal 77.

<sup>27</sup>Republik Indonesia, Keputusan Menteri NO. KEP 102 /MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur Pasal 1 angka (1).

perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>28</sup>

#### 1.6.2.7. Upah Kerja Lembur

Upah kerja lembur adalah upah yang harus dibayar kepada pekerja atau buruh yang melakukan pekerjaan lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja, atau lebih dari 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja.

#### 1.6.2.8. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

#### 1.6.2.9. *Work From Home*

*Work From Home (WFH)* merupakan kegiatan kerja karyawan dari rumah. Kegiatan kerja dari rumah (*work from home*) merupakan usaha perusahaan dalam menjamin keamanan kesehatan karyawan dari wabah pandemi COVID-19 dan patuh terhadap peraturan pemerintah terkait kebijakan bekerja dari rumah.<sup>29</sup>

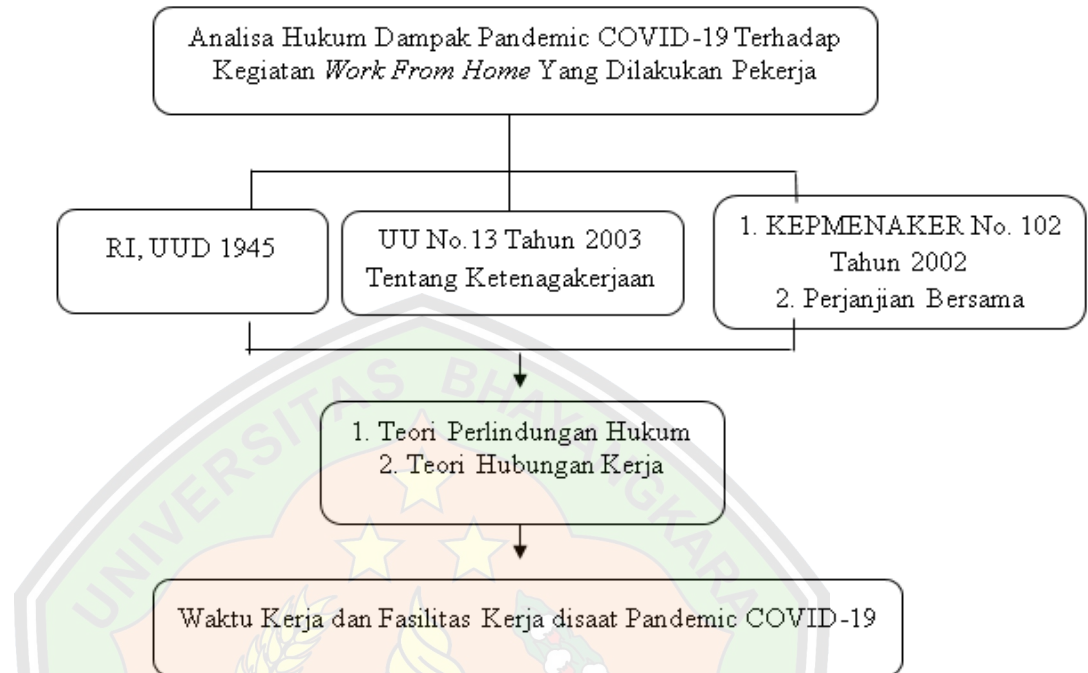
---

<sup>28</sup>Republik Indonesia, Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, *loc. Cit*, Pasal 1 angka (30).

<sup>29</sup> Rakha Fahreza, *Wfh Artinya Konsep Pekerjaan Yang Dikerjakan Di Rumah Ketahui Untung Ruginya*, 20 Juli 2021, <https://www.Merdeka.Com/Jatim>. Diakses 6 Juni 2022.



### 1.6.3. Kerangka Pemikiran



### 1.7. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penulis dan pembaca memahami isi dari materi, maka penulis menyusun berdasarkan pedoman penulisan skripsi di Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan. Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teoritis, kerangka konseptual dan kerangka pemikiran, metode penelitian dan yang terakhir sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka. Bab ini menguraikan tentang pengaruh pandemi COVID-19 terhadap pekerja, waktu kerja, dasar hukum waktu kerja, fasilitas kerja, *work from home (WFH)*. Serta bahan pustaka secara sistematis yang berhubungan langsung dengan keperluan penelitian.

Bab III Metode Penelitian. Dalam bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, pendekatan penelitian, sumber bahan hukum, metode pengumpulan bahan hukum dan metode analisis bahan hukum.

Bab IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan. Dalam bab ini penulis akan analisis fakta-fakta dan dari hasil bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, untuk memecahkan permasalahan sesuai metode penelitian.

Bab V Penutup. Dalam bab ini penulis memeberikan kesimpulan yang berupa rangkuman dari pembahasan dan juga menyampaikan pendapat yang berupa saran dari permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini.

