

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini di seluruh dunia tak terkecuali Indonesia sedang diperhadapkan dengan permasalahan yang sama, yakni pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19). COVID-19 merupakan penyakit yang awalnya ditemukan di kota Wuhan, Tiongkok pada akhir tahun 2019 yang disebabkan oleh varian terbaru dari *Virus Corona* yang akhirnya dinamakan COVID-19.<sup>1</sup> COVID-19 merupakan penyakit yang menyerang saluran pernapasan, bersifat menular, orang yang terkena infeksi virus ini memiliki gejala seperti demam, batuk, pilek, sakit tenggorokan, kehilangan indera perasa atau penciuman, sulit bernapas yang dapat berkembang hingga pneumonia berat.<sup>2</sup>

Penularan COVID-19 dapat terjadi ketika orang yang terjangkit virus ini bersin atau batuk sehingga menghasilkan percikan (*droplet*) yang memiliki jarak jangkauan sampai dengan 1 meter, *droplet* ini dapat menempel pada benda namun tidak bertahan dengan lama di udara. Jangka waktu diketahui jika orang tersebut terpapar virus COVID-19 sampai dengan timbul gejala klinis adalah 1 sampai dengan 14 hari, namun rata-ratanya adalah 5 hari. Berdasarkan hal tersebut, diwajibkan

---

<sup>1</sup>World Health Organization, "Pertanyaan dan jawaban terkait Coronavirus".<https://www.who.int/indonesia/news/novel-coronavirus/qa/qa-for-public>, diakses pada 15 Juli 2022

<sup>2</sup>PEMERINTAH KABUPATEN KENDAL TANGGAP COVID-19, "KENALAN DENGAN COVID-19". <https://corona.kendalkab.go.id/berita/profil/kenalan-dengan-COVID-19>, diakses pada 21 Juli 2022

bagi orang yang sedang sakit untuk menggunakan masker agar dapat meminimalisir *droplet* menyebar.<sup>3</sup>

COVID-19 ditetapkan sebagai pandemi pada tanggal 11 Maret 2020. COVID-19 mulai masuk ke Indonesia pada 2 Maret 2020, dua (2) warga negara Indonesia Indonesia yang berdomisili di Depok, Jawa Barat dinyatakan positif terkena COVID-19.<sup>4</sup> Data terbaru yang bersumber pada *website* <https://covid19.go.id> oleh Satuan Tugas Percepatan COVID-19 (Satgas COVID-19) pada Sabtu, 16 Juli 2022 jam 20.19 WIB, di Indonesia terdapat 6.131.413 kasus positif COVID-19.<sup>5</sup>

Pandemi COVID-19 menjadikan dunia tidak sama lagi, banyak negara-negara yang terkena dampak dari adanya Pandemi COVID-19 terpaksa mengeluarkan kebijakan sementara untuk *lockdown* akibat dari kasus COVID-19 yang terus melonjak setiap harinya. *Lockdown* itu sendiri dapat diartikan sebagai ditutupnya akses pada sebuah area sehingga tidak dapat ada yang masuk maupun keluar. Ketika suatu area dalam hal ini negara memberlakukan *lockdown*, maka masyarakat yang tinggal di negara tersebut tidak diperbolehkan untuk pergi ke luar area dan beraktivitas di luar ruangan, maka hanya diperbolehkan di dalam rumah saja.<sup>6</sup> Kebijakan tersebut sangat berpengaruh pada perekonomian

---

<sup>3</sup> *Ibid.*

<sup>4</sup> Ihsanuddin, "Fakta Lengkap Kasus Pertama Virus Corona di Indonesia". <https://nasional.kompas.com/read/2020/03/03/06314981/fakta-lengkap-kasus-pertama-virus-corona-di-indonesia?page=all>, diakses pada 15 Juli 2022

<sup>5</sup> Satuan Tugas Penanganan COVID-19, "Peta Sebaran". <https://covid19.go.id>, diakses pada 16 Juli 2022

<sup>6</sup> Tim detikcom, "Apa itu Lockdown: Pengertian dan Dampaknya". <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-5506057/apa-itu-lockdown-pengertian-dan-dampaknya>, diakses pada 21 Juli 2022

masyarakat di negara tersebut, karena jika masyarakat tidak boleh keluar rumah maka sebagai pekerja atau pemilik usaha tidak dapat melakukan aktivitas biasanya yang ujungnya menyebabkan pekerjaan akan terbengkalai karena tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan di dalam ruangan atau di dalam rumah, pemasukan masyarakat pun terancam menjadi hilang.<sup>7</sup>

Indonesia sendiri merupakan salah satu negara yang terkena dampak dari pandemi COVID-19 tersebut, salah satunya adalah sisi perekonomian. Menurut Badan Pusat Statistik, perekonomian Indonesia mengalami penurunan sebesar 2,07% pada tahun 2020.<sup>8</sup> Salah satu penyebab dari turunnya persentase perekonomian Indonesia adalah karena melihat dari jumlah banyaknya kasus masyarakat yang terkena virus COVID-19, pemerintah ingin menekan jumlah lonjakan kasus COVID-19 melalui kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19)<sup>9</sup>, hal ini terpaksa dilakukan oleh pemerintah karena lonjakan COVID-19 makin tak terkendali.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup>*Ibid.*

<sup>8</sup>Badan Pusat Statistik, “Ekonomi Indonesia 2020 Turun sebesar 2,07 persen (c-to-c)”. <https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/02/05/1811/ekonomi-indonesia-2020-turun-sebesar-2-07-persen--c-to-c-.html>, diakses pada 15 Juli 2022

<sup>9</sup>Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19)

<sup>10</sup> Udin Ahidin, dkk, *COVID-19 dan Work From Home*, (Banten: Desanta Muliavisitama, 2020), hal.1.

Pemerintah memberikan himbauan untuk seluruh masyarakat Indonesia tanpa terkecuali untuk melakukan ibadah, bekerja serta belajar di rumah. Pemerintah pusat dan daerah telah menjalankan PSBB, perusahaan-perusahaan pun mau tidak mau mengikuti peraturan tersebut. Dikarenakan kebijakan tersebutlah banyak perusahaan-perusahaan tidak dapat beroperasi dengan normal. Bagi kebanyakan masyarakat Indonesia serta perusahaan-perusahaan di Indonesia kebijakan PSBB ini memiliki dampak buruk dikarenakan masyarakat terpaksa harus bekerja, beribadah, belajar di rumah. Banyaknya perusahaan yang bangkrut dikarenakan pembatasan tersebut berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada pekerja, maupun dirumahkannya pekerja dengan skala sangat besar.<sup>11</sup>

Hal tersebut mengakibatkan tingkat pengangguran muda Indonesia menjadi sangat tinggi bahkan paling tinggi di Asia Tenggara yakni hampir 20% (dua puluh persen), sedangkan pengangguran usia 30 tahun keatas hampir 40% (empat puluh persen) pada tahun 2020.<sup>12</sup> Tingkat pengangguran di Indonesia sangat tinggi ini terjadi karena adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) masal oleh perusahaan terhadap pekerjaan yang disebabkan oleh dampak pandemi COVID-19 selain banyak perusahaan menjadi bangkrut hingga terpaksa melakukan PHK masal maka perusahaan yang bertahan terpaksa juga merumahkan

---

<sup>11</sup> *Ibid.*

<sup>12</sup> CNN Indonesia, “Angka Pengangguran Muda RI Tertinggi se-Asia Tenggara”. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20210503170819-92-638002/angka-pengangguran-muda-ri-tertinggi-se-asia-tenggara>, diakses pada 21 Juli 2022

pekerja dengan alasan efisiensi. Hal ini menyebabkan para pekerja merasa khawatir dan cemas akan tiba-tiba di PHK karena pandemi COVID-19 ini menyebabkan krisis ekonomi yang membuat perusahaan terpaksa melakukan efisiensi tersebut, dari sisi perusahaan hal ini terpaksa dilakukan agar perusahaan tetap bertahan dan berjalan.

Berdasar pada data Badan Pusat Statistik diungkapkan oleh Menteri Ketenagakerjaan yakni Dr. Hj. Ida Fauziyah, M.Si. pada 24 November 2020 maka terdapat 29,12 juta orang penduduk Indonesia yang terdampak pandemi COVID-19, diantaranya:<sup>13</sup>

- a) 2,56 juta orang menjadi pengangguran;
- b) 0,76 juta orang bukan angkatan kerja karena COVID-19;
- c) 1,77 juta orang tidak bekerja karena COVID-19;
- d) 24,03 juta orang bekerja namun jam kerjanya dikurangi.

Keadaan ekonomi negara Indonesia sangat dipengaruhi dengan jumlah masyarakat yang terkena dampak akibat pandemi COVID-19 tersebut. Pemerintah dalam rangka menjaga kenormalan ekonomi negara yang sedang melemah maka disiapkanlah suatu cara untuk *new normal*.<sup>14</sup>

*New normal* di era pandemic COVID-19 diartikan sebagai perubahan pada perilaku yang beraktivitas normal namun disertai dengan diterapkannya protokol kesehatan untuk pencegahan agar tidak tertular

---

<sup>13</sup> Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, "Menaker Ida: 29,12 Juta Penduduk Usia Kerja Terdampak Pandemi COVID-19". <https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-ida-2912-juta-orang-penduduk-usia-kerja-terdampak-pandemi-COVID-19>, diakses pada 21 Juli 2022

<sup>14</sup> *Ibid.*

COVID-19. Sederhananya, *new normal* merupakan kelanjutan melakukan kebiasaan yang dilakukan ketika PSBB diberlakukan. Dengan *new normal* yang berlaku, maka ketika melakukan kegiatan di luar rumah harus tetap patuh pada protokol kesehatan yang telah dibuat oleh pemerintah seperti memakai masker ketika keluar rumah, mencuci tangan dengan sabun dengan frekuensi yang sering, menjaga jarak serta tidak berada pada tempat yang banyak orang atau menjauhi kerumunan orang untuk pencegahan tertular virus corona.<sup>15</sup>

Pada saat COVID-19 melanda, untuk terhindar dari tertular virus ini maka akhirnya banyak dilakukan aktivitas seperti rapat (selama ini dilakukan dalam suatu ruangan), kegiatan pembelajaran melalui daring (*online*) dengan memanfaatkan aplikasi seperti *Zoom*.<sup>16</sup> Pada dunia bisnis, berbagai usaha atau langkah dilakukan oleh perusahaan-perusahaan agar bisnisnya tetap dapat berjalan. Usaha-usaha atau langkah-langkah yang dilakukan antara lain adalah pemberlakuan kerja dengan *shift*, ada juga yang seluruhnya melakukan kerja dari rumah atau *Work from Home* (WFH). WFH dilakukan demi terhindar dari makin banyaknya yang terkena COVID-19, karena jika banyak orang yang berkumpul di satu tempat seperti kantor maka rantai yang menyebarkan COVID-19 tidak akan terputus.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup>Kementerian Keuangan Republik Indonesia, "New Normal di Tengah Pandemi COVID-19". <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-sidempuan/baca-artikel/13169/New-Normal-di-Tengah-Pandemi-COVID-19.html>, diakses pada 30 Juli 2022

<sup>16</sup> *Ibid.*

<sup>17</sup> Udin Ahidin, dkk, *op.cit.*, hal.8.

Ketika WFH dilakukan dalam jangka waktu cukup lama, maka terdapat permasalahan-permasalahan tersendiri yang dihadapi para pekerja atau pegawai. Berdasarkan hal tersebut maka diperlukan adanya adaptasi dan pemikiran-pemikiran yang baik dalam menghadapi kondisi seperti itu, karena sebelumnya memang kebanyakan pekerja di Indonesia bekerja *on-site* di kantor, bukan WFH secara *remote* yang notabene melakukan pekerjaan tanpa ke kantor. Dengan lingkungan tempat kita bekerja menjadi berbeda, hal ini diperlukan usaha adaptasi pada banyak aspek supaya kualitas dari hasil pekerjaan kita tidak berubah, hasilnya setidaknya harus sama dengan kualitas saat kita bekerja di kantor. Maka dari itu mengatur area yang nyaman di rumah dan pengelolaan waktu yang benar, seperti pembagian waktu untuk keluarga, bekerja, istirahat, dan lain-lain. Pekerja tidak jarang mengalami kejenuhan saat melakukan WFH, namun demi mempertahankan pekerjaan dan dapat bertahan hidup semuanya harus dihadapi.<sup>18</sup>

Banyak perusahaan menyesuaikan diri dengan diterapkannya WFH yang dilakukan demi pengurangan resiko tertularnya virus, demi keselamatan pekerjanya serta untuk tetap dapat mempertahankan perusahaan di tengah permasalahan pandemi COVID-19. Bagi saat ini, WFH merupakan salah satu dari pilihan yang tepat supaya perusahaan tetap dapat berjalan serta perekonomian dapat bertumbuh meski tidak maksimal seperti keadaan pada sebelum pandemi, namun setidaknya

---

<sup>18</sup> *Ibid.*

terdapat penghasilan masuk bagi perusahaan dan pekerja nya. Untuk para pekerja yang melakukan WFH mungkin terdapat nilai plus dan minus tersendiri yang berbeda bagi setiap pekerja karena bergantung pada jenis karir atau profesi yang dijalankan. Contohnya nilai plus WFH bagi pekerja yang memiliki profesi Aparatur Sipil Negara adalah tetap dapat melakukan aktivitas pekerjaan seperti rapat dengan menggunakan aplikasi *Zoom Meeting*, namun nilai minus WFH adalah masih ada beberapa pekerjaan yang tidak dapat dilakukan seperti pemeriksaan kelengkapan berkas serta pelayanan yang harus dilakukan dengan tatap muka.<sup>19</sup>

Begitu juga profesi-profesi lain seperti *banker, lawyer*, akuntan dan lain-lain memiliki nilai plus dan minus saat menerapkan WFH dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karenanya, para pekerja harus menyikapi dengan baik dan sebisa mungkin mengkalinya dengan baik untuk pekerjaan tetap dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.<sup>20</sup>

Secara umum, nilai plus dari WFH bagi pekerja adalah:<sup>21</sup>

1. Biaya menjadi lebih hemat: tidak mengeluarkan biaya transport dan makan siang yang biasanya diluar.

---

<sup>19</sup> Kementerian Keuangan Republik Indonesia, “Bekerja dari Rumah (Work From Home/WFH): Menghadapi COVID-19 pada PPKM Level 4”. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-palu/baca-artikel/14156/Bekerja-dari-Rumah-Work-From-HomeWFH-Menghadapi-COVID-19-pada-PPKM-Level-4.html>, diakses pada 31 Juli 2022

<sup>20</sup> Udin Ahidin, dkk, *op.cit.*, hal.14.

<sup>21</sup> *Ibid.*, hal.15

2. Waktu kerja lebih fleksibel: dalam hal ini waktu, tempat, pakaian(namun tetap rapi), posisi duduk semuanya fleksibel.
3. Ada waktu untuk keluarga: interaksi langsung dengan keluarga dapat terjalin, sehingga tetap bisa merasa dekat dengan keluarga, namun para pekerja juga harus tetap ingat bahwa harus ada ruang keseimbangan dan batasan bagi pekerjaan dan kepentingan bagi keluarga.
4. Produktivitas menjadi lebih meningkat: tidak menghadapi perjalanan yang jauh, macet-macetan, berdesak-desakan di kendaraan umum yang dapat membuat tingkat stress pekerja menjadi tinggi, dengan hilangnya hal tersebut maka pekerjaan pekerja dapat lebih maksimal jadi cepat selesai dan hasilnya akan lebih baik.
5. Terhindar dari kontak langsung dengan pekerja lain: resiko pekerja tertular atau saling menulari COVID-19 akan kecil.

Secara umum, nilai minus dari WFH bagi pekerja adalah:<sup>22</sup>

1. Meningkatnya biaya listrik dan *Internet*: diperlukan biaya yang lebih diantaranya adalah biaya untuk membayar listrik, hal ini dikarenakan pekerja dirumahnya menyalakan *Air Conditioner* (AC) ruangan, lampu, *laptop*/komputer , untuk mengakses data, *e-mail*, dan kominikasi melalui seperti *Zoom*

---

<sup>22</sup> Udin Ahidin,dkk, *op.cit.*, hal.16.

atau *Teams* juga memerlukan biaya listrik dan *internet*. Oleh karenanya biaya listrik dan internet yang dikeluarkan oleh pekerja lebih tinggi dibandingkan saat melakukan pekerjaan di kantor.

2. Tidak beraturannya jam kerja: dikarenakan terlalu fleksibel maka banyak pekerja yang terkadang tidak dapat memanfaatkan waktu dengan cara teratur atau bahkan memang porsi pekerjaan jadi lebih banyak karena terkadang *client* atau atasan menghubungi di luar jam kerja sehingga pekerjaan kantor menjadi bercampur dengan pekerjaan rumah.
3. Kurang lancarnya komunikasi: *Meeting* dalam keadaan *normal* yang biasanya dilakukan tatap muka di ruangan yang sama, namun karena WFH maka *meeting* dilaksanakan dengan memanfaatkan teknologi seperti aplikasi *Zoom*, *Teams*, *Google Meeting*, dan lain-lain. Permasalahan yang terjadi biasanya adalah dikarenakan tidak semua daerah memiliki jaringan yang stabil maka komunikasi antar pekerja menjadi kurang lancar, hal tersebut dapat membuat *meeting* menjadi tidak maksimal.

Jadi, WFH yaitu bekerja dari rumah dengan memanfaatkan perkembangan teknologi seperti aplikasi *Zoom*, *Teams*, *Google Meet*, *Whatsapp* dan lain-lain agar perusahaan tetap dapat berjalan namun juga mengurangi resiko pekerja saling tertular COVID-19. WFH itu sendiri

akhirnya memiliki dua sisi, satu sisi membantu perusahaan dan pekerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dengan jam kerja yang fleksible dan pekerja bisa menyelesaikan pekerjaan dengan nyaman tanpa takut terpapar COVID-19 dibandingkan bekerja di kantor dengan rekan-rekan kerja yang rentan saling tular menular jika ternyata ada yang terkena COVID-19, namun disisi lain menjadikan pekerja yang menerima komunikasi elektronik/pesan dari atasan maupun *client* harus terus menerus harus melihat *gadget* nya setiap waktu, bahkan di luar jam kerjanya. Teknologi yang sudah sangat canggih ini memberikan manfaat yang sangat besar bagi perusahaan dan pekerja, namun bagi pekerja dengan adanya teknologi tersebut juga dapat menjadikan pekerja *overwork*.

Hal ini diperkuat dengan hasil survey IPSOS pada tahun 2020 untuk *World Economic Forum* saat pandemi COVID-19 yakni ditemukan bahwa setengah dari pekerja dewasa yakni 56% (lima puluh enam persen) mengalami peningkatan kegelisahan mengenai keamanan kerja, 55% (lima puluh lima persen) mengalami stress yang disebabkan perubahan kebiasaan kerja dan organisasi, 45% (empat puluh lima persen) mengalami tekanan keluarga, serta 50% (lima puluh persen) mengalami kesulitan menemukan keseimbangan kehidupan kerja akibat pandemi COVID-19. Temuan lainnya menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja mengalami peningkatan jumlah jam kerja, dan hampir 46% (empat puluh lima persen) pekerja melaporkan produktivitas yang

berkurang serta bekerja pada jam-jam yang tidak normal seperti pada fajar atau larut malam. Selain itu, menurut studi *Harvard Business Review* terdapat 43% (empat puluh tiga persen) pekerja yang mengorbankan atau benar-benar mengurangi bagian penting lain dari hidup mereka dan akhirnya menerima saja untuk selalu dapat dihubungi.<sup>23</sup>

*Employment and Social Development Canada* pada 31 Agustus 2018 mengeluarkan laporan yang berkaitan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang diperbaharui dengan judul “*to better reflect the realities of the 21<sup>st</sup> century workplace*” yang mengungkapkan bahwa 93% (sembilan puluh tiga persen) responden mengutarakan bahwa wajib terdapat hak untuk menolak menanggapi surel terkait pekerjaan bagi pekerja, 79% (tujuh puluh sembilan persen) mengutarakan bahwa pengusaha/pemberi kerja wajib mempunyai kebijakan pembatasan penggunaan teknologi terkait pekerjaan di luar jam kerja.<sup>24</sup> Laporan tersebut memaparkan alasan pekerja merespon seperti itu dikarenakan:<sup>25</sup>

1. Memeriksa atau menjawab pesan yang berkaitan dengan pekerjaan dapat mengganggu waktu keluarga dan pribadi;

---

<sup>23</sup> Sayid Muhammad Rifqi Noval, “EVOLUSI HAK PEKERJA DI ERA DIGITAL: PRAWACANA *RIGHT TO DISCONNECT* DI INDONESIA”, *Jurnal Bima Mulia Hukum*, Vol.6, No. 2, Maret 2022, 235-249. DOI: <https://doi.org/10.23920/jbmh.v6i2.637>

<sup>24</sup> *Ibid.*

<sup>25</sup> *Ibid.*

2. Memerlukan waktu lebih panjang untuk dapat beristirahat di luar jam kerja;
3. Memikirkan tentang pekerjaan di rumah dapat menyebabkan stress; dan
4. Seluruh pekerjaan semestinya dilakukan selama jam kerja.

Kesimpulannya, salah satu permasalahan yang dihadapi pekerja saat bekerja WFH ini adalah permasalahan keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini pun tidak hanya dihadapi oleh pekerja di negara lain, melainkan di Indonesia juga.

Melihat dari sisi Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka perlu dipahami pengertian Pekerja menurut Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 (Undang-Undang Ketenagakerjaan) memiliki arti yakni “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Sementara orang yang memberikan pekerjaan kepada pekerja adalah pemberi kerja yang menurut Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan memiliki arti:

“orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dalam hal ini pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Pengusaha/pemberi kerja diwajibkan untuk mengatur waktu kerja bagi pekerja, waktu kerja bagi pekerja pada umumnya pun sudah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni dalam Pasal 77 ayat (2)

Undang-Undang Ketenagakerjaan, ketentuan yang sama diatur pada Pasal 22 ayat (2) PP 35 Tahun 2021, yakni:

“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”.

Pasal 77 Ayat (3) dan Ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa terdapat usaha atau sektor tertentu yang tidak diberlakukan waktu kerja tersebut, hal ini dijelaskan pada Penjelasan Pasal 23 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No 35 Tahun 2021).

Kenyataannya saat pandemi COVID-19 yang mengharuskan WFH waktu kerja pekerja menjadi tidak beraturan, terkadang masih terdapat pesan pekerjaan melalui *e-mail* atau pesan melalui *Whatsapp* di luar waktu kerja dari atasan pekerja tersebut. Melihat dari peraturan yang ada, maka sebenarnya pekerja berhak untuk mengabaikan urusan kantor ketika di luar waktu kerja. Budaya Indonesia seringkali menganggap pekerja yang seperti itu merupakan pekerja yang malas karena tidak mematuhi perintah atasan di luar waktu kerja. Kemajuan dari teknologi dan *smartphone* menjadikan pekerja bekerja lebih fleksibel memang menguntungkan namun batasan bagi waktu kerja dan waktu istirahat menjadi kabur pada saat WFH. Hal ini dikarenakan adanya koneksi yang tidak terputus-putus serta waktu istirahat yang berkurang jauh akan

menjadikan pekerja depresi, memiliki gangguan kecemasan serta *burn out*.<sup>26</sup> Pekerja cenderung kesulitan membatasi waktu kerja dan waktu tidak bekerja yang akhirnya menjadikan pekerja cenderung bekerja berlebihan.<sup>27</sup>

Dibandingkan dengan negara-negara seperti Perancis, Spanyol dan Belgia, terdapat perjuangan dari para pekerja untuk mendapatkan “hak untuk memutuskan sambungan” atau *right to disconnect* yakni perlindungan hukum bagi pekerja yang menggunakan haknya untuk tidak membalas pesan di luar jam kerja sehingga tidak ada ketakutan akan dipecat atau dikenakan sanksi oleh pemberi kerja. Hak untuk *disconnect* ini belum diimplementasikan di Indonesia.<sup>28</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti ingin meneliti bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang diwajibkan menjawab pesan pekerjaan di luar waktu kerja selama WFH dalam skripsi ini dengan judul “Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Diwajibkan Menjawab Pesan Pekerjaan di Luar Waktu Kerja Selama *Work from Home*”.

---

<sup>26</sup> Katie Way, “Sadari Fakta Ini : Kalian Berhak Mengabaikan Urusan Kantor Pas Cuti dan di Luar Jam Kerja”. <https://www.vice.com/id/article/evjk4w/sadari-fakta-ini-kalian-berhak-mengabaikan-urusan-kantor-pas-cuti-dan-di-luar-jam-kerja>, diakses pada 31 Juli 2022

<sup>27</sup> Sayid Muhammad Rifki Noval, *Hukum Ketenagakerjaan: Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*, (Bandung: Refika Aditama, 2017), hal.89.

<sup>28</sup> Sayid Muhammad Rifqi Noval, *op.cit*, hal. 236.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang diwajibkan menjawab pesan pekerjaan di luar waktu kerja selama *Work From Home*?
2. Bagaimana pengaturan yang ideal dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja yang diwajibkan menjawab pesan pekerjaan di luar waktu kerja selama *Work From Home*?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1.3.1 Untuk memecahkan persoalan hukum yakni bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang diwajibkan menjawab pesan pekerjaan di luar waktu kerja selama *Work From Home*, selain itu memecahkan persoalan hukum mengenai pengaturan yang ideal dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja yang diwajibkan menjawab pesan pekerjaan di luar waktu kerja selama *Work From Home*.

1.3.2 Untuk melakukan penemuan hukum dalam hal memecahkan masalah perlindungan hukum terhadap pekerja yang diwajibkan menjawab pesan pekerjaan di luar waktu kerja selama *Work From Home* serta penemuan hukum dalam hal pengaturan yang ideal dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja yang diwajibkan menjawab pesan pekerjaan di luar waktu kerja selama *Work From Home*.

1.3.3 Untuk melakukan pengembangan ilmu hukum kedepannya dalam hal perlindungan hukum terhadap pekerja yang diwajibkan menjawab pesan pekerjaan di luar waktu kerja selama *Work From Home* serta dalam hal pengaturan yang ideal dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja yang diwajibkan menjawab pesan pekerjaan di luar waktu kerja selama *Work From Home*.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan untuk dapat menambah pengetahuan maupun pemahaman kepada pembaca dalam ilmu pengetahuan bagi disiplin ilmu hukum ketenagakerjaan, khususnya yang berhubungan dengan hukum ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja terkait perlindungan hukum terhadap pekerja yang diwajibkan menjawab pesan pekerjaan di luar waktu kerja selama *Work From Home*. Selain itu, dapat menambah pengetahuan maupun pemahaman kepada pembaca mengenai pengaturan yang ideal dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja yang diwajibkan menjawab pesan pekerjaan di luar waktu kerja selama *Work From Home*.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis, topik pembahasan yang dibawa dalam penulisan ini diharapkan memberikan masukan atau pemikiran serta pengetahuan bagi para pihak dalam pengaplikasian perlindungan hukum terhadap pekerja yang diwajibkan menjawab pesan pekerjaan di luar waktu kerja selama *Work From Home* serta pengaturan yang ideal dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja yang diwajibkan menjawab pesan pekerjaan di luar waktu kerja selama *Work From Home*.

#### 1.5 Sistematika Penulisan

**BAB I PENDAHULUAN:** Dalam bab ini Peneliti akan menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA:** Dalam bab ini Peneliti akan menguraikan teori perlindungan hukum, teori Hukum Ketenagakerjaan, dan konseptual *Work From Home*, waktu kerja.

**BAB III METODE PENELITIAN HUKUM:** Dalam bab ini Peneliti akan menguraikan tentang jenis penelitian, jenis data, cara perolehan data, jenis pendekatan dan analisis data.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS:** Dalam bab ini Peneliti akan menguraikan tentang hasil penelitian, analisis rumusan masalah pertama dan analisis rumusan masalah kedua.

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN :** Dalam bab ini Peneliti akan menguraikan tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian dan analisis.

