

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Society 5.0 adalah konsep sosial yang berpusat pada manusia dan berbasis teknologi. Dalam era ini masyarakat mampu menyelesaikan berbagai tantangan dan permasalahan sosial dengan menggunakan berbagai inisiatif yang lahir di era revolusi industri 4.0 untuk meningkatkan kualitas hidupnya.¹ Hadirnya konsep ini ini dapat dikenali dengan dengan maraknya penggunaan teknologi dengan memperhatikan aspek manusia yang menciptakan alat yang berbeda dalam proses pemecahan masalah sosial yang ada.² Dalam konsep sosial ini, masyarakat memiliki ketergantungan dalam pemakaian teknologi dalam melangsungkan kegiatannya. Ketergantungan terhadap teknologi ini telah mempengaruhi usaha dan perekonomian yang mendorong lahirnya berbagai pelayanan di masa depan untuk menutupi ketergantungan ini yang juga mengakibatkan beberapa bidang pekerjaan memasuki proses digitalisasi dengan menggunakan kecerdasan buatan, *Big Data* dan *Internet of Things*.

Society 5.0 ini mulai dikenal sejalan dengan munculnya revolusi industry keempat yang diwarnai oleh perkembangan teknologi informasi yang sangat cepat dan membawa perubahan yang signifikan bagi dunia industry. Hal ini juga berdampak kepada dunia kerja melalui teknologi, otomatisasi, dan disrupsi. Perkembangan teknologi informasi yang sangat cepat ini membawa perubahan yang signifikan bagi dunia industri dan akan berdampak juga pada perubahan hubungan kerja.

Fenomena yang sedang marak mewarnai era *Society 5.0* ini, adalah fenomena *work from home (WFH)* atau sering juga disebut sebagai *remote working*. Konsep

¹Quipper Campus, "*Society 5.0*", diambil dari <https://campus.quipper.com/kampuspedia/society-5-0> tanggal 8 September 2022

² Faruqi, U. Al. (2019). *Future Service In Industry 5.0*. Jurnal Sistem Cerdas, 2(1), 67–79. Diambil dari <https://doi.org/10.37396/jsc.v2i1.21> tanggal 8 September 2022

ini sendiri sebenarnya telah diperkenalkan pada era 1970-an oleh seorang mantan insinyur NASA, Jack Nilles, dimana dia membuat konsep bekerja dari rumah (pekerjaan tidak dilakukan di kantor).³ Dalam system kerja ini, teknologi komunikasi menjadi andalan karena dianggap berbiaya murah dan efisien. Dalam konsep WFH, perusahaan tidak perlu lagi membayar sewa kantor dan transport karyawan sehingga beban pengeluaran perusahaan menjadi jauh lebih ringan. Hal ini mengakibatkan banyak perusahaan-perusahaan penyedia jasa dan ICT menggunakan system kerja ini terutama bagi para pekerja kontraknya. Hal ini juga didorong oleh semakin mahalnya sewa Gedung/harga property yang membuat banyak perusahaan enggan untuk menyewa kantor untuk tempatnya beroperasi.

Berkembangnya fenomena *work from home* atau *remote working* membawa dampak positif bagi dunia industry dan pekerja. Bagi dunia industry, system kerja ini merupakan solusi untuk menekan biaya sewa kantor atau Gedung atau bahkan meniadakannya sama sekali. Di sisi pekerja, system ini memudahkan mereka untuk melakukan aktivitas sehari-hari, termasuk di tempat kerja. Beberapa perangkat teknologi seperti *handphone*, *laptop* dan koneksi internet sangat memungkinkan ini terjadi. Namun teknologi tidak hanya memberikan manfaat melainkan menghadirkan isu tersendiri bagi orang yang bekerja secara WFH. *Work from home* telah membuat karyawan menjadi selalu terhubung dengan pekerjaannya melalui ponsel, komputer, dan berbagai perangkat teknologi lainnya sehingga mereka tetap bisa menerima email dari pelanggan, kolega, dan manajer 24 jam sehari, termasuk akhir pekan dan hari libur. Fenomena ini dapat dikatakan mereka sedang tidak berada di kantor secara fisik, akan tetapi pekerjaan itu tetap mengikuti mereka ke mana pun mereka pergi tanpa memandang waktu.⁴

Fenomena terkait konsep WFH ini dapat dilihat secara jelas ketika terjadinya pandemic COVID-19 dimana konsep ini dijalankan oleh banyak perusahaan untuk menekan laju penyebaran COVID-19 di banyak negara termasuk di Indonesia.

³ *Sejarah Work From Home atau WFH yang Tidak Diketahui Orang*, diambil dari <https://zahiraccounting.com/id/blog/work-from-home/> tanggal 23 September 2022

⁴ Tanya Marcum, et.al., "Never Off the Clock: The Legal Implications of Employees' After-Hours Work", *Labour Law Journal*, Vol. 69, No.2, 2018, 73-82, hlm. 74.

Berbagai penelitian telah mengungkapkan bahwa para pengusaha terkesan seperti mematikan meteran untuk menghitung jam kerja. Pekerja dibayar untuk menyelesaikan pekerjaan kapan saja, di mana saja sementara Covid-19 sering dijadikan alasan untuk menekan pekerja agar mematuhi semua instruksi kerja yang diberikan oleh pengusaha. Karyawan bekerja dengan jam kerja normal yang terjadi di tempat kerja akan tetapi sambil dibayangi oleh rasa takut kehilangan pekerjaan sehingga pada akhirnya mengorbankan kehidupan pribadinya bahkan mengabaikan haknya sebagai karyawan.⁵ Berbagai penelitian terkait system WFH juga telah menemukan beberapa fakta penting yaitu pekerja mengalami kesulitan dalam menentukan batasan antara jam kerja dan tidak bekerja. Kondisi ini membuat mereka cenderung merasa terlalu banyak bekerja yang dikarenakan kaburnya batasan antara rumah dan kantor.⁶

Dampak perubahan system kerja dari bekerja di kantor menjadi bekerja di rumah dapat terlihat ketika terjadi pandemic COVID-19 dan hal ini dapat dijadikan tolok ukur apa yang akan dialami pekerja atas perubahan system tersebut serta bagaimana perlindungan hukum yang tepat bagi mereka sehingga isu-isu terkait dampak WFH dapat diminimalisir jika perubahan system ini tetap diberlakukan. Masa ketika terjadi pandemic adalah contoh yang sangat tepat untuk diulas apakah hukum positif di Indonesia terkait pengupahan dan jam kerja sudah cukup memberikan perlindungan.

Salah satu hasil penelitian yang dapat digunakan untuk menganalisa hal di atas adalah hasil penelitian Jobstreet yang dikeluarkan pada bulan Agustus tahun 2020 dengan judul *COVID-19 JOB REPORT* untuk Indonesia. Secara garis besar hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa Pekerja di Indonesia dalam penerapan *WFH* ketika terjadi pandemic Covid-19 telah memberikan dampak terjadinya pemotongan upah pekerja. Pemotongan upah tersebut terjadi diakibatkan karena kemampuan finansial perusahaan tersebut terkena dampak dari pandemic tersebut.

⁵ Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan: Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*, Refika Aditama, Bandung: 2017, hlm. 89.

⁶ Lina Vyas dan Nantapong Butakhieo, "The Impact of Working From Home During Covid-19 on Work and Life Domains: an Exploratory Study on Hong Kong", *Policy Design and Practice* 4, Issue 1 (2021): 59-76, DOI: <https://doi.org/10.1080/25741292.2020.1863560> , hlm. 67.

Sementara menurut hukum positif di Indonesia, upah ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan dan peraturan perundang-undangan. Dengan kata lain, upah yang sudah diperjanjikan oleh pekerja dan pemberi kerja berlaku sebagai undang-undang dan persetujuan atau kesepakatan yang tidak dapat ditarik kembali selain dengan adanya kesepakatan dari kedua belah pihak. Hal ini tentu sangat merugikan pekerja terutama ketika pandemic ini pun selesai, banyak perusahaan yang masih tetap mempekerjakan pekerjanya dengan system WFH ini.

Isu yang lain terkait system WFH, adalah terkait jam kerja bagi pekerja. Pekerja dalam WFH membuat klaim bahwa mereka sering menjadi bekerja melebihi ketentuan undang-undang sehingga tidak merasa bebas untuk melakukan kegiatan pribadinya. Sementara, dalam Pasal 21 PP No. 35 tahun 2021, mengatur terkait jam kerja yaitu 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Isu *work-life balance* dianggap telah terjadi dalam system WFH ini seakan-akan konsep ini berlawanan dengan undang-undang dan memberatkan pekerja.

Hukum ketenagakerjaan sebagai instrumen hukum yang mengatur status pekerja harus mampu melindungi kondisi sosial yang berubah sesuai dengan perubahan era Society 5.0 yang sangat cepat ini. Hukum tersebut harus bisa melindungi pekerja ketika terjadi perubahan system kerja menjadi *WFH*. Berdasarkan fakta ini, penulis merasa perlu untuk dilakukan kajian terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan dan kedua peraturan pemerintah terkait jam kerja dan pengupahan sejauh mana dapat mengakomodir permasalahan ketenagakerjaan terkait konsep WFH atau *remote working* sehingga dapat dilakukan revisi untuk dapat memberikan perlindungan yang maksimal terhadap pekerja Indonesia terkait standard pengupahan bagi pekerja dan pengaturan jam kerja untuk mengantisipasi perubahan system kerja konvensional menjadi bekerja dari rumah atau *remote working*.

B. Perumusan Masalah

- a) Bagaimana pengaturan pengupahan dan jam kerja menurut ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia?
- b) Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja jika terjadi penyimpangan terhadap ketentuan pengupahan dan jam kerja di era *Society 5.0*?

C. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian untuk pembuatan skripsi ini membatasi subyek penelitian perlindungan hukum bagi pekerja terkait pengupahan dan jam kerja dalam penerapan WFH semasa pandemic COVID-19 dan ke depannya atas perubahan system kerja ini. Selain mengulas tentang ketentuan dan peraturan terkait pengupahan dan jam kerja, penelitian ini juga membahas kondisi pasar tenaga kerja di Indonesia serta hasil penelitian dari Jobstreet terkait dampak atas penerapan WFH bagi pekerja dan solusi perlindungan hukum yang tepat bagi system WFH atau *remote working*.

D. Maksud dan Tujuan Penelitian

1. Maksud Penelitian

Maksud Penelitian ini adalah untuk menjelaskan dan menganalisis ketentuan perubahan dalam berbagai peraturan perundang-undangan terkait pengaturan upah dan jam kerja dapat memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang bekerja dengan konsep *WFH* dan akibat hukumnya.

Merupakan sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi program pendidikan Ilmu Hukum dan untuk memberikan kontribusi pemikiran atas terjadi permasalahan pada penelitian ini.

2. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk menjelaskan dan menganalisis ketentuan mengenai pengaturan upah dan jam kerja dapat memberikan perlindungan

hukum bagi pekerja yang bekerja dalam system *WFH* dan keluarganya beserta akibat hukumnya.

- 2) Merupakan sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi program pendidikan Ilmu Hukum dan untuk memberikan kontribusi pemikiran atas terjadi permasalahan pada penelitian ini.

E. Kerangka Teoritis dan Kerangka Konsep

1. Kerangka Teoritis

a. Teori Perlindungan Hukum

Soerjono Soekanto mendefinisikan “perlindungan hukum sebagai bentuk tindakan untuk memenuhi hak dan kewajiban korban.” Hal ini sejalan dengan pendapat Satjipto Raharjo yang juga mengutip pendapat Salmud bahwa “perlindungan hukum sangat erat kaitannya dengan kepentingan para pihak sehingga membatasi kepentingan tersebut.”⁷

Selain itu, Imam Soepomo mengatakan bahwa bentuk-bentuk perlindungan tenaga kerja antara lain:⁸ Pertama, perlindungan secara ekonomis yang mengatur hubungan kerja serta perjanjian kerja (kontrak kerja) sebagai perlindungan syarat kerja; Kedua, Perlindungan Keselamatan Kerja yang mengutamakan keselamatan kerja kepada buruh dalam menghadapi keadaan bahaya yang ditimbulkan oleh alat kerja; Ketiga, Perlindungan Kesehatan Kerja, seringkali pemberi kerja lalai dan semena-mena dalam memberikan suatu pekerjaan (eksploitasi para pekerja); Keempat, Perlindungan Hubungan Kerja terhadap pekerjaan dijalankan oleh buruh untuk majikan dalam hubungan kerja dengan menerima upah; Kelima, Perlindungan Kepastian Hukum, yang berupa; perlindungan hukum yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya

⁷ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000), h. 53.

⁸ Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Cetakan Kedua,, Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia-YPPSDM, Jakarta, 2019, h. 91.

hukum sanksi pelanggaran perburuhan yang sifatnya memaksa, sekeras-kerasnya, dan setegas-tegasnya terhadap sanksi pidana yang berisi perintah atau larangan.

Berdasarkan penjelasan para ahli ini maka bisa disimpulkan bahwa perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Pengertian dari perlindungan hukum ini juga dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Menurut undang-undang ini perlindungan hukum diartikan sebagai sebuah upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga Pemerintah, swasta dengan tujuan untuk mengusahakan pengamanan, penguasaan, dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi.⁹

b. Teori Kepastian Hukum

Kepastian merupakan perihal (keadaan) yang pasti atas sebuah ketentuan atau ketetapan. Hukum yang secara hakiki harus pasti dan adil, harus dapat memberikan kepastian sehingga hukum disini dapat diartikan sebagai pedoman kelakuan yang adil. Hal ini dikarenakan pedoman kelakuan itu harus menunjang suatu tatanan yang dinilai wajar. Sifat adil ini dilaksanakan dengan pasti agar hukum dapat menjalankan fungsinya sehingga kepastian hukum ini juga merupakan pertanyaan yang hanya bisa dijawab secara normative.¹⁰

Kata “kepastian” juga sangat berkaitan erat dengan asas kebenaran, yaitu sesuatu yang secara ketat dapat disilogismekan secara legal-formal. Melalui logika deduktif, aturan-aturan hukum positif ditempatkan sebagai premis mayor, sedangkan peristiwa

⁹ Glosarium Tesis Hukum, “*Pengertian Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli*”, Tesis Hukum.com, diambil dari <https://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>, tanggal 18 September 2020.

¹⁰ Dominikus Rato, “*Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum*”, Yogyakarta: Laksbang Pressindo, 2010, hlm.59

konkret menjadi premis minor. Melalui sistem logika tertutup akan serta merta dapat diperoleh konklusinya. Konklusi itu harus sesuatu yang dapat diprediksi, sehingga semua orang wajib berpegang kepadanya. Dengan pegangan inilah masyarakat menjadi tertib. Oleh sebab itu, kepastian akan mengarahkan masyarakat kepada ketertiban.¹¹

Kepastian hukum sebagaimana biasa dipahami orang, bukanlah produk otomatis dari hukum. Dalam suatu negara hukum, tidak serta merta muncul adanya kepastian-kepastian dalam masyarakat.¹² Gustav Radbruch menyampaikan tentang tiga nilai dasar (*Grundwerten*) yaitu: (1) Keadilan (*Gerechtigkeit*); (2) Kemanfaatan (*Zweckmassigkeit*); dan (3) Kepastian Hukum (*Rechtssicherheit*). Jan Michiel Otto, ahli hukum dari Universitas Leiden, The Netherlands, telah mengembangkan pemikiran tentang kepastian hukum atau yang disebut sebagai *real legal certainty*, dalam tulisan diterjemahkan sebagai kepastian hukum nyata. Yang dimaksudkan oleh Jan Michiel Otto sebagai *real legal certainty* (kepastian hukum yang nyata) adalah adanya kondisi-kondisi 1) Tersedianya aturan-aturan hukum yang jelas, konsisten dan mudah diperoleh; 2). Pihak berwenang menerapkan undang-undang ini terus-menerus dan tunduk kepadanya; 3). Sebagian besar warga pada prinsipnya mematuhi aturan-aturan tersebut; 4). Adanya lembaga peradilan yang tidak memihak dalam menerapkan aturan-aturan tersebut secara konsisten; dan 5). Putusan-putusan pengadilan tersebut dapat dilaksanakan.¹³

¹¹ Sidharta Arief, *“Meuwissen Tentang Pengembangan Hukum, Ilmu Hukum, Teori Hukum dan Filsafat Hukum”*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2007), hlm. 8.

¹² Ahmad Ali, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence); Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence), Pemahaman Awal*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group), 2010, hlm. 292.

¹³ Lihat, Adriaan Bedner & Barbara Oomen, *“The Relevance of Real Legal Certainty: An Introduction”*, dalam Adriaan Bedner & Barbara Oomen, *Real Legal Certainty and Its Relevance: Essays in Honour of Jan Michiel Otto*, Leiden University Press, 2018, Leiden, hlm. 9-10.

2. Kerangka Konsep

a. Hukum Ketenagakerjaan

Pengertian Hukum ketenagakerjaan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan diartikan sebagai “hukum yang berlaku untuk semua hal yang berhubungan dengan pekerjaan sebelum, selama dan sesudah bekerja.”

Pengertian Tenaga Kerja menurut Disnaker, merupakan penduduk yang telah memasuki usia kerja, baik yang sudah bekerja atau aktif mencari kerja, yang masih mau dan mampu untuk melakukan pekerjaan. Sementara menurut Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengartikan tenaga kerja sebagai setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Selanjutnya Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang “Ketenagakerjaan” mengartikan Pekerja/buruh sebagai “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Pengertian tersebut memiliki arti yang luas, karena mencakup semua “orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima gaji atau imbalan dalam bentuk apapun.”

Pengusaha berdasarkan Pasal 1 angka 5 Undang- Undang Ketenagakerjaan diartikan sebagai:

- a) Perorangan, perusahaan atau badan hukum yang mengelola perusahaan milik mereka.
- b) Perorangan, perusahaan atau badan hukum yang secara mandiri mengelola perusahaan yang bukan miliknya.
- c) Orang perseorangan, perusahaan atau badan hukum yang berkedudukan di Indonesia, mewakili perusahaan-perusahaan tersebut pada butir a dan b yang berkantor pusat di luar wilayah Indonesia.

Pengertian hubungan kerja dapat ditemukan di dalam Pasal 1 Ayat 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Menurut Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Upah diartikan sebagai “*hak pegawai/karyawan yang diterima dari pemberi kerja yang dinyatakan dalam bentuk uang dan ditentukan serta dibayarkan menurut kontrak kerja atau peraturan perundang-undangan, termasuk kompensasi yang dibayarkan kepada pekerja.*”

Jam Kerja adalah waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari.¹⁴

UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melalui Pasal 1 Ayat 14, mengartikan Perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja merupakan suatu ikatan yang harus dipenuhi oleh pekerja/buruh dan perusahaan tempatnya bekerja.

Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah “perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara perusahaan dengan karyawan yang diwakili oleh serikat yang mengatur hak dan kewajiban antara kedua belah pihak.”

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di dalam Pasal 1, angka (20): “Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan”.

¹⁴ Ketentuan Jam Kerja di Indonesia, diambil dari www.gajimu.com tanggal 28 Mei 2023.

b. *Society 5.0* dan *remote workers*

Era *society 5.0* adalah sebuah era dimana umat manusia menggunakan ilmu pengetahuan berbasis teknologi modern seperti kecerdasan buatan dan robot untuk memenuhi kebutuhan dan mempermudah kehidupan manusia.¹⁵

Menurut Huuhtanen, *remote work* adalah pekerjaan seorang karyawan yang berada jauh dari kantor dan menggunakan alat komunikasi untuk mendukung pekerjaannya.¹⁶ Pendapat ini senada dengan pendapat dari *International Labour Organization (ILO)* yang mengatakan bahwa *remote working* merupakan sebagai suatu keadaan dimana pekerjaan dilakukan seluruhnya atau sebagian di tempat kerja alternatif, yaitu di tempat kerja selain tempat kerja umum, dengan memperhatikan profesi dan kondisi kerja.¹⁷

F. Metode Penelitian

Berdasarkan isu hukum yang diangkat, penulisan ini menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Dalam sebuah penelitian hukum dikenal ada dua jenis penelitian yang umum digunakan, yaitu:¹⁸

- a) Penelitian hukum normatif: Penelitian hukum normatif adalah suatu bentuk penelitian yang menitikberatkan pada analisis norma hukum yang berlaku. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari, menafsirkan dan memahami teks-teks hukum, termasuk undang-

¹⁵ Debora Danisa Kurniasih Perdana Sitanggang, "Society 5.0 Adalah: Pengertian dan Penerapannya" diambil dari <https://www.detik.com/bali/berita/d-6461103/society-50-adalah-pengertian-dan-penerapannya> tanggal 28 Mei 2023.

¹⁶ Oswar Mungkasa, "Bekerja dari Rumah (*Working From Home/WFH*): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19," *The Indonesian Journal of Development Planning* 4, no. 2 (2020): 128, <https://doi.org/https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119> diakses tanggal 21 Mei 2023.

¹⁷ "COVID-19: Guidance for labour statistics data collection," *International Labour Organization*, 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf diakses tanggal 21 Mei 2023.

¹⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2016 Hlm. 36

undang, peraturan, keputusan pengadilan dan dokumen hukum lainnya. Tujuannya adalah untuk memahami sistem hukum dan prinsip-prinsip suatu negara atau wilayah tertentu. Penelitian hukum standar dapat mencakup pendekatan filosofis, historis, hukum komparatif atau analisis teks hukum itu sendiri.

- b) Penelitian hukum empiris: Penelitian hukum empiris adalah suatu bentuk penelitian yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data empiris untuk memahami masalah hukum dalam konteks dunia nyata. Penelitian ini menggunakan metode ilmiah dan seringkali melibatkan pengumpulan informasi melalui wawancara, survei, observasi atau analisis dokumen. Penelitian hukum empiris dapat berupa studi kasus, analisis kebijakan hukum, evaluasi program hukum, atau studi perilaku hukum masyarakat. Tujuannya adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana hukum bekerja dalam praktik, efektivitasnya dan dampaknya terhadap individu, masyarakat atau institusi.

Penelitian untuk skripsi ini dilakukan dengan menggunakan penelitian normatif dengan pendekatan penelitian *library research* (studi kepustakaan) dan juga dengan menggunakan pendekatan metode penelitian yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder.¹⁹ Berdasarkan sifat dari jenis penelitian yang dipilih, Penulis melakukan studi kepustakaan dalam memperoleh data yaitu metode pengumpulan bahan-bahan pustaka sebagai sumber utama dalam sebuah penulisan dan data yang diambil secara keseluruhan berupa data yang bersifat publik.

¹⁹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), h. 13.

2. Metode Pendekatan

Menurut Peter Mahmud Marzuki, terdapat 5 (lima) pendekatan yang dapat digunakan dalam penelitian hukum, yakni:²⁰

- a) Pendekatan kasus (*case approach*).
- b) Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*).
- c) Pendekatan historis (*historical approach*).
- d) Pendekatan perbandingan (*comparative approach*).
- e) Pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa pendekatan penelitian hukum. Pertama, pendekatan peraturan perundang-undangan (*statue approach*) Pendekatan undang-undang dan regulasi yang bersangkutan yang bersangkut paut pada isu hukum yang sedang ditangani.²¹ Dalam metode pendekatan perundang-undangan perlu dipahami hierarki, dan Asas-Asas dalam peraturan perundang-undangan. Menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, peraturan perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang memuat norma hukum mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.²² Pendekatan Perundang-Undangan ini misalnya dilakukan dengan mempelajari kesesuaian Undang-Undang yang satu dengan Undang-Undang yang lainnya.

Kedua, pendekatan konseptual (*conseptual approach*) yang merupakan pendekatan dimana dari pandangan-pandangan serta doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum.²³

²⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Op. Cit.*, hlm. 93

²¹ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum Normatif*, (Malang: Bayumedia Publishing, 2012), h. 131.

²² Peter Mahmud Marzuki, *Loc. Cit.*

²³ Peter Mahmud Marzuki, *Op. Cit.*, 2016, hlm. 93

3. Sumber Data

Dalam penelitian hukum, terdapat adanya dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan informasi dasar atau utama yang digunakan dalam penelitian. Dengan kata lain, data primer diartikan sebagai data yang dikumpulkan langsung dari sumber primer, seperti wawancara, survei, tes, dan lainnya. Data primer biasanya selalu bersifat khusus karena menyesuaikan dengan kebutuhan peneliti. Sedangkan data sekunder adalah berbagai data yang sudah ada sebelumnya yang sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Biasanya informasi ini berupa grafik, bagan atau tabel yang berisi informasi penting seperti sensus. Data sekunder dapat dikumpulkan dari berbagai sumber seperti buku, *website* atau dokumen pemerintah. Karena penelitian ini merupakan penelitian hukum normative, maka jenis data yang digunakan adalah data sekunder yaitu data hasil penelitian dari Jobstreet terkait *Work from Home* di masa COVID-19, data-data dari Biro Pusat Statistik dan data-data lainnya yang bisa menggambarkan kondisi pasar tenaga kerja di Indonesia yang menggambarkan apa yang terjadi kepada pekerja yang mengalami perubahan system kerja menjadi *work from home*.

Selain sumber data di atas, penelitian hukum juga menggunakan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Sehingga penelitian ini juga menggunakan bahan-bahan hukum sebagai berikut:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang didapatkan dari peraturan perundang-undangan, dalam penelitian ini bahan yang didapat sebagai berikut:

- 1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja
- 3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UUCK)

- 4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 5) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“UU PPHI”).
- 6) PP No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dan PP No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- 7) Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 104 tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Coronavirus Disease 2019 (Covid- 19)
- 8) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder adalah bahan hukum yang terdiri atas buku-buku teks (*textbooks*) yang ditulis oleh ahli hukum yang berpengaruh (*de herseende leer*), jurnal-jurnal hukum, pendapat para sarjana, kasus-kasus hukum, yurisprudensi dan hasil-hasil simposium mutakhir yang berkaitan dengan topik penelitian.²⁴ Dalam penelitian ini akan dilakukan analisis dinamika hukum dan perundangan-undangan dalam konteks sosio-historisnya. Penulis mengkaji perundang-undangan Ketenagakerjaan di Indonesia seputar relasi kerja, perlindungan tenaga kerja, upah, peningkatan kompetensi tenaga kerja termasuk di dalamnya menyinggung karakteristik tenaga kerja di Indonesia.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang berisi petunjuk atau penjelasan tentang hukum primer dan bahan hukum

²⁴ Jhony Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, (Malang: Bayumedia Publishing, 2012)

sekunder.²⁵ Bahan hukum tersier yang dipergunakan adalah seperti Ensiklopedia, Kamus Hukum dan lain-lain.

d. Teknik Pengumpulan Data

Jenis penelitian yang dipergunakan adalah penelitian hukum normatif. Dengan demikian teknik pengumpulan bahan adalah mengumpulkan bahan-bahan hukum bersifat normatif, dilakukan dengan cara penelusuran bahan-bahan buku, surat kabar, literatur, makalah, jurnal dan karya tulis lainnya, serta dokumen-dokumen yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti.

e. Metode Analisis Data

Dalam sebuah penelitian, terdapat dua metode Analisa bahan yaitu metode kualitatif dan metode kuantitatif. Penelitian ini merupakan Bahan yang diperoleh untuk penyusunan skripsi ini akan dilakukan analisis yuridis yaitu menganalisis bahan hukum primer, sekunder, dan tersier dari perspektif hukum. Menurut Kasiran, metode penelitian kuantitatif adalah upaya seorang peneliti menemukan pengetahuan dengan memberi data berupa angka. Angka yang diperoleh digunakan untuk melakukan analisa keterangan, sederhananya penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang disusun secara sistematis terhadap bagian-bagian dan untuk menemukan kausalitas keterkaitan.²⁶ Sementara itu menurut Ali dan Yusof mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai: “*Any investigation which does not make use of statistical procedures is called “qualitative” nowadays, as if this were a quality label in itself.*” Definisi dapat diartikan bahwa penelitian kualitatif menekankan kurangnya alat statistik dalam penelitian kualitatif.

Penelitian ini adalah sebuah penelitian hukum yang menggunakan pendekatan metode campuran (*mixed methods*)

²⁵ Jhonny Ibrahim, *op.cit.*, h. 393.

²⁶ Liputan6.com – Macam-macam metode penelitian kuantitatif, diambil dari <https://www.sampoernauniversity.ac.id/id/penelitian-kuantitatif/> tanggal 31 Mei 2023

dimana peneliti menggabungkan elemen kuantitatif dan kualitatif, dengan menggunakan metode analisis referensi statistik untuk melengkapi analisis kualitatif dengan mengacu pada data numerik yang relevan yang telah dipublikasikan sebelumnya yang juga dikaitkan dengan bahan-bahan hukum premier, sekunder dan tersier.

G. Sistematika Penulisan

- BAB I** Pada bab pendahuluan ini berisi latar belakang, rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, kerangka teoritis, kerangka konsep, metode penelitian dan sistematika penulisan.
- BAB II** Bab ini berisi tinjauan umum atau gambaran umum, dalam hal ini digunakan teori umum yang relevan untuk menjawab permasalahan, antara lain hukum ketenagakerjaan dan hukum perjanjian
- BAB III** Bab ini merupakan hasil penelitian yang menjabarkan perlindungan hukum bagi pekerja terkait perubahan ketentuan pengupahan dan jam kerja.
- BAB IV** Bab ini merupakan hasil penelitian yang merupakan sebagai jawaban bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja jika terjadi penyimpangan terkait ketentuan pengupahan dan jam kerja terhadap *remote workers* di era *Society 5.0*.
- BAB V** Bab ini berisi kesimpulan dari masalah yang dibahas baik pada Bab III dan Bab IV serta saran-saran.