

**PRAKTIK PENGATURAN WAKTU KERJA PEKERJA KANTOR DI MASA
PANDEMI CORONAVIRUS DISEASE 2019 (STUDI KASUS PADA PT.
PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION JAKARTA SELATAN)**



SKRIPSI

**DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU
DALAM ILMU HUKUM**

OLEH:

FAISAL ARRAHMAN

17103040079

PEMBIMBING:

NURAINUN MANGUNSONG S.H., M. Hum

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2021

ABSTRAK

Pada bulan Maret 2020 Indonesia baru mulai mengumumkan status pandemi Covid-19. Pemerintah mengeluarkan kebijakan yang diatur dalam PP No. 21 Tahun 2020 tentang PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dengan tujuan untuk memutus rantai penyebaran Covid-19. Menurut pemantauan *International Labour Organization* karena adanya tindakan karantina penuh tersebut, berdampak pada hampir 2,7 miliar pekerja yang sudah mewakili sekitar 81 persen tenaga kerja dunia. PT. Paragon *Technology and Innovation* adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi kosmetika. Usai pemberlakuan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar mengakibatkan penurunan pembelian secara fisik dan mempengaruhi produksi, sehingga adanya pemangkas beberapa *cost* perusahaan yaitu perusahaan tidak menganjurkan karyawan kantornya mengajukan lembur. Beberapa divisi di PT PTI mengalami peningkatan beban kerja pada masa pandemi dan membuat waktu kerja mereka bertambah, tetapi upah yang mereka didapatkan sama dengan divisi yang beban kerjanya tidak bertambah dan waktu kerjanya tetap. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaturan waktu kerja pada PT. Paragon *Technology And Innovation* di masa pandemi dan mengukur peraturan itu yang didasarkan pada prinsip keadilan dalam hubungan kerja.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan dengan pendekatan *yuridis-empiris*. Penelitian ini memiliki sifat *deskriptif analisis*. Teknik pengumpulan data dalam penulisan ini didapat dengan cara wawancara dan studi kepustakaan. Analisis data menggunakan metode analisis kualitatif dan menarik kesimpulan secara deduktif.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa: **Pertama**, pengaturan jam kerja pada masa pandemi Covid-19 di PT. Paragon *Technology and Innovation* tidak banyak mengalami perubahan, jam kerja tetap mengikuti Undang-Undang yang berlaku. Akan tetapi dengan adanya beberapa faktor yang membuat pekerja mengalami kesulitan dalam bekerja pada masa pandemi, sehingga membutuhkan waktu lebih untuk menyelesaikannya.. **Kedua**, dimasa pandemi beberapa pekerja merasa kurang efektif dalam melakukan pekerjaannya, baik karena waktu kerja yang berubah maupun karena beban kerja yang bertambah, Meskipun ada beberapa pekerja yang bekerja di direktorat yang lain merasa sudah sesuai dengan waktu kerja yang diterima karena beban kerja yang mereka dapatkan tidak bertambah berat pada masa pandemi. Melihat adanya perbedaan tersebut tidak sesuai dengan pasal 81 angka 25 dalam Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menyebutkan penambahan pasal diantara pasal 88 dan 89 pada Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 88A dalam ayat (2), setiap pekerja tersebut berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Kata kunci: Pandemi Covid-19, Waktu Kerja, Keadilan.

ABSTRACT

In March 2020, Indonesia just started announcing the status of the Covid-19 pandemic. The government issued a policy regulated in PP no. 21 of 2020 concerning PSBB (Large-Scale Social Restrictions) with the aim of breaking the chain of the spread of Covid-19. According to the monitoring of the International Labor Organization, due to the full quarantine measures, it has affected nearly 2.7 billion workers who already represent about 81 percent of the world's workforce. PT. Paragon Technology and Innovation is a company engaged in the production of cosmetics. After the implementation of the Large-Scale Social Restriction policy, it resulted in a decrease in physical purchases and affected production, so that there was a cut in some company costs, namely the company did not recommend its office employees apply for overtime. Several divisions at PTI experienced an increase in workload during the pandemic and made their working time increase, but the wages they received were the same as divisions whose workload did not increase and their working hours remained fixed. This study aims to explain the working time arrangements at PT. Paragon Technology And Innovation during the pandemic and measuring regulations that are based on the principle of fairness in work relations.

The type of research used is field research with a juridical-empirical approach. This research has descriptive analysis. Data collection techniques in this writing were obtained by means of interviews and literature study. Data analysis uses qualitative analysis methods and draws conclusions deductively.

The results of the study show that: First, setting working hours during the Covid-19 pandemic at PT. Paragon Technology and Innovation has not changed much, working hours still follow the applicable law. However, there are several factors that make it difficult for workers to work during the pandemic, so it takes more time to complete them. Second, during the pandemic some workers feel less effective in doing their jobs, either because of changing working hours or because of the increased workload. , Even though there are some workers who work in other directorates who feel that the work time they receive is appropriate because the workload they get does not get heavier during the pandemic. Seeing that this difference is not in accordance with article 81 number 25 in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation which mentions the addition of articles between articles 88 and 89 in Law number 13 of 2003 concerning Manpower in article 88A in paragraph (2), Each worker is entitled to equal pay for work of equal value.

Keywords: Covid-19 Pandemic, Working Time, Justice.

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

FM-UINSK-BM-050-03 / RO

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Faisal Arrahman
NIM : 17103040079
Jurusan/Prodi : Ilmu Hukum

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Praktik Pengaturan Waktu Kerja Pada Pt. Paragon Technology And Innovation Jakarta Selatan Di Masa Pandemi Coronavirus Disease 2019 (Covid-19)” adalah benar benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 5 Agustus 2021

Penyusun



Faisal Arrahman
NIM. 17103040079



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Persetujuan Skripsi

Kepada Yth. Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Faisal Arrahman

NIM : 17103040079

Judul : PRAKTIK PENGATURAN WAKTU KERJA PEKERJA KANTOR
DI MASA PANDEMI CORONAVIRUS DISEASE 2019 (STUDI
KASUS PADA PT. PARAGON TECHNOLOGY AND
INNOVATION JAKARTA SELATAN)

Sudah dapat diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Strata Satu dalam Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut diatas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, Juni 2021

Pembimbing

Nurainun Mangungsong S.H., M.Hum.

NIP. 19751010 200501 2 005



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512840 Fax. (0274) 545614 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-594/Un.02/DS/PP.00.9/08/2021

Tugas Akhir dengan judul : PRAKTIK PENGATURAN WAKTU KERJA PEKERJA DI MASA PADEMI
CORONA VIRUS DISEASE 2019 (STUDI KASUS PADA PT. PARAGON
TECHNOLOGY AND INNOVATION JAKARTA SELATAN)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FAISAL ARRAHMAN
Nomor Induk Mahasiswa : 17103040079
Telah diujikan pada : Jumat, 13 Agustus 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Nurainis Mangarong, S.H., M.Hum.
SIGNED

Valid ID: 61205167ba1



Penguji I
Iswantero, S.H., M.H.
SIGNED

Valid ID: 61206000955



Penguji II
Faisal Luqman Hakim, S.H., M.Hum.
SIGNED

Valid ID: 612010501027



Yogyakarta, 13 Agustus 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum
Prof. Dr. Drs. H. Mukhris, S.H., M.Hum.
SIGNED

Valid ID: 612106a52716

MOTTO

“Barangsiapa belum pernah merasakan pahitnya menuntut ilmu walau sesaat, ia akan menelan hinanya kebodohan sepanjang hidupnya.”

(Imam Asy-Syafi’i)

“Selalu percaya semua masalah pasti ada jalan keluarnya”



HALAMAN PERSEMBAHAN

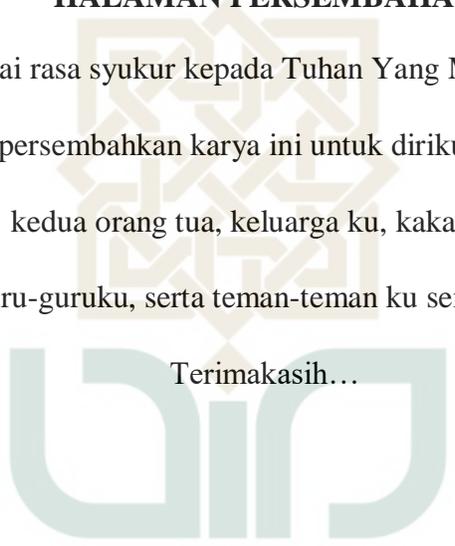
Sebagai rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa

Kupersembahkan karya ini untuk diriku sendiri,

kedua orang tua, keluarga ku, kakak ku,

guru-guruku, serta teman-teman ku semuanya.

Terimakasih...



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَاصْحَابِهِ

أَجْمَعِينَ. أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur kehadiran *Illahi Rabbi* yang telah memberikan nikmat serta hidayahnya yang luar biasa, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Praktik Pengaturan Waktu Kerja Pekerja Kantor Di Masa Pandemi Coronavirus Disease 2019 (Studi Kasus Pada Pt. Paragon Technology And Innovation Jakarta Selatan)." Shalawat serta salam senantiasa tucurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga serta sahabat yang telah membawa perubahan bagi peradaban dunia yang kelam menuju dunia yang terang seperti saat ini.

Bagi para pembaca yang dirahmati oleh Allah, penulis menyadari bahwa penulisan karya ilmiah ini tentu memiliki banyak kekurangan, baik dari segi substansi, maupun dari segi teknis, dan hal lainnya. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak dapat dipungkiri selama penyusunannya telah banyak pihak yang secara langsung maupun tidak langsung berjasa dalam penyelesaiannya, baik dalam memotivasi, membimbing, dan berpartisipasi, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu penulis sangat berterima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al-Makin, S.Ag., MA., Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta;

2. Bapak Prof. Dr. Drs. H. Makhrus, S.H., M.Hum., Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta;
3. Bapak Ach. Tahir, S.H.I., S.H., LL.M., M.A., Ketua Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta;
4. Bapak Faiq Tobroni, M.H., Sekertaris Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta;
5. Ibu Nurainun Mangunsong S.H., M.Hum. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi ini;
6. Bapak Prof. Drs. H. Ratno Lukito, M.A, DCL. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah tulus membimbing menyusun;
7. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan warna di setiap perjalanan kuliah saya selama 3,5 tahun ini. Yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis dalam perkuliahan ini sehingga penulis bisa menyelesaikan perkuliahan ini dengan baik;
8. Bapak dan Ibu Staff Karyawan Tata Usaha Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan sampai pada detik terakhir yaitu penyusunan skripsi ini;
9. Bapak, Ibu, Kakak, dan Keluarga Besar yang senantiasa menyayangi, selalu memberikan do'a dan nasehat, serta telah berjuang untuk kelancaran studi. Dan

memberikan kontribusi yang sangat besar, dan telah memberikan segala kasih sayangnya;

10. Sahabat-sahabatku di kampus, Zandan, Fuad, Nico, Saiya, Aina, Desi, Dara, Mery, Ikhya, Woro, Atha, Bintang, Icuk yang telah menjadi keluarga sedari awal hingga akhir perkuliahan;
11. Teman-teman *International Collaborative Practicum* yang telah memberikan pengalaman dan pelajaran baru dalam hidup penulis mengenai kesabaran dan kebersamaan yang sangat luar biasa hebat;
12. Semua pihak yang telah memberikan motivasi hingga akhirnya bisa sampai di titik akhir perkuliahan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ini;

Meskipun skripsi ini merupakan hasil kerja maksimal dari penulis, namun penulis menyadari akan ketidaksempurnaan dari skripsi ini. Maka penulis dengan kerendahan hati sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca sekalian. Penulis berharap semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Yogyakarta, 1 Agustus 2021

Penyusun,



Faisal Arrahman

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	v
PENGESAHAN TUGAS AKHIR	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan dan kegunaan penelitian	5
D. Telaah Pustaka	6
E. Kerangka Teoritik	11
F. Metode Penelitian.....	16
G. Sistematika Pembahasan	21
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA, JAM KERJA, HUBUNGAN INDUSTRIAL, DAN KEADILAN DALAM HUBUNGAN KERJA	23
A. Tinjauan umum tentang Perjanjian Kerja.....	23
B. Tinjauan umum tentang Jam/Waktu Kerja.....	38
C. Tinjauan umum tentang Hubungan Industrial	43
D. Tinjauan umum tentang Keadilan dalam Hubungan Kerja	49

BAB III GAMBARAN UMUM PT. PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION.....	61
A. Profil PT. Paragon Technology and Innovation	61
B. Pengaturan Jam Kerja Karyawan	68
BAB IV ANALISIS PENGATURAN WAKTU KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI PT. PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION BERDASARKAN PRINSIP KEADILAN HUBUNGAN KERJA	72
A. Pengaturan Waktu Kerja Pada Masa Pandemi COVID-19 Di PT. Paragon Technology and Innovation	72
B. Pengaturan Waktu Kerja Di PT. Paragon Technology and Innovation Berdasarkan Prinsip Keadilan Dalam Hubungan Kerja	81
BAB V PENUTUP.....	100
A. Kesimpulan	100
B. Saran.....	103
DAFTAR PUSTAKA.....	104
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	109
CURRICULUM VITAE.....	113

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

World Health Organization atau WHO menyatakan bahwa *Coronavirus Disease 2019* atau disingkat Covid-19 sebagai suatu pandemi karena bencana tersebut telah mengorbankan ribuan jiwa di 199 negara yang ada di dunia. Pada bulan Maret 2020 Indonesia baru mulai mengumumkan status pandemi Covid-19. Pemerintah mengeluarkan kebijakan yang diatur dalam PP No. 21 Tahun 2020 tentang PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dengan tujuan untuk memutus rantai penyebaran Covid-19.¹

Di masa pandemi ini berbagai macam sektor mengalami kerugian, mulai kesehatan, sosial, ekonomi, termasuk didalam keberlangsungan dunia usaha dan ketenagakerjaan. Contoh yang paling terasa adalah sektor ekonomi, banyak perusahaan yang terpaksa memberhentikan karyawannya atau melakukan pengurangan tenaga kerja, yang menyebabkan banyak orang kehilangan mata pencahariannya. Hal tersebut terjadi setelah munculnya pemberitahuan dari Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati bahwa ancaman mengenai *resesi* semakin nyata di depan mata. Hal ini memicu para pengusaha untuk mengambil tindakan tersebut demi menyelamatkan keberlangsungan usahanya. Hal ini berkaitan dengan Pasal 164 dan 165 Undang-

¹ Duwi Rahayu, "Analisis Dampak Penerapan PSAK 72 Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Telekomunikasi Di Masa Pandemi Covid-19," *Jurnal Greenomika*, Vol. 2:2 (Desember 2020), hlm. 143.

Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya menyatakan bahwa suatu perusahaan berhak memutus hubungan kerja terhadap pekerja apabila suatu perusahaan mengalami kerugian.² Diterapkannya WFH (*work from home*) oleh beberapa Perusahaan untuk para karyawannya juga terjadi sebagai dampak diterapkannya PSBB oleh Pemerintah. Menurut pemantauan ILO (*International Labour Organization*) karena adanya tindakan karantina penuh atau *parsial* tersebut, saat ini sudah berdampak pada hampir 2,7 miliar pekerja, yang sudah mewakili sekitar 81 persen tenaga kerja dunia.³

Covid-19 menyebabkan kekacauan ekonomi besar-besaran, yang memengaruhi 3,3 miliar tenaga kerja di seluruh dunia. Penurunan dramatis dari kegiatan ekonomi dalam lapangan pekerjaan, baik dalam hal pekerjaan, jumlah pekerja, jam kerja, dan gaji pokok pekerja di banyak negara menyebabkan penurunan tajam dalam aliran pendapatan untuk banyak sektor usaha. Adanya PSBB mengubah metode kerja para pekerja, karena PSBB membatasi operasi usaha dan pergerakan sebagian besar pekerja, dan bagi yang harus diam dirumah saja tidak memungkinkan untuk bekerja. Perkiraan global dari model *nowcasting* ILO saat ini meunjukkan bahwa krisis telah menyebabkan pengurangan aktivitas ekonomi dan waktu kerja yang belum pernah terjadi sebelumnya, pada 1 April 2020 perkiraan menunjukkan bahwa jam kerja akan

² Daniel Marshal Sajou dkk., "Peran Negara Atas Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19," *Jurnal Syntax Transformation*, Vol. 1:8 (Oktober 2020), hlm. 446.

³ Syahrrial, "Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia," *Jurnal Ners*, Vol. 4:2 (2020), hlm. 22-23.

menurun sekitar 6,7 persen yang setara dengan 195 juta pekerja penuh waktu dengan asumsi seminggu kerja 48 jam.⁴

PT. Paragon Technology and Innovation (PTI) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi kosmetika. Sebagai perusahaan kosmetik manufaktur nasional terbesar di Indonesia, PT. Paragon Technology and Innovation telah mendapatkan sertifikat GMP (Good Manufacturing Process) dengan kapasitas produksi yang besar dan formulasi kosmetik yang unggul. Usai pemberlakuan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan penerapan protokol New Normal mengakibatkan penurunan pembelian secara fisik dan mempengaruhi produksi, sehingga adanya pemangkas beberapa *cost* perusahaan.⁵ Selain itu sebagai bentuk perhatian PT. Paragon kepada Kesehatan pekerjanya pada saat pandemi adalah perusahaan tidak menganjurkan karyawan kantornya mengajukan lembur. Pada beberapa divisi di PT PTI seperti *Marketing*, *Sales*, dan *Human Resource Service* beban kerja yang didapat meningkat dikarenakan pemberlakuan PSBB (*Marketing* ataupun *Sales* mengejar penjualan produk perusahaan, sedangkan *Human Resource Service* menangani berbagai regulasi baru akibat Covid-19) dan di beberapa divisi seperti tim produksi, *crem*, atau *Information technology (IT)* beban kerjanya sedikit berkurang

⁴ Syeikha Nabilla Setiawan dan Nunung Nurwati, “Dampak COVID-19 terhadap Tenaga Kerja di Indonesia,” https://www.researchgate.net/publication/340925534_Dampak_COVID-19_terhadap_Tenaga_Kerja_di_Indonesia, akses 30 Maret 2021.

⁵ Anggio Noflan, “Pendiri Wardah Ungkap Rahasia Strategi Bisnis Agar Survive Di Tengah Pandemi,” <https://goodmoney.id/pendiri-wardah-ungkap-rahasia-strategi-bisnis-agar-survive-di-tengah-pandemi/>, akses 30 Maret 2021.

(produksi berkurang karena penjualan produk dan permintaan berkurang, *crem* merupakan divisi yang menangani bagian arsitek berkurang, karena segala bentuk pembangunan dihentikan selama pandemi). Karena diterapkannya *Work From Home* (WFH) yang menuntut karyawan harus bekerja dari rumah, beberapa divisi kerja juga mengalami kesulitan dalam bekerja seperti bagian Pemasaran dan beberapa divisi dihentikan karena kegiatan offline tidak diperbolehkan seperti bagian Perekrutan.

Beranjak dari penjelasan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang PRAKTIK PENGATURAN WAKTU KERJA PEKERJA KANTOR DI MASA PANDEMI CORONAVIRUS DISEASE 2019 (STUDI KASUS PADA PT. PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION JAKARTA SELATAN).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaturan waktu kerja di PT. Paragon Technology And Innovation di masa pandemi Covid-19?
2. Apakah pengaturan waktu kerja di PT. Paragon Technology And Innovation pada masa pandemi Covid-19 sudah didasarkan pada prinsip keadilan hubungan kerja?

C. Tujuan dan kegunaan penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan penulis maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab permasalahan diatas yaitu:

- a. Untuk menjelaskan pengaturan waktu kerja pada PT. *Paragon Technology And Innovation* di masa pandemi.
- b. Untuk mengukur peraturan itu yang didasarkan pada prinsip keadilan dalam hubungan kerja.

2. Kegunaan penelitian

Adapun yang menjadi kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Secara Teoritis

Penulis berharap nantinya penelitian ini memberikan sumbangan pemikiran dan perkembangan hukum dalam masyarakat dan juga sebagai bahan pertimbangan yang akan dilakukan kemudian hari untuk dijadikan penelitian yang lebih lanjut pada masa yang akan datang, khususnya penelitian tentang ketenagakerjaan yang kaitannya dengan pengaturan waktu kerja pekerja/buruh.

b. Secara Praktis

Dalam penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi dan manfaat untuk Pengusaha ataupun Perusahaan dalam menerapkan sistem

waktu kerja kepada para pekerja/buruh sesuai dengan prinsip keadilan pekerja.

c. Bagi masyarakat

Melalui tulisan ini, diharapkan nantinya dapat menambah wawasan dan menumbuhkan kesadaran pada masyarakat dalam hal lingkungan ketenagakerjaan yang kaitannya dengan waktu kerja.

D. Telaah Pustaka

Sejauh penelusuran literatur terkait dengan tema yang penulis angkat yaitu: “PRAKTIK PENGATURAN WAKTU KERJA PEKERJA KANTOR DI MASA PANDEMI CORONAVIRUS DISEASE 2019 (STUDI KASUS PADA PT. PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION JAKARTA SELATAN)”, Penulis menemukan beberapa tulisan dari hasil penelitian terdahulu yang berkaitan langsung maupun tidak langsung dengan tema dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

Skripsi yang ditulis oleh Devita Christi Rosali mahasiswa Universitas Sebelas Maret Surakarta dengan judul “Pelaksanaan Hubungan Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja Dalam Kaitannya Dengan Aspek Norma Kerja Di Solopos”.⁶ *Skripsi* ini menyimpulkan Peraturan perlindungan hukum terhadap pekerja khususnya aspek norma kerja yang meliputi sistem pengupahan, waktu kerja, cuti dan perlindungan jaminan kesejahteraan terhadap pekerja di PT. Aksara Solopos diatur melalui Peraturan

⁶ Devita Christi Rosali, “Pelaksanaan Hubungan Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja Dalam Kaitannya Dengan Aspek Norma Kerja Di Solopos”, *Skripsi* Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret Surakarta, (2008).

Perusahaan (PP). Bahwa disebutkan Perlindungan yang dilakukan Solopos tidak dikelompokkan menjadi 1 (satu) bab, berbeda dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengelompokkan ini dalam 1 (satu) bab, yaitu bab X yang terdiri dari pasal 67, sampai dengan pasal 101. Secara umum peraturan dan pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja khususnya aspek norma kerja di PT. Aksara Solopos sesuai dengan aturan yang berlaku. Dapat dilihat dari sistem pengupahan yang diberikan tepat waktu dengan menggunakan sistem *perrol system* dan pemenuhan gaji pokok serta tunjangan. Terdapat juga perbedaan pembagian waktu kerja antara karyawan bagian usaha dan redaksi. Dalam hal pemberian cuti dibagi menjadi 8 macam cuti.

Skripsi yang ditulis oleh Dedy Widjajanto mahasiswa Universitas Indonesia dengan judul “Pengaturan Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Sebagai Perlindungan Bagi Buruh/Pekerja (Studi Kasus Di Beberapa Perusahaan)”.⁷ Dalam kesimpulannya, waktu bekerja perlu dibatasi agar buruh atau pekerja mendapatkan perlindungan untuk mempertahankan dan mencegah terjadinya penurunan fisik serta derajat kesehatannya, bekerja tanpa batas waktu yang sewajarnya akan sangat merugikan bagi buruh atau pekerja terhadap harkat dan martabatnya yang merupakan kebutuhan dasar dari manusia. Bekerja memerlukan kebutuhan dan berkembang dengan baik dari segi sosial ekonomi maupun untuk lingkungannya sendiri dan terhadap masyarakat di mana

⁷ Dedy Widjajanto, “Pengaturan Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Sebagai Perlindungan Bagi Buruh/Pekerja (Studi Kasus Di Beberapa Perusahaan)”, *Skripsi* Fakultas Hukum, Universitas Indonesia, (2009).

pekerja itu tinggal. untuk memberikan perlindungan kepada pekerja sebagai pihak yang lemah dari pihak majikan atau pengusaha yang mengeksploitasi buruh atau pekerja terhadap waktu Tanya, guna memenuhi keinginan atau kebutuhan kebutuhan dari pihak pengusaha memakan perlindungan akan diberikan oleh negara melalui peraturan perundang-undangan. Waktu istirahat diperlukan agar pekerja dapat beristirahat untuk memulihkan kembali tenaganya dan untuk memenuhi kebutuhan lainnya, untuk kemudian kembali melakukan pekerjaannya dengan bolehnya segi fisik maupun moral setelah beristirahat bagi buruh atau pekerja, hal ini akan tetap dapat menjaga kualitas dan produktivitas terhadap hasil produksi seperti yang telah ditetapkan oleh pihak penguasa. waktu istirahat yang diberikan dapat berupa serah penghasil yang oleh pekerja setelah melakukan pekerjaan secara terus-menerus selama 4 jam istirahat mengasuh akan diberikan sedikitnya selama 30 menit. waktu istirahat sedikitnya selama 1 hari setelah melakukan pekerjaan selama 5 atau 6 hari bekerja dalam satu minggu titik waktu istirahat juga diberikan dalam bentuk cuti selama 12 hari dalam satu tahun maupun diberikan cuti lebih lama selama setelah buruh bekerja lebih dari lima tahun sesuai kesepakatan pada perusahaannya. waktu istirahat ini dapat dipergunakan oleh pekerja dengan banyak manfaat seperti untuk mencegah kemunduran dari segi rohani dan kebersihannya juga untuk kemajuan atau peningkatan kehidupan keluarganya dalam bidang sosial ekonomi dan juga agar bekerja mendapatkan kesempatan untuk menjadi manusia seutuhnya.

Jurnal yang berjudul “Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Tenaga Kerja Formal di Indonesia” yang ditulis oleh Middia Martanti Dewi, dkk. Diterbitkan dalam

Jurnal Populasi, Vol. 28 Nomor 2, Tahun 2020.⁸ Dalam Jurnal ini menyimpulkan Pemberlakuan PSBB maupun karantina wilayah menyebabkan beberapa perusahaan harus merumahkan bahkan mem-PHK tenaga kerjanya akibat kegiatan ekonomi yang mengalami penurunan. Sampai 27 Mei 2020, data Kementrian Ketenagakerjaan menyebutkan ada 1,47 juta tenaga kerja formal yang dirumahkan dan di-PHK. Alih-alih mengalami penurunan, skenario terberat pemerintah menyebutkan jumlah pengangguran diprediksi akan bertambah hingga 5,2 juta orang. Lembaga penelitian swasta pun menyimpulkan hal yang sama, bahkan dalam skenario terberatnya terdapat tambahan sebanyak 9,35 juta orang. Guna meredam hal tersebut, pemerintah mengeluarkan program Kartu Prakerja lebih cepat. Guna menanggulangi kemiskinan dan mengatasi perlambatan pertumbuhan ekonomi akibat penyebaran Covid-19, pemerintah perlu mengawasi program jaring pengaman sosial sehingga kebijakan penyaluran bantuan sosial dapat tepat sasaran.

Skripsi yang ditulis oleh Ariani Tri Bendeng Sari mahasiswa Universitas Tanjungpura yang berjudul “Implementasi Pasal 77 Ayat (2) Undang Undang No. 13 Tahun 2003, Tentang Perburuhan dan Ketenagakerjaan Dalam Hubungannya Dengan Jam Kerja Lembur”.⁹ Kesimpulan dalam Skripsi ini menjelaskan pelaksanaan perlindungan buruh masih sering terabaikan, mengingat buruh memiliki kedudukan

⁸ Middia Martanti Dewi dkk. , “Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Tenaga Kerja Formal di Indonesia,” *Jurnal Populasi*, Vol. 28:2 (2020).

⁹ Ariani Tri Bendeng Sari, “Implementasi Pasal 77 Ayat (2) Undang Undang No. 13 Tahun 2003, Tentang Perburuhan dan Ketenagakerjaan Dalam Hubungannya Dengan Jam Kerja Lembur”, *Skripsi* Fakultas Hukum, Universitas Tanjungpura, (2013).

yang lebih rendah dari pada majikan (pengusaha), sehingga buruh merasa takut untuk menuntut terlalu banyak sesuai dengan apa yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Pengusaha (majikan) menekan buruh untuk bekerja secara maksimal, yang terkadang melebihi kemampuan kerjanya, dan pada akhirnya melanggar ketentuan jam kerja lembur yang semestinya diberikan. Penelitian ini membahas mengenai pelaksanaan waktu kerja lembur di Pusat Perbelanjaan Ahmad Yani Mega Mall Pontianak jika dilihat dari pasal 77 ayat (2) dalam Undang Undang Ketenagakerjaan terkait Waktu Kerja.

Tesis dengan judul “Tinjauan Yuridis Pasal 77 dan Pasal 85 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Implementasinya Terhadap Perusahaan” yang ditulis oleh Fathiyah dari Universitas Islam Kalimantan MAB,¹⁰ menyimpulkan dalam pasal 77 dan 85 UU. No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa waktu kerja normal terdiri dari 2 (dua) pola dan juga waktu kerja lembur bagi para pekerja serta cara memberikan upah bagi para buruh/pekerja atas hasil kerja yang selama ini telah diberikan oleh para pekerja sebagaimana di atur dalam Kepmenakertrans No. : Kep.102/Men/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur. Terdapat sanksi apabila ada pengusaha dari suatu perusahaan melakukan Pelanggaran atas UU. Ketenagakerjaan, yaitu seperti yang tercantum dalam Pasal 187 UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana

¹⁰ Fathiyah, “Tinjauan Yuridis Pasal 77 dan Pasal 85 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Implementasinya Terhadap Perusahaan”, *Tesis* Fakultas Hukum, Universitas Islam Kalimantan MAB, (2020).

pelanggar akan dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,- (seratus juta rupiah). Tetapi ada upaya penyelesaian lain yang bisa digunakan oleh para pengusaha yaitu penyelesaian melalui bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase guna mendapatkan kesepakatan diantara kedua belah pihak.

Dari beberapa penelitian di atas dapat disimpulkan letak perbedaaan dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah penulis nantinya akan meneliti sebuah praktik pengaturan waktu kerja pada sebuah perusahaan yaitu PT. Paragon Technology And Innovation saat masa pandemi Covid 19. Nantinya akan dianalisis apakah praktik pengaturan waktu kerja pada perusahaan tersebut sudah sesuai dengan prinsip keadilan hubungan kerja.

E. Kerangka Teoritik

1. Perjanjian Kerja

Menurut pakar Perburuhan Dan Hukum Sosial Belanda, Rood mengatakan bahwa perjanjian kerja mengandung empat unsur, yaitu:¹¹

- a. Adanya unsur Work atau Pekerjaan
Pekerja yang melaksanakan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja pada pokoknya wajib untuk melaksanakan sendiri pekerjaannya. Sebab apabila para pihak itu bebas untuk melaksanakan pekerjaannya untuk dilakukan sendiri atau menyuruh orang lain untuk melakukannya, akibatnya hal tersebut akan sulit dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja.

¹¹ Moch. Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial Di Indonesia*, cet. ke-1 (Bandung: CV. Mandar Maju, 2009), hlm. 63.

Walaupun demikian di dalam pelaksanaannya jika pihak pekerja berhalangan dalam melaksanakan pekerjaannya maka pekerja bisa diwakili atau digantikan oleh orang lain apabila sebelumnya telah diberitahukan dan mendapatkan persetujuan terlebih dahulu dari pihak perusahaan atau pengusaha (Pasal 1383 KUHPerdato jo Pasal 1603a KUHPerdato jo Pasal 5 ayat (1) PP Nomor 8 Tahun 1981).

- b. Adanya *Service* atau Pelayanan
Unsur ini merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh si pekerja dan harus bermanfaat bagi pemberi kerja. Oleh karena itu bila suatu pekerjaan yang tujuannya bukan untuk memberikan manfaat bagi si pemberi kerja tetapi bertujuan untuk kemanfaatan si pekerja misalnya untuk kepentingan praktik seorang siswa atau mahasiswa maka perjanjian tersebut jelas bukan merupakan perjanjian kerja.
- c. Adanya unsur *time* atau waktu tertentu
Unsur waktu tertentu disini yaitu dalam melakukan hubungan kerja tersebut haruslah disesuaikan dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau dalam peraturan perundang-undangan. Dengan demikian pekerja harus bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan dan pengusaha juga tidak boleh mempekerjakan melebihi waktu yang sudah ditentukan.
- d. Adanya unsur *pay* atau upah
Ini merupakan hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah akan dilakukannya.

Terdapat dua macam perjanjian kerja yang pertama Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) artinya nya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu dan yang kedua Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yaitu perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap.¹² Perjanjian kerja harus diwujudkan dengan sebaik baiknya, dalam arti dapat

¹² F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja* (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hlm. 11.

mencerminkan keadilan bagi pengusaha maupun bagi pekerja, karena perjanjian kerja sebagai suatu sarana pendahulu sebelum berlangsungnya hubungan industrial, dan nantinya kedua pihak tersebut akan terlibat dalam suatu hubungan kerja.

2. Teori Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan Industrial Pancasila adalah suatu sistem yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan Jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945, yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia. Hubungan Perburuhan Pancasila merupakan hubungan perburuhan yang secara keseluruhan dijiwai oleh kelima sila dari Pancasila, hubungan tersebut dapat berdasarkan atas asas Ketuhanan Yang Maha Esa, yaitu hubungan perburuhan yang mengakui dan meyakini kerja sebagai pengabdian manusia kepada Tuhan Yang Maha Esa dan sesama manusia berdasar sila pertama, dalam nilai sila kedua yaitu hubungan perburuhan yang berdasarkan kemanusiaan yang adil dan beradab, tidak menganggap bekerja sekedar sebagai faktor produksi, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat serta martabatnya. Sila ketiga Suatu hubungan perburuhan yang di dalam dirinya mengandung asas yang dapat mendorong kearah persatuan Indonesia tidak membedakan golongan perbedaan keyakinan politik, paham aliran, agama maupun kelamin pada pokoknya seluruh orientasi ditunjukkan kepada kepentingan nasional. Sila keempat, berdasar atas prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat hal ini ini berguna untuk menghilangkan perbedaan-perbedaan dan mencari

persamaan ke arah persetujuan antara pekerja dan pengusaha. Dalam sila kelima suatu hubungan perburuhan yang mendorong ke arah terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia dan untuk itu seluruh hasil upaya bangsa khususnya di dalam pembangunan ekonomi harus dapat dinikmati bersama secara serasi seimbang dan merata.¹³

Tujuan dari hubungan perburuhan Pancasila ini untuk mengemban cita-cita Proklamasi Kemerdekaan Negara Republik Indonesia 17 Agustus 1945 di dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan sila sila didalam Pancasila. Untuk dapat mewujudkan tujuan maupun nilai nilai dalam hubungan perburuhan Pancasila ini diperlukan suatu sikap sosial yang mencerminkan suatu persatuan nasional serta sifat toleransi baik itu dari pihak pemerintah, serikat buruh, pihak pengusaha atau perusahaan, dan para pekerja. Dengan demikian esensi dari hubungan perburuhan Pancasila ini bagi masyarakat dan bangsa Indonesia yang sedang membangun adalah hubungan yang lebih serasi dan seimbang serta Selaras demi konstinuitas pembangunan itu sendiri.¹⁴

3. Teori Keadilan John Rawls

Menurut John Rawls, keadilan adalah kebajikan utama dalam institusi sosial sebagai mana kebenaran dalam sistem pemikiran. Betapapun elegan dan ekonomis nya

¹³ Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industria di Indonesia*,(Bandung:CV. Mandar Maju,2009), hlm.56-57.

¹⁴ Ramdlon Naning, *Perangkat Hukum Hubungan Perburuhan(Industrial) Pancasila*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1983), hlm. 186.

suatu teori, harus ditolak atau direvisi jika ia tidak benar. Demikian juga hukum dan institusi, tidak peduli betapa efisien dan rapinya harus direformasi atau dihapuskan jika tidak adil. Subjek utama keadilan adalah struktur dasar masyarakat atau lebih tepatnya cara lembaga-lembaga sosial utama mendistribusikan hak dan kewajiban fundamental serta menentukan pembagian keuntungan dari kerja sama sosial. Konsep keadilan menurut John Rawls adalah interpretasi dalam pemberian hak dan kewajiban dan dalam mendefinisikan pembagian keuntungan yang layak yang dijelaskan melalui prinsip-prinsipnya.¹⁵ Kepentingan utama keadilan menurut Rawls adalah jaminan stabilitas kehidupan manusia, dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan bersama. Struktur masyarakat ideal yang adil adalah hak-hak dasar, kebebasan, kekuasaan, kewibawaan, kesempatan, pendapatan, dan kesejahteraan terpenuhi dalam struktur dasar masyarakat yang asli. Kategori struktur masyarakat ideal ini digunakan untuk menilai apakah institusi-institusi sosial yang ada telah adil atau tidak dan untuk melakukan koreksi atas ketidakadilan sosial.¹⁶

Tujuan dari teori keadilan menurut John Rawls yaitu teori ini berusaha menjelaskan serangkaian prinsip keadilan universal, yang menetapkan dan menjelaskan berbagai keputusan moral yang harus dipertimbangkan dalam keadaan khusus. Yang disebut sebagai "keputusan moral" adalah serangkaian evaluasi moral

¹⁵ John Rawls, *Teori Keadilan*, alih bahasa Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, cet. Ke-2 (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), hlm. 11.

¹⁶ Damanhuri Fattah, "Teori Keadilan Menurut John Rawls," *Jurnal TAPIS*, Vol. 9: 2 (Juli-Desember 2013), hlm. 33.

yang dilakukan, yang diduga mengarah pada perilaku sosial masyarakat. Cukup banyak pengambilan keputusan etis yang mengacu pada *evaluasi etis reflektif* kita. Keputusan moral yang sungguh dipertimbangkan menunjuk pada evaluasi moral yang kita buat secara reflektif. Selain itu tujuan lain dari teori keadilan John Rawls, ingin mengembangkan suatu teori keadilan sosial yang lebih unggul dari teori utilitarianisme. “Rata-rata” (average utilitarianisme) yang dimaksud Rawls adalah institusi sosial dikatakan adil apabila diabdikan untuk memaksimalkan.¹⁷

F. Metode Penelitian

Metode yang akan penulis pakai dalam membahas skripsi ini antara lain :

1. Jenis penelitian

Pengertian penelitian menurut John bahwa arti penelitian adalah pencarian fakta menurut metode objektif yang jelas untuk menemukan hubungan antara fakta dan menghasilkan dalil atau hukum tertentu.¹⁸ Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yang akan dilakukan dengan cara wawancara dan pencarian data di lapangan yang terkait dengan penelitian. Penelitian ini dimaksudkan untuk melihat apakah pada praktiknya pengaturan waktu kerja di PT. Paragon Technology

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 32.

¹⁸ Sandu Siyoto, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), hlm. 5.

And Innovation pada masa pandemi sudah berdasarkan prinsip keadilan dalam hubungan kerja.

2. Sifat penelitian

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini bersifat *deskriptif analisis*. Penyusun mendiskripsikan masalah dengan cara mengumpulkan data kemudian dijelaskan dan diberi penilaian. *Deskriptif analisis* adalah penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat, mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu.¹⁹

3. Pendekatan penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan *yuridis empiris*, artinya dalam menganalisis permasalahan dilakukan dengan cara memadukan bahan-bahan hukum dengan data primer yang diperoleh di lapangan yaitu tentang praktik pengaturan waktu kerja pada masa pandemi di PT. Paragon Technology And Innovation, materi-materi pembahasan akan dijelaskan secara sistematis melalui fakta-fakta hukum dan berbagai hasil dari wawancara dan kusioner yang didapat pada saat penelitian serta mengkaji norma hukum dan literatur yang berkaitan dengan penelitian ini.

4. Sumber Data

¹⁹ Nurul Zuriah, *Metodelogi Penelitian Sosial dan Pendidikan Teori-Aplikasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm.47.

Berdasarkan sumbernya, data penelitian dapat dikelompokkan dalam dua jenis yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer merupakan sebuah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan diskusi terfokus (*focus grup discussion*).²⁰ Data primer dalam penelitian ini didapat dengan wawancara oleh HRD (*Human Resources Development*) dan pengisian kuesioner untuk para pekerja kantor di PT. Paragon Technology And Innovation.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua) baik langsung maupun tidak langsung. Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti Undang-Undang, buku, jurnal, internet, studi kepustakaan yang lain, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum. Sumber data ini nantinya akan mendukung atau memperkuat sumber data primer.

²⁰ Sandu Siyoto, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), hlm. 67.

c. Data Tersier

Yaitu bahan atau data pendukung dari kedua data diatas yakni data primer dan sekunder, yang memberikan penjelasan terhadap hukum primer dan sekunder. Meliputi kamus hukum, ensiklopedia hukum, artikel media cetak maupun digital, dan sosial media.

5. Teknik pengumpulan data :

a. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab yang dilakukan satu arah kepada narasumber yang berhubungan dengan obyek penelitian, yaitu HRD (*Human Resources Development*) dari PT. Paragon Technology And Innovation. Metode wawancara dianggap sebagai metode yang paling efektif dalam melakukan suatu penelitian. Dalam penelitian ini, wawancara bertujuan untuk memperoleh data-data primer.

b. Kusioner

Kusioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan melalui formulir yang berisikan beberapa pertanyaan tertulis kepada seseorang atau sekelompok orang untuk mendapatkan jawaban maupun tanggapan dan informasi sebagai data yang diperlukan oleh peneliti. Pada penelitian ini nantinya akan menggunakan angket atau kuesioer sebagai metode

untuk mengumpulkan data primer, dengan membuat daftar pertanyaan berstruktur yang berbentuk pertanyaan pilihan berganda (multiple choice questions) dan pertanyaan terbuka (open question). Nantinya kuseioner ini akan diberikan kepada beberapa pekerja yang ada di PT. Paragon Technology and Innovation dari beberapa divisi yang berbeda.

c. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan untuk melengkapi data primer dan juga untuk mencari data-data lainnya yang sifatnya penting. Studi pustaka juga digunakan sebagai dasar untuk menganalisis hasil dari data yang diperoleh dari wawancara sebagai sumber primer.

6. Metode Analisis Data

Setelah penulis mendapatkan data yang diperlukan dan dianggap sudah cukup memenuhi, kemudian data tersebut dianalisis oleh penulis secara kritis. Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode analisis data kualitatif dengan mendeskripsikan secara detail tentang situasi, kegiatan atau peristiwa maupun fenomena tertentu.²¹

²¹ A. Muri Yusuf, *Metode Peneitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta:Prenadamedia Group, 2014), hlm. 330.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran secara mudah, jelas dan lebih terarah mengenai pembahasan skripsi yang berjudul “PRAKTIK PENGATURAN WAKTU KERJA PEKERJA KANTOR DI MASA PANDEMI CORONAVIRUS DISEASE 2019 (STUDI KASUS PADA PT. PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION JAKARTA SELATAN)” ini, penyusun menggunakan sistematika penulisan yang dibagi dalam beberapa bab secara tersusun, sesuai dengan pedoman penulisan skripsi yaitu sebagai berikut:

Bab pertama merupakan pendahuluan, dalam bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teoritik, metode penelitian dan sistematika pembahasan yang menjelaskan gambaran umum penelitian.

Bab kedua adalah tinjauan umum. Dalam bab ini penulis akan membahas teori teori dan konsep yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu tinjauan umum kontrak kerja dalam Hubungan Industrial Pancasila yang di dalamnya membahas tentang waktu kerja serta penjabaran lebih lanjut dari kerangka teori.

Bab ketiga berisi gambaran umum PT. Paragon Technology And Innovation yang di dalamnya membahas tentang profil perusahaan, jumlah tenaga kerja, dan sistem waktu kerja dan pengupahan lembur.

Bab keempat, menganalisis pengaturan waktu kerja di PT. Paragon Technology And Innovation pada masa pandemi serta kesesuaiannya dengan prinsip keadilan hubungan kerja dari pengaturan waktu kerja.

Bab kelima, adalah bab penutup, yang berisi kesimpulan dan saran – saran yang berhubungan dengan penelitian yang telah diteliti.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari uraian-uraian dan pembahasan pada hasil penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam hal pengaturan jam kerja pada masa pandemi Covid-19 di PT. Paragon *Technology and Innovation* tidak banyak mengalami perubahan, jam kerja tetap mengikuti Undang-Undang yang berlaku yaitu 8 jam dalam 5 hari kerja dan 7 jam dalam 6 hari kerja. Karena ketentuan tersebut memang kebutuhan dari Perusahaan, tetapi dilihat lagi metode *Work From Home*(WFH) dan *Work From Office*(WFO) nya, mana yang memang itu bisa di kerjakan di rumah dan mana yang memang itu tidak bisa dikerjakan dirumah. Akan tetapi penerapan kebijakan waktu kerja maupun waktu kerja lembur yang baru dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengalami kendala karena beberapa pekerja mengalami culture shock dan kaget dikarenakan harus bekerja dari rumah selama penerapan kebijakan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar). Permasalahan kerja yang mana dapat diselesaikan dengan bertatap muka atau bertemu, dengan pekerja melakukan pekerjaannya dari rumah (WFH) pekerjaan tidak dapat selesai pada saat itu juga karena harus berkali kali melakukan meeting untuk meyelesaikan permasalahannya. Ada juga kejenuhan disaat pekerja melaukan WFH, karena biasanya dari pagi sampai malam hanya

melakukan meeting secara online. Beberapa hal tersebut merupakan faktor yang membuat pekerja tidak sadar bekerjanya sudah melewati jam kerja, tetapi sejauh ini PT Paragon selalu mengingatkan selama WFH ada waktu untuk jeda istirahat.

2. Beberapa Paragonian yang merupakan karyawan kantor yang bekerja di PT. *Paragon Technology and Innovation* dari direktorat yang berbeda, mengatakan tidak ada perubahan dalam ketentuan waktu kerja ketika masa pandemi. Dalam hal pengaturan waktu kerja di PT. *Paragon Technology and Innovation* pada masa pandemi Covid-19 memang sudah sesuai dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. PT. Paragon juga mengurangi pengadaan jam kerja lembur sebagai bentuk perhatian kepada Kesehatan pekerjaannya pada saat pandemi. Penerapan waktu kerja mengalami kendala dikarenakan pada masa pandemi Covid-19 beban kerja pekerja semakin bertambah. Pekerja melakukan pekerjaannya lebih dari yang biasa dilakukan untuk mengejar target produksi perusahaan yang sebelumnya terhenti karena adanya kebijakan PSBB yang di keluarkan pemerintah dan juga tidak adanya pemberhentian kerja pada saat itu meskipun produksi menurun. Setiap tahunnya *project* dan *improvement* akan selalu bertambah, tahun ini tentunya lebih banyak dari tahun kemarin. Dengan adanya Covid-19 tidak membuat *project* dan *improvement* berkurang dari tahun sebelumnya, karena banyak produk baru yang dikejar saat pandemi. Beberapa pekerja merasa kurang efektif dalam melakukan pekerjaannya, baik karena waktu kerja yang berubah maupun karena beban kerja yang bertambah.

Perubahan metode kerja yang tadinya bekerja di kantor (WFO) menjadi bekerja dari rumah (WFH) juga mempengaruhi keefektifan dalam bekerja dan juga menambah beban pekerja karena ruang geraknya menjadi terbatas. Dari hasil survey dengan penyebaran kuesioner pada saat pandemi beberapa pekerja yang bekerja di direktorat tertentu bekerja melebihi jam kerja yang sudah ditentukan karena kewajiban yang harus dipenuhi, hal tersebut dikarenakan beban kerja pekerja semakin bertambah dikarenakan situasi pandemi dan menyebabkan pekerja harus menyelesaikan pekerjaannya melebihi waktu kerja yang ditetapkan. Meskipun ada beberapa pekerja yang bekerja di direktorat yang lain merasa sudah sesuai dengan waktu kerja yang diterima karena beban kerja yang mereka dapatkan tidak bertambah berat pada masa pandemi ini. Pada setiap direktorat memiliki beban kerjanya masing masing, beban kerja yang bertambah berat maka akan mempengaruhi waktu kerjanya begitu juga sebaliknya. Hal tersebut tidak sesuai dengan pasal 81 angka 25 dalam Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menyebutkan penambahan pasal diantara pasal 88 dan 89 pada Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 88A dalam ayat (2), setiap pekerja tersebut berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya. Perlunya apresiasi lebih terhadap pekerja yang mendapatkan beban kerja yang lebih berat dari yang biasa didapatkannya, mereka juga bekerja melebihi waktu kerja yang sudah diatur dalam perjanjian kerja yang merubah syarat terbentuknya hubungan kerja. Akan tetapi dengan melihat

pada pihak lainnya yaitu PT. Paragon yang memang pada saat pandemi Covid-19 mengalami penurunan omset perusahaan dan untuk mengembalikannya perlu dilakukannya upaya lebih.

B. Saran

1. Bagi PT. Paragon Technology and Innovation, supaya lebih meningkatkan usahanya dalam menerapkan waktu kerja yang sudah ada semaksimal mungkin. Dengan penerapan waktu kerja yang sudah sesuai dengan ketentuan yang sudah ada, dapat memberikan waktu istirahat yang cukup bagi pekerjanya. Hal ini juga dapat meningkatkan jaminan kesehatan dan keselamatan pekerja yang mana perlu perhatian khusus apalagi di masa pandemi Covid-19.
2. Bagi pekerja, harus bijaksana dalam mengatur waktu kerjanya , sehingga bisa menyelesaikan kewajibannya dalam bekerja.
3. Bagi Pemerintah, lebih meningkatkan pengawasannya terhadap perusahaan perusahaan dalam hal penerapan ketentuan waktu kerja dan hal-hal terkait waktu kerja yang dimaksudkan agar terjaminnya kesejahteraan pekerja dan juga dapat menelaraskan hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan atau pengusaha.

DAFTAR PUSTAKA

A. Peraturan Perundang-Undang

Undang-Undang Dasar 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

B. Buku

Budiono, Abdul Rachmad, *Hukum Perburuhan*, Jakarta:PT Indeks, 2011.

Damanik, Sehat, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta: DSS Publishing, 2006.

Djumialdji, F.X., *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006.

Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada, 2008.

Friedrich, Carl Joachim, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Bandung:Nuansa dan Nusamedia, 2004.

Hans Kelsen, *General Theory of Law and State*, diterjemahkan oleh Rasisul Muttaqien, Bandung:Nusa Media , 2011.

Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2006.

John Rawls, *Teori Keadilan*, alih bahasa Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, cet. Ke-2, Yogyakarta:PUSTAKA PELAJAR,2011.

Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, Jakarta: Erlangga, 2016.

Lebacqz, Karen, *Teori Teori Keadilan*, Bandung:Nusa Media, 2018.

Mertokusumo, Sudikno, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, Yogyakarta : Cahaya Atma Pustaka, 2014.

- Naning, Ramdlon, *Perangkat Hukum Hubungan Perburuhan (Industrial) Pancasila*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1983.
- Nurul, Zuriyah, *Metodelogi Penelitian Sosial dan Pendidikan Teori-Aplikasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- John Rawls, *Teori Keadilan*, alih bahasa Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, cet. ke-2, Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR, 2011.
- Purbadi Hardjoprajitno,dkk. *Hukum Ketenagakerjaan*, Tangerang Selatan:Universitas Terbuka, 2014.
- Salam, Moch. Faisal, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial Di Indonesia*, cet. ke-1, Bandung: CV. Mandar Maju, 2009.
- Simanjuntak, Payaman J., *Manajemen Hubungan Industrial*, Jakarta:Jala Permata Aksara, 2009.
- Sumanto, *Hubungan Industrial*, Yogyakarta:Center Of Academic Publishing Service, 2014.
- Siyoto, Sandu, *Dasar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Soepomo, Iman, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, cet. 7, Jakarta: Pradnya Paramita, 1988.
- Tanya, Bernard L., *Politik Hukum Agenda Kepentingan Bersama*, Yogyakarta:Genta Publishing, 2011.
- Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta:Sinar Grafika Offset, 2009.
- Yusuf, A. Muri, *Metode Peneitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*, Jakarta:Prenadamedia Group,2014.

C. Jurnal, Skripsi, Tesis, dan Lainnya

- Ariani, Tri Bendeng Sari, “Implementasi Pasal 77 Ayat (2) Undang Undang No. 13 Tahun 2003, Tentang Perburuhan dan Ketenagakerjaan Dalam Hubungannya Dengan Jam Kerja Lembur”, *Skripsi* Fakultas Hukum, Universitas Tanjungpura, (2013).

- Bruce Anzward dan Ratna Hidayanti, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Jenis Dan Sifat Pekerjaan Dalam Mewujudkan Keadilan”, *Jurnal de Jure*, Vol.12:1 (April 2020).
- Daniel Marshal Sajou dkk. , “Peran Negara Atas Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19,” *Jurnal Syntax Transformation*, Vol. 1, Nomor 8, (Oktober 2020).
- Darmin Tuwu, “Kebijakan Pemerintah Dalam Penanganan Pandemi Covid-19,” *Journal Publicuho*, Vol. 3:2 (May-July 2020).
- Dedy Widjajanto, “Pengaturan Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Sebagai Perlindungan Bagi Buruh/Pekerja (Studi Kasus Di Beberapa Perusahaan)”, Skripsi Fakultas Hukum, Universitas Indonesia, (2009).
- Diana Ma’rifah, “Implementasi Work From Home: Kajian Tentang Dampak Positif, Dampak Negatif Dan Produktivitas Pegawai,” *Civil Service*, Vol. 14:2 (November 2020).
- Ely Sedyaningrum, “Prinsip Keadilan Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *Outsourcing Menurut Teori John Rawls*”, Skripsi Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, Universitas Islam Negeri WaliSongo Semarang, (2017).
- Fathiyah, “Tinjauan Yuridis Pasal 77 dan Pasal 85 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Implementasinya Terhadap Perusahaan”, *Tesis* Fakultas Hukum, Universitas Islam Kalimantan MAB, (2020).
- Fattah Damanhuri, “Teori Keadilan Menurut John Rawls”, *Jurnal TAPIS*, Vol. 9, Nomor 2, (Juli-Desember 2013).
- Heru Suyanto dan Andriyanto Adhi Nugroho, “ Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan”, *Jurnal Yuridis*, Vol. 3:2 (2016).
- Inge Dwisvimiar, “Keadilan Dalam Perspektif Filsafat Ilmu Hukum”, *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol.11:3 (September 2011).
- Middia Martanti Dewi dkk. , “Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Tenaga Kerja Formal di Indonesia,” *Jurnal Populasi*, Vol. 28, Nomor 2, (2020).

- Muh. Willy Sinarta Tanjung, “Pelaksanaan Kontrak Kerja Antara Pekerja Dengan Perusahaan (Studi Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv Pulu Raja)”, *Skripsi Fakultas Hukum, Universitas Sumatera Utara*, (2018).
- Oswar Mungkasa, “Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID-19,” *The Indonesian Journal of Development Planning*, Vol. 4:2 (Juni 2020).
- Pan Mohamad Faiz, “Teori Keadilan John Rawls”, *Jurnal Konstitusi*, Vol. 6:1, (2009).
- Rahayu, Duwi, “Jurnal Analisis Dampak Penerapan PSAK 72 Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Telekomunikasi Di Masa Pandemi Covid-19”, *Jurnal Greenomika*, Vol. 2, Nomor 2, (Desember 2020).
- Rizqa Maulinda dkk., “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada Pt. Indotruck Utama,” *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 18:3 (Desember 2016).
- Rosali, Devita Christi, “Pelaksanaan Hubungan Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja Dalam Kaitannya Dengan Aspek Norma Kerja Di Solopos”, *Skripsi Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret Surakarta*, (2008).
- Susilo Andi Darma, “Kedudukan Hubungan Kerja : Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat,” *MIMBAR HUKUM*, Vol. 29:2 (Juni 2017).
- Syahrial, “Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia,” *Jurnal Ners*, Vol. 4, Nomor 2, (2020).
- Ummi Munawaroh, “Komunikasi Interpersonal Manajer Dengan Karyawan (Studi pada Manajer Business Development PT Paragon Technology And Innovation Distribution Centre Surabaya)”, *Skripsi Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya*, (2019).
- Vega O. Merpati, “ Hak Dan Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja Yang Bekerja Melebihi Batas Waktu”, *Lex et Societatis*, Vol. II:8 (Sep-Nov2014).
- Yetniwati, “Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan”, *MIMBAR HUKUM*, Vol. 29:1,(Februari 2017)

D. Data Elektronik

- Noflan, Anggio, "Pendiri Wardah Ungkap Rahasia Strategi Bisnis Agar Survive Di Tengah Pandemi," <https://goodmoney.id/pendiri-wardah-ungkap-rahasia-strategi-bisnis-agar-survive-di-tengah-pandemi/> 2020, akses 30 Maret 2021.
- "Panduan Kegiatan Usaha Saat Pandemi Covid-19", <https://mucglobal.com/id/news/2067/panduan-kegiatan-usaha-saat-pandemi-covid-19> , akses pada 1 Juli 2021.
- "Paragon Technology and Innovation", <https://www.paragon-innovation.com/>, akses 15 Juni 2021.
- Paulus Irawan Setyaji, "Keadilan dalam Hubungan Kerja", <http://phrd-jateng.or.id/view-news/Keadilan-dalam-Hubungan-Kerja> , akses 30 Mei 2021.
- Syeikha Nabilla Setiawan dan Nunung Nurwati, "Dampak COVID-19 terhadap Tenaga Kerja di Indonesia," https://www.researchgate.net/publication/340925534_Dampak_COVID-19_terhadap_Tenaga_Kerja_di_Indonesia 2020, akses 30 Maret 2021.

