

HUKUM KETENAGAKERJAAN DI ERA DIGITAL: KOMPATIBILITAS PERATURAN PERUNDANG- UNDANGAN TERHADAP PRAKTIK *DIGITAL* *WORKPLACE*

Nindry Sulistya Widiastiani

Fakultas Hukum, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Indonesia

E-mail: nindry.widiastiani@uajy.ac.id

ABSTRAK

Seiring dengan perkembangan teknologi komunikasi dan informasi, serta didorong dengan terjadinya pandemi covid-19, praktik digital workplace makin diminati oleh pengusaha. Digital workplace merupakan pelaksanaan pekerjaan di luar tempat kerja, yang mana pekerja tidak perlu hadir di lingkungan perusahaan. Proses pelaksanaan pekerjaan dibantu dengan pemanfaatan email, instant messaging, media sosial, cloud, dan virtual meeting. Keadaan demikian ini akan berpengaruh pada kondisi hubungan kerja di perusahaan yang bersangkutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji apakah peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan saat ini telah mampu mengakomodasi keberadaan digital workplace. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang menggunakan pendekatan perundang-undangan (statute approach) terkait aturan pelaksanaan hubungan kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa praktik digital workplace akan sedikitnya akan berpengaruh pada empat aspek besar hubungan kerja, yaitu: (1) waktu kerja dan waktu istirahat; (2) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan jaminan sosial tenaga kerja; (3) kebebasan berserikat; dan (4) penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hukum ketenagakerjaan Indonesia saat ini masih belum kompatibel terhadap kemunculan digital workplace dalam keempat aspek tersebut.

Kata kunci: *Digital Workplace; Hubungan Kerja; Hukum Ketenagakerjaan; Era Digital.*

ABSTRACT

As communication and information technology developed and pushed by the covid-19 pandemic, the digital workplace is becoming a trend among employers. The digital workplace is a way of doing work outside the workplace. Thus, workers can do their jobs outside the company building. The workers use email, instant messaging, social media, cloud, and virtual meeting tools. This practice would affect the work relation situation in their company. This article aims to analyze whether Indonesian labour laws nowadays have been able to accommodate digital workplace practices. The result shows that digital workplace practices would affect at least four essential aspects of the work relation, which are: (1) work time and rest time; (2) occupational health and safety and workers' social security; (3) freedom of association; and (4) industrial relation dispute settlement. Indonesian labour law is still incompatible with digital workplace practices regarding those four aspects.

Keywords: *Digital Era; Digital Workplace; Labour Law; Work Relation.*

A. PENDAHULUAN

Dalam bidang hukum ketenagakerjaan, perkembangan zaman dan teknologi selalu menjadi tonggak perubahan. Perkembangan yang dimaksud ialah kemunculan revolusi industri yang kemudian berdampak besar terhadap substansi hukum ketenagakerjaan bahkan di seluruh dunia. Perubahan besar pertama ditandai dengan revolusi industri pertama yakni dengan ditemukannya mesin uap. Revolusi industri kedua muncul sejak ditemukannya listrik, revolusi industri ketiga dimulai karena ditemukannya komputer, dan saat ini revolusi industri

keempat yakni ditemukannya internet dan berbagai teknologi informasi lainnya. Penemuan-penemuan tersebut kemudian digunakan dalam proses produksi perusahaan yang kemudian mempengaruhi interaksi dalam hubungan kerja dan hubungan industrial. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan tentunya ikut terpengaruh pula.

Penggunaan internet dan teknologi informasi lainnya dalam penyelenggaraan proses produksi perusahaan sejak awal revolusi industri keempat juga semakin berkembang. Kian beragam pula inovasi teknologi yang dapat memudahkan aktivitas proses produksi perusahaan hingga hampir menyentuh kepada hampir setiap aspek pekerjaan di perusahaan. Digitalisasi proses produksi perusahaan pada masa kini telah mengarah kepada pemanfaatan teknologi untuk penyelesaian pekerjaan oleh pekerja secara langsung. Terdapat tren dalam hal penggunaan *email*, *instant messaging*, media sosial, *cloud*, dan *virtual meeting* dalam aktivitas penyelesaian pekerjaan.¹ Berbagai teknologi tersebut memang dinilai sebagai terobosan yang memudahkan pekerjaan. Akibatnya, tren tersebut diikuti dengan kemunculan praktik *digital workplace*, yakni bekerja di dan melalui media digital, tidak lagi dilakukan secara konvensional di dalam lingkup tempat kerja atau perkantoran. Keberadaan *digital workplace* ini banyak diminati pengusaha karena penyediaan kantor atau tempat kerja perusahaan secara fisik yang harganya makin melambung tinggi, serta adanya biaya operasional terkait lainnya yakni listrik.

Kemunculan *digital workplace* ini juga disukseskan dengan momentum terjadinya pandemi covid-19 di seluruh dunia, termasuk Indonesia.² Semua lini kegiatan diupayakan tidak dilakukan melalui tatap muka secara langsung, namun menggunakan bantuan media teknologi lain, seperti *email*, *instant messaging*, media sosial, *cloud*, dan *virtual meeting*. Media-media teknologi inilah yang menjadi dasar pelaksanaan *digital workplace*. Konsekuensinya, keberadaan *digital workplace* menjadi semakin meningkat.³

Permasalahannya, *digital workplace* akan menimbulkan berbagai konsekuensi yang berbeda dibandingkan dengan penyelenggaraan pekerjaan secara konvensional. Pada proses konvensional, penyelesaian pekerjaan dilakukan langsung di tempat kerja, sedangkan pada *digital workplace* hanya dapat dilakukan melalui *platform* teknologi. Selain itu, pada praktik yang konvensional, interaksi pekerja dengan pengusaha serta antar pekerja dilakukan secara konvensional pula, tatap muka berkumpul di satu tempat yang sama dan pada saat yang sama. Pada *digital workplace* praktik ini tidak ditemukan, karena interaksi dilakukan secara digital dan berada di tempat yang berbeda-beda pula. Kondisi yang demikian ini akan mempengaruhi jalannya hubungan kerja di perusahaan. Konvensional maupun digital, perlindungan dan pemenuhan hak-hak pekerja dalam hubungan kerja harus tetap dilaksanakan. Pertanyaannya, apakah peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan saat ini telah mampu mengakomodasi keberadaan *digital workplace* ini? Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji apakah peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan saat ini kompatibel dengan keberadaan praktik *digital workplace*.

Dasar hukum utama bidang hukum ketenagakerjaan ialah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). UU Ketenagakerjaan ini pada tahun 2020 telah mengalami perubahan besar-besaran pasca diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). Kemudian, terbitnya

¹S. Schillerwein, *The Digital Workplace - Redefining Productivity in The Information Age (Business)*, (Baden: Infocentric Research AG, 2011), 134. Lihat juga, M. White, "Digital Workplaces: Vision and Reality", *Business Information Review* 29, no. 1 (2012): 205–214, <https://doi.org/10.1177/0266382112470412>. Lihat juga, Attaran & Kirkland D, "The Need for Digital Workplace: Increasing Workforce Productivity in the Information Age", *International Journal of Enterprise Information Systems* 15, no. 1 (2019): 23-35, <http://dx.doi.org/10.4018/IJEIS.2019010101>.

²A. P. Pambudy, & Sopia, "Effectiveness of Implementation of Human Resources Management During The Covid-19 Pandemic on Employees Moving in The Formal Sector in Indonesia", *International Journal of Economics, Business and Accounting Research* 5, no. 4 (2021): 599-606, <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>.

³A. Bick, A. Blandin, & K. Mertens, "Work from Home After the COVID-19 Outbreak", *Federal Reserve Bank of Dallas Working Papers*, (9 Juni 2020): 1-19, <https://doi.org/10.24149/wp2017>.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 90/PUU-XVIII/2021 yang menyatakan UU Cipta Kerja inkonstitusional bersyarat. Putusan Mahkamah Konstitusi ini diikuti dengan lahirnya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 (Perppu Cipta Kerja), yang disahkan menjadi undang-undang melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Perubahan yang demikian panjang ini didalihkan oleh pembentuk undang-undang agar dapat menyesuaikan dengan kondisi hubungan industrial dan pasar kerja masa kini. Semakin menarik untuk mengkaji apakah memang peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan saat ini telah mampu mengakomodasi keberadaan *digital workplace*. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji mengenai kemampuan kompatibilitas hukum ketenagakerjaan dalam menghadapi kemunculan *digital workplace*. Hasil telaah juga dapat menjadi masukan agar payung hukum utama hukum ketenagakerjaan dapat menyesuaikan perkembangan situasi dan kondisi terkini tanpa melupakan perlindungan dan pemenuhan hak-hak pekerja dalam hubungan kerja.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode penelitian hukum normatif. Penelitian normatif dilakukan dengan cara studi kepustakaan terhadap data sekunder yang terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer dalam penelitian ini ialah berbagai peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan yang berkaitan dengan hubungan industrial dan hubungan kerja yang dapat menjadi basis analisis mengenai praktik *digital workplace*. Sementara bahan hukum sekunder yang digunakan ialah bahan-bahan yang mendukung penjelasan atas bahan hukum primer, yaitu buku, jurnal, penelitian, dan sumber internet lainnya yang berkaitan dengan hubungan industrial dan hubungan kerja, serta *digital workplace*.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dengan menelaah berbagai peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan. Analisis data juga dilakukan dengan cara kualitatif, yakni dengan menjelaskan dan menggambarkan hasil penelitian secara deskriptif dan sistemik berdasarkan bahan-bahan hukum yang ada. Hasil penelitian tersebut kemudian ditafsirkan menggunakan metode interpretasi hukum sistematis, yang merupakan metode penafsiran peraturan perundang-undangan dengan menghubungkannya ke peraturan perundang-undangan lain dengan dasar *framework* keseluruhan sistem hukum untuk kemudian diambil kesimpulan. Hasil penelitian kemudian dituangkan dalam laporan penelitian dan luaran penelitian.

C. PEMBAHASAN

1. Perkembangan Teknologi dan *Digital Workplace*

Perkembangan zaman, termasuk perkembangan teknologi informasi dan komunikasi akan selalu mempengaruhi setiap lini kehidupan masyarakat, dari sistem ekonominya, sosial, politik, hingga kehidupan sehari-hari. Tak ketinggalan juga dari sisi ketenagakerjaan yang juga akan terdampak. Sebagaimana dikemukakan oleh Castells: “*mechanization first, automation later, have been transforming human labor for decades*”.⁴ Perkembangan teknologi tersebut diarahkan untuk memudahkan aktivitas manusia, termasuk dalam proses penyelesaian pekerjaan.⁵ Akibatnya, perubahan teknologi tentu akan berdampak pada ketenagakerjaan.

Sebagaimana adagium “*changes in society induce change in the law*”, bahwa perubahan pada ketenagakerjaan tentunya akan berdampak pada perubahan pada sistem dan payung hukumnya pula. Terbukti, perkembangan hukum ketenagakerjaan global selalu terjadi akibat

⁴M. Castells, *The Information Age: Economy, Society and Culture - The Rise of the Network Society*, (New Jersey: Blackwell Publishing, 2000), 85.

⁵Suryadi & F.A.P Nasution, “Revolusi Industri, Tren Pekerjaan Masa Depan, dan Posisi Indonesia”, *Jurnal Ketenagakerjaan* 18, no. 2 (2023): 124-141, <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i2.237>.

momentum revolusi industri. Revolusi industri sendiri pertama kali dikemukakan oleh Arnold Toynbee dalam bukunya *Lectures on the Industrial Revolution*.⁶ Perubahan besar pertama ditandai dengan revolusi industri pertama yakni dengan ditemukannya mesin uap. Revolusi industri kedua muncul sejak ditemukannya listrik, serta revolusi industri ketiga dimulai karena ditemukannya komputer. Yang terakhir, revolusi industri keempat mulai dicetuskan sejak tahun 2011 di Hanover Fair Jerman, yang pada intinya terfokus pada perkembangan produk-produk yang digunakan dalam media internet.⁷ Revolusi industri keempat ini telah menyentuh ke Indonesia, di mana hasil perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang digunakan tidak lagi berkutat pada komputer dan internet sederhana saja, namun telah sampai pada penggunaan *cloud computing*, *big data*, dan *artificial intelligence*.

Seperti yang telah disinggung di atas, perubahan teknologi akan mempengaruhi bidang ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan secara langsung teknologi tersebut diimplementasikan pada proses produksi dan operasional perusahaan, yang mana merupakan kegiatan yang langsung berhubungan dengan aktivitas pekerja. Mau tidak mau, hubungan kerja juga akan terpengaruh. Pada masa sebelum ini contohnya, penggunaan teknologi berupa komputer hanya dapat digunakan di tempat kerja saja, sehingga pekerja yang melakukan pekerjaannya harus datang ke tempat kerjanya untuk menggunakan alat tersebut. Beda dengan saat ini yang telah berkembang pesat teknologi *personal computer and gadget*, serta internet.⁸ Akibatnya, penyelesaian pekerjaan yang semula hanya ada pada satu lokasi secara fisik saja, saat ini dapat dilakukan dari mana saja. Penyelesaian pekerjaan dari mana saja di luar tempat kerja ini dikenal dengan *telework*.⁹

Terdapat dua ragam implementasi perusahaan terhadap sistem *telework* ini, yang pertama merupakan sistem campuran atau *tele hybrid*, di mana hanya sebagian pekerjaan saja yang dapat dilaksanakan dari luar tempat kerja, sebagian lainnya masih dilakukan di dalam gedung perusahaan.¹⁰ Model yang kedua, merupakan model yang paling baru, yakni disebut dengan *digital workplace*. Model *digital workplace* ini merupakan cara penyelesaian pekerjaan baru yang menggunakan teknologi informasi dan komunikasi sepenuhnya dalam bekerja.¹¹ *Digital workplace* ini menyandarkan sepenuhnya pada fitur-fitur teknologi seperti *email*, *instant messaging*, media sosial, *cloud*, dan *virtual meeting* dalam penyelesaian pekerjaan. Dengan penggunaan berbagai fitur tersebut, penyelesaian pekerjaan tidak lagi harus dilakukan di dalam satu tempat yang sama atau di dalam gedung kantor perusahaan, namun dapat dilakukan dari mana saja. *Digital workplace* ini tumbuh subur didorong dengan terjadinya pandemi covid-19 yang mengharuskan adanya *physical distancing* di antara masyarakat. Dengan adanya *digital workplace*, pekerja tidak harus hadir datang ke gedung kantor secara fisik, karena teknologi digital itulah yang menjadi 'kantornya', sesuai dengan nama *digital workplace* secara harafiah. Keberadaan *digital workplace* ini juga banyak diminati pengusaha karena dipercaya sebagai

⁶Lalu Hadi Adha, Zaeni Asyhadie & Rahmawati Kusuma, "Digitalisasi Industri dan Pengaruhnya Terhadap Ketenagakerjaan dan Hubungan Kerja di Indonesia", *Jurnal Kompilasi Hukum* 5, no. 2 (2020): 268-298, <https://doi.org/10.29303/jkh.v5i2>.

⁷R. Kopp, J. Howaldt, & J. Schultze, "Why Industry 4.0 Needs Workplace Innovation: A Critical Look at The German Debate on Advanced Manufacturing", *European Journal Of Work Place Innovation* 2, no. 1 (2016): 7-24, <https://doi.org/10.46364/ejwi.v2i1.373>.

⁸J. Ray, "Impacts of Digitalisation on the Regulation of Working Conditions", *European Labour Law Network 8th Annual Legal Seminar Digitalisation and Labour Law*, (November 2015): 26-37.

⁹B. Caraway, "Online Labour Markets: An Inquiry Into Desk Providers", *Work Organisation Labour and Globalisation* 4, no. 2 (2010): 111-125, 10.13169/workorgalaboglob.4.2.0111. Lihat juga, U. Huws, "Working Online, Living Offline: Labour in The Internet Age", *Work Organisation, Labour & Globalisation* 7, no. 1 (2013): 1-11, <https://www.jstor.org/stable/10.13169/workorgalaboglob.7.1.0001>.

¹⁰L. Rizkinaswara, L. "Flexible Working Space, Budaya Kerja Baru Hadapi New Normal", Kominfo, July 20 2024, <https://aptika.kominfo.go.id/2020/06/flexible-working-space-budaya-kerja-baru-hadapi-new-normal/>. Lihat juga, BINUS Business School, "Digital Workplace", BINUS Business School, July 20 2024, <https://bbs.binus.ac.id/management/2021/03/digital-workplace-2/>. Lihat juga, N. Rahmalia, "Mengenai Kerja dengan Konsep Kekinian dalam Digital Workplace", Glints, July 20 2024, <https://glints.com/id/lowongan/digital-workplace/#.Yue5aXZBy3D>.

¹¹C.E. Grantham, & L.D. Nichols, *The Digital Workplace: Designing GroupWare Platforms*, (New York: John Wiley & Sons, 1993), 376.

alternatif penyelenggaraan pekerjaan yang efisien dan berbiaya murah. Salah satu biaya operasional yang dihemat melalui *digital workplace* ini ialah penyediaan kantor atau tempat kerja perusahaan secara fisik yang harganya makin melambung tinggi, serta biaya operasional terkait lainnya yakni listrik.

2. Akomodasi *Digital Workplace* dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Sejak badai pandemi covid-19 melanda Indonesia, praktik *telework* dengan model *digital workplace* mulai banyak diterapkan dalam berbagai perusahaan. Saat ini, ketika pandemi covid-19 dapat dikatakan telah mulai mereda, praktik ini ternyata masih banyak diminati oleh perusahaan. Dengan keadaan *digital workplace* yang pada dasarnya menjalankan proses produksi dan operasional perusahaan tidak di tempat kerja langsung, tentunya akan memberikan dimensi hubungan kerja yang cukup berbeda dengan aktivitas perusahaan yang konvensional. Menggunakan model ini berarti para pekerja yang ada di perusahaan tersebut beraktivitas dan melakukan pekerjaannya di luar bangunan perusahaan, yang sangat mungkin berjauhan dari perusahaan.¹² Sebagai gantinya, tempat kerja para pekerja tersebut menggunakan media-media digital seperti, *email*, *instant messaging*, media sosial, *cloud*, dan *virtual meeting*. Meski demikian pelaksanaan hubungan kerjanya yang sedikit berbeda dari model konvensional, menurut hemat penulis perlindungan dan pemenuhan hak para pekerja juga mesti menjadi hal utama yang harus diperhatikan. Permasalahannya, dengan keadaan hukum ketenagakerjaan Indonesia pada saat ini, apakah perlindungan dan pemenuhan hak para pekerja dengan model *digital workplace* dapat terakomodasi dengan baik? Apalagi UU Ketenagakerjaan telah mengalami perombakan besar-besaran pasca lahirnya Perppu Cipta Kerja hingga kini Perppu Cipta Kerja yang telah disahkan menjadi undang-undang. Usaha yang dilakukan pembentuk undang-undang untuk mengubah substansi UU Ketenagakerjaan ialah salah satunya demi tujuan untuk menyesuaikan keadaan ketenagakerjaan pada masa kini.

Untuk melihat itu, penulis melakukan analisis terhadap payung hukum utama hukum ketenagakerjaan yakni UU Ketenagakerjaan dan Perppu Cipta Kerja yang telah disahkan menjadi undang-undang, beserta peraturan perundang-undangan turunannya yang terkait. Analisis tersebut akan diarahkan pada empat aspek hak pekerja yang penting dalam hubungan kerja yang berpotensi dapat terdampak akibat penerapan model *digital workplace*, yakni: (1) waktu kerja dan waktu istirahat; (2) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan jaminan sosial tenaga kerja; (3) kebebasan berserikat; dan (4) penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

a. Waktu Kerja dan Waktu Istirahat

Bicara mengenai hubungan kerja, salah satu hal yang penting untuk diperhatikan ialah aspek waktu kerja dan waktu istirahat bagi pekerja. Kedua aspek ini merupakan dimensi hubungan kerja yang penting karena berkaitan langsung dengan proses pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan yang dilakukan pekerja sebagai kewajiban/prestasinya dalam hubungan kerja dengan pengusaha. Pentingnya aspek waktu kerja dan waktu istirahat salah satunya dikuatkan dengan Konvensi *International Labour Organization (ILO) Hours of Work (Industry) Convention* Nomor 1 Tahun 1919. Konvensi ini menentukan pentingnya untuk menetapkan batasan waktu kerja bagi pekerja, yang pada konvensi tersebut diatur paling lama 48 (empat puluh delapan) jam setiap minggunya. Pembatasan waktu kerja ini dikemukakan ILO dengan rasio bahwa pekerja mempunyai hak untuk istirahat. Sebagaimana diatur dalam *Universal Declaration of Human Rights (UDHR)* pada Pasal 24 “*everyone has the right to rest and leisure including the right for rational limitation of working day and periodic holidays with pay*”. Bahwa menurut pasal tersebut setiap orang berhak mendapatkan batasan hari kerja dan mendapatkan hari libur

¹²M.L. Lagus, *Implementation of a Digital Workplace from The Perspective of Employees*, (Helsinki: Arcada International Business Management, 2020), 40.

dengan upah. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, tentu setiap orang ini diartikan sebagai pekerja.

Pembicaraan mengenai konteks waktu kerja dan waktu istirahat bagi pekerja di sisi lain juga sangat penting, yakni berkaitan dengan pembayaran upah bagi pekerja yang bersangkutan. Sebagaimana asas pengupahan utama dalam hukum ketenagakerjaan menetapkan, yakni *no work no pay*. Aspek ini akan mempengaruhi hak utama pekerja, hak yang paling pertama dipikirkan pekerja ketika masuk ke dalam hubungan kerja, yakni pengupahan. Selain itu, waktu kerja dan waktu istirahat akan berkaitan pula dengan aspek waktu kerja lembur (*overtime*). Bekerja lembur tentu akan pula mempengaruhi pembayaran upah lembur pekerja.

Pengaturan mengenai waktu kerja termaktub dalam Pasal 77 ayat (2) UU Ketenagakerjaan *jo.* Perppu Cipta Kerja, serta Pasal 21 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP Hubungan Kerja). Dasar hukum tersebut mengenal adanya dua sistem waktu kerja yang dapat dipilih oleh pengusaha untuk diterapkan dalam perusahaan, yakni lima hari kerja dan enam hari kerja. Secara rinci, waktu kerja tersebut yakni:

- 1) Untuk lima hari kerja, maka waktu kerja sehari sama dengan delapan jam. Dengan waktu kerja seminggu paling lama empat puluh jam.
- 2) Untuk enam hari kerja, maka waktu kerja sehari sama dengan tujuh jam. Dengan waktu kerja seminggu paling lama empat puluh jam.

Pembatasan waktu kerja tersebut dimaksudkan pembentuk undang-undang agar pekerja mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat (Penjelasan Pasal 77 UU Ketenagakerjaan *jo.* Perppu Cipta Kerja). Mempekerjakan pekerja melebihi ketentuan waktu kerja di atas akan dianggap memberlakukan waktu kerja lembur, yang pada pokoknya dapat dilakukan bila ada kebutuhan yang mendesak dan tidak dapat dihindari. Dengan kata lain, secara tersirat pembentuk undang-undang bertujuan untuk memberi pengertian bahwa kerja lembur merupakan pilihan terakhir yang dapat diterapkan oleh pengusaha secara kasuisitas.

Sementara itu, pengaturan mengenai waktu istirahat yang wajib diberikan oleh perusahaan dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia yakni:

- 1) Waktu istirahat di antara jam kerja, yang mana diberikan minimum tiga puluh menit setelah pekerja melakukan pekerjaannya selama empat jam terus menerus (Pasal 79 ayat (2) huruf a UU Ketenagakerjaan *jo.* Perppu Cipta Kerja).
- 2) Waktu istirahat mingguan, yang mana tergantung dari sistem waktu kerja yang ditetapkan pengusaha. Jika ditetapkan sistem waktu kerja enam hari seminggu, maka waktu istirahat mingguaninisatuhari,danjikaditetapkanlimahariseminggumakawaktuistirahatmingguannya dua hari (Pasal 79 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan *jo.* Perppu Cipta Kerja, dan Pasal 22 PP Hubungan Kerja)
- 3) Waktu istirahat tahunan, yang mana minimum diberikan selama dua belas hari setelah pekerja bekerja selama dua belas bulan terus menerus (Pasal 79 ayat (3) UU Ketenagakerjaan *jo.* Perppu Cipta Kerja).

Keberadaan penerapan model *digital workplace*, yang mana pekerja melakukan pekerjaannya melalui media digital, bukan di tempat kerja akan mempengaruhi mengenai waktu kerja dan waktu istirahatnya. Jika melihat secara normatif saja, ketentuan waktu kerja dan waktu istirahat dalam UU Ketenagakerjaan, Perppu Cipta Kerja dan PP Hubungan Kerja tentu dapat dikatakan masih dapat mengakomodasi praktik *digital workplace*. Meski tidak ada tempat kerja yang spesifik di dalam bangunan perusahaan, pengusaha sebagai pemberi kerja masih dapat menetapkan salah satu sistem waktu kerja bagi para pekerjanya.

Akan tetapi, yang menjadi persoalan dalam model *digital workplace* ini justru pada tataran implementasinya. Ketika model *digital workplace* ini kemudian digunakan sebagai sistem operasional suatu perusahaan, maka para pekerja melakukan pekerjaannya di luar tempat

kerjanya. Pekerjaan ini dapat dilakukan dari berbagai tempat, karena dibantu oleh *digital platform/tool* sebagai ‘tempat’ pelaksanaan kerja. Jika dikaitkan dengan penerapan waktu kerja, maka model *digital workplace* ini mempunyai kemungkinan besar untuk menjadi persoalan. Dengan pekerja melakukan pekerjaan di luar tempat kerja tentunya pengusaha akan lebih sulit untuk melakukan kontrol terhadap penerapan sistem waktu kerja yang telah dipilih bagi perusahaan. Hal ini didasari karena para pekerja tersebut tidak ada dalam pengawasan langsung pengusaha. Situasi yang demikian ini akan menjadikan penghitungan pelaksanaan waktu kerja menjadi sulit terlacak, kecuali jika dalam *digital platform/tool* yang disediakan pengusaha sebagai ‘tempat kerja’ telah mengakomodir hal ini dalam programnya.¹³

Untuk mengetahui pekerja telah melakukan pekerjaannya selama tujuh jam, delapan jam atau berapa jam sangat mungkin menjadi persoalan hubungan kerja yang timbul di perusahaan. Pelacakan implementasi waktu kerja pada model *digital workplace* yang sulit dilakukan akan pula berdampak pada pelaksanaan waktu istirahat pekerja. Padahal, sudah jelas dalam peraturan perundang-undangan sudah menjadi kewajiban pengusaha untuk memberikan waktu istirahat. Waktu istirahat yang berpotensi besar menjadi permasalahan dalam model *digital workplace*, yakni waktu istirahat di antara jam kerja. Melakukan pelacakan terhadap waktu kerja yang dilakukan pekerja saja akan sulit, apalagi kemudian melakukan kontrol terhadap pemberian waktu istirahat di antara jam kerja.

Selain itu, aspek hubungan kerja lain yang dapat terpengaruh pelaksanaannya akibat penerapan model *digital workplace* ialah mengenai waktu kerja lembur (*overtime*). Pasal 78 UU Ketenagakerjaan^{jo}. Perppu Cipta Kerja mengatur bahwa ketika pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan maka disebut dengan waktu kerja lembur. Pada model *digital workplace* akibat tidak di bawah pengawasan langsung pengusaha di tempat kerja akan menimbulkan kesulitan pelacakan penerapan waktu kerja. Konsekuensinya, pelacakan pelaksanaan waktu kerja lembur ini juga akan sangat besar kemungkinannya menjadi persoalan karena ketidakpastian pelaksanaan waktu kerja. Sulit untuk menentukan kapan pekerja mulai bekerja, kapan berakhir, kemudian kapan pula lemburnya dimulai dan berakhir. Apalagi jika terdapat fleksibilitas dalam penerapan waktu kerja, di mana pekerja bebas untuk menentukan memulai pekerjaan sejak pukul berapa setiap harinya. Persoalan yang jika dalam hubungan kerja konvensional terlihat biasa saja, dalam model *digital workplace* ini justru akan mempunyai kompleksitas yang tinggi. Padahal, waktu kerja lembur pun juga dibatasi hanya paling lama empat jam sehari dan delapan belas jam satu minggu (Pasal 78 UU Ketenagakerjaan^{jo}, Perppu Cipta Kerja dan Pasal 26 ayat (1) PP Hubungan Kerja). Kemungkinan munculnya persoalan waktu kerja lembur akan pula berdampak pada penghitungan pembayaran upah lemburnya. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja menggunakan waktu kerja lembur, terikat untuk membayar upah lemburnya sesuai ketentuan yang diatur dalam PP Hubungan Kerja. Jika tidak hati-hati, tentu bisa timbul kemungkinan dilanggarnya pemenuhan hak pekerja terkait waktu kerja, waktu istirahat dan pengupahannya.

Penggunaan model *digital workplace* juga di sisi lain dapat menimbulkan fenomena persoalan waktu kerja dan waktu istirahat kontemporer. Dengan pemanfaatan *digital platform/tool* sebagai media untuk bekerja, di masa sekarang ini pelaksanaan pekerjaan di perusahaan justru semakin carut marut dalam kaitannya waktu kerja dan waktu istirahat. Terdapat kecenderungan pengusaha mengabaikan batas waktu kerja dengan waktu istirahat. Akibatnya batas kedua hal ini menjadi abu-abu dan tidak tegas.¹⁴ Pekerja diekspektasikan untuk selalu

¹³ ILO, *Digital Labour Platforms and The Future of Work: Towards Decent Work In The Online World*, (Geneva: ILO, 2018), 115.

¹⁴ L.V. Vyas, & N. 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, no. 1 (2021): 59-76, <https://doi.org/10.1080/25741292.2020.1863560>.

siap sedia kapan pun, karena media atau ‘tempat kerja’-nya dapat diakses pula kapan pun dan di mana pun.

Telah terdapat penelitian dan studi yang dilakukan terkait penerapan *telework* selama pandemi covid-19. Bahwa atas penelitian tersebut ditemukan fakta bahwa pekerja cenderung untuk bekerja secara berlebihan, melebihi waktu kerja yang semestinya.¹⁵ Hal ini dikarenakan adanya penggunaan teknologi dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan yang membuat pekerjaan dapat selalu diakses meskipun sedang tidak di tempat kerja. Batasan yang kabur antara waktu kerja dan waktu istirahat ini tentu merugikan pekerja. Di sisi yang lain juga dapat menimbulkan penyelundupan hukum mengenai waktu kerja lembur, di mana tidak terpenuhi syarat-syarat lembur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, namun pekerja tetap secara *de facto* melakukan pekerjaannya di luar waktu kerja. Akibatnya, upah kerja lembur tentu tidak akan sampai ke tangan pekerja.

Munculnya fenomena baru ini juga mempengaruhi para ahli untuk berupaya menambah hak-hak baru bagi pekerja yang dikaitkan dengan pelaksanaan hubungan kerja menggunakan teknologi digital atau yang disebut dengan hak digital (*digital rights*). Sarah Nyakio dan Jacopo Coccoli mengemukakan bahwa hak digital sangat penting untuk dipenuhi di era digital saat ini karena implikasi dari pemanfaatan akses berbagai teknologi digital dalam hubungan kerja.¹⁶ Tak tanggung-tanggung bahwa hak digital ini menurut pendapat keduanya haruslah ditetapkan sebagai salah satu kategori baru hak asasi manusia. Dalam kaitannya dengan model *digital workplace* ini, salah satu hak yang berkaitan adalah mengenai *right to disconnect* (hak untuk memutuskan hubungan). Menurut para ahli, pekerja yang menggunakan media digital sebagai *platform* kerjanya perlu diberikan hak untuk memutuskan hubungan (internet/ akses akun) setelah melewati waktu kerja yang semestinya.¹⁷ Hal ini haruslah dipenuhi untuk memberikan perlindungan bagi pekerja atas batas yang jelas antara waktu kerja dan waktu istirahat. Selain itu, untuk melindungi pekerja pula dari praktik kerja lembur terselubung yang mungkin dilakukan oleh pengusaha.¹⁸

Melihat kajian yang demikian ini, *right to disconnect* menjadi salah satu hal yang penting pula untuk diakomodasi dalam peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan. *Right to disconnect* ini tak dapat dipungkiri sangat berkaitan erat dengan penerapan model *telework* maupun hubungan kerja konvensional selama memanfaatkan *digital platform* sebagai salah satu alat untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan. Berkaca pada beberapa negara maju, telah terdapat negara yang mengakomodasi *right to disconnect* dalam peraturan perundang-undangannya, yang disertai sanksi bagi pengusaha apabila melanggar. Negara-negara tersebut ialah Perancis, Belgia dan Italia.¹⁹ Di Indonesia sendiri, hal ini menjadi penting untuk dimulai melakukan pengkajian pengaturan *right to disconnect* yang tepat sesuai dengan marwah hubungan industrial Pancasila.

Belum lagi jika dalam pelaksanaan pekerjaan terjadi *technical issue* (kendala teknis). Bekerja dengan media digital tentu akan bersinggungan dengan kendala-kendala teknis yang jika pekerjaan dilakukan secara konvensional maka kendala tersebut terlihat tak berarti atau justru tidak ada sama sekali. Kendala teknis tersebut jika terjadi *down server* atau *maintenance* dari *platform* yang digunakan, atau kendala jaringan internet, *gadget*, listrik dan lain-lain.

¹⁵*Ibid.*

¹⁶J. Coccoli, “The Challenges of New Technologies in the Implementation of Human Rights: an Analysis of Some Critical Issues in the Digital Era”, *Peace Human Rights Governance* 1, no. 2 (2017): 223-250, 10.14658/pupj-phrg-2017-. Lihat juga, S. Nyakio, S., “Digital Rights; the Present and the Future. ICJ”, ICJ, July 20 2024, <https://www.icj-kenya.org/news/latest-news/277-digitalrights-the-past-the-present-and-the-future>.

¹⁷S.M.R. Noval, “Evolusi Hak Pekerja di Era Digital: Prawacana Right To Disconnect di Indonesia”, *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6, no. 2 (2022): 234-253, <https://doi.org/10.23920/jbmh.v6i2.637>.

¹⁸J. Ray, “Impacts of Digitalisation on the Regulation of Working Conditions”, *European Labour Law Network 8th Annual Legal Seminar Digitalisation and Labour Law*, (November 2015): 26-37.

¹⁹M.V. Chudnovskikh, *The Right to Disconnect’ In Digital Economics - 1st International Scientific and Practical Conference on Digital Economy*. (Paris: Atlantis Press, 2019), 85.

Terlihatnya merupakan persoalan yang remeh, namun jika dikaitkan dengan *digital workplace* yang hubungan kerjanya sepenuhnya bersandar pada *digital platform/tool* hal tersebut bisa menjadi persoalan yang kompleks. Dalam hal terjadi situasi yang demikian ini, lalu siapa yang akan bertanggung jawab menjadi sulit untuk ditentukan. Apalagi dalam kaitannya penghitungan waktu kerja yang dilalui pekerja. Di sisi lain pula, jika dikaitkan dengan asas *no work no pay* dalam pengupahan, jika terjadi hal yang demikian ini juga dapat menimbulkan potensi pelanggaran pemenuhan hak upah bagi pekerja karena dianggap tidak melakukan pekerjaan. Tentunya, peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan yang ada masih tak dapat mengantisipasi hal-hal yang demikian ini.

Berkaca dari persoalan-persoalan dalam kaitannya waktu kerja dan waktu istirahat di atas, terlihat bahwa memang hukum ketenagakerjaan Indonesia yang berlaku saat ini masih belum kompatibel untuk menghadapi fenomena permasalahan baru yang mungkin ditimbulkan oleh penerapan model *digital workplace*. Norma hukum ketenagakerjaan Indonesia masih berfokus pada hubungan kerja konvensional, yang pada umumnya sebenarnya dapat diterapkan. Namun jika kemudian timbul persoalan yang sifatnya teknis dan spesifik, berbagai pengaturan tersebut masih belum mampu untuk mengakomodasi fenomena *digital workplace*.

b. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Aspek lain yang penting dalam kaitannya penyelenggaraan hubungan kerja ialah mengenai pemenuhan keselamatan dan kesehatan kerja, serta jaminan sosialnya bagi pekerja. Pemenuhan ini merupakan bentuk tanggung jawab perlindungan pengusaha sebagai penyelenggara hubungan kerja dan pemilik dari tempat kerja. Terdapat kewajiban bagi pengusaha untuk menerapkan sistem manajemen keselamatan (Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (UU K3) dan kesehatan kerja di tempat kerja, serta mendaftarkan pekerjanya pada program-program jaminan sosial (Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (UU BPJS).

Penggunaan model *digital workplace* dalam hubungan kerja juga dapat berpotensi menimbulkan persoalan pada aspek keselamatan kerja dan kesehatan kerja serta jaminan sosial ini. Pasal 1 angka 1 UU K3 telah memberikan definisi bahwa yang dimaksud dengan tempat kerja ialah:

tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, di mana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan di mana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya; termasuk tempat kerja ialah semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja tersebut.

UU K3 menegaskan keberadaan tempat kerja sebagai tempat di mana sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja diimplementasikan bagi semua pihak yang ada di sana. Pada model *digital workplace*, penerapan sistem manajemen keselamatan kerja akan sulit karena ketiadaan tempat kerja yang pasti. Pekerja melakukan pekerjaannya dapat dari mana saja, bisa pula berganti-ganti tempat setiap harinya. Antara satu orang pekerja dengan pekerja yang lain dapat bekerja dari tempat yang berbeda pula. Pengusaha tentunya tidak dapat membuat sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang jelas dan general sebagaimana jika pekerjaan dilakukan semua pekerja di satu tempat kerja secara bersamaan. Pemenuhan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja bagi para pekerja *digital workplace* ini akan menjadi persoalan baru yang semula tidak ada pada model hubungan kerja yang konvensional.

Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sejatinya bertujuan untuk meminimalisir terjadinya risiko kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang berhubungan dengan hubungan kerja termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, sekaligus pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang

ke rumah melalui jalan biasa atau yang wajar dilalui.²⁰ Melihat pada definisi yang demikian ini, lagi-lagi keberadaan ‘tempat kerja’ memegang peranan penting dalam penentuan terjadinya kecelakaan kerja. Tempat kerja digunakan sebagai patokan dasar untuk menentukan sebuah kecelakaan tersebut termasuk pada kecelakaan kerja atau bukan, karena hanyalah kecelakaan yang terjadi di tempat kerja dan pada keadaan menuju atau pulang dari tempat kerja yang dapat dikategorikan sebagai kecelakaan kerja. Penerapan model *digital workplace* yang tempat kerjanya tidak menentu bahkan tidak jelas tentu akan mempersulit penetapan sebuah kecelakaan kerja. Penetapan kecelakaan kerja akan berpengaruh pada pemenuhan jaminan sosial dengan program jaminan kecelakaan kerjanya pula. Jika pada model *digital workplace* ini tempat kerja saja sulit untuk ditentukan, maka pemenuhan jaminan kecelakaan kerjanya juga akan jauh lebih sulit. Apalagi jika pengusahanya beritikad tidak baik, maka perlindungan aspek keselamatan dan kesehatan kerja serta jaminan sosial bagi pekerja *digital workplace* menjadi kurang terjamin.

Selain itu, dalam rangka pemenuhan jaminan sosial juga dalam Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (PP JKK dan JKM) mengatur bahwa pengusaha wajib mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta program jaminan kecelakaan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan (Pasal 4 ayat (1)). Mendaftarkan pekerjanya dalam program jaminan kecelakaan kerja akan menimbulkan kewajiban pembayaran iuran/premi bagi pengusaha. Pasal 16 ayat (1) PP tersebut telah mengatur besarnya iuran jaminan kecelakaan kerja yang besarnya ditentukan berdasarkan tingkat risiko lingkungan kerja. Terdapat lima tingkat risiko yakni, sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Tingkat risiko ini diperinci dalam Lampiran I PP tersebut, yang didasarkan atas jenis kegiatan perusahaan. Jenis kegiatan perusahaan ini akan mempengaruhi kondisi lingkungan kerjanya. Ketiadaan tempat kerja dan lingkungan kerja yang jelas dalam model *digital workplace* juga akan menjadi hambatan dalam penentuan iuran jaminan kecelakaan kerjanya. Sejauh yang telah diatur dalam PP JKK dan JKM tersebut, model *digital workplace* sama sekali belum terakomodasi.

Terlihat bahwa dari aspek pengaturan keselamatan dan kesehatan kerja serta jaminan sosial tenaga kerja juga belum kompatibel terhadap keberadaan model *digital workplace* ini. Pengaturan keselamatan dan kesehatan kerja dan jaminan sosial tenaga kerja masih berorientasi pada model hubungan kerja yang konvensional, di mana keberadaan tempat kerja yang pasti masih menjadi tolak ukur.²¹ Keberadaan tempat kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi pelaksanaan sistem manajemen keselamatan kerjanya, penentuan terjadinya kecelakaan kerja, serta pembayaran iuran program jaminan kecelakaan kerja. Meski demikian, mestinya penerapan model *digital workplace* tidak boleh menghalangi pemenuhan hak-hak pekerja dalam aspek ini.

c. Kebebasan Berserikat

Hak untuk berserikat dan berkumpul sudah diakui sebagai bagian dari rangkaian hak asasi manusia dan telah termaktub dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945). Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, hak untuk berserikat dan berkumpul ini diterjemahkan dalam bentuk pemberian hak pula bagi para pekerja untuk dapat menikmati hak tersebut. Hak berserikat dan berkumpul bagi para pekerja ini dipandang sebagai salah satu hak pekerja yang penting, hingga pada akhirnya hak ini diatur dalam undang-undang khusus tersendiri. Undang-undang yang dimaksud ialah Undang-

²⁰N.S. Widiastiani, *Pengantar Hukum Perburuhan: Pasca Undang-Undang Cipta Kerja*, (Yogyakarta: Kanisius, 2022), 55.

²¹O. Mungkasa, “Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19”, *The Indonesian Journal of Development Planning IV*, no. 2 (2020): 126-150, <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>.

Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (UU SP/SB), yang mana merupakan ratifikasi atas Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO Nomor 98 mengenai Berlakunya Dasar-dasar Daripada Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama.

Hak berserikat dan berkumpul diwadahi secara hukum dalam suatu organisasi yang disebut dengan serikat pekerja. Dalam hukum ketenagakerjaan, serikat pekerja mempunyai berbagai peran strategis, misalnya sebagai sarana dalam hubungan industrial, penanggung jawab mogok kerja, sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama, hingga mewakili pekerja dalam prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Pasal 25 ayat (1) UU SP/SB). Pentingnya peran serikat pekerja bagi pekerja pada dasarnya berangkat dari peribahasa “satu batang lidi mudah dipatahkan, namun banyak lidi diikat menjadi satu akan kuat”. Seperti itulah harapan yang dibebankan pada serikat pekerja, untuk menyatukan pekerja di dalam satu wadah dan memperkuat posisi pekerja baik dalam hubungan industrial maupun hubungan kerja.

Seperti yang telah diketahui bahwa posisi pekerja subordinat di dalam hubungan kerja. Kondisi yang demikian ini dikarenakan adanya hubungan atasan bawahan antara pekerja dengan pengusaha. Belum lagi jika melihat kenyataan bahwa di Indonesia jumlah pencari kerja dan lapangan kerja yang ada masih sangat timpang. Secara posisi ekonomi dan sosial juga pengusaha lebih kuat daripada pekerja. Akibatnya, posisi tawar (*bargaining position*) dari pekerja lebih lemah dari pengusaha. Posisi yang lebih lemah ini dapat menimbulkan risiko dalam pemenuhan dan perlindungan hak-hak pekerja. Di sini lah peran serikat pekerja, yakni memperkuat posisi tawar pekerja terhadap pengusaha. Bahwa jika pekerja hanya seorang saja akan lemah, namun jika dijadikan satu dalam wadah yang legal dan terstruktur maka diharapkan akan menjadi lebih kuat.

Keberadaan model *digital workplace* yang mana pekerja dalam melakukan pekerjaannya tidak di tempat kerja tentu akan mempengaruhi pelaksanaan hak kebebasan berserikat dalam serikat pekerja. Apalagi pekerja yang bersangkutan tidak melakukan interaksi langsung dengan pengusaha maupun pekerja lainnya. Jika melihat dari keadaan demikian ini, model *digital workplace* mempunyai kemungkinan menjadi hambatan dalam hak kebebasan berserikat.

Pelaksanaan model *digital workplace* menggeser konsep kolektivisme dalam hubungan kerja.²² Dengan keadaan pekerja melakukan pekerjaannya di luar tempat kerja secara mandiri, akan memperkuat sifat individualisme. Pekerja tidak berinteraksi dengan pengusaha dan pekerja lain dalam perusahaan akan menjadikan pekerja tidak memiliki rasa keterikatan dengan komunitas tempat kerjanya. Pada penerapan model *digital workplace* yang utuh, bahkan terdapat kemungkinan bahwa para pekerja di perusahaan tersebut tidak saling mengenal satu sama lain. Tidak terdapat keterikatan yang berarti di antara mereka, karena interaksi melalui *digital platform* tentu akan berbeda dengan interaksi tatap muka yang intens. Kemungkinan suasana yang akrab dan munculnya rasa kekeluargaan, terikat, serta senasib sepenanggungan akan jarang terjadi.

Model *digital workplace* yang demikian itu akan mengurangi minat dan kesempatan bagi para pekerja untuk berserikat dan berkumpul dalam serikat pekerja.²³ Konsekuensinya, dalam perusahaan tersebut akan absen dari kehadiran serikat pekerja. Kondisi ini akan menyebabkan terancamnya basis kekuatan pekerja dalam hubungan kerja. Jika kemudian model *digital workplace* semakin marak diterapkan dalam berbagai perusahaan, dampak luasnya yakni dapat mengurangi dominasi serikat pekerja dalam hubungan kerja. Peluang para pekerja untuk bergabung dan berkegiatan dalam serikat pekerja akan semakin kecil. Padahal sumber

²²A.A. Nugroho. *Serikat Buruh dalam Pusaran Neoliberalisme: Antara Kontrol Represif dan Ilusi Kebebasan Berserikat*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2019), 39.

²³ILO, *Loc.Cit.*

kekuatan dominasi serikat pekerja adalah para anggotanya. Gaung perjuangan serikat pekerja akan semakin keras bila semakin aktif para anggotanya yang berpartisipasi dalam gerakan serikat pekerja. Bila tidak, maka akan menghambat serikat pekerja dalam memperjuangkan posisi tawar dan pemenuhan hak pekerja.

Ketidakhadiran serikat pekerja dalam perusahaan juga akan menimbulkan ketiadaan dokumen perjanjian kerja bersama. Perjanjian kerja bersama ini mempunyai peran yang penting pula sebagai aturan main yang disepakati bersama dengan pengusaha sebagai pedoman dalam hubungan kerja di perusahaan. Dokumen yang disepakati bersama ini tentu akan lebih menjamin pemenuhan hak pekerja di perusahaan, karena terdapat peran serikat pekerja yang membantu untuk menegosiasikan dan memperjuangkan untuk dinormakan dalam dokumen perjanjian bersama. Tanpa adanya serikat pekerja, perjanjian kerja bersama tidak akan hadir di perusahaan karena pihak pembuat perjanjian kerja bersama dari pihak pekerja hanyalah serikat pekerja.

Pada akhirnya, keberadaan model *digital workplace* dapat mengancam dan melemahkan pelaksanaan hak berserikat dan berkumpul pekerja dalam suatu serikat pekerja. Bila hak berserikat dan berkumpul ini terganggu, akan menimbulkan kemungkinan terganggunya pula perlindungan dan pemenuhan hak pekerja dalam hubungan kerja. Jika dilihat secara normatif dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, memang tidak terdapat pembatasan mengenai hak berserikat dan berkumpul tersebut. Aturan yang ada sebenarnya dapat diterapkan secara umum untuk model hubungan kerja konvensional maupun *digital workplace*. Meski demikian dalam implementasinya, harus terdapat penyesuaian dengan ciri khas *digital workplace* agar pelaksanaan hak berserikat dan berkumpul dengan keadaan yang seperti itu tetap dapat dilaksanakan secara maksimal. Di sisi lain, serikat pekerja pun harus menyesuaikan dengan berinovasi tidak dengan cara-cara tradisionalnya saja dan tidak berkatat pada cara-cara lama dalam menjalankan perannya.²⁴ Lebih baik lagi jika solusi dari masalah implementasi tersebut dapat dituangkan secara normatif dalam peraturan perundang-undangan yang ada, agar terlihat bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia lebih kompatibel terhadap fenomena *digital workplace* tersebut.

d. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)

Dalam hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja, selalu terdapat kemungkinan untuk timbulnya terjadi gesekan akibat ketidaksesuaian pelaksanaan perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan, ataupun karena perbedaan pendapat semata. Gesekan tersebut dapat pula pada akhirnya meruncing menjadi konflik, yang dalam hukum ketenagakerjaan disebut sebagai perselisihan hubungan industrial. Untuk itu, hukum ketenagakerjaan juga mengakomodasi pengaturan mengenai prosedur penyelesaiannya. Prosedur tersebut dimuat dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI).

Secara umum, prosedur yang diatur oleh UU PPHI terdiri atas empat tahap. Keempat tahap tersebut harus dilalui oleh para pihak secara bertahap atau *step by step*, tidak boleh melompati salah satu tahap. Tahap pertama upaya penyelesaian perselisihan dilakukan melalui perundingan bipartit antara kedua pihak yang berselisih. Bila tahap pertama gagal, maka para pihak kemudian mencatatkan perselisihannya di Dinas Tenaga Kerja untuk melaju ke tahap kedua. Tahap kedua terdapat tiga prosedur yang dapat dipilih salah satu oleh para pihak. Ketiga prosedur tersebut yakni mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Jika mediasi atau konsiliasi gagal,

²⁴R. Munck, *Labour Dilemmas and Labour Futures*, (London: Macmillan Press, 1999), 14. Lihat juga, P. Waterman, *The New Social Unionism: A New Union Model for a New World Order*, (London: Macmillan Press, 1999), 59.

maka tahap ketiga yakni mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Tahap keempat merupakan tahap upaya hukum di lingkup Mahkamah Agung.

Penggunaan model *digital workplace* dalam praktik hubungan kerja dapat menimbulkan kemungkinan kesulitan dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial dan prosedur penyelesaiannya. Kesulitan utama akan disebabkan dari penentuan kedudukan hukum sebagaimana diatur dalam UU PPHI. Beberapa pasal dalam UU PPHI yang menyinggung mengenai kedudukan hukum misalnya pada Pasal 4 ayat (1) bahwa ketika terjadi perselisihan hubungan industrial lalu terdapat perundingan bipartit yang gagal, maka para pihak akan menuju pada prosedur tahap kedua. Untuk memasuki tahap kedua, para pihak mencatatkan perselisihannya pada Dinas Tenaga Kerja setempat. Pada Pasal 18 ayat (1) dan Pasal 81 juga disinggung bahwa konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja bekerja dan gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan di PHI pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja bekerja. Kesemua aturan ini memunculkan kata ‘setempat’ dan frasa ‘tempat pekerja bekerja’ yang berarti haruslah menunjuk pasti pada suatu tempat tertentu. Pada model *digital workplace* perusahaan tempat kerja para pekerja merupakan hal yang sulit ditentukan, karena mengandalkan semata-mata pada *digital platform* saja. Dengan pemanfaatan *digital platform*, pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya dari manapun, baik di rumah atau di luar rumah, bahkan dapat di kota dan negara yang berbeda-beda. Penentuan kedudukan hukum ini akan menjadi persoalan baru dalam prosedur PPHI. Bila perusahaan tersebut masih mempunyai bangunan kantor secara fisik, maka dapat timbul kemungkinan interpretasi yang dapat dilakukan bahwa ‘setempat’ dan ‘tempat pekerja bekerja’ digeneralisirkan pada alamat kantor fisik tersebut. Namun, pada situasi yang kompleks, dapat ditemukan bahwa perusahaan yang menerapkan model *digital workplace* sama sekali bahkan tidak mempunyai bangunan kantor secara fisik. Oleh karena itu, pada kasus yang demikian ini akan menjadi persoalan baru dalam prosedur PPHI. Peluang solusi sederhana adalah dengan memperjanjikan tempat kedudukan yang disepakati oleh para pihak ketika pada kemudian hari terjadi perselisihan hubungan industrial. Kesepakatan ini dapat dituangkan dalam klasul perjanjian kerja. Namun, apakah UU PPHI memperbolehkan hal yang demikian ini? UU PPHI jelas tidak mengatur mengenai situasi yang demikian ini.

Prosedur PPHI telah diatur oleh UU PPHI yang tidak memungkinkan diaturnya prosedur lain selain yang telah disebut dalam undang-undang tersebut. Pada tahap pertama, ketika terjadi perselisihan antara pengusaha dan pekerja, maka keduanya diwajibkan untuk menyelenggarakan perundingan bipartit sebelum menempuh tahap-tahap penyelesaian yang lain. Kenyataan bahwa penerapan model *digital workplace* yang memungkinkan pekerja bekerja dari tempat manapun yang bahkan dapat saja berjauhan dari pengusaha, tentu dapat pula menimbulkan hambatan dalam prosedur bipartit dalam PPHI tersebut. Jauhnya posisi pekerja dan pengusaha dapat menimbulkan hambatan tersendiri bagi prosedur bipartit. Meski demikian, UU PPHI tidak menentukan secara eksplisit bahwa perundingan bipartit haruslah dilaksanakan dengan metode tatap muka secara langsung. Pengaturan yang demikian ini dapat dijadikan celah untuk menerapkan metode dalam jaringan (*daring/online*) dalam perundingan bipartit, misalnya menggunakan *teleconference platform*. Praktik ini dapat dianalogikan dengan kenyataan bahwa selama pandemi covid-19 bahkan persidangan di Pengadilan dapat diselenggarakan dengan metode yang sama.

Meski demikian, solusi menyelenggarakan perundingan bipartit dengan metode daring tidak menyelesaikan permasalahan begitu saja. Penyelenggaraan perundingan bipartit wajib dibuatkan risalah yang ditandatangani kedua belah pihak (Pasal 6 ayat (1) UU PPHI). Jika kemudian dalam perundingan bipartit tercapai kesepakatan, maka berdasarkan Pasal 7 ayat (1) UU PPHI kesepakatan tersebut dituangkan dalam suatu perjanjian bersama yang

ditandatangani oleh para pihak. Kewajiban penandatanganan kedua belah pihak dalam dua dokumen prosedur PPHI ini dapat pula menimbulkan permasalahan baru jika diselenggarakan menggunakan metode daring. Memang pada masa saat ini peraturan perundang-undangan telah mengakomodasi keberadaan tanda tangan digital yang dapat diterapkan dalam prosedur PPHI daring ini. Meski demikian, pelaksanaannya dapat menjadi penghambat karena dibutuhkan waktu untuk melakukan penandatanganan. Beda dengan perundingan bipartit konvensional yang dapat kemudian langsung ditandatangani oleh para pihak di tempat yang sama, kondisi daring ini membutuhkan proses pengiriman dan penerimaan secara digital yang dapat saja memakan waktu. Apalagi jika kemudian celah ini dijadikan kesempatan bagi salah satu pihak untuk mengulur-ulur waktu penandatanganan dengan kenyataan bahwa UU PPHI sendiri membatasi waktu 30 (tiga puluh) hari kerja saja. Di sisi lain, dapat pula celah ini digunakan sebagai kesempatan untuk menolak penandatanganan, padahal dalam perundingan telah menyatakan sepakat. Akibatnya, salah satu pihak dapat dirugikan jika terjadi hal yang demikian ini. UU PPHI tentu belum dapat mengakomodasi situasi seperti ini.

Selanjutnya, bila terdapat perjanjian bersama yang telah ditandatangani, maka berdasarkan Pasal 7 ayat (3) UU PPHI, para pihak memiliki kewajiban untuk mendaftarkan perjanjian tersebut di PHI pada Pengadilan Negeri wilayah para pihak mengadakan perjanjian. Tujuannya agar perjanjian bersama tersebut mempunyai kekuatan eksekutorial yang memungkinkan pelaksanaan secara paksa. Jika misalkan perundingan bipartit yang diselenggarakan dengan metode daring tersebut mencapai kesepakatan dan dituangkan dalam perjanjian bersama, maka akan kembali pada pertanyaan pada bahasan kedudukan hukum sebelumnya, ke PHI mana kah perjanjian bersama tersebut harus didaftarkan? Bila diselenggarakan secara daring dan para pihak ada di wilayah hukum pengadilan yang berbeda karena perbedaan tempat, bagaimana kemudian memilih PHI yang berwenang? Apakah sama seperti bahasan kedudukan hukum sebelumnya, bahwa dapat diperjanjikan dalam klausul perjanjian bersama untuk menyepakati wilayah hukum PHI yang berwenang mengenai pendaftaran ini? Jelas ini dapat dilakukan, namun apakah UU PPHI memperbolehkannya? UU PPHI jelas belum mengakomodasi hal ini, yang jika kemudian diterapkan oleh para pihak dapat berpotensi timbul kemungkinan ditolaknya permohonan pendaftaran perjanjian bersama tersebut.

Merujuk pada pembahasan di atas, bahwa penerapan model *digital workplace* dapat menimbulkan persoalan baru pada prosedur PPHI jika terjadi perselisihan antara pengusaha dan pekerjanya. Kesemuanya didasarkan karena ketiadaan tempat kerja yang tetap yang menyebabkan kedudukan hukum para pihak sulit ditentukan dengan pengaturan konvensional dalam UU PPHI dan juga pelaksanaan tahap-tahap prosedur PPHI yang masih belum mengakomodasi kemungkinan terjadinya metode daring. UU PPHI jelas belum kompatibel mengenai poin penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam model *digital workplace*.

D. KESIMPULAN

Hukum ketenagakerjaan Indonesia belum memiliki kompatibilitas terhadap munculnya praktik hubungan kerja dengan model *digital workplace*. Penerapan model yang demikian ini di mana pekerjaan dapat dilakukan dan diselesaikan pekerja dari mana saja dan berpindah-pindah, serta ketiadaan bangunan fisik perusahaan dapat menyulitkan implementasi hukum ketenagakerjaan. **Pertama** dari aspek waktu kerja dan waktu istirahat, penentuan dan pelacakan waktu kerja dan waktu istirahat sesuai dengan peraturan perundang-undangan sulit dilakukan, yang kemudian juga dapat berpotensi menimbulkan permasalahan terkait waktu kerja dan upah lembur, dan apabila terjadi *technical issue*. Model *digital workplace* juga dapat menimbulkan hak digital baru bagi pekerja yakni mengenai *right to disconnect* yang belum diakomodasi dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. **Kedua**, aspek keselamatan dan kesehatan kerja

serta jaminan sosial juga dapat terhambat pemenuhannya akibat kesulitan penentuan tempat kerja. **Ketiga**, aspek kebebasan berserikat juga terganggu akibat model *digital workplace* yang memungkinkan pekerja tidak mengenal satu sama lain karena bekerja di tempat yang berbeda-beda. Model ini berpotensi besar menggeser paham kolektivisme pekerja menjadi individualis. **Keempat**, model *digital workplace* juga mempengaruhi prosedur PPHI karena kesulitan penentuan kedudukan hukum yang dipersyaratkan dalam tahapan PPHI. Berkaca dari hal tersebut, pengaturan dalam hukum ketenagakerjaan masih berorientasi pada hubungan kerja dengan model konvensional.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, L. Hadi, Zaeni Asyhadie & Rahmawati Kusuma. "Digitalisasi Industri dan Pengaruhnya Terhadap Ketenagakerjaan dan Hubungan Kerja di Indonesia". *Jurnal Kompilasi Hukum* 5, no. 2 (2020): 268-298. <https://doi.org/10.29303/jkh.v5i2>.
- Attaran & Kirkland D. "The Need for Digital Workplace: Increasing Workforce Productivity in the Information Age". *International Journal of Enterprise Information Systems* 15, no. 1 (2019): 23-35. <http://dx.doi.org/10.4018/IJEIS.2019010101>.
- Bick, A., Blandin, A., & Mertens, K. "Work from Home After the COVID-19 Outbreak". *Federal Reserve Bank of Dallas Working Papers*, (9 Juni 2020): 1-19. <https://doi.org/10.24149/wp2017>.
- BINUS Business School. "Digital Workplace". BINUS Business School. Diakses 2024. <https://bbs.binus.ac.id/management/2021/03/digital-workplace-2/>.
- Caraway, B. "Online Labour Markets: An Inquiry Into Desk Providers". *Work Organisation Labour and Globalisation* 4, no. 2 (2010): 111-125. 10.13169/workorgalaboglob.4.2.0111.
- Castells, M. *The Information Age: Economy, Society and Culture - The Rise of the Network Society*. Blackwell Publishing, 2000.
- Coccoli, J. "The Challenges of New Technologies in the Implementation of Human Rights: an Analysis of Some Critical Issues in the Digital Era". *Peace Human Rights Governance* 1, no. 2 (2017): 223-250. 10.14658/pupj-phrg-2017-.
- Chudnovskikh, M.V. *The Right to Disconnect' In Digital Economics - 1st International Scientific and Practical Conference on Digital Economy*. Atlantis Press, 2019.
- Grantham, C.E. & Nichols, L.D. *The Digital WorkPlace: Designing GroupWare Platforms*. John Wiley & Sons, 1993.
- Huws, U. "Working Online, Living Offline: Labour in The Internet Age". *Work Organisation, Labour & Globalisation* 7, no. 1 (2013): 1-11. <https://www.jstor.org/stable/10.13169/workorgalaboglob.7.1.0001>.
- ILO. *Digital Labour Platforms and The Future of Work: Towards Decent Work In The Online World*. ILO, 2018.
- Kopp, R., Howaldt, J. & Schultze, J. "Why Industry 4.0 Needs Workplace Innovation: A Critical Look at The German Debate on Advanced Manufacturing". *European Journal Of Work Place Innovation* 2, no. 1 (2016): 7-24. <https://doi.org/10.46364/ejwi.v2i1.373>.
- Lagus, M.L. *Implementation of a Digital Workplace from The Perspective of Employees*. Arcada International Business Management, 2020.

- Munck, R. *Labour Dilemmas and Labour Futures*. Macmillan Press, 1999.
- Mungkasa, O. “Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19”. *The Indonesian Journal of Development Planning IV*, no. 2 (2020): 126-150. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>.
- Noval, S.M.R. “Evolusi Hak Pekerja di Era Digital: Prawacana Right To Disconnect di Indonesia”. *Jurnal Bina Mulia Hukum 6*, no. 2 (2022): 234-253. <https://doi.org/10.23920/jbmh.v6i2.637>.
- Nugroho, A.A. *Serikat Buruh dalam Pusaran Neoliberalisme: Antara Kontrol Represif dan Ilusi Kebebasan Berserikat*. Gadjah Mada University Press, 2019.
- Nyakio, S. “Digital Rights; the Present and the Future. ICJ”. ICJ. Diakses 2024. <https://www.icj-kenya.org/news/latest-news/277-digitalrights-the-past-the-present-and-the-future>.
- Pambudy, A.P. & Sopiah. “Effectiveness of Implementation of Human Resources Management During The Covid-19 Pandemic on Employees Moving in The Formal Sector in Indonesia”. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research 5*, no. 4 (2021): 599-606. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>.
- Rahmalia, N. “Mengenal Kerja dengan Konsep Kekinian dalam Digital Workplace”. Glints. Diakses 2024. <https://glints.com/id/lowongan/digital-workplace/#.Yue5aXZBy3D>.
- Ray, J. “Impacts of Digitalisation on the Regulation of Working Conditions”. *European Labour Law Network 8th Annual Legal Seminar Digitalisation and Labour Law*, (November 2015): 26-37.
- Rizkinaswara, L. “Flexible Working Space, Budaya Kerja Baru Hadapi New Normal”. Kominfo. Diakses 2024. <https://aptika.kominfo.go.id/2020/06/flexible-working-space-budaya-kerja-baru-hadapi-new-normal/>.
- Schillerwein, S. *The Digital Workplace - Redefining Productivity in The Information Age (Business)*. Infocentric Research AG, 2011.
- Suryadi & Nasution, F.A.P. “Revolusi Industri, Tren Pekerjaan Masa Depan, dan Posisi Indonesia”. *Jurnal Ketenagakerjaan 18*, no. 2 (2023): 124-141. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i2.237>.
- Vyas, L.V. & Butakhieo, N. “The Impact of Working From Home During Covid-19 on Work and Life Domains: an Explotory Study on Hong Kong”. *Policy Design and Practice 4*, no. 1 (2021): 59-76. <https://doi.org/10.1080/25741292.2020.1863560>.
- Waterman, P. *The New Social Unionism: A New Union Model for a New World Order*. Macmillan Press, 1999.
- White, M. “Digital Workplaces: Vision and Reality”. *Business Information Review 29*, no. 1 (2012): 205–214. <https://doi.org/10.1177/0266382112470412>.
- Widiastiani, N.S. *Pengantar Hukum Perburuhan: Pasca Undang-Undang Cipta Kerja*. Kanisius, 2022.