

PELAKSANAAN KETENTUAN WORK FROM HOME DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA PT CIMB NIAGA TBK

Alleta Febrinasari Sarumpaet

leta0402@yahoo.com

Abstract

Work from home (WFH) menjadi solusi dalam mengurangi penyebaran COVID-19. Peraturan ini membantu para pekerja dalam mencapai keseimbangan kerja sekaligus menjadi solusi bagi perusahaan dalam hal memberikan jam kerja yang lebih fleksibel bagi pekerja. Namun, bekerja di masa pandemi memberikan iklim yang berbeda dalam sistem dan lingkungan kerja, yang membuat pekerja membutuhkan penyesuaian. Sebelum adanya sistem WFH di masa pandemi ini, sebagian besar pekerjaan dilakukan secara tatap muka, termasuk saat melakukan kolaborasi atau kerja tim. Komunikasi langsung dirasa lebih efektif dibandingkan komunikasi tidak langsung di masa pandemi. Metode penelitian menggunakan pendekatan hukum normatif dengan analisis data deskriptif kualitatif. Hasil kajian menunjukkan bahwa saat ini ketentuan Work From Home PT CIMB Niaga Tbk. belum diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama, meskipun belum diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama, ketentuan Work From Home diatur melalui prosedur internal dan diumumkan oleh Departemen Sumber Daya Manusia kepada seluruh karyawan. Setelah bekerja dari rumah selama hampir tiga tahun di PT CIMB Niaga Tbk. sebaiknya semua ketentuan terkait Work From Home dapat diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama PT CIMB Niaga Tbk. Hal ini dimaksudkan agar ketentuan tersebut dapat dengan mudah diikuti dan dipatuhi oleh seluruh pekerja, dan untuk selanjutnya para pekerja PT CIMB Niaga tidak lagi menghadapi kendala dalam penerapan Work From Home.

Kata Kunci: Work From Home, Perjanjian Kerja Bersama, Ketenagakerjaan.

Abstract

Work from home (WFH) is a solution in reducing the spread of COVID-19. This regulation assists employees in work-life balance as well as a solution for companies in terms of providing more flexible working hours for employees. However, working during a pandemic provides a different climate in the work system and environment, which makes employees need adjustments. Before

the WFH system during this pandemic, most of the work was done face to face, including when doing collaboration or team work. Direct communication was felt to be more effective than indirect communication during a pandemic. The research method uses a normative legal approach with qualitative descriptive data analysis. The results of the study show that currently the provisions regarding Work From Home PT CIMB Niaga Tbk. has not been regulated in the Collective Labor Agreement, although it has not been regulated in the Collective Labor Agreement, the Work From Home provisions are regulated through internal procedures and announced by the Human Resources Department to all employees. After working from home for three years at PT CIMB Niaga Tbk. preferably all provisions related to Work From Home can be regulated in the Collective Labor Agreement of PT CIMB Niaga Tbk. it is intended that these provisions can be easily followed and complied with by all employees, and henceforth PT CIMB Niaga employees will no longer face obstacles in implementing Work From Home.

Keywords: *Work From Home, Collective labor agreement, employment.*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan orang-orang yang melakukan suatu pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan dan pada dasarnya setiap manusia membutuhkan penghasilan untuk kelangsungan hidupnya, untuk itu manusia butuh pekerjaan agar mendapatkan penghasilan, pengertian dari tenaga kerja itu sendiri menurut Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. “Makna bekerja ditinjau dari segi perorangan atau individu adalah segala gerak dari badan dan pikiran setiap orang guna memelihara kelangsungan hidup badaniah dan rohani. Makna bekerja ditinjau dari segi kemasyarakatan adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat. Selain itu juga mengandung arti sebagai hubungan antara sesama umat manusia, yang juga berada dalam kaitan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya.”¹

Keberadaan tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang penting bagi perkembangan suatu perusahaan, karena tanpa adanya tenaga kerja

¹ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995, hlm 2

itu sendiri maka dapat dipastikan perusahaan tersebut tidak akan berjalan, sehingga produktivitas dan kualitas dari tenaga kerja itu sendiri menjadi sangat berpengaruh bagi keberhasilan perusahaan. Dalam hukum ketenagakerjaan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama adalah sesuatu yang berbeda. Berdasarkan Pasal 1 angka 20 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, disebutkan Peraturan Perusahaan (PP) adalah : Peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Sedangkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) berdasarkan Pasal 1 angka 21 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 adalah : “Perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja /serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.”² Penyusunan perjanjian kerja bersama diatur pada bagian ketujuh Pasal 116 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan juga diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam hal kedua belah pihak sepakat mengadakan perubahan perjanjian kerja bersama, maka perubahan tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku. Pada Pasal 126, Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh. Pengusaha juga harus mencetak dan membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada setiap pekerja/ buruh atas biaya perusahaan. Pada Pasal 127 juga dikatakan Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama.³

² Undang- undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

³ Undang- undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

MemasukierapandemiCovid-19padaawaltahun2020,beberapa perusahaan menjalankan WFH “Masalah *Work From Home* (“WFH”) atau bekerja di rumah di tengah wabah COVID-19 dapat dikaitkan dengan ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”), di mana setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut SE Disnakertrans dan Energi DKI Jakarta 14/2020, para pimpinan perusahaan diharapkan dapat mengambil langkah pencegahan terkait risiko penularan infeksi COVID-19, dengan melakukan pekerjaan di rumah.

Tujuan awal pemberlakuan WFH adalah untuk membuat karyawan merasa aman dan nyaman untuk bekerja di tengah masa pandemi. Tetapi, dari hasil indepth-interview yang dilakukan oleh penulis terhadap 15 orang karyawan perbankan di Jabodetabek menunjukkan bahwa ada kesenjangan yang terjadi terkait work engagement pada karyawan. Sembilan dari lima belas responden menyatakan bahwa secara keseluruhan, mereka merasa bahwa pelaksanaan WFH tidak optimal akibat lingkungan dan perangkat kerja yang kurang ergonomis. Hal ini juga didukung oleh studi yang dilakukan oleh Very Well Mind (2020) di 15 negara, yang menyebutkan bahwa 41% pekerja dengan aktivitas kerja yang tinggi di rumah, merasa tertekan untuk bekerja di rumah. Rasa tertekan ini bisa disebabkan akibat ketergantungan yang tinggi terhadap smartphone dan laptop, yang berpotensi meningkatkan tingkat stres seseorang dan menyebabkan insomnia.

Work from home (WFH) menjadi solusi dalam menekan angka penyebaran COVID-19. Peraturan ini membantu karyawan dalam keseimbangan kehidupan kerja serta solusi bagi perusahaan dalam hal pemberian jam kerja yang lebih fleksibel bagi karyawan. Namun, bekerja saat pandemi memberikan iklim berbeda dalam sistem dan lingkungan kerja, yang membuat karyawan memerlukan penyesuaian. Sebelum sistem WFH di masa pandemi ini, sebagian besar pekerjaan dilakukan secara face to face, termasuk ketika melakukan kolaborasi atau kerja tim. Komunikasi secara langsung dirasakan lebih efektif dilakukan dibandingkan dengan komunikasi tidak langsung yang dilaksanakan pada saat masa pandemi.

Karena virus corona dikategorikan sebagai penyakit menular yang menyebabkan kedaruratan kesehatan masyarakat. Diantara kebijakan tersebut adalah *sosial distancing* dan *Work From Home* . Hal ini berdampak besar bagi

masyarakat Indonesia karena pada dasarnya masyarakat Indonesia memiliki jenis pekerjaan yang beragam dan tidak semua pekerjaan dapat dilakukan dengan *Work From Home*. Bagi para pekerja formal, *Work From Home* bukanlah masalah serius karena mereka bisa tetap mengerjakan pekerjaannya tanpa terlalu banyak kendala dan upah yang diperoleh sudah jelas. Namun masalah muncul bagi para pekerja informal. Mereka yang bekerja hanya untuk sehari makan, buruh-buruh pabrik dan pedagang kecil tentunya lebih terdampak. Macetnya pendistribusian barang, terganggunya hubungan bisnis, pemotongan gaji karyawan hingga PHK menjadi masalah baru akibat kebijakan *Work From Home*. Pasalnya kebijakan ini dilematis bagi perusahaan. Tidak semua perusahaan dapat membuat karyawannya bekerja dari rumah karena alat berat tidak mungkin dibawa ke rumah. Permasalahan yang lain adalah krisis yang di alami perusahaan akibat menurunnya produksi dan rendahnya permintaan pasar, sehingga beberapa perusahaan terpaksa mengurangi jumlah karyawan untuk efisiensi. Beberapa perusahaan yang lain bahkan hanya membayar upah karyawan *Work From Home* mereka hanya setengahnya.⁴

Perubahan pada kultur kerja di atas disebut sebagai kenormalan baru atau *new normal*. WFH juga memiliki efek positif dan efek negatif. Efek positif dari WFH dapat memberikan fleksibilitas waktu kerja sehingga karyawan dapat menghasilkan keseimbangan hidup antara keluarga dan pekerjaan yang sebelumnya pada sistem lama karyawan dituntut untuk selalu fokus dan disiplin dalam suasana kerja formal. Selain itu WFH juga memberikan efek positif bagi perusahaan, di mana biaya operasional dikeluarkan untuk karyawan menurun selama masa pandemi ini, contoh biaya operasional yang semakin berkurang seperti penggunaan listrik yang dapat menekan pengeluaran.

Menurut survei yang dilakukan oleh *emailanalytics.com*, memberikan fakta bahwa pekerja WFH memiliki produktivitas yang semakin memuaskan (Suryanto, 2020). Namun disisi lain McKinsey dan YouGov & USA Today (Schrotenboer, 2020) melalui survei nya melaporkan fakta berbeda, di mana WFH justru sangat berkemungkinan besar menurunkan kualitas kerja karyawan sebesar 25 persen. Faktor penyebab adalah karyawan melakukan lebih banyak pekerjaan dibandingkan *work from office* (WFO) yang membuat tingkat stress meningkat dan mengerjakannya sepanjang waktu.

⁴ Hartono, N,R. (2020) Tinjauan yuridis kebijakan *Work From Home* berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan. Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum. Jurnal Supremasi, Volume 10, Nomor 2, September 2020

Penelitian ini mengambil rujukan dari penelitian sejenis yang telah dilakukan oleh (Rokhani, 2020) di mana diperoleh beberapa efek positif dan efek negatif dari program WFH, yaitu untuk efek positifnya adalah lebih aman untuk menghindari terpapar COVID-19, adanya penghematan biaya karena tidak adanya biaya transportasi, sedangkan untuk negatifnya adalah menimbulkan efek jenuh karena suasana yang monoton dan kurangnya interaksi dan dikhawatirkan penurunan kualitas proses karena kurang fokusnya disebabkan adanya interaksi dengan anggota keluarga. Hal ini juga didukung oleh penelitian (Purwanto et al, 2020) yang hasil penelitiannya menemukan bahwa rencana WFH memiliki beberapa kelebihan dan kekurangan, yaitu lebih fleksibel karena tidak perlu mengikuti jam kerja dan tidak mengeluarkan biaya transportasi juga meminimalisir stress yang dirasakan disebabkan kemacetan lalu lintas dan memiliki banyak waktu luang.

Meskipun dalam UU Ketenagakerjaan telah diatur sistem pengupahan dalam Pasal 90 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) menyebutkan, “pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89”.² Jadi, sudah jelas para pengusaha tidak boleh memberi upah buruh lebih sedikit dari pada upah minimum selama belum ada penangguhan upah dan tetap membayar upah berdasarkan peraturan perundangundangan yang berlaku. Demikian pula Pasal 151 ayat(1) UUK mengatur bahwa “pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)”. Maka dari itu, pemerintah memiliki kewajiban melakukan upaya agar tidak ada buruh/pekerja yang di PHK.

Terkait dengan pemberlakuan *Work From Home* (“WFH”) atau bekerja di rumah di tengah wabah corona dapat dikaitkan dengan ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, di mana setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta sendiri telah menerbitkan Surat Edaran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta Nomor 14/SE/2020 Tahun 2020 tentang Himbauan Bekerja di Rumah (*Work From Home*) yang menindaklanjuti Instruksi Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 16 Tahun 2020

tentang Peningkatan Kewaspadaan Terhadap Risiko Penularan Infeksi Corona Virus Disease (COVID-19).⁵

Menurut Surat Edaran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta Nomor 14/SE/2020 Tahun 2020 tentang Himbuan Bekerja di Rumah (*Work From Home*), para pimpinan perusahaan diharapkan dapat mengambil langkah pencegahan terkait risiko penularan infeksi COVID-19 dengan melakukan pekerjaan di rumah. Langkah-langkah pencegahan yang dapat diambil dikelompokkan menjadi tiga kategori: (1) Perusahaan untuk sementara waktu dapat menghentikan seluruh kegiatan usahanya. (2) Perusahaan untuk sementara waktu dapat mengurangi sebagian kegiatan usahanya (sebagian karyawan, waktu, dan fasilitas operasional). (3) Perusahaan yang tidak dapat menghentikan kegiatan usahanya, mengingat kepentingan langsung yang berhubungan dengan pelayanan kesehatan, kebutuhan bahan-bahan pokok, dan bahan bakar minyak (BBM).

Pada ketentuan ini dikecualikan untuk perusahaan yang bergerak pada sektor pertahanan dan keamanan, ketertiban umum, kebutuhan pangan, bahan bakar minyak dan gas, pelayanan kesehatan, perekonomian, keuangan, komunikasi, industri, ekspor dan impor, distribusi, logistik, dan kebutuhan dasar lainnya.⁶ Terkait dengan pemberlakuan WFH di beberapa perusahaan sebaiknya memang pemberlakuan WFH juga dapat dituangkan di dalam Perjanjian Kerja Bersama karena tidak dapat dipungkiri ternyata sampai pada saat ini WFH menjadi salah satu jalan keluar untuk menekan tingkat penularan kasus Covid-19, dan juga ternyata sampai saat ini WFH pun dapat dijalankan dengan baik oleh beberapa perusahaan.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang persoalan diatas dapat dirumuskan suatu permasalahan adalah (1) Bagaimana aspek hukum pelaksanaan ketentuan *Work From Home* berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan? (2) Bagaimana pelaksanaan ketentuan *Work From Home* dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Bank CIMB Niaga Tbk.?

⁵ Prajnaparamitha.K. (2020). Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum. *Administrative Law & Governance Journal*. Volume 3 Issue 2, June 2020

⁶ <https://www.generali.co.id/id/healthyliving/detail/549/wfh-working-from-home-hak-dan-kewajiban-sebagai-pegawai>.

II. PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Perjanjian Kerja Bersama PT CIMB Niaga Tbk. berisi 73 pasal mengatur hal-hal yang pokok yang harus dipatuhi oleh semua pihak, dan selain itu Perusahaan dan Serikat Pekerja tetap mempunyai hak-hak dan kewajiban-kewajiban lain yang diatur dalam Ketentuan Hukum yang berlaku. Tujuan dari Perjanjian Kerja Bersama ini dibuat untuk menegaskan hak dan kewajiban Perusahaan, Pekerja, dan Serikat Pekerja, sehingga tercipta kondisi kerja yang harmonis dan sehat serta terjaminnya kelancaran operasional demi kemajuan Perusahaan dan kesejahteraan Pekerja dan keluarganya.

Perusahaan memiliki hak dan wewenang untuk melakukan perpindahan internal Pekerja, baik secara rotasi, mutasi, promosi dengan memperhatikan evaluasi terhadap kompetensi Pekerja dan kemampuan / kepentingan / kebutuhan Perusahaan yang diterapkan secara wajar dan berdasarkan penilaian yang objektif. Pada proses mengenai hal-hal tersebut di atas sudah diatur segala ketentuan. Untuk Pekerja yang karena sifat pekerjaannya diharuskan hadir setiap saat untuk kepentingan Perusahaan maupun umum, waktu kerjanya diatur secara shift. Pembagian jam kerja shift disesuaikan dengan keadaan jam kerja kantor pusat atau cabang dan tentunya Perusahaan juga memberikan Insentif Kerja Shift

CIMB Niaga sebagai institusi yang berkomitmen untuk mengimplementasikan tata kelola perusahaan yang baik, senantiasa mengkaji dan memastikan pemenuhan ketentuan dalam regulasi-regulasi terkait ketenagakerjaan. Untuk itu, CIMB Niaga menjalankan due diligence terhadap CSR bidang ketenagakerjaan, antara lain melalui Employee Engagement Survey (EES) yang dilaksanakan sekali setiap dua tahun, survei tahunan Internal Customer Satisfaction Survey (ICSS), dan evaluasi pengaduan yang diterima melalui whistleblowing system CIMB Niaga, khususnya pengaduan terkait isu ketenagakerjaan.

Hasil wawancara ini dilakukan berdasarkan kondisi dan aturan bekerja selama masa pandemic Covid-19, dimana semua karyawan CIMB Niaga harus patuh pada aturan kerja dengan cara menerapkan Kebijakan WFH untuk unit kerja NonKritikal yang pekerjaannya dapat dilakukan di rumah. Secara khusus Bank melakukan upaya untuk menjaga keselamatan dan kesehatan para karyawan di masa Pandemi COVID-19 dan mencegah penyebarannya di lingkungan Bank, dengan menerapkan protokol kesehatan yang wajib diikuti seluruh karyawan.

Hal ini disampaikan oleh Informan PT CIMB Niaga Tbk, November 2022, bahwa:⁷

*“... Selama bekerja di era masa Covid-19, protokol Kesehatan yang telah diberlakukan tersebut di antaranya: (1) Wajib taat pada peraturan pemerintah termasuk aturan di area publik atau transportasi, kantor atau lokasi lainnya, untuk tindakan pencegahan & keselamatan. (2) Penilaian kesehatan mandiri sebelum pergi ke kantor serta pada saat di kantor dan saat Work From Home (WFH). (3) Wajib memperhatikan jarak fisik dan tempat duduk, pengaturan kerja, dan penggunaan peralatan pribadi untuk makan/ibadah. (4) Melakukan rapat atau pertemuan secara online melalui media yang telah disediakan oleh Bank. (5) Memastikan kebersihan diri serta peralatan yang dimiliki saat kembali ke rumah dengan disinfektan. Dan (6) Memahami tentang cara penanganan karyawan yang memiliki gejala COVID-19, termasuk untuk diri sendiri (**Informan CIMB Niaga**)*

Penulis telah melakukan wawancara dengan dua narasumber yaitu karyawan PT CIMB Niaga Tbk. Yaitu Bapak Aryo Pratomo dari Divisi Kepatuhan dan Advokat Ketenagakerjaan Bapak Rinto Wardana. Menurut Wawancara dengan karyawan PT CIMB Niaga Tbk. Bapak Aryo Pratomo dari Divisi Kepatuhan menjelaskan bahwa Bank juga melakukan beberapa inisiatif selama masa pandemi COVID-19 terkait dengan pencegahan, penanganan, komunikasi dan aktivitas karyawan lainnya dengan menerapkan Kebijakan WFH untuk unit kerja NonKritikal yang pekerjaannya dapat dilakukan di rumah serta mendistribusikan tambahan laptop dan akses Virtual Private Network (VPN) untuk mendukung proses bekerja secara WFH. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara bersama karyawan PT CIMB Niaga Tbk. Bapak Aryo Pratomo dari Divisi Kepatuhan tentang bagaimana perusahaan mengharuskan bekerja di rumah (WFH) sesuai dengan anjuran Pemerintah selamak pandemic covid-19 apakah, adalah sebagai berikut :⁸

“... Pada saat awal pandemi kira-kira sejumlah 14.000 orang bekerja di rumah namun untuk bagian cabang tertentu masih buka, untuk bagian teller cs satpam, beberapa orang bagian operasional sperti bagian pembayaran untuk melakukan transfer ke luar negeri, yang

⁷ Wawancara Informan Aryo Pratomo dari Divisi Kepatuhan, Pegawai CIMB Niaga, November 2022

⁸ Wawancara Informan Aryo Pratomo dari Divisi Kepatuhan, Pegawai CIMB Niaga, November 2022

mengharuskan masuk kantor, dan teknologi informasi” (**Informan Aryo Pratomo dari Divisi Kepatuhan, November 2022**)

Pernyataan salah satu karyawan Divisi kepatuhan tersebut terkait dengan dengan aturan WFH juga dibenarkan oleh Advokat Ketenagakerjaan Bapak Rinto Wardana, dengan hasil wawancara sebagai berikut :

“... Saat ini WFH masih dilakukan diseluruh perusahaan perbankan walaupun sudah tidak full WFH lagi, untuk yang masuk ke kantor saat ini adalah 50%, Sebagian besar departemen melakukan ketentuan ini dan termasuk salah satunya sampai saat ini pelaksanaan WFH di CIMB sudah berjalan dengan cukup baik dan sesuai arahan pemerintah seperti menerapkan Kebijakan Split Operation bagi unit kerja yang dipandang kritis, guna memastikan layanan perbankan tetap berjalan normal. (**Informan Aryo Pratomo dari Divisi Kepatuhan, CIMB Niaga, November 2022**)

Hal yang sama juga diperkuat oleh pernyataan Direktur Kepatuhan, Corporate Affairs & Hukum CIMB Niaga Ibu Fransiska Oei terkait dengan aturan WFH selama masa pandemic Covid-19, dengan hasil kutipan pernyataan beliau sebagai berikut :⁹

“... Secara khusus, kami akan terus melakukan upaya untuk menjaga keselamatan dan kesehatan para karyawan serta mencegah penyebaran COVID-19 di lingkungan Bank, yaitu dengan menerapkan protokol kesehatan yang ketat dan wajib diikuti oleh seluruh karyawan. Sebagai upaya pencegahan, penanganan, komunikasi, dan aktivitas karyawan lainnya, Bank telah melakukan beberapa upaya diantaranya membentuk satuan Gugus Tugas COVID-19 Bank CIMB Niaga yang diisi oleh pimpinan unit kerja dari unsur Sumber Daya Manusia, Business Continuity Management, Manajemen Risiko Operasional, Strategic Procurement & Admin Property Management, serta Kepatuhan, menerapkan Kebijakan Work From Home (WFH) untuk unit kerja Non-Kritis dan penerapan Kebijakan Split Operation bagi unit kerja yang dipandang kritis, guna memastikan layanan perbankan tetap berjalan normal. **Informan Direktur Kepatuhan, Corporate Affairs & Hukum CIMB Niaga Ibu Fransiska Oei, Oktober 2022**)

⁹ Wawancara Informan Direktur Kepatuhan, Corporate Affairs & Hukum CIMB Niaga Ibu Fransiska Oei, Oktober 2022

Hal yang sama juga disampaikan oleh informan lainnya terkait dengan aturan WFH selama masa pandemic Covid-19, dengan hasil kutipan pernyataan beliau sebagai berikut :

“...Secara khusus Bank melakukan upaya untuk menjaga keselamatan dan kesehatan para karyawan di masa Pandemi COVID-19 dan mencegah penyebarannya di lingkungan Bank, dengan menerapkan protokol kesehatan yang wajib diikuti seluruh karyawan. Protokol Kesehatan yang telah diberlakukan tersebut diantaranya: (1) Wajib taat pada peraturan pemerintah termasuk aturan di area publik atau transportasi, kantor atau lokasi lainnya, untuk tindakan pencegahan & keselamatan. (2) Penilaian kesehatan mandiri sebelum pergi ke kantor serta pada saat di kantor dan saat Work From Home (WFH). (3) Wajib memperhatikan jarak fisik dan tempat duduk, pengaturan kerja, dan penggunaan peralatan pribadi untuk makan/ibadah. (4) Melakukan rapat atau pertemuan secara online melalui media yang telah disediakan oleh Bank. (5) Memastikan kebersihan diri serta peralatan yang dimiliki saat kembali ke rumah dengan disinfektan. (6) Memahami tentang cara penanganan karyawan yang memiliki gejala COVID-19, termasuk untuk diri sendiri..” (Informan Aryo Pratomo dari Divisi Kepatuhan, CIMB Niaga, November 2022)

Berdasarkan pengamatan peneliti, terkait dengan pelaksanaan WFH ditemukan program yang dirancang untuk mengedepankan komunikasi keterikatan karyawan dengan manajemen CIMB Niaga, maka perusahaan melakukan inisiatif Program Anti Mati Gaya (AMG). Bank menjalankan program Anti Mati Gaya (AMG) sebagai salah satu wujud untuk tanggap terhadap perubahan kondisi dan situasi pada masa pandemi COVID-19 terkait dengan peningkatan motivasi dan keterikatan karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan pihak manajemen sebagai berikut :¹⁰

“..Bank telah melakukan berbagai aktivitas dan program yang bertujuan untuk meningkatkan keterikatan (engagement) serta kolaborasi antar karyawan yang mengalami perubahan cara kerja (split operations, WFH atau WFO), melalui program “Anti Mati Gaya - aktif di rumah dan di kantor bersama CIMB Niaga.” Program ini memiliki 5 pilar utama dalam pelaksanaannya yaitu kesehatan mental, kesehatan fisik, hoby, Sharing Sessions dan Kompetisi & Aktifitas

¹⁰ Wawancara Informan Aryo Pratomo dari Divisi Kepatuhan, Pegawai CIMB Niaga, November 2022

lainnya (Informan Aryo Pratomo dari Divisi Kepatuhan, Pegawai CIMB Niaga, November 2022)

Saat ini ketentuan pelaksanaan WFH tersebut diatas masih belum diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama PT CIMB Niaga Tbk. Pelaksanaan WFH hanya diatur melalui prosedur internal dan diumumkan oleh HRD kepada seluruh karyawan dan secara detail juga diatur oleh masing-masing oleh Departemen atau divisi terkait. Hal lain yang menjadi perhatian peneliti adalah pelaksanaan WFH masih belum diatur dalam PKB, sehingga menurut salah satu karyawan Aryo Pratomo dari Divisi Kepatuhan Manajemen CIMB Niaga, mengungkapkan perlunya pelaksanaan WFH ini menjadi dasar peraturan baru yang harus dipatuhi bersama selama kondisi Covid-19 masih ada. Hasil wawancara dengan informan Informan Aryo Pratomo sebagai berikut:¹¹

“...Perlu, agar dapat diikuti secara standard dan dapat diikuti oleh semua departemen secara bersama-sama dan tanpa pengecualian. Artinya setiap divisi merasakan perlu adanya atauran WFH yang mengikat tanpa harus nmengurangi hak dan kewajiban yang sudah disepakati dalam PKB, termasuk jam kerja, pengupahan dan penyelesaian pekerjaan juga serta tata tertib kerja. (Informan Aryo Pratomo dari Divisi Kepatuhan, Pegawai CIMB Niaga, November 2022)

Dengan adanya kebijakan pemerintah dalam menetapkan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) dan kegiatan lain di masa New Normal, maka otomatis bagi sektor usaha perbankan yang tidak diizinkan bekerja dari kantor (work from office -WFO) harus menerapkan bekerja dari rumah (Work From Home -WFH). Hal ini mengakibatkan adanya pergeseran makna perjanjian kerja. Perjanjian kerja dalam Undang-Undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11/2020 tentang Cipta Kerja hanya mengatur perjanjian kerja beserta peraturan turunannya secara tekstual mengatur ketentuan bekerja dari kantor atau tercatat jam kerja berdasarkan absensi. Sehingga untuk konsep WFH sampai dengan saat ini tidak tercantum dalam syarat perjanjian kerja yang diatur undang-undang. Sebaliknya yang ada adalah dua jenis penamaan yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).¹²

¹¹ Wawancara Informan CIMB Niaga, November 2022

¹² <https://news.detik.com/kolom/d-5686314/menggagas-konsep-perjanjian-kerja-wfh>

Oleh Karena itu selain dua jenis perjanjian kerja tersebut, sudah saatnya pihak-pihak yang terkait dalam hubungan industrial perbankan memikirkan konsep Perjanjian Kerja *Work From Home* (PKWFH). Karena sejak pemberlakuan WFH sejak Maret 2020 nyatanya menjadi salah satu cara efektif dalam pelaksanaan hubungan kerja untuk mencegah penyebaran Covid-19. Sehingga perlu digagas konsep PKWFH agar WFH memiliki acuan dalam pelaksanaan hubungan kerja. Tidak sekadar hanya untuk mencegah penyebaran Covid-19. Serta tidak jadikan alasan bagi pihak yang berkepentingan untuk menunda hak dan kewajibannya masing-masing. Hal ini menjadi solusi dalam permasalahan beberapa alasan yang sering timbul dari pelaksanaan WFH. Hal ini sesuai dengan saran hasil wawancara dari beberapa informan yang peneliti kutip terkait dengan bagaiman ketentuan-ketentuan apa saja terkait WFH yang perlu dimasukkan ke dalam PKB, sebagai berikut :¹³

“...Mengingat pentingnya konsep PKWFH dalam hubungan kerja, harus segera diatur dalam peraturan perundang-undangan minimal dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker). Beberapa hal minimal yang dapat diatur sebagai muatan PKWFH antara lain: (1) Pihak yang melaksanakan perjanjian (pengusaha/perusahaan dengan pekerja) (2) Hak dan kewajiban masing-masing pihak (3) Hari kerja di rumah dan jam kerja di rumah (4) Upah yang diberikan berdasarkan kesepakatan tanpa mengurangi ketentuan pengupahan (5) Tunjangan-tunjangan yang bersifat tidak tetap (misalkan tunjangan komunikasi selama pandemi Covid-19, tunjangan bantuan tagihan listrik) (6) Dinyatakan selama PKWFH berlangsung, maka mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial tetap berdasarkan undang-undang yang berlaku. Kemudian disisi lain perlun juga dicantumkan ketentuan-ketentuan apa saja terkait WFH yang perlu dimasukkan ke dalam PKB seperti (1) Pengaturan Jam kerja yang baik (2) Pembagian hari untuk kelompok wfh (3) Sanksi apabila tidak mengikuti dengan baik dan (4) Fasilitas tambahan untuk internet, uang lembur tambahan bagi pekerja yang bekerja sampe melebihi batas wak..” (Informan CIMB Niaga, November 2022)

Ketentuan mengenai WFH seharusnya perlu diatur dalam Hukum Positif di Indonesia .Hal ini menjadi solusi dalam permasalahan beberapa alasan yang sering timbul dari pelaksanaan WFH. Pertama, dari sisi pengusaha/perusahaan dapat beralasan memiliki hak untuk menyesuaikan atau mengurangi upah

¹³ Wawancara Informan CIMB Niaga, November 2022

pekerja karena pekerja sedang WFH atau tidak full bekerja di kantor. Kedua, dari sisi pekerja dapat beralasan WFH hanya menambah beban pengeluaran rumah tangga, misalnya harus menyiapkan peralatan kerja pribadi, tagihan listrik bertambah, harus menyediakan kuota internet sendiri dan penggunaan internet yang kadang lambat karena benturan dengan pembelajaran jarak jauh dari anak di rumah. Pemerintah sebaiknya juga memberikan definisi Work From Home dengan unsur kedua, mempertegas dengan merumuskan bahwa Work From Home merupakan jenis-jenis pekerjaan yang rutin dilakukan di kantor, tetapi dapat dilaksanakan di rumah tanpa menghilangkan jenis-jenis pekerjaan yang harus dilaksanakan di lapangan dengan kesepakatan antara perusahaan dan pekerja.¹⁴

B. Analisis Permasalahan

1. Pelaksanaan Ketentuan *Work From Home* berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan

Bekerja dari rumah atau *Work From Home* yang dilaksanakan saat ini merupakan tindak lanjut atas imbauan Presiden Joko Widodo pada konferensi pers di Istana Bogor Jawa Barat (15 Maret 2020). Presiden mengimbau agar dapat meminimalisasi penyebaran virus corona tipe baru (SARS-CoV-2) penyebab Covid-19, masyarakat diminta untuk bekerja, belajar, dan beribadah dari rumah, salah satunya menciptakan sistem bekerja dari rumah. Imbauan ini, khususnya untuk Aparatur Sipil Negara, telah ditindaklanjuti oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melalui Surat Edaran nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja dalam Upaya Pencegahan Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah. Isinya, pekerja dapat bekerja di rumah/tempat tinggal, tetapi dipastikan ada dua level pejabat struktural tertinggi yang bekerja di kantor. Selain itu, ada larangan kegiatan tatap muka yang menghadirkan banyak peserta untuk ditunda atau dibatalkan. Sebelumnya, sejumlah perusahaan swasta di Jakarta juga telah mengeluarkan kebijakan bekerja dari rumah (*Work From Home*). Perusahaan tersebut misalnya Unilever, Nestle, Prudential, Coca Cola, HSBC, CIMB Niaga, Indofood, dan Frisian Flag. Setiap perusahaan mempunyai kebijakan sendiri, seperti membagi dua tim yang secara bergantian bekerja di rumah dan di kantor serta bekerja dari rumah hanya diperuntukkan bagi mereka yang sakit dan baru dari perjalanan ke luar negeri. Ataupun hanya

¹⁴ <https://news.detik.com/kolom/d-5172420/merumuskan-definisi-wfh-dalam-uu-tenaga-kerja>

menerapkan bekerja di rumah selama beberapa hari karena untuk keperluan penyemprotan disinfektan.

Dasar hukum pelaksanaan *Work From Home* ini dapat kita lihat didalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang memang tidak mengatur mengenai pengertian secara teknis apabila perusahaan melakukan *Work From Home* terhadap karyawan sebagaimana kondisi saat ini. Tetapi apabila dikaitkan dengan ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas (1) Keselamatan dan kesehatan kerja; (2) Moral dan kesusilaan; dan (3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Bagi para pekerja formal, *Work From Home* bukanlah masalah serius karena mereka bisa tetap mengerjakan pekerjaannya tanpa terlalu banyak kendala dan upah yang diperoleh sudah jelas. Namun masalah muncul bagi para pekerja informal. Mereka yang bekerja hanya untuk sehari makan, buruh-buruh pabrik dan pedagang kecil tentunya lebih terdampak. Macetnya pendistribusian barang, terganggunya hubungan bisnis, pemotongan gaji karyawan hingga PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) menjadi masalah baru akibat kebijakan *Work From Home*. Pasalnya kebijakan ini dilematis bagi perusahaan. Tidak semua perusahaan dapat membuat karyawannya bekerja dari rumah karena alat berat tidak mungkin dibawa ke rumah. Permasalahan yang lain adalah krisis yang di alami perusahaan akibat menurunnya produksi dan rendahnya permintaan pasar, sehingga beberapa perusahaan terpaksa mengurangi jumlah karyawan untuk efisiensi. Beberapa perusahaan yang lain bahkan hanya membayar upah karyawan *Work From Home* mereka hanya setengahnya

Namun, terkait dengan pemberlakuan *Work From Home* (“WFH”) atau bekerja di rumah di tengah wabah corona dapat dikaitkan dengan ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, di mana setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Seharusnya dalam situasi pandemic COVID-19 seperti ini, Kementerian Ketenagakerjaan tidak hanya mengeluarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19. Namun juga

perlunya mengeluarkan Peraturan Pemerintah terkait dengan Perlindungan Tenaga Kerja dalam situasi Pandemi COVID-19 agar bersifat lebih mengikat kepada para pengusaha yang masih mempekerjakan tenaga kerjanya ditengah situasi Pandemi COVID-19.

Selain itu, perlunya diadakan inspeksi yang bersifat sinergis antara Kementerian Kesehatan dan Kementerian Ketenagakerjaan terhadap Tempat Kerja yang masih melaksanakan aktivitas pekerjaan pada saat Pandemi COVID-19 sehingga dapat menekan perbuatan semena-mena pengusaha dalam mempekerjakan tenaga kerjanya yang dikhawatirkan dapat menyebabkan penyebaran COVID-19 menjadi tak terkendali dan tidak sesuai dengan asas perlindungan tenaga kerja yang telah diatur dalam Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk itu Pemerintah sebaiknya membuat sendiri peraturan perundangan terkait dengan permasalahan *Work From Home* yang saat ini dijalani di Indonesia, karena seiring dengan perkembangan jaman dan teknologi beberapa Perusahaan di Indonesia akan terus melaksanakan *Work From Home* .

2. Pelaksanaan Ketentuan *Work From Home* berdasarkan peraturan lainnya

Masalah *Work From Home* (“WFH”) atau bekerja di rumah di tengah wabah COVID-19 dapat dikaitkan dengan ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”), di mana setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut SE Disnakertrans dan Energi DKI Jakarta 14/2020, para pimpinan perusahaan diharapkan dapat mengambil langkah pencegahan terkait risiko penularan infeksi COVID-19, dengan melakukan pekerjaan di rumah. Namun ketentuan ini dikecualikan untuk perusahaan yang bergerak pada sektor pertahanan dan keamanan, ketertiban umum, kebutuhan pangan, bahan bakar minyak dan gas, pelayanan kesehatan, perekonomian, keuangan, komunikasi, industri, ekspor dan impor, distribusi, logistik, dan kebutuhan dasar lainnya

Melalui kebijakan *Work From Home* ini, selain kita membantu team medis untuk menekan angka penyebaran pandemi Corona ini serta mendapatkan dampak positif dengan menjalin hubungan dengan keluarga satu sama lain tetapi tidak dipergunakan untuk Mudik. Kami berharap sahabat Yuridis.id tetap

menjaga kesehatannya dan melakukan anjuran-anjuran yang sudah dipersiapkan Pemerintah. Perusahaan tidak dapat serta merta memotong upah pekerja karena kondisi *Work From Home* pandemi Covid-19. Karena selaras dengan yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, hal tersebut bisa dianggap tidak berdasarkan hukum dan dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial.

Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta sendiri telah menerbitkan Surat Edaran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta Nomor 14/SE/2020 Tahun 2020 tentang Himbauan Bekerja di Rumah (*Work From Home*) yang menindaklanjuti Instruksi Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 16 Tahun 2020 tentang Peningkatan Kewaspadaan Terhadap Risiko Penularan Infeksi Corona Virus Disease (COVID-19). Menurut Surat Edaran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta Nomor 14/SE/2020 Tahun 2020 tentang Himbauan Bekerja di Rumah (*Work From Home*), para pimpinan perusahaan diharapkan dapat mengambil langkah pencegahan terkait risiko penularan infeksi COVID-19 dengan melakukan pekerjaan di rumah.

3. Pelaksanaan ketentuan *Work From Home* dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Bank CIMB Niaga Tbk.

Pertemuan baik formal maupun informal secara berkala dilakukan oleh Bank bersama Serikat Pekerja dalam upaya membangun dan menjaga komunikasi yang efektif dan berkesinambungan. Sepanjang tahun 2020, Bank dan Serikat Pekerja telah melakukan pertemuan formal sebanyak 5 kali. Melalui serangkaian pertemuan tersebut, diharapkan tercipta hubungan industrial yang harmonis sehingga dapat terbangun lingkungan kerja yang sehat dan konstruktif.

Selama masa pandemi COVID-19 ini, Bank dan Serikat Pekerja berkomitmen untuk menciptakan keamanan dan kenyamanan dalam lingkungan kerja, termasuk di dalamnya upaya untuk mengurangi dan memutus rantai penyebaran COVID-19. Hingga akhir tahun 2020, terdapat 4 Serikat Pekerja (SP) di CIMB Niaga, meliputi Serikat Pekerja Ikatan Komunitas Niaga (IKN), Serikat Pekerja Ikatan karyawan CIMB Niaga (IKCN), Serikat Kerja Karyawan Bank CIMB Niaga (SKKBCN) dan Serikat Pekerja Bank CIMB Niaga Indonesia (SPBCNI). Keempat Serikat Pekerja tersebut memiliki anggota yang tersebar baik di kantor pusat maupun di kantor cabang CIMB Niaga di seluruh Indonesia

Selama pandemic, CIMB Niaga juga senantiasa mengendepankan prinsip keterbukaan, transparansi, tanggung jawab, aktual, akurat, sederhana, dan mudah dipahami dalam melaksanakan komunikasi internal, sehingga diharapkan informasi yang valid dapat menjangkau seluruh karyawan secara efektif dan efisien. Bank menyadari bahwa SDM merupakan salah satu faktor utama guna mendukung tercapainya strategi transformasi Bank. Dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang kompleks pada masa mendatang, Bank telah menetapkan fokus dan rencana strategis SDM di tahun 2021. Fokus dan rencana strategis tersebut disusun berdasarkan pertimbangan disruption inovasi (innovation disruption), dampak pandemi COVID-19, serta faktor lainnya yang terjadi baik di industri perbankan maupun dalam perkembangan makro ekonomi.

Di mulai pada tanggal 16 Maret 2020, 4 Serikat Pekerja (SP) di CIMB Niaga telah melakukan “Working From Home” secara penuh untuk seluruh auditor untuk memastikan keselamatan tim. CIMB Niaga terus mencari cara bagaimana melaksanakan audit dengan baik dari jarak jauh dan menunda audit yang memerlukan perjalanan (bertatap muka langsung ke auditee), kecuali yang diharuskan oleh regulator. Saat ini, CIMB Niaga mengadaptasi lingkungan kerja virtual, mengandalkan data dan alat teknologi sebanyak mungkin, dan menggunakan platform rapat virtual. Untuk terus menunjang produktivitas auditor dan menjaga kerhasiaan data, seluruh auditor telah didukung oleh infrastruktur seperti laptop, VPN (untuk memastikan seluruh auditor dalam mengakses sistem), dan rapat virtual menggunakan aplikasi Webex. CIMB Niaga juga berhasil mengelola tim secara jarak jauh dan virtual dengan memantau kemajuan pekerjaan auditor secara harian, mingguan, dan/atau bulanan.

4. Tata Cara Pelaksanaan/ Prosedur *Work From Home* PT CIMB Niaga Tbk.

Bank CIMB Niaga memutuskan untuk memberlakukan kebijakan kerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) untuk sebagian karyawannya, kebijakan ini menyusul himbauan pemerintah untuk mengurangi kegiatan di luar rumah, menekan potensi penyebaran virus corona. Dalam kondisi seperti ini, prioritas Bank CIMB Niaga adalah kesehatan serta keselamatan nasabah dan karyawan. WFH merupakan strategi yang diterapkan banyak organisasi semenjak terjadinya penyebaran COVID-19. Namun WFH dipandang memiliki

kelebihan dan kekurangan yang harus diterima baik oleh organisasi maupun karyawannya. Mungkasa (2020) memaparkan kelebihan dan kekurangan tersebut. Kelebihan bagi karyawan yang pertama adalah adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga, yang kedua adalah dapat mengurangi waktu perjalanan ke tempat kerja serta penghematan bahan bakar dan yang ketiga adalah mengendalikan jadwal atau jam kerja serta dapat memilih suasana kerja sendiri. Kelebihan bagi organisasi diantaranya mendorong semangat kerja serta mengurangi kemalasan dan ketidakhadiran dan memperkuat image perusahaan sebagai tempat bekerja yang family friendly.

Bekerja dari rumah atau *Work From Home* merupakan sistem yang dipilih pemerintah untuk mengurangi penyebaran virus corona tipe baru (SARS-CoV-2) penyebab Covid-19. Dengan bekerja dari rumah diharapkan akan menjaga jarak sosial, yakni mengurangi mobilitas orang, menjaga jarak fisik, dan mengurangi kerumunan orang. *Work From Home* yang dilaksanakan di PT CIMB Niaga Tbk dimulai sejak awal pandemi terjadi yaitu bulan Maret tahun 2020 dan sampai saat inipun *Work From Home* masih dilakukan walaupun sudah tidak dilakukan secara menyeluruh, saat ini pelaksanaan *Work From* di kantor pusat pada dilakukan sebanyak 50% secara bergantian dan sebagian besar departemen melakukan ini. Pada bagian cabang sudah berjalan normal dan untuk bagian *teller*, *customer service*, satpam, semua pekerja yang harus berhadapan dengan nasabah dilakukan sesuai dengan protokol Kesehatan.

Nyatanya sampai pada saat ini ketentuan mengenai *Work From Home* masih belum diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama PT CIMB Niaga Tbk. Ketentuan *Work From Home* saat ini diatur melalui prosedur internal dan diumumkan oleh bagian HRD (*Human Resources Department*) kepada seluruh karyawan, dan secara detail diatur masing- masing oleh departemen, masing-masing departemen inilah yang merupakan lini pertahanan pertama untuk dapat mengatur agar *Work From Home* tetap dapat dilakukan secara teratur dan produktif, sedangkan Unit Kepatuhan Internal CIMB Niaga sebagai lini pertahanan kedua dalam *three lines of defence*, berperan dalam melakukan pemantauan atas pelaksanaan *Work From Home* di seluruh Bagian atau divisi agar dapat terkendali sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Unit Kepatuhan Internal memantau lini pertahanan pertama (dari seluruh tingkatan manajemen) yang bertanggung jawab penuh untuk menjalankan seluruh kebijakan organisasi dengan menjalankan pengendalian intern secara terus menerus dalam seluruh

tahapan kegiatan.

Pelaksanaan *Work From Home* PT CIMB Niaga Tbk memiliki keuntungan dan kelemahan tersendiri. Hal ini jika dipandang dari segi produktivitas karyawan, maka menjadi masalah serius bagi dunia perbankan tidak terkecuali CIMB Niaga. Penerapan *Work From Home* selain memberikan pengaruh terhadap perusahaan juga kepada individu karyawan yang disebabkan karena banyak faktor salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai tempat seseorang bekerja yang mampu menyesuaikan antarametode dan pengaturan kerja. Selain itu, lingkungan kerja mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja dan produktivitas karyawan secara optimal yang sesuai dengan suasana kerja, hubungan kerja serta fasilitas kerja (Nurmin Arianto & Hadi Kurniawan, 2020). Selain pengaruh lingkungan kerja, Ashal, R. A. (2020).juga memberikan skema pengaruh kinerja karyawan terhadap produktivitas yakni bekerja leluasa (*flexible schedule*), dan bekerja jarak jauh (*telecommuting*), tentu saja selain bekerja penuh waktu sampai bekerja sementara Selain itu, *Work From Home* mampu menekan biaya operasional perusahaan yang harus dikeluarkan bagi pekerja sehingga mampu menguntungkan bagi pihak perusahaan. Survei menunjukkan bahwa 77 persen pekerja *Work From Home* memiliki produktivitas kerja yang meningkat (Purwanto, 2020).

Analisa peneliti, bahwa dimasa pademi ini perusahaan dapat melakukan evaluasi kinerja karyawannya secara online dengan menciptakan aplikasinya sendiri untuk mendukung dan meningkatkan produktivitas dari karyawannya. Karyawan yang melakukan kerja sendiri melalui WFH harus diatur oleh PKB dan harus meningkatkan etos kerja, etos kerja diperoleh dari visi misi, tujuan, dan rencana yang akan diraih, hal inilah yang diterapkan kepada karyawan sehingga karyawan mempunyai kebebasan untuk melakukan inovasi-inovasi untuk meningkatkan pelayanan dan penjualan produk yang diciptakan. Dimasa pademi ini perusahaan dapat melakukan peningkatan kompetensi karyawannya dengan cara mengadakan pelatihan bakat, mental, dan pengembangan karyawan secara berkala. Pelatihan bakat dan pengembangan dapat dilakukan secara online ataupun secara konvensional. Dengan memiliki karyawan yang kompeten akan menguntungkan perusahaan dalam menghasilkan produk yang dijual. Perusahaan harus dapat mengantisipasi akan perubahan-perubahan dimasa yang akan datang, hal ini menjadi evaluasi atas perencanaan yang telah direncanakan dapat berjalan sesuai rencana.

5. **Ketentuan *Work From Home* di PT CIMB Niaga Tbk. yang belum diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama.**

Bekerja dari rumah ataupun *Work From Home* yang dilaksanakan saat ini ialah tindak lanjut atas imbauan Presiden Joko Widodo pada konferensi pers di Istana Bogor Jawa Barat (15 Maret 2020), Presiden Menghimbau supaya dapat meminimalisasi Virus Corona tipe baru (SARS-CoV-2) yang tersebar. penyebab Covid-19, masyarakat diminta untuk bekerja, belajar, dan beribadah dari rumah. Begitu pula dengan lembaga keuangan seperti perbankan yang melakukan *Work From Home* dan tetap menjalankan layanan operasional secara normal. Presiden Direktur PT. CIMB Niaga menyebutkan ada juga bagian dari pekerjaan yang tidak dapat dilaksanakan secara *Work From Home* misal mengisi ATM sampai operate server. Adapun menurut Direktur Eksekutif Departemen Komunikasi BI menyebutkan mekanisme *Work From Home* memang untuk semua pegawai Bank Indonesia dan diatur atau digilir siapa saja yang stay di kantor atau siapa saja yang melakukan *Work From Home* tersebut hal ini dilakukan untuk membatasi peyebaran Covid-19 dilingkungan bank sentral dan untuk menjaga kelangsungan tugas dan layanan Bank Indonesia. BI juga berkolaborasi serta sinergi dengan pemerintah maupun otoritas yang terkait didalam mengambil langkah-langkah yang kolektif sebagai pemantauan, assessment, serta penyebab tersebarnya Covid-19.

Dalam konteks *Work From Home* itu sendiri bekerja merupakan dunia tempat sekumpulan individu dalam melakukan sebuah aktivitas dari pekerjaan, baik itu pada perusahaan ataupun organisasi. Masyarakat sadar bahwa sumber daya manusia atau yang biasa disebut SDM merupakan salah satu sumber pada organisasi yang punya peran penting terhadap organisasi tersebut, jadi faktor maju mundurnya sebuah organisasi bergantung terhadap peran orang-orang yang ada didalam organisasi. Mau secanggih apapun alat dan sarana dari pekerjaan yang dimiliki oleh perusahaan jika tidak adanya fungsi kerja dari manusia itu sendiri maka perusahaan tidak berarti apa-apa, hal tersebut juga dikarenakan oleh kemampuan berupa tenaga maupun pikiran tenaga kerja untuk melakukan hal yang bermanfaat bagi sebuah perusahaan. Sehingga berjalannya *Work From Home* di PT CIMB Niaga Tbk tergantung dari perjanjian bersama yang diatur oleh kedua belah pihak.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Bloom (2015), bahwa di masa pandemi COVID-19 banyak perusahaan yang menerapkan WFH agar perusahaan

tetap bisa produktif. WFH merupakan sebuah cara bekerja yang dilakukan dari rumah dengan menggunakan media internet sebagai alat komunikasi. Bloom (2015) menjelaskan bahwa WFH juga biasa disebut sebagai telecommuting atau telework sebenarnya bukanlah hal yang baru dalam dunia kerja. Begitupun Mungkasa (2020) menyampaikan bahwa WFH adalah pengaturan bekerja leluasa yang memungkinkan bekerja jauh dari kantor sepanjang atau sebagian waktu. Penelitian Ilham (2020) menunjukkan bahwa *Work From Home* menjadi kendala dalam menjalankan suatu usaha, namun dengan era digital saat ini strategi dalam pemanfaatan teknologi menjadi solusi untuk tetap menjaga kualitas maupun pelayanan suatu usaha. Dalam hal penjualan industri ritel masih bisa dilakukan dengan platform online. Strategi dalam produksi industri ritel perlu dikaji ulang.

Setelah PT CIMB Niaga Tbk. menjalankan *Work From Home* selama hampir tiga tahun, saat ini PT CIMB Niaga Tbk. mengurangi penyewaan area kerja dikarenakan sebagian besar sudah bekerja dari rumah, sewa area yang dikurangi menurut informasi dari pegawai adalah sebanyak 5 lantai di gedung menara sentraya, dan 3 lantai di gedung graha cimb niaga sudiman sehingga pengurangan area sewa ini menghemat biaya operasional bank secara signifikan yang berujung pada peningkatan besaran keuntungan bank cimb niaga.

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data dan analisa penelitian sehubungan dengan pelaksanaan ketentuan *work from home* dalam Perjanjian Kerja Bersama PT CIMB NIAGA Tbk., maka penulis berkesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa Undang -Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagaimana yang diubah dengan undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja menyebutkan bahwa definisi ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja dimana bekerja merupakan cara manusia mendapatkan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Penulis berkesimpulan suasana kebatinan pembentukan undang-undang ketenagakerjaan sama sekali tidak mengantisipasi norma hukum *work from home* akibat penyebaran covid 19, berdasarkan keputusan presiden Republik Indonesia nomor 12 tahun 2020 tentang penetapan bencana non

alam penyebaran corona virus disease 2019 (Covid-19) sebagai bencana nasional maka secara faktual masyarakat Indonesia sedang menghadapi ancaman covid-19 yang penyebarannya relatif cepat dan tingkat fatalitas yang tinggi sehingga tindakan pencegahan penyebaran penting dilakukan oleh semua pihak termasuk pemberi kerja dengan menerapkan kebijakan work from home. Namun, terkait dengan pemberlakuan Work From Home (“WFH”) atau bekerja di rumah di tengah wabah Covid-19 saat ini dapat dikaitkan dengan ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, di mana setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Jadi pada dasarnya Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya sebatas mengatur tentang keselamatan dan kesehatan kerja bagi. Padahal saat ini Work From Home yang terus diterapkan di beberapa perusahaan nyatanya menghemat biaya operasional perusahaan secara signifikan dan untuk kedepannya work from home akan menjadi metode kerja yang baru seiring dengan perkembangan jaman dan kemajuan teknologi, pada akhirnya dampak work from home akan memiliki banyak celah apabila tidak diatur dalam Undang- Undang Ketenagakerjaan.

2. Saat ini ketentuan mengenai Work From Home PT CIMB Niaga Tbk. belum diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama, walaupun belum diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama, ketentuan Work From Home tersebut diatur melalui prosedur internal dan diumumkan oleh bagian HRD (Human Resources Department) kepada seluruh karyawan, dan secara detail diatur masing- masing oleh departemen, masing- masing departemen inilah yang merupakan lini pertahanan pertama untuk dapat mengatur agar Work From Home tetap dapat dilakukan secara teratur dan produktif, sedangkan Unit Kepatuhan Internal CIMB Niaga sebagai lini pertahanan kedua dalam three lines of defence, berperan dalam melakukan pemantauan atas pelaksanaan Work From Home di seluruh Bagian atau divisi agar dapat terkendali sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Unit Kepatuhan Internal memantau lini pertahanan pertama (dari seluruh tingkatan manajemen) yang bertanggung jawab penuh untuk menjalankan seluruh kebijakan organisasi dengan menjalankan pengendalian intern secara terus menerus dalam seluruh tahapan kegiatan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, maka penulis menyampaikan saran sebagai berikut:

1. Seharusnya dalam situasi pandemi COVID-19 seperti ini, pemerintah membentuk Peraturan Pemerintah mengenai work from home sebagai aturan pelaksana wajib segera direalisasikan dan berlaku bagi seluruh masyarakat Indonesia agar dapat diikuti dan dipatuhi oleh seluruh Perusahaan yang melakukan work from home, karena sampai pada saat ini beberapa perusahaan termasuk salah satunya PT CIMB Niaga Tbk. masih terus melakukan ketentuan work from home, bahkan beberapa Perusahaan pada akhirnya telah melakukan pengurangan penyewaan lantai perusahaan yang menghemat biaya operasional Perusahaan dan kedepannya work from home akan menjadi suatu metode kerja yang baru di era globalisasi ini.
2. Setelah selama tiga tahun Work From Home berjalan di PT CIMB Niaga Tbk. sebaiknya segala ketentuan yang berkaitan dengan Work From Home dapat diatur pada Perjanjian Kerja Bersama PT CIMB Niaga Tbk. hal ini bertujuan agar ketentuan tersebut dapat dengan mudah diikuti dan dipatuhi oleh seluruh pekerja, dan untuk selanjutnya para pegawai PT CIMB Niaga tidak lagi menghadapi kendala-kendala dalam pelaksanaan Work From Home

DAFTAR PUSTAKA

Buku dan *Book Chapter*

- Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 1995
- Soerjono Soekanto. Pengantar Penelitian Hukum, Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta: 2007.
- Laporan Tahunan 2021 PT Bank CIMB Niaga Tbk. 65 Tahun Melayani Indonesia
- Laporan Keberlanjutan 2020 Sustainability Report PT Bank CIMB Niaga Tbk
- Guna, Dedi. Surat Edaran Menaker di masa Covid-19 bagaimana kedudukannya sebagai produk hukum. 2020.

Peraturan Perundang-undangan

- Undang- undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan
Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016
Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. CIMB Niaga Tbk Periode 2020 -2022

Jurnal

Hartono, N,R. Tinjauan yuridis kebijakan *Work From Home* berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan. Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum. Jurnal Supremasi, Volume 10, Nomor 2, September 2020.

Prajnaparamitha.K. Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum.Administrative Law & Governance Journal. Volume 3 Issue 2, June 2020

Rommy, H, dkk Dampak *Work From Home* (WFH) Di Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan. Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia p-ISSN: 2541-0849 e-ISSN: 2548-1398 Vol. 7, No. 6, Juni 2022

Mungkasa, Oswar. Bekerja dari Rumah (*Working From Home/WFH*): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning, 4(2), 126–150.2020

Internet

<https://indexbekasi.com/2021/09/06/dampak-peraturan-perundangan-yang-baru-terhadap-peraturan->

<https://indexbekasi.com/2021/09/06/dampak-peraturan-perundangan-yang-baru-terhadap-peraturan-perusahaan-perjanjian-kerja-bersama/>

[https://greatdayhr.com/id-id/blog/perjanjian-kerja-bersama/.](https://greatdayhr.com/id-id/blog/perjanjian-kerja-bersama/)

<https://www.general.co.id/id/healthyliving/detail/549/wfh-working-from-home-hak-dan-kewajiban-sebagai-pegawai.>

<https://123dok.com/article/teori-kepastian-hukum-landasan-teori-a-kerangka-teori>

<https://www.materibelajar.id/2015/12/materi-ekonomi-teori-tenaga-kerja.html>

<https://www.rifaihadi.com/tentang-ketenagakerjaan-dan-dasar-hukum/>

<https://yuridis.id/work-from-home-apa-dasar-hukum-yang-menjadi-pelaksanaannya/>

<https://news.detik.com/kolom/d-5686314/menggagas-konsep-perjanjian-kerja-wfh>