

ANALISIS YURIDIS KLASIFIKASI KECELAKAAN KERJA SAAT *WORK FROM HOME* YANG DAPAT DITANGGUNG PROGRAM JAMINAN KECELAKAAN KERJA

Dimas Agung Firmansyah

Program studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya
dimas.19064@mhs.unesa.ac.id

Arinto Nugroho

Program studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya
arintonugroho@unesa.ac.id

Abstrak

Metode *Work From Home* (WFH) menjadikan rumah sebagai tempat kerja juga lingkungan kerja yang memiliki sumber-sumber bahaya dan berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja atau Penyakit Akibat Kerja (PAK) sehingga pekerja berhak menerima manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) jika mengalami kecelakaan kerja saat WFH. Persoalannya dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku hanya mengatur pemberian manfaat JKK terhadap kecelakaan kerja yang bersifat konvensional dan menimbulkan keaburan norma jika diterapkan pada peristiwa kecelakaan kerja saat WFH sehingga perlu diketahui apa peristiwa yang dapat diklasifikasikan sebagai kecelakaan kerja saat WFH dan bagaimana prosedur pelaporan klaim JKK terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja saat WFH. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah yuridis normatif dengan pendekatan konseptual dan perundang-undangan dilengkapi dengan bahan hukum primer, sekunder dan bahan non-hukum yang dianalisis secara preskriptif menggunakan interpretasi ekstensif dan gramatikal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peristiwa yang dapat diklasifikasi kecelakaan kerja atau PAK saat WFH ialah peristiwa kecelakaan yang memiliki hubungan kausalitas dan terkait dengan hubungan kerja. Prosedur pelaporan klaim JKK terkait kecelakaan kerja saat WFH dapat merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 *jo*. Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019 dan diatur lebih lanjut melalui Permenaker Nomor 5 Tahun 2021 dengan pembeda bahwa yang berperan sebagai pelapor sekaligus saksi ialah keluarga pekerja yang mengetahui kronologi kejadian dan penyebab terjadinya peristiwa kecelakaan kerja saat WFH.

Kata Kunci: WFH, JKK, kecelakaan kerja, PAK, prosedur

Abstract

The *Work From Home* (WFH) method makes the home a workplace also work environment that has sources of danger and potentially to cause occupational accidents or occupational diseases so that workers are entitled to Occupational Accident Insurance benefits if they experience a occupational accident during WFH. The problem is the applicable laws only regulate the Occupational Accident Insurance benefits for conventional occupational accidents and cause blurring of norms when applied to occupational accident events during WFH so it is necessary to know what occasion can be classified as occupational accidents during WFH and what is the procedure for reporting Occupational Accident Insurance claims for workers who experience occupational accidents during WFH. The research method used in this study is normative juridical with a conceptual and statutory approach supplemented by primary, secondary and non-legal materials which are analyzed prescriptively using extensive and grammatical interpretation. The results of the study show that occasion that can be classified as occupational accidents or occupational diseases during WFH are accidents that have a causalities relation and related to work relationships. The procedure for reporting Occupational Accident Insurance claims related to occupational accidents when WFH can refer to Peraturan Pemerintah Number 44 of 2015 *jo*. Peraturan Pemerintah Number 82 of 2019 and further regulated through Permenaker Number 5 of 2021 with the distinction that those who act as reporters and witnesses are the families of workers who know the chronology of occasion and the causes of occupational accidents during WFH.

Keywords: WFH, occupational accident insurance, occupational accidents, occupational diseases, procedure

PENDAHULUAN

Corona virus disease 2019 (COVID-19) merupakan peristiwa wabah luar biasa yang resmi ditetapkan sebagai pandemi oleh *World Health Organizations* (WHO) sejak awal tahun 2020. Status COVID-19 sebagai pandemi berdampak terhadap perubahan pada setiap lini kegiatan masyarakat. Setiap perubahan yang terjadi akibat pandemi tersebut menuntut masyarakat agar melakukan beberapa penyesuaian. Penyesuaian tersebut merupakan dampak dari pandemi berkelanjutan yang menimbulkan beberapa aturan baru yang berhubungan dengan kebiasaan-kebiasaan baru. Kebiasaan baru tersebut di antaranya adalah perubahan metode pola kerja pada beberapa sektor yang mulanya datang langsung ke kantor atau *work from office* (WFO) menjadi kerja dari rumah yang akrab disebut *work from home* (WFH).

Pola kerja WFH merupakan sebuah metode kerja yang menjadi konsep yang berkembang dari *telecommuting* atau bekerja dari jarak jauh (Mungkasa 2020). Konsep bekerja jarak jauh atau pola kerja WFH tersebut bukanlah suatu hal baru dalam dunia kerja. Konsep bekerja dari jarak jauh telah dikenal sejak tahun 1970-an namun sejatinya pada zaman dahulu konsep bekerja jarak jauh dilaksanakan saat kondisi normal, tidak seperti kondisi saat sedang pandemi. Tujuan awal adanya konsep bekerja jarak jauh adalah untuk mengurangi dan mengatasi kemacetan lalu lintas yang diakibatkan oleh aktivitas transportasi yang digunakan pekerja secara pulang pergi (Mungkasa 2020). Dalam hal kondisi pandemi, pola kerja WFH dilaksanakan karena untuk memenuhi unsur-unsur dalam panduan protokol kesehatan yaitu di antaranya menjaga jarak supaya laju penularan virus dapat terkendali sehingga pola kerja WFH dipandang sesuai dan perlu diberlakukan untuk mendukung ditegakkannya protokol kesehatan menjaga jarak.

Konsep bekerja jarak jauh atau pola kerja WFH memiliki beberapa manfaat serta dampak baik positif maupun negatif. Pola kerja WFH mempunyai beberapa manfaat bagi pekerja di antaranya adalah adanya *work-life balance* dengan kehidupan pribadi (Irawanto, Novianti, and Roz 2021), mengurangi upaya perjalanan dan menghemat bahan bakar transportasi yang digunakan, serta dapat mengatur jadwal kerja pribadi sesuai situasi dan kondisi yang terjadi di rumah (Mungkasa 2020). Manfaat pola kerja WFH yang beragam bukan berarti metode tersebut tidak terdapat permasalahan dan kendala. Beberapa kendala bagi pekerja saat melakukan kerja secara WFH adalah kurang adaptifnya situasi kondisi sekitar rumah, serta tidak terdapat kejelasan batasan antara kantor dengan rumah yang berdampak pada

pemberlakuan waktu atau jam kerja yang berpotensi menjadi *overwork* (Andriyana and Supriansyah 2021).

Kendala selanjutnya yang terjadi terhadap pekerja yang melakukan WFH adalah pemenuhan hak. Salah satu pemenuhan hak yang menjadi kendala adalah terkait jaminan sosial ketenagakerjaan. Salah satu bagian dari jaminan sosial ketenagakerjaan yang menjadi kendala tersebut adalah terkait Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK). Kendala pemberian JKK pada pekerja yang melakukan WFH adalah terletak pada klasifikasi suatu peristiwa yang terjadi di rumah sehingga dapat dikatakan sebagai kecelakaan kerja saat WFH.

Merujuk pada Pasal 1 angka 6 PP Nomor 44 Tahun 2015 menyebutkan bahwa:

“kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja”.

Sedangkan definisi tempat kerja dalam Pasal 1 ayat 1 UU Nomor 1 Tahun 1970 ialah:

“tempat kerja ialah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, dimana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya sebagaimana diperintji dalam pasal 2; termasuk tempat kerja ialah semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja tersebut”.

Selanjutnya lingkungan kerja menurut Pasal 1 angka 5 Permenaker Nomor 5 Tahun 2018 adalah:

“Lingkungan kerja adalah aspek Higiene di Tempat Kerja yang di dalamnya mencakup faktor fisika, kimia, biologi, ergonomi dan psikologi yang keberadaannya di Tempat Kerja dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan Tenaga Kerja”.

Berdasarkan definisi kecelakaan kerja di atas jika dikaitkan dengan keadaan WFH maka rumah sebagai tempat melaksanakan pola kerja tersebut tidak dapat disebut sebagai tempat dan/atau lingkungan kerja yang semestinya (Hutagalung 2021).

Persoalannya, situasi dan kondisi pandemi dapat dipahami bahwa rumah dapat menjadi tempat kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan hal tersebut maka potensi akan ancaman terjadinya kecelakaan kerja dapat terjadi dimanapun termasuk rumah sebagai penyesuaian tempat dan lingkungan kerja, maka secara yuridis pekerja berhak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dalam Pasal 86 ayat (1) huruf a UU Nomor 13 Tahun 2003.

Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tersebut diberikan dalam bentuk jaminan sosial bidang ketenagakerjaan yang menjadi hak setiap pekerja. Berdasarkan Pasal 18 UU Nomor 40 Tahun 2004 program jaminan sosial meliputi beberapa jenis jaminan sebagai berikut:

“Jenis program jaminan sosial meliputi jaminan kesehatan; jaminan kecelakaan kerja; jaminan hari tua; jaminan pensiun; dan jaminan kematian”.

Dalam UU Nomor 11 Tahun 2020 ditambahkan pula satu jenis jaminan sosial yang dinamakan sebagai Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Jaminan tersebut diberikan terhadap pekerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja (PHK).

Pekerja berhak memperoleh jaminan sosial ketenagakerjaan berupa Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) apabila terjadi kecelakaan kerja dalam saat akan, sedang dan setelah melakukan pekerjaannya di tempat kerja. Menurut Pasal 1 angka 1 PP Nomor 44 Tahun 2015 menyebutkan bahwa:

“Jaminan Kecelakaan Kerja yang selanjutnya disingkat JKK adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja”.

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya bahwa tidak menutup kemungkinan terdapat potensi terjadinya kecelakaan kerja sekalipun melakukan kerja dari rumah atau WFH. Persoalannya, kecelakaan kerja saat WFH merupakan suatu peristiwa baru yang berpotensi terjadi sehingga masih terdapat kekaburan norma pada pasal dalam peraturan perundang-undangan terkait dengan kecelakaan kerja serta JKK.

Merujuk PP Nomor 44 Tahun 2015 *jo.* PP Nomor 82 Tahun 2019 yang mengatur mengenai program JKK dan JKM dalam hal tata cara penyelenggaraannya jika disimpulkan melalui beberapa pengertian di atas mengenai kecelakaan kerja dan tempat kerja maka dapat diilhami bahwa dalam peraturan tersebut belum mengakomodir tentang pemenuhan hak seorang pekerja yang mengalami kecelakaan kerja ketika melakukan WFH dalam hal pemberian JKK. Salah satu buktinya ialah bahwa JKK menurut peraturan tersebut disebutkan bahwa manfaat program JKK disalurkan jika pekerja mengalami kecelakaan kerja, sedangkan kecelakaan kerja yang dimaksud dan tercantum dalam peraturan yang sama ialah kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah ke tempat kerja atau sebaliknya serta yang terjadi dalam tempat kerja dan/atau dalam kondisi lain selama masih dalam hubungan kerja.

Dapat disimpulkan dalam pemahaman yang lebih mudah ialah bahwa dalam PP Nomor 44 Tahun 2015 *jo.*

PP Nomor 82 Tahun 2019 mengatur pemberian manfaat JKK terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja secara konvensional. Berdasarkan peraturan perundang-undangan tersebut maka dapat disebut kecelakaan kerja jika terjadi ketika seorang pekerja harus melakukan sebuah upaya pulang pergi dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya serta saat berada di tempat kerja, sedangkan pengertian tempat kerja seperti yang telah dijelaskan di atas tidak merujuk pada kondisi sebuah rumah karena bukan tempat yang lazim untuk menjadi tempat keluar masuk atau tempat berkegiatan pekerja untuk melakukan sebuah pekerjaan, sehingga ketika disesuaikan dengan situasi dan kondisi terkini dalam pelaksanaannya masih terdapat kekaburan norma karena dalam peraturan yang berlaku ialah mengenai kecelakaan kerja yang sifatnya konvensional dan tidak merujuk kepada kecelakaan kerja saat WFH yang berpotensi mengalami multitafsir maupun ambiguitas serta kekaburan norma jika kedepannya terjadi suatu peristiwa kecelakaan kerja saat WFH.

Penelitian terkait kecelakaan kerja saat WFH yang masih minim menyebabkan terbatasnya literatur yang dapat digunakan sebagai pemahaman dan pengetahuan mengenai pemberian manfaat JKK terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja saat WFH. Berdasarkan hal tersebut maka dengan adanya penelitian ini menjadi penting dikarenakan masih kurangnya sumber literasi terhadap permasalahan terkait kecelakaan kerja yang berpotensi terjadi di masa yang akan datang sehingga menyebabkan belum adanya sumber sekunder terkait permasalahan terkait.

Dilansir dari portal berita *online* *kompas.tv* terdapat beberapa kasus kecelakaan kerja yang terjadi saat WFH, di antaranya ialah terjadi pada Sonny Sofianto seorang *General Manager* di PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) dan sebagai peserta aktif BPJamsostek (sekarang BPJS Ketenagakerjaan) sejak 1993 yang meninggal dunia akibat kecelakaan kerja saat WFH (Davina 2022). (Davina 2022) Ahli waris Sonny Sofianto berhak atas manfaat program berupa santunan dengan total Rp 4,4 Miliar (empat koma empat miliar rupiah). Contoh kasus lainnya yang dilansir dari portal berita *online* *jpnn.com* ialah terjadi pada Chen Hong seorang direktur PT DSSP Power Indonesia juga peserta aktif BPJS Ketenagakerjaan yang meninggal dunia setelah tidak sadar diri ketika melaksanakan rapat secara daring dari rumahnya (Koresponden JPNN 2022). Persoalannya dalam lansiran berita tersebut hanya menjelaskan mengenai pemberian manfaat JKK terhadap pekerja yang meninggal dunia saat kerja sehingga tanpa melihat penyebab kecelakaan kerjanya dapat langsung ditanggungkan melalui JKK, sehingga dapat disimpulkan

bahwa masih minimnya temuan peristiwa nyata kecelakaan kerja yang menyebabkan berkembangnya kekaburan norma terkait kecelakaan kerja saat WFH.

Berdasarkan keterangan-keterangan yang telah dijabarkan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa terdapat suatu persoalan mengenai potensi terjadinya kecelakaan kerja pada saat pekerja melakukan bekerja dengan metode WFH. Persoalannya, peraturan perundang-undangan yang berlaku hanya mengatur sebatas mengenai kecelakaan kerja yang terjadi apabila pekerja melakukan pekerjaan secara konvensional. Berkaitan dengan hal tersebut, peraturan perundang-undangan yang berlaku mengatur tentang kecelakaan kerja juga belum memiliki klasifikasi mengenai peristiwa kecelakaan kerja yang terjadi di rumah sehingga dapat dikategorikan sebagai kecelakaan kerja saat WFH yang menyebabkan kekaburan norma dalam praktiknya di lapangan. Selain itu masih minimnya literatur sebagai sumber sekunder yang dapat menjadi salah satu rujukan dalam menyelesaikan permasalahan terkait kecelakaan kerja saat WFH sehingga karenanya penelitian ini menjadi penting untuk menjadi pedoman dan rujukan terhadap permasalahan terkait sehingga dapat dirumuskan permasalahannya ialah apa peristiwa yang dapat diklasifikasikan sebagai kecelakaan kerja saat melakukan *work from home* dan bagaimana prosedur pelaporan klaim JKK apabila pekerja mengalami kecelakaan kerja saat *work from home*. Maka, dari adanya temuan dari persoalan tersebut serta rumusan masalah yang ada, penulis hendak menganalisis lebih lanjut dan menuangkannya dalam penulisan hukum dengan judul: Analisis Yuridis Klasifikasi Kecelakaan Kerja Saat *Work From Home* Yang Dapat Ditanggung Program Jaminan Kecelakaan Kerja.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yuridis normatif yang berfokus pada analisis yuridis terhadap kekaburan norma dalam Pasal 1 angka 6 PP Nomor 44 Tahun 2015. Analisis yuridis dalam penelitian ini dilengkapi dengan pendekatan konseptual yakni menganalisa penyelesaian permasalahan hukum dengan sudut pandang dari aspek konsep hukum atau penormaannya suatu peraturan yang mengandung sebuah nilai yang berkaitan dengan konsep yang diterapkan (Diantha 2019). (Diantha 2019) Selain pendekatan konseptual dalam penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan yakni mengedepankan peraturan perundang-undangan sebagai acuan dengan cara menelaah penormaannya dalam suatu peraturan yang memiliki kekurangan maupun penyimpangan dalam lingkup teknis atau praktik. Pengumpulan bahan untuk

analisis yuridis dilakukan secara studi kepustakaan dengan beberapa bahan hukum yang mencakup bahan hukum primer, sekunder dan bahan non-hukum. Analisis dilakukan secara preskriptif preskriptif yaitu memberi petunjuk atau ketentuan (Marzuki 2021). Teknik analisis preskriptif yang diterapkan dalam penelitian ini dilengkapi dengan interpretasi ekstensif dan gramatikal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Wabah COVID-19 yang dinyatakan sebagai pandemi oleh WHO mengharuskan negara-negara di dunia termasuk Indonesia untuk melakukan tindakan preventif guna menanggulangi laju penyebaran virus. Salah satu tindakan preventif yang dilakukan pemerintah Indonesia ialah menerbitkan peraturan untuk mewajibkan para pekerja bekerja dari rumah atau WFH dengan ketentuan tertentu guna menjaga jarak, menghindari kerumunan dan menghambat laju penyebaran COVID-19.

Metode kerja WFH yang diterapkan saat pandemi berlangsung bukanlah suatu hal yang baru tetapi menjadi masif diaplikasikan karena menyesuaikan dengan situasi dan kondisi. Disisi lain tidak menutup kemungkinan bahwa metode kerja WFH dapat terus diterapkan setelah pandemi selesai mengingat metode kerja WFH dapat diterapkan karena memiliki dampak positif salah satunya ialah fleksibilitas. WFH menjadikan rumah sebagai tempat kerja menimbulkan beberapa hipotesis baru terhadap perkembangan hukum di Indonesia terutama berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan. Rumah bukanlah tempat yang wajar atau lazimnya digunakan sebagai tempat kerja karena fungsi dan peruntukannya yang berbeda.

Jika rumah dimaknai sebagai tempat kerja maka merujuk pada definisi tempat kerja yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, rumah seharusnya juga memiliki potensi bahaya di sekitarnya yang memiliki probabilitas dapat mencelakai pekerja yang sedang melakukan kerja secara WFH. Berdasarkan hal tersebut maka pemenuhan hak terkait dengan jaminan sosial bidang ketenagakerjaan dalam hal ini adalah JKK terhadap pekerja harus tetap dilaksanakan guna mengganti kerugian pekerja akibat kecelakaan kerja yang memiliki probabilitas terjadi saat WFH. Potensi kecelakaan kerja yang memiliki probabilitas terjadi saat WFH di antaranya yakni berkaitan dengan faktor ergonomi serta faktor psikologi (Hanom, Rozefy, and Filasta 2020). Salah satunya ialah kelainan tulang, penglihatan dan pendengaran serta depresi atau stress kerja akibat beban kerja saat WFH (Hutagalung 2021). Tanpa menutup kemungkinan potensi kecelakaan kerja akibat faktor fisika juga dapat terjadi mengingat terdapat

beberapa instalasi di rumah sebagai tempat kerja yang berdampak langsung dengan pekerja.

Persoalannya peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai JKK cenderung mengatur pemberian jaminan terhadap kecelakaan kerja secara konvensional. Kecelakaan kerja konvensional yang dimaksud ialah bahwa dalam definisi kecelakaan kerja dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku tidak terdapat unsur-unsur yang berkaitan dengan WFH. Berkaitan dengan hal tersebut belum adanya peraturan atau regulasi baru yang khusus mengatur kecelakaan kerja saat WFH dapat menimbulkan berkembangnya kekaburan norma hukum akibat masih diberlakukannya peraturan mengenai kecelakaan kerja secara konvensional.

Pasal terkait yang menyatakan kecelakaan kerja secara konvensional hendaknya dilakukan interpretasi untuk mengetahui makna yang lebih luas serta makna lain yang dapat dijadikan sebuah bahan analisa guna memberikan rekomendasi terhadap pembentukan regulasi terkait dengan kecelakaan kerja saat WFH serta pemberian JKK pada pekerja yang sedang melakukan WFH. Hal tersebut berguna untuk mengantisipasi kondisi tertentu pada masa depan berhubungan dengan pemberian JKK dan kecelakaan kerja saat WFH agar tidak terjadi ambiguitas akibat kekaburan norma hukum pada peraturan perundang-undangan sebelumnya yang masih bersifat konvensional.

A. Peristiwa yang Dapat Diklasifikasikan Sebagai Kecelakaan Kerja Saat Melakukan *Work From Home*

Kecelakaan kerja merupakan salah satu risiko yang dihadapi oleh pekerja. Definisi kecelakaan kerja menurut Pasal 1 angka 6 PP Nomor 44 tahun 2015 yakni:

“kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja”.

Berdasarkan definisi tersebut maka dapat dibedah bahwa unsur kecelakaan kerja yaitu terjadi dalam hubungan kerja, terjadi dalam perjalanan menuju tempat kerja atau sebaliknya, terjadi pada tempat kerja dan/atau akibat lingkungan kerja, dan berkaitan dengan waktu kerja.

Kecelakaan kerja terjadi dalam hubungan kerja memiliki maksud bahwa peristiwa tersebut dialami oleh pekerja saat melaksanakan kewajiban pekerjaannya pada waktu tertentu berdasarkan perintah pemberi kerja (Maulana 2021). Kecelakaan kerja terjadi dalam perjalanan menuju tempat kerja

memiliki arti bahwa peristiwa tersebut dialami oleh pekerja ketika berangkat dari rumah menuju tempat kerja ataupun sebaliknya melewati jalan yang wajar serta lazimnya dilalui sebagaimana diterangkan dalam Pasal 7 ayat (2) Permenaker Nomor 5 Tahun 2021. Kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja berarti bahwa peristiwa tersebut dialami oleh pekerja pada tempat kerja berupa suatu tempat yang sering dilalui oleh pekerja dan digunakan oleh pekerja untuk melaksanakan kewajiban pekerjaannya serta terdapat sumber-sumber bahaya di sekitarnya sebagaimana tertera dalam Pasal 1 ayat (1) UU Nomor 1 Tahun 1970, sedangkan kecelakaan kerja yang terjadi saat waktu kerja berarti bahwa peristiwa tersebut dialami oleh pekerja saat tertentu ketika melaksanakan kewajiban pekerjaannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut penjelasan sebelumnya bahwa kecelakaan kerja beserta definisinya dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku sifatnya masih konvensional. Jika dikaitkan dengan kondisi WFH maka unsur-unsur kecelakaan kerja secara konvensional masih memiliki makna yang sempit sehingga dapat menimbulkan kekaburan dalam penerapannya. Berdasarkan hal tersebut maka diperlukan analisa untuk mengetahui perluasan makna yang terdapat pada pasal tersebut serta hal-hal yang berkaitan dengan WFH menggunakan interpretasi ekstensif dan gramatikal guna memperluas makna dari beberapa unsur tersebut sehingga dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan.

1. Tempat Kerja dan Lingkungan Kerja Terkait *Work From Home*

Kerja berdasarkan KBBI memiliki makna sebagai suatu kegiatan yang dilakukan guna mencari nafkah atau mata pencaharian. Dalam melakukan pekerjaan seorang pekerja melakukannya pada suatu tempat kerja. Tempat kerja yang didefinisikan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku sifatnya masih konvensional, sedangkan jika dikaitkan dengan situasi dan kondisi saat WFH maka makna tempat kerja dalam peraturan tersebut menjadi kabur karena tempat kerja yang dimaksud secara konvensional ialah kantor dan/atau lapangan tempat kerja yang lazimnya digunakan, sementara tempat kerja yang dimaknai dalam metode WFH ialah rumah yang bukan menjadi tempat yang lazim dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Hutagalung 2021).

Definisi tempat kerja tidak disebutkan definisi secara terang dalam UU Nomor 13 Tahun

2003. Tempat kerja dijabarkan dalam UU Nomor 1 Tahun 1970 tepatnya pada Pasal 1 ayat (1) mendefinisikan mengenai tempat kerja yakni:

“tempat kerja ialah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, dimana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya sebagaimana diperinci dalam pasal 2; termasuk tempat kerja ialah semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja tersebut”.

Selaras dengan bunyi pasal tersebut, dalam Pasal 1 angka 4 Permenaker Nomor 5 Tahun 2018 mendefinisikan 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 dimana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya termasuk semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau yang berhubungan dengan Tempat Kerja tersebut”.

Sedangkan dalam Pasal 1 angka 6 Permenaker Nomor 5 Tahun 2021 mendefinisikan mengenai tempat kerja dengan lebih ramping yakni:

“tempat kerja adalah tiap ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, dimana pekerja bekerja atau yang sering dimasuki oleh pekerja untuk keperluan suatu usaha dan di mana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya”.

Dapat ditarik kesimpulan berdasarkan definisi tempat kerja tersebut di atas bahwa tempat kerja harus memenuhi beberapa unsur meliputi:

- a. Adanya pekerja yang bekerja pada tempat tersebut;
- b. Terdapat bahaya kerja pada tempat tersebut;
- c. Menjadi tempat dilakukannya pekerjaan bagi suatu usaha.

Apabila ditinjau melalui Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) maka dapat diartikan melalui suku kata pertama yaitu “tempat”. Menurut KBBI “tempat” jika dikaitkan dengan makna yang melekat pada bidang, rumah dan sebagainya ialah “ruang yang tersedia untuk melakukan sesuatu” (Badan Pengembangan Bahasa dan Perbukuan 2019). Arti kata “kerja”

menurut KBBI ialah “sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah” dengan kata lain sebagai mata pencaharian, sehingga apabila ditinjau melalui KBBI dapat disimpulkan bahwa tempat kerja merupakan ruang yang tersedia untuk melakukan sebuah perbuatan untuk mencari nafkah atau mata pencaharian.

Berdasarkan definisi yang termuat dalam peraturan perundang-undangan dan juga pemaknaan kata menurut KBBI maka dapat disimpulkan bahwa tempat kerja merupakan setiap ruangan atau lapangan yang digunakan oleh pekerja untuk mencari nafkah dalam hal ini sebuah pekerjaan di mana ruangan atau lapangan tersebut dapat di tempat terbuka maupun tertutup serta dalam kondisi bergerak ataupun tetap yang terdapat sumber-sumber bahaya yang berpotensi berdampak terhadap pekerja.

Praktik kerja WFH menjadikan rumah sebagai tempat kerja. Rumah menurut KBBI ialah sebuah bangunan untuk tempat tinggal. Sehubungan dengan praktik kerja WFH yang menjadikan rumah sebagai tempat kerja berarti rumah tersebut harus memenuhi unsur-unsur supaya dapat disebut dan digunakan sebagai tempat kerja. Unsur yang pertama ialah adanya pekerja yang bekerja pada tempat tersebut dalam hal ini ialah rumah. Praktik kerja WFH mengharuskan pekerja untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dari rumah. Pekerja dapat memanfaatkan ruangan yang ada di rumah untuk menjadi tempat kerja.

Unsur kedua ialah terdapat bahaya kerja pada tempat tersebut. Merujuk pada pemberlakuan rumah sebagai tempat kerja maka dapat dimaknai bahwa rumah juga menyimpan potensi bahaya kerja yang sewaktu-waktu dapat terjadi. Hal ini berkaitan dengan aneka instalasi yang terdapat dan terpasang di dalam rumah tersebut. Unsur yang ketiga ialah menjadi tempat dilaksanakannya pekerjaan bagi suatu usaha. Dalam hal ini rumah atau ruangan yang terdapat di rumah digunakan oleh pekerja untuk melakukan sebuah pekerjaan untuk menuntaskan kewajiban serta melaksanakan tanggung jawabnya terhadap perusahaan atau pemberi kerja, sehingga berdasarkan penjabaran tersebut maka rumah dapat disebut dan digunakan sebagai tempat kerja dalam lingkup metode kerja WFH.

Kecelakaan kerja selain terjadi pada pekerja di tempat kerja juga disebabkan karena PAK akibat lingkungan kerja. Lingkungan kerja

berdasarkan Pasal 1 angka 5 Permenaker Nomor 5 Tahun 2018 ialah:

“Lingkungan kerja adalah aspek Higiene di Tempat Kerja yang di dalamnya mencakup faktor fisika, kimia, biologi, ergonomi, dan psikologi yang keberadaannya di Tempat Kerja dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan Tenaga Kerja”.

Definisi lingkungan kerja tersebut mencakup aspek Higiene dari beberapa faktor yakni faktor fisika, kimia, biologi, ergonomi, dan psikologi. Higiene merujuk pada Pasal 1 angka 2 Permenaker Nomor 5 Tahun 2018 ialah:

“higiene adalah usaha kesehatan preventif yang menitikberatkan kegiatannya kepada usaha kesehatan individu maupun usaha pribadi hidup manusia”.

Faktor fisika menurut Pasal 1 angka 11 Permenaker Nomor 5 Tahun 2018 yakni:

“Faktor Fisika adalah faktor yang dapat mempengaruhi aktivitas Tenaga Kerja yang bersifat fisika, disebabkan oleh penggunaan mesin, peralatan, bahan dan kondisi lingkungan di sekitar Tempat Kerja yang dapat menyebabkan gangguan dan penyakit akibat kerja pada Tenaga Kerja, meliputi Iklim Kerja, Kebisingan, Getaran, radiasi gelombang mikro, Radiasi Ultra Ungu (Ultra Violet), radiasi Medan Magnet Statis, tekanan udara dan Pencahayaan”.

Faktor kimia dalam Pasal 1 angka 12 Permenaker Nomor 5 Tahun 2018 yakni:

“Faktor Kimia adalah faktor yang dapat mempengaruhi aktivitas Tenaga Kerja yang bersifat kimiawi, disebabkan oleh penggunaan bahan kimia dan turunannya di Tempat Kerja, meliputi kontaminan kimia di udara berupa gas, uap dan partikulat”.

Faktor biologi dalam Pasal 1 angka 13 Permenaker Nomor 5 tahun 2018 yaitu:

“Faktor Biologi adalah faktor yang dapat mempengaruhi aktivitas Tenaga Kerja yang bersifat biologi, disebabkan oleh makhluk hidup meliputi hewan, tumbuhan dan produknya serta mikroorganisme yang dapat menyebabkan penyakit akibat kerja”.

Faktor Ergonomi berdasarkan Pasal 1 angka 14 Permenaker Nomor 5 Tahun 2018 yakni:

“Faktor Ergonomi adalah faktor yang dapat mempengaruhi aktivitas Tenaga Kerja, disebabkan oleh ketidaksesuaian antara fasilitas kerja yang meliputi cara kerja, posisi

kerja, alat kerja, dan beban angkat terhadap Tenaga Kerja”.

Faktor psikologi dalam Pasal 1 angka 14 Permenaker Nomor 5 Tahun 2018 ialah:

“Faktor Psikologi adalah faktor yang mempengaruhi aktivitas Tenaga Kerja, disebabkan oleh hubungan antar personal di Tempat Kerja, peran dan tanggung jawab terhadap pekerjaan”.

Keselamatan dan kesehatan kerja menurut Pasal 1 angka 1 Permenaker Nomor 5 Tahun 2018 dimaksud dengan:

“keselamatan dan kesehatan kerja yang selanjutnya disingkat K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja”.

Rumah yang dimaknai sebagai lingkungan kerja yang memiliki potensi bahaya dan dapat menimbulkan kecelakaan kerja sehingga perlu diutamakan keselamatan dan kesehatan kerja serta memenuhi beberapa unsur lingkungan kerja di antaranya ialah faktor fisika, faktor ergonomi dan faktor psikologi. Tiadanya faktor kimia dan faktor biologi dalam rumah sebagai lingkungan kerja karena tidak adanya potensi bahaya khusus yang berkenaan atau berkaitan langsung dengan aktivitas kerja serta akibat langsung terhadap pekerja yang berhubungan dengan pekerjaan.

Pertama, rumah sebagai tempat kerja harus memenuhi unsur faktor fisika. Faktor fisika yang dapat memengaruhi pekerja saat melakukan WFH ialah berkaitan dengan rumah sebagai lingkungan kerja adalah bahwa di rumah terdapat penggunaan peralatan dan/atau mesin yang awam dalam metode WFH misalnya gawai berupa *smartphone*, *laptop*, maupun komputer yang berpotensi menyebabkan kebisingan, terpaparnya radiasi elektromagnetik dan potensi terkena sambungan arus listrik karena menjadi hal yang dekat dengan instalasi listrik serta potensi-potensi lain yang memiliki probabilitas terjadi dan berkaitan dengan kerja secara WFH (Ramadanti et al. 2022).

Kedua, faktor ergonomi yang terdapat di rumah yang dimaknai sebagai lingkungan kerja. Secara umum ergonomi ialah ilmu untuk menyeimbangkan penggunaan fasilitas untuk aktivitas atau tidak beraktivitas dalam keterbatasan kemampuan manusia baik secara mental maupun fisik demi kualitas hidup yang baik (Hanom et al. 2020). Faktor ergonomi

bertujuan untuk produktivitas dan kenyamanan pekerja serta upaya pencegahan potensi timbulnya kecelakaan kerja dan PAK. Faktor ergonomi menurut peraturan perundang-undangan juga berhubungan dengan cara kerja, posisi kerja, alat kerja, dan beban angkat. Dalam hal WFH yang menjadikan rumah sebagai lingkungan kerja berpotensi tidak ergonomi, meskipun di rumah sudah tersedia perlengkapan yang mendukung terlaksananya WFH seperti meja, kursi dan penerangan yang memadai. Hal tidak ergonomi tersebut muncul akibat tidak sesuai standar perlengkapan yang ada di rumah yang meliputi kursi, meja, penerangan dan/atau memiliki probabilitas untuk tidak menggunakan kursi maupun meja sehingga hanya beralaskan lantai. Berdasarkan hal-hal yang tidak ergonomi tersebut sehingga berpotensi menyebabkan kecelakaan kerja dan PAK terhadap pekerja seperti kelainan tulang, gangguan otot kerangka, kelelahan penglihatan serta potensi lain yang terkait dan berpotensi terjadi saat WFH (Hutagalung 2021).

Ketiga, faktor psikologi yang memengaruhi pekerja saat melakukan WFH di rumah yang dimaknai sebagai lingkungan kerja. Faktor psikologi memengaruhi hubungan antar personal, peran serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. Dalam hal WFH dimana terdapat perubahan tempat dan lingkungan kerja dari konvensional menjadi rumah sebagai tempat yang dimaknai sebagai tempat dan lingkungan kerja memiliki efek terhadap kesehatan mental karena dalam praktiknya, konsep kerja secara WFH tidak memiliki batasan yang jelas atau terdapat batasan kehidupan kerja yang kabur, sehingga membuat pekerja sulit melepaskan diri secara mental dari pekerjaannya dan berimplikasi meningkatkan kecemasan juga stres kerja yang berpotensi mengakibatkan eskalasi PAK lebih tinggi yang berkaitan dengan gangguan mental (Khasanah 2022).

Berdasarkan analisa melalui interpretasi gramatikal dan ekstensif mengenai tempat dan lingkungan kerja, maka rumah dapat dianggap sebagai tempat dan lingkungan kerja dalam konteks WFH. Hal ini karena rumah telah memenuhi unsur-unsur sebagai tempat dan lingkungan kerja yang mengandung potensi-potensi bahaya berupa kecelakaan kerja serta PAK.

2. Waktu Kerja Saat *Work From Home*

Waktu kerja apabila ditinjau melalui KBBI

maka dapat dimaknai bahwa “waktu” ialah “saat yang tertentu dalam melakukan sesuatu” dan “kerja” ialah “suatu perbuatan yang dilakukan untuk mencari nafkah” serta dapat disimpulkan bahwa waktu kerja menurut KBBI ialah saat yang tertentu untuk mencari nafkah sehingga dapat diterjemahkan bebas bahwa waktu kerja merupakan durasi pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan Pasal 77 UU Nomor 13 Tahun 2003 *jo.* UU Nomor 11 Tahun 2020 *jo.* Pasal 21 PP Nomor 35 Tahun 2021 menyatakan bahwa setiap pemberi kerja wajib mematuhi dan melaksanakan kebijakan terkait waktu kerja dengan rincian sebagai berikut yakni:

- a. 7 (tujuh) jam per hari, 40 (empat puluh) jam per minggu dalam 6 (enam) hari kerja seminggu; dan
- b. 8 (delapan) jam per hari, 40 (empat puluh) jam per minggu dalam 5 (lima) hari kerja seminggu.

Mengenai waktu kerja tersebut patut untuk disepakati bersama antara pemberi kerja dan pekerja dan selanjutnya dituangkan dalam sebuah perjanjian kerja yang mengikat antar pihak. Waktu kerja yang telah dijabarkan tersebut tidak dapat diterapkan pada sektor usaha tertentu karena perusahaan dalam sektor usaha tertentu tersebut dapat menerapkan waktu kerja yang kurang ataupun lebih sebagaimana dimaksud dalam ketentuan mengenai waktu kerja di atas. Karakteristik perusahaan yang bergerak pada sektor usaha tertentu yang dapat menerapkan kurangnya waktu kerja sebagaimana termuat dalam Pasal 23 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021 sebagai berikut:

“Penyelesaian pekerjaan kurang dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan kurang dari 35 (tiga puluh lima) jam 1 (satu) minggu; Waktu kerja fleksibel; atau Pekerjaan dapat dilakukan di luar lokasi kerja”.

Selanjutnya sebagaimana tercantum dalam Pasal 22 PP Nomor 35 bagi pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja sesuai dengan Pasal 77 UU Nomor 13 Tahun 2003 *jo.* UU Nomor 11 Tahun 2020 *jo.* Pasal 21 PP Nomor 35 Tahun 2021, maka pemberi kerja wajib untuk memberi pekerja waktu istirahat mingguan yang terdiri dari:

- a. 1 (satu) hari per minggu untuk 6 (enam) hari kerja; atau
- b. 2 (dua) hari per minggu untuk 5 (lima) hari kerja.

Terkait waktu kerja dan waktu istirahat terhadap pekerja selanjutnya diatur dalam Perjanjian Kerja,

Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Berdasarkan perintah pemberi kerja, pekerja juga dapat melaksanakan pekerjaan dengan waktu kerja lembur yang jika ditinjau dalam Pasal 1 angka 7 PP Nomor 35 Tahun 2021 menyatakan bahwa waktu kerja lembur ialah:

“Waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah”.

Terkait waktu kerja lembur kembali ditegaskan pada Pasal 26 PP Nomor 35 Tahun 2021 yaitu penerapan waktu kerja lembur maksimal 4 (empat) jam per hari dan 18 (delapan belas) jam seminggu di mana ketentuan tersebut tidak termasuk kerja lembur yang dilaksanakan saat waktu istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi. Dalam hal melaksanakan waktu kerja lembur menurut Pasal 28 PP Nomor 35 Tahun 2021, pemberi kerja dapat memberikan perintah melalui pemberitahuan secara tertulis maupun dengan menggunakan media digital dan berdasarkan persetujuan pekerja. Bagi pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja selama waktu kerja lembur menurut Pasal 29 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021 memiliki kewajiban untuk:

“Membayar upah kerja lembur; Memberi kesempatan untuk istirahat dengan cukup; dan Memberikan makanan dan minuman paling sedikit 1.400 (seribu empat ratus) kilo kalori, apabila kerja lembur dilakukan selama 4 (empat) jam atau lebih”.

Pemberian pangan seperti disebutkan dalam Pasal 29 ayat (1) tidak dapat digantikan dalam bentuk uang.

Waktu kerja dalam konteks WFH lazimnya sesuai dengan Pasal 77 UU Nomor 13 Tahun 2003 *jo.* UU Nomor 11 Tahun 2020 *jo.* Pasal 21 PP Nomor 35 Tahun 2021. Persoalannya dengan fleksibilitas kerja secara WFH memberi keleluasaan pekerja untuk bekerja pada waktu tertentu dan tidak berpatokan pada jam kerja secara konvensional yang tertera dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku (Fawziah and Irwansyah 2020). Berdasarkan hal tersebut melalui interpretasi gramatikal maka dapat disimpulkan

bahwa waktu kerja dalam konteks WFH tidak terbatas seperti waktu kerja secara konvensional yang disebutkan dalam peraturan perundang-undangan, melainkan jika ditelisik maknanya waktu kerja dalam konteks WFH dapat dimaknai sebagai saat tertentu seorang pekerja melakukan sebuah kegiatan pekerjaannya.

3. Jenis Pekerjaan dan Kegiatan Saat *Work From Home*

Istilah WFH dapat dimaknai sebagai bekerja dari rumah yang menunjukkan bahwa tempat kerja yakni rumah dengan tetap berkomunikasi serta berkoordinasi dengan kantor sehingga WFH merupakan kegiatan bekerja yang dilakukan dari rumah oleh pekerja untuk melaksanakan tanggung jawabnya dalam hal pekerjaan yang ditugaskan berhubungan dengan kantor karena seharusnya secara konvensional pekerjaan tersebut dilaksanakan dan diselesaikan di kantor (Ma'rifah 2020).

Pekerjaan yang dapat dilakukan melalui metode WFH beraneka ragam. Dapat dipahami bahwa pekerjaan yang dilakukan melalui metode WFH merupakan jenis pekerjaan yang seharusnya dikerjakan langsung dari tempat kerja dalam konteks konvensional menjadi dapat dilaksanakan secara *remote* atau ditangani dari jarak jauh sehingga tidak semua jenis pekerjaan dapat dilakukan secara WFH. Dalam hal ini tidak terdapat landasan khusus mengenai jenis pekerjaan yang dapat dilaksanakan secara WFH melainkan merupakan sebuah kebiasaan serta kewenangan setiap perusahaan atau pemberi kerja untuk memberlakukan WFH pada posisi pekerjaan tertentu.

Jenis pekerjaan yang dewasa ini sering ditemui dapat dilaksanakan melalui metode WFH di antaranya berkaitan dengan teknologi informasi dan komunikasi, administrasi perkantoran, keuangan, tenaga pengajar dan industri kreatif yang meliputi animasi, desain grafis, arsitektur (Hutagalung 2021). Dilansir dari Glints.com adapun jenis pekerjaan lainnya yang dapat dilaksanakan melalui WFH di antaranya yakni:

“*content writer, graphic designer, UX designer, editor, web software engineer, penerjemah, financial planner, proofreader, akuntan, guru/tutor/instruktur, recruiter, sales representative, data analyst dan scientist, customer service, copy writer, social media manager, project manager, product manager, marketing, dan digital*

marketer” (Oktriwina 2022).

Jenis pekerjaan yang dapat dilaksanakan melalui metode WFH masih dapat terus berkembang serta tidak menutup kemungkinan bahwa akan timbul jenis-jenis pekerjaan lain yang dapat dilaksanakan dengan metode WFH. Berdasarkan penjelasan di atas mengenai jenis-jenis pekerjaan yang sering ditemui dapat dilaksanakan melalui metode WFH mayoritas berkaitan dengan pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi yang terhubung dengan jaringan internet serta berada dalam dunia maya.

Dalam istilah *work from home* terdapat dua kata yang menjadi kunci yakni “*work*” dan “*home*” sehingga berarti terdapat dua kegiatan di dalamnya yaitu terkait dengan kegiatan kerja dan kegiatan rumah yang juga akrab disebut sebagai kegiatan domestik (Jewdokimow and Zadkowska 2018).

a. Kegiatan Domestik

Kegiatan domestik jika ditinjau melalui KBBI dapat diartikan setiap kata. Terdapat dua suku kata di dalamnya yakni “kegiatan” dan “domestik”. Menurut KBBI, “kegiatan” memiliki makna sebagai “aktivitas; usaha; dan pekerjaan”. Sedangkan “domestik” menurut KBBI ialah “berkenaan atau bersifat rumah tangga”, sehingga jika ditarik kesimpulan mengenai makna kegiatan domestik menurut KBBI ialah sebuah aktivitas yang berkenaan dengan rumah tangga atau dapat juga diartikan sebagai kegiatan-kegiatan keseharian yang dilakukan di dalam rumah atau berkaitan dengan rumah tangga. Dapat dipahami bahwa kegiatan domestik tidak memiliki keterikatan satu sama lain dengan kegiatan kerja, sehingga antara kegiatan domestik dan kegiatan kerja tidak memiliki hubungan kausalitas (Mungkasa 2020).

b. Kegiatan Kerja

Kegiatan kerja jika ditinjau melalui KBBI maka dapat dibedah melalui dua suku kata yakni “kegiatan” dan “kerja”. Kata “kegiatan” menurut KBBI memiliki makna “aktivitas; usaha; pekerjaan”. Sedangkan kata “kerja” bermakna “sesuatu yang dilakukan guna mencari nafkah atau mata pencaharian”, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kegiatan kerja merupakan suatu aktivitas yang dilakukan guna mencari nafkah atau mata pencaharian serta kegiatan tersebut merupakan bagian dari hubungan kerja bahwa unsur-unsur yang menyusun hubungan kerja ialah suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja berdasarkan perintah pemberi kerja dalam

suatu waktu tertentu maupun tidak tertentu dengan mendapatkan imbalan berupa upah. Dapat dimaknai dalam hal ini bahwa WFH yang berarti kerja dari rumah berarti melakukan kegiatan kerja yang masih memiliki kausalitas dengan kegiatan kerja secara konvensional dengan tempat berbeda yakni dari rumah (Andriyana and Supriansyah 2021).

4. Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja Saat *Work From Home* dan Kaitannya dengan Hubungan Kerja

Kecelakaan kerja telah dijelaskan sebelumnya bahwa memiliki beberapa unsur yakni terjadi dalam suatu hubungan kerja, terjadi pada tempat kerja, terjadi saat melakukan perjalanan menuju tempat kerja serta berkaitan dengan waktu kerja. Kecelakaan kerja merujuk pada Pasal 7 ayat (1) Permenaker Nomor 5 Tahun 2021 menyebutkan bahwa kecelakaan kerja harus dapat dibuktikan mengenai adanya luka pada tubuh atau cedera/jejas akibat suatu peristiwa atau kejadian yang memenuhi unsur adanya ruda paksa. Pasal 7 ayat (2) Permenaker Nomor 5 Tahun 2021 menjabarkan pada substansinya bahwa kecelakaan kerja meliputi:

- a. Terjadi dalam dan selama perjalanan menuju tempat kerja atau sebaliknya melalui jalan yang lazimnya dilalui;
- b. Terjadi saat melaksanakan tugas atau dinas berdasarkan perintah pemberi kerja atau kepentingan perusahaan serta berkaitan dengan pekerjaan;
- c. Terjadi ketika waktu kerja serta waktu istirahat kerja akibat melakukan hal penting lainnya seizin pemberi kerja;
- d. PAK;
- e. Meninggal dunia mendadak.

Jika ditinjau melalui KBBI maka dapat diuraikan dari masing-masing suku kata. “kecelakaan” menurut KBBI merupakan “suatu kejadian atau peristiwa yang menyebabkan orang celaka”, sedangkan “kerja” menurut KBBI merupakan “sesuatu yang dilakukan guna mencari nafkah atau mata pencaharian” (Badan Pengembangan Bahasa dan Perbukuan 2019). Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa kecelakaan kerja menurut KBBI ialah suatu kejadian atau peristiwa yang menyebabkan orang celaka yang terjadi ketika seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencari nafkah atau mata pencaharian.

Sedangkan jika ditinjau pada Pasal 1 ayat (1) *Resolution II* tentang *Resolution Concerning*

Statistics of Employment Injuries dalam *The 10th International Conference of Labour Statisticians* 1962 istilah kecelakaan kerja dikenal dengan *employment injuries* yang memiliki definisi:

“*employment injuries cover all injuries resulting from accidents arising out of or in the course of employment (industrial accidents and commuting accidents) and all occupational diseases*” (International Labour Organization 1962).

Dalam definisi tersebut terdapat tiga istilah lain yakni *occupational diseases* yaitu PAK, *industrial accidents* dalam Pasal 1 ayat (2) yakni:

“*industrial accidents are accidents occurring at the place of work and resulting in death or personal injury*”.

Serta *commuting accidents* dalam Pasal 1 ayat (3) yaitu:

“*commuting accidents are accidents occurring on the way to and from work and resulting in death or personal injury*”.

Berbeda istilah namun memiliki substansi makna yang sama dari *Resolution II* tentang *Resolution Concerning Statistics of Employment Injuries* dalam *The 10th International Conference of Labour Statisticians* yang menyebut kecelakaan kerja dengan istilah *employment injuries*, sedangkan dalam *Resolution Concerning Statistics of Occupational Injuries (Resulting from Occupational Accidents) Adopted by The 16th International Conference of Labour Organization Statisticians* 1998 menyebut kecelakaan kerja dengan istilah *occupational accidents* dalam Pasal 5 huruf a yakni:

“*unexpected and unplanned occurrence, including acts of violence, arising out of or in connection with work which results in one or more workers incurring a personal injury, disease or death; as occupational accidents are to be considered travel, transport or road traffic accidents in which workers are injured and which arise out of or in the course of work, i.e. while engaged in an economic activity, or at work, or carrying on the business of the employer*” (International Labour Organization 1998).

Pengertian lain dari *occupational accidents* ialah: “*an occurrence arising out of, or in the course of, work which results in a fatal or non-fatal injury*” (International Labour Organization 2015).

Adapun beberapa istilah terkait *occupational accidents* yakni di antaranya *dangerous*

occurrence yang memiliki pengertian “*readily identifiable event as defined under national laws and regulations, with potential to cause an injury or disease to persons at work or the public*” (International Labour Organization 1996). *Near-miss* yang memiliki arti “*an event, not necessarily defined under national laws and regulations, that could have caused harm to persons at work or to the public*” (International Labour Organization 2015). *Incident* dengan pengertian “*an unsafe occurrence arising out of or in the course of work where no personal injury is caused, or where personal injury requires only first-aid treatment*” (International Labour Organization 1996).

Menurut *International Labour Organization* yang selanjutnya disingkat ILO, dalam *occupational accidents* terdapat dua istilah berbeda yakni di antaranya ialah *commuting accidents* yang memiliki pengertian sebagai berikut (International Labour Organization 1998):

“*an accident occurring on the habitual route, in either direction, between the place of work or work-related training and: the workers principal or secondary residence; the place where the worker usually takes his or her meals; or the place where he or she usually receives his or her remuneration; which results in death or personal injury*”.

Serta pengertian *occupational injury* yakni “*any personal injury, disease or death resulting from an occupational occupational accident*”.

Dapat diterjemahkan terkait pengertian kecelakaan kerja berdasarkan terminologi yang terdapat dalam resolusi ILO yakni kejadian yang tidak terduga maupun terencana, termasuk di dalamnya ialah tindakan kekerasan yang timbul dari suatu hubungan kerja yang mengakibatkan pekerja mengalami cedera, penyakit atau kematian karena suatu kecelakaan kerja baik kecelakaan kerja yang terjadi saat melakukan perjalanan, transportasi dan lalu lintas jalan dalam rangka hendak, sedang dan/atau setelah melakukan pekerjaan yang menyebabkan timbulnya luka dan/atau cedera selama terlibat dalam kegiatan ekonomi, di tempat kerja atau saat menjalankan pekerjaan yang diperintahkan oleh pemberi kerja, sehingga hal ini selaras dengan pengertian kecelakaan kerja menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia yakni yang menyatakan bahwa pada substansinya kecelakaan kerja ialah kecelakaan yang terjadi dalam suatu hubungan kerja saat melakukan pekerjaan di

tempat kerja, perjalanan menuju tempat kerja maupun sebaliknya dan ketika melakukan perjalanan dinas dalam rangka melakukan pekerjaan dimana kecelakaan kerja tersebut menimbulkan sebuah akibat berupa luka maupun cedera.

Occupational accident dan *occupational diseases* ialah suatu istilah yang berbeda, hal ini karena *occupational disease* terjadi akibat penyakit yang disebabkan oleh pajanan dalam beberapa waktu tertentu terhadap risiko-risiko yang dapat terjadi dan timbul karena aktivitas kerja, sedangkan *occupational accidents* dampaknya dapat dirasakan langsung secara aktual pada saat terjadinya kecelakaan kerja tersebut, maka dari hal tersebut *occupational diseases* dapat disebut sebagai PAK, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kecelakaan kerja dan PAK merupakan suatu terminologi yang berbeda yang dapat ditinjau berdasarkan pengertiannya yakni jika PAK berhubungan dengan penyakit akibat pajanan dari beberapa hal terkait lingkungan kerja dalam jangka waktu yang panjang, sedangkan kecelakaan kerja berhubungan dengan cedera fisik dan memiliki dampak dalam jangka pendek dimana kedua hal tersebut dapat ditanggung melalui JKK.

Kecelakaan kerja dan PAK memiliki klasifikasi masing-masing. Klasifikasi peristiwa kecelakaan kerja secara konvensional tidak tertuang secara rinci dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, melainkan terdapat dalam salah satu resolusi ILO yang telah disebutkan pada bab sebelumnya. Klasifikasi peristiwa kecelakaan kerja yang tertuang dalam salah satu resolusi ILO dapat dan cukup menjadi pedoman serta acuan dalam menentukan peristiwa kecelakaan kerja meskipun tidak diratifikasi melalui hukum positif di Indonesia.

Dalam konteks WFH berhubungan dengan rumah sebagai tempat dan lingkungan kerja dimana terdapat faktor fisika, ergonomi dan psikologi yang berpotensi menyebabkan kecelakaan kerja serta PAK. Selain hal tersebut probabilitas terjadinya kecelakaan kerja dan PAK juga berkaitan dengan jenis-jenis pekerjaan yang dapat dilakukan melalui metode WFH dimana mayoritas pekerjaan berhubungan dengan dunia maya dan memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi yang pasti berhubungan dengan peralatan atau instalasi listrik. Potensi kecelakaan kerja saat WFH yang memiliki probabilitas terjadi jika dikaitkan dengan jenis peristiwa kecelakaan kerja yang tercantum dalam *Resolution II* tentang

Resolution Concerning Statistics of Employment Injuries dalam 10th *International Conference of Labour Statisticians* 1962 ialah terkena pajanan atau sengatan arus listrik dikarenakan berdasarkan kondisi rumah yang dijadikan tempat dan lingkungan kerja dalam konteks WFH menggunakan peralatan serta instalasi-instalasi yang berhubungan dengan listrik tetapi tidak menutup kemungkinan akan adanya jenis peristiwa kecelakaan kerja selain yang telah disebutkan dengan menyesuaikan jenis pekerjaan melalui metode WFH yang terus berkembang.

PAK juga berpotensi terjadi pada pekerja yang melaksanakan kerja melalui metode WFH. Potensi PAK tersebut dapat timbul karena dipengaruhi beberapa faktor yakni faktor fisika, faktor ergonomi dan faktor psikologi. Pertama, potensi PAK dari pengaruh faktor fisika ialah berasal dari pajanan atau radiasi elektromagnetik akibat penggunaan gawai yang cukup lama dengan kisaran waktu lebih dari 3 (tiga) jam guna menyelesaikan pekerjaan. Menurut Muhammad Sidik selaku Ketua Umum Perhimpunan Dokter Spesialis Mata Indonesia (PERDAMI) yang dilansir dari laman resmi Kementerian Kesehatan Republik Indonesia menyatakan bahwa bekerja dengan metode WFH dalam jangka waktu yang lama berpotensi menyebabkan *Computer Vision Syndrome* (CVS) yaitu sebuah kondisi kelainan mata dengan gejala mata merah, berair, gatal dan pada kasus tertentu berimplikasi pada sakit kepala (Biro Komunikasi dan Pelayanan Masyarakat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia 2021).

Menurut Muhammad Sidik lebih lanjut bahwa sejatinya *Computer Vision Syndrome* ialah gejala mata lelah yang timbul akibat aktivitas menatap layar gawai dengan jarak tertentu secara terus menerus dengan waktu yang cukup lama sehingga efek dari gejala tersebut ialah terjadi ketegangan otot mata yang menyebabkan penglihatan terhadap suatu objek arah jauh menjadi ganda atau buram dengan jangka efek sementara tetapi akan menjadi sebuah bahaya jika berulang kali terjadi dalam jangka panjang.

Potensi PAK selanjutnya yang masih berkaitan dengan pengaruh faktor fisika ialah gangguan pendengaran akibat kebisingan akibat intensitas penggunaan *earphone*, *headphone* dan sejenisnya dengan jangka waktu yang cukup lama yang digunakan paling sering untuk peralatan pelengkap rapat dalam jaringan ketika melaksanakan kerja dengan metode WFH. Menurut Jenny Bashiruddin selaku Ketua

Perhimpunan Ahli Ilmu Penyakit THT Indonesia (PERHATI) dilansir dari laman berita resmi Detik Health yang menyatakan bahwa sejatinya terdapat larangan intensitas suara yang tidak dapat diterima oleh telinga ialah 85 (delapan puluh lima) desibel selama 8 (delapan) jam secara terus menerus karena akan menimbulkan kebisingan yang berakibat menurunnya fungsi pendengaran sementara (Nabila 2021). Pernyataan lebih lanjut menurut Jenny Bashiruddin, penggunaan *earphone* atau sejenisnya dengan intensitas tinggi setiap harinya dapat mengakibatkan infeksi pada pekerja yang memiliki telinga sensitif.

Kedua, potensi PAK akibat pengaruh faktor ergonomi yang berkaitan dengan cara, posisi dan alat kerja. Potensi PAK tersebut ialah *Musculoskeletal Disorders* (MSD) yang dapat terjadi karena perubahan pola kerja dari kantor menjadi kerja dari rumah sehingga berpotensi memicu timbulnya MSD dengan salah satu contoh yakni ketika pekerja bekerja dari kantor menempati sebuah kursi yang telah diatur berdasarkan standar ergonomis tetapi saat bekerja dari rumah pekerja memiliki kecenderungan untuk duduk di kursi atau peralatan sejenis yang dapat digunakan untuk duduk sehingga tidak sesuai dengan standar ergonomis (Condrowati et al. 2020).

MSD ialah sebuah gangguan pada sistem *musculoskeletal* yang meliputi sendi, saraf, otot maupun tulang dengan gejala utama timbulnya nyeri yang berhubungan dengan pembebanan fisik bersifat repetitif, posisi statis berjangka waktu cukup lama dan terjadinya kesalahan postur pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Hayuningrum 2022). MSD dapat terjadi jika ketahanan dan kekuatan manusia lebih kecil daripada masalah ergonomi yang ditemui pada tempat kerja dengan awal keluhan bergejala ringan tetapi seiring pemberian beban kerja meningkat dan istirahat yang kurang maka dapat memperberat keluhan yang berkaitan dengan MSD (Lubis and Rinanda 2020).

Ketiga, potensi PAK akibat pengaruh faktor psikologi yang menimbulkan gangguan mental dan perilaku. Dalam konteks WFH perubahan metode bekerja dari bekerja secara konvensional yaitu dari kantor menjadi bekerja dari rumah atau WFH dapat memberikan efek terhadap kesehatan mental pekerja karena pada saat melaksanakan kerja melalui metode WFH pekerja memiliki batasan kehidupan kerja yang kabur ditambah kurangnya interaksi dan dukungan sosial sehingga berpotensi

mengakibatkan isolasi sosial, depresi dan *burnout* (Khasanah 2022).

Menurut Anies dilansir dari laman resmi Halodoc menyebut PAK sebagai *man-made diseases* yang terbagi menjadi beberapa golongan salah satu di antaranya yakni gangguan kesehatan kerja golongan mental yang terdiri dari depresi dan stres psikologis (Makarim 2020). Depresi yang terjadi akibat kerja atau berkaitan dengan pekerjaan berpotensi timbul karena faktor internal maupun eksternal yang meliputi ketidaksesuaian posisi pekerjaan, *burnout* dan merasa terkekang dalam tempat kerja, aturan perusahaan yang tidak dikehendaki secara personal bahkan terjadinya *bullying* di tempat kerja, sedangkan stres psikologis merupakan suatu gangguan kesehatan mental akibat kerja yang dapat mengarah pada unsur negatif maupun positif.

Jika stress psikologis tersebut dapat dikelola dengan baik, maka akan mengarah pada unsur positif. Persoalannya apabila stres psikologis tersebut tidak dapat dikelola dengan baik maka akan mengarah pada unsur negatif dibuktikan dengan timbulnya gejala seperti kesulitan memecahkan suatu masalah, perilaku dan kebiasaan yang berubah, mengalami kelelahan secara berulang, detak jantung lebih cepat, hingga sulit tidur dimana gejala tersebut menandakan bahwa stres psikologis telah mengarah pada unsur negatif sehingga perlu untuk segera diberi penanganan yang tepat.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka pekerja yang melaksanakan pekerjaannya melalui metode WFH dengan rumah sebagai tempat sekaligus lingkungan kerja dan di dalamnya terdapat sumber-sumber bahaya juga berpotensi mengalami kecelakaan kerja. Pekerja yang melaksanakan kerja secara WFH juga berhak atas pemberian manfaat JKK jika terjadi kecelakaan kerja saat WFH mengingat terdapat sumber-sumber bahaya di rumah sebagai tempat dan lingkungan kerja yang menimbulkan potensi kecelakaan kerja.

Dilansir dari laman resmi media berita Merdeka, Agus Susanto selaku Direktur Utama BPJS Ketenagakerjaan (BPJAMSOSTEK) pada (28/5/2020) menyatakan bahwa pekerja yang melaksanakan kerja secara WFH berhak mendapatkan manfaat JKK jika terjadi kecelakaan kerja saat WFH dengan ketentuan jika pada waktu kerja tertentu saat bekerja dari rumah terjadi sebuah peristiwa yang mengakibatkan cedera dengan unsur ruda paksa akibat aktivitas berkaitan

dengan pekerjaannya selama di rumah dan/atau berkenaan dengan aktivitas lain atas perintah pemberi kerja karena meskipun pekerja bekerja dari rumah risiko pekerjaan akan tetap mengintai (Usman 2020). Roswita Nilakurnia selaku Direktur Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan (BPJAMSOSTEK) juga memberi pernyataan yang sama pada (25/4/2022) bahwa pekerja yang mengalami kecelakaan kerja saat WFH dapat ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan melalui program JKK sebagai respon perubahan kondisi lingkungan sehingga perlindungan yang diberikan terhadap pekerja diperluas guna mengakomodir pekerja yang melaksanakan kerja secara WFH tetap dapat menerima manfaat JKK apabila mengalami kecelakaan kerja (BPJS Ketenagakerjaan 2022).

Kecelakaan kerja yang terjadi saat WFH tersebut hendaknya berkaitan dengan hubungan kerja dimana memiliki arti yang luas sehingga sulit untuk diberi batasan konkrit, tetapi ada beberapa unsur-unsur yang dapat dijadikan pedoman yakni kecelakaan kerja saat WFH berkaitan dengan hubungan kerja dapat dilihat dari:

- a. Kecelakaan terjadi di tempat kerja;
- b. Terdapat perintah untuk melakukan pekerjaan dari pemberi kerja;
- c. Melaksanakan pekerjaan yang berkaitan dengan kepentingan pemberi kerja;
- d. Melaksanakan hal-hal lainnya yang bersifat penting serta mendesak saat waktu kerja berdasarkan izin atau sepengetahuan pemberi kerja.

Batasan antara kehidupan kerja dan pribadi yang kabur saat kerja dengan metode WFH menghadirkan persoalan tersendiri terkait pemberian manfaat JKK jika terjadi kecelakaan kerja sehingga perlu ada pembuktian mengenai peristiwa kecelakaan kerja saat WFH tersebut terhadap keterkaitannya dengan pekerjaan dimana pekerja sebagai korban sebagai pihak yang membuktikan hubungan kausalitas antara kecelakaan kerja dengan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan untuk selanjutnya dipertimbangkan sesuai dengan peraturan yang berlaku (Frederiksen 2022).

Dikutip dalam artikel *Norbomm Vinding*, menurut Frederiksen, suatu peristiwa yang dapat disebut kecelakaan kerja saat WFH yakni memiliki hubungan kausalitas dengan pekerjaan dan terkait satu sama lain dengan hubungan kerja. Menurut Frederiksen lebih lanjut bahwa hubungan kausalitas yang dimaksud ialah ketika pekerja

mengalami suatu peristiwa yang memiliki indikasi kecelakaan kerja saat WFH akibat suatu kegiatan yang biasa dilakukan di rumah namun juga dapat dilakukan di kantor.

Misalnya, seorang pekerja yang sedang menyelesaikan pekerjaannya secara WFH hendak pergi ke toilet untuk buang air kecil. Ketika perjalanan menuju toilet pekerja terpeleset hingga jatuh yang mengakibatkan cedera serius pada bagian tubuhnya. Peristiwa tersebut, menurut Frederiksen, dapat diklasifikasikan sebagai kecelakaan kerja saat WFH karena peristiwa terjadi saat waktu kerja, di tempat kerja serta terkait dengan hubungan kerja serta kegiatan yang dilakukan pekerja tersebut bukan sebagai kegiatan domestik yang dilakukan sehari-hari yang tidak terikat dengan pekerjaan. Hal ini karena melakukan aktivitas pergi ke toilet tidak hanya dilakukan di rumah melainkan di kantor juga dimungkinkan melakukan aktivitas tersebut. Berbeda halnya jika pekerja melaksanakan kegiatan memasak pada sela waktu pekerjaannya kemudian tangan pekerja teriris pisau akibat memasak. Hal tersebut tidak dapat diklasifikasikan sebagai kecelakaan kerja saat WFH karena memasak merupakan kegiatan domestik yang tidak mungkin dilakukan di kantor sehingga tidak memiliki kausalitas dan tidak terkait dengan hubungan kerja.

Berdasarkan penjabaran yang tersebut di atas dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat potensi kecelakaan kerja atau PAK yang dapat dialami pekerja saat WFH serta tidak menutup kemungkinan terjadi potensi kecelakaan kerja atau PAK selain yang telah disebutkan dapat ditanggung melalui JKK dengan syarat dan catatan bahwa kecelakaan kerja atau PAK yang dialami oleh pekerja dapat dibuktikan memiliki hubungan kausalitas dengan kewajiban pekerja dalam melaksanakan kewajiban pekerjaannya yang memiliki maksud bahwa peristiwa kecelakaan kerja yang dialami pekerja merupakan akibat suatu kegiatan yang dilakukan di rumah juga dimungkinkan dilakukan di kantor sehingga dapat disebut memiliki kausalitas serta terkait dengan hubungan kerja.

B. Prosedur Pelaporan Klaim Jaminan Kecelakaan Kerja Apabila Pekerja Mengalami Kecelakaan Kerja Saat *Work From Home*

Potensi kecelakaan kerja yang dapat dialami oleh pekerja saat melaksanakan kerja melalui metode WFH berkaitan dengan pemenuhan hak jaminan

sosial bidang ketenagakerjaan dalam program JKK. Tata cara pelaporan dan penetapan JKK diatur dalam PP Nomor 44 Tahun 2015 *jo* PP Nomor 82 Tahun 2019 dan Permenaker Nomor 5 Tahun 2021. Mengutip Pasal 27 ayat (2) PP Nomor 44 Tahun 2015 menyatakan bahwa:

“ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelaporan, penetapan jaminan, dan pembayaran manfaat JKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Menteri”.

Ketentuan tata cara pelaporan dan penetapan jaminan yang diatur dalam Permenaker Nomor 5 Tahun 2021 secara umum yakni:

1. Pemberi kerja wajib melapor kepada BPJS Ketenagakerjaan atau Dinas Provinsi bidang ketenagakerjaan setempat jika terjadi kecelakaan kerja atau PAK yang dialami oleh pekerja; Laporan tersebut menggunakan formulir tahap I yang disampaikan secara daring dan/atau luring maksimal dalam 2x24 jam sejak terjadinya kecelakaan kerja atau sejak diagnosis terhadap PAK dikeluarkan;
2. Pelaporan mengenai kecelakaan kerja atau PAK dapat dilakukan oleh peserta, keluarga peserta, serikat buruh tempat kerja terkait, dan fasilitas kesehatan yang menangani dan memberikan pelayanan kesehatan terhadap peserta; Pelaporan yang dilakukan secara mandiri oleh peserta tidak menggugurkan kewajiban pemberi kerja dalam melaporkan pekerjaannya yang mengalami kecelakaan kerja atau PAK;
3. BPJS Ketenagakerjaan berwenang menjalankan pemeriksaan dan menyimpulkan kecelakaan kerja atau PAK yang dilaporkan dalam jangka waktu maksimal 30 (tiga puluh) hari sejak laporan tahap I diterima serta diberitahukan pada Dinas Provinsi bidang ketenagakerjaan setempat maksimal 15 (lima belas) pada bulan berikutnya; BPJS Ketenagakerjaan dapat meminta pertimbangan Dokter Penasihat melalui Pengawas Ketenagakerjaan guna menyimpulkan kasus PAK;
4. Dinas Provinsi bidang ketenagakerjaan setempat melaksanakan penelitian dan pemeriksaan terhadap pemberitahuan BPJS Ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh Pengawas Ketenagakerjaan; Dalam hal pemeriksaan ke lapangan dapat dilaksanakan bersama-sama dengan BPJS Ketenagakerjaan; Hasil penelitian akan diketahui mengenai penetapan kecelakaan kerja atau PAK atau penetapan bukan kecelakaan kerja dan bukan PAK; Dalam hal penelitian dan pemeriksaan kecelakaan kerja atau PAK dilaksanakan melalui tahapan penelitian dokumen baik berupa dokumen elektronik maupun fotokopi yang meliputi:
 - a. Laporan tahap I dan/atau tahap II;
 - b. KTP atau tanda identitas lainnya;
 - c. Kartu BPJS Ketenagakerjaan;
 - d. Perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan pekerja atau bukti lain yang menunjukkan sebagai seorang pekerja;
 - e. Data upah yang dijadikan dasar penghitungan manfaat JKK;
 - f. Data pendukung minimal meliputi kronologi kejadian, keterangan saksi yang mengetahui peristiwa tersebut, denah lokasi peristiwa, dan pemeriksaan lapangan sesuai peraturan perundang-undangan.
5. Pembuatan penetapan kasus PAK dapat meminta pertimbangan secara medis Dokter Penasihat serta data pendukung yang meliputi:
 - a. Data hasil pemeriksaan kesehatan awal prakerja sebelum dipekerjakan oleh pemberi kerja;
 - b. Data hasil pemeriksaan kesehatan berkala selama pekerja bekerja pada pemberi kerja;
 - c. Data hasil pemeriksaan kesehatan khusus mengenai riwayat penyakit pekerja yang dikeluarkan oleh Dokter Penasihat;
 - d. Data hasil uji lingkungan kerja oleh Penguji K3, Pengawas Ketenagakerjaan dan/atau ahli K3 yang ditunjuk Menteri;
 - e. Data hasil pemeriksaan kesehatan umum terhadap pekerja pada bagian tersebut;
 - f. Riwayat pekerjaan pekerja;
 - g. Riwayat kesehatan pekerja; dan
 - h. Rekam medis pekerja.
6. Penetapan kecelakaan kerja atau PAK paling sedikit meliputi:
 - a. Kronologis terjadinya kecelakaan kerja atau terpaparnya PAK;
 - b. Keterangan medis Dokter Pemeriksa dan/atau Dokter Penasihat;
 - c. Aturan yang terkait dengan kriteria kecelakaan kerja dan PAK;
 - d. Hasil analisis pemeriksaan lapangan;
 - e. Kesimpulan tentang kecelakaan kerja atau PAK;
 - f. Upah pekerja yang menjadi dasar perhitungan manfaat JKK;
 - g. Besaran manfaat JKK yang diperoleh pekerja;
 - h. Perintah untuk membayar manfaat JKK pada BPJS Ketenagakerjaan dan/atau pemberi kerja.
7. Dalam jangka waktu maksimal 6 (enam) bulan sejak terbitnya penetapan kecelakaan kerja atau PAK, BPJS Ketenagakerjaan dapat meminta informasi dan perkembangan kondisi peserta yang

mengalami kecelakaan kerja atau PAK; Pemberi kerja hendaknya memberikan permintaan informasi tersebut maksimal 14 (empat belas) hari kerja sejak BPJS Ketenagakerjaan meminta informasi; Informasi tersebut disampaikan pada Dinas Provinsi bidang ketenagakerjaan;

8. Pemberi kerja wajib untuk memberi laporan yang dinamai laporan tahap II mengenai akibat kecelakaan kerja atau PAK pada BPJS Ketenagakerjaan atau Dinas Provinsi bidang ketenagakerjaan dengan jangka waktu maksimal 2x24 jam sejak pekerja dinyatakan sembuh, cacat atau meninggal dunia berdasarkan surat keterangan dokter yang pada substansinya menerangkan:
 - a. Keadaan sementara tak mampu bekerja, telah berakhir;
 - b. Cacat total tetap, sebagian anatomis, dan sebagian fungsi; atau
 - c. Meninggal dunia.
9. Laporan tahap II disampaikan secara daring dan/atau luring serta digunakan sebagai pengajuan manfaat JKK. Jika dokumen dalam laporan tersebut tidak lengkap maka BPJS Ketenagakerjaan akan menginformasikan pada pemberi kerja maksimal 3 (tiga) hari sejak laporan tahap II diterima. Laporan tahap II dilengkapi dengan dokumen yang meliputi:
 - a. Kartu BPJS Ketenagakerjaan (dapat berupa elektronik atau fotokopi);
 - b. KTP (dapat berupa elektronik atau fotokopi);
 - c. Surat keterangan Dokter Pemeriksa/Penasihat;
 - d. Kuitansi biaya pengangkutan, pengobatan dan/atau perawatan; serta
 - e. Dokumen lainnya yang diperlukan sebagai pendukung sesuai dengan jenis peristiwa kecelakaan kerja atau PAK.
10. Setelah laporan beserta dokumen yang dibutuhkan dilengkapi serta telah ada penetapan kasus kecelakaan kerja dan PAK, Dinas Provinsi bidang ketenagakerjaan berkoordinasi dengan BPJS Ketenagakerjaan untuk pembayaran manfaat JKK.

Dalam konteks WFH dimana pekerja melaksanakan kewajiban pekerjaannya dari rumah dan tidak terdapat pengawasan secara langsung dari pihak industrial seperti perusahaan atau pemberi kerja serta serikat pekerja, sehingga ketika pekerja yang melaksanakan kerja melalui metode kerja WFH mengalami kecelakaan kerja maka yang membuat laporan kecelakaan kerja kepada instansi terkait ialah keluarga pekerja yang jelas dan terang mengetahui peristiwa kecelakaan kerja tersebut terjadi. Dalam hal keluarga pekerja ialah orang yang berada dalam satu

rumah dengan pekerja yang melaksanakan kerja secara WFH.

Keluarga pekerja dapat melaporkan peristiwa kecelakaan kerja yang dialami oleh pekerja apabila pekerja tersebut mengalami cedera atau luka serius dan/atau mengidap suatu penyakit tertentu sehingga menyebabkan pekerja tidak mampu untuk melaporkan kejadian tersebut secara mandiri. Pekerja juga dapat melaporkan kejadian kecelakaan kerja yang dialaminya secara mandiri apabila pekerja tersebut sanggup serta tidak menderita cedera atau luka serius dan/atau penyakit tertentu yang diidapnya belum terlampaui parah. Keluarga pekerja selain sebagai pelapor juga sekaligus menjadi saksi terkait kecelakaan kerja yang dialami oleh pekerja yang sedang WFH karena dalam kondisi WFH dimana kerja dilaksanakan dari rumah maka yang berada di dalam rumah hanyalah pekerja serta keluarganya yang merasakan dan/atau menyaksikan kejadian kecelakaan kerja tersebut.

Peran keluarga pekerja dan/atau pekerja sebagai pelapor maupun saksi menjadi penting karena kesaksian mengenai kejadian kecelakaan kerja yang terjadi menjadi data pendukung guna penetapan kecelakaan kerja atau PAK karena di dalam data pendukung tersebut meliputi kronologi kejadian, keterangan saksi yang mengetahui kejadian kecelakaan kerja serta denah lokasi kejadian untuk kemudian dilakukan pemeriksaan dimana dalam konteks WFH maka individu yang berada di rumah yakni keluarga pekerja dan/atau pekerja yang mengetahui hal-hal pendukung tersebut secara langsung dengan baik sehingga keterangan dari keluarga pekerja dan/atau pekerja menjadi penting sebagai salah satu unsur dalam penetapan kecelakaan kerja atau PAK yang terjadi saat WFH.

Berdasarkan hal tersebut maka tahap pemeriksaan dan penelitian untuk menganalisa suatu peristiwa kecelakaan kerja atau PAK yang hasilnya digunakan untuk penetapan kecelakaan kerja atau PAK menjadi salah satu tahap penting terkait pelaporan dan penetapan JKK mengingat kecelakaan kerja atau PAK yang dialami pekerja saat WFH harus memiliki hubungan kausalitas antara peristiwa kecelakaan kerja atau PAK dengan kegiatan pekerjaan seorang pekerja.

PENUTUP

Simpulan

1. Peristiwa yang dapat diklasifikasikan sebagai kecelakaan kerja saat WFH ialah setiap peristiwa kecelakaan saat WFH yang memiliki hubungan

kausalitas dan terkait dengan hubungan kerja serta beberapa potensi akibat kecelakaan kerja saat WFH yang terjadi di rumah sebagai tempat dan lingkungan kerja di antaranya ialah tersengat arus listrik, *computer vision syndrome* akibat paparan radiasi elektromagnetik, gangguan pendengaran, *musculoskeletal disorders*, gangguan mental berupa depresi dan/atau stres psikologi. Hubungan kausalitas yang dimaksud ialah ketika pekerja mengalami kecelakaan kerja saat WFH akibat sebuah aktivitas yang dapat dilakukan di rumah dan dimungkinkan dapat dilakukan juga di kantor serta tidak terkait dengan kegiatan domestik atau kegiatan keseharian di rumah.

2. Prosedur pelaporan klaim JKK terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja saat WFH dapat merujuk pada PP Nomor 44 Tahun 2015 *jo.* PP Nomor 82 Tahun 2019 yang diatur lebih lanjut melalui Permenaker Nomor 5 Tahun 2021. Perbedaan prosedur pelaporan JKK terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja konvensional dengan kecelakaan kerja saat WFH ialah terletak pada pelapor dan saksi dimana dalam kondisi terjadinya kecelakaan kerja saat WFH keluarga pekerja menjadi pelapor dan juga saksi untuk memberikan keterangan terkait kronologi kejadian, penyebab terjadinya peristiwa dan denah lokasi terjadinya peristiwa untuk dicantumkan sebagai data pendukung yang digunakan dalam tahap pemeriksaan dan penelitian selanjutnya dikeluarkan penetapan kecelakaan kerja atau PAK. Keluarga pekerja yang dimaksud ialah setiap orang berada di dalam rumah bersama dengan pekerja.

Saran

1. Pekerja yang melakukan kerja melalui metode WFH hendaknya mengidentifikasi apabila suatu saat mengalami kecelakaan kerja atau PAK dengan tujuan dapat segera dilaporkan dan ditetapkan pemberian manfaat JKK berdasarkan pemeriksaan terhadap kejadian terkait apakah termasuk klasifikasi kecelakaan kerja atau PAK yang terjadi saat kerja melalui metode WFH dengan syarat suatu kejadian kecelakaan kerja atau PAK tersebut memiliki hubungan kausalitas terhadap pekerjaan dan/atau hubungan kerja. Peran keluarga pekerja hendaknya sebagai pelapor maupun saksi dalam memberikan keterangan secara terang dan jelas mengenai kejadian kecelakaan kerja saat WFH yang dialami pekerja supaya penetapan kecelakaan kerja atau PAK sesuai hubungan kausalitas dengan pekerjaan atau hubungan kerja.
2. Pemberi kerja hendaknya peka terhadap situasi dan kondisi terkini terkait perkembangan metode kerja

salah satunya ialah WFH mengingat dalam pelaksanaan WFH terdapat potensi-potensi terjadinya kecelakaan kerja yang dialami oleh pekerja. Pemberi kerja dapat memetakan posisi jabatan atau divisi pekerjaan yang dapat dikerjakan secara *remote* atau WFH dan memberikan klasifikasi peristiwa kecelakaan kerja yang berpotensi terjadi saat WFH serta menambahkan prosedur pelaporan bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja saat WFH dalam suatu Peraturan Perusahaan.

3. Pemerintah selaku pemangku kebijakan untuk menambahkan peraturan perundang-undangan baru terkait pemberian manfaat JKK terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja saat WFH dalam bentuk Peraturan Pemerintah. Peraturan Pemerintah yang ditetapkan oleh Presiden tersebut sebagai aturan pelaksana undang-undang terkait jaminan sosial ketenagakerjaan layaknya PP Nomor 44 Tahun 2015 *jo.* PP Nomor 82 Tahun 2019 yang mengatur tentang pemberian manfaat JKK terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja konvensional sedangkan saran Peraturan Pemerintah baru tersebut terkait pemberian manfaat JKK terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja saat WFH, disisi lain Peraturan Pemerintah memiliki posisi lebih tinggi dalam hierarki peraturan perundang-undangan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Diantha, I. Made Pasek. 2019. *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*. 3rd ed. edited by Irfan Fahmi. Jakarta Timur: PRENADAMEDIA GROUP.

International Labour Organization. 1996. *Recording and Notification of Occupational Accidents and Diseases*. 1st ed. Geneva: International Labour Organization.

International Labour Organization. 2015. *Investigation of Occupational Accidents and Diseases Investigation of Occupational Accidents and Diseases (A Practical Guide for Labour Inspectors)*. 1st ed. Geneva: International Labour Organization.

Marzuki, Peter Mahmud. 2021. *Penelitian Hukum*. Revisi. Jakarta: KENCANA.

Jurnal

Andriyana, Ahmad Saoki, and Supriansyah. 2021. "Konsep Work Life Balance Terhadap Produktivitas Pegawai Yang Menerapkan Work From Home Pasa Masa Pandemi COVID-19 (Studi Literatur)." *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)* 5(1):1–11.

- Condrowati, Farahdina Bachtiar, Fandita T. Maharani, and Dyah Utari. 2020. "Musculoskeletal Disorder of Workers During Work From Home on Covid-19 Pandemic : A Descriptive Study." *Advances in Health Sciences Research* 30:153–60.
- Fawziah, Siti Apriani, and Irwansyah. 2020. "Telecommuting / Teleworking – Work from Home – Sebagai Solusi Efektif Mobilisasi Kerja." *Jurnal Infortech* 1(2):69–77.
- Frederiksen, Yvonne. 2022. "New Rules on Remote Work: Occupational Accidents Can Also Occur at Home." *Norrbom Vinding*. Retrieved (norrbomvinding.com).
- Hanom, Imtihan, Rachel Aleyda Rozefy, and Hilmiyani Taqiyyah Filasta. 2020. "Pengaruh Ergonomi Terhadap Aktivitas Working From Home (The Influence of Ergonomic on Working From Home Activities)." *Jurnal Idealog* 5(1):58–66.
- Hayuningrum, Cicilia Febriani. 2022. "Efek Prolonged Sitting Saat Work from Home (WFH) Pada Para Pekerja Selama Pandemi Covid-19." *Sehat Rakyat (Jurnal Kesehatan Masyarakat)* 1(1):69–79.
- Hutagalung, Valerio Ezra. 2021. "Kecelakaan Kerja Yang Dialami Pekerja Yang Sedang Dalam Keadaan Work From Home." *Jurist-Diction* 4(2):775–90.
- Irawanto, Dodi Wirawan, Khusnul Rofida Novianti, and Kenny Roz. 2021. "Work from Home : Measuring Satisfaction between Work – Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia." *Economies* 9(96):1–13.
- Jewdokimow, Marcin, and Magdalena Zadkowska. 2018. "New Technologies and Family Life in The Context of Work at Home. The Strategies of Work-Life Balance." *Intersections East European Journal of Society and Politics* 2(3):84–96.
- Khasanah, Bhinti Nur. 2022. "Gambaran Strategi HRD Untuk Menjaga Kesehatan Mental Karyawan Saat Bekerja Dari Rumah." *Bandung Conference Series: Psychology Science* 2(3):901–8.
- Lubis, Zidni Imanurrohman, and Alif Rizkya Rinanda. 2020. "Pengaruh Durasi Kerja Selama Pandemi COVID-19 Terhadap Musculoskeletal Disorders (MSD) Pada Pegawai Kantoran." *Jurnal Sport Science* 4(1):101–6.
- Ma'rifah, Diana. 2020. "Implementasi Work From Home: Kajian Tentang Dampak Positif, Dampak Negatif Dan Produktivitas Pegawai (Work From Home Implementation: Study on Positif Impact, Negative Impact and Employee Productivity)." *Civil Service* 14(2):1–10.
- Maulana, Dhimas Elham. 2021. "Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Force Majeur Akibat Pandemi Covid-19." *Jurist-Diction* 4(3):949–72.
- Mungkasa, Oswar. 2020. "Bekerja Dari Rumah (Working From Home / WFH): Menuju Tataan Baru Era Pandemi COVID 19 Bekerja Dari Rumah (Working From Home / WFH): Menuju Tataan Baru Era Pandemi COVID 19." *The Indonesian Journal of Development Planning* IV(2):126–50.
- Ramadanti, Amelia, Amanda Khoirunisa, Avanda Riezka, Dhia Putri Andini Wibowo, and Moza Aisyah Yasmin. 2022. "Analisis Risiko K3 Dan Kesehatan Lingkungan Pada Saat Work From Home Menggunakan Metode HIRARC." *Jurnal Teknik Industri, Sains Dan Teknologi Universitas Al-Azhar Indonesia* 1(1).

Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerdja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918)
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)
- Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 154, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5714)
- Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 231, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6427)
- Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2019 Tentang Penyakit Akibat Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 18)
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 567)
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 247)

Konferensi Internasional

International Labour Organization. 1962. *The Tenth International Conference of Labour Statisticians*.

International Labour Organization. 1998. *Resolution Concerning Statistics of Occupational Injuries (Resulting From Occupational Accidents) Adopted by The Sixteenth International Conference of Labour Statisticians*.

Halaman Internet

Biro Komunikasi dan Pelayanan Masyarakat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. 2021. "Waspada Computer Vision Syndrome Selama WFH." *Kementerian Kesehatan Republik Indonesia*. Retrieved December 2, 2022 (kemkes.go.id).

BPJS Ketenagakerjaan. 2022. "BPJS Ketenagakerjaan Tetap Lindungi Pekerja Saat WFH." *Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan*. Retrieved October 16, 2022 (bpjsketenagakerjaan.go.id).

Davina, Dea. 2022. "BPJamsostek Serahkan Santunan Ke Keluarga Pekerja Yang Meninggal Akibat Kecelakaan Kerja Saat WFH." *KOMPAS.TV*. Retrieved November 30, 2022 (kompas.tv).

Frederiksen, Yvonne. 2022. "New Rules on Remote Work: Occupational Accidents Can Also Occur at Home." *Norrbom Vinding*. Retrieved December 9, 2022 (norrbomvinding.com).

Koresponden JPNN. 2022. "Karyawan WFH Dapat Hak Sama Dalam Kecelakaan Kerja, Ini Perinciannya." *JPNN.COM*. Retrieved december 2, 2022 (jpnn.com).

Makarim, Fadhli Rizal. 2020. "Ketahui 2 Gangguan Mental Yang Bisa Terjadi Akibat Bekerja." *Halodoc*. Retrieved December 8, 2022 (halodoc.com).

Nabila, Ardela. 2021. "Telinga Sakit Gara-Gara Keseringan Rapat Virtual? Mungkin Ini Penyebabnya!" *Detik Health*. Retrieved December 8, 2022 (health.detik.com).

Oktriwina, Alifia Seftin. 2022. "21 Pekerjaan Yang Cocok Dilakukan Secara Remote Dan WFO." *Glints.Com*. Retrieved November 30, 2022 (glints.com).

Usman, Syakur. 2020. "Don't Worry, Karyawan Tetap Dapat Jaminan Kecelakaan Meski Bekerja Dari Rumah (WFH)." *Merdeka.Com*. Retrieved October 16, 2022 (m.merdeka.com).

Kamus Besar Bahasa Indonesia

Badan Pengembangan Bahasa dan Perbukuan. 2019. "Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) V." *Kamus*.