

Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja

Centia Sabrina Nuriskia, Andriyanto Adhi Nugroho

Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Jakarta, Indonesia

centiasabrinan@upnvj.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk membahas perlindungan hukum pekerja berupa perjanjian kerja, jam kerja, mekanisme dan upah lembur, fasilitas perusahaan yang menjadi hak pekerja, serta keselamatan dan kesehatan pekerja dalam penerapan sistem *remote working* berdasarkan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Latar belakang penelitian ini berawal dari teknologi yang terus berkembang, pekerja dapat melakukan banyak kegiatan mereka hanya dengan saluran internet yang tidak mengharuskan mereka untuk berada di kantor, terlebih dengan waktu kerja yang fleksibel. Hal ini sangatlah penting untuk dibahas mengingat sistem *remote working* menjadi salah satu sistem kerja yang digunakan oleh beberapa perusahaan terhadap para pekerjanya dan lebih banyak digunakan sebagai sistem kerja dalam menjalankan kegiatan usahanya setelah adanya Pandemi Covid-19. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan komparatif yang didukung bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Adanya penelitian ini terdapat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa perlu adanya peraturan khusus yang mengatur dan mengakomodir terkait hak-hak bagi para pekerja dalam penerapan sistem *remote working* yang dapat dibentuk dengan mengacu pada aturan di negara-negara lain.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum; Pekerja; *Remote Working*

Abstract

The purpose of this research study is to discuss the legal protection of workers in the form of work agreements, working hours, overtime mechanisms and wages, company facilities that are the rights of workers, and the safety and health of workers in implementing a remote working system based on labor law in Indonesia. The background of this research stems from technology that continues to develop, workers can do many of their activities only with internet channels that do not require them to be in the office, especially with flexible working hours. This is very important to discuss considering that the remote working system is one of the work systems used by several companies for their workers and is mostly used as a work system in carrying out their business activities after the Covid-19 Pandemic. The research method used is a normative juridical research method using a statutory approach, a conceptual approach, and a comparative approach supported by primary, secondary and tertiary legal materials. With this research, there are research results that show that there is a need for special regulations that regulate and accommodate the rights of workers in the implementation of the remote working system which can be formed by referring to the rules in other countries.

Keywords: Legal Protection; Workers; *Remote Working*

1. PENDAHULUAN

Manusia mempunyai kebutuhan hidup yang harus mereka penuhi, dengan bekerja, mereka akan mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhannya.¹ Pasal 27 ayat (2) UUD Tahun 1945 menyatakan bahwa “setiap warga negara mempunyai hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan untuk kemanusiaan. Negara memberikan hak untuk mendapat pekerjaan yang memberikan kemanfaatan untuk setiap warga negaranya.”² Perkembangan teknologi dan adanya Revolusi 4.0, munculah konsep *industrial internet of things*.³ Konsep tersebut merupakan penggunaan saluran internet untuk berkomunikasi atau berhubungan jarak jauh dalam dunia industri atau komersil.⁴ Pada tahun 1950, bekerja jarak jauh pertama kali disebutkan dengan istilah “*telework*” oleh Nobert Wiener pada bukunya “*The Human Use of Human Beings Cybernetics and Society*”.⁵ Banyak istilah penyebutan bekerja jarak jauh yaitu *telework*, *telecommuting*, *virtual work*, *home-based teleworking*, *mobile telework*, dan *remote work*.⁶ Di Indonesia sendiri bekerja dari jarak jauh populer dengan sebutan *remote working*, *Work-From-Anywhere* (WFA) atau pekerja jarak jauh.

Konsep dari bekerja jarak jauh mulai meningkat penggunaannya pada akhir abad 20 seiring dengan perkembangan teknologi. Menurut Huuhtanen, bekerja jarak jauh merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dengan lokasi yang tidak berada di kantor serta menggunakan media telekomunikasi untuk menunjang pekerjaannya.⁷ Selaras dengan pengertian tersebut, menurut *International Labour Organization* (ILO), belum ada definisi tentang *remote working* namun *remote working* dapat dideskripsikan sebagai situasi dimana pekerjaan sepenuhnya atau sebagian dilakukan pada tempat kerja alternatif yaitu selain di tempat kerja pada umumnya dengan mempertimbangkan profesi dan status dalam pekerjaan.⁸ Adanya perbedaan *remote working* dengan sistem kerja yang lazim digunakan yaitu pekerja melakukan pekerjaannya di luar tempat kerja atau kantor dimana dengan jam kerja yang fleksibel serta memanfaatkan teknologi saat ini seperti aplikasi pertemuan virtual, aplikasi percakapan dan fitur lainnya.

¹ Lanny Ramli, *Hukum Ketengakerjaan* (Airlangga University Press, 2008).

² Erna Dwi Rachmawati, “Reposisi Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh Pada Perusahaan Suatu Tinjauan Putusan Mahkamah Agung Nomor 1438 K/Pdt.Sus.PHI/2017,” *Jurnal Ius Constituendum* 4, no. 1 (2019): 49, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/jic.v4i1.1533>.

³ Hoedi Prasetyo dan Wahyudi Sutopo, “Industri 4.0: Telaah Klasifikasi Aspek Dan Arah Perkembangan Riset,” *Jurnal Teknik Industri* 13, no. 1 (2018): 17–26, <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jati.13.1.17-26>.

⁴ Quinn Jones, “What Is Industrial IoT (IIoT)? Definition, Use Cases and Application Examples,” *Digi*, 2019, <https://www.digi.com/blog/post/what-is-industrial-iiot-definition-use-cases>.

⁵ Oswar Mungkasa, “Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19,” *The Indonesian Journal of Development Planning* 4, no. 2 (2020): 128, <https://doi.org/https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>.

⁶ Jack M. Nilles, “Telework: Enabling distributed organizations: Implications for it managers,” *Information Systems Management* 14, no. 4 (1997): 7–14, <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/10580539708907069>.

⁷ Oswar Mungkasa, 129.

⁸ “COVID-19: Guidance for labour statistics data collection,” *International Labour Organization*, 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf.

Penerapan *remote working* ini meningkat akibat dampak dari adanya Pandemi Covid-19. Dilansir dari CNBC Indonesia, beberapa perusahaan mempermanenkan sistem kerja *remote working* dari mulai Blibli yang menerapkan terhadap lebih dari 2.000 karyawannya, Glints terhadap 1.250 karyawannya, Zenius, Sayur Box, Bibit, Flip dan masih banyak lagi.⁹ Sejalan dengan itu, hasil survei Jobstreet Indonesia terhadap 33.084 pekerja di Indonesia menunjukkan bahwa sebelum adanya Pandemi Covid-19 hanya terdapat 4% responden yang bekerja jarak jauh. Persentase tersebut naik menjadi 13% selama pandemi dan responden yang berharap pekerjaannya akan terus dapat dilakukan dalam jarak jauh yaitu sebesar 23%.¹⁰ Hasil survei tersebut disimpulkan bahwa *remote working* telah dikenal oleh masyarakat Indonesia. *Remote working* penting untuk dibahas mengingat dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dan Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) tidak tercantum jelas bagaimana pengaturan terkait *remote working*, karena dalam kedua undang-undang tersebut tidak membedakan pekerja jarak jauh dengan pekerja pada umumnya yang melakukan pekerjaan dari tempat kerja atau kantor.

Perlindungan hukum pekerja kerap dibahas pada penelitian sebelumnya, seperti Sinaga (2017) membahas secara umum bagaimana hak-hak pekerja, hubungan hukum para pihak dalam hubungan ketenagakerjaan hingga hambatan terhadap pemenuhan dari hak-hak pekerja di Indonesia.¹¹ Perbedaan dan kelebihan dari penelitian ini yaitu akan berfokus pada perlindungan hukum bagi pekerja yang menerapkan sistem *remote working*. Penelitian ini juga dilakukan untuk melengkapi penelitian Anggraeny (2021) membahas perjanjian kerja pada pekerja yang menerapkan *remote working* berupa klausul-klausul yang wajib tercantum pada perjanjian kerja dan keabsahan perjanjian kerja dengan konsep *remote working*.¹² Perbedaannya yaitu penelitian ini tidak hanya akan membahas terkait perjanjian kerja saja melainkan meliputi hak-hak pekerja yang menerapkan *remote working* lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Iswaningsih (2021) terdapat pembahasan terkait perlindungan hukum tenaga kerja yang terdapat dalam Omnibus Cipta Kerja dimana banyak regulasi untuk melindungi hak-hak pekerja dalam UU

⁹ Intan Rakhmayanti Dewi, "Enggan Balik ke Kantor? Ini Daftar Startup yang WFA Permanen," *CNBC Indonesia*, 2022, <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20220513130004-37-338812/enggan-balik-ke-kantor-ini-daftar-startup-yang-wfa-permanen>.

¹⁰ Dimas Jarot Bayu, "Survei: Bekerja Jarak Jauh Makin Marak di Indonesia saat Pandemi Covid-19," *Databoks*, 2021, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/06/17/survei-bekerja-jarak-jauh-makin-marak-di-indonesia-saat-pandemi-covid-19>.

¹¹ Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Jurnal Teknologi Industri* 6 (2017), <https://doi.org/https://doi.org/10.35968/v6i0.754>.

¹² Isdian Anggraeny dan Nur Putri Hidayah, "Keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dengan Konsep Remote Working Dalam Prespektif Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Hukum Dan Kenotariatan* 5, no. 1 (2021), <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33474/hukeno.v5i1.9262>.

Ketenagakerjaan yang digantikan ataupun dihapuskan.¹³ Perbedaan dan kelebihan dengan penelitian ini yaitu membahas lebih spesifik terhadap perlindungan kepada pekerja yang melakukan *remote working* dengan menganalisis hak-haknya yang terdapat dalam perundang-undangan ataupun aturan pelaksana lainnya. Tujuan dari adanya penelitian ini untuk membahas terkait perlindungan hukum pekerja yang menerapkan *remote working* dengan mengkaji UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja kluster ketenagakerjaan dan peraturan pemerintah lainnya serta membahas pengaturan sistem *remote working* di negara lain yang dapat dijadikan acuan untuk pengaturan sistem tersebut di Indonesia.

2. METODE

Metode dari penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan dengan kepustakaan atau data sekunder lainnya sehubungan dengan permasalahan yang diteliti.¹⁴ Penelitian ini menggunakan beberapa pendekatan penelitian, yaitu pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) yang merupakan penelitian yang dilakukan kepada produk-produk hukum.¹⁵ Pendekatan konseptual (*conseptual approach*) yang merupakan pendekatan dimana dari pandangan-pandangan serta doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum.¹⁶ Pendekatan ini diperlukan jika tidak adanya aturan hukum yang untuk permasalahan yang diteliti.¹⁷ Kemudian menggunakan pendekatan komparatif yaitu pendekatan yang dimana membandingkan sistem hukum maupun produk hukum antar negara.

Pengumpulan bahan dan data tersebut dengan cara mempelajari kepustakaan hukum dari pokok permasalahan, peraturan perundang-undangan, artikel hukum, berbagai bahan dan data tertulis, serta wawancara. Penelitian ini juga akan menggunakan data komparatif terkait regulasi negara lain yang mengatur tentang aturan terhadap perlindungan hukum pekerja dalam penerapan sistem *remote working*. Data tersebut dianalisis secara kualitatif, yaitu data yang didapatkan akan diolah kemudian dilakukan pembahasan dan diambil kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Perlindungan Hukum Pekerja yang Melakukan *Remote Working* Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan

Membahas terkait perlindungan hukum bagi tenaga kerja, ada tiga macam perlindungan tenaga kerja menurut Soepomo, yaitu pertama terkait perlindungan ekonomis dimana perlindungan untuk mendapatkan upah yang cukup. Kedua,

¹³ May Linda Iswaningsih, I Nyoman Putu Budiarta, dan Ni Made Puspasutari Ujianti, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Omnibus Law Cipta Kerja," *Jurnal Preferensi Hukum* 2, no. 3 (2021), <https://doi.org/https://doi.org/10.22225/jph.2.3.3986.478-484>.

¹⁴ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)* (Jakarta: Rajawali Pers, 2001).

¹⁵ Bahder Johan Masution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum* (Bandung: Mandar Maju, 2008).

¹⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum (edisi revisi)* (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2013).

¹⁷ Johny Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, 3 ed. (Malang: Bayumedia Publishing, 2007).

terkait perlindungan sosial dimana perlindungan terkait kesehatan kerja dan yang berhubungan dengan kehidupan sosialnya. Ketiga, perlindungan teknis dimana berupa perlindungan keamanan dan keselamatan kerja.¹⁸

Penegasan terkait hak-hak pekerja merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh pemerintah untuk meminimalisir permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan. Dengan begitu pemerintah pun harus memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.¹⁹ UU Ketenagakerjaan merupakan salah satu aturan yang dikeluarkan pemerintah dimana mengatur terkait hubungan kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah kerja. Tahun 2020, pemerintah mengesahkan UU Cipta Kerja yang mana undang-undang ini mengubah puluhan pasal dari UU Ketenagakerjaan. Berlakunya UU Cipta Kerja, UU Ketenagakerjaan masih tetap berlaku hanya saja ada beberapa pasal yang diubah dan tercantum dalam UU Cipta Kerja. Ada berbagai peraturan yang lebih rendah dari undang-undang terkait ketenagakerjaan.

Terdapat perbedaan yang signifikan pekerja yang bekerja dari kantor atau tempat kerjanya dengan yang melakukan *remote working*. Pertama, terkait perjanjian kerja yang biasanya dibuat dan diberikan oleh perusahaan serta disepakati oleh perusahaan dan pekerjanya sebelum melakukan pekerjaan.²⁰ Adanya perjanjian tersebut melahirkan suatu perikatan antara pekerja dengan perusahaan untuk melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing pihak.²¹ Menurut Pasal 54 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa isi atau muatan yang tertera dalam perjanjian kerja yang dibuat tidak bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama ataupun peraturan perundang-undangan yang berlaku. Wawancara yang dilakukan dengan pekerja A, dalam perjanjian kerjanya tidak mencantumkan terkait klausula yang menunjukkan sistem kerja *remote working*. Sedangkan pekerja B, dalam perjanjian kerjanya mencantumkan klausula khusus mengenai sistem *remote working*. Klausul perjanjian kerja seharusnya berisi sesuai dengan realita dan sistem kerja yang digunakan oleh perusahaan tersebut sehingga tidak menyebabkan permasalahan hukum terkait hal tersebut nantinya serta adanya kepastian hukum bagi para pihak.

Kedua, terkait jam kerja, dalam Pasal 77 UU Ketenagakerjaan sebagaimana yang diubah ketentuannya dalam UU Cipta Kerja mengatur terkait jam kerja yaitu 7 jam/hari untuk 6 hari kerja atau 8 jam/hari untuk 5 hari kerja. Berdasarkan

¹⁸ Sela Nopela Milinum, "Problematisasi Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan," *Rawang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis* 3, no. 5 (2022): 417, <https://doi.org/https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.119>.

¹⁹ Ashabul Kahfi, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja," *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah Dan Hukum* 3, no. 2 (2016): 60–61, <https://doi.org/https://doi.org/10.24252/jurisprudentie.v3i2.2665>.

²⁰ Anggraeny dan Hidayah, "Keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dengan Konsep Remote Working Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja."

²¹ Aan Ahmad Sancoko, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Suatu Analisis Masalah Mursalah Dan Keadilan Pancasila," *Jurnal USM Law Review* 1, no. 2 (2018): 145–46, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v1i2.2249>.

wawancara dengan pekerja dari perusahaan A, pada perjanjian mereka tercantum jam kerja pada pukul 09.00 hingga 18.00 WIB, namun pada praktiknya mereka bekerja secara fleksibel sesuai dengan target atau *deadline* pekerjaannya. Pada pekerja dari perusahaan B, mereka mencantumkan dalam perjanjian kerja pada pukul 09.30 hingga 17.00 WIB, namun pada praktiknya mereka bekerja secara fleksibel dengan waktu yang tidak menentu.

Menurut John, fleksibel dalam skema jam kerja yaitu pekerja mampu untuk menentukan jam kerja dengan fleksibel, jadi para pekerja dapat mengatur jam kerja sesuai dengan keadaan mereka. Menurut Carlson, fleksibilitas kerja merupakan suatu kebijakan yang ditentukan oleh perusahaan terkait pengaturan dalam pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja.²² Jika dilihat berdasarkan hasil wawancara diatas dan pendapat tersebut dapat diketahui bahwa pekerja yang melakukan *remote working* ini dapat menentukan jam kerjanya sendiri namun tugas yang harus dikerjakan tetap harus diselesaikan sesuai *deadline* yang diberikan.

Pasal 23 Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan bahwa perusahaan “sektor usaha atau pekerjaan tertentu” dapat menerapkan waktu kerja kurang dari ketentuan pada undang-undang dengan salah satu karakteristiknya yaitu “waktu kerja yang fleksibel”, dimana dalam bagian penjelasan atas Pasal 23 ayat (2) peraturan tersebut menjelaskan bahwa “waktu kerja fleksibel” adalah “waktu kerja yang memberi lebih banyak kebebasan kepada pengusaha dan pekerja/buruh dalam mengatur jam kerja”. Lebih lanjut pada bagian penjelasan atas Pasal 23 ayat (3) Peraturan tersebut dijelaskan bahwa “maksud dari “sektor usaha atau pekerjaan tertentu” antara lain usaha energi dan sumber daya mineral pada daerah tertentu, sektor usaha pertambangan umum pada daerah operasi tertentu, kegiatan usaha hulu minyak dan gas bumi, sektor agribisnis hortikultura, dan sektor perikanan pada daerah operasi tertentu”. Jika melihat pada klasifikasi bidang usaha dalam pengertian tersebut, banyak perusahaan yang tidak termasuk dalam bidang usaha atau pekerjaan tertentu seperti yang disebutkan diatas. Dimana bidang usaha lainnya juga telah menerapkan *remote working* ini untuk karyawannya termasuk pekerja dari perusahaan A dan pekerja dari perusahaan B yang telah diwawancarai.

Ketiga, terkait mekanisme dan upah lembur, dalam Pasal 78 UU Ketenagakerjaan sebagaimana diubah ketentuannya dalam UU Ciptaker menyatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja melewati waktu yang telah ditentukan oleh undang-undang wajib membayar upah lembur yang mana harus ada persetujuan dari pekerja serta waktu kerja lembur hanya dapat

²² Sang Putu Dimas Adhitya dan A.A.Ngr. Oka Suryadinatha Gorda, “Pola Stres Pada Remote Workers,” *Jurnal Media Bina* 15, no. 12 (2021): 5776, <https://doi.org/https://doi.org/10.33758/mbi.v15i12.1149>.

diterapkan paling lama 4 jam/hari dalam dan 18 jam/1 minggu. Fleksibilitas jam kerja pekerja yang melakukan *remote working* ini maka akan sulit dalam mekanisme penghitungan upah lembur berdasarkan waktu mereka bekerja. Sejalan dengan hal tersebut, pekerja dari perusahaan A tidak terdapat waktu lembur dalam perusahaannya, begitu pun dengan pekerja dari perusahaan B tidak memiliki waktu lembur jika dalam hari kerja, namun terdapat upah tambahan jika pekerja melakukan pekerjaannya di hari sabtu atau minggu.

Keempat, terkait fasilitas perusahaan, dalam Pasal 100 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perusahaan wajib menyediakan dan memberikan fasilitas kesejahteraan untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Adanya fasilitas kesejahteraan diharapkan pekerja dapat dengan maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga adanya timbal balik perusahaan dengan pekerja. Kesejahteraan bukan hanya dilihat dari upah saja melainkan adanya bentuk pemberian fasilitas lainnya seperti toilet, kantin, fasilitas ibadah dan lain-lainnya.²³

Saat melaksanakan sistem *remote working* ini, pekerja melaksanakan pekerjaannya dengan tidak berada di kantor atau tempat kerja melainkan dari jarak jauh, dengan begitu pekerja yang melakukan *remote working* tidak dapat menggunakan fasilitas seperti yang disebutkan diatas. Mereka bekerja mengandalkan dengan alat komunikasi dan teknologi seperti laptop, komputer atau *smartphone*. Alat tersebut dapat dijadikan sebagai fasilitas oleh perusahaan karena sifatnya yang dapat menunjang pekerjaan. Wawancara yang dilakukan dengan pekerja dari perusahaan A, ia tidak mendapatkan fasilitas fisik yang dapat menunjang pekerjaannya melainkan mendapatkan tunjangan berupa kuota internet yang diisikan ke dalam *smartphone* milik pekerja tersebut. Pekerja dari perusahaan B pun tidak mendapatkan fasilitas fisik tersebut, namun pekerja tersebut dapat meminjam laptop milik perusahaan jika dinilai pekerjaannya penting untuk menggunakan laptop milik perusahaan. Masih kurangnya perusahaan-perusahaan dalam pemberian fasilitas kesejahteraan untuk pekerja yang menerapkan *remote working*.

Kelima, terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dalam Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan terkait keselamatan dan kesehatan kerja. Begitu pun dengan pekerja yang melakukan *remote working*, mereka mempunyai hak terhadap hal tersebut. Sistem dari *remote working* yang mana pekerja tidak berada di kantor saat bekerja dan dapat bekerja dimana saja, tidak menutup kemungkinan pekerja mengalami suatu kejadian seperti bekerja hanya duduk tidak beralas sehingga dapat menyebabkan sakit pada tulang ekor pekerja, berpotensi mengalami gangguan otot, di depan laptop seharian yang berdampak terhadap

²³ Welsen Kandarani, "Kewajiban Perusahaan Terhadap Fasilitas Kesejahteraan Bagi Tenaga Kerja," *Jurnal Education and development* 8, no. 2 (2020): 193.

kesehatan mata hingga tidak menutup kemungkinan adanya kecelakaan saat pekerja menuju *café* atau tempat lain untuk melakukan *remote working*.²⁴

Adanya BPJS Ketenagakerjaan yang merupakan lembaga pemerintah dalam menjalankan peran sebagai perwujudan perlindungan keselamatan kerja dan kesehatan kerja di Indonesia. Salah satu programnya yaitu jaminan kecelakaan kerja yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Peraturan tersebut menyatakan bahwa lingkup dari jaminan kecelakaan kerja meliputi kecelakaan dan sakit karena kerja yaitu jika adanya kecelakaan pada saat di perjalanan ke tempat kerja, saat di tempat kerja hingga di perjalanan pulang dari tempat kerja.²⁵ Namun, pekerja yang melakukan *remote working* dapat bekerja di mana saja tanpa adanya tempat kerja tertentu atau menetap. Saat ini pemerintah belum mengatur terkait hal tersebut sehingga belum adanya kepastian hukum apakah tempat-tempat tertentu tersebut seperti *café*, rumah, *working space* atau yang lainnya dapat disetarakan dengan tempat kerja yang tercantum dalam undang-undang yang ada.

Hukum di Indonesia belum dapat memberikan perlindungan kepada pekerja yang melakukan *remote working* sehingga pemerintah harus dapat mengakomodir perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebagai tindakan yang bersifat preventif.²⁶ Perlindungan hak-hak tersebut juga harus selalu memperhatikan kebutuhan dan perkembangan dari dunia usaha.²⁷ Pembentukan hukum dalam bidang ketenagakerjaan yang komprehensif sangat penting dan dapat berguna untuk melindungi pekerja baik dari perlindungan sosial, perlindungan ekonomis, serta perlindungan teknisnya.²⁸ Kepada pekerja yang melakukan *remote working* dapat dipertegas terkait hak-hak pekerja dan kewajiban perusahaan yang melaksanakan *remote working* dari mulai dari klausul wajib yang harus terdapat dalam perjanjian kerjanya, waktu atau jam kerja, mekanisme adanya upah lembur, fasilitas yang wajib diberikan perusahaan, serta keselamatan dan kesehatan pekerja agar mereka mempunyai hak yang adil dengan pekerja pada umumnya.

²⁴ Valerio Ezra Hutagalung, "Kecelakaan Kerja yang Dialami Pekerja yang Sedang Dalam Keadaan Work From Home," *Jurist-Diction* 4, no. 2 (2021): 781, <https://doi.org/https://doi.org/10.20473/jd.v4i2.25789>.

²⁵ Ngabidin Nurcahyo, "Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan Perundang-undangan di Indonesia," *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, no. 1 (2021): 76, <https://doi.org/https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5781>.

²⁶ Agung Kristyanto Nababan et al., "Keabsahan Materi Muatan Terkait Uang Pesangon Dalam Peraturan Perundang-Undangan," *Jurnal USM Law Review* 5, no. 1 (2022): 323, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v5i1.4808>.

²⁷ Hetiyasari Hetiyasari, "Pertanggungjawaban Hukum Bagi Perusahaan Atas Batalnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Masa Pandemi Covid-19," *Jurnal USM Law Review* 5, no. 1 (2022): 332, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v5i1.4807>.

²⁸ Mohamad Ilyas, "Pengambilalihan dan Penutupan Perusahaan yang Berdampak Pada Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan," *Jurnal Ius Constituendum* 3, no. 1 (2018): 109, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/jic.v3i1.866>.

3.2 Perlindungan Hukum Pekerja yang Melakukan Remote Working di Negara Lain

Di perusahaan berbagai negara saat ini sudah banyak yang menerapkan *remote working*. Banyak negara yang sudah mengkaji maupun sedang merencanakan bagaimana perlindungan hukum ataupun payung hukum terkait *remote working* di negaranya. Beberapa negara tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Pengaturan Remote Working di Rusia

Di negara Rusia, pengaturan terkait *remote working* pertama kali pada tahun 2013 terdapat dalam *Russian Labor Code* (LC RF) yaitu bab 49.1 tentang pengaturan ketenagakerjaan pekerja jarak jauh. Bab ini mengatur secara khusus mengenai perekrutan dan pemecatan pekerja jarak jauh, keselamatan kerja, waktu kerja serta waktu istirahat.²⁹ Pekerja yang melakukan *remote working* diberikan sejumlah pengecualian dari aturan umum yang berlaku. Mereka diizinkan untuk mengatur jam kerja dan waktu istirahatnya sendiri. Selain itu, diatur pula tentang penggunaan berbagai peralatan untuk menunjang pelaksanaan *remote working* yang disediakan oleh perusahaan.³⁰

Adanya Pandemi Covid-19, banyak pekerja dan perusahaan yang beralih menggunakan sistem *remote working* ini. Namun regulasi yang ada belum memberikan aturan khusus dalam situasi seperti ini, sehingga pada 8 Desember 2020, bab 49.1 *Russian Labor Code* (LC RF) diamandemen dengan Undang-Undang Federal No. 407 tentang Regulasi *Remote Working*.³¹ Definisi dari *Remote working* terdapat dalam Pasal 312.1 *Russian Labor Code* (LC RF), bahwa *remote working* adalah kinerja fungsi tenaga kerja yang ditentukan oleh kontrak kerja di luar lokasi pemberi kerja, cabangnya, kantor perwakilan, unit struktural terpisah lainnya (termasuk yang terletak di area lain), di luar tempat kerja, wilayah atau fasilitas yang tidak bergerak, secara langsung atau tidak langsung di bawah kendali pemberi kerja, dengan ketentuan bahwa informasi dan telekomunikasi digunakan untuk melakukan fungsi pekerjaan ini dan untuk berinteraksi antara pemberi kerja dan karyawan mengenai isu-isu yang berkaitan dengan kinerja jaringan, termasuk internet, dan jaringan komunikasi publik.³²

Adanya revisi tersebut memberikan konsep yang luas terkait *remote working* yang mana tidak hanya bekerja dari rumah saja namun para pekerja dapat bekerja di luar kantor. Selain itu terdapat 3 (tiga) jenis *remote working*, yaitu:

²⁹ Nikita Lyutov dan Ilona Voitkovska, "Remote Work And Platform Work: The Prospects For Legal Regulation In Russia," *Russian Law Journal* 9, no. 1 (2021): 88, <https://doi.org/https://doi.org/10.17589/2309-8678-2021-9-1-81-113>.

³⁰ Elena Gerasimova, Tatiyana Korshunova, dan Daria Chernyaeva, "New Russian Legislation on Employment of Teleworkers: Comparative Assessment and Implications for Future Development," *Russian Law: Conditions, Perspectives, Commentaries*, no. 2 (2017), <https://doi.org/DOI: 10.17323/2072-8166.2017.2.116.129>.

³¹ Olga Chesalina, "The Reform Of Remote Work In Russia," *Comp. Labor Law & Pol'y Journal, Dispatch*, no. 33 (2021): 1-4.

³² Natalya Mikhailovna Salikov dan Elena Maratovna Batukhtina, "Problems of Legal Regulation of Distance and/or Remote Labor: Pandemic Testing," in *Proceedings of the XIV European-Asian Law Congress "The Value of Law" (EAC-LAW 2020), Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 2020, 352.

- a. Kerja jarak jauh yang permanen.
- b. Kerja jarak jauh sementara yaitu ketika kerja jarak jauh tidak melebihi enam bulan.
- c. Pekerja jarak jauh bergantian yaitu ketika pekerja dapat bergantian antara kerja jarak jauh dengan bekerja ditempat/kantor (*Hybrid Working*).³³

Sebelum adanya amandemen tersebut, aturan *remote working* hanya mengatur terkhusus untuk *permanent teleworking* (pekerja jarak jauh yang permanen).

2. Pengaturan *Remote Working* di Spanyol

Pada awalnya di tahun 1980, Spanyol telah mengatur kontrak kerja untuk pekerja rumahan dalam pasal 13 *the Spanish Workers' Statute* yang mana pengaturan tersebut dipahami sebagai pengaturan kontrak kerja yang sarasanya adalah wanita dengan tanggung jawab keluarga. Aturan tersebut diubah di tahun 2012 menjadi Undang-undang No. 3 tahun 2012 yang mana untuk mengatur pekerjaan jarak jauh yang dilakukan melalui penggunaan teknologi inovatif meskipun aturan tersebut dalam praktiknya masih sama.³⁴

Akibat menyebarkan virus Covid-19 di Spanyol, pemerintah Spanyol ingin melindungi para pekerja dengan mengeluarkan *Royal Decree-Law No. 28/2020 (RDL)* terkait *remote working*. Dalam aturan tersebut, terdapat 3 (tiga) jenis *remote working* yaitu sebagai berikut:

- a. *Remote working/distance work*, yaitu aktivitas kerja dilakukan di rumah pekerja atau di tempat mana saja pilihan pekerja.
- b. *Teleworking*, yaitu pekerja jarak jauh yang dilakukan sebagian besar melalui komputer dan sistem telekomunikasi.
- c. *Work in person*, yaitu pekerjaan yang dilakukan di tempat kerja atau tempat yang telah ditentukan oleh perusahaan.³⁵

RDL direvisi dengan sedikit perubahan menjadi lebih luas dan digantikan dengan Undang-undang No. 10 tahun 2021 pada 9 Juli tentang *remote working*. Pasal 2 undang-undang tersebut mendefinisikan pengertian dari *remote working* sebagai suatu cara mengatur pekerjaan dengan disediakan dirumah pekerja atau di tempat pilihan mereka. Aturan ini pula diatur terkait perjanjian kerja antar pekerja dengan perusahaan berupa klausul-klausul dalam perjanjian dan persyaratan wajib yang harus disertakan dalam perjanjian kerja bagi pekerja jarak jauh.³⁶

Selain diaturnya perjanjian kerja, undang-undang tersebut mengakomodir hak-hak pekerja seperti dalam pasal 11 yang menyatakan bahwa pekerja mempunyai hak untuk menerima peralatan kerja dari perusahaan dan pasal 12 terkait hak yang berhubungan dengan biaya yang diperoleh dari pekerjaan jarak jauh. Ada juga terkait waktu kerja dimana undang-undang tersebut menyatakan

³³Chesalina, "The Reform Of Remote Work In Russia."

³⁴Bárbara Torres García, "Spain's Law No. 10/2021 on Teleworking: Strengths and Weaknesses," *E-Journal Of International And Comparative Labour Studies* 10, no. 2 (2021): 42.

³⁵Radu Marin, "Implementation of Telework in the European Union," *Journal of Human Resources Management Research* 2021 (2021): 8, <https://doi.org/DOI: 10.5171/2021.857780>.

³⁶García, "Spain's Law No. 10/2021 on Teleworking: Strengths and Weaknesses."

bahwa pekerja dapat mengatur fleksibilitas jadwal mereka selama pekerja dapat membedakan waktu istirahat dan waktu bekerja mereka. Perusahaan harus melaporkan jam kerja dengan mempertimbangkan jam fleksibel serta pekerja wajib untuk mencatat waktu kerja mereka. Undang-undang tersebut juga mengatur terkait keselamatan dan kesehatan kerja penggunaan media dan lain-lainnya yang berhubungan dengan *remote working*.³⁷

3. Pengaturan *Remote Working* di Turki

Pada *Turkish Labour Act* No. 4857 amandemen tahun 2016, *remote working* sebagai salah satu metode alternatif bagi para pekerja. Peraturan ini disebutkan bahwa pekerjaan dapat dilakukan di luar tempat kerja dengan mencantumkan definisi dari *remote working*. Pasal 14 Undang-undang tersebut mendefinisikan *remote working* sebagai suatu hubungan kerja dengan adanya perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis berdasarkan prinsip pekerjaan pekerja dilakukan di rumah atau di luar tempat kerja dengan alat komunikasi teknologi dalam lingkup perusahaan.³⁸ Sama halnya dengan Rusia dan Spanyol, Turki pun terkena dampak dari adanya Pandemi Covid-19 terkhusus dalam bidang ketenagakerjaan. Kementerian Tenaga Kerja dan Jaminan Sosial Pemerintah Turki mengeluarkan peraturan khusus terkait *remote working* pada 1 Maret 2021 dengan sebutan *Remote Work Regulation (RWR)*. Dalam RWR ini, mencakup beberapa hal, seperti sebagai berikut:

- a. penataan tempat kerja (Pasal 6 RWR);
- b. bahan dan alat kerja (Pasal 7 RWR);
- c. menutupi biaya produksi (Pasal 8 RWR);
- d. menentukan waktu kerja (Pasal 9 RWR);
- e. komunikasi antara pekerja dan pengusaha (Pasal 10 RWR);
- f. perlindungan data (Pasal 11 RWR); dan
- g. kesehatan dan keselamatan kerja (Pasal 12 RWR).³⁹

Pada RWR juga terdapat aturan yang menyatakan bahwa hubungan kerja pekerja *remote working* dapat dilakukan sejak dengan kontrak *remote working* atau bisa juga melalui kesepakatan antara perusahaan dan pekerja dalam mengubah kontrak biasa menjadi kontrak *remote working*.⁴⁰ Dikeluarkannya aturan ini membuat pekerja mempunyai perlindungan hukum yang jelas dalam melakukan pekerjaan dengan sistem *remote working*.

Berdasarkan beberapa negara diatas, mereka telah mempunyai aturan terkait *remote working* sebelum adanya Pandemi Covid-19, yang mana terdapat perubahan setelah munculnya Pandemi Covid-19 ini dengan mengatur terkait

³⁷ García.

³⁸ Ozgur Oguz, "Teleworking Conditions In Turkish Labour Law," in *Theory And Practice: Problems And Prospects, International Scientific-Practical Conference* (Lietuvos sporto universitetas, Kaunas, Lithuania, 2021), 33.

³⁹ Ceren Kasim, "Remote Work and Domestic Violence Against Women," *Russian Journal of Labour & Law* 12 (2022): 287, <https://doi.org/https://doi.org/10.21638/spbu32.2022.124>.

⁴⁰ Kasim.

remote working yang lebih komprehensif. Berbeda dengan Indonesia dimana masih belum terdapat aturan khusus mengenai *remote working* seperti di negara-negara tersebut. Dilansir dari bisnis.com, menurut pakar hukum ketenagakerjaan, M. Hadi Shubhan, mengatakan bahwa *remote working* sudah lama menjadi tren di beberapa perusahaan rintisan bahkan sebelum adanya Pandemi Covid-19 yang mana pada saat ini belum ada dasar regulasi yang menjadi dasar dari *remote working* di Indonesia sehingga perlu adanya deregulasi seperti melalui perubahan undang-undang atau perubahan aturan pelaksanaannya.⁴¹ Sehingga ketiga negara tersebut dapat menjadi acuan Indonesia dalam membuat aturan mengenai *remote working* namun tetap memperhatikan terkait kebutuhan serta hak-hak pekerja di Indonesia.

4. PENUTUP

Belum ada pengaturan yang khusus di Indonesia terkait *remote working*. Sedangkan di beberapa negara sudah banyak yang menerapkan sistem *remote working* ini dan telah mempunyai aturan terkait *remote working* dari beberapa tahun yang lalu hingga banyak mengalami perubahan atau amandemen disesuaikan dengan kondisi negaranya masing-masing. Perlu adanya perubahan dalam UU Ketenagakerjaan dan/atau UU Cipta Kerja ataupun penambahan peraturan di bawah undang-undang yang dapat mengatur secara khusus terkait *remote working* agar perusahaan yang memberlakukan dan pekerja yang menerapkan *remote working* ini dapat perlindungan hukum yang pasti. Aturan tersebut dapat mengacu pada negara-negara yang telah mengatur terkait *remote working*, seperti aturan yang mencakup terkait ketentuan klausul-klausul standar yang wajib ada dalam perjanjian kerja, ketentuan jam kerja yang fleksibel untuk semua sektor atau jenis pekerjaan, mekanisme jika adanya lembur pada perusahaan, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja, ketentuan terkait keselamatan dan kesehatan kerja, serta ketentuan lainnya terkait *remote working* yang perlu diatur sesuai dengan kondisi pekerja dalam menerima hak-hak tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitya, Sang Putu Dimas, dan A.A.Ngr. Oka Suryadinatha Gorda. "Pola Stres Pada Remote Workers." *Jurnal Media Bina* 15, no. 12 (2021): 5776. <https://doi.org/https://doi.org/10.33758/mbi.v15i12.1149>.
- Anggraeny, Isdian, dan Nur Putri Hidayah. "Keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dengan Konsep Remote Working Dalam Prespektif Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Hukum Dan Kenotariatan* 5, no. 1 (2021). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33474/hukeno.v5i1.9262>.
- Bayu, Dimas Jarot. "Survei: Bekerja Jarak Jauh Makin Marak di Indonesia saat Pandemi Covid-19." Databoks, 2021.

⁴¹ Gloria Fransisca Katharina Lawi, "Adaptasi Legal Remote Working Perlu Disegerakan," bisnis.com, 2020, <https://entrepreneur.bisnis.com/read/20200801/52/1273698/adaptasi-legal-remote-working-perlu-disegerakan>.

- <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/06/17/survei-bekerja-jarak-jauh-makin-marak-di-indonesia-saat-pandemi-covid-19>.
- Chesalina, Olga. "The Reform Of Remote Work In Russia." *Comp. Labor Law & Pol'y Journal, Dispatch*, no. 33 (2021): 1–4.
- "COVID-19: Guidance for labour statistics data collection." *International Labour Organization*, 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf.
- Dewi, Intan Rakhmayanti. "Enggan Balik ke Kantor? Ini Daftar Startup yang WFA Permanen." *CNBC Indonesia*, 2022. <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20220513130004-37-338812/enggan-balik-ke-kantor-ini-daftar-startup-yang-wfa-permanen>.
- García, Bárbara Torres. "Spain's Law No. 10/2021 on Teleworking: Strengths and Weaknesses." *E-Journal Of International And Comparative Labour Studies* 10, no. 2 (2021): 42.
- Gerasimova, Elena, Tatiyana Korshunova, dan Daria Chernyaeva. "New Russian Legislation on Employment of Teleworkers: Comparative Assessment and Implications for Future Development." *Russian Law: Conditions, Perspectives, Commentaries*, no. 2 (2017). <https://doi.org/DOI:10.17323/2072-8166.2017.2.116.129>.
- Hetiyasari, Hetiyasari. "Pertanggungjawaban Hukum Bagi Perusahaan Atas Batalnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal USM Law Review* 5, no. 1 (2022): 332. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v5i1.4807>.
- Hutagalung, Valerieo Ezra. "Kecelakaan Kerja yang Dialami Pekerja yang Sedang Dalam Keadaan Work From Home." *Jurist-Diction* 4, no. 2 (2021): 781. <https://doi.org/https://doi.org/10.20473/jd.v4i2.25789>.
- Ibrahim, Johny. *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. 3 ed. Malang: Bayumedia Publishing, 2007.
- Ilyas, Mohammad. "Pengambilalihan dan Penutupan Perusahaan yang Berdampak Pada Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Ius Constituendum* 3, no. 1 (2018): 109. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/jic.v3i1.866>.
- Iswaningsih, May Linda, I Nyoman Putu Budiarta, dan Ni Made Puspasutari Ujianti. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Omnibus Law Cipta Kerja." *Jurnal Preferensi Hukum* 2, no. 3 (2021). <https://doi.org/https://doi.org/10.22225/jph.2.3.3986.478-484>.
- Jones, Quinn. "What Is Industrial IoT (IIoT)? Definition, Use Cases and Application Examples." Digi, 2019. <https://www.digi.com/blog/post/what-is-industrial-iiot-definition-use-cases>.
- Kahfi, Ashabul. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja." *Jurisprudentie : Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah Dan Hukum* 3, no. 2 (2016): 60–61. <https://doi.org/https://doi.org/10.24252/jurisprudentie.v3i2.2665>.
- Kandarani, Welsen. "Kewajiban Perusahaan Terhadap Fasilitas Kesejahteraan Bagi Tenaga Kerja." *Jurnal Education and development* 8, no. 2 (2020): 193.
- Kasim, Ceren. "Remote Work and Domestic Violence Against Women." *Russian Journal of Labour & Law* 12 (2022): 287.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.21638/spbu32.2022.124>.
- Lawi, Gloria Fransisca Katharina. "Adaptasi Legal Remote Working Perlu Disegerakan." *bisnis.com*, 2020. <https://entrepreneur.bisnis.com/read/20200801/52/1273698/adaptasi-legal-remote-working-perlu-disegerakan>.
- Lytov, Nikita, dan Iлона Voilkovska. "Remote Work And Platform Work: The Prospects For Legal Regulation In Russia." *Russian Law Journal* 9, no. 1 (2021): 88. <https://doi.org/https://doi.org/10.17589/2309-8678-2021-9-1-81-113>.
- Marin, Radu. "Implementation of Telework in the European Union." *Journal of Human Resources Management Research* 2021 (2021): 8. <https://doi.org/DOI: 10.5171/2021.857780>.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum (edisi revisi)*. Jakarta: Kencana Prenada Group, 2013.
- Masution, Bahder Johan. *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Bandung: Mandar Maju, 2008.
- Milinum, Sela Nopela. "Problematikan Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Kluster Ketenakagerjaan." *Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis* 3, no. 5 (2022): 417. <https://doi.org/https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.119>.
- Mungkasa, Oswar. "Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19." *The Indonesian Journal of Development Planning* 4, no. 2 (2020): 128. <https://doi.org/https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>.
- Nababan, Agung Kristyanto, Muhammad Junaidi, Kukuh Sudarmanto, dan Zaenal Arifin. "Keabsahan Materi Muatan Terkait Uang Pesangon Dalam Peraturan Perundang-Undangan." *Jurnal USM Law Review* 5, no. 1 (2022): 323. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v5i1.4808>.
- Nilles, Jack M. "Telework: Enabling distributed organizations: Implications for it managers." *Information Systems Management* 14, no. 4 (1997): 7–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/10580539708907069>.
- Nurchayyo, Ngabidin. "Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan Perundang-undangan di Indonesia." *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, no. 1 (2021): 76. <https://doi.org/https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5781>.
- Oguz, Ozgur. "Teleworking Conditions In Turkish Labour Law." In *Theory And Practice: Problems And Prospects, International Scientific-Practical Conference*, 33. Lietuvos sporto universitetas, Kaunas, Lithuania, 2021.
- Prasetyo, Hoedi, dan Wahyudi Sutopo. "Industri 4.0: Telaah Klasifikasi Aspek Dan Arah Perkembangan Riset." *Jurnal Teknik Industri* 13, no. 1 (2018): 17–26. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jati.13.1.17-26>.
- Rachmawati, Erna Dwi. "Reposisi Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh Pada Perusahaan Suatu Tinjauan Putusan Mahkamah Agung Nomor 1438 K/Pdt.Sus.PHI/2017." *Jurnal Ius Constituendum* 4, no. 1 (2019): 49. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/jic.v4i1.1533>.
- Ramli, Lanny. *Hukum Ketengakerjaan*. Airlangga University Press, 2008.
- Salikov, Natalya Mikhailovna, dan Elena Maratovna Batukhtina. "Problems of Legal Regulation of Distance and/or Remote Labor: Pandemic Testing." In *Proceedings of the XIV European-Asian Law Congress "The Value of Law"*

(EAC-LAW 2020), Advances in Social Science, Education and Humanities Research, 352, 2020.

- Sancoko, Aan Ahmad. “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Suatu Analisis Masalah Mursalah Dan Keadilan Pancasila.” *Jurnal USM Law Review* 1, no. 2 (2018): 145–46. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v1i2.2249>.
- Sinaga, Niru Anita, dan Tiberius Zaluchu. “Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia.” *Jurnal Teknologi Industri* 6 (2017). <https://doi.org/https://doi.org/10.35968/.v6i0.754>.
- Soekanto, Soerjono, dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*. Jakarta: Rajawali Pers, 2001.