

Penerapan *Right To Disconnect* dan Hak-Hak Pekerja di Indonesia

Yustika Ardhany, Elfian Fauzy, dan Fatma Reza Zubarita
Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta Indonesia
Jl. Kaliurang KM. 14,5 Sleman Yogyakarta Indonesia
21912092@students.uii.ac.id, elfianfauzy@gmail.com, rezazubarita@gmail.com

Abstract

Undefined working hours and no boundaries between work-life balance are problems experienced by workers today. This research aims to first, examine the urgency of the possible implementation of the right to disconnect; secondly, provide a concept regarding the possibility of implementing the right to disconnect as an effort to fulfill and protect workers' rights in Indonesia. The research method used is the normative juridical method with statutory, comparative, and conceptual approaches. The results of this research are: first, the urgency that drives the implementation of the right to disconnect, namely; a) philosophically, the idea of the right to disconnect has been mandated by Pancasila and the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia; b) sociologically, the phenomenon of work flexibility without limiting working hours causes health and psychological problems; c) juridically, provisions regarding working hours regulations for workers in the digital era have not been regulated comprehensively; secondly, the concept of the possibility of implementing the right to disconnect in Indonesia can be regulated through law. This research recommends adding a phrase containing the right to disconnect provision in the Labor Law.

Keywords: *Right to Disconnect, Fulfillment, Protection, Workers.*

Abstrak

Jam kerja yang tidak terbatas dan tidak adanya batasan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan menjadi permasalahan yang dialami oleh seorang pekerja saat ini. Penelitian ini bertujuan untuk pertama, mengkaji urgensi kemungkinan penerapan *right to disconnect*; kedua, memberikan konsep mengenai kemungkinan penerapan *right to disconnect* sebagai upaya pemenuhan dan perlindungan terhadap hak pekerja di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, perbandingan, dan konseptual. Hasil dari penelitian ini yaitu: pertama, urgensi yang mendorong penerapan *right to disconnect* yaitu; a) secara filosofis, gagasan *right to disconnect* telah diamanatkan oleh Pancasila dan UUD NRI 1945; b) secara sosiologis, fenomena fleksibilitas kerja tanpa membatasi jam kerja menyebabkan permasalahan kesehatan dan psikologis; c) secara yuridis, ketentuan mengenai peraturan jam kerja untuk para pekerja di era digital belum diatur secara komprehensif; kedua, konsep dari kemungkinan penerapan *right to disconnect* di Indonesia dapat diatur melalui UU. Penelitian ini merekomendasikan untuk menambahkan frasa yang memuat ketentuan *right to disconnect* di dalam UU Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: *Right to Disconnect, Pemenuhan, Perlindungan, Pekerja.*

Pendahuluan

Pada era pandemi covid-19 yang memanfaatkan teknologi, dengan semakin populernya istilah *work from home*, *remote working*, dan *flexible working hours*. Seorang pekerja akan selalu terhubung dengan pekerjaannya melalui ponsel, komputer, dan berbagai perangkat elektronik lainnya. Pekerja dalam berbagai ragam profesi seringkali menerima komunikasi secara elektronik dari klien, kolega, hingga pimpinannya sepanjang waktu, bahkan termasuk di hari libur. Seorang pekerja tidak diberikan kesempatan yang luas untuk menikmati hari libur dan meninggalkan pekerjaannya walaupun secara fisik telah lelah dan secara waktu sudah tidak berada pada jam kerja yang sudah ditentukan.¹

Arah terhadap dunia pekerjaan saat ini yang terpengaruh oleh perkembangan teknologi khususnya internet, secara tidak langsung telah meningkatkan ekspektasi perusahaan untuk ketersediaan pekerja agar terus bekerja setelah lewat dari jam kerja. Bahkan, pengusaha seakan tidak peduli dan seperti mematikan alat pengukur waktu untuk menghitung jam kerja. Pada dasarnya pekerja dibayar untuk menyelesaikan pekerjaannya, terlepas dari berapa lama waktu yang dibutuhkan, kapan, dan dimana lokasinya, serta tidak menutup kemungkinan alasan pandemi covid-19 dijadikan suatu dalih untuk menekan para pekerja untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha.²

Beberapa kasus yang dialami oleh seorang pekerja karena jam kerja yang tidak menentu diantaranya Pertama, terjadi pada sebuah perusahaan toko online di China, Pinduoduo. Seorang pekerja berusia 22 tahun disana ditemukan meninggal dunia karena bekerja terlalu keras sehingga mempengaruhi kesehatannya. Menurut laporan, pekerja tersebut lembur hingga tengah malam dan kemudian kolaps pada pukul 01.30 hari saat hendak pulang ke rumah dan meninggal dunia 6 jam setelahnya. Sejak saat itu terungkap fakta bahwa perusahaan di China menerapkan

¹ Marcum, "Never Off the Clock: The Legal Implications of Employees After Hours Work", *Labour Law Journal*, Vol. 69, No. 2, September 2018, hlm. 74.

² Willia J. Becker, "Killiung me Softly: Electronic Communication and Employee and Spouse Well-Being", *Academy of Management Proceedings: AOM Annual Meeting Procidings*, No 1, Chichago, 2018.

budaya kerja 996 atau seorang pekerja diharuskan bekerja dari jam 9 pagi hingga jam 21 malam atau bahkan lebih selama 6 hari berturut-turut.³

Kasus serupa yang dihadapi para pekerja tak hanya terjadi di luar negeri, beberapa waktu lalu publik Indonesia dihebohkan dengan beredarnya video TikTok seorang wanita muda bernama Olsza yang terkena stroke karena sering begadang. Olsza mengatakan bahwa pemicu utama ia terkena penyakit tersebut karena kebiasaan begadang hingga baru tidur setelah selesai shalat subuh. Bahkan, publik Indonesia tentu masih ingat kejadian yang menimpa seorang pekerja berprofesi sebagai *Copywriter* bernama Mita Diran hingga meninggal dunia karena telah melakukan aktivitas begadang hingga 30 jam karena menyelesaikan pekerjaannya.⁴ Menurut Pakar Kesehatan Tidur, dr. Andreas memaparkan bahwa jika seorang begadang maka berdampak besar pada kondisi kesehatan, dimulai dari performa otak yang menurun, meningkatnya resiko kecelakaan kerja, hingga daya tahan tubuh yang menurun drastis.⁵

Berdasarkan berbagai kasus di atas, maka menjadi diskursus yang menarik bagaimana agar kejadian serupa yang memakan korban tersebut tidak terulang kembali. Jelas, inovasi dan perkembangan teknologi pada akhirnya juga memicu lahirnya berbagai fenomena baru dalam kehidupan. Pada saat ini, mulai terbit berbagai istilah dan konsep baru yang dikenal dengan *digital rights* (hak-hak digital). Hak-hak digital sendiri memiliki makna yang beragam, Jacopo Coccoli mengatakan bahwa istilah *digital rights* sebagai *new human rights categories*.⁶

Salah satu negara yang telah menerapkan hak-hak digital yaitu Nigeria, pada 5 Februari 2019, melalui *Nigeria National Assembly* mengirimkan RUU *The Digital Rights Through* kepada Presiden Muhammadu Bahuri untuk segera disahkan

³ Fino Yurio Kristo, "Pegawai Tewas Begadang di Kantor, Starup ini Diinvestigasi", <https://inet.detik.com/business/d-5322715/pegawai-tewas-begadang-di-kantor-startup-ini-diinvestigasi>, diakses pada 16 Juni 2022.

⁴ Unoviana Kartika, "Lembur 30 Jam Picu Kematian Seorang "Copywriter", <https://health.kompas.com/read/2013/12/16/1106346/Lembur.30.Jam.Picu.Kematian.Seorang.Copywriter.Muda>, diakses pada 25 Juni 2022.

⁵ Mochammad Fajar Nur, "Wanita 21 Tahun Stroke-Koma Gegara Begadang, Pakar Ingatkan Bahaya Kurang Tidur", Terdapat dalam <https://health.detik.com/berita-detikhealth/d-6112207/wanita-21-tahun-stroke-koma-gegara-begadang-pakar-ingatkan-bahaya-kurang-tidur>, diakses pada 07 Juli 2022.

⁶ Jacopo Coccoli, "The Challenges of New Tehcnologies in the Implementation of Human Right: an Analysis of some critical issues in the Digital Era", *Jurnal Peach Human Rights Governance*, Vol. 1, No. 2, Juli 2017, hlm. 223.

menjadi Undang-Undang. Mundur setahun sebelumnya, Dewan Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa (*United Nations Human Rights Council*) mengadopsi resolusi baru (A/HRC/38/L.10/Rev.1) tentang “*the promotion, protection and enjoyment of human rights on the internet*” yang didalamnya mengatur kebebasan berekspresi serta privasi untuk memajukan hak asasi manusia secara *online*. Resolusi tersebut seakan menegaskan bahwa hak yang sama dimiliki secara *offline* juga wajib dilindungi secara *online*.

Pengaruh perkembangan teknologi pada dunia kerja tak hanya terjadi setelah pandemi covid-19. Sebelumnya terdapat sebuah penelitian yang dilakukan oleh *Academy of Management* yang menemukan bahwa, pekerja menghabiskan rata-rata 8 jam setiap minggunya hanya untuk menjawab surel atau email yang terkait dengan pekerjaan setelah meninggalkan kantor. Ditambahkan oleh studi Poll Harris untuk *American Psychological Association* menemukan fakta bahwa 30 persen pria dan 23 persen wanita secara teratur membawa pulang pekerjaannya ke rumah. Berbagai fenomena ini menjadi salah satu penyebab munculnya *always on*, yang memastikan para pekerja untuk selalu dalam keadaan siap kapanpun dan dimanapun untuk bekerja. Jelas, secara psikologi banyak ahli mengatakan kondisi tersebut dapat menyebabkan stres, merusak kebiasaan tidur, dan melumpuhkan kemampuan kognitif.⁷

Selanjutnya yang terjadi pada budaya kerja setelah pandemi covid-19 muncul justru lebih “liar”. Studi yang dilakukan oleh IPSOS pada tahun 2020 dan *World Economic Forum* mengemukakan bahwa 56 persen dari pekerja dewasa mengalami peningkatan kecemasan seputar keamanan kerja, 55 persen mengalami stress karena perubahan dalam rutinitas kerja dan organisasi, 45 persen akibat tekanan keluarga atau kesulitan menemukan keseimbangan kehidupan kerja. Selain hal tersebut, penemuan lainnya juga menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja mengalami peningkatan jumlah jam kerja, dan hampir 46 persen pekerja melaporkan

⁷ Matthew Kitchen, How to Disconnect From “Always on Work Culture”, [How to Disconnect From ‘Always On’ Work Culture - WSJ](#), diakses pada 17 Juni 2022.

produktivitas yang berkurang karena bekerja pada jam-jam yang tidak biasa seperti bekerja hingga terbit fajar atau larut malam.⁸

Pada akhirnya sudah barangkali menjadi rahasia umum jika budaya kerja saat ini menjadi suatu problematika tersendiri khususnya terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, diperlukan alternatif solusi dan regulasi yang komprehensif untuk memastikan perlindungan terhadap hak pekerja khususnya mengenai pengaturan terhadap waktu kerja di era digital saat ini. *Right to disconnect* dalam *digital rights* merupakan gagasan awal untuk diterapkan dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka penulis merumuskan beberapa persoalan yang hendak dikaji dalam penelitian ini yaitu pertama, bagaimana urgensi penerapan *right to disconnect* di Indonesia? Kedua, bagaimana konsep penerapan *right to disconnect* di Indonesia?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk pertama, mengkaji urgensi kemungkinan penerapan *right to disconnect*. Kedua, untuk memberikan konsep mengenai kemungkinan penerapan *right to disconnect* sebagai upaya pemenuhan dan perlindungan terhadap hak pekerja di Indonesia.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif atau doktrinal,⁹ yaitu penelitian dengan melakukan studi-studi normatif terhadap asas-asas hukum, sistematika hukum, taraf sinkronisasi hukum, dan/atau perbandingan hukum. Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan perundang-undangan, perbandingan, dan konseptual dengan objek penelitian yang diteliti yaitu hak pekerja di Indonesia. Metode pengumpulan data dilakukan dengan studi

⁸ Ipsos, "The Covid-19 Pandemic's Impact on Workers", Lives: 28-Country Ipsos Survey for the World Economic Forum, Ipsos, Paris, 2020, hlm. 3.

⁹ Bambang Sanggono, *Metodologi Penelitian Hukum Suatu Pengantar*, Ctk. Keempat, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm. 43.

kepustakaan dan dianalisis secara deskriptif kualitatif. Sumber data yang digunakan terdiri dari sumber bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Sumber bahan hukum primer diantaranya terdiri dari UUD NRI 1945, UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Urgensi Kemungkinan Penerapan *Right to Disconnect* terhadap Hak Pekerja di Indonesia

1. Landasan Filosofis

Ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 menegaskan bahwa perlindungan bagi pekerja dilakukan untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesempatan serta perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja, memperhatikan kemajuan dunia usaha dan kepentingan usaha.¹⁰ Namun pada realitanya persoalan tentang pemenuhan hak berkaitan dengan ketenagakerjaan semakin kompleks. Salah satu contoh bentuk persoalan perlindungan hukum bagi para pekerja adalah belum terjaminnya atas waktu kerja dan *work life balance*. Kondisi pandemi yang terjadi di Indonesia juga menjadi salah satu faktor penguat keterhubungan pekerja dengan serangkaian instruksi pengusaha, sebagaimana pekerjaan yang dilakukan melalui *work from home*, *remote working*, dan *flexible working hours*.

Para pekerja dalam berbagai profesi kerap menerima komunikasi elektronik dari klien, kolega, dan pimpinannya sepanjang waktu, termasuk akhir pekan maupun hari libur. Ketentuan yang memastikan perlindungan hukum bagi para pekerja, tidak hanya pada persoalan waktu kerja dan *work-life balance*, namun hingga memastikan ketentuan yang mengatur apabila pekerja terpaksa melakukan pekerjaan di luar waktu dan tempat kerja.¹¹ Dampak penerapan pekerjaan secara *online* dan tidak harus datang ke kantor dengan jam yang ditentukan seperti biasanya berakibat para pekerja mengalami lesu dan kelelahan akibat tidak adanya

¹⁰ Mustari, "Hak Atas Pekerjaan dengan Upah yang Seimbang", *Supremasi Jurnal Pemikiran, Penelitian Ilmu-ilmu Sosial, Hukum, dan Pengajarannya*, Vol. XI, No. 2, 2016, hlm. 109.

¹¹ Sayid Muhamad Rifqi Noval, "Evolusi Hak Pekerja di Era Digital: Prawacana *Right to Disconnect* di Indonesia", *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vol. 6, No. 2, 2022, hlm. 235.

jam kerja yang pasti dan penggunaan alat digital yang berlebihan.¹² Sementara hal lain, pekerjaan bisa datang kapanpun dan dimanapun.

Bentuk tidak terjaminnya keselamatan dan kesehatan kerja di era globalisasi adalah para pekerja bisa sewaktu-waktu dan berlama-lama untuk melihat layar monitor tanpa ada ketentuan jam kerja yang jelas. Pengaruh lain yang muncul adalah sistem keamanan data yang dipunyai oleh para pekerja belum tentu aman untuk digunakan. Sementara pada sisi lain yang dapat dipelajari adalah efek pengurangan kerja yang panjang justru memberikan dampak positif bagi fisik dan mental pekerja, peningkatan keselamatan di tempat kerja dan peningkatan produktivitas tenaga kerja karena berkurangnya kelelahan dan stres, sehingga motivasi kerja karyawan dan tingkat kepuasan menjadi lebih tinggi dan rendahnya tingkat absensi.¹³ Penerapan *right to disconnect* (pemutusan hubungan) menjadi salah satu cara melindungi dan memenuhi hak atas pekerja bagi para pekerja, sehingga munculnya *integrated work* bagi para pekerja dan kepentingan perusahaan.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka pemenuhan dan perlindungan hukum dalam ranah ketenagakerjaan harus sesuai dengan Sila ke-5 (kelima) Pancasila, yakni keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Tujuan keadilan sosial dalam dunia ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satunya dengan melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang yang dilakukan oleh pengusaha dan/atau pihak mitra hanya untuk kepentingannya, sehingga hal ini menegaskan bahwa para pekerja akan mendapatkan perlakuan yang sama di depan hukum tanpa terkecuali dan terhindar dari tindakan diskriminatif. Hal ini termasuk soal waktu kerja dan keselamatan kerja bagi pekerja.

2. Landasan Sosiologis

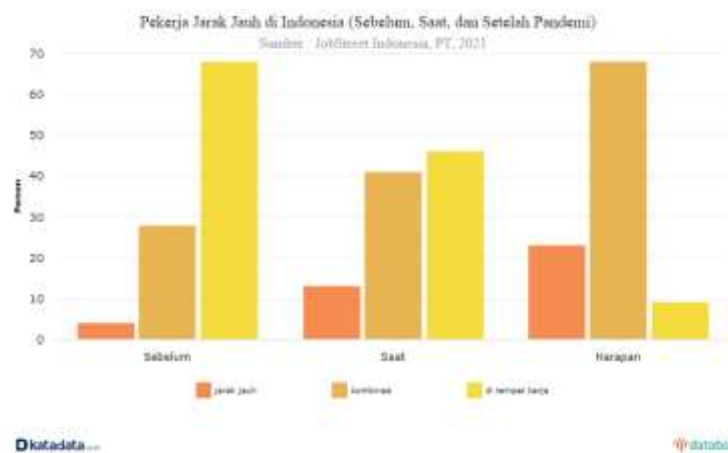
Jauh sebelum adanya pandemi covid-19, Amerika Serikat dan Eropa telah mengenal konsep ini dengan tujuan untuk mengatasi kemacetan lalu lintas saat perjalanan dari rumah ke kantor begitupun sebaliknya.¹⁴ *Work from Home* merupakan bagian dari *telecommuting* yang dapat dinilai dampaknya dari berbagai

¹² European Parliament, "The Right to Disconnect", *Briefing European Added Value in Action*, 2020, hlm. 2.

¹³ European Parliament, "The Right....", *Loc. It.*

¹⁴ Oswar Mungkasa, "Bekerja dari Rumah (Working from Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi Covid 19", *The Indonesian Journal of Development Planning*, IV, No. 2, Juni 2020, hlm. 128.

Pekerja Jarak Jauh di Indonesia



Sumber: Kata Data¹⁶

Pada grafik tersebut selain menunjukkan adanya peningkatan pada pekerja WFH, ternyata terdapat peningkatan juga pada pekerja yang mengombinasikan bekerja di kantor dan jarak jauh (*hybrid*) selama pandemi covid-19. Semula jumlah pekerja yang menyelesaikan pekerjaannya secara *hybrid* sebanyak 28% kemudian meningkat menjadi 41%. Angka ini kemudian diikuti dengan penurunan jumlah respon yang bekerja secara penuh di kantor.

Peningkatan jumlah pekerja WFH di Indonesia tidak hanya memberikan dampak positif, melainkan juga menimbulkan dampak negatif. Beberapa problematik yang muncul diantaranya yaitu banyak pengusaha yang memberikan tambahan pekerjaan di luar waktu kerja dan bahkan merenggut hari libur di akhir pekan.¹⁷ Jika diteliti lebih jauh, Eurofound menyatakan bahwa WFH saat pandemi ini melahirkan konflik keseimbangan kehidupan kerja, sehingga menyebabkan istirahat yang tidak cukup.¹⁸

Kedua, istirahat yang tidak cukup akan memberikan dampak buruk pada kesehatan. Bagi pekerja WFH dengan rutinitas jam tidur yang berantakan, aktivitas begadang akan memberikan dampak negatif karena mempengaruhi produksi

¹⁶ Dimas Jarot Bayu, "Survei: Bekerja Jarak Jauh Makin Marak di Indonesia saat Pandemi Covid-19", Databoks, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/06/17/survei-bekerja-jarak-jauh-makin-marak-di-indonesia-saat-pandemi-covid-19>, diakses pada 5 November 2022.

¹⁷ Rehia Sebayang, "Menengok Undang-Undang Right to Disconnect di Eropa, Apa itu?", Idntimes, <https://www.idntimes.com/business/economy/rehia-indrayanti-br-sebayang/sejumlah-negara-eropa-berlakukan-undang-undang-right-to-disconnect>, diakses pada 5 November 2022.

¹⁸ *Ibid.*

hormon, suhu tubuh, dan mengganggu berbagai fungsi tubuh lainnya.¹⁹ Selain itu, pekerja yang sering begadang berisiko menderita penyakit tidak menular.²⁰ Hal ini disebabkan karena gangguan sistem ritme sirkadian berperan dalam hal peningkatan resiko penyakit tidak menular tersebut.²¹ Penyakit tidak menular yang dimaksud diantaranya yaitu dimulai dari penyakit kardiovaskular, diabetes dan gangguan metabolik, obesitas, depresi, hingga gangguan kesuburan dan kehamilan.²² Padahal kesehatan dan kesejahteraan pekerja adalah hal yang paling penting dan integral untuk mempertahankan standar perusahaan.²³

Ketiga, kaburnya batas antara pekerjaan dan kehidupan telah menjadi masalah yang kemudian mengganggu pekerja.²⁴ Selain gangguan dari sisi kesehatan, pekerja yang tidak memiliki batas waktu bekerja juga mengalami gangguan psikologis. Dampak yang berkaitan dengan psikologis tersebut diantaranya yaitu terganggunya irama sirkulasi yang memberikan tanda bahwa tubuh telah terprogram untuk mengikuti ritme tertentu dan mengganggu aritmatika makan dan pencernaan. Sehingga para pekerja akan mengalami kekurangan nafsu makan dan mudah marah.²⁵

Pertemuan G20 2nd *employment working group* membahas kaitannya dengan isu mengenai pola kerja dalam era digital.²⁶ Dalam pertemuan ini membahas kaitannya dengan lingkungan kerja modern yang didukung dengan kecanggihan teknologi informasi. Lingkungan kerja tersebut tidak serta merta hanya memberikan fleksibilitas dan kemudahan bagi pekerja, melainkan kondisi ini justru menimbulkan

¹⁹ Andisa Shabrina, "Berbagai Risiko Masalah Kesehatan yang Dihadapi Pekerja Shift Malam", Hellosehat, <https://hellosehat.com/pola-tidur/gangguan-tidur/dampak-kerja-shift-malam/>, diakses pada 5 November 2022.

²⁰ Linda Riski Sefrina, "Dampak Pekerjaan Shift Malam Pada Kesehatan Pekerja", *Jurnal Gizi Kerja dan Produktivitas*, 2, No. 2, Agustus 2021, hlm. 3.

²¹ *Ibid.*

²² Andisa Shabrina, "Berbagai Risiko Masalah, *Loc.Cit.*

²³ HSE National Employee Relations, "HSE Right to Disconnect Policy for Public Health Service Employees", Assets, https://assets.hse.ie/media/documents/Right_to_disconnect_policy.pdf, diakses pada 5 November 2022.

²⁴ Melody Burke, "The Right to Disconnect: Emerging Issues and Ways to Overcome Them", Onlabor, <https://onlabor.org/the-right-to-disconnect-emerging-issues-and-ways-to-overcome-them/>, diakses pada 5 November 2022.

²⁵ Zakir, "Pengaruh Shift Kerja terhadap Psikologi Pekerja (Influence of Work Shift to Psychology)", Steemit, <https://steemit.com/work/@zakir43/pengaruh-shift-kerja-terhadap-psikologi-pekerja-influence-of-work-shift-to-psychology-2017715t15424681z>, diakses pada , 5 November 2022.

²⁶ Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia, "'Right to Disconnect' Isu yang Harus Diketahui Sertikat Buruh, Ap aitu?", KSBI, <https://www.ksbi.org/home/read/1457/-Right-to-Disconnect--Isu-yang-Harus-Diketahui-Serikat-Buruh--Apa-Itu>, diakses pada 5 November 2022.

kehidupan tanpa batas.²⁷ Dengan meningkatnya jumlah pekerja WFH di Indonesia, maka permasalahan mengenai kehidupan tanpa batas ini juga turut meningkat. Dengan demikian, pembatasan jam kerja yang disertai dengan pemantauan jam kerja dapat dilakukan dengan mengatur hak untuk memutuskan hubungan.²⁸

Hak untuk memutus jam kerja ini memiliki peran penting untuk memberikan ruang bagi pekerja. Selain itu, penerapan *right to disconnect* perlu disertai dengan pendekatan inovatif untuk menjaga kondisi kesehatan dan psikologis para kerja.²⁹ Hal ini dapat dilakukan misalnya dengan memantau kejadian stres dan kelelahan yang dihadapi oleh pekerja. Sehingga pada akhirnya para pekerja dapat melaksanakan *work life balance* di era saat ini.

3. Landasan Yuridis

Bentuk hak konstitusional bagi pekerja adalah memberikan pemenuhan dan perlindungan yang layak atas pekerjaannya. Salah satu hal krusial yang menjadi poin penting dalam memenuhi dan melindungi hak pekerja adalah terkait pembatasan waktu kerja bagi pekerja, sebagaimana hal ini tertuang di dalam Pasal 38 ayat (2) UU HAM. Ketentuan lain yang termuat dalam Pasal 71 UU HAM juga mengatur mengenai tanggung jawab pemerintah dalam rangka menghormati, melindungi, menegakkan, dan memajukan hak asasi manusia, baik yang diatur di dalam undang-undang nasional maupun hukum internasional. Bentuk regulasi dalam pemenuhan dan perlindungan bagi pekerja oleh pemerintah, terutama terkait waktu kerja termuat dalam beberapa aturan yakni:

Pertama, pada awalnya pengaturan tersebut tercantum dalam Pasal 77 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menjelaskan bahwa waktu kerja seorang pekerja sepanjang 40 jam dalam satu minggu. Sementara pekerjaan di luar waktu jam kerja atau yang dikenal dengan istilah lembur diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur,

²⁷ *Ibid.*

²⁸ Patrick Gray, "Are Right to Disconnect laws the right idea?", Techrepublic, <https://www.techrepublic.com/article/are-right-to-disconnect-laws-the-right-idea/>, diakses pada, 5 November 2022.

²⁹ Tina Weber, *Right to disconnect: Exploring company practices*, (Luxembourg: Publication Office of the European Union, UK) e-book, <https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2021/09/ef21049en.pdf> hlm. 57.

yaitu lembur sebagai kerja di luar waktu kerja 40 jam dalam satu minggu atau berlangsung pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Dalam peraturan tersebut telah disebutkan secara rinci ketentuan mengenai perhitungan upah yang wajib diberikan kepada pekerja yang melakukan pekerjaan lembur, namun pada kenyataannya masih terdapat perusahaan yang tidak menjalankan ketentuan tersebut.³⁰

Kedua, regulasi lain terkait jam kerja, menegaskan bahwa Indonesia telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang di dalamnya merevisi ketentuan waktu kerja dalam peraturan sebelumnya serta dilengkapi dengan Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam peraturan ini, tidak terdapat perubahan perihal jam kerja dengan ketentuan yang diatur pada Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya, yaitu 40 jam. Namun dalam peraturan ini memuat penambahan peraturan tentang pelaksanaan jam kerja yang pemenuhannya diatur di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.³¹

Peraturan pemerintah tersebut mengatur mengenai waktu kerja dengan ketentuan penerapan waktu kerja yang kurang atau lebih dari 40 jam, dengan memberikan beberapa jenis pekerjaan yang dapat menerapkan waktu kerja melebihi ketentuan. Beberapa pekerjaan tersebut di antaranya: usaha energi dan sumber daya mineral pada suatu 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. Namun pada implementasinya, saat ini para pekerja dihadapkan pada peluang untuk menghadapi serangkaian instruksi pekerjaan melalui alat komunikasi yang dapat diterimanya di luar dari waktu kerja. Sehingga dimungkinkan terjadi pengingkaran terhadap upah lembur dan eksploitasi tenaga kerja ketika pekerja melaksanakan pekerjaan yang didapatnya di luar jam kerja.³²

³⁰ Sayid Muhamad Rifqi Noval, "Evolusi Hak Pekerja...", *Op. Cit.*, hlm. 245.

³¹ *Ibid.*

³² A.A. Istri Eka Krisna Yanti dan Ni Kadek Mitha Sri Cahyani, "Implementasi Upah Lembur Terhadap Tenaga Kerja Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004", *Kerta Dyatmika : Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Dwijendra*, Vol. 17, No. 2, September 2020, hlm. 56-65.

Berdasarkan keterangan di atas, regulasi yang terkesan tidak aplikatif bagi pemenuhan dan perlindungan hak atas pekerjaan yang layak bagi pekerja, terutama terkait waktu bekerja menjadi hal yang perlu diperjuangkan. Hal ini mengingat bahwa penerapan *right to disconnect* bagi pekerja menjadi hal penting untuk memaksimalkan kemampuan dan kapabilitas pekerja dengan baik dan maksimal. Selain itu, para pekerja dapat menyeimbangkan dengan kesehatan fisik, mental, keluarga, liburan, masa istirahat, dan lainnya. Oleh karena itu, formulasi kebijakan penerapan *right to disconnect* dapat menjadi salah satu alternatif terhadap pemenuhan dan perlindungan hak pekerja di Indonesia melalui pembenahan regulasi yang ada.³³

Kemungkinan penerapan *right to disconnect* menjadi sebuah keniscayaan yang didukung oleh semua pihak yang terlibat, baik dari pekerja, pengusaha, dan mitra yang lain. Pemerintah memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan dan pemenuhan hak yang baik bagi pekerja. Penerapan hak tersebut menjadi sebuah payung hukum karena di Indonesia belum mengatur secara spesifik dan justru terkesan eksploitatif terhadap para pekerja. Upaya pemenuhan tersebut dapat dilakukan melalui revisi atas jam kerja bagi pekerja pada regulasi yang terkait, terutama di tingkat undang-undang. Adanya pengaturan di tingkat undang-undang akan menjadi undang-undang pokok mengenai jam kerja bagi para pekerja, sehingga undang-undang tersebut juga menjadi landasan pengaturan bagi peraturan di bawah undang-undang.

Peluang Penerapan *Right to Disconnect* sebagai Upaya Pemenuhan dan Perlindungan terhadap Hak Pekerja di Indonesia

Perlindungan terhadap pekerja melalui *right to disconnect* pada tataran yuridis telah diterapkan di beberapa negara eropa. Perancis adalah negara Eropa yang pertama kali mencetuskan peraturan mengenai *right to disconnect* melalui undang-undang tentang *right to disconnect*. Sejak tahun 2017, Perancis telah mewajibkan para pengusaha untuk merundingkan perjanjian dengan serikat pekerja untuk mengatur mengenai *right to disconnect* dari perangkat teknologi. Menyusul Perancis, Italia juga

³³ Sayid Muhammad Rifqi Noval, *Loc.it.*

mengatur mengenai *right to disconnect* pada tahun yang sama. Dalam peraturannya, *right to disconnect* hanya mengikat para pekerja yang memiliki pekerjaan jarak jauh (*work from home*) yang memiliki hak untuk memutuskan sambungan dari perangkat teknologi dan dari berbagai komunikasi online tanpa harus dikenakan sanksi oleh perusahaan terhadap pekerjaan mereka.

Menjelang satu tahun berikutnya, Spanyol juga telah mengatur *right to disconnect* melalui ketentuan peraturan perundang-undangan mereka bersamaan dengan mengadopsi ketentuan perlindungan data pribadi eropa yakni *General Data Protection Regulation* (GDPR). Selain mengesahkan, Spanyol juga memperkenalkan hak digital baru, yaitu *right to disconnect* sebagai bagian dari perlindungan hak asasi manusia. Dalam hal ini, para pekerja baik di sektor swasta maupun pemerintah diberi hak untuk memutuskan hubungan agar dapat menjaga keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan para pekerja.

Terakhir, Irlandia juga mengadopsi *right to disconnect* pada April 2021 dengan mengumumkan yang mereka sebut sebagai kode praktik baru. Kode praktik baru berarti bahwa semua pekerja secara resmi memiliki hak untuk memutuskan hubungan untuk mendapatkan keseimbangan kehidupan yang lebih baik. Kode praktik baru juga memastikan para pekerja memiliki hak untuk berhenti bekerja di luar jam kerja normal, termasuk hak untuk tidak segera menanggapi *email*, panggilan telepon, atau pesan lainnya. Peraturan ini lebih komprehensif, karena kode praktik baru juga menyatakan bahwa para pekerja tidak harus secara rutin melakukan pekerjaan di luar jam kerja mereka dan berhak untuk tidak dihukum karena menolak untuk menghadiri urusan pekerjaan di luar jam kerja.³⁴

Jika dilihat dari berbagai model peraturan mengenai *right to disconnect* di atas, maka model pengaturan *right to disconnect* yang diterapkan di negara Perancis lebih berpeluang jika diberlakukan dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Perancis mengatur *right to disconnect* dengan istilah *Droit a la Deconnexion* yang dilandasi dari kesadaran pemerintah untuk mengurangi risiko pekerja yang menghadapi tekanan terkait dengan pekerjaan secara terus menerus. Perancis tidak

³⁴ Right to Disconnect Legislation in Europe, <https://www.capital-ges.com/right-to-disconnect-legislation-in-europe/>, diakses pada 06 September 2022.

menentukan perihal jumlah jam yang diizinkan untuk dapat menghubungi pekerja terkait pekerjaan di luar jam kerja, hal ini dikarenakan terdapat keberagaman kebutuhan pada setiap industri pekerjaan. Sehingga dalam hal ini, Perancis hanya menentukan pembatasan bagi perusahaan dengan jumlah pekerja 50 (lima puluh) atau lebih untuk mengadakan diskusi antara pengusaha dan pekerja atau perwakilan.³⁵

Model *right to disconnect* di Perancis juga selaras dengan ketentuan Serikat Pekerja di Indonesia dalam hal model keterwakilan. menurut Pasal 5 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dalam hal keterwakilan dapat dibentuk sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh. sehingga jika Indonesia ingin mengadopsi konsep *right to disconnect* Perancis, ketentuan tersebut secara jelas tidak bertentangan dengan jumlah minimum keterwakilan para pekerja yang dilaksanakan oleh serikat pekerja/buruh.

Selain itu, Perancis juga mengatur mekanisme *right to disconnect* secara fleksibel, karena perusahaan diberikan pilihan untuk dapat melakukan diskusi dan negosiasi yang sejalan dengan peraturan dan prosedur serta mempertimbangkan kebutuhan dari perusahaan. Bahkan, fleksibilitas juga terlihat pada tidak terdapat panduan secara teknis dan detail mengenai prosedur dari *right to disconnect*, kewajiban tersebut ada pada perusahaan sendiri. Hal yang perlu diperhatikan adalah mengenai sanksi bagi perusahaan yang mengabaikan ketentuan kewajiban melaksanakan *right to disconnect*. Dalam hal ini Perancis juga menerapkan sanksi dalam bentuk administrasi melalui pengaduan jika perusahaan terbukti tidak menjalankan kewajiban menerapkan *right to disconnect*.³⁶

Berkaca dari model penerapan *right to disconnect* di Perancis, Indonesia juga dapat mengenakan sanksi jika ada perusahaan yang tidak menerapkan *right to disconnect* secara komprehensif. Menurut hukum ketenagakerjaan di Indonesia, pada Pasal 1 angka 20 dan angka 21, dibedakan antara peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Dalam hal ini, Indonesia dapat menerapkan *right to*

³⁵ Paul M. Secunda, "The Employee Right to Disconnect", *Jurnal Notre Dame of International & Comparative Law*, Vol 9, No 1, Februari 2019, hlm. 31.

³⁶ Luc Pansu, "Evaluation of Right to Disconnect Legislation and Its Impact on Employee's Productivity", *Journal Internasional of Management and Applied*, Vol. 5, No. 3, Oktober 2018, hlm. 103.

disconnect melalui ketentuan perjanjian kerja bersama, karena perjanjian tersebut merupakan hasil dari perundingan wakil para pekerja yaitu serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat pada instansi dan bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, atau dapat pula dilakukan melalui beberapa pengusaha atau perwakilan pengusaha yang didalamnya memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Sehingga nantinya para pekerja dan pengusaha dapat memastikan mekanisme yang sesuai dengan bidang usaha agar dapat menciptakan kondisi yang baik dan melindungi hak dari para pekerja dan pengusaha.

Kebijakan yang ditawarkan pada *right to disconnect* di Indonesia yaitu melalui revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 77 UU Ketenagakerjaan diatur mengenai perihal waktu kerja, dapat ditambahkan frasa yang memuat ketentuan *right to disconnect* atau hak dari para pekerja untuk memutuskan hubungan pekerjaan. Selain itu, konsep *right to disconnect* juga diatur melalui perjanjian kerja bersama dengan para pekerja melalui keterwakilan serikat pekerja/buruh dan pengusaha. Perjanjian kerja bersama tersebut nantinya menjadi peraturan perusahaan yang harus dipatuhi oleh para pekerja dan pengusaha. Perihal ketentuan teknis mengenai *right to disconnect* dapat diserahkan berdasarkan perjanjian bersama antara para pekerja dan pengusaha.

Pemberlakuan *right to disconnect* di Indonesia merupakan suatu keniscayaan. Sebagaimana yang dikatakan oleh Rudolf Stamler, bahwa suatu cita hukum atau *rechtsidee* seumpama lentera yang mengarahkan hukum kepada apa yang dicita-citakan,³⁷ salah satu wujud lentera itu ada pada pengaturan mengenai perlindungan hak asasi manusia melalui pemenuhan dan perlindungan yang komprehensif terhadap para pekerja. Selain itu, *right to disconnect* juga sejalan terhadap amanah konstitusi bangsa Indonesia terhadap jaminan perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia, pada Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak atas pekerjaan.

³⁷ Franz Magnis Suseno, *Etika Politik: Prinsip Moral Dasar Kenegaraan Modern*, (Gramedia, Jakarta, 2019), hlm. 176.

Penutup

Urgensi kemungkinan penerapan *right to disconnect* terhadap hak pekerja di Indonesia dapat dikaji melalui tiga aspek diantaranya yaitu pertama, landasan filosofis yang menyatakan bahwa pemenuhan dan perlindungan hukum dalam ranah ketenagakerjaan harus sesuai dengan Sila ke-5 (kelima) Pancasila, yakni keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Kedua, landasan sosiologis yaitu melihat pada saat keadaan pandemi yang menyebabkan beberapa pekerjaan dilakukan *remote* dari mana saja, para pengusaha juga justru memperpanjang hari kerja bagi pekerja WFH hingga larut malam, bahkan di hari libur, sehingga tidak ada batasan waktu kerja. Ketiga, landasan yuridis yaitu perlu adanya sinkronisasi dan evaluasi terhadap peraturan yang tidak implikatif terhadap hak pekerja, baik dari UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, Kepmen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, serta PP. No. 31 Tahun 2021.

Selanjutnya, konsep yang ditawarkan mengenai kemungkinan penerapan *right to disconnect* sebagai upaya pemenuhan dan perlindungan terhadap hak pekerja di Indonesia adalah melalui revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 77 diatur mengenai perihal waktu kerja, dapat ditambahkan frasa yang memuat ketentuan *right to disconnect* atau hak dari para pekerja untuk memutuskan hubungan pekerjaan. Selain itu, konsep *right to disconnect* juga diatur melalui perjanjian kerja bersama dengan para pekerja melalui keterwakilan serikat pekerja/buruh dan pengusaha. Perjanjian kerja bersama tersebut nantinya menjadi peraturan perusahaan yang harus dipatuhi oleh para pekerja dan pengusaha. Perihal ketentuan teknis mengenai *right to disconnect* dapat diserahkan berdasarkan perjanjian bersama antara para pekerja dan pengusaha.

Daftar Pustaka

Buku

- Sanggono, Bambang. *Metodologi Penelitian Hukum Suatu Pengantar*. Ctk. Keempat. RajaGrafindo Persada. Jakarta. 2002.
- Suseno, Franz Magnis. *Etika Politik: Prinsip Moral Dasar Kenegaraan Modern*. Jakarta. Gramedia. 2019.

Weber, Tina. *Right to disconnect: Exploring company practices*. UK. Luxembourg: Publication Office of the European Union. e-book. <https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2021/09/ef21049en.pdf>.

Jurnal

Becker, Willia J. "Killiung me Softly: Electronic Communication and Employee and Spouse Well-Being", *Academy of Management Proceedings: AOM Annual Meeting Procidings*, No. 1, Chichago, 2018.

Cahyani, Ni Kadek Mitha Sri dan A.A. Istri Eka Krisna Yanti. "Implementasi Upah Lembur Terhadap Tenaga Kerja Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004", *Kerta Dyatmika: Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Dwijendra*, Vol. 17, No. 2, 2020.

Coccoli, Jacopo. "The Challenges of New Tehcnologies in the Implementation of Human Right: an Analysis of some critical issues in the Digital Era", *Jurnal Peach Human Rights Governance*, Vol. 11, No. 2, Juli 2017.

European Parliament. "The Right to Disconnect", *Briefing European Added Value in Action*, 2020.

Ipsos. "The Covid-19 Pandemic's Impact on Workers", *Lives: 28-Country Ipsos Survey for the World Economic Forum*, Ipsos, Paris, 2020.

Marcum. "Never Off the Clock: The Legal Implications of Employees After Hours Work", *Labour Law Journal*, Vol. 69, No. 2, September 2018.

Mungkasa, Oswar. "Bekerja dari Rumah (Working from Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi Covid 19", *The Indonesian Journal of Development Planning*, IV, No. 2, Juni 2020.

Mustari. "Hak Atas Pekerjaan dengan Upah yang Seimbang", *Supremasi Jurnal Pemikiran, Penelitian Ilmu-ilmu Sosial, Hukum, dan Pengajarnya*, Vol. XI, No. 2, 2016.

Noval, Sayid Muhamad Rifqi. "Evolusi Hak Pekerja di Era Digital: Prawacana *Right to Disconnect* di Indonesia", *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vol. 6, No. 2, 2022.

Pansu, Luc. "Evaluation of Right to Disonnect Legislation and Its Impact on Employee's Productivity", *Jurnal Internasional of Management and Applied*, Vol. 5, No. 3, Oktober 2018.

Secunda, Paul M. "The Employee Right to Disconnect", *Jurnal Notre Dame of International & Comparative Law*, Vol. 9, No. 1, Februari 2019.

Sefrina, Linda Riski. "Dampak Pekerjaan Shift Malam Pada Kesehatan Pekerja", *Jurnal Gizi Kerja dan Produktivitas*, 2, No. 2, 2021.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) sebagaimana terakhir diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Tahun 2020 Nomor 245).

Internet

_____ "Right to Disconnect Legislation in Europe". <https://www.capitalges.com/right-to-disconnect-legislation-in-europe/>, *Capital*, diakses pada 6 Mei 2022.

Bayu, Dimas Jarot. "Survei: Bekerja Jarak Jauh Makin Marak di Indonesia saat Pandemi Covid-19". <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/06/17/survei-bekerja-jarak-jauh-makin-marak-di-indonesia-saat-pandemi-covid-19>. diakses pada 5 November 2022.

Burke, Melody. "The Right to Disconnect: Emerging Issues and Ways to Overcome Them", <https://onlabor.org/the-right-to-disconnect-emerging-issues-and-ways-to-overcome-them/> diakses pada 5 November 2022.

Gray, Patrick. "Are Right to Disconnect laws the right idea?". <https://www.techrepublic.com/article/are-right-to-disconnect-laws-the-right-idea/> diakses pada 5 November 2022.

Hartomo, Giri. "Pandangan Pengusaha Soal Pandemi Covid-19: Ini Perang", <https://ekbis.sindonews.com/read/404746/34/pandangan-pengusaha-soal-pandemi-covid-19-ini-perang-1619042644>, diakses pada 16 Juni 2022.

HSE National Employee Relations. "HSE Right to Disconnect Policy for Public Health Service Employees". https://assets.hse.ie/media/documents/Right_to_disconnect_policy.pdf. diakses pada 5 November 2022.

Kartika, Unoviana. "Lembur 30 Jam Picu Kematian Seorang "Copywriter", <https://health.kompas.com/read/2013/12/16/1106346/Lembur.30.Jam.Picu.Kematian.Seorang.Copywriter.Muda>, diakses pada 25 Juni 2022.

Kitchen, Matthew. How to Disconnect From "Always on Work Culture", [How to Disconnect From 'Always On' Work Culture - WSJ](#) diakses pada 17 Juni 2022.

Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia, "'Right to Disconnect' Isu yang Harus Diketahui Sertikat Buruh, Apa itu?" <https://www.ksbsi.org/home/read/1457/-Right-to-Disconnect--Isu-yang-Harus-Diketahui-Serikat-Buruh--Apa-Itu> diakses pada 5 November 2022.

Kristo, Fino Yurio. "Pegawai Tewas Begadang di Kantor, Startup ini Diinvestigasi", <https://inet.detik.com/business/d-5322715/pegawai-tewas-begadang-di-kantor-startup-ini-diinvestigasi>, diakses pada 16 Juni 2022.

Lidwina, Andrea. "52% Pekerja Global Bekerja dari Rumah selama Pandemi Covid-19". <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/01/06/52-pekerja-19>

global-bekerja-dari-rumah-selama-pandemi-covid-19 diakses pada 5 November 2022.

Nur, Mochammad Fajar. "Wanita 21 Tahun Stroke-Koma Gegara Begadang, Pakar Ingatkan Bahaya Kurang Tidur", <https://health.detik.com/berita-detik/health/d-6112207/wanita-21-tahun-stroke-koma-gegara-begadang-pakar-ingatkan-bahaya-kurang-tidur> diakses pada 7 Juli 2022.

Sebayang, Rehia. "Menengok Undang-Undang Right to Disconnect di Eropa, Apa itu?". <https://www.idntimes.com/business/economy/rehia-indrayanti-br-sebayang/sejumlah-negara-eropa-berlakukan-undang-undang-right-to-disconnect> diakses pada 5 November 2022.

Shabrina, Andisa. "Berbagai Risiko Masalah Kesehatan yang Dihadapi Pekerja Shift Malam". <https://hellosehat.com/pola-tidur/gangguan-tidur/dampak-kerja-shift-malam/> diakses pada 5 November 2022.

Zakir. "Pengaruh Shift Kerja terhadap Psikologi Pekerja (Influence of Work Shift to Psychology)". <https://steemit.com/work/@zakir43/pengaruh-shift-kerja-terhadap-psikologi-pekerja-influence-of-work-shift-to-psychology-2017715t15424681z> diakses pada 5 November 2022.