

## Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terkait Jumlah Jam Kerja Bagi *Remote Workers* Di Indonesia

Intan Azzahra Nur Salsabila<sup>1</sup>, Raudha Maghfirrolaita Wahyudi<sup>2</sup>  
Ayunita Rohanawati<sup>3</sup>, Mukmin Zakie<sup>4</sup>

### **Abstract**

*The aim of this research is to discuss the protection of the rights of remote workers in Indonesia. Legal protection for remote workers includes work agreements, wages, leave, working hours, protection regarding the right to wages, obtaining social security for employment, the right to occupational safety and health, and the right to organize or associate. There are two issues raised in this research, namely what regulations relate to worker protection for remote workers and what forms of protection relate to the number of working hours for remote workers. The research method chosen is juridical-normative legal research which uses a statutory approach and a comparative approach. The data used is secondary data by collecting primary legal materials and secondary legal materials. The results of this research show that there are still no regulations governing remote work so that legal protection for remote workers cannot be met.*

**Keywords:** *Legal Protection, Workers, Remote Working*

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membahas perlindungan hak pekerja *remote working* yang ada di Indonesia. Perlindungan hukum *remote workers* meliputi perjanjian kerja, upah, cuti, jam kerja, perlindungan mengenai hak atas upah, memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, hak keselamatan dan kesehatan kerja, dan hak berorganisasi atau berserikat. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini ada dua yaitu bagaimana pengaturan terkait dengan perlindungan pekerja terhadap pekerja *remote worker* dan bagaimana bentuk perlindungan terkait jumlah jam kerja bagi *remote worker*. Metode penelitian yang dipilih adalah penelitian hukum yuridis-normatif yang menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan komparatif. Data yang digunakan ialah data sekunder dengan mengumpulkan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwasanya masih belum ada peraturan yang mengatur terkait *remote working* sehingga perlindungan hukum terhadap *remote workers* belum dapat terpenuhi.

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

## Pendahuluan

*Remote working* adalah hal yang cukup lumrah di masa sekarang, tetapi di beberapa tahun yang lalu *remote working* hanya dilakukan oleh sebagian kecil masyarakat dikarenakan belum ada yang memahami cara kerja serta teknis dari *remote working* tersebut. Pada tahun 2020 tepatnya di bulan maret, Covid-19 mulai melanda satu persatu negara yang ada. Dikarenakan kondisi Covid-19 yang tidak memungkinkan untuk interaksi secara langsung, pemerintah terpaksa harus memberhentikan kegiatan masyarakat agar meminimalisir penyebaran virus.<sup>5</sup> Mulai dari kegiatan belajar mengajar, bisnis, hingga pemerintahan terpaksa terhenti sesaat, dampak dari Covid-19 ini menyebabkan semua orang tanpa terkecuali merasakan akibatnya. Seperti terganggunya

---

<sup>1</sup>Intan Azzahra Nur Salsabila, Mahasiswa Program Studi Hukum Bisnis Program Sarjana Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, E-mail: 23411122@students.uii.ac.id.

<sup>2</sup> Raudha Maghfirrolaita Wahyudi, Mahasiswa Program Studi Hukum Bisnis Program Sarjana Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, E-mail: 23411053@students.uii.ac.id.

<sup>3</sup> Ayunita Rohanawati, Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, E-mail: 154100111@uui.ac.id.

<sup>4</sup> Mukmin Zakie, Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, E-mail: 904100101@uui.ac.id.

<sup>5</sup> Ruth Tambunan, "Apa Itu Remote Working", terdapat dalam <https://flip.id/blog/panduan-tentang-remote-working>, diakses 30 Mei 2024 11.00 WIB

perekonomian yang menyebabkan pendapatan tidak stabil, pemberhentian karyawan, serta kenaikan harga yang melambung tinggi.

Bisnis adalah aspek penting dalam kehidupan bermasyarakat, karena bisnis menjadi salah satu bagian krusial untuk masyarakat menyambung hidup. Covid-19 memaksa masyarakat untuk menjadi kreatif dalam mengembangkan potensi diri dan mencari celah dalam kesempatan yang kecil.<sup>6</sup> Sebelum Covid-19 masih jarang penggunaan aplikasi seperti *zoom*, *google meet*, atau *microsoft teams* untuk bekerja, bahkan beberapa dari aplikasi yang sudah disebutkan di atas baru dibuat atau marak digunakan setelah Covid-19 melanda.<sup>7</sup> Perusahaan melihat ada kesempatan untuk bekerja dari rumah atau pun dari jauh untuk tetap bisa melanjutkan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan dari kantor, tetapi karena kondisi yang tidak memungkinkan pekerjaan pun akhirnya bisa dilakukan dari rumah.<sup>8</sup>

Setelah perusahaan menemukan cara untuk melanjutkan pekerjaan yang tadinya terhenti, secara perlahan ekonomi mulai membaik dan bekerja dari jauh pun dinilai lebih efektif karena bisa mengurangi pengeluaran pribadi dan polusi udara. Para pekerja yang bekerja di luar negeri akhirnya memilih untuk kembali ke tanah air agar bisa lebih dekat dengan keluarga sembari memantau pekerjaan yang notabene domisilinya perusahaan tersebut berada di luar negeri atau luar pulau. Karena sudah diciptakannya teknologi jarak jauh berupa *zoom*, *google meet*, dan *microsoft teams* membuat para pekerja tersebut lebih fleksibel untuk bisa menentukan dari mana mereka ingin bekerja.<sup>9</sup> Pekerja-pekerja tersebut yang akhirnya dinamakan sebagai *remote workers*.

Di Indonesia *remote working* merupakan hal baru untuk dilakukan, bahkan Indonesia menjadi salah satu negara yang tergolong “terlambat” dalam memberlakukan *remote working*. *Remote workers* sama kedudukannya dengan pekerja-pekerja lain yang masih bekerja seperti biasa di kantor, artinya hukum untuk perlindungan *remote workers* pun sama selayaknya pekerja-pekerja lain.<sup>10</sup> Berdasarkan Pasal Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) hak pekerja adalah upah, hak istirahat, perlindungan mengenai hak atas upah, memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, hak keselamatan dan kesehatan kerja, serta hak berorganisasi atau berserikat. Meskipun terdapat pekerja yang memilih untuk bekerja menggunakan sistem *remote working*, para pekerja tetap memiliki hak yang sama dengan pekerja di lapangan pada umumnya.

---

<sup>6</sup> Luxmant Teguh, “Tetap Produktif dan Kreatif di Tengah Pandemi Covid-19”, terdapat dalam <https://www.mojorejo-jetis.desa.id/artikel/2020/7/10/tetap-produktif-dan-kreatif-di-tengah-pandemi-covid-19>, diakses 30 Mei 2024 11.15 WIB

<sup>7</sup> “Pengguna Aplikasi Video Conference Imbas WFH di RI Meningkat”, terdapat dalam <https://www.cnnindonesia.com/teknologi/20200323074557-213-485895/pengguna-aplikasi-video-conference-imbis-wfh-di-ri-meningkat>, diakses pada tanggal 30 Mei 2024 11.35 WIB

<sup>8</sup> Tantri Dewayani, “Bekerja dari Rumah (*Work From Home*) Dari Sudut Pandang Unit Kepatuhan Internal”, Kementerian Keuangan Republik Indonesia, Vol.13014, <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13014/Bekerja-dari-Rumah-Work-From-Home-Dari-Sudut-Pandang-Unit-Kepatuhan-Internal.html>, 2020. Diakses pada tanggal 30 Mei 2024 12.00 WIB

<sup>9</sup> “Remote Working: Pengertian, Jenis, Serta Kelebihan dan Kekurangannya”, <https://bpmbkm.uma.ac.id/2022/05/13/remote-working-pengertian-jenis-serta-kelebihan-dan-kekurangannya/>, diakses pada tanggal 30 Mei 2024 13.30 WIB

<sup>10</sup> Ida Nuriya, “Sistem Remote Work: Bagaimana Perlindungan Hak-Hak Pekerja?”, terdapat dalam <https://kumparan.com/ida-nuriya/sistem-remote-work-bagaimana-perlindungan-hak-hak-pekerja-22TAZOWHMvy/1>, diakses pada tanggal 30 Mei 2024 13.46 WIB

Dikutip dari jurnal USM Law Review, *remote working* belum jelas legalitasnya karena tidak tercantum jelas, baik di dalam UU Ketenagakerjaan maupun UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pembentukan regulasi ini perlu didorong guna melindungi pekerja yang meliputi perlindungan sosial, ekonomis, dan teknis. Belum adanya legalitas kuat untuk melindungi pekerja *remote* luar negeri, membuat para pekerja harus memperhatikan dan mempertegas haknya. Jika pekerja bekerja *remote* di luar negeri, pajak penghasilannya sudah dipotong dari luar negeri maka di Surat Pemberitahuan Tahunannya hanya sebatas laporan dan tidak akan dikenakan pajak lagi. Sedangkan jika belum dibayarkan, bisa dibarengi dengan pembayaran pajak di tahun yang sama.

Oleh sebab itu, meski bekerja dengan sistem *remote working*, tetap para pekerja memiliki hak yang sama dengan pekerja di kantor sesuai UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja. *Remote working* dapat menjadi solusi untuk meningkatkan kerja efektif dan efisien yang sejalan dengan harus mendapat hak pekerja yang layak.<sup>11</sup>

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan, yaitu:

1. Bagaimana pengaturan terkait dengan perlindungan pekerja terhadap *remote worker*?
2. Bagaimana bentuk perlindungan terkait jumlah jam kerja bagi *remote worker*?

### Metode Penelitian

Untuk mencapai tujuan penelitian diperlukan adanya metode penelitian. Maka dari itu, dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Yuridis normatif adalah metode penelitian hukum yang dilakukan dengan meneliti bahan pustaka atau bahan sekunder.<sup>12</sup> Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan komparasi (*comparative approach*).

Data yang diperoleh ialah data sekunder dengan mengumpulkan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini ialah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Serta bahan hukum sekunder yang digunakan ialah buku-buku, artikel-artikel jurnal, serta artikel ilmiah yang terkait dengan judul penelitian. Data yang dipatkan kemudian diambil kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan penelitian.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

---

<sup>11</sup> Willa Wahyuni, "Melihat Legalitas Sistem Remote Working." *bukumonline*, 2024, <https://www.hukumonline.com/berita/a/melihat-legalitas-sistem-remote-working-lt65b0f3b7188a9/?page=all> , di akses pada tanggal 30 Mei 14.15 WIB

<sup>12</sup> Henni Muchtar, Analisis Yuridis Normatif Sinkronisasi Peraturan Daerah Dengan Hak Asasi Manusia, Media Neliti. Universitas Negeri Padang, hlm.84, Vol.14 No.1, 2015, <https://media.neliti.com/media/publications/62711-ID-analisis-yuridis-normatif-sinkronisasi-p.pdf>

## Pengaturan Terkait dengan Perlindungan Pekerja terhadap *Remote Worker*

Salah satu bentuk perlindungan hukum adalah adanya institusi-institusi penegak hukum seperti pengadilan, kejaksaan, kepolisian, serta lembaga penyelesaian sengketa diluar pengadilan (non-litigasi).<sup>13</sup> Adanya perlindungan hukum adalah salah satu media penegak keadilan. Salah satunya pada bidang ketenagakerjaan tentang hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja. Berdasarkan Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” artinya semua warga negara Indonesia yang bekerja sebagai *remote workers* ataupun pekerja lapangan pada umumnya harus mempunyai hak dan perlindungan yang sama.

Penerapan terkait perlindungan hukum bagi tenaga kerja menurut Abdullah Sulaiman terbagi menjadi lima bentuk perlindungan kerja, yaitu pertama terkait perlindungan ekonomis, sebagai syarat kerja atau syarat perburuhan yang diatur dalam peraturan mengenai perjanjian kerja. Kedua terkait keselamatan kerja, yaitu memberikan perlindungan kepada pekerja agar selamat dari bahaya yang ditimbulkan oleh alat kerja atau hal yang dikerjakan. Ketiga perlindungan Kesehatan kerja, buruh teknologi industri dan non-industri terkadang mengalami perlakuan yang semena-mena oleh majikan sehingga membutuhkan perlindungan Kesehatan kerja. Keempat perlindungan hubungan kerja, yaitu perlindungan terhadap pekerjaan yang dijalankan oleh buruh untuk majikan dalam hubungan kerja dengan menerima upah, dan kelima perlindungan kepastian hukum, yaitu perlindungan hukum yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berisi tentang perintah dan larangan, sanksi pelanggaran yang sifatnya memaksa, sekeras-kerasnya dan setegas-tegasnya.<sup>14</sup>

UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja telah mengatur mengenai prinsip perlindungan tenaga kerja, seperti non-diskriminasi, jaminan sosial, perlindungan atas keselamatan, Kesehatan kerja, dan lain-lain. UU telah mengatur sedemikian rupa untuk bisa menjamin keamanan, kenyamanan, dan kesejahteraan para pekerja, tetapi perlindungan tidak semata-mata hanya lima komponen itu saja.

Di Belanda, kontrak kerja diatur dalam KUH Perdata Baru Belanda (*Nieuw Burgerlijk Wetboek*). Kode ini menetapkan hak dan kewajiban pemberi kerja dan karyawan, terlepas dari apakah mereka bekerja jarak jauh atau di lingkungan kantor. Bagi pekerja *remote workers*, KUH Perdata baru Belanda memastikan bahwa mereka mendapat perlindungan hukum yang sama dengan pekerja kantoran. Hal ini mencakup hak atas kontrak kerja tertulis, yang menguraikan syarat dan ketentuan kerja mereka. *Remote workers* juga berhak atas tunjangan dan perlindungan yang sama seperti pekerja kantoran, seperti hari libur berbayar dan cuti sakit. Peraturan kesehatan dan keselamatan adalah aspek penting lainnya dari undang-undang ketenagakerjaan yang berdampak langsung pada pekerjaan jarak jauh. Di Belanda, Undang-Undang Kondisi Kerja (*Arbowet*) menetapkan persyaratan bagi pemberi kerja untuk menjamin kesehatan

---

<sup>13</sup> P., Adhitya Kartika. *Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Remote Di Indonesia Yang Bekerja Di Perusahaan Asing Di Luar Wilayah Indonesia*. TESIS. Universitas Indonesia, 2021.

<sup>14</sup> Aulia, S.H., Renata Christha. “Jenis-Jenis Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia.” *Hukumonline*, hukum online, 2024, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/jenis-jenis-perlindungan-tenaga-kerja-di-indonesia-lt6321be2336d65/>. Di akses pada tanggal 31 Mei 2024 jam 14.45 WIB

dan keselamatan karyawannya, di mana pun lokasi kerja mereka. Undang-Undang Kondisi Kerja memastikan bahwa pemberi kerja bertanggung jawab untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Hal ini termasuk melakukan penilaian risiko dan menyediakan peralatan serta pelatihan yang sesuai untuk karyawan jarak jauh. Pengusaha juga diharuskan untuk secara rutin menghubungi *remote workers* untuk memastikan kesejahteraan mereka dan mengatasi masalah kesehatan dan keselamatan.<sup>15</sup>

Sedangkan di Malaysia Perlindungan hukum ketenagakerjaan mengenai *remote workers* sedang dipertimbangkan dan dikembangkan. Dengan pertimbangan UU Ketenagakerjaan 1955 (UU 265) yang diubah pada 2022,<sup>16</sup> dalam perubahan Undang-Undang tersebut berisi mengenai pekerja yang diizinkan untuk bekerja dengan sistem *remote working* dengan perjanjian kerja tertulis. Pemberi kerja harus memastikan *remote workers* mendapatkan lingkungan kerja yang baik juga dipastikan menerima jaminan sosial. Perusahaan diberikan tanggung jawab untuk mengembangkan kebijakan *remote working* dengan memperhatikan penyediaan peralatan kerja seperti laptop atau komputer, protokol komunikasi yang baik dan teratur untuk mengawasi kesejahteraan pekerja *remote*, serta memberikan pelatihan kepada karyawan mengenai teknik manajemen waktu.

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.<sup>17</sup> Perlindungan hak-hak tersebut juga harus selalu memperhatikan kebutuhan dan perkembangan dari dunia usaha.<sup>18</sup> Pembentukan hukum dalam bidang ketenagakerjaan yang komprehensif sangat penting dan dapat berguna untuk melindungi pekerja baik dari perlindungan sosial, perlindungan ekonomis, serta perlindungan teknisnya. Mahkamah Konstitusi berpendapat bahwa norma UU Ketenagakerjaan justru menegaskan perlindungan terhadap hak-hak pekerja atau buruh. Sebagaimana diatur dalam Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan dengan tegas dan jelas, "Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a. keselamatan dan kesehatan kerja; b. moral dan kesusilaan; dan c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama".<sup>19</sup>

Banyak cara dari perlindungan yang bisa dilakukan guna untuk melindungi para pekerja *remote*, salah satunya dengan jaminan kesehatan seperti bekerja sama dengan

<sup>15</sup> Leon, "Employment laws in Netherlands and their impact on remote workers",

<sup>16</sup> "Remote and Flexible Work Options", rivermate, <https://www.rivermate.com/guides/malaysia/remote-work>

<sup>17</sup> Agung Kristyanto Nababan, "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>.

<sup>18</sup> 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>.

<sup>19</sup> "UU Ketenagakerjaan Beri Perlindungan Terhadap Hak-Hak Pekerja", Situs Berita MK, <https://mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=14311>, diakses pada tanggal 3 Juni 2024 jam 15.50 WIB

perusahaan asuransi kesehatan. Jaminan sosial dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), karyawan juga berhak mendapatkan jaminan sosial yang berisi tentang kecelakaan kerja, kematian, hari tua hingga pemeliharaan kesehatan. Sekarang ini, implementasi hak karyawan bidang jaminan sosial dan K3 adalah berupa BPJS.<sup>20</sup>

Perlindungan bagi *remote workers* tidak hanya dari sekedar kesehatan melainkan bisa dari segi fasilitas. Fasilitas seperti laptop, telepon seluler, dan akomodasi jika diperlukan ke kantor harus di-*cover* atau dijamin oleh perusahaan. Jika pada pekerja kantoran pada umumnya mendapatkan fasilitas seperti tempat ibadah, toilet, dan kantin maka *remote workers* mereka mendapat fasilitas seperti barang elektronik dan akomodasi sebagai keringanan bekerja yang sudah disebutkan di atas. Seperti disebutkan 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 lainnya.<sup>21</sup> Saat melaksanakan sistem *remote working* ini, pekerja melaksanakan pekerjaannya dengan tidak berada di kantor atau dengan kata lain dari jarak jauh. Maka 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. Layaknya BPJS untuk kesehatan, maka perusahaan juga perlu meng-*cover* barang elektronik tersebut.<sup>22</sup>

Perlindungan fasilitas, kesehatan, dan akomodasi masih belum cukup untuk bisa menjamin hak-hak ataupun kesejahteraan dari *remote workers* tersebut. Pekerjaannya memang dianggap lebih “ringan” dibanding pekerja umumnya karena mereka tidak perlu ke kantor dan jam kerjanya fleksibel, tetapi mereka tetap seorang pekerja yang juga butuh perlindungan sama rata seperti pekerja lainnya. Ungkapan “pemuda jompo” tak hanya kalimat belaka tanpa arti, tetapi itu suatu realita yang benar terjadi di zaman sekarang. Kelebihan menjadi *remote workers* adalah dengan tidak perlu ke kantor mereka bisa bekerja dimanapun dan kapanpun, yang dimaksud di manapun dan kapanpun adalah jika mereka baru bangun atau tidak mandi pun menjadi pilihan mereka karena diberikan kebebasan untuk seperti itu.

Kekurangan dari *remote workers* adalah mereka jadi jarang bergerak atau lebih sering berdiam di satu posisi dengan menatap layar laptop, bagian tubuh yang paling berdampak adalah mata dan punggung. Setiap hari mata terpapar dengan sinar radiasi

---

<sup>20</sup> “MK: UU Ketenagakerjaan Beri Perlindungan Terhadap Hak-Hak Pekerja”, <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/hak-hak-perusahaan-dan-karyawan-dalam-undang-undang-ketenagakerjaan/> diakses pada tanggal 3 Juni 2024 jam 16.00 WIB

<sup>21</sup> Welsen Kandarani, “Kewajiban Perusahaan Terhadap Fasilitas Kesejahteraan Bagi Tenaga Kerja,” *Jurnal Education and development* 8, no. 2 (2020): 193.

<sup>22</sup> Centia Sabrina Nuriskia, Andriyanto Adhi Nugroho, “Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja”, *Jurnal USM Law Review*, Edisi Vol 5 No. 2 Tahun 2022, hlm. 684.

biru yang diakibatkan karena berhadapan dengan layar laptop dan *handphone*. Jika tidak rajin tetes mata dan mengatur cahaya ruangan, mata bisa kering dan terasa perih. Ada kalanya mata terasa sakit yang berujung pada sakit kepala. Punggung (terutama punggung bagian bawah) juga merasakan pegal-pegal, terutama kalau posisi duduk tidak benar.<sup>23</sup>

Salah satu faktor hal itu menjadi suatu kebiasaan selain karena pekerjaan ini harus dilakukan setiap hari adalah jam kerja yang tidak menentu. Para *remote worker* cenderung tidak memperhatikan waktu karena hal tersebut dibebaskan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Tetapi faktor jam kerja tersebut yang menjadi awal mula dari keluhan-keluhan yang terjadi, mulai dari keluhan sakit, lemas, dan lain lain. Fleksibilitas waktu yang diberikan oleh perusahaan tidak salah, melainkan pekerja cenderung menjadi lupa bahwa waktu merupakan aspek penting yang sejatinya perlu diperhatikan. Peraturan tentang jumlah jam kerja pun harus diatur guna melindungi kesehatan dan masa depan para pekerja.

### **Bentuk Perlindungan Terkait Jumlah Jam Kerja Bagi *Remote Worker***

Penetapan jam kerja merupakan hal yang wajib diatur setiap perusahaan sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pengusaha wajib untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Pada Pasal 23 Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan bahwa perusahaan “sektor usaha atau pekerja tertentu” dapat menerapkan waktu kerja kurang dari ketentuan yang ada dalam undang-undang dengan salah satu karakteristik waktu kerja yang fleksibel.<sup>24</sup>

*Remote working* termasuk kepada pekerja tertentu yang juga melakukan perjanjian kerja dengan perusahaan, dimana dalam perjanjian kerja terdapat dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan adalah adanya pekerjaan, pekerjaan yang wajib dilakukan pekerja, upah pekerja, pekerja dalam waktu yang ditentukan.<sup>25</sup> Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pemberi kerja dan pekerja yang memuat syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.<sup>26</sup> Dalam perjanjian kerja terdapat pengaturan jam kerja perusahaan yang mengatur waktu kerja pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan dan kebijakan perusahaan. Ketentuan jam kerja diatur dalam undang-undang guna mencegah tindakan sewenang-wenang suatu perusahaan dalam memperlakukan pekerjanya.

Perlindungan kerja di Indonesia diatur pada Pasal 77 sampai Pasal 85, UU Ketenagakerjaan. Pada Pasal 77 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mewajibkan pengusaha untuk melaksanakan ketentuan waktu kerja pekerjanya, dengan ketentuan:

---

<sup>23</sup> Eunike Dewangasani, “*Kerja Remote Itu Nggak Selamanya Enak, yang Jelas Bikin Sakit Pinggang*”, terdapat dalam <https://mojok.co/terminal/kerja-remote-itu-nggak-selamanya-enak-yang-jelas-bikin-sakit-pinggang/>, diakses tanggal 3 Juni 2024 jam 18.55

<sup>24</sup> Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja., SK No 031797 A

<sup>25</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Revormasi*, Cet.1, Ed.1, Jakarta, Sinar Grafika, 2009, hlm.36.

<sup>26</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan edisi revisi*, Cet.13, Jakarta, Rajawali Pers, 2015, hlm.62.

- a. 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau
  - b. 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu
- yang saat ini diatur dalam Pasal 81 angka 23 Perppu Cipta kerja yang mengubah Pasal 77 UU Ketenagakerjaan.<sup>27</sup>

Di negara Belanda, Undang-Undang Jam Kerja (*Arbeidstijdenwet*) telah menetapkan batasan jumlah jam kerja seorang karyawan perhari dan per minggu. Undang-undang ini berlaku untuk semua karyawan, termasuk mereka yang bekerja jarak jauh. Bagi pekerja jarak jauh, Undang-Undang Jam Kerja memastikan bahwa mereka tidak bekerja dengan jam kerja yang terlalu panjang. Perusahaan diharuskan memberikan istirahat yang cukup kepada karyawan jarak jauh dan memastikan bahwa mereka tidak melebihi jumlah jam kerja maksimum per hari atau minggu. Hal ini membantu melindungi kesejahteraan dan keseimbangan kehidupan kerja pekerja jarak jauh<sup>28</sup>.

Pengaturan jam kerja untuk *remote workers* di Indonesia belum diatur sedemikian rupa. Peraturan yang dibuat dalam Pasal 81 ayat 23 Perppu Cipta Kerja yang mengubah Pasal 77 UU Ketenagakerjaan hanya mengatur waktu kerja secara umum dan waktu kerja pekerja tertentu, sedangkan pekerja jarak jauh tidak diatur dalam UU ketenagakerjaan dan Perppu Cipta Kerja. Namun, dalam Pasal 81 ayat 23 Perpu Cipta Kerja yang mengubah Pasal 77 UU ketenagakerjaan Beberapa perusahaan yang memiliki pekerja menggunakan sistem *remote working* membebaskan jam kerja para *remote workers* dengan tujuan fleksibilitas waktu kerja. Dalam Pasal 23 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 menjelaskan bahwa waktu kerja fleksibel adalah waktu yang memberi lebih banyak kebebasan kepada pengusaha dan pekerja/buruh dalam mengatur jam kerjanya. Atkinson dan Meager (dalam Alan Felstead dan Golo Hensley, 2017) menyebutkan bahwa perusahaan harus meningkatkan fleksibilitas mereka kepada karyawannya dan fleksibel numerik mereka memberikan karyawan tingkat fleksibilitas tentang berapa lama, dimana, kapan dan jam berapa karyawan itu harus bekerja<sup>29</sup>.

Meskipun perusahaan membebaskan *remote workers* dalam menentukan tempat dan waktu untuk bekerja, perusahaan mengharuskan pekerja tersebut menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan *deadline* yang telah diberikan. Dengan *deadline* yang ada terkadang pekerja pun masih harus bersinggungan dengan pekerjaan lain yang membuat *deadline* tersebut menjadi lama untuk diselesaikan, belum lagi jika dalam menyelesaikannya ada kendala-kendala yang tidak terduga terjadi. Beberapa contoh dari kendala tersebut antara lain, permasalahan jaringan internet ketika rapat dan tidak efektifnya klien menunggu pekerja untuk kembali *online* yang membuat pekerjaan itu pun terhambat dan kehilangan waktu-waktu lainnya. Dengan hambatan-hambatan tersebut pekerja *remote working* cenderung mempunyai jam kerja yang tidak teratur dan mengakibatkan mereka untuk lembur.

---

<sup>27</sup> Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, lembaran 31.

<sup>28</sup> Leon, "Employment laws in Netherlands and their impact on remote workers",

<sup>29</sup> Sang Putu Dimas Adhitya & A.A.Ngr. Oka Suryadinatha Gorda, "POLA STRES PADA REMOTE WORKERS" <https://core.ac.uk/download/pdf/490698168.pdf>, hlm.5779



Jika berbicara tentang jam kerja, upah lembur pasti menjadi salah satu hal yang akan terkait. Tak selamanya para pekerja akan bekerja pada waktu yang sudah ditentukan, pasti ada momen-momen tertentu dimana pekerja harus melakukan lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya. Perusahaan pada umumnya akan memberikan upah jika para pekerjanya melakukan lembur, tetapi untuk para *remote workers* yang jam kerjanya lebih fleksibel akankah mendapatkan upah lembur seperti pekerja pada umumnya. Terkait mekanisme dan upah lembur, dalam Pasal 78 UU Ketenagakerjaan sebagaimana diubah ketentuannya dalam UU Cipta Kerja 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 diterapkan paling lama 4 jam/hari dalam dan 18 jam/1 minggu.<sup>30</sup> Fleksibilitas jam kerja pekerja yang melakukan *remote working* ini maka akan sulit dalam mekanisme penghitungan upah lembur berdasarkan waktu mereka bekerja.

## Penutup

Dari pembahasan di atas, bisa terlihat bahwa perkembangan teknologi tidak selalu berarti undang-undang akan berkembang juga, contohnya ada di Indonesia. Meskipun hukum itu fleksibel yang artinya mengikuti perkembangan zaman, tetapi untuk hal-hal tertentu di Indonesia terbukti belum ada implikasinya.

1. Pengaturan terkait dengan *remote workers* di Indonesia belum diatur oleh peraturan perundang-undangan seperti halnya pekerja pada umumnya yang telah di atur serta dilindungi dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
2. Perlindungan terkait jumlah jam kerja bagi *remote workers* belum jelas karena tidak ada aturan yang mengatur seperti negara Malaysia dan Belanda. Tidak ada kejelasan mengenai jam kerja dikarenakan para *remote workers* bekerja secara fleksibel dengan mengutamakan deadline pekerjaan berdasarkan proyek pekerjaan yang didapatkan oleh *remote workers* dari pemberi kerja. Hal ini mengabaikan kesehatan kerja *remote workers* dalam bekerja yaitu para *remote workers* dapat bekerja melebihi jam kerja pada umumnya sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan sebagaimana disebutkan di atas, berikut saran yang diberikan:

---

<sup>30</sup> Centia Sabrina Nuriskia, Andriyanto Adhi Nugroho, "Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja", *Jurnal USM Law Review*, Edisi Vol 5 No. 2 Tahun 2022, hlm. 683-684

1. Bagi Pemerintah harus lebih memperhatikan perkembangan zaman khususnya dalam teknologi untuk bekerja, sehingga peraturan tentang *remote workers* yang seharusnya sudah ada sejak dahulu bisa terlaksana dengan baik saat ini. Terkait dengan *remote workers* pemerintah tidak boleh acuh dengan keadaan yang ada, karena *remote workers* ataupun *remote working* muncul oleh perkembangan zaman yang pesat.
2. Belum adanya pengaturan terkait dengan *remote workers* di Indonesia, bukan menjadi penghalang bagi pemberi kerja untuk memberikan batasan bekerja bagi pekerja demi terwujudnya produktivitas yang lebih baik. Pemerintah harus segera membuat peraturan terkait *remote worker* untuk memberikan batasan waktu tertentu dengan tujuan menjaga produktivitas pekerja secara jangka panjang. Kemudian untuk para pekerja jika dirasa hak yang didapat belum sesuai dengan apa yang perlu didapat, maka pekerja dibolehkan untuk memperjuangkan hak mereka.

## Daftar Pustaka

### Buku

Wijayanti Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Revormasi*, Cetakan pertama, Ed.1, Jakarta, Sinar Grafika, 2009.

Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan edisi revisi*, Cetakan ke-13, Jakarta, Rajawali Pers, 2015.

### Jurnal

Nababan, Agung Kristyanto, "Keabsahan Materi Muatan Terkait Uang Pesangon Dalam Peraturan Perundang-Undangan," *Jurnal USM Law Review* 5, no. 1 (2022): 323,

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,

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

Nuriskia, Centia Sabrina, Andriyanto Adhi Nugroho, "Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja", *Jurnal USM Law Review*, Edisi Vol 5 No. 2 Tahun 2022, hlm. 684.

Nuriskia, Centia Sabrina. Andriyanto Adhi Nugroho, "Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja", *Jurnal USM Law Review*, Edisi Vol 5 No. 2 Tahun 2022, hlm. 683-684

### Tesis

Kartika, P., Adhitya, *Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Remote Di Indonesia Yang Bekerja Di Perusahaan Asing Di Luar Wilayah Indonesia*. TESIS. Universitas Indonesia, 2021.

### Internet

Tambunan, Ruth, "Apa Itu Remote Working", terdapat dalam <https://flip.id/blog/panduan-tentang-remote-working>, diakses 30 Mei 2024 11.00 WIB

Teguh, Luxmant, "Tetap Produktif dan Kreatif di Tengah Pandemi Covid-19", terdapat dalam <https://www.mojorejo-jetis.desa.id/artikel/2020/7/10/tetap-produktif-dan-kreatif-di-tengah-pandemi-covid-19>, diakses 30 Mei 2024 11.15 WIB

"Pengguna Aplikasi Video Conference Imbas WFH di RI Meningkat", terdapat dalam <https://www.cnnindonesia.com/teknologi/20200323074557-213->

- 485895/pengguna-aplikasi-video-conference-imbis-wfh-di-ri-meningkat, diakses pada tanggal 30 Mei 2024 11.35 WIB
- Dewayani, Tantri, "Bekerja dari Rumah (Work From Home) Dari Sudut Pandang Unit Kepatuhan Internal", Kementerian Keuangan Republik Indonesia, Vol.13014, <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13014/Bekerja-dari-Rumah-Work-From-Home-Dari-Sudut-Pandang-Unit-Kepatuhan-Internal.html>, 2020. Diakses pada tanggal 30 Mei 12.00 WIB
- "Remote Working: Pengertian, Jenis, Serta Kelebihan dan Kekurangannya", <https://bpmbkm.uma.ac.id/2022/05/13/remote-working-pengertian-jenis-serta-kelebihan-dan-kekurangannya/>, diakses pada tanggal 30 mei 2024 13.30 WIB
- Nuriya, Ida, "Sistem Remote Work: Bagaimana Perlindungan Hak-Hak Pekerja?", terdapat dalam <https://kumparan.com/ida-nuriya/sistem-remote-work-bagaimana-perindungan-hak-hak-pekerja-22TAZOWHMvy/1>, diakses pada tanggal 30 Mei 2024 13.46 WIB
- Wahyuni, Willa, "Melihat Legalitas Sistem Remote Working." hukumonline, 2024, <https://www.hukumonline.com/berita/a/melihat-legalitas-sistem-remote-working-lt65b0f3b7188a9/?page=all>, di akses pada tanggal 30 Mei 14.15 WIB
- Aulia, S.H., Renata Christha. "Jenis-Jenis Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia." Hukumonline, hukum online, 2024, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/jenis-jenis-perindungan-tenaga-kerja-di-indonesia-lt6321be2336d65/>. Di akses pada tanggal 31 Mei 2024 jam 14.45 WIB
- "UU Ketenagakerjaan Beri Perlindungan Terhadap Hak-Hak Pekerja", Situs Berita MK, <https://mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=14311>, diakses pada tanggal 3 Juni 2024 jam 15.50 WIB
- "MK: UU Ketenagakerjaan Beri Perlindungan Terhadap Hak-Hak Pekerja", <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/hak-hak-perusahaan-dan-karyawan-dalam-undang-undang-ketenagakerjaan/> diakses pada tanggal 3 Juni 2024 jam 16.00 WIB
- Dewanggasani, Eunike, "Kerja Remote Itu Nggak Selamanya Enak, yang Jelas Bikin Sakit Pinggang", terdapat dalam <https://mojok.co/terminal/kerja-remote-itu-nggak-selamanya-enak-yang-jelas-bikin-sakit-pinggang/>, diakses tanggal 3 Juni 2024 jam 18.55
- Pramesri, Tri Jata Ayu, "Isi Perjanjian Kerja yang Harus Diperhatikan Sebelum Tanda Tangan", Hukum online, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/perhatikan-ini-sebelum-tanda-tangan-kontrak-kerja-lt5767600b3aac7/>, di akses pada tanggal 4 Juni 2024 jam 13.55 WIB
- Peraturan Perundang-Undangan**
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hak pekerja adalah upah, hak istirahat, perlindungan mengenai hak atas upah, memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, hak keselamatan dan kesehatan kerja, serta hak berorganisasi atau berserikat.
- Undang-Undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang,
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang,
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.