

Antisipasi Kekosongan Hukum dengan Status Pekerja Work From Home (WFH) dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Kinda Az-Zahra Muliati^[1*]

^[1] Fakultas Hukum, Universitas Katolik Parahyangan, Bandung, Indonesia

Citation: M.Z.A. Kinda, "Antisipasi Kekosongan Hukum dengan Status Pekerja Work From Home (WFH) dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia," *Cendekia: Jurnal Hukum, Sosial & Humaniora*, 3, no. 3 (2025): 1195-1209.

Article history:

Received: 28 Mei 2025

Revised: 22 Juli 2025

Published: 09 Juli 2025

Funding:

This study received no external funding

Competing interest:

The author(s) have declared that no competing interests exist



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), which permits non-commercial reuse, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Abstrak: Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, didorong oleh kemunculan gig economy dan pandemi Covid-19, telah mempercepat adopsi sistem kerja Work From Home (WFH) di Indonesia. Namun, penerapan WFH juga menghadirkan tantangan baru dalam aspek perlindungan hukum ketenagakerjaan. Regulasi yang ada, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan terkait lainnya, masih berorientasi pada hubungan kerja konvensional di tempat kerja fisik sehingga belum sepenuhnya mengakomodasi perlindungan bagi pekerja WFH. Kekosongan hukum ini menimbulkan ketidakpastian status pekerja, lemahnya perlindungan hak-hak dasar, serta potensi terjadinya eksploitasi. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan menelaah peraturan perundang-undangan yang relevan. Hasil kajian menunjukkan perlunya pembaruan dan harmonisasi regulasi ketenagakerjaan agar mampu mengakomodasi karakteristik sistem kerja WFH secara komprehensif. Regulasi yang jelas dan tegas sangat penting untuk memberikan kepastian hukum, menjamin perlindungan hak-hak pekerja, serta mendorong terciptanya hubungan industrial yang adil di era digital.

Kata Kunci: Komunikasi; Organisasi, Loyalitas Kerja; Karyawan

Abstract: The development of information and communication technology, driven by the emergence of the gig economy and the Covid-19 pandemic, has accelerated the adoption of Work From Home (WFH) systems in Indonesia. However, the implementation of WFH also presents new challenges in terms of labor law protection. Existing regulations, such as Law No. 13 of 2003 on Labor and related regulations, are still oriented toward conventional employment relationships in physical workplaces and thus do not fully accommodate the needs and protections of WFH workers. This legal vacuum creates uncertainty regarding workers' status, weak protection of basic rights, and the potential for exploitation. This study employs a normative legal method by analyzing applicable and relevant laws and regulations. The findings indicate the need for updates and harmonization of labor regulations to comprehensively accommodate the characteristics of the WFH work system. Clear and stringent regulations are essential to provide legal certainty, ensure the protection of workers' rights, and promote the creation of fair industrial relations in the digital age.

Keywords: Communication; Organization, Work Loyalty; Employees

*Corresponding Author : Kinda Az-Zahra Muliati, Fakultas Hukum, Universitas Katolik Parahyangan, Bandung, Indonesia, ORCID iD: 0009-0009-2289-4651, E-mail: 8052301022@student.unpar.ac.id

1. PENDAHULUAN

Work From Home (WFH) merupakan model kerja yang memberikan fleksibilitas kepada pekerja dengan status kerja WFH untuk menyelesaikan tugas di luar kantor konvensional, umumnya dari rumah atau lokasi lain yang mereka pilih. Dengan dukungan teknologi komunikasi dan informasi, pekerja dengan status kerja WFH dapat bekerja secara lebih efisien dan fleksibel, sehingga tercipta keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal. Di sisi lain, perusahaan juga dapat mengoptimalkan kinerja tenaga kerja secara efektif. Sistem kerja WFH mulai berkembang sejak era Revolusi Industri 4.0, di mana kemajuan teknologi informasi telah mengubah pola kerja secara signifikan.¹ Organisasi terdorong untuk bertransformasi mengikuti perkembangan teknologi, demi memperoleh keunggulan kompetitif. Berbagai aplikasi seperti *Zoom*, *Microsoft Teams*, dan *Google Meet* kini menjadi sarana utama komunikasi dalam pelaksanaan WFH.² Fenomena ini juga sejalan dengan kemunculan *gig economy*, di mana pekerja dengan status kerja WFH dapat menjalankan tugas secara mandiri dan fleksibel melalui platform digital tanpa keterikatan lokasi maupun waktu kerja yang kaku.³

Transformasi dunia kerja akibat *gig economy* dan teknologi digital semakin nyata, terutama sejak pandemi *Covid-19*. Pandemi memaksa banyak negara menerapkan social distancing, karantina wilayah, dan *lockdown*, sehingga WFH menjadi pilihan utama untuk menjaga produktivitas dan kesehatan. Sebelum pandemi, WFH hanya diterapkan oleh beberapa perusahaan dalam situasi tertentu. Namun, pembatasan sosial mendorong perusahaan beradaptasi dengan model kerja baru ini. WFH memungkinkan pekerja tetap produktif di tengah ketidakpastian, sekaligus mendorong perusahaan memanfaatkan teknologi digital secara optimal.⁴ Selain itu, WFH memberikan keleluasaan lebih besar dalam mengatur waktu dan ruang kerja, sehingga meningkatkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Walaupun tantangan komunikasi dan kolaborasi tetap ada, perubahan ini membuktikan bahwa dunia kerja mampu beradaptasi dan berkembang meski dalam situasi sulit.⁵

Popularitas WFH meningkat secara global, termasuk di Indonesia. Sebelum pandemi, WFH dianggap langka dan hanya diterapkan pada kondisi tertentu. Namun, selama 2020, 46% pekerja di Indonesia menjalani WFH. Survei menunjukkan 23% responden ingin tetap bekerja jarak jauh, dan 68% berharap mengombinasikan WFH dengan kerja di kantor. Secara global, 52% pekerja melaksanakan WFH selama pandemi, dengan Kolombia dan India mencatat angka tertinggi. Studi Stanford bahkan menunjukkan produktivitas pekerja dengan status kerja WFH meningkat sebesar 13%. Selain itu, WFH

¹ Dara Sawitri, "Revolusi Industri 4.0 : Big Data Menjawab Tantangan Revolusi Industri 4.0," *Jurnal Ilmiah Maksitek* 4, no. 3 (2019): 12.

² Nivedita Saksena, "Global Justice and the COVID-19 Vaccine: Limitations of the Public Goods Framework," *Global Public Health* 16, no. 8-9 (2021): 1512-21, <https://doi.org/10.1080/17441692.2021.1906926>.

³ Habib Aulia, Ilham Maulana Yusuf, and Nurul Delvi Ramadani, "Dampak Kerja Dari Rumah (WFH) Terhadap Efektivitas Pegawai Selama Pandemi Covid-19," *Jurnal Sumber Daya Aparatur* 3 (2021): 72, <https://doi.org/https://doi.org/10.32834/jsda.v3i1.276>.

⁴ M Majidah and Novy Aryanty, "Determinants Of Financial Shenanigans Indications During The Covid-19 Pandemic," *Jurnal Akuntansi* 26, no. 3 (2022): 390-408, <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/ja.v26i3.974>.

⁵ Anang Setiawan et al., "Indonesian Government Communication in Media Framing in Covid-19 Crisis Policy," *Revista De Gestão Social E Ambiental* 18, no. 5 (2024): e07035, <https://doi.org/https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n5-174>.

mengurangi biaya transportasi dan stres perjalanan, serta meningkatkan keseimbangan kerja-hidup. Dengan manfaat yang dirasakan, budaya kerja jarak jauh semakin diterima. Pemerintah Indonesia juga mulai mempertimbangkan model "*Work From Anywhere*" (WFA) bagi pegawai negeri. Diperkirakan pada tahun 2025, hingga 70% pekerjaan dapat dilakukan secara jarak jauh, seiring kemajuan teknologi informasi yang mendukung pelaksanaan kerja daring.⁶

Namun, menurut *International Labour Organization* (ILO), belum terdapat definisi yang jelas mengenai remote working, termasuk pekerja dengan status kerja WFH.⁷ Meskipun WFH telah menjadi bagian dari "*new normal*" sejak pandemi dan dianjurkan pemerintah, hingga kini masih terdapat kekosongan hukum yang mengatur pelaksanaannya di Indonesia.⁸ Kekosongan ini menimbulkan ketidakpastian dan kurangnya perlindungan ekonomi, sosial, dan teknis bagi pekerja dengan status kerja WFH. Instrumen hukum ketenagakerjaan yang ada, seperti Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dinilai belum mampu mengakomodasi seluruh hak pekerja di era modern, khususnya yang berkaitan dengan sistem kerja jarak jauh.

Perlindungan terkait jam kerja juga belum jelas, sehingga menyulitkan perhitungan upah lembur bagi pekerja dengan status kerja WFH. Status hukum pekerja pada *platform* digital pun masih belum pasti, baik dari sisi perusahaan teknologi maupun jenis layanan yang diberikan. Kekosongan regulasi mengenai status pekerja dan kedudukan aplikator menimbulkan ketidakpastian hukum yang semakin kompleks, diperparah dengan belum adanya aturan mengenai ruang lingkup platform ekonomi, hubungan kerja, serta integrasi ekonomi platform ke dalam struktur hubungan industrial. Akibatnya, perlindungan bagi pekerja *platform* digital di Indonesia masih sangat minim.

Kurangnya perlindungan terhadap hak-hak pekerja dengan status kerja WFH, termasuk isu pengupahan, keselamatan kerja, dan jam kerja yang fleksibel namun berpotensi eksploitatif, menjadi tantangan tersendiri. Oleh karena itu, diperlukan regulasi yang jelas dan komprehensif mengenai kebijakan WFH, yang mencakup perlindungan pekerja, standar kerja yang layak, serta dukungan bagi sektor-sektor yang terdampak negatif. Regulasi ini penting untuk meminimalisasi dampak negatif dan mencegah melebarinya kesenjangan ekonomi di era digital. Kehadiran peraturan yang tegas, jelas, dan komprehensif diharapkan dapat memberikan kepastian hukum, meminimalisasi potensi perselisihan, serta menyelesaikan ketimpangan dalam pemenuhan hak-hak pekerja dengan status kerja WFH.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan atau metode yuridis normatif. Metode ini berarti berfokus pada analisis bahan pustaka atau data sekunder seperti peraturan

⁶ Tim Riset dan Publikasi Kata Data, "WFH Yang Semakin Populer Selepas Pandemi," [katadata.co.id](https://katadata.co.id/berita/nasional/62b5506eb94f5/wfh-yang-semakin-populer-selepas-pandemi), 2022, <https://katadata.co.id/berita/nasional/62b5506eb94f5/wfh-yang-semakin-populer-selepas-pandemi>.

⁷ International Labour Organization, "Conventions, Protocols and Recommendations," International Labour Organization, 2024, <https://www.ilo.org/international-labour-standards/conventions-protocols-and-recommendations>.

⁸ Faradj Koliev, "Promoting International Labour Standards: The ILO and National Labour Regulations," *The British Journal of Politics and International Relations* 24, no. 2 (2021): 361-380, <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/13691481211027513>.

perundang-undangan dan literatur hukum.⁹ Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan undang-undang, yaitu telaah mendalam terhadap ketentuan hukum yang berlaku. Analisis dilakukan secara deduktif, dengan menarik kesimpulan dari norma-norma hukum umum untuk menerapkan pada permasalahan khusus dalam penelitian ini.¹⁰

Dalam penelitian hukum ini jenis data dan teknik penelitian ini akan dilakukan dengan melakukan teknik pengumpulan data sekunder secara kepustakaan terhadap perundang-undangan, buku, artikel, jurnal, perjanjian kerja yang sudah ada, contoh kasus dari putusan, dan penelitian lampai untuk mencari landasan teori yang relevan dengan penelitian.¹¹ Melalui teknik pengumpulan data studi kepustakaan peneliti dapat mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk memahami permasalahan yang sedang diteliti dan mengidentifikasi permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Fenomena *Work From Home* (WFH) di Indonesia

Sistem kerja WFH di Indonesia semakin banyak diterapkan sejak merebaknya pandemi Covid-19. Pemerintah melalui Surat Edaran Menteri PANRB No. 34 Tahun 2020 dan Peraturan Menteri Kesehatan No. 9 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) mewajibkan perusahaan untuk membatasi kegiatan di tempat kerja guna mencegah penyebaran virus. WFH dipilih sebagai solusi efektif untuk mengurangi kerumunan dan risiko penularan. Selanjutnya, Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 104 Tahun 2021 menegaskan pentingnya pelaksanaan kerja jarak jauh, dengan perusahaan tetap bertanggung jawab membayar upah dan memenuhi hak-hak pekerja. Peraturan ini juga mengatur fleksibilitas waktu kerja dan pembagian hari kerja, agar pekerja tetap dapat bekerja di kantor secara bergantian dengan memperhatikan protokol kesehatan yang ketat.¹²

Setelah pandemi, percepatan adopsi teknologi digital semakin mendorong pertumbuhan WFH, khususnya dalam ekosistem *gig economy* di Indonesia. Banyak pekerjaan dengan sistem WFH kini dimediasi oleh platform digital seperti *Upwork* dan *Fiverr*, yang memungkinkan pekerja menawarkan layanan mereka secara fleksibel tanpa batasan geografis. Sektor-sektor seperti pengembangan perangkat lunak, desain dan kreatif, serta penulisan dan penerjemahan menjadi bidang utama pekerja *gig* berbasis WFH. Sistem WFH menawarkan fleksibilitas tinggi dalam waktu dan lokasi kerja, sehingga menarik minat pekerja, khususnya generasi milenial dan Gen Z yang mendominasi sektor ini.¹³ Keuntungan lain dari WFH adalah pekerja dapat memilih lingkungan kerja yang nyaman, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi gangguan seperti

⁹ Theresia Anita Christiani, "Normative and Empirical Research Methods: Their Usefulness and Relevance in the Study of Law as an Object," *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 219 (2016): 201-7, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.006>.

¹⁰ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, 7th ed. (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005).

¹¹ Danu Eko Agustinova, *Memahami Metode Penelitian Kualitatif; Teori & Praktik* (Yogyakarta: Calpulis, 2015).

¹² Deandra Amrita Salsabila, *Pengaruh Work From Home Dan Lingkungan Kerja Fisik Yang Mempengaruhi Kinerja Melalui Kepuasan Kerja* (Jakarta: Indonesia Banking School, 2023).

¹³ Izatul A'yun Syaibani, "Penggunaan Aplikasi Tik Tok Sebagai Media Pembelajaran SKI Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Mi Miftahussudur 01 Dagangan," *Lentera: Kajian Keagamaan, Keilmuan Dan Teknologi* 21, no. 1 (2022): 79-85.

kemacetan, tekanan mental, dan konflik internal di kantor. Dari sisi perusahaan, WFH memberikan manfaat berupa penghematan biaya operasional, seperti listrik, air, sewa kantor, transportasi, dan perjalanan dinas, karena komunikasi dan koordinasi dapat dilakukan secara daring. Dengan demikian, WFH tidak hanya memberikan manfaat bagi pekerja, tetapi juga bagi perusahaan dalam menghadapi tantangan dan dinamika dunia kerja *modern*.

Dengan kemungkinan adanya tantangan dalam penggunaan sistem kerja WFH, diperlukan adanya perhatian serius dari berbagai pihak, baik pihak pekerja dengan status kerja WFH, perusahaan maupun dari pemerintah. Kolaborasi yang sinkron dianggap sangat dibutuhkan agar sistem kerja WFH dapat berjalan dengan efektif dan memberikan perlindungan bagi seluruh pihak. Antisipasi dari pencegahan tantangan tersebut sangat diperlukan agar penggunaan sistem kerja WFH, khususnya mengingat potensi kondisi digital yang masih sangat timpang di beberapa daerah Indonesia.

3.2 Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia dan Kekosongan Hukum Bagi Pekerja dengan Status Kerja *Work From Home* (WFH)

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia memainkan peran penting dalam memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja, yang mencakup aspek sosial, ekonomi, dan hukum. Perlindungan ini bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan hak-hak dasar mereka, seperti upah yang layak, jaminan sosial, dan keamanan kerja. Selain itu, hukum ketenagakerjaan juga mengatur hak pekerja untuk berserikat, mendapatkan perlakuan yang adil tanpa diskriminasi, serta akses terhadap lingkungan kerja yang aman dan sehat. Peraturan-peraturan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan di Indonesia, yaitu:¹⁴

a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan ini pada dasarnya disusun dengan asumsi bahwa hubungan kerja berlangsung di tempat kerja fisik, seperti kantor atau pabrik. Namun, pergeseran menuju sistem kerja WFH menimbulkan sejumlah ketidaksesuaian dengan ketentuan dalam undang-undang tersebut. Contohnya, mengenai jam kerja dan lembur yang diatur dalam Pasal 77–78 sangat bergantung pada kehadiran fisik, sehingga sulit diterapkan dalam skema sistem kerja WFH yang menerapkan prinsip kerja secara fleksibel. Selain itu, Pasal 86 yang mengatur keselamatan dan kesehatan kerja juga lebih relevan untuk lingkungan kerja fisik, sehingga tidak sepenuhnya mencakup risiko yang mungkin muncul saat bekerja dari rumah karena perusahaan sulit untuk melakukan pengawasan terhadap pekerja secara jarak jauh.

b. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Peraturan ini disusun dengan pemikiran bahwa pekerja berinteraksi secara fisik di lingkungan kerja tradisional seperti kantor atau pabrik, sehingga pengaturan mengenai pembentukan dan kegiatan serikat pekerja sangat bergantung pada keberadaan dan interaksi langsung antar anggota di lokasi kerja. Namun, dengan adanya pergeseran sistem kerja menjadi kerja yang dapat dilakukan dimana saja termasuk di rumah menimbulkan ketidaksesuaian dengan ketentuan dalam undang-undang ini. Dalam konteks sistem bekerja WFH, kontak fisik antar pekerja berkurang

¹⁴ San Mikael Sinambela, "Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Hakim: Jurnal Ilmu Hukum Dan Sosial* 2, no. 1 (2024): 26, <https://doi.org/https://doi.org/10.51903/hakim.v2i1.1539>.

atau bahkan tidak ada sama sekali, yang menyulitkan para pekerja untuk koordinasi, komunikasi, dan pengorganisasian serikat. Mekanisme untuk melaksanakan penyampaian aspirasi, pengorganisasian, serta pelaksanaan hak-hak serikat yang mengandalkan tatap muka juga menjadi kurang efektif ketika diterapkan dengan berkomunikasi secara jarak jauh. Selain itu, belum terdapat pengaturan khusus dalam undang-undang ini mengenai hak dan kewajiban serikat pekerja dalam situasi kerja jarak jauh dan yang dilakukan secara digital, sehingga perlindungan dan representasi pekerja dengan status kerja WFH menjadi kurang jelas dan berpotensi tidak efektif.

c. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Peraturan ini diatur untuk mengatur hubungan industrial dan organisasi pekerja dalam konteks kerja konvensional yang umumnya berlangsung di kantor atau tempat kerja fisik. Namun, dikarenakan ada pergeseran tempat kerja, peraturan ini belum mengakomodasi kondisi bekerja dari rumah yang mengurangi interaksi fisik dan komunikasi langsung antara para pekerja, sehingga menyulitkan penerapan mekanisme pembentukan, pengorganisasian, serta aktivitas serikat pekerja secara efektif. Dalam sistem kerja berbasis WFH yang bergantung pada komunikasi digital, pengawasan, koordinasi, dan penyampaian aspirasi yang biasanya dilakukan secara tatap muka menjadi tidak optimal. Selain itu, belum terdapat ketentuan khusus dalam undang-undang ini yang mengatur hak dan kewajiban serikat pekerja dalam konteks kerja dari rumah, sehingga perlindungan dan representasi pekerja dengan status kerja WFH menjadi kurang jelas. Oleh karena itu, praktik kerja jarak jauh yang fleksibel dan tersebar memerlukan pengaturan baru agar serikat pekerja tetap dapat berfungsi secara optimal dan hak-hak pekerja tetap terlindungi, misalnya melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengakomodasi sistem kerja WFH.

d. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Peraturan ini mengatur penyelenggaraan jaminan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, termasuk pekerja WFH, dengan prinsip kepesertaan wajib dan perlindungan menyeluruh seperti jaminan kesehatan, kecelakaan kerja, pensiun, dan kematian. Namun, pergeseran dari kerja konvensional ke WFH menimbulkan tantangan dalam penerapannya, karena undang-undang ini dirancang untuk pekerja dengan hubungan kerja formal di lingkungan fisik. Risiko kecelakaan kerja dan pengawasannya menjadi lebih kompleks di lingkungan rumah yang belum diatur secara jelas. Mekanisme pelaporan, verifikasi, dan klaim jaminan sosial juga belum disesuaikan untuk kerja jarak jauh, sehingga pelaksanaannya kurang efektif bagi pekerja WFH. Kurangnya ketentuan khusus yang mengakomodasi karakteristik kerja WFH membuat peraturan ini kurang relevan, terutama karena sistem iuran yang masih berbasis hubungan kerja tradisional menyulitkan penerapan bagi pekerja dengan status WFH.

Peraturan-peraturan tersebut dirancang untuk mengatur mengenai perlindungan yang sudah ada ini ini memberikan perlindungan hukum terkait dengan hak-hak pekerja seperti upah minimum, jam kerja, cuti, keselamatan dan kesehatan kerja, serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun peraturan tersebut cenderung lebih relevan untuk pekerja konvensional dan kurang cocok apabila diaplikasikan terhadap pekerja dengan status kerja WFH.

Pekerja konvensional dan pekerja dengan status kerja WFH memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga hal ini menyebabkan terdapat pergeseran dalam sistem bekerja yang dapat menyebabkan klausul pembuatan perjanjian kerja, sehingga peraturan-peraturan yang sudah ada tersebut dianggap kurang relevan jika digunakan oleh pekerja dengan status kerja WFH. Perubahan-perubahan tersebut adalah:¹⁵

a. Tempat Kerja

Tempat kerja merupakan klausul penting dalam perjanjian kerja, namun pada pekerja dengan status WFH, pengaturannya berbeda dari perjanjian konvensional. Dalam sistem kerja tradisional, tempat kerja umumnya mengacu pada lokasi fisik kantor yang telah disepakati, dengan ketentuan absensi dan kehadiran fisik yang jelas selama jam kerja. Sebaliknya, pada sistem WFH, tempat kerja menjadi lebih fleksibel, memungkinkan pekerja bekerja dari rumah atau lokasi lain yang nyaman. Pergeseran ini menyebabkan ketidaksesuaian dengan regulasi yang ada, seperti Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang mendefinisikan tempat kerja hanya sebagai lokasi fisik yang dikendalikan perusahaan. Hal ini menimbulkan ketidakjelasan tanggung jawab pengusaha terkait pemenuhan syarat kesehatan, keselamatan, dan kebersihan (K3) sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang yang sama, karena pengawasan terhadap lingkungan kerja di rumah sulit dilakukan. Oleh karena itu, diperlukan pembaruan definisi tempat kerja yang adaptif terhadap dinamika sistem kerja modern, khususnya dalam konteks WFH, guna menjamin kepastian hukum dan perlindungan bagi pekerja serta pengusaha.

b. Hari dan Jam Kerja

Dalam perjanjian kerja konvensional, hari dan jam kerja diatur secara kaku dengan kehadiran fisik yang terjadwal, sesuai Pasal 77 Undang-Undang Cipta Kerja yang menetapkan kerja 7-8 jam per hari dan 40 jam per minggu. Namun, pada pekerja dengan status WFH, penentuan jam kerja menjadi lebih fleksibel sesuai ritme produktivitas individu selama jumlah jam kerja terpenuhi. Fleksibilitas ini mempersulit pengawasan dan pengukuran jam kerja secara efektif, berpotensi menyebabkan pekerja mengalami lembur tanpa kompensasi yang jelas. Oleh karena itu, penyesuaian mekanisme pengaturan jam kerja dan pengawasan diperlukan agar sistem WFH dapat berjalan efektif dan adil.

c. Tunjangan Tidak Tetap

Dalam perjanjian konvensional, para pekerja biasanya mendapatkan tunjangan tidak tetap seperti tunjangan untuk transportasi, tunjangan makan siang, uang saku bepergian dinas, dan juga tunjangan lembur. Pasal 94 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tidak secara implisit membahas mengenai tunjangan tidak tetap, tetapi pasal tersebut dengan implisit mengisyaratkan adanya tunjangan tidak tetap, dimana dipahami sebagai komponen yang tidak termasuk dalam definisi tunjangan tetap. Definisi dari tunjangan tidak tetap itu adalah pembayaran yang tidak teratur dan biasanya dikaitkan dengan kehadiran atau presentasi kerja. Tunjangan tidak tetap ini biasanya diberikan secara rutin dan bervariasi, tergantung dengan faktor dan kebutuhan tertentu. Sedangkan dalam fenomena pekerja dengan status kerja WFH, banyak perusahaan menghilangkan klausul mengenai tunjangan tidak tetap dalam

¹⁵ Pluxee, "11 Jenis Tunjangan Karyawan Yang Harus Dipenuhi," www.pluxee.co.id, 2020, <https://www.pluxee.co.id/blog/tunjangan-karyawan-yang-harus-dipenuhi-oleh-perusahaan/>.

perjanjian kerja dan hal ini dianggap merugikan para pekerja. Dalam melaksanakan perjanjian pekerja dengan status kerja WFH sudah jarang ditetapkan uang tidak tetap seperti uang makan dan uang lembur. Yang dimana, hal ini dianggap sangat merugikan bagi para pekerja adalah biasanya para pekerja tidak mendapatkan biaya tambahan yang timbul dari sistem WFH, seperti tunjangan internet, listrik, atau membeli alat elektronik yang diperlukan untuk mendukung pekerjaan.

d. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa "Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.". Berdasarkan dengan pasal tersebut, seluruh pekerja termasuk dengan pekerja dengan status kerja WFH perlu mendapatkan hak K3-nya. Meskipun dalam Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa "Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan". Namun, terdapat tantangan dalam mendapatkan hak ini bagi pekerja dengan status kerja WFH karena perusahaan memiliki keterbatasan dalam memastikan kondisi kerja yang aman dan sehat di lingkungan pribadi pekerja dengan status kerja WFH. Selain itu perusahaan juga sulit untuk menerapkan sistem manajemen K3 dari luas lokasi perusahaan atau kantor.

e. Sistem Jaminan Sosial

Sistem jaminan sosial di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 serta Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 (PP 44/2015) jo. Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019 (PP 82/2019), yang pada dasarnya dirancang untuk pekerja dengan sistem kerja konvensional dan lokasi kerja fisik. Namun, dengan berkembangnya sistem kerja yang dapat bekerja dimana saja, termasuk dari rumah,, terjadi pergeseran yang signifikan dalam pola kerja yang tidak sepenuhnya terakomodasi oleh regulasi tersebut. Beberapa ketentuan dalam peraturan tersebut bahkan sudah tidak relevan dengan kondisi kerja saat ini. Salah satu pasal yang dianggap tidak lagi valid adalah Pasal 1 angka 2 PP No. 44/2015 yang menyebutkan "Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja.", pasal ini tidak dianggap valid karena dianggap belum mengakomodasi kecelakaan yang terjadi di rumah ketika jam kerja karena terdapat kesulitan dalam membuktikan hubungan kausal antara kecelakaan dan pekerjaan. Selanjutnya dalam Pasal 8 PP No. 44/2015 yang berisi "Manfaat JKK diberikan untuk kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja atau perjalanan dari/ke tempat kerja.", pasal ini dengan jelas dianggap tidak cocok bagi pekerja dengan status kerja WFH karena dalam pasal ini dengan jelas tidak mencakup kecelakaan di rumah ketika melaksanakan WFH. Dengan adanya pergeseran tempat kerja dari tempat kerja tradisional yaitu kantor menjadi rumah, sulit bagi perusahaan maupun bagi pekerja dengan status kerja WFH untuk melakukan klaim untuk mendapatkan hak jaminan sosialnya karena kurangnya pengawasan sehingga perusahaan sulit membuktikan kecelakaan yang terjadi pada pekerja adalah kecelakaan yang disebabkan oleh pekerjaan atau bukan.

Adanya pergeseran yang terjadi pada tempat kerja tersebut, menyebabkan bekerja dari kantor dan dari rumah memiliki karakteristik yang berbeda dan karena hal tersebut

peraturan yang ada saat ini dianggap kurang memadai atau sepenuhnya tidak relevan untuk melindungi hak-hak pekerja dengan status kerja WFH.¹⁶ Akibat dengan peraturan yang kurang memadai tersebut, seringkali terdapat hak-hak yang tidak dapat sepenuhnya dinikmati oleh pekerja dengan status kerja WFH dan mereka sering mereka seringkali diperlakukan tidak adil atau tidak sesuai dengan kebutuhan mereka, terutama ketika perusahaan menyatakan dalam perjanjian kerja bahwa para pekerja diharuskan untuk bekerja di kantor, tetapi pada kenyataannya para pekerja melaksanakan pekerjaan mereka rumah atau secara virtual.

3.3 Dampak Kekosongan Hukum Terhadap Hak Pekerja dengan Status Kerja *Work From Home* (WFH)

Pekerja dengan status kerja WFH sering kali menghadapi tantangan dalam mendapatkan hak-hak mereka secara penuh akibat adanya kekosongan hukum yang mengatur model kerja ini. Meskipun mereka menjalankan tugas yang sama dan berkontribusi pada produktivitas perusahaan, banyak dari mereka yang tidak dilindungi oleh regulasi ketenagakerjaan yang ada saat ini. Hal ini menciptakan situasi di mana hak-hak dasar yang biasanya didapatkan untuk pekerja sulit didapatkan karena situasi yang terkadang membingungkan bagi pekerja dengan status kerja WFH. Kekosongan hukum itu sendiri merujuk pada ketiadaan atau ketidaklengkapan regulasi yang secara spesifik mengatur suatu fenomena atau praktik tertentu. Dalam konteks pekerja dengan status kerja WFH di Indonesia, kekosongan hukum ini terlihat dari belum adanya peraturan komprehensif yang mengakomodasi karakteristik unik pekerjaan jarak jauh, meskipun model kerja ini semakin berkembang pesat, terutama pasca-pandemi Covid-19.¹⁷

Aspek ketidakjelasan regulasi ini menyebabkan dampak-dampak bagi pekerja dengan status kerja WFH, yaitu:¹⁸

a. Tidak Ada Definisi Jelas tentang WFH

Meskipun ILO telah mengeluarkan berbagai instrumen terkait kerja jarak jauh, termasuk Konvensi No. 177 tentang Kerja di Rumah, penting untuk dicatat bahwa ILO sendiri tidak memiliki definisi tunggal atau standar tentang pekerja dengan status kerja WFH secara spesifik. Selain itu, hukum ketenagakerjaan Indonesia, seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Cipta Kerja, tidak secara eksplisit mengatur status hukum pekerja dengan status kerja WFH. Hal ini mengakibatkan, pekerja dengan status kerja WFH seringkali dikategorikan sebagai pekerja informal atau diatur melalui perjanjian kerja yang tidak standar. Contohnya, pekerja dengan status kerja WFH seringkali tidak diakui sebagai bagian dari sektor formal dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, meskipun mereka berkontribusi signifikan terhadap perekonomian.

¹⁶ Dimas Agung Firmansyah and Arinto Nugroho, "Analisis Yuridis Klasifikasi Kecelakaan Kerja Saat Work From Home Yang Dapat Ditanggung Program Jaminan Kecelakaan," *Jurnal Hukum: Novum* 10, no. 1 (2023): 234, <https://doi.org/https://doi.org/10.2674/novum.v0i0.50525>.

¹⁷ Nova Septiani Tomayahu and Dedi Sumanto, "Legal Implications for Home-Based Workers Following the Judicial Review Decision of the Constitutional Court of the Republic of Indonesia," *The Indonesian Journal of International Clinical Legal Education* 1, no. 2 (2024): 60, <https://doi.org/https://journal.unnes.ac.id/journals/iccle/article/view/4717>.

¹⁸ Shafira Khairunnisa, Agus Pramono, and Sonhaji, "Analisis Hukum Ratifikasi Dan Implementasi Konvensi-Konvensi International Labour Organization (ILO) Di Indonesia," *Diponegoro Law Review* 5, no. 2 (2016): 1-15.

b. Ketidakpastian Kontrak Kerja

Perjanjian kerja dengan status kerja WFH umumnya mengacu pada KUHPdata Pasal 1320 dan 1338 tentang asas kebebasan berkontrak. Namun, ketiadaan aturan khusus menyebabkan kontrak kerja seringkali tidak memuat klausul penting seperti batasan jam kerja, hak fasilitas, atau perlindungan keselamatan kerja. Dimana pada kenyataannya banyak terdapat perjanjian kerja yang dituliskan bahwa mereka bekerja dari kantor, namun pada kenyataannya pekerjaan dilaksanakan dari rumah. Dalam hal ini, pekerja menjadi memiliki ketidakpastian kontrak yang menyebabkan mereka tidak memiliki kepastian terhadap hak-hak apa saja yang akan mereka terima karena secara jelas karakteristik pekerja konvensional dan pekerja dengan status kerja WFH berbeda, sehingga perjanjian yang dibuat harus jelas agar memiliki kepastian atas hak-hak kerja yang berhak mereka terima.

c. Kurangnya Perlindungan K3 dan Fasilitas Kerja

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja hanya mengatur K3 di lingkungan fisik perusahaan. Sementara itu, pekerja dengan status kerja WFH tidak dijamin haknya atas fasilitas ergonomis (kursi, meja kerja), fasilitas elektronik (komputer, printer), dan kompensasi biaya operasional (listrik, internet). Dalam hal fasilitasi kerja, tidak semua pekerja dengan status kerja WFH memiliki akses ke teknologi yang memadai atau lingkungan kerja yang kondusif di rumah. Kendala seperti koneksi internet yang tidak stabil dan juga kurangnya pemahaman menggunakan teknologi seringkali dapat menghambat produktivitas.

d. Ketidakadilan dalam Pembayaran Upah

Meskipun Undang-Undang Ketenagakerjaan mewajibkan pembayaran upah lembur, ketiadaan mekanisme pemantauan jam kerja WFH menyebabkan pekerja sering tidak mendapatkan kompensasi sesuai ketentuan. Hal ini disebabkan tidak adanya pengawasan secara langsung dari perusahaan pada pekerja dengan status kerja WFH menyebabkan pekerja sering kali diminta menyelesaikan tugas di luar jam kerja resmi tanpa diakui sebagai lembur. Hal ini terjadi karena perusahaan tidak memiliki mekanisme pemantauan yang objektif (seperti sistem *tracking* waktu kerja) untuk membedakan aktivitas kerja dan non-kerja.

e. Diperlukan Penetapan Hak *Right to Disconnect* dan Penentuan Target pada Perjanjian Kerja

Meski beberapa perusahaan menggunakan sistem WFH dengan alasan fleksibilitas, namun terkadang dengan adanya fleksibilitas dimana pekerja bebas melaksanakan jam kerja terdapat ketidakjelasan mengenai waktu kerja yang berisiko menimbulkan stres, kelelahan, hingga penurunan produktivitas. Tanpa adanya hak untuk memutus hubungan kerja di luar jam kerja, mereka dapat terus menerima instruksi dari atasan melalui perangkat digital, bahkan saat waktu istirahat. Oleh karena itu, pekerja dengan status kerja WFH memerlukan hak *right to disconnect* yaitu hak pekerja untuk memutus hubungan kerja secara digital di luar jam kerja, sehingga mereka bebas dari kewajiban menanggapi pesan, email, atau instruksi pekerjaan di luar waktu kerja yang telah ditentukan. Hak ini menjadi sangat relevan karena memiliki fungsi memberikan perlindungan bagi pekerja untuk tidak terganggu urusan pekerjaan di luar jam kerja, termasuk hak mengabaikan pesan atau instruksi tanpa risiko sanksi, sehingga waktu istirahat tetap terjaga dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat

dipertahankan, terutama dalam sistem kerja dari rumah. Oleh karena itu, pengaturan jam kerja yang jelas, disertai penerapan *right to disconnect*, dapat memberikan ruang bagi pekerja untuk beristirahat secara optimal dan mengurangi risiko stres atau kelelahan. Selain itu, pada penggunaan sistem kerja berbasis WFH, penerapan sistem kerja berbasis target yang tidak berlebihan dan berorientasi pada hasil (*output-based*) dinilai lebih baik dibandingkan hanya mengandalkan pengawasan jam kerja, karena dapat memberikan fleksibilitas bagi pekerja dalam mengatur waktu kerjanya sendiri asalkan target yang ditetapkan tetap realistis dan tidak membebani secara berlebihan. Dengan demikian, kombinasi antara *right to disconnect* dan penentuan target kerja yang proporsional dapat menjadi solusi efektif untuk menjaga produktivitas sekaligus melindungi hak istirahat dan kesehatan pekerja dengan status kerja WFH.

Dampak kekosongan hukum terhadap hak-hak pekerja dengan status kerja WFH menciptakan celah yang signifikan dalam perlindungan tenaga kerja di era digital. Ketidakjelasan regulasi ini tidak hanya dapat merugikan pekerja dengan potensi eksploitasi dan ketidakpastian hak, tetapi juga dapat menghambat perkembangan model kerja fleksibel yang seharusnya dapat meningkatkan produktivitas dan keseimbangan kehidupan kerja.¹⁹ Oleh karena itu, pembentukan regulasi yang komprehensif dan adaptif menjadi krusial untuk memastikan keadilan, kepastian hukum, dan kesejahteraan bagi seluruh pekerja dengan status kerja WFH di Indonesia, sekaligus mendukung pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan.

3.4 Peran Pemerintah, Pengusaha, dan Pekerja dalam Implementasi dan Penegakan Perlindungan Pekerja dengan Status Kerja Work From Home (WFH)

Implementasi dan penegakan perlindungan pekerja dengan status kerja WFH di Indonesia perlu dilakukan dengan harmonisasi yang baik oleh pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Berdasarkan dengan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003, ketiga pelaku ini berinteraksi dalam menentukan dan membentuk aturan-aturan yang berlaku di lingkungan kerja, seperti perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan, dan kebiasaan kerja yang mengikat. Fungsi dari ketiga pelaku hubungan industrial ini adalah:²⁰

a. Pemerintah

Dalam implementasi dan penegakan perlindungan pekerja dengan status kerja WFH, pemerintah dapat berperan sebagai:

- 1) Pemerintah berperan sebagai pengatur kebijakan, pembina, pengayom, dan pengawas dalam hubungan industrial. Pemerintah bertugas menetapkan kebijakan ketenagakerjaan seperti menetapkan hak-hak apa saja yang perlu diberikan oleh perusahaan kepada pekerja dengan status kerja WFH, memberikan pelayanan baik kepada pengusaha ataupun kepada pekerja dengan status kerja WFH, melaksanakan pengawasan apakah perusahaan dan pekerja telah melaksanakan kewajibannya berdasarkan dengan peraturan yang sudah ditetapkan dengan baik,

¹⁹ Jeges Imanuelita Gultom, "Legal Protection for Remote Working Workers: Comparison of Positive Law Between Indonesia and United States," *Golden Ratio of Data in Summary* 5, no. 1 (2025): 82, <https://doi.org/https://doi.org/10.52970/grdis.v5i1.830>.

²⁰ Yustika Ardhanay, "Penerapan Right To Disconnect Dan Hak-Hak Pekerja Di Indonesia," *Lex Renaissance* 8, no. 2 (2023): 331, <https://doi.org/https://doi.org/10.20885/JLR.vol8.iss2.art8>.

serta melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan ketenagakerjaan yang sudah disahkan.

- 2) Pemerintah juga berfungsi sebagai mediator dan regulator untuk menjaga keseimbangan posisi tawar antara pekerja dengan status kerja WFH dan pengusaha agar tercipta kesepakatan-kesepakatan yang adil dalam hubungan kerja.
- 3) Selain itu, pemerintah dapat berupaya melakukan pencegahan perselisihan hubungan industrial dan menyelesaikan perselisihan yang terjadi melalui lembaga tripartit dan pengadilan hubungan industrial.
- 4) Peran pemerintah terhadap implementasi dan penegakan perlindungan pekerja dengan status kerja WFH sangat krusial dan dapat dianggap sebagai jantung dari keseluruhan proses perlindungan tersebut. Oleh karena itu, pemerintah perlu keterlibatan yang aktif dan koordinasi yang baik, agar implementasi dan penegakan perlindungan pekerja dengan status kerja WFH berjalan dengan optimal dan efektif.

b. Pengusaha

Selain pemerintah, diperlukan adanya dukungan dari pengusaha untuk melaksanakan implementasi dan penegakan perlindungan pekerja dengan status kerja WFH. Dalam hal ini perusahaan berperan sebagai:

- 1) Perusahaan berfungsi sebagai pihak yang menetapkan syarat-syarat kerja, mengelola perusahaan, serta bernegosiasi dengan pekerja atau serikat pekerja untuk menyusun peraturan yang mengatur hak dan kewajiban di tempat kerja. Dalam hal perlindungan pekerja dengan status kerja WFH, perusahaan dapat membuat aturan-aturan atau perjanjian kerja bersama dengan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerja ketika melaksanakan pekerjaannya menggunakan sistem WFH.
- 2) Pengusaha berfungsi menciptakan hubungan yang baik dengan pekerja, memastikan seluruh hak para pekerja terpenuhi, menjaga kelangsungan produksi dan menciptakan lingkungan kerja yang tetap produktif dan nyaman yaitu dengan menyediakan fasilitas kerja yang memadai, menjaga kesehatan dan keselamatan kerja, serta memberikan kompensasi yang adil untuk tetap meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan bersama meski bekerja dari rumah.
- 3) Peran perusahaan dalam implementasi dan penegakan perlindungan pekerja dengan status kerja WFH sangat penting karena perusahaan merupakan pihak yang langsung mengatur dan menjalankan sistem kerja jarak jauh tersebut. Jika perusahaan melakukan pelanggaran terhadap regulasi atas pemberian hak-hak kepada pekerja, hal ini tidak hanya melanggar hukum tetapi juga akan merugikan pekerja secara langsung, baik dari segi kesejahteraan, keamanan kerja, maupun hak sosial mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu untuk berkomitmen dan patuh terhadap aturan perlindungan pekerja dengan status kerja WFH karena hal tersebut adalah kunci utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil, aman, dan produktif.

c. Pekerja

Selain pemerintah dan perusahaan, agar tujuan dari implementasi dan penegakan perlindungan pekerja dengan status kerja WFH berjalan dengan baik, pekerja perlu menjalankan perannya dengan baik. Peran dari pekerja tersebut adalah:

- 1) Pekerja atau buruh memiliki fungsi menjalankan pekerjaan sesuai kewajiban dan tugasnya sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati bersama, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahlian, serta ikut memajukan perusahaan.
- 2) Meski bekerja dari rumah dan sulit untuk mendapatkan pengawasan, pekerja juga berperan aktif dalam serikat pekerja untuk memperjuangkan hak dan kepentingan
- 3) Peran pekerja dalam implementasi dan penegakan perlindungan pekerja dengan status kerja WFH juga sangat penting untuk memastikan bahwa hak-hak mereka terlindungi secara optimal. Dengan partisipasi aktif dari pekerja, implementasi dan penegakan perlindungan hukum bagi pekerja WFH dapat berjalan dengan baik, menciptakan lingkungan kerja yang aman, adil, dan kondusif bagi semua pihak.

Peran pemerintah, perusahaan, dan pekerja sangatlah krusial dalam implementasi dan penegakan perlindungan pekerja dengan status kerja WFH agar proses tersebut dapat berjalan dengan baik dan efektif.²¹ Pemerintah berfungsi sebagai pembuat regulasi dan pengawas pelaksanaannya, perusahaan sebagai pelaksana yang menyediakan fasilitas dan menjamin hak pekerja, serta pekerja sebagai pihak yang memahami dan menjalankan hak serta kewajibannya. Dalam melaksanakan tugasnya, ketiganya harus saling berharmonisasi dan berkolaborasi untuk menciptakan sistem kerja WFH yang adil, aman, dan produktif.

Tanpa adanya sinergi dan komunikasi yang baik antara pemerintah, perusahaan, dan pekerja, implementasi perlindungan pekerja dengan status kerja WFH berisiko berjalan kurang optimal bahkan menimbulkan berbagai masalah seperti pelanggaran hak, ketidakjelasan tanggung jawab, dan rendahnya kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku. Oleh karena itu, harmonisasi peran ketiga pihak ini menjadi fondasi utama dalam menjamin perlindungan pekerja dengan status kerja WFH secara menyeluruh.

4. KESIMPULAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, disertai dengan dinamika *gig economy* serta dampak pandemi Covid-19, telah mendorong transformasi model kerja di Indonesia menuju sistem WFH. Model kerja WFH menawarkan fleksibilitas, efisiensi, dan keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal bagi pekerja, sekaligus memberikan manfaat efisiensi biaya dan peningkatan produktivitas bagi perusahaan. Hal ini menyebabkan WFH semakin diterima dan diadopsi secara luas, baik di sektor swasta maupun pemerintahan.

Namun demikian, sistem kerja WFH masih menghadapi tantangan signifikan dalam aspek perlindungan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Regulasi ketenagakerjaan yang berlaku saat ini, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-

²¹ Centia Sabrina Nuriskia and Andriyanto Adhi Nugroho, "Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja," *Jurnal USM Law Review* 5, no. 2 (2022): 685, <https://doi.org/https://doi.org/10.26623/julr.v5i2.5555>.

Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, pada dasarnya masih berorientasi pada hubungan kerja konvensional yang berlangsung di tempat kerja fisik. Akibatnya, sejumlah isu penting seperti pengaturan jam kerja, perlindungan upah, keselamatan dan kesehatan kerja, hak berserikat, serta jaminan sosial bagi pekerja WFH masih belum terakomodasi secara memadai.

Kekosongan hukum ini menimbulkan ketidakpastian status pekerja, lemahnya perlindungan hak-hak dasar, serta potensi terjadinya eksploitasi dan ketimpangan di era digital. Selain itu, perubahan karakteristik hubungan kerja, seperti fleksibilitas tempat dan waktu kerja, menuntut penyesuaian dalam perjanjian kerja, mekanisme pengawasan, dan sistem perlindungan sosial yang relevan dengan pola kerja baru.

Oleh karena itu, diperlukan pembaruan dan harmonisasi regulasi ketenagakerjaan yang mampu mengakomodasi karakteristik kerja WFH secara komprehensif. Regulasi yang jelas dan tegas sangat penting untuk memberikan kepastian hukum, menjamin perlindungan hak-hak pekerja, serta mendorong terciptanya hubungan industrial yang adil dan setara di era digital. Dengan demikian, sistem kerja WFH dapat diimplementasikan secara berkelanjutan tanpa mengorbankan hak dan kesejahteraan pekerja di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustinova, Danu Eko. *Memahami Metode Penelitian Kualitatif; Teori & Praktik*. Yogyakarta: Calpulis, 2015.
- Ardhany, Yustika. "Penerapan Right To Disconnect Dan Hak-Hak Pekerja Di Indonesia." *Lex Renaissance* 8, no. 2 (2023): 331. <https://doi.org/https://doi.org/10.20885/JLR.vol8.iss2.art8>.
- Aulia, Habib, Ilham Maulana Yusuf, and Nurul Delvi Ramadani. "Dampak Kerja Dari Rumah (WFH) Terhadap Efektivitas Pegawai Selama Pandemi Covid-19." *Jurnal Sumber Daya Aparatur* 3 (2021): 72. <https://doi.org/https://doi.org/10.32834/jsda.v3i1.276>.
- Christiani, Theresia Anita. "Normative and Empirical Research Methods: Their Usefulness and Relevance in the Study of Law as an Object." *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 219 (2016): 201-7. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.006>.
- Firmansyah, Dimas Agung, and Arinto Nugroho. "Analisis Yuridis Klasifikasi Kecelakaan Kerja Saat Work From Home Yang Dapat Ditanggung Program Jaminan Kecelakaan." *Jurnal Hukum: Novum* 10, no. 1 (2023): 234. <https://doi.org/https://doi.org/10.2674/novum.v0i0.50525>.
- Gultom, Jeges Imanuelita. "Legal Protection for Remote Working Workers: Comparison of Positive Law Between Indonesia and United States." *Golden Ratio of Data in Summary* 5, no. 1 (2025): 82. <https://doi.org/https://doi.org/10.52970/grdis.v5i1.830>.
- International Labour Organization. "Conventions, Protocols and Recommendations." International Labour Organization, 2024. <https://www.ilo.org/international-labour-standards/conventions-protocols-and-recommendations>.
- Khairunnisa, Shafira, Agus Pramono, and Sonhaji. "Analisis Hukum Ratifikasi Dan

- Implementasi Konvensi-Konvensi International Labour Organization (ILO) Di Indonesia." *Diponegoro Law Review* 5, no. 2 (2016): 1–15.
- Koliev, Faradj. "Promoting International Labour Standards: The ILO and National Labour Regulations." *The British Journal of Politics and International Relations* 24, no. 2 (2021): 361–380. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/13691481211027513>.
- Majidah, M, and Novy Aryanty. "Determinants Of Financial Shenanigans Indications During The Covid-19 Pandemic." *Jurnal Akuntansi* 26, no. 3 (2022): 390–408. <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/ja.v26i3.974>.
- Nuriskia, Centia Sabrina, and Andriyanto Adhi Nugroho. "Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja." *Jurnal USM Law Review* 5, no. 2 (2022): 685. <https://doi.org/https://doi.org/10.26623/julr.v5i2.5555>.
- Pluxee. "11 Jenis Tunjangan Karyawan Yang Harus Dipenuhi." www.pluxee.co.id, 2020. <https://www.pluxee.co.id/blog/tunjangan-karyawan-yang-harus-dipenuhi-oleh-perusahaan/>.
- Saksena, Nivedita. "Global Justice and the COVID-19 Vaccine: Limitations of the Public Goods Framework." *Global Public Health* 16, no. 8–9 (2021): 1512–21. <https://doi.org/10.1080/17441692.2021.1906926>.
- Salsabila, Deandra Amrita. *Pengaruh Work From Home Dan Lingkungan Kerja Fisik Yang Mempengaruhi Kinerja Melalui Kepuasan Kerja*. Jakarta: Indonesia Banking School, 2023.
- Sawitri, Dara. "Revolusi Industri 4.0: Big Data Menjawab Tantangan Revolusi Industri 4.0." *Jurnal Ilmiah Maksitek* 4, no. 3 (2019): 12.
- Setiawan, Anang, Achmad Nurmandi, Sunyoto Usman, and Zuli Qodir. "Indonesian Government Communication in Media Framing in Covid-19 Crisis Policy." *Revista De Gestão Social E Ambiental* 18, no. 5 (2024): e07035. <https://doi.org/https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n5-174>.
- Sinambela, San Mikael. "Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Hakim: Jurnal Ilmu Hukum Dan Sosial* 2, no. 1 (2024): 26. <https://doi.org/https://doi.org/10.51903/hakim.v2i1.1539>.
- Sunggono, Bambang. *Metode Penelitian Hukum*. 7th ed. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005.
- Syaibani, Izatul A`yun. "Penggunaan Aplikasi Tik Tok Sebagai Media Pembelajaran SKI Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Mi Miftahussudur 01 Dagangan." *Lentera: Kajian Keagamaan, Keilmuan Dan Teknologi* 21, no. 1 (2022): 79–85.
- Tim Riset dan Publikasi Kata Data. "WFH Yang Semakin Populer Selepas Pandemi." katadata.co.id, 2022. <https://katadata.co.id/berita/nasional/62b5506eb94f5/wfh-yang-semakin-populer-selepas-pandemi>.
- Tomayahu, Nova Septiani, and Dedi Sumanto. "Legal Implications for Home-Based Workers Following the Judicial Review Decision of the Constitutional Court of the Republic of Indonesia." *The Indonesian Journal of International Clinical Legal Education* 1, no. 2 (2024): 60. <https://doi.org/https://journal.unnes.ac.id/journals/iccle/article/view/4717>.