

Relevansi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam menjawab tantangan Remote Working di Indonesia

Amanda Fitriani Eka Putri

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara

email: amanda.205220297@stu.untar.ac.id

Article History

Received: 25-10-2024

Revised: 12-11-2024

Published: 26-11-2024

Key Words:

Relevance, Remote Workers, Workers' Rights, Challenges

Abstract: Industry 4.0 is an emerging phenomenon that changes the industrial paradigm by combining digital and physical technology to create a production system that is more efficient, flexible and connected. The increasingly effective use of the internet for long distance communication has resulted in the disappearance of time and space boundaries in living life. In the industrial sector, this is exploited by the emergence of a remote work system that relies on the internet to support its work, namely a remote working system. With this remote working system, there are benefits felt by both the company and the workers. Even though it offers flexibility and efficiency, remote working also presents various challenges that need to be overcome, especially related to legal and employment aspects. Especially in terms of fulfilling the rights of remote working workers themselves. Therefore, in this context, the relevance of the Employment Law becomes increasingly important. Considering that there is still legal uncertainty and a legal vacuum regarding the provisions relating to the remote working system itself.

Pendahuluan

Semakin pesatnya perkembangan teknologi membawa dampak yang besar terhadap berbagai sektor dalam kehidupan manusia, termasuk di bidang industri. Industri 4.0 merupakan suatu fenomena yang muncul mengubah paradigma industri dengan mengasimilasikan teknologi digital dan fisik guna menciptakan suatu sistem produksi yang lebih efisien, fleksibel, dan terhubung.¹ Seiring munculnya Industri 4.0, muncul pula konsep *industrial internet of things*.² Konsep *industrial internet of things* merupakan suatu konsep dalam dunia industri atau komersial dengan memanfaatkan saluran internet untuk berkomunikasi dan berhubungan jarak jauh.³ Konsep ini membawa keuntungan dengan adanya konektivitas yang lebih luas, suatu perusahaan atau industri dapat mengoptimalkan sistem industri secara real-time, memangkas biaya produksi, dan meningkatkan efektifitas. Semakin efektifnya pemanfaatan internet untuk berkomunikasi jarak jauh menyebabkan semakin hilangnya batas ruang dan waktu dalam menjalani kehidupan. Hal ini dalam bidang industri, dimanfaatkan dengan munculnya sistem kerja jarak jauh dengan mengandalkan internet untuk menunjang pekerjaannya yaitu sistem kerja *remote working*. Sistem kerja remote telah menjadi alternatif yang populer bagi banyak perusahaan dan karyawan.

Sistem kerja *remote working* sendiri telah ada sejak tahun 1970 di Amerika Serikat, hanya saja pada masa itu sistem kerja ini lebih dikenal dengan sistem kerja *Telecommuting*. *Remote working* adalah suatu sistem kerja yang dilakukan oleh karyawan atau pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya baik secara keseluruhan atau sebagian di tempat terpisah dari area kantor atau tempat kerja dengan memanfaatkan media elektronik. Istilah dari *remote working* ini sendiri juga bermacam-macam seperti *telework*, *telecommuting*, *virtual work*, *work from anywhere*, dan lain sebagainya.⁴ Pekerja dengan sistem *remote working* ini sendiri sama seperti pekerja pada umumnya yang terikat pada satu perusahaan hanya saja pekerja dengan sistem kerja ini tidak perlu untuk datang ke kantor sehingga *remote worker* ini berbeda dengan *freelancer* atau pekerja lepas. Walaupun sistem kerja ini telah ada sejak tahun 1970 di Amerika Serikat, di Indonesia sendiri sistem kerja *remote working* ini berkembang pesat tak lepas dari akibat adanya pandemi *covid-19*. Sejak saat itulah sistem kerja ini mulai banyak diterapkan dan semakin banyak perusahaan yang menerapkan karena dinilai lebih efektif dan efisien serta lebih memberikan fleksibilitas bagi pekerja.

Dengan adanya sistem kerja *remote working* ini sendiri terdapat manfaat-manfaat yang dirasakan baik dari perusahaan maupun pekerja. Dari sudut pandang perusahaan, penerapan sistem kerja *remote working* ini dapat memungkinkan perusahaan untuk merekrut karyawan dengan kriteria terbaik, dapat menekan biaya pengeluaran perusahaan, serta dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Sedangkan dari sisi pekerja, sistem kerja *remote working* ini sendiri adalah terkait waktu kerjanya yang fleksibel, mengurangi waktu perjalanan ke kantor, dan manajemen waktu yang lebih efektif.⁵ Meskipun menawarkan fleksibilitas dan efisiensi, *remote working* juga menghadirkan berbagai tantangan yang perlu diatasi, terutama terkait dengan aspek hukum dan ketenagakerjaan. Khususnya dalam hal pemenuhan-pemenuhan hak pekerja *remote working* itu sendiri. Seperti contohnya dalam hal jam kerja, minimum upah, dan juga fasilitas-fasilitas yang seharusnya didapatkan pekerja dari perusahaan. Oleh karena itu, dalam konteks ini, relevansi Undang-Undang Ketenagakerjaan menjadi semakin penting.

Undang-Undang Ketenagakerjaan berfungsi sebagai payung hukum yang melindungi hak-hak pekerja dan menetapkan kewajiban bagi pengusaha. Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta sebagian perubahannya yang termuat dalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU Cipta Kerja) telah memuat secara umum mengenai hak-hak pekerja sehingga sudah selayaknya Undang-Undang tersebut dijadikan payung hukum untuk melindungi hak-hak pekerja dalam kaitannya dengan ketenagakerjaan. Sebagai payung hukum, sudah seharusnya undang-undang tersebut dijadikan rujukan untuk menjawab segala permasalahan dan tantangan yang dihadapi. Dengan perubahan paradigma kerja yang signifikan, undang-undang ini harus mampu menjawab kebutuhan dan tantangan baru yang muncul akibat pergeseran menuju model kerja jarak jauh. Akan tetapi, pada nyatanya dalam undang-undang tersebut masih terdapat ketidakjelasan hukum dan kekosongan hukum terkait

ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan sistem kerja *remote working* ini sendiri. Sedangkan dalam kenyataannya permasalahan-permasalahan hukum yang berkaitan dengan sistem kerja ini mulai muncul dan bervariasi.

Isu-isu seperti perlindungan hak pekerja, pengaturan jam kerja, dan tanggung jawab perusahaan dalam menjaga kesehatan mental dan fisik karyawan menjadi semakin kompleks dalam konteks *remote working*. Analisis terhadap relevansi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam menghadapi tantangan ini sangatlah krusial. Berdasarkan penjabaran di atas, maka penulis dalam artikel ini tertarik untuk meninjau lebih dalam mengenai “Relevansi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Menjawab Tantangan Remote Working di Indonesia”. Dengan tujuan, penelitian ini dapat membahas lebih dalam mengenai relevansi peraturan perundang-undangan di Indonesia dengan sistem kerja *remote working*, serta Dengan penyesuaian dan pembaruan yang tepat, undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia dapat menjadi instrumen yang efektif dalam melindungi kesejahteraan pekerja serta memastikan keberlangsungan bisnis di era digital. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Relevansi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Menjawab Tantangan Remote Working di Indonesia?
2. Bagaimana Peraturan Perundang-undangan sebagai Payung Hukum yang Mengatur Sistem Kerja Remote Working di Negara Lain?

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif. Penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meninjau lebih dalam permasalahan yang diteliti dengan menggunakan bahan kepustakaan atau data sekunder yang berkaitan dengan permasalahan.⁶ Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dan pendekatan perbandingan (*comparative approach*). Pendekatan perundang-undangan merupakan pendekatan yang dilakukan dengan menelaah produk-produk hukum yang berkaitan.⁷ Sedangkan pendekatan perbandingan merupakan pendekatan dalam penelitian yang dilakukan dengan cara membandingkan produk hukum antarnegara.⁸

Hasil dan Pembahasan

Relevansi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Menjawab Tantangan Remote Working di Indonesia

Remote Working merupakan suatu sistem yang memungkinkan orang untuk bekerja dimana saja tanpa adanya kewajiban untuk datang ke kantor tetapi tetap mengerjakan apa yang telah menjadi tugasnya.⁹ Sistem kerja ini membuka kesempatan bagi orang-orang untuk memilih tempat kerja mereka secara fleksibel tanpa terbatas ruang. Antara sistem kerja *remote working* dan sistem kerja konvensional, selain sistem kerjanya seharusnya tidak memiliki perbedaan terkhusus dalam hal hak-hak yang didapatkan.¹⁰

Di Indonesia sendiri, hak-hak yang dimiliki pekerja telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Secara umum hak-hak pekerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan ini mengatur tentang upah (Pasal 1 Ayat (30)) dan gaji yang layak

(Pasal 88), Perlakuan yang setara dan tidak adanya diskriminasi dari pemberi kerja (Pasal 6), Cuti dan waktu istirahat (Pasal 79, Pasal 82-Pasal 85), hak untuk beribadah (Pasal 80), Keselamatan dan kesehatan kerja, Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia (Pasal 86), jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99), berserikat (Pasal 104), serta uang pesangon dan hak-hak lain setelah PHK (Pasal 156). Selain itu, terdapat perubahan ketentuan-ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan yang diuraikan dalam UU Cipta Kerja.

Selain membahas mengenai hak-hak pekerja, UU ketenagakerjaan juga mengatur mengenai peraturan-peraturan lain terkait ketenagakerjaan sehingga sudah semestinya UU Ketenagakerjaan ini digunakan sebagai rujukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dialami pekerja. Seiring perkembangan teknologi, paradigma kerja juga mengalami perubahan yang signifikan, undang-undang ini harus mampu menjawab kebutuhan dan tantangan baru yang muncul akibat pergeseran perubahan zaman. Salah satu contoh pergeseran yang terjadi adalah diadopsinya sistem kerja *remote working* sebagai strategi jangka panjang setelah musibah pandemi *covid-19* beberapa tahun yang lalu. Bahkan berdasarkan data yang dilakukan oleh Jakpat (2022), pekerja lebih suka menggunakan sistem kerja *remote working* daripada sistem kerja konvensional. Hal ini disebabkan karena sistem kerja *remote working* dinilai lebih fleksibel dan mempermudah untuk membagi waktu.

Akan tetapi, pada nyatanya terdapat tantangan-tantangan atau kendala-kendala yang dihadapi ketika menerapkan sistem kerja *remote*. Tantangan yang dihadapi dalam menerapkan sistem *remote working* ini antara lain sebagai berikut:

- a. terhambatnya komunikasi hingga menyebabkan *misunderstanding*;
sistem *remote working* memperbolehkan pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya dimana saja. Hal ini kemudian memungkinkan para pekerja tidak melakukan interaksi secara langsung dengan kolega atau rekan kerjanya. Pekerja melakukan komunikasi non-verbal yang mana rentan akan kesalahpahaman akibat disalah artikannya suatu pesan.
- b. keterasingan sosial;
keterasingan sosial ini dapat dirasakan apabila pekerja terbiasa untuk berinteraksi di kantor, dengan sistem *remote working* ini pekerja rentan mengalami kesepian dan keterasingan yang dapat menyebabkan stress hingga mengganggu psikologis pekerja.
- c. manajemen waktu;
Walaupun sistem *remote working* ini dinilai lebih fleksibel karena dapat mengatur jadwal kerjanya sendiri, akan tetapi pada nyatanya terkait manajemen waktu masih menjadi tantangan tersendiri bagi pekerja *remote working*. Hal ini karena tidak adanya batasan yang jelas antara kerja dan kehidupan pribadi. Hal inilah yang terkadang pekerja *remote working* tidak sadari terkait waktu kerja yang berlebihan melebihi apa yang telah diatur dalam Pasal 77 ayat (2) UU Cipta Kerja.
- d. teknologi dan infrastruktur,
ketergantungannya pada teknologi menyebabkan pekerja *remote working* rentan untuk mengalami masalah teknis yang menghambat produktivitas kerja.

Di Indonesia sendiri, tidak semua wilayah memiliki akses internet yang stabil. Selain itu, tidak setiap orang pula memiliki perangkat yang memadai. Berdasarkan pasal 100 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, sudah menjadi hak setiap pekerja untuk mendapatkan fasilitas perusahaan. Fasilitas yang dimaksud bukan hanya upah melainkan adanya pemberian fasilitas lainnya seperti toilet, kantin, dan lain-lain. Pekerja *remote working* tentu tidak dapat menikmati fasilitas tersebut, sehingga fasilitas perusahaan tersebut dapat diganti dengan fasilitas fisik seperti laptop maupun komputer bagi pekerja *remote working*. Akan tetapi, faktanya masih banyak perusahaan yang sudah menerapkan sistem kerja *remote working* namun belum memberikan fasilitas fisik tersebut kepada pekerjanya.

- e. hilangnya *culture* perusahaan,
membangun dan mempertahankan kultur perusahaan yang kuat bisa sulit jika semua orang bekerja dari lokasi yang berbeda. Ini dapat mempengaruhi kolaborasi dan motivasi.
- f. keamanan data pekerja,
Pekerja *remote working* meningkatnya risiko pelanggaran data dan keamanan informasi yang terjadi ketika bekerja menggunakan perangkat dan jaringan pribadi. Data sensitif bisa lebih rentan jika tidak ada sistem keamanan yang tepat. Selain itu, tidak ada perlindungan hukum terkait hal tersebut yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan.
- g. sulitnya pengawasan dan produktivitas,
tidak bekerja di satu tempat tertentu, menimbulkan tantangan bagi manajer untuk mengawasi kinerja dan produktivitas pekerja. Hal ini rentan memicu ketidakpercayaan diantara anggota tim. Selain itu, terdapat Sebagian pekerja membutuhkan pengawasan secara langsung agar pekerjaan lebih efektif, hal ini dapat menciptakan ketidakadilan.¹¹
- h. ancaman tidak terpenuhinya hak pekerja *remote working*.
implementasi sistem *remote working* ini tentu menghadirkan tantangan tidak terpenuhinya hak-hak pekerja. Mengingat yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan hanyalah terkait kebijakan-kebijakan hak pekerja secara general. Sedangkan ketentuan-ketentuan terkait hak-hak pekerja *remote working* belum diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Padahal apabila dicermati lebih dalam terdapat perbedaan antara pekerja yang bekerja dari kantor dan pekerja *remote working*. Hal ini berkaitan dengan beberapa hal, antara lain:
 - a) perjanjian kerja yang biasanya dibuat perusahaan dan disepakati oleh perusahaan dan pekerja sebagaimana diuraikan dalam Pasal 54 ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Pada perjanjian kerja ini biasanya memuat ketentuan-ketentuan mengenai sistem kerja itu sendiri. Hal ini sering menimbulkan masalah apabila apa yang tercantum pada perjanjian kerja tidak sesuai dengan kenyataannya. Sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya, bahwa sistem *remote working* ini memungkinkan pekerja memperoleh pekerjaan dari perusahaan yang berbeda kota bahkan negara dengan tempat tinggal pekerja. Kemudian apabila terjadi masalah terkait

- kontrak kerja maka penyelesaiannya akan berbeda dengan kontrak kerja pekerja konvensional. Sedangkan dalam UU Ketenagakerjaan saat ini belum ada aturan terkait mekanisme perlindungan hukum bagi pekerja *remote working* yang terikat kontrak kerja dengan perusahaan luar negeri.
- b) jam kerja
pada dasarnya jam kerja telah diatur dalam Pasal 77 UU Ketenagakerjaan. Akan tetapi mengingat sistem kerja *remote working* memiliki jam kerja yang fleksibel terkadang pekerja *remote* bekerja secara fleksibel sesuai dengan target dan deadline perusahaan tanpa memperhatikan aturan jam kerja sebagaimana yang diatur dalam undang-undang.
 - c) mekanisme dan upah lembur
setiap pekerja diminta atasannya untuk bekerja melewati waktu yang ditentukan berhak untuk mendapatkan upah lembur. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 78 UU Ketenagakerjaan yang diubah ketentuannya dalam UU Cipta Kerja. Hak atas upah lembur ini rentan tidak terpenuhi bagi pekerja *remote working* karena sistem kerjanya yang fleksibel sehingga terjadi kesulitan dalam menentukan mekanisme perhitungan jam lembur.
 - d) fasilitas perusahaan
hal ini berkaitan dengan banyaknya perusahaan yang tidak menyediakan fasilitas berupa alat elektronik untuk menunjang produktivitas pekerja *remote working*.
 - e) keselamatan kerja dan kesehatan kerja
perlindungan keselamatan kerja dan kesehatan kerja telah termaktub dalam Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Jaminan kecelakaan kerja mencakup kecelakaan dan penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan, yakni yang terjadi saat dalam perjalanan menuju tempat kerja, selama di tempat kerja, atau saat perjalanan pulang dari tempat kerja. Akan tetapi, bagi pekerja *remote working* tempat kerja tersebut tidak spesifik karena pekerja tersebut dapat bekerja dimana saja. Hal ini menyebabkan ketidakpastian hukum apakah rumah, kafe, dan tempat lainnya dapat dikategorikan sebagai kantor bagi Pekerja *remote working*.

Dari uraian diatas terlihat bahwa UU Ketenagakerjaan di Indonesia belum cukup mengakomodir sebagai payung hukum untuk menghadapi tantangan-tantangan perkembangan industri khususnya terkait sistem kerja *remote working*.

Peraturan Perundang-undangan sebagai Payung Hukum yang Mengatur Sistem Kerja Remote Working di Negara Lain

Di perusahaan berbagai negara saat ini sudah banyak yang menerapkan sistem kerja *remote working*. Peralihan ke sistem kerja *remote working* di seluruh dunia telah memicu tantangan hukum logistik dan struktural baru yang mengharuskan banyak negara membuat undang-undang terkait hal tersebut. Banyak negara yang sudah mengkaji maupun sedang merencanakan bagaimana perlindungan hukum ataupun payung hukum terkait *remote working* di negaranya. Perhatian terhadap pengaturan sistem kerja *remote working*, khususnya yang berkaitan dengan hak-hak pekerja tidak

hanya ada di Indonesia. Negara-negara ASEAN juga turut serta dalam mendiskusikan bahkan melakukan amandemen terkait undang-undang ketenagakerjaan yang mereka miliki.

1. Regulasi yang mengatur mengenai sistem kerja *remote working* di Singapura

Regulasi mengenai perlindungan hak pekerja di Singapura diatur dalam Workplace Safety and Health Act 2006 yang diamandemen pada tahun 2020 lalu. Terdapat Pernyataan Tripartit tentang Pengaturan Kerja Fleksibel (FWA, salah satu bentuknya, yaitu kerja jarak jauh) yang menetapkan rekomendasi yang dianjurkan untuk diikuti oleh pemberi kerja sehubungan dengan penerapan pengaturan kerja fleksibel. Pernyataan ini tidak memiliki kekuatan hukum, namun para pemberi kerja di Singapura mengamati dan mematuhi dalam praktik. Untuk sistem kerja *remote working* karyawan harus mengajukan permohonan kerja jarak jauh secara tertulis dan mendiskusikan pelaksanaan teknis terkait kerja jarak jauh seperti jadwal, lokasi, cara komunikasi, dan aturan-aturan lainnya. Pekerja *remote working* di Singapura juga mendapatkan fasilitas dan keuntungan lain seperti mendapatkan peralatan dan informasi yang aman untuk kepentingan pekerja, mendapatkan koordinasi teknis karyawan dengan tim selama keadaan darurat, mendapatkan pelatihan dan pengembangan yang sama untuk semua karyawan, dan mendapatkan informasi keamanan.

Hal ini berbeda dengan regulasi di Indonesia yang belum mengatur terkait mekanisme *remote working* itu sendiri dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Serta, fasilitas yang seharusnya didapatkan pekerja juga masih belum semua perusahaan menyediakan bagi pekerja *remote working*.

2. Regulasi yang mengatur mengenai sistem kerja *remote working* di Thailand

Di Thailand pengaturan mengenai *remote working* diatur dalam *Amandement to the B.E. Labor Protection Act 2541*, khususnya pada penambahan Pasal baru yaitu *Section 23/1* yang berisikan penetapan hak-hak pekerja *remote working*. Ketentuan-ketentuan lain mengenai *remote working* yang tidak termasuk dalam *Section 23/1* dapat diatur dalam perjanjian kerja dalam format tertulis yang memberikan informasi tentang pelaksanaan *remote working*. Hak yang didapatkan oleh pekerja *remote working* sama dengan hak yang didapatkan pekerja di lokasi bisnis sebagaimana diuraikan dalam *chapter remote workers V the B.E. Labor Protection Act 2541*.

3. Regulasi yang mengatur mengenai sistem kerja *remote working* di Spanyol

Selain, negara-negara ASEAN banyak negara-negara lain yang memiliki regulasi mengenai *remote working* sejak lama, salah satunya Spanyol. Sejak tahun 1980, Spanyol telah mengatur kontrak kerja untuk *remote working* dalam Pasal 13 Undang-Undang Ketenagakerjaan Spanyol, awalnya aturan ini dipahami untuk mengatur kontrak kerja bagi perempuan yang memiliki tanggung jawab keluarga. Peraturan tersebut diamandemen pada tahun 2012 melalui UU No. 3 tahun 2012 untuk mengatur pekerjaan *remote working* yang dilakukan melalui penggunaan teknologi inovatif,

meskipun dalam praktiknya peraturan tersebut tetap sama.

Pemerintah Spanyol mengeluarkan Royal Decree-Law No. 28/2020 (RDL) terkait *remote working* dengan tujuan awal ingin memberikan perlindungan terhadap para pekerja.¹² Dalam aturan tersebut, terdapat 3 (tiga) jenis *remote working* yaitu sebagai berikut:

- a) *Remote working/distance work*, merupakan kegiatan kerja dilakukan di rumah pekerja atau di lokasi lain pilihan pekerja.
- b) *Teleworking*, adalah praktik bekerja dari jarak jauh, dengan memanfaatkan komputer dan sistem telekomunikasi
- c) *Work in person*, yaitu pekerjaan yang dilakukan di tempat kerja atau tempat yang telah ditentukan oleh perusahaan.

RDL amandemen oleh UU No 10 tanggal 9 Juli 2021 tentang *remote working*, dengan sedikit perubahan agar lebih luas. Pasal 2 dari Undang-Undang tersebut mendefinisikan *remote working* sebagai metode pengorganisasian pekerjaan yang dilakukan di rumah pekerja atau lokasi yang disukai. Selain itu, UU ini juga mengatur perjanjian kerja bersama antara pekerja dan perusahaan berupa klausul-klausul dalam perjanjian dan syarat-syarat wajib yang harus dicantumkan dalam perjanjian kerja bersama untuk pekerja jarak jauh. Selain mengatur tentang perjanjian kerja bersama, undang-undang ini juga mengatur tentang hak-hak pekerja, seperti Pasal 11 yang menyatakan bahwa pekerja berhak mendapatkan peralatan kerja dari perusahaan, dan Pasal 12 tentang hak-hak yang berkaitan dengan upah yang diperoleh untuk pekerjaan jarak jauh. Ada juga masalah jam kerja, dan undang-undang menetapkan bahwa pekerja dapat memiliki fleksibilitas dalam jadwal mereka selama mereka dapat membedakan antara waktu istirahat dan jam kerja. Perusahaan harus melaporkan jam kerja dengan mempertimbangkan waktu fleksibel dan pekerja wajib mencatat jam kerja mereka. Undang-undang ini juga mengatur kesehatan dan keselamatan kerja, penggunaan media, dan hal-hal lain yang terkait dengan *remote working*.

Kesimpulan Dan Saran

Seiring berkembangnya teknologi, paradigma industri kerja juga mengalami pergeseran. Dengan memanfaatkan teknologi dan jaringan internet yang ada, demi memperoleh hasil produksi yang efektif muncullah sistem baru dalam dunia industri, salah satunya sistem kerja *remote working*. Dengan adanya sistem kerja ini pekerja dapat dengan fleksibel mengerjakan tugasnya dimana dan kapan saja. Akan tetapi, di samping itu, sistem *remote working* ini juga membawa tantangan tersendiri. Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menjadi payung hukum terkait permasalahan ketenagakerjaan sudah semestinya digunakan sebagai rujukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dialami pekerja. Akan tetapi, relevansi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam menjawab tantangan permasalahan *remote working* belum cukup mengakomodir sebagai payung hukum untuk menghadapi tantangan-tantangan perkembangan industri khususnya terkait sistem kerja *remote working*. Mengingat belum adanya ketentuan-ketentuan dalam peraturan perundang-undangan ini yang mengatur secara khusus mengenai sistem *remote working*.

Hal ini berbeda dengan payung hukum terkait regulasi *remote working* di negara-negara lain. Peralihan ke sistem kerja *remote working* di seluruh dunia telah memicu tantangan hukum logistik dan struktural baru yang mengharuskan banyak negara membuat undang-undang terkait hal tersebut. Berbeda dengan Indonesia yang belum memiliki aturan khusus, di Singapura dan Thailand yang sama-sama negara ASEAN telah mengatur mengenai *remote working* ini secara khusus. Hal ini tentu dapat meningkatkan kepastian hukum bagi perlindungan hak-hak pekerja *remote working*. Selain itu, Spanyol menjadi negara yang telah memiliki aturan terkait kebijakan *remote working* sejak tahun 1980, yang diperluas lagi dalam Royal Decree-Law No. 28/2020 (RDL) terkait *remote working*.

Oleh karena itu, dengan semakin masifnya pengimplementasian sistem *remote working* di Indonesia. Perlu adanya perubahan dan penyesuaian dalam UU Ketenagakerjaan dan/atau UU Cipta Kerja ataupun dengan diterbitkannya peraturan dibawah undang-undang yang mengakomodasi mengenai ketentuan-ketentuan secara khusus mengenai *remote working*. Dengan harapan pekerja dan perusahaan yang mengimplementasikan sistem *remote working* mendapatkan kepastian atas perlindungan hukumnya. Aturan yang dimuat dalam peraturan yang disesuaikan tersebut dapat mengacu pada ketentuan-ketentuan yang telah diatur dalam regulasi negara lain dengan tetap mempertimbangkan kepentingan dan kebutuhan masyarakat Indonesia.

Referensi

- Al-Fatih, S., Nur, A. I., & Nilasari, N. (2023, April 30). *Workers Layoffs Caused from the COVID-19 Pandemic in Indonesia and the European Union*. Jurnal - Universitas Jember. Retrieved September 23, 2024, from <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/jkph/article/download/33378/12814>
- Andrian, Z. E.P. (2023). Perkembangan Industri 4.0: Antara Peluang dan Tantangan. <https://ftmm.unair.ac.id/perkembangan-industri-4-0-antara-peluang-dan-tantangan/>
- Isnanto, B. A. (2023). 8 Manfaat Kerja Remote, Contoh Pekerjaan, dan Tipsnya. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-7088365/8-manfaat-kerja-remote-c-ontoh-pekerjaan-dan-tipsnya>
- Jones, Q. (2019). "What Is Industrial IoT (IIoT)? Definition, Use Cases and Application Examples," <https://www.digi.com/blog/post/what-is-industrial-iiot-definition-use-cases>.
- Marin, R. (2021). "Implementation of Telework in the European Union," *Journal of Human Resources Management Research* 2021, 8. 10.5171/2021.857780.
- Marzuki, P. M. (2017). *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*. Prenada Media.
- Masution, B. J. (2008). *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Mandar Maju.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja Jarak Jauh (Telecommuting): Konsep, Penerapan dan Pembelajaran. *In Bappenas Working Papers*, 1, 52. <https://doi.org/https://doi.org/10.47266/bwp.v3i1.52>
- Nilles, J. M. (1997). "Telework: Enabling distributed organizations: Implications for it managers," *Information Systems Management*, 4, 7-14. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/10580539708907069>
- Prasetyo, H., & Sutopo, W. (2018). "Industri 4.0: Telaah Klasifikasi Aspek Dan Arah Perkembangan Riset," *Jurnal Teknik Industri*, 13(1), 17-26. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jati.13.1.17-26>
- Putra, A. M.A., Isrok, M., & Hidayah, N. P. (2023). Legal Protection of Remote Working Workers in Particular Time Employment Agreements. *Audito Comparative Law*

Journal of Mandalika Literature, Vol. 6, No. 1, 2024, e-ISSN: 2745-5963

Accredited Sinta 5, <https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/12219>

Available online at: <http://ojs.cahayamandalika.com/index.php/jml>

Journal(ACLJ), 4(1), 22-30. <https://doi.org/10.22219/aclj.v4i1.24033>

Soekanto, S., & Mamudji, S. (2021). *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*. Rajawali Pers.