

Dinamika Perlindungan Hukum Pekerja *Remote Working* Melalui Implikasi Digital dan Pengaturan Di Indonesia

Devina Novela

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara
Email: devina.205220234@stu.untar.ac.id

Article History

Received:

Revised:

Published:

Keywords:

Legal Protection,

Remote Working,

Digital.

Abstrak: *Technological advances in the world of work have led to various kinds of renewal systems, one of which is the Remote Working system that does work remotely. With the existence of this system brings enormous changes, of course, in the dynamics of the system by Remote Working companies. In this study there are two problem formulations, namely the implications of the development of digital technology on the working relationship between Remote Working workers and companies in Indonesia, the dynamics of legal protection of Remote Working workers through digital implications and arrangements in Indonesia. With normative juridical research methods that examine using library materials or secondary data. In essence, this study aims to explain the dynamics of technological developments that trigger positive and negative impacts on the relationship between companies and remote working workers. Then legal protection for Remote Working workers can be seen from the Manpower Law, Ciptaker Law, and PDP Law.*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi di Indonesia saat ini tengah memasuki era baru dalam dunia industri yang memanfaatkan digital dalam berbagai sektor terutama pada bidang ketenagakerjaan. Hal ini sejalan dengan pemikiran dari Kenichi Ohmae yang menyatakan bahwa merupakan sebuah fakta apabila teknologi informasi saat ini telah mencapai pada tingkat perkembangan yang begitu maju dengan tidak mempermasalahkan batas-batas geografi yang akan menghambat membuka peluang bagi pekerja dalam mencari pekerjaan.¹ Dengan kemajuan teknologi ini sangat memungkinkan adanya interaksi antara perusahaan dan pekerja tidak melalui pertemuan tatap muka melainkan melalui teknologi jarak jauh. Konsep ini merupakan salah satu bentuk pemanfaatan teknologi internet guna berkomunikasi atau terhubung dengan jarak jauh dalam dunia industri.²

Sistem kerja jarak jauh atau disebut dengan *Remote Working* yang merupakan bentuk perkembangan dalam dunia industri. Menurut *International Labour Organization* (ILO) belum ada pengertian secara spesifik tentang *Remote Working* namun dapat dideskripsikan sebagai salah satu bentuk situasi dimana tempat kerja sebagai alternatif yang artinya pekerja tidak perlu datang ke kantor tetapi dapat dilakukan dimana saja.³ Selain itu, sistem ini dapat memberikan fleksibilitas dan juga kebebasan kepada pekerja dalam mengatur waktunya.⁴ *Remote Working* membawa perubahan besar tentunya dalam dinamika perubahan sistem kerja yang mengharuskan

¹Kasemin K, (2015), "Agresi Perkembangan Teknologi Informasi", Kencana: Jakarta, h. 22.

²Putra, A. M. A., (2023), "Legal Protection Of Remote Working Workers In Particular Time Labor Agreements", *Audito Comparative Law Journal*, 4(1), h. 22

³Nuriskia, C. S., & Nugroho, A. A., (2022), "Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja", *Jurnal USM Law Review*, 5(2), h. 679.

⁴Widiastuty, R. (2024, April 3). "Apa Itu Kerja Remote: Pengertian, Manfaat, dan Tantangannya." *Kompas.Com*.https://buku.kompas.com/read/4920/apa-itu-kerja-remote-pengertian-manfaat-dan-tantangannya?lgn_method=google&google_btn=onetap, Diakses pada 21 September 2024.



pekerja menguasai skill digital agar dapat beradaptasi dengan perubahan sistem tersebut. Pada kedudukannya pekerja *Remote Working* sama halnya dengan pekerja biasa kantoran, hal ini berarti perlindungan hukum bagi pekerja *Remote Working* selayaknya pekerja kantoran.

Perlindungan hukum pekerja saat ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (UU Ciptaker). Dalam UU tersebut telah diatur mengenai prinsip perlindungan tenaga kerja yang mencakup non diskriminasi, jaminan sosial, perlindungan atas keselamatan, kesehatan kerja, dan lainnya. Pada intinya UU tersebut memberikan jaminan terhadap keamanan, kenyamanan, dan kesejahteraan pekerja namun perlindungan yang diberikan tidak hanya berfokus pada komponen itu saja mengingat perlunya pemenuhan hak-hak pekerja yang masih saja memiliki hambatan dikarenakan hubungan hukum antara pekerja dan perusahaan tidak sepenuhnya taat pada peraturan yang telah dibuat.⁵

Pada kenyataannya dengan adanya perlindungan hukum tidak semata dapat sepenuhnya melindungi pekerja *Remote Working*, dalam hal ini jika kita menelisik lebih jauh pekerja *Remote Working* selain memiliki banyak keuntungan namun hal yang sering menjadi problematika adalah jam kerja, kompensasi, hak cuti dan hak atas peralatan kerja yang diperlukan. Dengan begitu banyak pekerja yang merasa hak-hak nya belum terpenuhi dikarenakan mereka bekerja seperti robot yang tidak mengenal waktu meskipun diberikan gaji yang tinggi namun hal tersebut tidaklah manusiawi. Setiap perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan pekerja, sehingga perlunya atensi terhadap perlindungan hukum bagi pekerja agar mereka mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman dan sehat.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian dengan metode yuridis normatif, seperti yang telah dikemukakan oleh Soerjono Soekanto bahwa penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka dapat dinamakan penelitian hukum normatif. Penulis menggunakan metode ini karena pada penelitian ini lebih difokuskan pada peraturan-peraturan tertulis yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, dan Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 Tentang Perlindungan Data Pribadi. Serta bahan hukum sekunder lainnya yaitu buku-buku, jurnal, dan artikel. Dengan adanya penelitian ini penulis berharap dapat memberikan jawaban terhadap rumusan masalah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Implikasi perkembangan teknologi digital terhadap hubungan kerja antara pekerja *Remote Working* dan perusahaan di Indonesia

Perkembangan teknologi digital yang pesat tentunya membawa manfaat baik dengan membuka peluang bagi para pekerja. Namun disisi lain menjadi tantangan besar dalam beradaptasi dengan perubahan sistem yang ada. Pada saat ini kemajuan teknologi

⁵Salsabila, I. A. N., & dkk, (2024), "Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terkait Jumlah Jam Kerja Bagi Remote Workers Di Indonesia." *Prosiding Nasional Hukum Aktual*, 2(4), h. 132.

sendiri menimbulkan dua sisi yaitu positif dan negatif.⁶ Pekerja *Remote Working* dan perusahaan akan memiliki hubungan hukum sesuai dengan kesepakatan dalam bentuk perjanjian kerja, dengan begitu akan muncul hak dan kewajiban diantara keduanya. Hubungan kerja pada yang telah diciptakan harus mengandung tiga poin pokok yaitu adanya pekerjaan oleh pekerja, adanya upah, dan adanya perintah dengan unsur pokok ini menimbulkan kepastian mengenai hubungan antara pekerja *Remote Working* dan perusahaan di Indonesia.⁷

Lahirnya Sistem kerja *Remote Working* sering kali dipertanyakan tentang hubungan antara pekerja dan perusahaan, hubungan yang diciptakan dengan adanya sistem ini menjadi lebih baik dan dapat mengurangi angka pengangguran friksional⁸ yang sering terjadi ketika perusahaan tidak dapat mencari pekerja yang potensial akibat keterbatasan teknologi. Dampak dari perubahan sistem menjadi *Remote Working* terhadap pekerja dan perusahaan mengarah kepada konsekuensi yang timbul akibat dari kemajuan tersebut mengenai sistematika pekerjaan yang dilakukan yaitu:

1. Jenis pekerjaan, beberapa perusahaan telah menghilangkan pekerjaan yang telah terotomatisasi, sementara membuat pekerja harus mampu belajar secara cepat terkait dengan teknologi baru.
2. Fleksibilitas kerja, dengan adanya *Remote Working* pekerja seringkali merasa tidak terikat oleh waktu dan tempat sehingga membuat mereka bisa bekerja dimana saja dan kapan saja. Namun hal ini seringkali dimanfaatkan oleh perusahaan dengan eksploitasi waktu yang diberikan karena perusahaan dapat meminta pekerja untuk melakukan pekerjaannya di luar jam kerja tanpa adanya kompensasi.
3. Kepastian pekerja, dengan adanya sistem ini kontrak kerja yang diberikan oleh perusahaan terkait dengan urusan administrasi menjadi lebih cepat dan mudah, namun menimbulkan pertanyaan kepada pekerja terkait statusnya apakah perusahaan menjadikannya sebagai pekerja tetap atau pekerja lepas. Hal ini menimbulkan kewaspadaan oleh pekerja apabila masa kontrak habis membuat mereka harus mendapatkan pekerjaan sampingan.
4. Tanggung jawab pemberi kerja terhadap kesejahteraan pekerja, dengan sistem *Remote Working* membuat perusahaan untuk menyediakan latihan online agar pekerja mampu menyesuaikan dan beradaptasi dengan cepat sehingga dapat meningkatkan keterampilan pekerja *Remote Working*. Namun disisi lain perusahaan seringkali mengabaikan tanggung jawabnya mengenai pelatihan online ini sehingga membuat kesejahteraan pekerja menjadi terancam.

Kemajuan suatu perusahaan dapat dilihat dari salah satu elemen yang dapat mempengaruhi kualitas perusahaan yaitu tenaga kerja, sebagai prosesor utama Tenaga kerja memiliki peran dalam menggerakkan perusahaan.⁹ Sehingga diperlukan hubungan yang baik antara pekerja dan Perusahaan mengingat keduanya memiliki hubungan timbal balik yang saling menguntungkan. Keduanya harus saling berkomunikasi

⁶Hidayat, S., & Najicha, F. U., (2020), "*Transformasi Industri Menuju Digitalisasi Dan Dampaknya Pada Ketenagakerjaan Serta Dinamika Hubungan Kerja Di Indonesia*", https://www.researchgate.net/publication/375829136_Transformasi_Industri_Menuju_Digitalisasi_Dan_Dampaknya_Pada_Ketenagakerjaan, Diakses 21 September 2024.

⁷Putra, A. M. A., *Op cit*, h. 25.

⁸Adha, L. H., & dkk, (2020), "*Digitalisasi Industri dan Pengaruhnya Terhadap Ketenagakerjaan dan Hubungan Kerja Di Indonesia*", *Jurnal kompilasi Hukum*, 5(2), h. 285.

⁹Simamora, J. C. & Nugraha, A., (2023), "*Model Hubungan Pekerja dan Perusahaan (Studi Kasus Tenaga Kerja Di PT. Rimbun Jaya Abadi)*", *Jurnal Universitas Padjajaran*, 2(2), h. 192.

dengan baik dan dapat menghormati satu sama lain agar dapat meminimalisir adanya suatu perselisihan antara pekerja dan perusahaan.

2. Dinamika perlindungan hukum pekerja *Remote Working* melalui implikasi digital dan pengaturan di Indonesia

Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja adalah terbentuknya pengaturan yang dapat melindungi hak-hak pekerja dengan memberikan fasilitas seperti hukum pengadilan serta lembaga penyelesaian sengketa di luar pengadilan. Menurut Soepomo terdapat tiga macam perlindungan hukum bagi tenaga kerja, yaitu pertama perlindungan ekonomis yang dimaksud perusahaan dapat memberikan upah yang sepadan kepada pekerjanya. Kedua, perlindungan sosial dimana pekerja harus dapat menyeimbangkan kehidupan sosialnya dengan dunia kerja. Ketiga, perlindungan teknis yang berupa perlindungan keamanan dan keselamatan kerja dengan perhatian yang diberikan perusahaan mengenai hal ini akan memberikan perlindungan dan rasa aman kepada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Sejalan dengan bunyi Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”¹⁰ yang berarti seluruh masyarakat Indonesia baik itu bekerja secara kantor dan *Remote Working* harus mendapatkan perlindungan dan hak yang sama.

Pada kenyataan dilapangan memang terdapat perbedaan yang signifikan antara pekerja *Remote Working* dan pekerja kantor seperti halnya membuat perjanjian kerja, biasanya perusahaan akan membuat dan memberikan perjanjian kemudian disepakati bersama pekerja sebelum memulai pekerjaan. Namun berbeda dengan perjanjian yang dibuat oleh perusahaan *Remote Working* yang semuanya dibuat dan disepakati secara jarak jauh. Pada dasarnya perjanjian yang telah dibuat oleh perusahaan akan menimbulkan perikatan kepada pekerjanya dengan melaksanakan hak dan kewajiban diantara keduanya. Seperti yang telah diatur dalam Pasal 54 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa klausul yang dibuat dalam perjanjian tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerjasama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹¹

Mengenai perlindungan hak-hak pekerja kembali ditegaskan sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a. keselamatan kerja; b. moral dan kesusilaan; dan c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”¹² Dengan penjelasan tersebut memberikan penafsiran bahwa perusahaan *Remote Working* harus dapat memberikan perlindungan kepada pekerja dan selalu memperhatikan kebutuhan dan perkembangan dari pekerja. Selain itu perusahaan juga harus memperhatikan kesehatan pekerja dengan memberikan jaminan kesehatan melalui asuransi kesehatan serta memberikan jaminan sosial dan keselamatan kesehatan kerja (K3) pada saat sekarang banyak perusahaan yang bekerjasama melalui BPJS Ketenagakerjaan.

Bukan hanya sekedar kesehatan yang diperlukan oleh pekerja *Remote Working* fasilitas yang biasanya didapat ketika mereka bekerja dikantor juga harus diberikan kepada pekerja *Remote Working* namun bedanya fasilitas yang dimaksud adalah barang elektronik sebagai salah satu bentuk keringanan dan kesejahteraan yang diberikan oleh

¹⁰Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Pasal 27 ayat (2).

¹¹Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan, Pasal 54 ayat (2).

¹²Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

perusahaan kepada pekerja. Ketentuan yang dimaksud telah dijelaskan dalam Pasal 100 UU Ketenagakerjaan yang pada intinya menjelaskan mengenai kewajiban perusahaan dalam menyediakan fasilitas guna meningkatkan kesejahteraan pekerja sesuai dengan kebutuhannya.¹³ Dengan diberikannya fasilitas kepada pekerja tentunya akan memberikan upaya timbal balik yang akan mempengaruhi kualitas perusahaan tersebut sehingga dalam menjalankan pekerjaannya mereka dapat menjalani dengan sangat baik.

Kemudian terkait pelaksanaan jam kerja oleh pekerja *Remote Working* telah diatur dalam Pasal 77 ayat (2) UU Ciptaker dengan penjelasan waktu kerja 7 jam untuk 6 hari kerja dalam satu minggu dan 8 jam untuk 5 hari kerja dalam satu minggu.¹⁴ Sehingga dalam pelaksanaannya perusahaan *Remote Working* hendaknya memperhatikan jam kerja yang sesuai dengan aturan tersebut meskipun pekerja *Remote Working* memiliki jam kerja yang fleksibel namun seringkali perusahaan memanfaatkan sebagai eksploitasi jam kerja tersebut. Menurut John, fleksibilitas pekerja dalam skema kerja dapat dilihat dari kemampuan pekerja dalam menentukan jam kerja yang fleksibel sehingga pekerja sendiri yang dapat menyesuaikan keadaan mereka. Dengan begitu pekerja *Remote Working* dapat menentukan jam kerjanya sendiri tetapi harus menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan atau *deadline* yang telah diberikan oleh perusahaan.

Kemudian terkait mekanisme dan upah lembur, dalam Pasal 78 UU Ciptaker menyatakan bahwasannya perusahaan yang telah mempekerjakan pekerja melewati batas waktu ketentuan kerja perusahaan wajib membayar biaya upah lembur kepada pekerja dengan waktu lembur yaitu 4 jam/hari dan 18 jam/hari.¹⁵ Jika berdasarkan ketentuan tersebut tentunya akan memberikan kesulitan dalam memberikan upah lembur kepada pekerja *Remote Working* mengingat mereka bekerja dengan waktu yang fleksibel dengan begitu perusahaan harus menambahkan klausul mengenai upah lembur kedalam perjanjian kerja agar pekerja *Remote Working* yang mengklaim waktu lembur dapat diberikan upah sesuai dengan yang seharusnya didapatkan.

Pekerjaan *Remote Working* tidak jauh dari kejahatan siber karena seluruh pekerjaan berkaitan dengan internet sehingga sangat rentan mengalami kebocoran informasi, kerusakan sistem, gangguan layanan, dan penyalahgunaan data¹⁶ sehingga dalam hal ini telah diberikan perlindungan dalam Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 Tentang Perlindungan Data Pribadi (UU PDP). Dalam UU PDP telah mencakup pemberian perlindungan kepada individu termasuk pekerja *Remote Working* sehingga menjadi relevan ketika perusahaan menangani perlindungan data yang harus ditangani, disimpan, dan dilindungi.

¹³Pasal 100 UU Ketenagakerjaan.

¹⁴Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja selanjutnya disebut UU Ciptaker, Pasal 77 ayat (2).

¹⁵Pasal 78 UU Ciptaker.

¹⁶Nuriya, I, (2024, 3 April), “Sistem Remote Work: Bagaimana Perlindungan Hak-hak Pekerja?”, <https://kumparan.com/ida-nuriya/sistem-remote-work-bagaimana-perlindungan-hak-hak-pekerja-22TAZOWHMvy>, Diakses 21 September 2024.

KESIMPULAN

1. Implikasi perkembangan teknologi digital kerap kali membawa dampak positif dan negatif dalam hubungan pekerja *Remote Working* dan perusahaan. Hubungan yang diciptakan harus mengandung tiga poin pokok diantaranya adanya pekerjaan oleh pekerja, adanya upah, dan adanya perintah dengan unsur pokok yang menimbulkan kepastian pada keduanya. Namun dengan kemajuan perkembangan teknologi yang pesat menimbulkan akibat terhadap sistematisasi pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja *Remote Working* dan perusahaan diantaranya: Jenis pekerjaan, fleksibilitas kerja, kepastian pekerja, dan tanggung jawab pemberi kerja terhadap kesejahteraan pekerja. Pada dasarnya kemajuan dari perusahaan terlihat dari kualitas pekerjaannya sehingga perusahaan harus membangun hubungan baik yang saling menguntungkan satu sama lain.
2. Dinamika perlindungan hukum pekerja *Remote Working* dapat dilihat dari segi perlindungan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan peraturan-peraturan di Indonesia. Dengan tiga macam perlindungan yang harus diberikan menurut Soepomo yaitu perlindungan ekonomis, sosial, dan teknis.
Ketika perusahaan telah membuat perjanjian kerja dan telah disepakati bersama dengan pekerja maka disaat itulah keduanya telah terikat satu sama lain dan mempunyai hak dan kewajiban yang harus dipenuhi. Pada intinya hal ini telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan, UU Ciptaker, dan UU PDP dimana perusahaan *Remote Working* harus memperhatikan kesejahteraan pekerja dengan memenuhi hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja.

REFERENSI

- Kasemin K, (2015), "*Agresi Perkembangan Teknologi Informasi*", Kencana: Jakarta.
- Adha, L. H., & dkk, (2020), "*Digitalisasi Industri dan Pengaruhnya Terhadap Ketenagakerjaan dan Hubungan Kerja Di Indonesia*", Jurnal kompilasi Hukum, 5(2).
- Nuriskia, C. S., & Nugroho, A. A., (2022), "*Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja*", Jurnal USM Law Review, 5(2).
- Putra, A. M. A., (2023), "*Legal Protection Of Remote Working Workers In Particular Time Labor Agreements*", Audito Comparative Law Journal, 4(1).
- Salsabila, I. A. N., & dkk, (2024), "*Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terkait Jumlah Jam Kerja Bagi Remote Workers Di Indonesia*." Prosiding Nasional Hukum Aktual, 2(4).
- Simamora, J. C. & Nugraha, A., (2023), "*Model Hubungan Pekerja dan Perusahaan (Studi Kasus Tenaga Kerja Di PT. Rimbun Jaya Abadi)*", Jurnal Universitas Padjajaran, 2(2).
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Pasal 27
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja
- Hidayat, S., & Najicha, F. U., (2020), "*Transformasi Industri Menuju Digitalisasi Dan Dampaknya Pada Ketenagakerjaan Serta Dinamika Hubungan Kerja Di Indonesia*",
https://www.researchgate.net/publication/375829136_Transformasi_Industri_M

- enuju_Digitalisasi_Dan_Dampaknya_Pada_Ketenagakerjaan, Diakses 21 September 2024.
- Nuriya, I. (2024, 3 April), “*Sistem Remote Work: Bagaimana Perlindungan Hak-hak Pekerja?*”, <https://kumparan.com/ida-nuriya/sistem-remote-work-bagaimana-perlindungan-hak-hak-pekerja-22TAZOWHMvy>, Diakses 21 September 2024.
- Widiastuty, R. (2024, April 3). “*Apa Itu Kerja Remote: Pengertian, Manfaat, dan Tantangannya.*” Kompas.Com.https://buku.kompas.com/read/4920/apa-itu-kerja-remote-pengertian-manfaat-dan-tantangannya?lgn_method=google&google_btn=onetap, Diakses pada 21 September 2024.