

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA JARAK JAUH TERKAIT WAKTU KERJA DAN PENYELENGGARAAN FASILITAS KESEJAHTERAAN BERDASARKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA (Judul ditulis maksimal 14 kata)

NAMA PENULIS

Program studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Negeri Surabaya
email@mhs.unesa.ac.id

PENULIS KEDIA

Program studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Negeri Surabaya
email@unesa.ac.id

Abstrak

Perkembangan teknologi dan komunikasi sehingga semakin banyak perusahaan di Indonesia yang mulai mengadopsi sistem kerja jarak jauh atau *remote working*. Pengaturan kerja jarak jauh atau *remote working* belum ada secara jelas dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 maupun Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020. Penelitian ini akan membahas mengenai pengaturan serta perlindungan hukum bagi pekerja jarak jauh atau *remote working* terkait jam kerja, serta fasilitas kesejahteraan berdasarkan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Peneliti menggunakan penelitian hukum normatif serta pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*) dan pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*). Hukum Ketenagakerjaan hingga saat ini belum mengatur lebih lanjut terkait pelaksanaan dan eksistensi dari pekerja jarak jauh/*remote working* yang belum sepenuhnya terdefiniskan berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Namun penerapan sistem kerja jarak jauh/*remote working* saat ini dapat didasari aturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengenai waktu kerja, telah ditentukan pada PP No. 35 Tahun 2021 dan PP No.36 Tahun 2021.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Kerja Jarak Jauh, Fasilitas Kesejahteraan, Waktu Kerja.

Abstract

The development of technology and communication, more and more companies in Indonesia are starting to adopt remote working. There is no clear regulation of remote working in the Manpower Law Number 13 of 2003 or the Job Creation Law Number 11 of 2020. This research will discuss the regulation and legal protection for remote workers or remote working related to working hours, as well as welfare facilities based on labor law in Indonesia. Researchers use normative legal research as well as a statute approach and conceptual approach. The application of remote working systems can currently be based on the rules of labor law in Indonesia regarding working time, which has been determined in PP No. 35 of 2021 and PP No.36 of 2021. However, The Employment Law has yet to further regulate the implementation and existence of remote working, which has not been fully defined under Indonesian Employment Law.

Keywords: Legal Protection, Remote Working, Welfare Facilities, Working Time.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan Pekerja dalam sistem kerja jarak jauh atau *remote working* di Indonesia sangat penting untuk dibahas dalam konteks perkembangan dunia kerja yang semakin berkembang, terutama sejak pandemi COVID-19 yang telah mengubah ritme kerja secara

signifikan. Putra, dkk. (2023: 1) pekerja dalam sistem *remote working* atau kerja jarak jauh memiliki karakteristik yang berbeda dari pekerja konvensional yang bekerja di tempat kerja fisik.

Perkembangan Pekerja dalam sistem kerja jarak jauh atau *remote working* di Indonesia sangat penting untuk dibahas dalam konteks perkembangan dunia kerja yang

semakin berkembang, terutama sejak pandemi COVID-19 yang telah mengubah ritme kerja secara signifikan. Putra, dkk. (2023: 1) pekerja dalam sistem remote working atau kerja jarak jauh memiliki karakteristik yang berbeda dari pekerja konvensional yang bekerja di tempat kerja fisik.

Berbagai inovasi yang hadir di tengah perkembangan era revolusi 4.0 yang diikuti pula meningkatnya pendirian perusahaan rintisan atau Startup. Istilah startup mengacu kepada perusahaan rintisan yang berada pada fase-fase mencari dan meraba pasar. Menurut Sabowo (2019: 98) perusahaan yang biasanya bukan merupakan perusahaan yang besar, akan tetapi perusahaan yang masih berada dalam taraf penelitian dan pengembangan dan yang bisnisnya cenderung dalam lingkup teknologi, situs dan internet. Pada awal tahun 2020, pandemi Covid-19 mendorong popularitas sistem kerja baru dalam dunia kerja, yaitu sistem kerja jarak jauh atau Kerja dari Rumah. Sistem ini banyak diadopsi oleh berbagai perusahaan, terutama startup, sebagai alternatif model kerja tradisional di kantor. (Wong, 2020). Sistem kerja ini didukung dengan adanya kebijakan dari pemerintah berupa himbauan WFH atau bekerja dari rumah, salah satunya dengan terbitnya Surat Edaran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta Nomor 14/SE/2020 Tahun 2020 tentang Himbauan Bekerja Dari Rumah yang menindaklanjuti Instruksi Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 16 Tahun 2020 tentang Peningkatan Kewaspadaan terhadap Risiko Penularan Infeksi Coronavirus Disease (Covid-19).

Konsep bekerja jarak jauh, yang pada masa itu dikenal sebagai "electronic homework", pertama kali dibahas di Eropa. Jack Nilles memelopori ide ini pada tahun 1973. Kemudian di tahun 1976, Nilles bersama Carlson, Gray, dan Hanneman menerbitkan analisis sistematis tentang pro dan kontra bekerja jarak jauh. Laporan mereka membandingkan manfaat dan biaya dari perjalanan ke kantor dan bekerja di kantor dengan manfaat dan biaya bekerja dari rumah. (Mungkasa, 2020: 128). Sistem ini pada akhir abad 20 mulai mendapatkan perhatian oleh banyak pihak, yang berdampingan dengan kemunculan komputer pribadi dan teknologi untuk berkomunikasi.

Sistem kerja kerja jarak jauh telah membawa manfaat dan dampak yang bagi perkembangan dunia industri dari sisi pengusaha maupun pekerja. Bagi sisi pengusaha, sistem kerja ini dapat menekan pengeluaran biaya sewa kantor atau Gedung, biaya kebutuhan operasional pekerja atau bahkan sama sekali ditiadakan. Di sisi pekerja memperoleh fleksibilitas waktu dan tempat untuk bekerja, sehingga pekerja dapat melakukan pekerjaan dan aktifitas sehari-hari. Perkembangan perangkat teknologi dan komunikasi seperti ponsel, komputer serta koneksi

internet yang memungkinkan hal itu terjadi. Tetapi hal itu juga menciptakan potensi masalah hukum bagi pengusaha sekaligus mengaburkan batas waktu kerja dan waktu pribadi pekerja. Pada Pasal 23 PP No.35 Tahun 2021 ayat (2) menyebutkan Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja kurang dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai karakteristik:

- a. Penyelesaian pekerjaan kurang dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan kurang dari 35 (tiga puluh lima) jam 1 (satu) minggu;
- b. waktu kerja fleksibel; atau
- c. pekerjaan dapat dilakukan di luar lokasi kerja.

Kemudian pada ayat (3) dilanjutkan menyebutkan pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan waktu kerja yang telah ditetapkan oleh Menteri. Namun ketetapan Menteri terkait pelaksanaan pada Pasal 23 PP No. 35 Tahun 2021 tersebut hingga saat ini belum dibentuk.

Kekaburan dan ketidakjelasan norma menjadi isu hukum dan permasalahan dalam penelitian ini mengenai pengaturan jam kerja. Menurut Marcum (2018: 74) beberapa pekerja mengklaim kewalahan karena mereka terus bekerja di rumah setelah jam kerja yang ditetapkan untuk menyelesaikan pekerjaan menggunakan perangkat teknologi. Sistem ini memberikan pandangan akan isu yang telah terjadi seolah-olah konsep ini bertentangan dengan undang-undang serta memberatkan pekerja. Oleh sebab itu, kesesuaian perlindungan hukum yang relevan perlu diperhatikan untuk memastikan hak dan kesejahteraan pekerja terjaga dengan baik. Perlu ditekankan bahwa pengaturan kerja jarak jauh atau remote working belum diatur lebih lanjut dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 maupun Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020. Hal ini menjadi perhatian lebih untuk dibahas karena kedua undang-undang tersebut tidak membedakan hak dan kewajiban pekerja jarak jauh dengan pekerja yang bekerja di tempat kerja atau kantor.

Meninjau dari sisi kesejahteraan pada dasarnya segala peraturan ketenagakerjaan dirancang untuk melindungi dan mensejahterakan pekerja/buruh. (Sutrisno, dkk, 2015). Pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia berisi segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja, sejak seseorang mulai bekerja, magang dan pelatihan kerja, selama dalam masa kerja dan hubungan kerja dengan pengusaha dan menerima upah, maupun berakhirnya masa kerja, baik karena pensiun/batas usia bekerja, berakhirnya perjanjian masa kerja, maupun pemutusan hubungan kerja. Ketenagakerjaan mencakup semua aspek ketenagakerjaan yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan pengusaha.

Berdasarkan UU nomor 13 Tahun 2003, penyediaan fasilitas kesejahteraan ini bertujuan untuk menunjang

kesejahteraan dan kenyamanan para pekerja, serta meningkatkan kualitas hidup mereka dan keluarganya. Berdasarkan UU nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 100 dan 101 mengenai kesejahteraan. Salah satu Pasal yang dibahas tentang jenis serta penyediaan fasilitas kesejahteraan untuk pekerja/buruh pada Pasal 100 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut berbunyi:

1. Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
2. Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
3. Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Dari Pasal tersebut menurut penulis terkait Pasal tentang fasilitas kesejahteraan pekerja terdapat kekaburan hukum. Pasal tersebut mewajibkan pengusaha untuk menyediakan fasilitas kesejahteraan pada ayat (1), namun jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan lebih lanjut diatur dalam peraturan pemerintah pada ayat (3). Hal ini menimbulkan ketidakpastian, dan tidak memaksa karena karena Pasal tersebut tidak mempertimbangkan kemampuan perusahaan dalam menyediakan fasilitas kesejahteraan. Selain itu, tidak ada sanksi bagi pengusaha yang tidak mematuhi aturan tersebut.

Perubahan sistem kerja jarak jauh membuka kemungkinan pengusaha untuk tidak mengeluarkan biaya atau membayar sewa gedung, dengan demikian pengusaha tidak menyelenggarakan fasilitas bagi kesejahteraan pekerja/buruh sangat mungkin untuk terjadi terutama pada golongan perusahaan sedang hingga kecil.

Penulisan ini berfokus pada hukum ketenagakerjaan yang merupakan dasar pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja di Indonesia dengan sistem kerja jarak jauh yang mulai diterapkan beberapa perusahaan rintisan, untuk ditinjau bagaimana pelaksanaan dari pengaturan jam kerja hingga penyelenggaraan kesejahteraan oleh pengusaha yang menyediakan pekerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta peraturan-peraturan khusus dan berkaitan. Untuk mendukung penulisan ini, penulis melakukan riset kepada narasumber yang bekerja pada salah satu perusahaan rintisan yang bersektor bisnis di bidang konsultan dimana perusahaan tersebut menerapkan sistem kerja jarak jauh atau *remote working* yang

berdomisili di Jakarta yang selanjutnya nama perusahaan menggunakan inisial yang disebut sebagai perusahaan A.

Berdasarkan hal ini, penulis bertujuan untuk mengkaji bagaimana pengaturan dan landasan hukum terhadap peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan yang terkait jam kerja dan penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan serta sejauh mana memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia terkait sistem kerja jarak jauh.

METODE

Metode penelitian dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian normatif yang dimana meneliti hukum dari sudut pandang internal dan menggunakan objek penelitian norma hukum. berdasarkan sifat dan karakteristik penelitian ini memerlukan studi pustaka bagi penulis berdasarkan bahan-bahan hukum utama berupa dokumen serta literatur yang bersifat publik baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder.

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan yang pertama, pendekatan peraturan perundang-undangan (*statue approach*) dan kedua, pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan yang pertama yaitu pendekatan peraturan perundang-undangan (*statue approach*) ini dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang terkait dengan isu hukum yang sedang dibahas atau diteliti (Muhaimin, 2020: 55). Kedua pendekatan konseptual (*conceptual approach*) adalah pendekatan Pendekatan ini beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum.

Terdapat dua sumber data yaitu data primer dan sekunder. Penelitian ini menggunakan data sekunder karena menggunakan metode penelitian hukum normatif. Data sekunder merupakan data yang telah terkumpul dari beberapa sumber yang telah ada sebelumnya oleh para peneliti. Meliputi hal tersebut penelitian ini menggunakan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan tersier.

penelitian ini berfokus pada analisis dan interpretasi hukum yang berlaku, baik dalam bentuk peraturan perundang-undangan, yurisprudensi, maupun doktrin hukum. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan, yaitu dengan mengumpulkan bahan-bahan hukum yang relevan dari berbagai sumber, seperti buku, ensiklopedia, literatur, makalah, jurnal, karya tulis lainnya, dan dokumen resmi terkait. Penelitian ini menggunakan Teknik analisis kualitatif, peneliti menafsirkan atau menginterpretasikan bahan hukum yang dikumpulkan kemudian untuk diolah.

Penelitian ini menggunakan Teknik analisis kualitatif, peneliti menafsirkan atau menginterpretasikan bahan hukum yang dikumpulkan kemudian untuk diolah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Jam Kerja Bagi Pekerja Sistem Kerja Jarak Jauh

Jam kerja adalah waktu kerja yang ditentukan untuk melakukan aktivitas produktif dalam pekerjaan, baik itu pada siang hari maupun malam hari. Waktu kerja diatur dalam Pasal 77 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta dalam Pasal 21 Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 adalah 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja; atau 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Dalam pengaturan tersebut, Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebut lebih lanjut dalam Pasal 77 ayat (4) bahwa ketentuan waktu kerja pada sektor usaha tertentu diatur dengan Keputusan Menteri. Kepmenakertrans 233/2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang masih berlaku hingga saat ini dan belum dicabut setelah pengesahan UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, menyebutkan jenis pekerjaan yang dapat dilaksanakan secara terus menerus dan tanpa memberlakukan ketentuan waktu kerja yang telah diatur sebagai berikut yaitu, pekerjaan di bidang pelayanan jasa kesehatan, pekerjaan di bidang pelayanan jasa transportasi, pekerjaan di bidang jasa perbaikan alat transportasi, pekerjaan di bidang usaha pariwisata, pekerjaan di bidang jasa pos dan telekomunikasi, pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih (PAM), dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi, pekerjaan di usaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya, pekerjaan di bidang media massa, pekerjaan di bidang pengamanan, pekerjaan di lembaga konservasi, pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan termasuk pemeliharaan/perbaikan alat produksi. Jika berdasarkan pada klasifikasi sektor usaha tersebut, banyak perusahaan yang tidak termasuk dalam kategori sektor usaha tersebut menerapkan sistem kerja jarak jauh untuk pekerjaannya.

Dalam Pasal 23 PP No. 35 tahun 2021 menerangkan perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu dapat menerapkan waktu kerja diluar pengaturan tersebut adalah pekerjaan yang karakteristiknya dapat diselesaikan dengan kurang dari 7 jam dalam 1 hari serta kurang dari 35 jam dalam 1 minggu, memiliki waktu kerja yang fleksibel atau pekerjaan yang dapat dilakukan di luar lokasi kerja. Sektor usaha tertentu yang dimaksud dalam pasal 23 ayat (2), dikatakan dalam ayat (3) pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan yang telah

ditetapkan oleh Menteri. Hingga saat ini Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tidak mengalami pembaharuan dan mengatur lebih lanjut setelah diundangkannya PP No. 35 tahun 2021 dan mengeluarkan keputusan baru terkait perintah pada PP No.35 Tahun 2021 Pasal 23 ayat (3) sehingga hanya terbatas pada jenis sektor usaha yang diperbolehkan tidak memberlakukan ketentuan waktu kerja.

Perusahaan pada sektor usaha dan pekerjaan tertentu memiliki kebutuhan waktu kerja yang berbeda dari ketentuan. Selanjutnya pelaksanaan waktu kerja pada sektor usaha dan pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja baik melebihi maupun kurang dari ketentuan, akan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama berdasarkan Pasal 25 PP No. 35 tahun 2021. Dalam Kepmenakertrans 233/2003 pada Pasal 4 dan 5 menjelaskan bahwa dalam keadaan tertentu pekerja/buruh dapat dipekerjakan oleh pengusaha pada hari libur resmi apabila telah ada kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha dan pengusaha memiliki kewajiban membayar upah kerja lembur kepada pekerja/buruh. Pada Pasal 23 ayat (2) PP No. 35 tahun 2021 tertulis sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja kurang dari ketentuan pada huruf b menuliskan waktu kerja fleksibel. Namun hal tersebut tidak membuktikan bahwa waktu kerja fleksibel termasuk dalam waktu kerja yang kurang dari ketentuan peraturan perundang-undangan. Sehingga batas waktu kerja lembur apabila melebihi waktu kerja menjadi kabur.

Perjanjian kerja adalah hal yang terlebih dahulu dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh secara tertulis maupun tidak tertulis. Kesesuaian pelaksanaan waktu kerja pada konsep sistem kerja jarak jauh/*remote working* dengan apa yang termuat dalam isi perjanjian kerja terlihat cukup berbeda. Hasil dari wawancara dari narasumber salah satu pekerja dan penelusuran melalui perjanjian/kontrak kerja tertulis pada perusahaan A dalam perjanjian kerjanya mencantumkan klausula khusus terkait perusahaan menerapkan sistem kerja jarak jauh. Kontrak/perjanjian kerja sudah seharusnya memuat isi sebagaimana pelaksanaan sistem kerja yang diterapkan oleh perusahaan tersebut agar terhindar dari terjadinya permasalahan hukum terkait hal tersebut serta memunculkan kepastian hukum bagi para pihak dan perlindungan bagi pekerja/buruh.

McShane & Glinow (2021) mengatakan *remote working* atau bekerja jarak jauh secara konseptual yang memungkinkan pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya secara fleksibel, baik fleksibel dari tempat mana saja dan kapan saja. Berdasarkan pendapat tersebut bahwa pekerja pada sistem kerja jarak jauh tidak terpaat oleh ketentuan waktu kerja dan dapat menentukan waktu

kerjanya sendiri dengan menyesuaikan deadline yang telah ditentukan. Fleksibilitas waktu kerja seperti ini disisi lain akan sulit menentukan mekanisme upah lembur dimana pada Pasal 78 Undang-Undang Ketenagakerjaan mewajibkan pengusaha membayar upah lembur apabila mempekerjakan pekerja melewati waktu yang ditentukan.

Pada pelaksanaannya berdasarkan keterangan pekerja mereka bekerja dengan waktu yang fleksibel dengan menerapkan deadline atau target dalam menentukan durasi waktu kerja. Dalam kontrak perjanjian kerja perusahaan tersebut, Pasal yang menentukan waktu kerja dan istirahat mencantumkan jam kerja pada pukul 08.00 hingga 17.00 WIB atau 8 (delapan) jam dalam sehari untuk 5 (lima) hari kerja, serta penambahan klausul “Sifat dari Pekerjaan yang dilakukan sedemikian rupa sehingga tidak terikat oleh peraturan Hari Kerja dan Jam Kerja tersebut”. Fleksibilitas waktu kerja seperti ini akan berpotensi memunculkan pertanyaan dari pekerja karena kesulitan menentukan waktu diluar jam kerja serta perhitungan upah lembur dimana pada Pasal 78 Undang-Undang Ketenagakerjaan mewajibkan pengusaha membayar upah lembur apabila mempekerjakan pekerja melewati waktu yang ditentukan.

Berdasarkan hal tersebut, perusahaan telah mencantumkan klausula khusus yang menunjukan sistem kerja fleksibel berdasarkan *deadline*, namun disisi lain perusahaan pada kontrak perjanjian kerja tetap mencantumkan jam kerja. Melihat pada penentuan sektor usaha yang telah ditentukan Kepmenakertrans, alasan perusahaan tetap mencantumkan jam kerja pada kontrak kerja yaitu mengikuti pengaturan perundang undangan karena perusahaan A bergerak diluar sektor usaha tersebut.

Pengaturan Penyelenggaraan Fasilitas Kesejahteraan Dengan Sistem Kerja Jarak Jauh

Fasilitas merupakan bentuk pemberian sarana yang dimunculkan untuk melancarkan pekerjaan pekerja agar dapat memberikan hasil yang maksimal dan menghasilkan hubungan timbal balik yang seimbang terhadap perusahaan. Hukum ketenagakerjaan adalah perwujudan dari pemenuhan hak dan kewajiban normatif atau dasar pada pekerja, pengaturan tersebut diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan bab X bagian ketiga pada Pasal 99, Pasal 100 dan Pasal 101 tentang kesejahteraan. Salah satu pasal yang mengatur terkait kewajiban penyediaan fasilitas kesejahteraan oleh perusahaan diatur dalam Pasal 100 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu:

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.

- (2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
- (3) Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pada Pasal tersebut menjelaskan bahwa perusahaan diharuskan menyediakan fasilitas kesejahteraan bagi para pekerjaanya dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan. Pada ayat (3) menyebutkan jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan serta ukuran kemampuan perusahaan akan diatur dengan Peraturan Pemerintah. Namun peraturan pemerintah yang dimaksud hingga saat ini masih belum ada yang mengatur lebih lanjut sehingga pengaturan yang berkenaan dengan jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan serta ukuran kemampuan perusahaan dirasa kurang memberikan kejelasan hukum.

Kemampuan perusahaan dapat ditemukan dalam Peraturan Daerah Bekasi Nomor 6 Tahun 2001 Tentang Ketentuan Penyelenggaraan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja di Perusahaan Swasta. dimana ukuran kemampuan perusahaan terbagi dalam 3 (tiga) golongan yaitu:

2. Perusahaan Besar
3. Perusahaan Sedang
4. Perusahaan Kecil

Melihat dari peraturan daerah tersebut hanya sebatas peraturan daerah, dimana keberlakuannya terbatas untuk daerah yang dimaksud, bukan merupakan peraturan pemerintah yang dapat berlaku menyeluruh dan mengatur penyediaan fasilitas kesejahteraan untuk seluruh pekerja di Indonesia.

Ketentuan jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan, lebih lanjut pada bagian penjelasan Pasal 100 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan fasilitas kesejahteraan yaitu:

1. pelayanan keluarga berencana;
2. tempat penitipan anak;
3. perumahan pekerja/buruh;
4. fasilitas beribadah;
5. fasilitas olah raga;
6. fasilitas kantin;
7. fasilitas kesehatan;
8. dan fasilitas rekreasi.

Selanjutnya, pada Pasal 101 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan menjelaskan pembentukan koperasi pekerja dan usaha-usaha produktif lainnya dalam peningkatan kesejahteraan pada pekerja/buruh.

Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 6 Tahun 2004 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan

dalam Pasal 48 ayat (2) terdapat penambahan jenis fasilitas kesejahteraan yang wajib disediakan berupa:

- a. fasilitas istirahat;
- b. angkutan.

Fasilitas istirahat dalam penjelasan pasal dimaksud adalah sarana atau tempat dimana pekerja dapat melakukan istirahat apabila perusahaan menerapkan jam kerja yang memungkinkan karyawan bekerja dalam dua sesi kerja yang terpisah pada satu hari (*split-time*). Selanjutnya fasilitas angkutan yang memiliki tujuan mengurangi biaya transportasi para pekerja, fasilitas ini dapat berupa kendaraan operasional perusahaan, tunjangan transportasi, dan angkutan *bus* yang biasanya fasilitas ini dilakukan oleh perusahaan-perusahaan yang memiliki lebih dari 100 (seratus) pekerja.

Pelaksanaan sistem kerja jarak jauh/*remote working* ini, dimana pekerja melakukan pekerjaan dengan tidak berada di lokasi tempat kerja melainkan dari jarak jauh sehingga pekerja tidak mendapatkan fasilitas perusahaan yang disebutkan diatas untuk menunjang produktivitas dalam bekerja. Pekerja menggunakan alat komunikasi serta teknologi seperti ponsel, laptop, atau komputer. Alat-alat tersebut merupakan fasilitas utama yang dapat dimiliki dalam menunjang pekerjaan para pekerja jarak jauh. Berdasarkan pemaparan diatas, bentuk fasilitas yang dibutuhkan oleh pekerja jarak jauh belum diatur lebih lanjut pada pengaturan pemerintah terkait fasilitas kesejahteraan.

Lebih lanjut untuk mengetahui bentuk penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan pekerja pada perusahaan A, penelusuran akan melalui kontrak/perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Dalam kontrak disebutkan beberapa fasilitas yang diperoleh pekerja saat bekerja seperti jaminan sosial, jaminan kesehatan dan fasilitas yang ada pada perusahaan. Terlihat bahwa perusahaan A memiliki kantor fisik dengan fasilitas yang tercantum pada kontrak kerja tersebut, tetapi pekerja tidak mendapatkan fasilitas tersebut secara penuh karena tidak berada pada lokasi kerja/kantor. Dalam kontrak kerja telah disebutkan fasilitas-fasilitas yang diperoleh pekerja saat bekerja.

Melihat pada kebutuhan pekerja jarak jauh, pekerja membutuhkan fasilitas yang menunjang pekerjaan dengan menggunakan alat komunikasi dan elektronik. Pada Pasal 9 “Kesejahteraan Karyawan” ayat (4) **kontrak** kerja menyebutkan bahwa perusahaan wajib menyediakan peralatan kerja yang diperlukan oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan guna meningkatkan keterampilan pekerja, namun tidak dijelaskan apa saja peralatan kerja yang dimaksud. Kontrak kerja perusahaan A sebagai berikut:

Tabel 1. Kontrak Kerja Perusahaan A

Pasal 9

Kesejahteraan Karyawan

Perusahaan wajib untuk memberikan kepada Karyawan Jaminan Kesejahteraan Karyawan sebagai berikut:

1) BPJS Ketenagakerjaan

Perusahaan wajib untuk mengikutsertakan Karyawan dalam program jaminan sosial tenaga kerja pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan).

2) BPJS Kesehatan

Perusahaan wajib untuk mengikutsertakan Karyawan dalam program jaminan sosial kesehatan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS Kesehatan).

3) Fasilitas Kesejahteraan Karyawan

Perusahaan wajib untuk memberikan Fasilitas Kesejahteraan kepada Karyawan yang meliputi:

- a. Fasilitas kesejahteraan di tempat kerja, yang meliputi:
 - i. Fasilitas beribadah
 - ii. Fasilitas peturasan/kamar mandi
 - iii. Fasilitas kantin
 - iv. Bantuan Perkawinan
 - v. Bantuan Kematian

4) Dana Pensiun

Karyawan berhak untuk diikutsertakan dalam program Dana Pensiun yang iurannya sebagian ditanggung oleh Perusahaan.

5) Peralatan dan Pelatihan Kerja

Perusahaan wajib untuk menyediakan Peralatan Kerja yang diperlukan oleh Karyawan untuk melakukan Pekerjaan sesuai dengan fungsi kerja, jabatan dan golongannya, dan untuk meningkatkan keterampilan kerja Karyawan dalam rangka memenuhi kebutuhan Perusahaan, Perusahaan dari waktu ke waktu dapat memberikan pelatihan kerja kepada Karyawan, baik pelatihan kerja yang diadakan sendiri oleh Perusahaan maupun pelatihan kerja yang diadakan oleh pihak lain.

6) Perjalanan Dinas

Perusahaan berhak untuk memerintahkan Karyawan untuk melakukan Perjalanan Dinas dalam rangka melaksanakan Pekerjaan dengan biaya yang ditanggung oleh Perusahaan, dan Karyawan yang melakukan Perjalanan Dinas berhak untuk memperoleh Tunjangan Perjalanan Dinas.

Dalam penelusuran penerapan sistem kerja jarak jauh/*remote working* pada perusahaan A, fasilitas kerja yang perlu disediakan oleh pekerja berupa laptop dan

koneksi internet. Berdasarkan hal tersebut perusahaan dapat memberikan tunjangan fasilitas kerja berupa:

1. Bantuan biaya servis/perbaikan laptop;
2. Pemberian atau bantuan biaya paket internet;
3. Bantuan Penyediaan tempat kerja yang nyaman dan memadai (*coworking space*);
4. Fasilitas penunjang kerja berbayar untuk komunikasi berupa aplikasi konferensi video dan suara (*zoom*, *google meet*, dll).

Hal-hal tersebut dapat disimpulkan berdasarkan kebutuhan dan kenyamanan pekerja saat melakukan pekerjaan yang dikemukakan oleh (Mungkasa, 2020). Fasilitas tersebut dapat diberikan sebagaimana tertuang dalam PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan pada Pasal 12 diatas, serta Pasal 13 ayat (2) menyebutkan “uang servis pada usaha tertentu wajib dibagikan kepada Pekerja/Buruh, setelah dikurangi biaya cadangan terhadap risiko kehilangan atau kerusakan dan pendayagunaan peningkatan kualitas sumber daya manusia.” Berdasarkan hal tersebut hendaknya perusahaan dapat lebih memperhatikan terkait penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan atau fasilitas kerja untuk pekerja yang menerapkan jarak jauh sesuai kebutuhan.

Perlindungan Hukum Pekerja Sistem Kerja Jarak Jauh

Ketenagakerjaan di Indonesia merupakan materi krusial dalam peraturan perundang-undangan dimana hal tersebut menunjukan bagaimana komitmen negara untuk memberikan perlindungan kepada rakyat dengan cara memastikan mereka memiliki kehidupan yang layak dengan akses pekerjaan yang baik. Ketenagakerjaan merupakan cabang hukum yang memiliki karakteristik khusus, menggabungkan aspek hukum privat dan hukum publik dimana hal tersebut menunjukan fungsi pemerintah dalam mengatur dan mengawasi hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja. Adanya campur tangan pemerintah sangat penting walaupun hubungan kerja pada dasarnya melibatkan antar subjek hukum.

Dalam hubungan kerja, sudah seharusnya perusahaan memahami peraturan perundang-undangan mengenai perjanjian kerja dan materi ketenagakerjaan mulai dari pelaksanaan pekerjaan hingga kesejahteraan pekerja, sehingga tidak menyebabkan ketimpangan dalam kedudukan kedua belah pihak. Pemahaman perusahaan mengenai peraturan perundang-undangan juga dapat mengurangi risiko perselisihan dan penyalahgunaan antara kedua belah pihak. Pemerintah dalam fungsinya sebagaimana yang tertera dalam Pasal 102 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, memiliki peran membentuk regulasi atau kebijakan dan melaksanakan pengawasan serta tindakan terhadap hubungan antara pengusaha dan pekerja yang memiliki kecenderungan bersifat hierarkis.

Mengenai eksistensi dari pekerja jarak jauh belum sepenuhnya didefinisikan berdasarkan perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Sistem kerja jarak jauh/*remote working* belum diatur lebih lanjut, sehingga landasan penerapan dan perlindungan hukum bagi pekerja jarak jauh dirasa kurang dalam perlindungan hukum secara preventif. Menurut hasil tinjauan penulis, saat ini pelaksanaan sistem kerja jarak jauh masih memiliki pengaturan-pengaturan yang melandasi penerapan sistem kerja tersebut. Sistem kerja *remote working* pada perspektif Hukum Ketenagakerjaan positif di Indonesia dapat dikategorikan dalam pekerjaan dengan waktu kerja fleksibel dimana di atur dalam Peraturan Pemerintah.

Perlindungan Hukum Pekerja Sistem Kerja Jarak Jauh Terkait Jam Kerja

Pelaksanaan waktu kerja telah memiliki dasar hukum yang berfungsi memberikan perlindungan hukum preventif dan represif. Ketentuan waktu kerja dalam Pasal 21 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 yang telah diatur secara jelas, sedangkan untuk pelaksanaan lebih lanjut diatur dalam perjanjian kerja antar perusahaan dan pekerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa dasar pengaturan waktu kerja harus sesuai dengan Pasal 21 PP No. 35 Tahun 2021, namun penting bagi perusahaan jika memiliki serikat pekerja untuk mempertimbangkan keterlibatan mereka dalam membuat peraturan perusahaan dan perjanjian kerja.

Perusahaan yang menerapkan sistem jarak jauh/*remote working* dengan pelaksanaan waktu yang fleksibel tentunya tetap harus mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam peraturan perusahaan dan perjanjian kerja, perusahaan harus memilih opsi jam kerja 7 jam atau 8 jam dan mencantumkan **klausul** kerja fleksibel apabila dalam implementasinya demikian.

Ketentuan waktu kerja fleksibel telah diatur dalam Pasal 23-25 PP No. 35 Tahun 2021 dan memiliki kerangka hukum sendiri pada sektor atau pekerjaan tertentu. Sektor usaha dan pekerjaan tertentu telah dijelaskan pada penjelasan Pasal 23 ayat (3) adalah usaha energi dan sumber daya mineral, sektor usaha pertambangan umum, kegiatan usaha hulu minyak dan gas bumi, sektor agribisnis hortikultura, dan sektor perikanan yang masing-masing apabila berada pada lokasi tertentu, serta berdasarkan Kepmenaker Nomor 233 Tahun 2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Secara Terus Menerus.

Terkait sistem kerja jarak jauh/*remote working*, besar kemungkinan pekerja akan bekerja di luar jam kerja dan waktu istirahat seperti hari libur karena waktu kerja yang fleksibel. Berdasarkan hal diatas, perusahaan boleh

mempekerjakan pekerja dengan waktu kerja fleksibel selama tidak bertentangan dengan ketentuan seperti dalam PP No. 35 Tahun 2021. Waktu kerja fleksibel sendiri telah diatur dalam peraturan tersebut, namun tidak diatur secara jelas kategori pekerjaan, jam kerja hingga cara batas menentukan waktu kerja lembur bagi pekerja. Apabila perusahaan mempekerjakan lebih dari ketentuan yang berlaku, maka pekerjaan tersebut akan dikategorikan sebagai waktu kerja lembur. Waktu kerja lembur diatur dalam Pasal 81 angka 24 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 pada ayat (1) sebagai berikut:

- (1) “Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi persyaratan:
- a. ada persetujuan dari Pekerja/Buruh yang bersangkutan; dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu”

Perusahaan yang melanggar ketentuan waktu kerja dapat dikenakan sanksi administratif yang telah diatur dalam Pasal 61 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021. Perusahaan yang menerapkan kerja kebut semalam dengan tidak mematuhi ketentuan waktu kerja atau tidak memberikan waktu istirahat/gizi sebagaimana diatur dalam Pasal 29 ayat (1) huruf b & c PP No. 35 Tahun 2021 dapat dikenakan sanksi administratif berupa:

1. “teguran tertulis”;
2. pembatasan kegiatan bisnis;
3. penghentian sementara sebagian atau seluruh sarana produksi; dan
4. penghentian kegiatan bisnis.”

Sementara itu, bagi perusahaan yang tidak memberikan waktu kerja lembur dimana telah diatur dengan ketentuan Pasal 81 angka 24 UU 6 Tahun 2023 dapat dikenakan sanksi pidana yaitu sanksi pidana berupa pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau pidana denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

Perlindungan Hukum Pekerja Sistem Jarak Jauh Terkait Fasilitas Kesejahteraan

Fungsi pengawasan pemerintah terhadap kesejahteraan pekerja melalui kebijakan yang tertuang dalam Pasal 4 ayat (1) UU No. 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan menyebutkan:

- (1) Pengusaha atau pengurus wajib melaporkan secara tertulis setiap mendirikan, menghentikan, menjalankan kembali, memindahkan atau membubarkan perusahaan kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Bahwa pengusaha memiliki kewajiban melaporkan apabila melakukan pendirian, menghentikan, menjalankan kembali, memindahkan dan membubarkan perusahaan serta Pasal 7 ayat (1) juga menyebutkan bahwa wajib laport dilakukan setiap tahun secara tertulis kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan (WLKP) dilaporkan oleh perusahaan melalui situs Kementerian Ketenagakerjaan yang terdapat isian daftar penyediaan fasilitas ketenagakerjaan. Perusahaan atau pelapor diminta mengisi laporan apa saja yang disediakan perusahaan mengenai fasilitas kesejahteraan sesuai Buku Panduan Penggunaan Aplikasi Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan.

Ketentuan pidana pada Pasal 10 ayat (1) dan (2) UU No. 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan menentukan bahwa pengusaha atau pengurus yang tidak memenuhi kewajiban-kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1), Pasal 7 ayat (1), Pasal 8 ayat (1) dan Pasal 13 diancam dengan pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah). Pada ayat (2) apabila perusahaan melakukan pengulangan dalam pelanggaran untuk kedua kali atau lebih setelah putusan yang terakhir tidak dapat diubah lagi, maka pelanggaran pada ayat (1) hanya berlaku penjatuhan pidana kurungan.

Penyediaan fasilitas kesejahteraan tersebut memiliki tujuan agar dapat menunjang aktivitas produktif untuk pekerja itu sendiri. Kewajiban bagi perusahaan tersebut apabila tidak terpenuhi, maka pemerintah daerah memiliki wewenang untuk mengambil tindakan administratif (teguran tertulis dan/atau diikuti peringatan tertulis) dan dapat melakukan langkah yang lebih jauh seperti mengenakan sanksi tertentu seperti penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi dan pencabutan izin. Dalam ketentuan umum pelanggaran terhadap ketentuan fasilitas kesejahteraan pada peraturan daerah terutama Perda DKI Jakarta Nomor 6 Tahun 2024 dapat terancam sanksi pidana berupa kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda maksimal Rp. 5.000.000 (lima juta rupiah). Menjadi perhatian bagi perusahaan bahwa sanksi tersebut tidak menghilangkan kewajiban membayar hak dan ganti rugi kepada pekerja oleh perusahaan.

Kebijakan diatas memberikan perlindungan kepada pekerja terkait tanggung jawab perusahaan dalam penyediaan fasilitas kesejahteraan. Pekerja dengan sistem kerja jarak jauh/*remote working* memiliki hak untuk memperoleh fasilitas kesejahteraan berdasarkan peraturan yang berlaku serta kesepakatan dalam kontrak kerja yang sama dengan pekerja yang berada di kantor fisik. Mereka

juga memiliki kewajiban dalam melaksanakan kewajiban tugas dan tanggung jawab dengan baik.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya mengenai pengaturan dan perlindungan hukum bagi pekerja sistem kerja jarak jauh terkait jam kerja dan penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan, bahwa sistem kerja jarak jauh/*remote working* belum memiliki peraturan yang mengatur lebih lanjut, terhadap pelaksanaan dan eksistensi dari pekerja jarak jauh berdasarkan perintah dari Peraturan Pemerintah dan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun penerapan sistem kerja jarak jauh saat ini dapat berdasarkan aturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengenai waktu kerja, telah ditentukan pada PP No. 35 Tahun 2021 dan PP No. 36 Tahun 2021. Terkait penyelenggaraan fasilitas ketenagakerjaan dan pemberian fasilitas kerja bagi pekerja jarak jauh di Indonesia, belum diaturnya secara lebih lanjut pengaturan pelaksanaan kerja jarak jauh ini membuat perbedaan lokasi kerja berpotensi untuk tidak terselenggara dengan benar. Dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 belum mengatur secara lebih lanjut mengenai kriteria fasilitas ketenagakerjaan dan ukuran kemampuan perusahaan.

Penerapan sistem kerja jarak jauh/*remote working* tetap dapat diterapkan berdasarkan aturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia dengan memperhatikan waktu kerja yang telah ditentukan pada PP No. 35 Tahun 2021. Perlindungan hukum bagi pekerja jarak jauh/*remote working* terkait waktu kerja apabila melebihi waktu yang ditentukan adalah pengusaha berkewajiban membayarkan upah lembur kepada pekerja bilamana melebihi waktu kerja yang telah ditentukan pada Pasal 81 angka 24 UU No. 6 Tahun 2023. Terkait Perlindungan hukum tentang penyelenggaraan fasilitas ketenagakerjaan berdasarkan UU No. 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan, pengusaha berkewajiban melaporkan apa saja yang disediakan perusahaan mengenai fasilitas kesejahteraan. Pemerintah daerah memiliki wewenang untuk mengambil tindakan administratif (teguran tertulis dan/atau diikuti peringatan tertulis) dan dapat melakukan langkah yang lebih jauh seperti mengenakan sanksi tertentu seperti penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi dan pencabutan izin. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem kerja jarak jauh/*remote working* masih dapat diterapkan karena hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah memberikan perlindungan hukum bagi hak pekerja secara umum.

Saran

Saran bagi perusahaan A dihimbau dan diharapkan agar lebih memahami peraturan perundang-undangan terkait bagaimana pelaksanaan waktu kerja dan penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan dalam menerapkan sistem kerja jarak jauh agar meminimalisir terjadinya konflik dan tekanan yang berlebih pada pekerja serta lebih memperhatikan kebutuhan fasilitas dari pekerja. Pekerja jarak jauh memiliki mekanisme dan kebutuhan fasilitas yang berbeda dengan pekerja konvensional yang berada di kantor. Hal tersebut diperlukan pekerja agar haknya lebih terjamin dan produktivitas dari perusahaan sendiri tidak terganggu.

Pekerja diharapkan dapat lebih memperhatikan perlindungan hukum yang telah diberikan melalui peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan. Lebih terbuka dan berani mempertahankan hak-hak pekerja apabila merasa mendapatkan eksploitasi dan beban kerja yang tidak sebanding dengan hak yang didapatkan dari perusahaan.

Lembaga pemerintah yang berwenang diharapkan mengatur lebih jelas terkait perkembangan sistem kerja di era digital mengenai perlindungan hukum terhadap eksistensi dari pekerja jarak jauh. Upaya yang dapat dilakukan seperti revisi pada PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai penyesuaian, Pembentukan Peraturan Pemerintah tentang waktu kerja fleksibel dan pendefinisian eksistensi dari pekerja yang berada diluar lokasi kerja/*remote work* serta tata cara pelaksanaan waktu kerja, upah, hingga kesejahteraan. Terutama pada kategori waktu kerja fleksibel dan pekerjaan tertentu yang memperbolehkan perusahaan melaksanakan waktu kerja diluar ketentuan. Pemerintah terutama kementerian tenaga kerja dapat melakukan pembentukan Keputusan Menteri (KEPMEN) sesuai perintah dari PP No. 35 Tahun 2021 terkait kerja jarak jauh dimana membahas tentang waktu kerja fleksibel.

DAFTAR PUSTAKA

- Chandra Putra, K., Aris Pratama, T., Aureri Linggautama, R., & Wulan Prasetyaningtyas, S. (2020). The Impact of Flexible Working Hours, Remote Working, and Work Life Balance to Employee Satisfaction in Banking Industry during Covid-19 Pandemic Period. *Journal of Business Management Review*, 1(5), 341–353.
- Pujiastuti Endah. (2008). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (pp. i–76). Semarang: Semarang University Press.
- Asyhadie, H. Z., Sh, M., & Rahmawati Kusuma, S. H. (2019). *Hukum ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia*. Prenada Media.

- Nabima, M., & Borris, R. (2023). Kajian Hukum Tentang Eksistensi Pekerja Work From Home Di Indonesia. *Multilingual: Journal Of Universal Studies*, 3(4),
- Yusri, A. Z. dan D. (2020). *Jenis Dan Kriteria Fasilitas Kesejahteraan Untuk Pekerja/Buruh Dalam Pasal 100 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.
- Anggraeny, I., & Putri Hidayah, N. (2021). *Keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dengan Konsep Remote Working Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja*. *Jurnal Hukum Dan Kenotariatan*, 5(1), 52.
- Wijayanti, A. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. In Jakarta: Sinar Grafika.



UNESA
Universitas Negeri Surabaya