

KAJIAN HUKUM TENTANG EKSISTENSI PEKERJA *WORK FROM HOME* DI INDONESIA

Muhammad Nabima, Rinto Borris, Rasji

Universitas Tarumanagara, Indonesia

Author Corresponding:
Muhammad Nabima

Abstract.

In the era of globalization and advances in information technology, the way of working in various sectors has undergone major changes. One result of this development has been the emergence of remote work practices, commonly known as Work from Home (WFH). The research method used is normative legal research that examines literature and legislation and uses secondary legal materials consisting of secondary, primary and tertiary legal materials. Then the study was analyzed descriptively. The results showed that working from home (WFH) involves carrying out tasks from home using Information and Communication Technology (ICT). In Indonesian labor law, the status of WFH workers is equal to that of freelancers under a Certain Time Work Agreement (PKWT) according to the Manpower Law. They have similar rights and obligations to conventional employees. The employment contract becomes an important element in regulating relationships, including working hours, wages and other rights. WFH workers are entitled to wages, leave, and benefits in accordance with applicable regulations. Companies are also required to ensure the health, safety, and protection of privacy and information from WFH workers. Governments also have a responsibility to create regulations that enable employers to operate efficiently and protect workers from exploitation, through the UUCK.

Keywords: existence; Worker; Work From Home

PENDAHULUAN

Pandemi covid-19 telah menjadi katalisator utama dalam mengubah lanskap ekonomi, sosial, dan pola kehidupan sehari-hari. Transformasi ini ditandai dengan lonjakan penggunaan teknologi digital dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk praktik *Work from Home* (WFH), meningkatnya transaksi *online* di *platform e-commerce*, dan percepatan digitalisasi sektor keuangan. Teknologi telah memungkinkan manusia untuk menjalankan aktivitas mereka dengan lebih mudah dan memberikan fleksibilitas yang tak terelakkan.¹

Adaptasi terhadap perubahan ini diperkuat oleh kebijakan-kebijakan pemerintah, termasuk diantaranya adalah pedoman yang dirilis oleh Menteri Kesehatan Republik Indonesia melalui Nomor 9 Tahun 2020. Pedoman ini

¹ Widayanti, "Upaya Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Formal Ke Informal Pada Masa Pandemi Covid-19", *Jurnal MAGISTRA Law Review*, Vol.4 No. 02, 2023, hlm. 77

menegaskan pembatasan sosial skala besar sebagai langkah strategis dalam menangani penyebaran covid-19, termasuk di dalamnya pembatasan kegiatan berkumpul, penutupan sekolah, pengaturan kerja dari rumah, dan sejumlah pembatasan lainnya. Semua langkah ini diarahkan untuk mengurangi risiko penularan dan meminimalisir dampak pandemi di masyarakat.²

Seiring dengan kebijakan-kebijakan tersebut, teknologi telah berfungsi sebagai tulang punggung dalam memastikan kelancaran kehidupan sehari-hari selama pandemi. Namun, dalam rentang perubahan yang cepat ini, juga muncul sejumlah pertanyaan penting terkait privasi, keamanan data, dan ketahanan infrastruktur teknologi. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan secara cermat implikasi jangka panjang dari transformasi ini, serta memastikan bahwa integrasi teknologi berjalan sejalan dengan kebutuhan masyarakat dan berlandaskan pada prinsip-prinsip keadilan dan kesetaraan.

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi informasi, paradigma kerja di berbagai sektor telah mengalami transformasi signifikan. Salah satu fenomena yang muncul sebagai hasil dari perkembangan ini adalah praktik kerja jarak jauh, atau yang sering disebut sebagai "*Work from Home*" (WFH). *Work from Home* merupakan bentuk kerja di mana pekerja dapat melakukan tugas-tugasnya dari lokasi yang bukan kantor atau tempat kerja fisik perusahaan, namun seringkali dari rumah atau lokasi pilihan pribadi mereka.

Praktik *Work from Home* memungkinkan para pekerja untuk memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi guna menjalankan tugas-tugas mereka dengan fleksibilitas yang lebih besar. Hal ini memberikan keuntungan baik bagi para pekerja maupun perusahaan. Para pekerja dapat memperoleh keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, sementara perusahaan dapat memanfaatkan tenaga kerja dengan cara yang lebih efisien. Namun, di balik kelebihanannya, praktik *Work from Home* juga membawa sejumlah tantangan hukum yang perlu diatasi.

Dengan diberlakukannya sistem *Work from Home* (WFH), sejumlah aspek penting yang perlu menjadi fokus diskusi meliputi pengaturan jam kerja yang berlaku, perhitungan upah lembur, serta penyediaan fasilitas kerja yang mencakup perangkat komputer, koneksi wifi, peralatan fotokopi, dan printer. Penting untuk memastikan bahwa para pekerja yang menjalani WFH memiliki akses terhadap fasilitas yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan efektif.³ Selain itu, perlindungan terhadap hak-hak para pekerja yang

² Imas Novita Juaningsih, "Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Indonesia", *Jurnal Buletin Hukum dan Keadilan*, Vol. 4, No. 1, 2020, hlm. 190.

³ Ratih D. P. Hitaningtya, "Konsep Kecelakaan Kerja Pada Penyelenggaraan Jaminan Kecelakaan Kerja Terkait Kebijakan Pemberlakuan Sistem *Work From Home*", *Lex Librum: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 9, No. 2, 2023, hlm. 154

berstatus WFH juga menjadi hal yang sangat penting. Hal ini terutama berlaku dalam situasi di mana jam kerja melebihi batas yang telah ditetapkan atau terlalu berlebihan, yang mungkin dapat mengakibatkan stres, cedera fisik, atau kondisi kesehatan yang buruk akibat kerja paksa atau tekanan dari aktivitas yang terkait dengan pekerjaan.

Dalam konteks ini, penting untuk memiliki mekanisme yang jelas dan transparan untuk mengelola jam kerja, mengakomodasi lembur, serta memastikan bahwa pekerja memiliki akses yang memadai terhadap sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan efisien. Kebijakan-kebijakan yang bersifat inklusif dan memberikan perlindungan terhadap hak-hak para pekerja adalah kunci dalam memastikan bahwa sistem WFH berjalan dengan adil dan seimbang untuk semua pihak yang terlibat.

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan kajian mendalam terhadap eksistensi pekerja *Work from Home* di Indonesia dari perspektif hukum ketenagakerjaan. Dalam hal ini, akan dianalisis berbagai regulasi dan kebijakan yang berlaku di Indonesia terkait dengan praktik kerja jarak jauh, serta dampaknya terhadap hak dan kewajiban pekerja. Selain itu, penelitian ini juga akan membahas isu-isu penting seperti perlindungan hukum, manajemen kinerja, dan peran pengawasan dari perspektif hukum. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai tantangan dan potensi solusi dalam mengatur eksistensi pekerja *Work from Home* di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode normatif yang berfokus pada studi data melalui analisis literatur (*librarian study*) yang membahas norma-norma hukum dari berbagai perspektif, termasuk asas-asas hukum, sinkronisasi vertikal dan horizontal, perbandingan hukum, serta sejarah hukum.⁴ Data inti penelitian hanya berfungsi sebagai pelengkap informasi. Metodologi yang diterapkan dalam kajian ini mencakup pendekatan undang-undang (*statute approach*),⁵ di mana semua regulasi terkait dengan permasalahan hukum yang sedang diteliti dianalisis ulang.⁶ Sumber data yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tertier.⁷ Bahan hukum primer meliputi peraturan

⁴ Rony Hanitiyo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Juri Metri*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1994, hlm. 5.

⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2010, hlm. 93.

⁶ Depri Liber Sonata, "Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris: Karakteristik Khas dari Metode Meneliti Hukum", *Jurnal Fiat Justisia*, Vol. 8 No. 1, 2014, hlm. 25,

⁷ Bambang Sugono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012, hlm. 113-114.

perundang-undangan seperti UU No. 20 Tahun 2020 dan UU No. 13 Tahun 2003.

Temuan dari penelitian ini meliputi informasi analitis, deskriptif, dan preskriptif. Aspek preskriptif menitikberatkan pada solusi hukum yang diusulkan, sementara pendekatan deskriptif analitis bertujuan untuk menguraikan dan menjelaskan suatu masalah atau keadaan dengan detail, sistematis, dan menyeluruh. Dengan menggunakan pendekatan dan metode ini, kajian ini mendalam dan holistik dalam menganalisis norma-norma hukum yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.⁸

HASIL DAN PEMBAHASAN

Status Hukum Pekerja *Work From Home* (WFH)

Bekerja dari rumah, atau yang dikenal sebagai *telecommuting* atau *teleworking*, mengacu pada praktik di mana seseorang melaksanakan tugas dan pekerjaannya dari rumah menggunakan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Istilah "*work from home*" atau WFH, menjadi lebih sering digunakan selama masa pandemik, ketika sebagian besar karyawan melakukan tugas dan pekerjaan mereka dari rumah, bukan dari kantor fisik.⁹

Seorang yang melakukan WFH dikenal sebagai "*telecommuter*" atau "*teleworker*". Mereka bekerja dari tempat tinggal mereka dan bukan dari lokasi kantor perusahaan. Singkatan seperti WFH sering digunakan dalam komunikasi digital untuk memberitahu bahwa seseorang sedang bekerja dari rumah pada hari kerja. Kebijakan WFH memungkinkan pekerja untuk memenuhi tanggung jawab dan tugas mereka dengan cara yang fleksibel dan efisien, mengandalkan akses TIK.

Sering kali, WFH adalah alternatif kebijakan yang diberikan oleh perusahaan, terutama dalam situasi khusus seperti masa pandemik. Pekerja yang melakukan WFH biasanya diharapkan untuk bekerja selama minimal 20 jam per minggu dari lingkungan rumah mereka. Hal ini memungkinkan adaptasi terhadap perubahan situasi dan memungkinkan pekerja untuk tetap produktif tanpa harus berada di kantor fisik.

Dari perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia, status pekerja *Work From Home* (WFH) sebanding dengan status pekerja lepas dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU

⁸ Titon Slamet Kurnia dkk, *Pendidikan Hukum, Ilmu Hukum dan Penelitian Hukum Di Indonesia: Sebuah Reorientasi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013, hlm. 129.

⁹ Julika Pasaribu, "Penerapan *Work From Home* Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia)", *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, Vol. 04, No. 03, 2021, hlm. 411

Ketenagakerjaan).¹⁰ UU Ketenagakerjaan mendefinisikan pekerja lepas sebagai individu yang melakukan pekerjaan atau jasa berdasarkan kesepakatan tertentu dengan tujuan memperoleh kompensasi. Dalam konteks ini, berikut adalah analisis terkait status pekerja WFH dalam kerangka PKWT, yaitu:

- a. **Pekerja atau Karyawan**
Secara hukum, pekerja WFH adalah karyawan dari perusahaan tempat mereka bekerja. Mereka memiliki hak dan kewajiban yang sama dengan karyawan lainnya.
- b. **Kontrak Kerja**
Hubungan antara pekerja WFH dan perusahaan diatur melalui kontrak kerja. Kontrak ini harus mencantumkan kondisi-kondisi terkait pekerjaan dari rumah, termasuk jam kerja, hak dan kewajiban, upah, dan aspek-aspek lainnya.
- c. **Hak dan Kewajiban**
Pekerja WFH memiliki hak untuk mendapatkan upah, cuti, tunjangan, dan manfaat lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku dan kesepakatan dalam kontrak kerja. Mereka juga memiliki kewajiban untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.
- d. **Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan**
Meskipun bekerja dari rumah, perusahaan tetap bertanggung jawab untuk memastikan kesehatan dan keselamatan pekerjanya. Mereka harus memberikan panduan dan memastikan bahwa kondisi kerja dari rumah aman.
- e. **Privasi dan Keamanan Informasi**
Pekerja WFH harus mematuhi kebijakan-kebijakan perusahaan terkait privasi dan keamanan informasi. Mereka juga harus memastikan bahwa data perusahaan dijaga dengan baik dan tidak diakses oleh pihak yang tidak berwenang.
- f. **Evaluasi Kinerja**
Perusahaan dapat mengevaluasi kinerja pekerja WFH melalui berbagai metode, termasuk pelaporan rutin, pertemuan virtual, atau alat pengukuran kinerja lainnya.
- g. **Fleksibilitas Kontrak**
Kontrak kerja WFH dapat mencakup klausul yang memberikan fleksibilitas bagi perusahaan atau pekerja untuk mengubah atau mengakhiri perjanjian WFH sesuai dengan kondisi tertentu.

¹⁰ Madiun, S. "Kebijakan Pemerintah Terhadap Perlindungan Hak Pekerja Freelance (Harian Lepas) Di Indonesia", *Investama Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 5 No. 2, 2021, hlm. 5

Penting bagi perusahaan dan pekerja WFH untuk memiliki kontrak kerja yang jelas dan transparan. Selain itu, memahami hukum dan peraturan yang berlaku di wilayah atau negara tempat perusahaan beroperasi juga penting dalam menentukan status hukum pekerja WFH.¹¹

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Work From Home* (WFH)

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah diberlakukan sekitar dua tahun sejak diundangkan pada tahun 2020. Proses penyusunannya, mulai dari tahap pembahasan di Lembaga DPR hingga saat ini, terus menimbulkan berbagai kontroversi bahkan sampai ke Mahkamah Konstitusi, yang pada akhirnya menghasilkan Putusan MK. Mahkamah Konstitusi menyimpulkan bahwa UU Cipta Kerja berlaku secara inkonstitusional dengan syarat, karena tidak mengikuti prosedur yang diamanatkan dalam UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

Perlu dicatat, UU Cipta Kerja mencakup berbagai materi yang digabungkan dalam satu undang-undang. Salah satu bab yang signifikan adalah tentang Ketenagakerjaan. Materi terkait ketenagakerjaan ini melibatkan perubahan terhadap beberapa konten dari berbagai UU ketenagakerjaan yang telah ada sebelumnya, seperti UU Ketenagakerjaan, UU Sistem Jaminan Sosial Nasional, UU BPJS, dan UU Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. UU Cipta Kerja melakukan modifikasi, penghapusan, dan penambahan terhadap beberapa konsep yang terkait dengan hubungan kerja yang sebelumnya telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan, terutama terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja (*outsourcing*).¹²

UU Ketenagakerjaan merupakan hasil dari implementasi Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yang menunjukkan komitmen negara untuk memberikan perlindungan kepada rakyat dengan memastikan mereka memiliki akses terhadap pekerjaan dan kehidupan yang layak. Ketenagakerjaan, sebagai cabang hukum, memiliki karakteristik khusus yang menggabungkan aspek hukum privat dan hukum publik. Ini menandakan bahwa kehadiran pemerintah dianggap krusial dalam mengatur dan mengawasi hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja. Meskipun hubungan kerja pada dasarnya melibatkan interaksi antara subjek hukum, baik itu individu (perorangan) dengan individu

¹¹ Nikmah Dalimunthe & Muhammad Aulia Fajri, "Analisis Status Pekerja Freelance Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia", *Jurnal Hukum Islam dan Humaniora*, Vol. 2, No. 3, 2023

¹² Khairani. "Perlindungan Pekerja Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja", *UNES: Journal of Swara Justisia*, Vol. 7, No. 2, 2023, hlm. 711

lainnya, atau individu dengan badan hukum (*rechtspersoon*), adanya campur tangan pemerintah tetap dianggap esensial.¹³

Regulasi dan pengawasan dari Pemerintah terhadap hubungan antara pekerja dan pengusaha memiliki peranan sentral, terutama karena sifat hubungan ini cenderung bersifat hierarkis. Situasi ini menyebabkan ketimpangan dalam kedudukan kedua belah pihak, terutama dalam aspek sosial ekonomi. Sesuai dengan Pasal 102 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, Pemerintah memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola dan melayani kepentingan baik pengusaha maupun pekerja, dengan tujuan menciptakan hubungan yang adil dan seimbang, minimal mengurangi disparitas kepentingan di antara keduanya.

Tidak hanya itu, Pemerintah juga wajib menyusun regulasi yang memungkinkan pengusaha untuk beroperasi dengan efisien dan lancar, hal ini untuk meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Di sisi lain, regulasi yang dibuat juga harus memberikan perlindungan kepada pekerja untuk mencegah terjadinya tekanan atau penyalahgunaan dari pihak pengusaha, sehingga mereka dapat bekerja dengan nyaman dan produktif. Peningkatan produktivitas ini pada akhirnya dapat memberikan dampak positif pada kemajuan pembangunan secara menyeluruh.

Setelah UU Cipta Kerja diberlakukan, banyak pihak mengungkapkan kekhawatiran terhadap dampaknya terhadap perlindungan, khususnya bagi pekerja. Sebagian dari pasal-pasal dalam Bab Ketenagakerjaan diyakini akan membatasi hak-hak pekerja. Meskipun ada beberapa norma yang menghadirkan perubahan positif, terdapat juga beberapa norma yang memberikan arah perlindungan kepada pekerja, antara lain:

- a. Ketentuan mengenai jangka waktu perjanjian kerja yang ditetapkan selama 5 tahun dan dapat diperpanjang selama 2 tahun. Durasi masa berlaku perjanjian kerja ini dianggap sulit bagi pekerja untuk beradaptasi dengan perubahan yang mungkin terjadi dalam kondisi kerja, seperti perubahan syarat-syarat kerja, upah, promosi, dan lain sebagainya.
- b. Fleksibilitas dalam hubungan kerja, di mana pekerja diperbolehkan untuk memilih bekerja secara paruh waktu, sementara sisanya waktu dapat digunakan untuk bekerja pada pengusaha lain. Hal ini berkaitan dengan tanggung jawab terhadap pekerja terkait dengan kewajiban pemberi kerja dalam mendaftarkan pekerja dalam program jaminan sosial. Adanya potensi adu tanggung jawab ini mengundang kekhawatiran bahwa pekerja mungkin tidak diikutsertakan sebagai peserta jaminan sosial tenaga kerja.

¹³ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1995), hlm. 8

- c. Penetapan larangan masa percobaan bagi perjanjian kerja waktu tertentu, dengan ancaman pembatalan secara hukum. Jika pemberi kerja tetap melakukan tindakan tersebut, masa kerja pekerja akan tetap dihitung.
- d. Penyusunan ketentuan mengenai pemberian uang kompensasi merupakan inisiatif baru sebagai bentuk penghargaan terhadap pekerja yang berakhir masa kerjanya.
- e. Pasal 66, yang sebelumnya selalu menjadi tuntutan pekerja untuk dihapuskan setiap tahun, justru dikuatkan oleh UU Cipta Kerja dengan istilah "alih daya".

Dalam konteks ini, praktik *outsourcing* atau bentuk modern dari perbudakan tetap ada, dan tidak ada pembatasan terhadap jenis pekerjaan yang dapat dilakukan melalui sistem alih daya. Jika kita menilai konsep perubahan yang diakomodasi oleh UU Cipta Kerja, terdapat kelebihan dan kekurangan terkait perlindungan bagi semua pihak. Pendapat Philipus Hadjon tentang perlindungan hukum kepada masyarakat mengemukakan bahwa hal ini dapat dilakukan secara preventif dan represif. Namun, dalam prinsipnya, perlindungan hukum yang diatur dalam UU Cipta Kerja memiliki norma yang mungkin tidak memadai. Ini karena konsep dasar dari hubungan kerja diarahkan pada kesepakatan antara pihak-pihak yang mengurangi peran Negara atau Pemerintah dalam hubungan antara pemberi kerja dan pekerja, yang pada dasarnya memiliki hubungan yang tidak seimbang dan tidak selaras.

Philipus M. Hadjon juga menyatakan bahwa perlindungan yang diberikan oleh Negara atau Pemerintah kepada rakyat selalu terkait dengan kekuasaan. Ada dua bentuk kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yaitu kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam konteks kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah) menjadi relevan. Sementara itu, dalam konteks kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi pihak yang lebih lemah secara ekonomi terhadap pihak yang lebih kuat secara ekonomi, seperti perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.¹⁴

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penulis memberikan kesimpulan bahwa, bekerja dari rumah (WFH) adalah praktik melaksanakan tugas dari rumah dengan memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, status pekerja WFH setara dengan pekerja lepas di bawah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sesuai UU

¹⁴ Philipus Hadjon, Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*, Makalah disampaikan pada symposium tentang politik, hak asasi dan pembangunan hukum Dalam rangka Dies Natalis XL/ Lustrum VIII, Universitas Airlangga, 3 November 1994

Ketenagakerjaan. Mereka memiliki hak dan kewajiban serupa dengan karyawan lain. Kontrak kerja penting dalam mengatur hubungan, termasuk jam kerja, upah, dan hak-hak lainnya. Pekerja WFH berhak atas upah, cuti, dan manfaat sesuai regulasi. Perusahaan harus memastikan kesehatan dan keselamatan pekerja WFH, serta perlindungan privasi dan informasi.

Undang-Undang Cipta Kerja (UUCK) berlaku selama dua tahun, meskipun mendapat kontroversi dan putusan inkonstitusional dari Mahkamah Konstitusi. UU ini mengintegrasikan materi penting terkait Ketenagakerjaan, memodifikasi hukum sebelumnya. Implementasi UUCK mengacu pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, menunjukkan komitmen negara terhadap akses pekerjaan dan kehidupan yang layak. Regulasi pemerintah dan pengawasannya pada hubungan antara pekerja dan pengusaha krusial karena hubungan ini hierarkis. Pemerintah juga bertanggung jawab untuk menciptakan regulasi yang memungkinkan pengusaha beroperasi efisien dan melindungi pekerja dari eksploitasi. UUCK mendapat kritik terkait perlindungan pekerja, namun juga menghadirkan beberapa norma positif. Perlindungan hukum terkait kekuasaan pemerintah dan ekonomi tetap relevan dalam konteks UUCK.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang Sugono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012.
- Depri Liber Sonata, “Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris: Karakteristik Khas dari Metode Meneliti Hukum”, *Jurnal Fiat Justisia*, Vol. 8 No. 1, 2014.
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1995.
- Imas Novita Juaningsih, “Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Indonesia”, *Jurnal Buletin Hukum dan Keadilan*, Vol. 4, No. 1, 2020.
- Julika Pasaribu, “Penerapan *Work From Home* Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia)”, *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, Vol. 04, No. 03, 2021.
- Khairani. “Perlindungan Pekerja Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja”, *UNES: Journal of Swara Justisia*, Vol. 7, No. 2, 2023.
- Madiun, S. “Kebijakan Pemerintah Terhadap Perlindungan Hak Pekerja Freelance (Harian Lepas) Di Indonesia”, *Investama Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 5 No. 2, 2021.
- Nikmah Dalimunthe & Muhammad Aulia Fajri, “Analisis Status Pekerja Freelance Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia”, *Jurnal Hukum Islam dan Humaniora*, Vol. 2, No. 3, 2023.

- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Philipus Hadjon, Philipus M. Hadjon, Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila, Makalah disampaikan pada symposium tentang politik, hak asasi dan pembangunan hukum Dalam rangka Dies Natalis XL/ Lustrum VIII, Universitas Airlangga, 3 November 1994
- Ratih D. P. Hitaningtya, “Konsep Kecelakaan Kerja Pada Penyelenggaraan Jaminan Kecelakaan Kerja Terkait Kebijakan Pemberlakuan Sistem *Work From Home*”, *Lex Librum: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 9, No. 2, 2023.
- Rony Hanitiyo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Juri Metri*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1994.
- Titon Slamet Kurnia dkk, *Pendidikan Hukum, Ilmu Hukum dan Penelitian Hukum Di Indonesia: Sebuah Reorientasi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Widayanti, “Upaya Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Formal Ke Informal Pada Masa Pandemi Covid-19”, *Jurnal MAGISTRA Law Review*, Vol.4 No. 02, 2023.