

ANALISIS HUKUM TERHADAP TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN DALAM PROGRAM JAMINAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) BAGI PEKERJA REMOTE DI INDONESIA

Balqis Khoirunnisa

Universitas Tarumanagara Jakarta, Indonesia

*Corresponding Author:
Balqis Khoirunnisa

Abstract.

This study discusses the implementation of Occupational Safety and Health (OHS) programs for remote workers in Indonesia. This study is motivated by technological developments that drive changes in the world of work, especially the increasing implementation of remote working systems. The COVID-19 pandemic has accelerated the adoption of remote working systems in Indonesia, with data showing a significant increase in workers' readiness to work remotely from 55% in 2020 to 71% in 2023. This study uses a normative legal method with a statutory, conceptual, and comparative approach. The purpose of this study is to analyze the obligations of companies in implementing an OHS program for remote workers and the legal protections available to them. The results of the study show that although OHS is the right of every worker in Indonesia, including remote workers, its implementation still faces various challenges. Companies have an obligation to implement an integrated OHS management system, but often face difficulties in monitoring and assessing risks in an unmonitored work environment. This study also identified a regulatory gap that specifically regulates the implementation of OHS for remote workers, which causes uncertainty in its implementation. In conclusion, further efforts are needed to increase company awareness of the importance of OHS for remote workers, as well as the development of more specific regulations to regulate the protection of worker safety and health in the context of remote work. This study provides an important contribution to understanding the challenges and opportunities in implementing OHS for remote workers in Indonesia, and highlights the need for adjustments to OHS policies and practices in the face of increasingly digital work landscape changes.

Keywords: Remote working, Occupational Safety and Health (OHS), Legal protection, Company obligations, and Work Accident Insurance (JKK)

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang pesat dalam beberapa dekade terakhir telah mendorong berbagai perubahan dalam dunia kerja, salah satunya adalah meningkatnya penerapan sistem kerja jarak jauh atau *remote working*. *Remote working* adalah aktivitas kerja yang dilakukan di luar kantor utama perusahaan. Karyawan memiliki kebebasan untuk memilih tempat kerja mereka dan tidak

terikat pada jam kerja.¹ Pada tahun 1950, *remote working* pertama kali dikenal dengan istilah “*telework*” dan diperkenalkan oleh Norbert Wiener dalam bukunya yang berjudul “*The Human Use of Human Beings: Cybernetics and Society*.”² Sejak saat itu, banyak istilah lain muncul untuk merujuk pada konsep bekerja jarak jauh, seperti *telecommuting*, *virtual work*, *home-based teleworking*, *mobile telework*, dan *remote working*.

Adanya pandemi COVID-19 mempercepat adopsi sistem kerja remote di Indonesia, banyak perusahaan mulai menerapkan model kerja *remote* untuk memastikan keberlanjutan operasional sekaligus menjaga kesehatan pekerja. Data Decoding Global Talent 2024 Tren Mobilitas Kerja menunjukkan bahwa pada tahun 2020, sebanyak 55 persen pekerja Indonesia bersedia bekerja secara remote. Angka ini melonjak menjadi 71 persen pada 2023, mencerminkan peningkatan 16 persen dalam tiga tahun terakhir.³ Hal ini menunjukkan bahwa ketika situasi pandemi mulai mereda, sistem kerja *remote* tetap populer dan diadopsi oleh berbagai perusahaan sebagai solusi jangka panjang untuk mengurangi biaya operasional dan meningkatkan fleksibilitas kerja. Fleksibilitas yang diberikan oleh sistem *remote working* memungkinkan karyawan tetap memperoleh hak-hak tersebut, termasuk hak untuk bekerja dalam kondisi yang aman dan nyaman, tanpa terikat pada lokasi fisik tertentu.

Sebagaimana dijelaskan pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 (“UUD 1945”), bahwa setiap warga negara memiliki hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Hak ini tidak hanya mencakup ketersediaan pekerjaan tetapi juga memastikan bahwa pekerja mendapatkan kondisi kerja yang mendukung kesejahteraan dan keamanan. Dalam hal ini, penerapan sistem kerja *remote* harus sejalan dengan upaya untuk menjaga hak-hak pekerja dan memenuhi kewajiban perusahaan dalam membangun suasana kerja yang aman dan produktif, terlepas dari lokasi fisik karyawan. Salah tindakan yang dapat dilakukan adalah dengan menerapkan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (“K3”) yang komprehensif. Tidak hanya mengedepankan keselamatan di tempat kerja fisik, tetapi juga memberikan pedoman dan dukungan untuk menjaga kesehatan dan keselamatan pekerja yang bekerja dari jarak jauh.

¹ Tambunan, R. (2023, May 9). *Apa Itu Remote Working? Simak Pengertian, Manfaat dan Bedanya dengan WFH!* Flip.Id. <https://flip.id/blog/panduan-tentang-remote-working>

² Oswar Mungkasa. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID-19. *The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 128. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119.6>

³ Prasetyo, A. J. (2024, June 12). Minat Pekerja Indonesia ke Luar Negeri Turun, 71 Persen Pekerja Pilih Remote Working. *TEMPO.CO*. <https://gaya.tempo.co/read/1879185/minat-pekerja-indonesia-ke-luar-negeri-turun-71-persen-pekerja-pilih-remote-working>

Iman Soepomo menjelaskan, bahwa keselamatan kerja merupakan merujuk pada peraturan yang bertujuan melindungi pekerja dari risiko kecelakaan saat melaksanakan tugasnya, terutama di lingkungan kerja yang melibatkan penggunaan alat, mesin, atau bahan berbahaya. Sementara itu, kesehatan kerja adalah aturan yang berfokus pada upaya menjaga pekerja dari kondisi atau situasi kerja yang dapat berdampak buruk pada kesehatan fisik maupun moral mereka selama menjalankan tugas dalam hubungan kerja.⁴ Oleh karena itu, penerapan program K3 bertujuan untuk memastikan terciptanya lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi setiap pekerja. Dalam konteks pekerjaan fisik, K3 meliputi berbagai tindakan preventif yang dilakukan untuk menekan kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti penyediaan Alat Pelindung Diri (APD), pelatihan keselamatan, serta pengawasan terhadap pelaksanaan prosedur keamanan. Namun, dengan berkembangnya teknologi dan perubahan dalam pola kerja, konsep K3 harus disesuaikan dengan lingkungan kerja yang lebih dinamis, termasuk penerapan kerja jarak jauh (*remote working*). Hal ini mencakup penyediaan peralatan yang ergonomis, pelatihan tentang manajemen stres, serta dukungan mental bagi karyawan yang mungkin mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan situasi kerja jarak jauh.

Namun, penerapan program K3 untuk pekerja *remote* seringkali menemui berbagai kendala. Salah satu kendala utama adalah kurangnya kesadaran dan pemahaman dari pihak manajemen perusahaan tentang pentingnya aspek keselamatan dan kesehatan kerja dalam konteks kerja jarak jauh. Banyak perusahaan masih beranggapan bahwa K3 hanya relevan untuk lingkungan kerja fisik, sehingga mereka cenderung mengabaikan tanggung jawabnya terhadap pekerja yang bekerja dari rumah atau lokasi lain. Bahkan banyak perusahaan yang tidak memiliki prosedur yang jelas mengenai penilaian risiko di lingkungan kerja yang tidak terpantau. Ketidakpastian dalam penerapan K3 bagi pekerja *remote* juga disebabkan oleh ketiadaan adanya peraturan perundang-undangan yang secara spesifik mengatur tentang keselamatan dan kesehatan kerja bagi mereka yang bekerja dari jarak jauh. Ketiadaan regulasi yang jelas ini menyebabkan perusahaan tidak memiliki pedoman yang tegas dalam menjalankan tanggung jawab mereka, sehingga sering kali menimbulkan kerancuan terkait siapa yang harus bertanggung jawab atas risiko kerja yang mungkin dihadapi pekerja *remote*. Hal ini membuka celah bagi terjadinya ketidakpastian hukum dalam perlindungan keselamatan dan kesehatan pekerja *remote*.

⁴ Abdullah Sulaiman dan Andi Wali, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan* (Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019), 197.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara mengkaji bahan kepustakaan atau data sekunder lainnya yang relevan dengan masalah yang diteliti.⁵ Penelitian ini melibatkan beberapa pendekatan, antara lain pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yang meneliti produk-produk hukum.⁶ Selain itu, pendekatan konseptual (*conceptual approach*) yang berfokus pada pandangan dan doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum.⁷ Pendekatan konseptual ini diperlukan jika tidak terdapat aturan hukum yang secara langsung mengatur masalah yang diteliti.⁸ Penelitian ini juga menggunakan pendekatan komparatif, yaitu membandingkan sistem hukum atau produk hukum antar negara.

Pengumpulan bahan dan data dilakukan melalui studi literatur terkait pokok permasalahan, peraturan perundang-undangan, artikel hukum, serta bahan dan data tertulis lainnya, termasuk wawancara. Penelitian ini juga memanfaatkan data komparatif dari regulasi negara lain yang mengatur perlindungan hukum bagi pekerja dalam penerapan sistem kerja jarak jauh (*remote working*). Data yang terkumpul dianalisis secara kualitatif, diolah, dibahas, dan kemudian ditarik kesimpulan sebagai jawaban atas permasalahan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kewajiban Perusahaan dalam Menerapkan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (“K3”) bagi Pekerja *Remote* di Indonesia

K3 di Indonesia menjadi hak setiap pekerja, termasuk mereka yang bekerja secara *remote* atau jarak jauh.⁹ Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 86 ayat (1) huruf a, bahwa pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Program K3 dirancang untuk melindungi pekerja dari risiko kecelakaan kerja dan penyakit yang disebabkan karena lingkungan kerja yang tidak aman. Kewajiban perusahaan dalam menerapkan K3 bagi pekerja *remote*, konteksnya tidak hanya terbatas pada tempat kerja fisik

⁵ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)* (Jakarta: Rajawali Pers, 2001).

⁶ Bahder Johan Masution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum* (Bandung: Mandar Maju, 2008).

⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (edisi revisi) (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2013).

⁸ Johny Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, ed. 3 (Malang: Bayumedia Publishing, 2007).

⁹ Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Semarang: Semarang University Press, 2008), 37.

seperti pabrik atau kantor. Bahkan ketika pekerja bekerja dari rumah, kewajiban perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat tetap berlaku.

Bekerja dari rumah atau lokasi lain tidak berarti hilangnya kewajiban perusahaan terhadap keselamatan pekerja.¹⁰ Perusahaan tetap memiliki tanggung jawab untuk melakukan penilaian risiko terhadap kondisi kerja setiap karyawan, termasuk memastikan bahwa pekerja memiliki lingkungan yang aman untuk melaksanakan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan Pasal 87 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Hal ini dapat mencakup pengaturan ergonomis, penggunaan alat kerja yang aman, hingga akses terhadap alat pelindung diri (APD) yang relevan, tergantung pada jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tersebut.

Dalam penerapan K3 bagi pekerja *remote*, pengendalian bahaya tidak terbatas pada bahaya fisik di tempat kerja seperti yang biasa terjadi di pabrik atau kantor, tetapi juga mencakup bahaya yang mungkin muncul di lingkungan rumah atau tempat kerja alternatif lainnya.¹¹ Bahaya ini bisa berkaitan dengan postur kerja yang tidak ergonomis, penggunaan peralatan listrik yang tidak aman, atau kurangnya pencahayaan yang memadai yang semuanya bisa berdampak pada kesehatan fisik pekerja. Perusahaan harus memastikan bahwa pekerja mereka sadar akan risiko-risiko ini dan memberikan mereka panduan untuk mengurangi bahaya tersebut. Sebagai contoh, perusahaan dapat memberikan pedoman tentang pengaturan meja dan kursi yang benar untuk mencegah cedera punggung, atau menyediakan informasi tentang penggunaan peralatan listrik yang aman di rumah.

Perusahaan juga harus memastikan bahwa pekerja *remote* memiliki akses ke perangkat teknologi yang sesuai, seperti komputer, layar monitor, atau keyboard ergonomis, yang bisa mengurangi risiko cedera akibat penggunaan jangka panjang. Penerapan program K3 juga perlu mencakup aspek keamanan siber, mengingat pekerja *remote* sering kali menggunakan jaringan internet pribadi yang mungkin kurang aman. Perusahaan harus memberikan pelatihan terkait dengan penggunaan teknologi dan keamanan data agar pekerja *remote* tetap terlindungi dari risiko siber yang dapat membahayakan data perusahaan maupun pribadi pekerja.

¹⁰ Sholikin, M. N. (2020). Aspek hukum keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi tenaga medis dan kesehatan di masa pandemi. *Majalah Hukum Nasional*, 50(2), 163-182, 178.

¹¹ Vania Citta Mufarrihati, *Pengaruh Remote Working Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Generasi Z (Studi Kasus Pada Perusahaan Startup di Kota Bandung)*, 138.

Selain itu, kesehatan bagi pekerja *remote* harus menjadi bagian dari program K3 yang diterapkan oleh perusahaan. Hal ini mencakup tidak hanya kesehatan fisik, tetapi juga kesehatan mental pekerja.¹² Perusahaan harus memahami bahwa kesehatan mental pekerja *remote* sering kali lebih rentan terhadap gangguan, seperti stres, depresi, dan kelelahan. Dalam lingkungan kerja *remote*, promosi kesehatan bisa dilakukan melalui berbagai inisiatif seperti webinar kesehatan, penyediaan sumber daya online yang berkaitan dengan gaya hidup sehat, hingga program olahraga virtual yang memungkinkan pekerja untuk tetap aktif meskipun bekerja dari rumah. Bahkan perusahaan dapat menyediakan layanan konseling bagi pekerja *remote* yang merasa tertekan atau mengalami masalah psikologis akibat isolasi sosial dan kurangnya interaksi dengan rekan kerja.¹³ Sebagaimana dimaksud pada Pasal 5 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-02/MEN/1980 tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja mengatur bahwa perusahaan wajib membuat rencana pemeriksaan kesehatan sebelum bekerja, berkala dan pemeriksaan kesehatan khusus. Hal ini merupakan bagian dari kewajiban perusahaan untuk memastikan kesejahteraan karyawan, tidak hanya di tempat kerja fisik tetapi juga di lingkungan kerja *remote*.

Apabila terjadi kecelakaan atau pekerja menderita penyakit akibat bekerja secara *remote*, perusahaan memiliki kewajiban untuk menyediakan akses terhadap pengobatan dan rehabilitasi yang diperlukan, sebagaimana dimaksud pada Pasal 99 ayat (6) Undang-undang Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan (“UU Kesehatan”). Hal ini mencakup tanggung jawab perusahaan untuk menanggung biaya pengobatan dan menyediakan dukungan rehabilitasi bagi pekerja yang mengalami cedera atau penyakit akibat pekerjaan mereka. Di Indonesia, program Jaminan Kecelakaan Kerja (“JKK”) yang dikelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (“BPJS”) yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan dapat menjadi salah satu solusi bagi pekerja *remote* yang mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat pekerjaan mereka.

Namun, perusahaan harus memastikan bahwa semua pekerja *remote* mereka terdaftar dalam program ini dan mendapatkan akses penuh terhadap manfaatnya. Selain itu, perusahaan juga dapat menyediakan asuransi tambahan untuk mencakup biaya pengobatan dan rehabilitasi yang tidak ditanggung oleh BPJS. Perusahaan harus proaktif dalam memastikan bahwa pekerja *remote* mendapatkan perawatan yang tepat dan dukungan yang mereka butuhkan untuk

¹² Sutrasna, Y., & SE, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Disrupsi Teknologi Dan Kesenjangan Generasi*. CV Jejak (Jejak Publisher).

¹³ Lestari, R., Windarwati, H. D., Setyawan, F. E. B., & Hidayah, R. (2022). *Stres, Resiliensi, dan Tata Laksana Masalah Kesehatan Jiwa Tenaga Kerja setelah Pandemi COVID-19*. Universitas Brawijaya Press.

kembali bekerja setelah cedera atau penyakit. Proses rehabilitasi ini bisa mencakup layanan fisioterapi, konseling psikologis, hingga penyesuaian tugas pekerjaan yang lebih sesuai dengan kondisi kesehatan pekerja setelah sembuh.

Pada Pasal 86 menjelaskan, bahwa pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Hal tersebut sejalan dengan prinsip-prinsip dasar K3 yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (UU Keselamatan Kerja). Walaupun sudah adanya peraturan yang menegaskan bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan lingkungan kerja yang aman dan sehat, baik dari risiko fisik seperti kecelakaan kerja maupun risiko nonfisik seperti gangguan kesehatan akibat kondisi kerja yang buruk. Namun, saat ini masih terdapat kekosongan regulasi yang secara khusus mengatur penerapan K3 bagi pekerja *remote*. UU Keselamatan Kerja dan berbagai peraturan turunannya umumnya lebih banyak berfokus pada lingkungan kerja fisik di kantor, pabrik, atau tempat produksi yang berada di bawah pengawasan langsung perusahaan. Dalam hal ini, pekerja *remote* sering kali bekerja dari rumah atau lokasi yang berada di luar kendali perusahaan, sehingga tantangan penerapan K3 menjadi berbeda. Regulasi yang ada belum secara eksplisit memberikan panduan atau standar tentang bagaimana perusahaan harus memastikan kesehatan dan keselamatan pekerja *remote*, terutama dalam hal pengaturan ergonomi, kesehatan mental, dan risiko lain yang mungkin timbul dari bekerja di luar kantor.

Penerapan K3 dalam konteks *remote working* merupakan tantangan yang relatif baru bagi perusahaan, terutama di Indonesia. Ketidadaan regulasi yang secara khusus mengatur pekerja *remote* menyebabkan kurangnya kesadaran dan pemahaman dari manajemen perusahaan mengenai pentingnya penerapan K3 dalam konteks kerja *remote*. Banyak perusahaan masih beranggapan bahwa K3 hanya relevan untuk lingkungan kerja fisik, seperti pabrik atau kantor. Akibatnya, mereka cenderung mengabaikan tanggung jawab untuk melindungi pekerja *remote* dari risiko kesehatan dan keselamatan. Sikap seperti ini menunjukkan pentingnya sosialisasi yang lebih baik mengenai tanggung jawab perusahaan dalam memastikan keselamatan dan kesehatan pekerja, terlepas dari di mana mereka bekerja. Manajemen perusahaan perlu memahami bahwa risiko kesehatan, baik fisik maupun mental, tetap ada meskipun pekerja tidak berada di kantor.

Tantangan lain yang signifikan adalah kesulitan dalam melakukan pengawasan terhadap penerapan K3 bagi pekerja *remote*. Berbeda dengan lingkungan kantor fisik di mana pengawasan bisa dilakukan secara langsung, pekerja *remote* berada di lokasi yang tersebar sehingga sulit untuk memantau apakah mereka bekerja dalam kondisi yang aman dan sesuai standar K3. Kesulitan ini semakin diperburuk oleh fakta bahwa pekerja *remote* sering kali

menggunakan peralatan kerja yang tidak standar, seperti meja dapur atau kursi biasa, yang tidak didesain untuk mendukung postur kerja yang ergonomis.

Dalam mengatasi tantangan dalam penerapan K3 bagi pekerja *remote*, perusahaan perlu mengambil langkah-langkah strategis yang melampaui pendekatan konvensional. Salah satu solusi yang dapat diambil adalah dengan mengadopsi teknologi yang dapat membantu perusahaan memantau kondisi kerja pekerja *remote* secara efektif. Misalnya, perusahaan dapat menggunakan aplikasi atau perangkat lunak yang memungkinkan pekerja melaporkan kondisi kesehatan mereka secara berkala, serta memantau penggunaan peralatan ergonomis. Dengan menggunakan teknologi ini, perusahaan dapat dengan cepat mengidentifikasi masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencegah cedera atau masalah kesehatan yang lebih serius.

Selain itu, perusahaan juga dapat meningkatkan perlindungan K3 bagi pekerja *remote* dengan menciptakan kebijakan internal yang lebih inklusif dan komprehensif. Sebagaimana dimaksud Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) juga menguatkan kewajiban perusahaan untuk menerapkan SMK3. Kebijakan ini harus mencakup panduan tentang bagaimana pekerja *remote* dapat menjaga kesehatan dan keselamatan mereka, serta menjelaskan tanggung jawab perusahaan dalam menyediakan peralatan kerja yang aman dan memadai. Kebijakan ini juga harus mencantumkan protokol untuk menangani masalah kesehatan mental, seperti akses ke layanan konseling dan dukungan psikologis. Dengan adanya kebijakan yang jelas dan terstruktur, pekerja *remote* akan merasa lebih terlindungi, dan perusahaan akan dapat memastikan bahwa mereka memenuhi kewajiban hukum mereka terkait K3.

Perusahaan juga perlu menggalakkan komunikasi yang lebih baik antara manajemen dan pekerja *remote*. Komunikasi yang terbuka dan transparan sangat penting untuk memastikan bahwa pekerja merasa didengar dan dipahami dalam menyampaikan kekhawatiran mereka terkait kesehatan dan keselamatan. Misalnya, perusahaan dapat mengadakan sesi tanya jawab secara berkala atau forum diskusi online di mana pekerja *remote* dapat memberikan masukan tentang kondisi kerja mereka. Dengan cara ini, perusahaan tidak hanya menunjukkan komitmennya terhadap kesejahteraan pekerja, tetapi juga dapat segera mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang muncul sebelum menjadi lebih serius.

Pada akhirnya, perlindungan K3 bagi pekerja *remote* merupakan tanggung jawab bersama antara perusahaan, pekerja, dan pemerintah. Perusahaan harus proaktif dalam memastikan pekerja *remote* mendapatkan kondisi kerja yang aman dan sehat, sementara pekerja juga perlu menjalankan tanggung jawab mereka dengan mengikuti panduan yang telah diberikan oleh perusahaan. Di sisi lain, pemerintah memiliki peran penting dalam

mempercepat pengembangan regulasi yang spesifik tentang K3 untuk pekerja *remote*, sehingga ada kejelasan hukum yang dapat dijadikan dasar oleh perusahaan dan pekerja dalam menjalankan tanggung jawab mereka.

Perlindungan Hukum bagi Pekerja *Remote* di Indonesia dalam Konteks Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Penerapan sistem *remote working* semakin umum dilakukan di beberapa negara. Sejumlah negara telah melakukan kajian mendalam dan bahkan tengah merancang regulasi serta kerangka hukum yang jelas untuk melindungi pekerja *remote*. Beberapa negara lain, seperti Rusia, Spanyol, dan Turki sudah mengambil langkah terkait perlindungan hukum bagi pekerja *remote*. Hal tersebut menunjukkan kesadaran akan pentingnya memberikan jaminan hak dan perlindungan bagi pekerja dalam konteks kerja yang semakin fleksibel dan digital.

Pengaturan Pekerja *Remote Working* di Rusia

Pada tahun 2013, Rusia pertama kali mengatur sistem *remote working* melalui bab 49.1 *Russian Labor Code* ("LC RF") yang mencakup ketenagakerjaan pekerja *remote*. Peraturan tersebut secara khusus menjelaskan proses perekrutan dan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja jarak jauh, serta mengatur keselamatan kerja, jam kerja, dan waktu istirahat.¹⁴ Pekerja *remote* diberikan beberapa pengecualian dari aturan umum, seperti kebebasan untuk menentukan jam kerja dan waktu istirahat mereka sendiri. Selain itu, peraturan yang mengatur penggunaan alat dan teknologi yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung pekerjaan jarak jauh.¹⁵

Ketika pandemi COVID-19 melanda, banyak perusahaan di Rusia yang mulai beralih ke sistem *remote working*. Namun, regulasi yang ada saat itu belum sepenuhnya memadai untuk menghadapi situasi luar biasa seperti pandemi. Oleh karena itu, pada tanggal 8 Desember 2020, bab 49.1 LC RF mengalami perubahan melalui *Federal Law No. 407*.¹⁶ Perubahan aturan tersebut bertujuan untuk memperbarui regulasi *remote working*. Definisi mengenai *remote working* dijelaskan dalam Pasal 312.1 LC RF yang

¹⁴ Nikita Lyutov, & Ilona Voitkovska. (2021). Remote Work And Platform Work: The Prospects For Legal Regulation In Russia. *Russian Law Journal*, 9(1), 88. <https://doi.org/10.17589/2309-8678-2021-9-1-81-113>

¹⁵ Elena Gerasimova, Tatiyana Korshunova, & Daria Chernyaeva. (2017). New Russian Legislation on Employment of Teleworkers: Comparative Assessment and Implications for Future Development. *Russian Law: Conditions, Perspectives, Commentaries*, no. 2. <https://doi.org/10.17323/2072-8166.2017.2.116.129>

¹⁶ Olga Chesalina. (2021). The Reform Of Remote Work In Russia. *Comp. Labor Law & Pol'y Journal, Dispatch*, no. 33, 1–4.

mendeskripsikan *remote working* sebagai pekerjaan yang dilakukan di luar tempat kerja atau fasilitas perusahaan, dengan menggunakan teknologi informasi dan telekomunikasi sebagai sarana untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan dan berkomunikasi dengan pemberi kerja. Perubahan ini memperluas cakupan *remote working*, sehingga tidak terbatas pada pekerjaan dari rumah, tetapi juga memungkinkan pekerja untuk bekerja di lokasi lain yang bukan kantor.¹⁷

Terdapat tiga jenis *remote working* yang diatur dalam amandemen tersebut, yaitu:

a. Kerja Jarak Jauh Permanen

Kerja jarak jauh permanen adalah jenis pengaturan di mana pekerja melaksanakan tugasnya dari lokasi di luar kantor secara penuh, tanpa batasan waktu yang ditentukan. Dalam pengaturan ini, pekerja memiliki hak untuk mengakses semua fasilitas dan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efisien, sama halnya dengan pekerja yang berada di lokasi kantor. Perusahaan diharuskan untuk menyediakan peralatan yang diperlukan, serta memastikan bahwa pekerja memiliki dukungan teknis dan akses ke pelatihan yang sesuai. Selain itu, amandemen ini juga menekankan pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, di mana perusahaan harus memperhatikan waktu kerja dan memberikan ruang bagi pekerja untuk beristirahat.

b. Kerja Jarak Jauh Sementara

Kerja jarak jauh sementara merupakan jenis pengaturan yang diperuntukkan bagi situasi tertentu, di mana pekerja dapat bekerja dari jarak jauh untuk jangka waktu terbatas. Misalnya, situasi ini dapat diterapkan saat kondisi darurat, seperti pandemi, atau untuk memenuhi kebutuhan pribadi, seperti perawatan keluarga. Dalam pengaturan ini, pekerja harus mengajukan permohonan dan mendapatkan persetujuan dari atasan mereka sebelum memulai kerja jarak jauh. Amandemen ini mengatur bahwa perusahaan harus memberikan kejelasan mengenai durasi dan kondisi kerja jarak jauh sementara, serta memastikan bahwa pekerja tetap memiliki akses terhadap sumber daya dan dukungan yang diperlukan selama periode tersebut. Hal ini bertujuan untuk menjaga produktivitas dan keterhubungan antara pekerja dan tim mereka.

c. Kerja Jarak Jauh Bergantian

¹⁷ Natalya Mikhailovna Salikov, & Elena Maratovna Batukhtina. (2020). Problems of Legal Regulation of Distance and/or Remote Labor: Pandemic Testing. In *Proceedings of the XIV European-Asian Law Congress "The Value of Law" (EAC-LAW 2020)*, Advances in Social Science, Education and Humanities Research, 352.

Kerja jarak jauh bergantian adalah pengaturan di mana pekerja secara bergantian bekerja dari kantor dan dari lokasi lain, sehingga menciptakan fleksibilitas dalam lingkungan kerja. Dalam model ini, pekerja diizinkan untuk menentukan jadwal kerja jarak jauh mereka, dengan persetujuan dari atasan. Amandemen ini menekankan perlunya komunikasi yang baik antara pekerja dan manajemen untuk memastikan bahwa semua pihak memahami harapan dan tanggung jawab mereka. Dalam pengaturan ini, perusahaan juga harus memastikan bahwa semua pekerja memiliki akses yang sama terhadap fasilitas dan sumber daya, terlepas dari lokasi mereka bekerja. Dengan demikian, kerja jarak jauh bergantian tidak hanya memberikan fleksibilitas kepada pekerja, tetapi juga mendorong kolaborasi dan sinergi tim yang lebih baik.

Sebelum perubahan ini, peraturan yang terdahulu hanya mencakup *teleworking* permanen. Amandemen baru memperjelas hak dan kewajiban pekerja jarak jauh dalam situasi yang lebih fleksibel.

Pengaturan Pekerja *Remote Working* di Spanyol

Pengaturan pekerjaan jarak jauh telah ada sejak tahun 1980. Peraturan tersebut diatur dalam Pasal 13 *The Spanish Workers Statute* yang awalnya ditujukan untuk pekerja rumahan, khususnya wanita dengan tanggung jawab keluarga. Namun, pada tahun 2012, aturan tersebut diperbarui dengan No. 3/2012, yang mengakui penggunaan teknologi dalam pekerjaan jarak jauh, meskipun prinsip dasarnya tetap sama.¹⁸

Dengan munculnya pandemi COVID-19, Spanyol segera mengeluarkan *Royal Decree-Law* No. 28/2020 untuk mengatur *remote working* secara lebih rinci, dengan membedakan 3 jenis *remote working*, yaitu:¹⁹

a. *Remote Working or Distance Work*

Remote working or distance work merupakan bentuk pengaturan kerja yang memungkinkan pekerja untuk menjalankan tugas mereka dari lokasi di luar kantor, seperti rumah atau tempat lain yang mereka pilih. *Royal Decree-Law* No. 28/2020, pengaturan ini bertujuan untuk memberikan fleksibilitas dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Peraturan tersebut menekankan pentingnya kesepakatan yang jelas antara pekerja dan majikan mengenai kondisi kerja jarak jauh, termasuk jam kerja, perlengkapan yang disediakan oleh perusahaan, serta hak-hak pekerja dalam hal kesehatan dan keselamatan. Pekerja yang terlibat dalam *remote working* diharapkan untuk

¹⁸ Bárbara Torres García. (2021). Spain's Law No. 10/2021 on Teleworking: Strengths and Weaknesses. *E-Journal Of International And Comparative Labour Studies*, 10(2), 42.

¹⁹ Radu Marin. (2021). Implementation of Telework in the European Union. *Journal of Human Resources Management Research*, 2021, 8. <https://doi.org/10.5171/2021.857780>.

tetap terhubung dengan tim dan manajemen, memastikan bahwa mereka tetap produktif meskipun tidak berada di lingkungan kantor tradisional.

b. *Teleworking*

Teleworking adalah salah satu bentuk *remote working* yang lebih spesifik, di mana pekerja menggunakan teknologi komunikasi untuk melaksanakan tugas mereka dari jarak jauh. *Royal Decree-Law* No. 28/2020 mengatur bahwa *teleworking* harus dilakukan berdasarkan perjanjian tertulis antara pekerja dan perusahaan yang mencakup ketentuan mengenai peralatan, biaya, dan jadwal kerja. Selain itu, undang-undang ini mengatur bahwa pekerja yang melakukan *teleworking* memiliki hak untuk mendapatkan dukungan teknis dan akses ke sumber daya yang sama dengan rekan-rekan mereka yang bekerja di kantor. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja tidak mengalami diskriminasi atau pengurangan hak-hak mereka hanya karena memilih untuk bekerja dari jarak jauh. Dengan pengaturan ini, *teleworking* diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja sambil mempertahankan komunikasi dan kolaborasi yang efektif di dalam tim.

c. *Work in person*

Work in person mengacu pada pengaturan di mana pekerja diharuskan untuk hadir secara fisik di kantor atau tempat kerja untuk melaksanakan tugas mereka. Meskipun *Royal Decree-Law* No. 28/2020 memfasilitasi pengaturan kerja jarak jauh, ia juga mengakui pentingnya pekerjaan tatap muka dalam beberapa situasi. Pengaturan ini memungkinkan perusahaan untuk menentukan kapan dan di mana pekerja harus hadir secara fisik, tergantung pada kebutuhan operasional dan jenis pekerjaan yang dilakukan. Peraturan ini menetapkan bahwa perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi pekerja yang hadir secara fisik, serta memastikan bahwa protokol kesehatan dipatuhi. Pekerja yang diharuskan bekerja secara tatap muka juga harus dilindungi oleh hak-hak yang sama seperti pekerja jarak jauh, sehingga tercipta keadilan dalam pengaturan kerja di semua sektor.

Pada 9 Juli 2021, Spanyol memperluas cakupan *Royal Decree-Law* tersebut dengan menerbitkan Peraturan No. 10/2021 yang memberikan kerangka hukum lebih komprehensif mengenai *remote working*. Pada Pasal 2 *Royal Decree-Law* No. 10/2021 menjelaskan bahwa *remote working* adalah bentuk pengaturan kerja yang dilakukan di rumah pekerja atau tempat lain yang mereka pilih. Selain itu, peraturan tersebut juga mengatur tentang hak pekerja untuk menerima peralatan kerja dari perusahaan, serta hak untuk mendapatkan penggantian biaya yang timbul dari pekerjaan jarak jauh, sebagaimana tercantum dalam Pasal 11 dan 12 *Royal Decree-Law* No. 10/2021. Pekerja juga

diizinkan mengatur jam kerja mereka secara fleksibel, namun perusahaan tetap wajib melaporkan jam kerja dan memastikan pekerja mencatat waktu kerja mereka.

Pengaturan Pekerja *Remote Working* di Turki

Peraturan mengenai *remote working* diperkenalkan melalui amandemen *Turkish Labour Act* No. 4857 pada tahun 2016. Pasal 14 *Turkish Labour Act* No. 4857 mendefinisikan *remote working* sebagai hubungan kerja yang dilakukan di luar tempat kerja dengan alat komunikasi teknologi. Dalam konteks ini, pekerja bisa bekerja dari rumah atau lokasi lain dengan menggunakan teknologi yang terhubung ke dalam sistem perusahaan.²⁰

Pada 1 Maret 2021, *Ministry of Labor and Social Security* di Turki menerbitkan *Remote Work Regulation* (“RWR”) untuk lebih menjelaskan lebih rinci mengenai aturan pekerjaan *remote* yang meliputi:²¹

a. Penataan Tempat Kerja

Pada Pasal 6 RWR mengatur bahwa tempat kerja untuk pekerja *remote* harus ditetapkan secara jelas dalam perjanjian kerja *remote* yang dibuat antara pekerja dan pemberi kerja. Tempat kerja *remote* ini bisa berupa rumah pekerja atau lokasi lain yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Perusahaan bertanggung jawab untuk memastikan bahwa tempat kerja *remote* memenuhi standar kesehatan dan keselamatan kerja yang diperlukan, dan dapat melakukan inspeksi untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan keselamatan dan kesehatan, asalkan pemberitahuan terlebih dahulu diberikan kepada pekerja. Hal ini bertujuan untuk melindungi pekerja dan menjaga lingkungan kerja yang aman, meskipun bekerja dari jarak jauh.

b. Penggunaan Bahan dan Alat Kerja

Pada Pasal 7 RWR mengatur tentang penggunaan bahan dan alat kerja dalam pekerjaan *remote*. Pemberi kerja bertanggung jawab untuk menyediakan alat-alat kerja yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara *remote*, termasuk komputer, perangkat lunak, dan koneksi internet. Namun, dalam beberapa kasus, pekerja dan pemberi kerja dapat menyetujui perjanjian di mana pekerja menggunakan peralatan pribadi mereka, dengan kompensasi atau pengaturan tertentu yang disepakati. Pasal ini juga menetapkan bahwa pemberi kerja harus memberikan panduan dan pelatihan terkait penggunaan

²⁰ Oguz, O. (2021). Teleworking conditions in Turkish labour law. In *Theory and practice: Problems and prospects*, International Scientific-Practical Conference (Lietuvos sporto universitetas, Kaunas, Lithuania, 2021), 33.

²¹ Ceren Kasım. (2022). Remote Work and Domestic Violence Against Women. *Russian Journal of Labour & Law*, 12, 287. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2022.124>

alat-alat kerja untuk memastikan bahwa pekerja dapat melakukan tugasnya secara efektif dan aman dari jarak jauh.

c. Biaya Produksi

Dalam Pasal 8 RWR diatur bahwa setiap biaya yang timbul akibat pekerjaan *remote*, seperti biaya listrik, internet, dan peralatan, harus disepakati oleh pekerja dan pemberi kerja. Jika pemberi kerja tidak menyediakan peralatan atau layanan yang diperlukan, mereka bertanggung jawab untuk mengganti biaya yang dikeluarkan oleh pekerja untuk mendukung pelaksanaan tugas mereka. Regulasi ini menekankan pentingnya kejelasan dalam pembagian tanggung jawab terkait biaya yang muncul akibat pengaturan *remote*, sehingga tidak membebani pekerja secara finansial.

d. Waktu Kerja

Pada Pasal 9 RWR menekankan bahwa waktu kerja pekerja *remote* harus ditentukan dalam perjanjian kerja. Aturan ini harus mematuhi undang-undang ketenagakerjaan Turki yang mengatur jam kerja maksimum dan hak-hak pekerja untuk beristirahat. Pekerja *remote* berhak atas istirahat dan cuti yang sama seperti pekerja yang bekerja di kantor, dan pemberi kerja harus menghormati batasan-batasan waktu kerja untuk mencegah eksploitasi. Fleksibilitas dalam penjadwalan dapat disepakati, tetapi waktu kerja yang melebihi ketentuan hukum harus diakui sebagai kerja lembur dan dibayar sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.

e. Komunikasi Antara Pekerja dan Pemberi Kerja

Dalam Pasal 10 RWR mengatur komunikasi antara pekerja *remote* dan pemberi kerja, dengan tujuan untuk memastikan kelancaran komunikasi dan koordinasi selama pekerjaan *remote* berlangsung. Pemberi kerja bertanggung jawab untuk menentukan metode dan frekuensi komunikasi yang diperlukan agar pekerja tetap terhubung dengan tim dan organisasi. Peraturan ini juga mendorong penggunaan alat komunikasi yang memadai, seperti email, video konferensi, dan perangkat lunak manajemen proyek, untuk memastikan transparansi dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, komunikasi harus dilakukan dalam jam kerja yang disepakati untuk menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.

f. Perlindungan Data

Dalam Pasal 11 RWR memberikan perhatian khusus terhadap perlindungan data dalam pekerjaan *remote*. Pemberi kerja diwajibkan untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk melindungi data pribadi dan data perusahaan yang mungkin diakses oleh pekerja *remote*. Ini termasuk penyediaan perangkat lunak keamanan, pelatihan keamanan data, dan kebijakan akses terbatas. Pekerja *remote* juga memiliki kewajiban untuk mematuhi pedoman perusahaan terkait penggunaan data dan keamanan informasi. Perlindungan data sangat penting dalam mencegah kebocoran

informasi sensitif dan menjaga privasi perusahaan, terutama dalam pengaturan kerja jarak jauh di mana akses terhadap data mungkin lebih rentan.

RWR ini memberikan fleksibilitas dan perlindungan yang lebih jelas bagi pekerja jarak jauh, termasuk hak untuk menegosiasikan perjanjian kerja jarak jauh atau mengubah kontrak kerja yang ada menjadi *remote working*.

Pengaturan hukum yang jelas dan komprehensif terkait *remote working* di negara-negara seperti Rusia, Spanyol, dan Turki menunjukkan pentingnya memberikan perlindungan hukum bagi pekerja dalam konteks pekerjaan yang semakin fleksibel. Indonesia perlu mempertimbangkan pengaturan serupa untuk melindungi pekerja *remote* dan menjamin hak-hak mereka. Perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) menjadi aspek penting yang harus dipertimbangkan dalam pengembangan kebijakan *remote working*, agar pekerja dapat menjalankan tugas mereka dengan aman dan produktif, serta mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Dengan adanya regulasi yang tepat, diharapkan pekerja *remote* di Indonesia dapat terlindungi dan mendapatkan hak-hak mereka, termasuk akses terhadap fasilitas K3 yang memadai, pelatihan, dan dukungan teknis yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efisien.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, maka kesimpulan yang dapat diambil, yaitu:

1. Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi pekerja *remote* di Indonesia merupakan suatu kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan untuk melindungi hak pekerja atas keselamatan dan kesehatan, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Meskipun pekerja *remote* tidak bekerja di lokasi fisik perusahaan, tanggung jawab perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat tetap berlaku. Hal ini mencakup penilaian risiko, penyediaan peralatan ergonomis, pelatihan keamanan, serta dukungan kesehatan mental. Namun, terdapat tantangan dalam pengawasan dan penerapan K3 yang efektif di lingkungan kerja *remote*, terutama karena kekurangan regulasi yang spesifik.
2. Perlindungan hukum bagi pekerja *remote* di Indonesia, dalam konteks penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), perlu mendapatkan perhatian serius seiring dengan meningkatnya penerapan sistem kerja jarak jauh. Negara-negara seperti Rusia, Spanyol, dan Turki telah menunjukkan kemajuan yang signifikan

dalam menetapkan regulasi yang jelas untuk melindungi hak-hak pekerja *remote*. Meskipun demikian, Indonesia masih memerlukan kerangka hukum yang lebih komprehensif untuk memastikan kesejahteraan dan perlindungan hak-hak pekerja dalam pengaturan kerja yang fleksibel ini.

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, berikut adalah beberapa saran yang dapat disampaikan, yaitu:

1. Perusahaan perlu mengembangkan kebijakan internal yang komprehensif terkait penerapan K3 bagi pekerja *remote*, serta memanfaatkan teknologi untuk memantau dan melaporkan kondisi kesehatan pekerja secara berkala. Selain itu, komunikasi yang baik antara manajemen dan pekerja sangat penting untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang muncul. Pemerintah juga diharapkan untuk segera mengembangkan regulasi yang jelas mengenai K3 untuk pekerja *remote*, agar dapat memberikan pedoman hukum yang lebih baik bagi perusahaan dan pekerja. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan lingkungan kerja bagi pekerja *remote* dapat ditingkatkan, sehingga mereka merasa lebih terlindungi dan sehat dalam menjalankan tugas mereka.
2. Pemerintah Indonesia harus segera merumuskan regulasi yang mengatur pekerjaan jarak jauh dengan memperhatikan aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini meliputi penyediaan peralatan yang memadai, pengaturan jam kerja yang fleksibel namun tetap berpegang pada batasan hukum, serta perlunya pelatihan dan dukungan teknis bagi pekerja *remote*. Selain itu, penting untuk membangun kesepahaman antara pekerja dan pemberi kerja terkait pembagian tanggung jawab, terutama dalam hal biaya yang timbul akibat pekerjaan *remote*. Dengan adanya regulasi yang jelas, diharapkan pekerja *remote* di Indonesia dapat bekerja dengan aman, nyaman, dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Sulaiman, & Andi Wali. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Bahder Johan Masution. (2008). *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Bandung: Mandar Maju.
- Endah Pujiastuti. (2008). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: Semarang University Press.

- Johny Ibrahim. (2007). *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif* (3 ed.). Malang: Bayumedia Publishing.
- Peter Mahmud Marzuki. (2013). *Penelitian Hukum* (edisi revisi). Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Soerjono Soekanto, & Sri Mamudji. (2001). *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrasna, Y., & SE, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Disrupsi Teknologi Dan Kesenjangan Generasi*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Ceren Kasim. (2022). Remote Work and Domestic Violence Against Women. *Russian Journal of Labour & Law*, 12, 287. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2022.124>
- Elena Gerasimova, Tatiyana Korshunova, & Daria Chernyaeva. (2017). New Russian Legislation on Employment of Teleworkers: Comparative Assessment and Implications for Future Development. *Russian Law: Conditions, Perspectives, Commentaries*, no. 2. <https://doi.org/10.17323/2072-8166.2017.2.116.129>
- Lestari, R., Windarwati, H. D., Setyawan, F. E. B., & Hidayah, R. (2022). Stres, Resiliensi, dan Tata Laksana Masalah Kesehatan Jiwa Tenaga Kerja setelah Pandemi COVID-19. *Universitas Brawijaya Press*.
- Nikita Lyutov, & Ilona Voitkovska. (2021). Remote Work And Platform Work: The Prospects For Legal Regulation In Russia. *Russian Law Journal*, 9(1), 88. <https://doi.org/10.17589/2309-8678-2021-9-1-81-113>
- Oswar Mungkasa. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID-19. *The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 128. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119.6>
- Olga Chesalina. (2021). The Reform Of Remote Work In Russia. *Comp. Labor Law & Pol'y Journal, Dispatch*, no. 33, 1–4.
- Oguz, O. (2021). Teleworking conditions in Turkish labour law. In *Theory and practice: Problems and prospects*, International Scientific-Practical Conference (Lietuvos sporto universitetas, Kaunas, Lithuania, 2021).
- Radu Marin. (2021). Implementation of Telework in the European Union. *Journal of Human Resources Management Research*, 2021, 8. <https://doi.org/10.5171/2021.857780>
- Bárbara Torres García. (2021). Spain's Law No. 10/2021 on Teleworking: Strengths and Weaknesses. *E-Journal Of International And Comparative Labour Studies*, 10(2).
- Natalya Mikhailovna Salikov, & Elena Maratovna Batukhtina. (2020). Problems of Legal Regulation of Distance and/or Remote Labor: Pandemic Testing. In *Proceedings of the XIV European-Asian Law*

- Congress "The Value of Law" (EAC-LAW 2020)*, Advances in Social Science, Education and Humanities Research.
- Sholikin, M. N. (2020). Aspek hukum keselamatan dan kesehatan kerja (k3) bagi tenaga medis dan kesehatan di masa pandemi. *Majalah Hukum Nasional*, 50(2), 163-182.
- Prasetyo, A. J. (2024, June 12). Minat pekerja Indonesia ke luar negeri turun, 71 persen pekerja pilih remote working. TEMPO.CO. <https://gaya.tempo.co/read/1879185/minat-pekerja-indonesia-ke-luar-negeri-turun-71-persen-pekerja-pilih-remote-working>
- Tambunan, R. (2023, May 9). Apa itu remote working? Simak pengertian, manfaat dan bedanya dengan WFH! Flip.Id. <https://flip.id/blog/panduan-tentang-remote-working>