

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
DALAM PENERAPAN SISTEM *REMOTE WORKING*
SEBAGAI SISTEM KERJA ALTERNATIF**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Pada Program Kekhususan/Bagian Hukum Perdata
Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya**

Oleh :

ANDINI HANNY ULFIA

02011282025242

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
INDRALAYA
2024**

HALAMAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ANDINI HANNY ULFIA
NIM : 02011282025242
PROGRAM KEKHUSUSAN/BAGIAN : HUKUM PERDATA

JUDUL SKRIPSI:

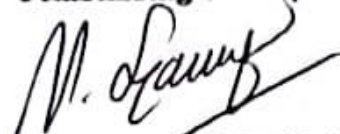
**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
DALAM PENERAPAN SISTEM *REMOTE WORKING*
SEBAGAI SISTEM KERJA ALTERNATIF**

Telah Diuji dan Lulus dalam Sidang Komprehensif pada 16 Januari 2024
dan Dinyatakan Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya


Indralaya, Januari 2024

Menyetujui:

Pembimbing Utama;


Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M.Hum.
NIP. 197307281998021001

Pembimbing Pembantu,


Ahmaturrahman, S.H., M.H.
NIP. 196405301989031002

Mengetahui:

**Dekan Fakultas Hukum
Universitas Sriwijaya**




Prof. Dr. Febrian, S.H., M.S.
NIP. 196201311989031001

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
INDRALAYA**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andini Hanny Ulfia

NIM : 02011282025242

Program Kekhususan/Bagian : Hukum Perdata

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah diajukan untuk memperoleh gelar di Perguruan Tinggi manapun tanpa mencantumkan sumbernya. Skripsi ini tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah dipublikasikan atau ditulis oleh siapapun tanpa mencantumkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila terbukti saya telah melakukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan ini, saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul dikemudian hari sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Indralaya, Januari 2024

Yang Menyatakan,



Andini Hanny Ulfia

NIM. 02011282025242

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Justice is The Crowning Glory of The Virtues”

- Marcus Tullius Cicero

Skripsi ini dipersembahkan

untuk:

- 1. Papa, Mama, Adik, dan
Keluarga;**
- 2. Sahabat dan Teman-teman;**
- 3. Seluruh Dosen FH UNSRI;**
- 4. Almamater FH UNSRI.**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan nikmat karunia-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Penerapan Sistem *Remote Working* Sebagai Sistem Kerja Alternatif** sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Hukum Pada Program Kekhususan/Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan baik dari cara penulisan maupun materi didalamnya, untuk itu penulis dengan senang menerima saran dan kritik yang membangun dari semua pihak demi melengkapi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pembacanya dan sebagai wawasan di bidang hukum perdata agar terus mengalami perkembangan di Indonesia.

Indralaya, Januari 2024

Penulis,



Andini Hanny Ulfia

NIM. 02011282025242

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah Rabbil ‘Alamin, penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, dan kelancaran kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis juga ingin menyampaikan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah banyak membantu sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Sriwijaya beserta jajarannya;
2. Bapak Prof. Dr. Febrian, S.H., M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
3. Bapak Dr. Mada Apriandi Zuhir, S.H., M.CL., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
4. Ibu Vegitya Ramadhani Putri, S.H., S.Ant., M.A., LL.M., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
5. Bapak Dr. Zulhidayat, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
6. Bapak Artha Febriansyah, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing Akademik saya yang telah memberikan bimbingan dari awal perkuliahan terutama dalam penyusunan Kartu Rencana Studi (KRS)

dan arahan dalam menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;

7. Bapak Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M.Hum. selaku Ketua Bagian Hukum Perdata sekaligus Dosen Pembimbing Utama saya yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini;
8. Bapak Ahmaturrahman, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing Pembantu saya yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta memberikan semangat kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini;
9. Seluruh Dosen dan Staff Pegawai Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
10. Kedua Orang Tua saya yang sangat saya cintai, Anton Ksatriyo dan Eni Shofanah. Terima kasih untuk Papa dan Mama yang selalu mendoakan, selalu mengusahakan segala sesuatu, selalu meyakinkan atas keraguan dan kekhawatiran, serta selalu memberi dukungan kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini;
11. Adik saya, Syaira Hanny Uldzira, yang menjadi salah satu alasan saya untuk terus berusaha mengejar impian dan menjadi seseorang yang dapat diandalkan,
12. Keluarga saya, Guntur Satrio Wibowo, S.H., M.H., Sriyanto, S.H., Aguno Wibisanjoyo, S.H., Heni Luk Setyowati, dr. Tri Septin Nawang Wulan, serta keluarga besar saya lainnya yang tidak dapat saya sebutkan, yang telah membantu dan memberikan dukungan kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini;

13. Sahabat-sahabat “Perskripsian” saya, Mutia Azzahra, Ade Yulia Putri Afsari, dan Claudya Natasya Amanda yang selalu mengajak saya untuk mengerjakan skripsi bersama di Janji Jiwa Angkatan 45 setiap harinya. Terima kasih telah menjadi penghibur, pengingat, dan penyemangat untuk terus mengerjakan skripsi apapun keadaannya;
14. Sahabat “Positive Mindset” saya, Sabrina Tania Putri, yang selalu dapat saya ajak berdiskusi mengenai lika-liku kehidupan dan mengingatkan saya untuk terus berkembang dalam hal-hal baik;
15. Sahabat-sahabat “Kiyowo” saya, Tiara Rizali Zahra, Syaputri Sunli, dan Veronica Julia Hasan;
16. Sahabat-sahabat “Sobat Miksue” saya, Claresa Monica Putri dan Nurzainah Azzahra;
17. Teman dekat saya, M. Zaky Alfarizi, yang telah memberikan banyak dukungan dan bantuan;
18. Teman-teman saya selama berkuliah di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, Natan, Adib, Aura, Abel, Salsa, Novia, Noven, Rendy, Arvin, Abram, Tasya, Grece, Renata, Gerald, dan teman-teman lainnya yang menjadi warna dan cerita dalam kehidupan perkuliahan saya;
19. Teman-teman TIM B2 PLKH, Rifa, Devi R, Devi S, Ine, Andre, Annisa, Dyah, Anta, Uuk, Zaky F, Cidus, Wita, Nabilah, Tito, dan Arikah, yang kompak dalam memberikan dukungan dan merayakan hari-hari penting;

20. Sahabat SMP saya, Aulia Rahma Yuliana, yang selalu menjadi pendengar segala cerita saya hingga saat ini;
21. Sahabat SMA saya, Gharin Firkirani dan Panca Prasetyo Aprilianto, yang telah memberikan dukungan sejak SMA;
22. Enhypen dan NCT, Heeseung, Jay, Jenso, Mark, Johnny, dan Jaehyun, yang telah memberikan hiburan selama mengerjakan skripsi ini;
23. Terakhir, terima kasih kepada diri saya sendiri, yang telah bertahan dan berusaha sejauh ini demi impian dan harapan. Terima kasih telah menyelesaikan apa yang dimulai. Terima kasih untuk tidak menyerah dengan keadaan dan tetap berjalan bagaimanapun keadaannya.

Demikian ucapan terima kasih yang dapat penulis sampaikan, semoga segala kebaikan yang telah diberikan oleh pihak-pihak terkait kepada penulis diberikan balasan yang berlipat ganda oleh Allah SWT.

Indralaya, Januari 2024

Penulis



Andini Hanny Ulfia

NIM. 02011282025242

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
DAFTAR ISI	x
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
1. Manfaat Teoritis	10
2. Manfaat Praktis	10
E. Ruang Lingkup	11
F. Kerangka Teori	11
1. Teori Kepastian Hukum	12
2. Teori Perlindungan Hukum	14
3. Teori Perjanjian Kerja	20
G. Metode Penelitian	24
1. Jenis Penelitian	24
2. Pendekatan Penelitian	24
3. Bahan dan Sumber Hukum	25
4. Teknik dan Pengumpulan Bahan Hukum	26
5. Teknik Analisis Bahan Hukum	26
6. Teknik Pengambilan Kesimpulan	26

BAB II TINJAUAN PUSTAKA	27
A. Tinjauan Umum Tentang Pekerja	27
1. Pengertian Pekerja	27
2. Kewajiban Pekerja	28
3. Hak Pekerja	29
B. Tinjauan Umum Tentang Pengusaha	32
1. Pengertian Pengusaha	32
2. Kewajiban Pengusaha	33
3. Hak Pengusaha	34
C. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Hukum Antara Pekerja dan Pengusaha	35
1. Sumber Hubungan Hukum Antara Pekerja dan Pengusaha	35
2. Tujuan Hubungan Hukum Antara Pekerja dan Pengusaha	38
3. Asas-Asas Hubungan Hukum Antara Pekerja dan Pengusaha	40
D. Tinjauan Umum Tentang Sistem <i>Remote Working</i>	42
1. Pengertian Sistem <i>Remote Working</i>	42
2. Jenis-Jenis Sistem <i>Remote Working</i>	45
BAB III PEMBAHASAN	47
A. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dalam Penerapan Sistem <i>Remote Working</i> Sebagai Sistem Kerja Alternatif	47
1. Hak-Hak Pekerja <i>Remote Working</i>	47
2. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja <i>Remote Working</i>	52
3. Regulasi Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja <i>Remote Working</i>	60
B. Urgensi Pengaturan Sistem <i>Remote Working</i> Sebagai Sistem Kerja Alternatif Ditinjau Dari Kepastian Hukum Yang Melindungi Hak-Hak Pekerja	64
1. Menjamin Kepastian Hukum Terhadap Pekerja dan Pengusaha Dalam Penerapan Sistem <i>Remote Working</i>	64

2. Kepastian Memperkuat Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dan Pengusaha Dalam Penerapan Sistem <i>Remote Working</i>	70
BAB IV PENUTUP	77
A. Kesimpulan	77
B. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	

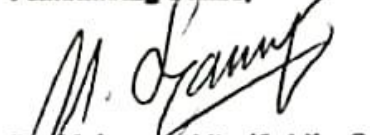
Nama : Andini Hanny Ulfa
NIM : 02011282025242
Program Kekhususan/Bagian : Hukum Perdata
Judul : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Penerapan Sistem *Remote Working* Sebagai Sistem Kerja Alternatif

ABSTRAK

Penulisan skripsi ini dilatarbelakangi oleh meningkatnya perusahaan yang menerapkan sistem kerja *remote working* karena bidang ketenagakerjaan di Indonesia berkembang pesat. Belum memadainya pengaturan mengenai sistem *remote working* dalam peraturan perundang-undangan mengakibatkan lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja. Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah: 1) Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam penerapan sistem *remote working* sebagai sistem kerja alternatif, dan 2) Urgensi pengaturan sistem *remote working* sebagai sistem kerja alternatif ditinjau dari kepastian hukum yang melindungi hak-hak pekerja. Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif yang menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam penerapan sistem *remote working* terdapat dua bentuk yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif sebagai upaya pencegahan terjadinya suatu perselisihan dapat dilakukan dengan memberikan perlindungan terhadap pekerja melalui peraturan perundang-undangan. Perlindungan hukum represif sebagai upaya penyelesaian apabila telah terjadinya suatu perselisihan dapat diselesaikan dengan jalur luar pengadilan yaitu perundingan bipartit dan tripartit serta jalur pengadilan yaitu pengadilan hubungan industrial, dan 2) Urgensi pengaturan sistem *remote working* diperlukan karena belum memadainya pengaturan mengenai sistem *remote working*. Pengaturan sistem *remote working* akan menjamin kepastian hukum dan memperkuat perlindungan hukum terhadap pekerja dan pengusaha dalam penerapan sistem *remote working*.

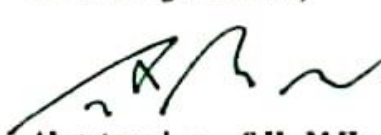
Kata Kunci: Pekerja, Perlindungan Hukum, Sistem *Remote Working*.

Pembimbing Utama,



Dr. Muhammad Syalfuddin, S.H., M.Hum.
NIP. 197307281998021001

Pembimbing Pembantu,



Ahmaturrahman, S.H., M.H.
NIP. 196405301989031002

Mengetahui,
Ketua Bagian Hukum Perdata,



Dr. Muhammad Syalfuddin, S.H., M.Hum.
NIP. 197307281998021001

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kerja merupakan suatu bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia. Manusia memiliki banyak kebutuhan hidup yang harus dipenuhi demi kelangsungan hidupnya. Banyaknya kebutuhan tersebut mengharuskan manusia bekerja agar mendapatkan uang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.¹ Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menerangkan bahwa, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.²

Pekerjaan dapat diperoleh dari usaha yang didirikan sendiri atau dari pihak lain. Bekerja dari usaha yang didirikan sendiri berarti seseorang bekerja atas usaha, modal, dan tanggung jawabnya sendiri. Hasil yang diperoleh adalah untuk kepentingan dirinya sendiri, tidak mengikatkan diri dengan orang lain, dan tidak bergantung kepada perintah orang lain. Bekerja pada pihak lain berarti seseorang bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberi perintah dan harus patuh terhadap semua peraturan serta ketentuan yang dibuat oleh orang lain atau pihak yang memberi pekerjaan.³ Pihak lain yang memberikan pekerjaan tersebut salah satunya adalah perusahaan.

¹ Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2008), hlm. 1.

² Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

³ Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Medan: Pustaka Prima, 2020), hlm. 9.

Perusahaan adalah suatu bentuk usaha yang melaksanakan suatu jenis usaha yang memiliki sifat tetap secara terus-menerus serta bertujuan memperoleh keuntungan. Perusahaan dapat hidup, tumbuh, dan berkembang apabila terdapat dukungan dari masyarakat.⁴ Perusahaan yang berdiri di tengah masyarakat akan menciptakan peluang pekerjaan bagi masyarakat, meningkatkan kualitas hidup dan lingkungan, serta memberi manfaat dalam upaya pembangunan nasional.⁵ Indonesia melakukan pembangunan nasional adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan meningkatkan mutu hidup rakyat.⁶ Hal ini sebagaimana diterangkan pada Pasal 33 Ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945: “Bumi dan air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat”.⁷ Sebesar-besarnya kemakmuran rakyat memiliki makna bahwa adanya jaminan hukum atas hak-hak sosial ekonomi rakyat sehingga dapat hidup layak sebagai warga negara.⁸

⁴ Tuti Rastuti, *Seluk Beluk Perusahaan & Hukum Perusahaan*, (Bandung: Refika Aditama, 2015), hlm. 1.

⁵ Ricky Arnold Nggili, “Tanggung Jawab Etis Perusahaan Dalam Menjaga Keberlanjutan Pembangunan”, *KRITIS*, (Salatiga: Fakultas Interdisiplin Universitas Kristen Satya Wacana), Vol. 26, No. 1 (2017), hlm. 76.

⁶ A.H. Rahadian, “Strategi Pembangunan Berkelanjutan”, *In Prosiding Seminar STIAMI*, (Jakarta: Institut Ilmu Sosial Dan Manajemen Stiami), Vol. 3, No. 1 (2016), hlm. 49.

⁷ Pasal 33 Ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

⁸ Rofi Wahanisa dan Septhian Eka Adiyatma, “Konsepsi Asas Kelestarian Dan Keberlanjutan Dalam Perlindungan Dan Pengelolaan Lingkungan Hidup Dalam Nilai Pancasila”, *Bina Hukum Lingkungan*, (Bandung: Bina Hukum Lingkungan), Vol. 6, No. 1 (2021), hlm. 98.

Perusahaan sebagai pihak yang menyediakan pekerjaan akan memberikan imbalan upah kepada pekerjanya.⁹ Pekerja adalah seseorang yang bekerja untuk memperoleh upah atau imbalan lainnya. Upah tersebut akan dibayarkan atas ketentuan yang telah disepakati sebagaimana pada Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu “hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.¹⁰ Adanya upah yang diberikan, pekerja akan menerima hasil yang meningkatkan kesejahteraan.¹¹ Pemenuhan kebutuhan hidup yang bersifat jasmani dan rohani, baik di dalam maupun di luar pekerjaan, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas melalui lingkungan kerja yang aman dan sehat.¹²

Era revolusi industri 4.0 menuntut berbagai sektor untuk memanfaatkan teknologi informasi termasuk sektor usaha. Revolusi industri 4.0 dan kemajuan teknologi informasi mengakibatkan paradigma kerja mengalami transformasi secara signifikan.¹³ Teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan

⁹ Oki Wahyu Budijanto, “Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Dan HAM”, *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, (Jakarta: Peneliti pada Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan HAM Kementerian Hukum dan HAM RI), Vol. 17, No. 3 (2017), hlm. 396.

¹⁰ Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹¹ F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), hlm. 29.

¹² Zulkarnaen, *Hukum Ketenagakerjaan Perpektif Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*, (Bandung: Pustaka Setia, 2021), hlm. 81.

¹³ Muhammad Nabima, Rinto Borris, dan Rasji, “Kajian Hukum Tentang Eksistensi Pekerja Work From Home Di Indonesia”, *Jurnal Multilingual*, (Jakarta: Universitas Tarumanegara), Vol. 3, No. 4 (2023), hlm. 228.

untuk mengolah, memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, dan memanipulasi data dengan bermacam-macam cara untuk mengumpulkan informasi yang relevan dan akurat. Informasi tersebut dapat dimanfaatkan sebagai keperluan pribadi, bisnis, atau pemerintahan. Teknologi ini menggunakan seperangkat komputer dan sistem jaringan yang menghubungkan satu komputer dengan komputer lainnya sesuai dengan kebutuhan serta teknologi telekomunikasi digunakan agar data dapat disebar dan diakses secara menyeluruh.¹⁴ Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik, pemanfaatan teknologi informasi berperan penting bagi pembangunan berkelanjutan untuk mewujudkan kesejahteraan rakyat.¹⁵

Teknologi informasi memiliki pengaruh untuk mengembangkan suatu usaha. Pertumbuhan ekonomi yang terus meningkat menyebabkan persaingan usaha yang semakin kompetitif. Perusahaan harus mengikuti perkembangan dan kemajuan teknologi informasi agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Perusahaan dapat memanfaatkan teknologi informasi dalam melakukan strategi pengembangan usaha.¹⁶ Teknologi informasi merupakan suatu cara yang efektif untuk dapat membantu perusahaan bertahan di kalangan masyarakat modern dan mendapatkan efek pembangunan yang lebih besar.¹⁷

¹⁴ Cecep Abdul Cholik, "Perkembangan Teknologi Informasi Komunikasi/ICT dalam Berbagai Bidang", *Jurnal Fakultas Teknik Kuningan*, (Bandung: Universitas Islam Al-Ihya Kuningan), Vol. 2, No. 2 (2021), hlm. 39-40.

¹⁵ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik.

¹⁶ Azwar Aziz, "Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Pengembangan Bisnis Pos", *Buletin Pos dan Telekomunikasi*, (Jakarta: Puslitbang Sumber Daya dan Perangkat Pos), Vol. 10, No. 1 (2012), hlm. 39-40.

¹⁷ Nurdien Ashshidiqy dan Hapzi Ali, "Penyelarasan Teknologi Informasi dengan Strategi Bisnis", *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Sistem Informasi*, (Jakarta: Universitas Mercu Buana), Vol. 1, No. 1 (2019), hlm. 52.

Perusahaan sebagai suatu unit badan usaha tentunya ingin mencapai target yang diinginkan. Terdapat beberapa faktor yang berpengaruh dalam upaya pencapaian target perusahaan, seperti efektivitas, efisiensi, dan produktivitas. Penerapan teknologi informasi oleh perusahaan dapat membantu meningkatkan faktor-faktor tersebut.¹⁸ Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan/atau jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi.¹⁹ Efektivitas berkaitan dengan pencapaian kerja yang maksimal, dalam artian pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, sedangkan efisiensi berkaitan dengan bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Produktivitas pekerja harus disertai dengan sistem kerja yang tepat. Sistem kerja adalah rangkaian tata kerja dan prosedur kerja dalam melaksanakan suatu bidang pekerjaan.

Setiap pekerja dalam perusahaan memiliki peranannya masing-masing yang ditentukan oleh sistem kerja. Perusahaan harus memiliki pekerja yang tepat di tempat yang tepat dan pekerja tersebut memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai targetnya secara efektif dan efisien. Sistem kerja diperlukan dalam suatu perusahaan agar terbentuk pola kerja dalam aktivitas

¹⁸ Henni Indrayani, "Penerapan Teknologi Informasi Dalam Peningkatan Efektivitas, Efisiensi Dan Produktivitas Perusahaan", *Jurnal El-Riyasah*, (Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau), Vol. 3, No. 1 (2012), hlm. 50.

¹⁹ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2001), hlm. 57.

sehari-hari.²⁰ Perusahaan dapat menentukan kebijakan mengenai kehadiran pekerjanya, apakah harus hadir ke kantor setiap saat atau tidak harus hadir ke kantor yang artinya fleksibilitas lokasi kerja.²¹ Ketatnya persaingan usaha dan banyaknya tantangan yang dihadapi oleh perusahaan setiap waktunya yang beriringan dengan perkembangan teknologi akan mengakibatkan perusahaan untuk menerapkan atau menggabungkan sistem kerja dalam perusahaannya dengan kemajuan teknologi. Penerapan atau penggabungan sistem kerja ini dapat berpengaruh terhadap efisiensi biaya dan memberikan kemudahan dalam pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja.

Saat ini, banyak perusahaan yang memilih *remote working* sebagai sistem kerja pada perusahaannya. *Remote working* adalah sistem kerja dengan kontrol kerja jarak jauh yang pelaksanaan pekerjaannya dapat dilakukan dimana saja.²² Sistem *remote working* menjadi solusi yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk mencapai target yang diinginkan karena para pekerja dapat melakukan pekerjaannya tanpa harus berada di kantor.²³ Pada awalnya, sistem *remote working* adalah sistem kerja alternatif yang diterapkan akibat adanya Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) saat pandemi Covid-19.

²⁰ Nindya Paramita, 2021, "Pengertian dan Fungsi Sistem Kerja Dalam Aktivitas Kerja Sehari-hari", Qelola, diakses dari: <https://blog.qelola.com/2021/10/05/pengertian-dan-fungsi-sistem-kerja-dalam-aktivitas-kerja-sehari-hari-16335/> pada tanggal 21 Agustus 2023.

²¹ Diana Ma'rifah, "Implementasi Work From Home: Kajian Tentang Dampak Positif, Dampak Negatif dan Produktifitas Pegawai", *Civil Service Journal*, (Jakarta: Badan Kepegawaian Negara), Vol. 14, No. 2 (2020), hlm. 55.

²² Fatimah Ibtisam, 2017, "Apa Itu Remote Working dan Work From Home, Serta Bagaimana Menjalannya?", Rencanamu, diakses dari: <https://rencanamu.id/post/dunia-kerja/persiapan-kerja/apa-itu-remote-working-dan-work-from-home-serta-bagaimana-menjalannya> pada tanggal 21 Agustus 2023.

²³ Ryan Apriyandi, 2022, "Remote Working, Suatu Alternatif dalam Sistem Kerja di Indonesia", Prolegal, diakses dari: <https://prolegal.id/remote-working-suatu-alternatif-dalam-sistem-kerja-di-indonesia/> pada tanggal 21 Agustus 2023.

Pemerintah mengeluarkan kebijakan mengenai *social distancing* dan *work from home* sehingga para pekerja harus tetap menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pekerja dari rumah. Setelah pandemi berakhir, sistem *remote working* masih diterapkan di beberapa perusahaan bahkan jumlahnya terus meningkat setiap waktunya. Perusahaan yang menerapkan sistem *remote working* ini didominasi oleh perusahaan rintisan atau dikenal dengan perusahaan *startup* yang didirikan oleh pengusaha muda yang berbasis pada kemajuan teknologi.²⁴ *Startup* Indonesia yang menerapkan sistem *remote working*, yakni situs belanja “Blibli”, aplikasi keuangan “Flip”, serta aplikasi investasi saham dan reksa dana “Ajaib”.

Sistem *remote working* memberikan berbagai keuntungan baik bagi pekerja maupun bagi perusahaan. Beberapa keuntungan bagi pekerja diantaranya, pekerja memiliki waktu kerja yang fleksibel karena dapat melakukan pekerjaan kapanpun dan dimanapun, mendapatkan kepuasan tinggi terhadap pekerjaannya, lebih fokus terhadap pekerjaannya, dan menghemat biaya transportasi perjalanan ke kantor. Dari sisi perusahaan, dampak positifnya yaitu perusahaan dapat merekrut pekerja dari berbagai daerah, tidak perlu mempersiapkan ruang kerja di kantor, dan dapat menghemat tunjangan transportasi.²⁵ Keuntungan yang diberikan oleh sistem *remote working* ini mengakibatkan meningkatnya minat masyarakat yang ingin bekerja pada perusahaan dengan sistem *remote working*.

²⁴ Sufriaman dan Herman, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perusahaan Rintisan Di Kota Makassar”, *QISTHOSIA: Jurnal Syariah dan Hukum*, (Makassar: Universitas Handayani Makassar), Vol. 4, No. 1 (2023), hlm. 69.

²⁵ Isdian Anggraeny dan Nur Putri Hidayah, “Keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dengan Konsep Remote Working Dalam Prespektif Undang-Undang Cipta Kerja”, *Jurnal Hukum Dan Kenotariatan*, (Malang: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Malang), Vol. 5, No. 1 (2021), hlm. 54.

Pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan akan membentuk hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja yang menimbulkan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Berkaitan dengan hal tersebut, setiap perusahaan baik dengan sistem kerja konvensional maupun sistem *remote working* harus mampu memberikan perlindungan hukum terhadap para pekerjanya. Perlindungan hukum yang diberikan berupa perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, perlindungan teknis, perlindungan hubungan kerja, dan perlindungan kepastian hukum dalam perusahaannya.

Perusahaan yang menerapkan sistem *remote working* dalam perusahaannya perlu mengingat dan mengetahui bahwa di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan telah ditetapkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, belum mengatur dan membahas secara jelas mengenai perusahaan dengan sistem kerja *remote working*. Kedua undang-undang tersebut tidak membedakan sistem kerja yang dipakai dalam suatu perusahaan, apakah menggunakan sistem kerja konvensional atau sistem *remote working*.²⁶ Hal tersebut berpotensi menimbulkan suatu ketidakjelasan dalam pemenuhan hak-hak yang seharusnya diperoleh para pekerja *remote working* serta menimbulkan ketidakpastian hukum apabila terjadi

²⁶ Oti Ilham Khair, "Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia", *Widya Pranata Hukum : Jurnal Kajian Dan Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Pemerintahan Abdi Negara), Vol. 3, No. 2 (2021), hlm. 54.

suatu pelanggaran atau tindakan sewenang-wenang oleh pengusaha terhadap pekerja *remote*.

Perusahaan yang menerapkan sistem *remote working* dalam perusahaannya memerlukan suatu regulasi yang secara khusus mengatur mengenai sistem *remote working*. Diperlukannya regulasi mengenai sistem *remote working* ini adalah agar para pekerja *remote* mendapatkan kepastian hukum dan perlindungan hukum sebagaimana mestinya sebagai seorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya mengingat belum adanya peraturan perundang-undangan yang mengatur secara jelas mengenai sistem kerja *remote*. Adanya kepastian hukum dan perlindungan hukum tentunya akan memberikan kesejahteraan dan keadilan bagi para pekerja *remote working*.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti memiliki ketertarikan untuk membahasnya secara ilmiah dalam bentuk skripsi yang berjudul: **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Penerapan Sistem *Remote Working* Sebagai Sistem Kerja Alternatif.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang dibahas dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam penerapan sistem *remote working* sebagai sistem kerja alternatif?
2. Bagaimana urgensi pengaturan sistem *remote working* sebagai sistem kerja alternatif ditinjau dari kepastian hukum yang melindungi hak-hak pekerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini, maka tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam penerapan sistem *remote working* sebagai sistem kerja alternatif.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis urgensi pengaturan sistem *remote working* sebagai sistem kerja alternatif ditinjau dari kepastian hukum yang melindungi hak-hak pekerja.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penulisan di atas, penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penulisan ini diharapkan dapat berguna bagi perkembangan ilmu hukum keperdataan khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan mengenai bentuk perlindungan terhadap pekerja dengan sistem *remote working*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pekerja

Penulisan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bagi pekerja mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak yang didapatkannya sebagai pekerja di perusahaan yang menerapkan sistem *remote working*.

b. Bagi Perusahaan

Penulisan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bagi perusahaan mengenai hal-hal dan peraturan yang harus diperhatikan dalam penerapan sistem *remote working* di perusahaannya.

c. Bagi Pemerintah

Penulisan ini diharapkan dapat memberikan saran bagi pemerintah, khususnya Kementerian Ketenagakerjaan untuk segera memperbaharui hukum ketenagakerjaan dan mengatur secara khusus mengenai sistem *remote working* dalam suatu peraturan perundang-undangan.

E. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penulisan ini hanya sebatas mengenai bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja sistem *remote working* berdasarkan hukum positif dan urgensi pengaturan sistem *remote working* sebagai sistem kerja alternatif ditinjau dari kepastian hukum yang melindungi hak-hak pekerja.

F. Kerangka Teori

Dalam penulisan skripsi diperlukan teori-teori yang menjelaskan ilmu dan pengembangan analisis dari suatu permasalahan. Teori ini memberikan sarana untuk memperdalam pengetahuan tentang bidang yang akan dibahas dan sebagai dasar bahasan sebuah permasalahan. Beberapa teori yang menjadi bahan pendukung bagi penyelesaian rumusan masalah di atas adalah sebagai berikut:

1. Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum didefinisikan sebagai peraturan perundang-undangan yang dibuat secara jelas dan diundangkan secara pasti sehingga dapat mengatur suatu permasalahan tanpa adanya keraguan dalam situasi multitafsir dan tidak bertentangan dengan norma dalam masyarakat. Utrecht mengungkapkan bahwa kepastian hukum memiliki dua pengertian, yaitu pertama kepastian hukum merupakan peraturan bersifat umum yang mengatur seseorang mengenai perbuatan yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Kedua, kepastian hukum merupakan keamanan hukum bagi seseorang dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya kepastian hukum seseorang dapat mengetahui apa saja yang boleh dilakukan negara terhadap individu.

Kepastian hukum merupakan salah satu asas negara hukum yang mengutamakan ketentuan perundang-undangan dan keadilan dalam kebijakan penyelenggaraan pemerintahan. Kepastian hukum dapat diwujudkan apabila memenuhi beberapa hal diantaranya adalah hukum yang ada berfungsi tanpa membedakan latar belakang seseorang, hukum yang berlaku diciptakan untuk menjamin kepastian hukum terhadap keputusan yang adil berdasarkan fakta tanpa memihak golongan tertentu, warga negara harus melaksanakan hukum dengan tindakan yang nyata, hukum yang berlaku harus diterapkan secara konsisten dalam kehidupan sehari-hari tidak hanya pada saat dalam pengawasan pihak penegak hukum, masyarakat harus mematuhi dan siap menerima konsekuensi apabila melanggar hukum tersebut, hukum yang berlaku berdasarkan persetujuan

masyarakat karena hukum tercipta dari permasalahan yang ada sehingga masyarakat akan lebih mematuhi hukum tersebut.²⁷

Beberapa ahli hukum memberikan pendapatnya mengenai teori kepastian hukum diantaranya yaitu sebagai berikut:

- a. Gustav Radbruch berpendapat bahwa teori kepastian hukum merupakan salah satu tujuan hukum dan bagian dari upaya mewujudkan keadilan. Kepastian hukum diperlukan guna mewujudkan asas persamaan di hadapan hukum tanpa adanya diskriminasi. Kepastian hukum akan menjamin seseorang dapat melakukan perbuatan sesuai ketentuan hukum yang berlaku. Jadi, kepastian hukum merupakan salah satu tujuan dari hukum itu sendiri.²⁸
- b. Menurut Jan M. Otto, kepastian hukum dapat diwujudkan apabila substansi hukum sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Kepastian hukum berisi aturan hukum yang jelas, konsisten, dan mudah diakses. Kepastian hukum mengharuskan adanya keharmonisan antara negara dengan masyarakat.
- c. Sudikno Mertokusumo mengungkapkan bahwa kepastian hukum adalah sebuah jaminan agar hukum dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya. Artinya, dengan kepastian hukum maka individu memiliki hak untuk mendapatkan putusan dari hukum. Nilai-nilai kepastian hukum berkaitan erat dengan instrumen hukum positif serta peranan negara dalam pelaksanaan hukum positif.²⁹

²⁷ Linda Yulita, 2023, "Kepastian Hukum: Pengertian, Tujuan, Asas dan Contoh", Hotelier, diakses dari: <https://hotelier.id/studi/kepastian-hukum/> pada 28 September 2023.

²⁸ Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum*, Edisi 2, (Jakarta: Kencana, 2015), hlm. 95.

²⁹ Sudikno Mertokusumo, *Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1993), hlm. 2

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, penulisan skripsi ini menggunakan teori kepastian hukum untuk membahas dan menganalisis permasalahan urgensi pengaturan sistem *remote working* sebagai sistem kerja alternatif ditinjau dari kepastian hukum yang melindungi hak-hak pekerja.

2. Teori Perlindungan Hukum

a. Pengertian Perlindungan Hukum

Istilah perlindungan hukum dalam bahasa Belanda dikenal dengan *Rechtsbescherming*. Adapun dalam bahasa Inggris dikenal dengan *Legal Protection*. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), perlindungan diartikan sebagai tempat berlindung, proses, cara, dan perbuatan melindungi.³⁰ Perlindungan hukum adalah upaya melindungi yang dilakukan oleh pemerintah melalui aparaturnya penegak hukum dengan peraturan yang berlaku sebagai suatu bentuk kewajiban pemerintah dalam memenuhi hak-hak setiap warga negara. Perlindungan hukum merupakan arti sempit dari perlindungan yang dalam hal ini berarti perlindungan yang diberikan oleh hukum. Perlindungan hukum terbentuk dari hak dan kewajiban manusia sebagai subjek hukum untuk melakukan suatu tindakan hukum.³¹ Singkatnya, perlindungan hukum adalah fungsi dari hukum itu sendiri yaitu memberikan perlindungan kepada warga negara.

³⁰ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), <https://kbbi.web.id/perlindungan>, diakses pada tanggal 29 September 2023.

³¹ C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), hlm. 102.

Pasal 28D Ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menerangkan bahwa setiap orang berhak mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di mata hukum.³² Beberapa ahli hukum memberikan pendapatnya mengenai perlindungan hukum, yaitu:

- 1) Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan terhadap harkat dan martabat serta pengakuan hak asasi manusia berdasarkan ketentuan umum atas kesewenang-wenangan maupu sebagai seperangkat aturan yang melindungi hal lainnya.³³
- 2) Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya pemerintah memberikan perlindungan kepada masyarakat dari tindakan sewenang-wenang yang tidak sesuai dengan hukum yang bertujuan untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga manusia dapat menikmati martabatnya sebagai manusia.³⁴
- 3) Satjipto Rahardjo menerangkan perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain agar hak-hak yang diakui oleh hukum dapat dinikmati oleh seseorang.³⁵

³² Pasal 28D Ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

³³ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja*, (Jakarta: Yuridika, 2011), hlm. 25.

³⁴ Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, (Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2004), hlm. 3.

³⁵ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 54.

b. Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum yang diberikan kepada subjek hukum merupakan wujud dari fungsi hukum guna mencapai tujuan hukum, yaitu memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan, serta kedamaian. perlindungan hukum membutuhkan suatu wadah yang disebut dengan sarana perlindungan hukum.³⁶ Penerapan sarana perlindungan hukum terdiri dari dua jenis, yaitu :

1) Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif merupakan perlindungan berupa pencegahan yang diberikan oleh pemerintah sebelum pelanggaran terjadi. Subjek hukum dapat mengajukan pendapat sebelum pemerintah menarik suatu keputusan yang definitif. Perlindungan hukum preventif dapat diartikan bahwa pemerintah dalam mengambil suatu tindakan didasarkan pada diskresi dan bersifat hati-hati.³⁷ Hukum preventif terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran serta memberikan batasan tertentu dalam melakukan suatu kewajiban.

2) Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir yang diberikan oleh pemerintah berupa sanksi, misalnya denda, penjara,

³⁶ Delia Amanda Iroth, "Aspek Hukum Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Lex Crimen*, (Manado: Universitas Sam Ratulangi), Vol. 6, No. 2 (2017), hlm 133.

³⁷ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hlm. 2.

atau hukuman tambahan apabila telah terjadi suatu pelanggaran.³⁸ Perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa yang dalam hal ini adalah pelanggaran. Perlindungan hukum represif identik dengan penegakan hukum karena proses penyelesaian sengketa hingga ke tingkat pengadilan.

c. Unsur-Unsur Perlindungan Hukum

Para ahli hukum berpendapat bahwa perlindungan hukum memiliki unsur-unsur yang mencakup komponen-komponen penting yang membentuk dasar dari sistem hukum guna melindungi hak-hak, kebebasan, dan kepentingan individu dalam masyarakat. Beberapa unsur utama dari perlindungan hukum, yaitu :

1) Perlindungan Dari Pemerintah Terhadap Warganya

Pemerintah memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan hukum kepada warga negaranya dari berbagai macam bentuk ketidakadilan, ketidaknyaman, atau penyimpangan hukum lainnya.

2) Pemberian Jaminan dan Kepastian Hukum Dari Pemerintah

Kepastian hukum memberikan jaminan bahwa hukum harus jelas, mudah dimengerti, dan dalam pengambilan keputusan hukum oleh pemerintah dapat diprediksi sehingga masyarakat mengetahuinya dengan jelas.

³⁸ Muchsin, *Perlindungan Dan Kepastian Hukum Bagi Investor Di Indonesia*, (Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2014), hlm. 20.

3) Berhubungan Dengan Hak-Hak Warga Negara

Perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah harus berhubungan dengan hak-hak warga negara. Hak-hak ini didapat selama proses hukum berlangsung, mulai dari proses penyidikan hingga putusan hakim.

4) Adanya Sanksi Bagi Pelanggar Hukum

Jika terjadi pelanggaran hukum, maka para pelanggar perlu diberikan sanksi. Sanksi yang diberikan ini bertujuan agar orang tersebut merasa jera dan tidak dapat seenaknya melakukan pelanggaran hukum secara berulang.³⁹

d. Prinsip-Prinsip Perlindungan Hukum

Di Indonesia, prinsip perlindungan hukum mengutamakan harkat dan martabat manusia. Harkat yaitu nilai kemanusiaan, sedangkan martabat yaitu kedudukan manusia dalam masyarakat. Pancasila yang berasal dari konsep *rule of the law* negara barat digunakan sebagai sumber prinsip perlindungan hukum Indonesia. Pada awalnya, perlindungan hukum hak asasi manusia ditujukan untuk membatasi dan mendefinisikan kewajiban warga negara dan pemerintah.⁴⁰ Prinsip perlindungan hukum dibagi menjadi dua, yaitu:

³⁹ Talita Leilani Putri, "Mengenal Unsur-Unsur Perlindungan Hukum", Detikpedia, diakses dari: <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-6714147/mengenal-unsur-unsur-perlindungan-hukum> pada tanggal 2 Oktober 2023.

⁴⁰ Yassir Arafat, "Prinsip-Prinsip Perlindungan Hukum Yang Seimbang", *Jurnal Rechtsens*, (Jember: Universitas Islam Jember), Vol 4, No. 2 (2015), hlm. 34.

1) Prinsip Pengakuan dan Perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia

Prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia ditujukan pada pembatasan dan pemberian kewajiban kepada masyarakat agar tercipta masyarakat yang sejahtera.

2) Prinsip Negara Hukum

Prinsip negara hukum berkaitan dengan Indonesia yang merupakan negara hukum yang segala sesuatunya harus berlandaskan hukum agar tercipta pengayoman dan perlindungan dalam masyarakat.

Prinsip ini merupakan tujuan dari negara hukum.⁴¹

Pada penelitian ini, warga negara yang harus dilindungi oleh pemerintah adalah pekerja. Pekerja yang bekerja pada pengusaha membutuhkan perlindungan dari pemerintah apabila terjadi tindakan sewenang-wenang oleh pengusaha. Perlindungan hukum yang dapat pemerintah berikan bagi pekerja yaitu perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Pengusaha dapat memerintah pekerja sesuai aturan dalam peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja yang disepakati oleh masing-masing pihak.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, penulisan skripsi ini menggunakan teori perlindungan hukum untuk membahas dan menganalisis permasalahan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam penerapan sistem *remote working* sebagai sistem kerja alternatif.

⁴¹ Philipus M. Hadjon, *Op. Cit.*, hlm. 19.

3. Teori Perjanjian Kerja

a. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda dikenal dengan sebutan *arbeidsoverenkoms*. Perjanjian kerja didefinisikan sebagai perjanjian yang salah satu pihaknya (pekerja) mengikatkan diri dengan pihak lainnya (pemberi kerja) dibawah suatu perintah untuk melakukan pekerjaan dan menerima upah sebagaimana diterangkan pada Pasal 1601a KUHPerduta.⁴² Menurut Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dibentuk oleh pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, serta kewajiban pekerja dan pengusaha.⁴³ Beberapa ahli hukum juga menerangkan mengenai pengertian perjanjian kerja sebagai berikut:

- 1) Menurut Iman Soepomo, perjanjian kerja adalah pekerja mengikatkan dirinya pada suatu perjanjian terkait pekerjaan dengan menerima upah dari pemberi kerja yang mempekerjakannya.
- 2) Subekti mengemukakan perjanjian kerja ialah kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja yang ditandai dengan adanya upah yang telah disepakati. Dapat diartikan juga sebagai suatu hubungan yang mana satu pihak memberi perintah dan pihak lainnya wajib menaati perintah tersebut.⁴⁴

⁴² Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

⁴³ Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴⁴ Subekti, *Aneka Perjanjian*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1995), hlm. 63.

b. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan bagian dari perjanjian yang tentunya dalam membuat suatu perjanjian harus memenuhi syarat sah perjanjian yang berlaku sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta dan Pasal 52 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Syarat sah suatu perjanjian berdasarkan kedua pasal tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Adanya kesepakatan para pihak yang mengikatkan dirinya;
- 2) Para pihak telah cakap untuk membuat suatu perikatan;
- 3) Adanya objek tertentu yang diperjanjikan yaitu pekerjaan; dan
- 4) Pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan kesusilaan, ketertiban umum, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Syarat pertama dan kedua pada Pasal 1320 KUHPerduta dan Pasal 52 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, merupakan syarat subjektif yang berkaitan dengan para pihak yang membuat suatu perjanjian. Apabila syarat subjektif dalam suatu perjanjian kerja tidak dipenuhi, maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Syarat ketiga dan keempat adalah syarat objektif yang berkaitan dengan suatu hal dan suatu kausa yang halal dalam membuat suatu perjanjian. Apabila syarat objektif tidak terpenuhi, maka perjanjian kerja batal demi hukum dan perjanjian dianggap tidak pernah ada.

c. Asas-Asas Perjanjian Kerja

Asas-asas yang berlaku pada perjanjian kerja adalah asas-asas perjanjian pada umumnya. Asas-asas perjanjian, yaitu:

- 1) Asas Konsensualisme (*Consensualism*), yaitu para pihak yang membuat suatu perjanjian telah sepakat atas isi dari perjanjian yang dibuatnya.⁴⁵
- 2) Asas Kebebasan Berkontrak (*Freedom of Contract*), yaitu setiap orang memiliki kebebasan untuk membuat suatu perjanjian.
- 3) Asas Kepastian Hukum (*Pacta Sunt Servanda*), berkaitan dengan akibat dari suatu perjanjian yaitu perjanjian berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya yang mana harus ditepati dan tidak ingkar terhadap kewajibannya masing-masing.
- 4) Asas Iktikad Baik (*Good Faith*), yaitu para pihak harus melaksanakan perjanjian yang dibuat dengan iktikad baik berdasarkan keyakinan dan kemauan dalam dirinya.⁴⁶
- 5) Asas Kepribadian (*Personality*), yaitu seseorang dalam membuat suatu perjanjian adalah untuk kepentingan dirinya sendiri.⁴⁷ Perjanjian tersebut hanya berlaku bagi para pihak yang membuatnya sebagaimana diterangkan pada Pasal 1340 KUHPerdato.⁴⁸

⁴⁵ M. Muhtarom, "Asas-Asas Hukum Perjanjian: Suatu Landasan Dalam Pembuatan Kontrak", *SUHUF*, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta), Vol. 26, No. 1 (2014), hlm. 51.

⁴⁶ Pasal 1338 Ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

⁴⁷ Pasal 1315 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

⁴⁸ Pasal 1340 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

d. Macam-Macam Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja menurut Pasal 56 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

1) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Menurut Pasal 1 Angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan suatu hubungan kerja yang bersifat tetap.⁴⁹ Artinya, pekerjaan tersebut tidak memiliki batasan waktu dan berakhir jika pekerja telah memasuki masa pensiun, meninggal dunia, atau mengundurkan diri dari pekerjaan (*resign*).⁵⁰

2) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Menurut Pasal 1 Angka 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan suatu hubungan kerja untuk waktu tertentu dan pekerjaan tertentu.⁵¹

⁴⁹ Pasal 1 Angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

⁵⁰ Willa Wahyuni, 2022, "Pekerja Wajib Tahu Perbedaan PKWT dan PKWTT", Hukumonline, diakses dari: <https://www.hukumonline.com/berita/a/pekerja-wajib-tahu-perbedaan-pkwt-dan-pkwt-lt633d69d5af385/?page=2> pada tanggal 30 September 2023.

⁵¹ Pasal 1 Angka 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, penulisan skripsi ini menggunakan teori perjanjian kerja untuk membahas dan menganalisis permasalahan hak-hak pekerja dalam penerapan sistem *remote working* sebagai sistem kerja alternatif.

G. Metode Penelitian

Skripsi ini menggunakan sebuah metode penelitian untuk menyelesaikan penelitian, seperti:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif yang digunakan yaitu bahan pustaka yang mencakup bahan hukum primer, sekunder, maupun tersier.

2. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan jenis penelitian di atas, maka pendekatan yang digunakan dalam skripsi ini, yaitu:

a. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan ini menggunakan dokumen hukum seperti peraturan perundang-undangan sebagai panduan dalam proses penulisan. Pendekatan ini mencakup tinjauan terhadap segala peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan isu yang dihadapi.

b. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan ini menggunakan pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum. Pendekatan ini akan membantu

menemukan ide mengenai pengertian, konsep, dan asas hukum yang berkaitan dengan isu yang dihadapi.

3. Bahan dan Sumber Hukum

Penulisan skripsi ini menggunakan bahan hukum dengan sumber penelitian data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang mengikat dan terdiri dari norma atau kaidah dasar, peraturan perundang-undangan, yurisprudensi, dan bahan hukum lainnya yang berlaku. Bahan hukum primer yang digunakan dalam penulisan ini adalah:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata);
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
- 4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
- 5) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856).

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Bahan hukum yang digunakan dalam penulisan ini adalah buku-buku literatur, jurnal, skripsi, artikel, *website* internet, dan sumber-sumber hukum lain yang berkaitan dengan penelitian.

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penulisan ini adalah studi literatur yang disusun secara sistematis untuk mencari ide dalam penelitian. Teknik ini dilakukan melalui penelitian yang bersumber dari beberapa literatur, seperti peraturan perundang-undangan, buku, dokumen resmi, publikasi, dan hasil penelitian yang berkaitan dengan isu yang dihadapi.

5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Teknik analisis bahan hukum yang digunakan adalah analisis kualitatif, yaitu melakukan penentuan makna dari bahan-bahan hukum yang telah dikumpulkan dan dari aturan-aturan hukum yang dijadikan pedoman atau referensi dalam penyelesaian masalah hukum dalam penulisan ini.

6. Teknik Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dalam penulisan ini dilakukan secara deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari pembahasan umum kemudian dikaitkan ke pembahasan yang lebih khusus. Berdasarkan teknik penarikan kesimpulan ini, maka diperoleh suatu kesimpulan dari permasalahan yang dihadapi.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- A. Ridwan Halim. (1987). *Evaluasi Kuliah Filsafat Hukum*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Abdullah Sulaiman dan Andi Wali. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Achmad Ali. (2015). *Menguak Tabir Hukum*. Edisi 2. Jakarta: Kencana.
- Adrian Sutedi. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Agus Dwiyanto, dkk. (2006). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Aloysius Uwiyono, dkk. (2014). *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: RajaGrafindo.
- Awani Irewati. (2003). *Kebijakan Indonesia Terhadap Masalah TKI di Malaysia*. Jakarta: Pusat Penelitian Politik LIPI.
- Bagir Manan. (1992). *Dasar-Dasar Perundang-Undangan Indonesia*. Jakarta: Ind-Hill.
- C.S.T. Kansil. (1989). *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Darwan Prints. (2000). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Dina Susiani. (2020). *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jember: Pustaka Abadi.
- F.X. Djumialdji. (2005). *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika.

- I Nyoman Putu Budiarta. (2016). *Hukum Outsourcing Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum*. Malang: Setara Press.
- Ida Hanifah. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Medan: Pustaka Prima.
- Iman Soepomo. (1995). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- _____. (2003). *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*. Jakarta: PPAKRI Bhayangkara.
- Lalu Husni. (2007). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi Revisi. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Lanny Ramli. (2008). *Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Muchsin. (2014). *Perlindungan Dan Kepastian Hukum Bagi Investor Di Indonesia*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Munir Fuady. (2013). *Teori-Teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Parlin Dony Sipayung, dkk. (2022). *Hukum Ketenagakerjaan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Philipus M. Hadjon. (2011). *Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja*. Jakarta: Yuridika.
- Philipus M Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati. (2005). *Argumentasi Hukum*. Surabaya: UGM Press.
- Rahmaniyah Dwi Astuti dan Irwan Iftiadi. (2016). *Analisis dan Perancangan Sistem Kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ridwan HR. (2014). *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Satjipto Rahardjo. (2000). *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiono. (2004). *Rule of Law (Supremasi Hukum)*. Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret.
- Soerjono Soekanto. (2014). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Soeroso. (2006). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Soetandyo Wignjosoebroto. (1994). *Dari Hukum Kolonial ke Hukum Nasional : Dinamika Sosial Politik dalam Perkembangan Hukum di Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Subekti. (1995). *Aneka Perjanjian*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Sudikno Mertokusumo dan A. Pitlo. (1993). *Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Tuti Rastuti. (2015). *Seluk Beluk Perusahaan & Hukum Perusahaan*. Bandung: Refika Aditama.
- Yudha Yudhanto. (2019). *Information Technology Business Start-Up*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1993), hlm. 51.
- Zaini Asyhadie. (2007). *Hukum Kerja: (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Zulkarnaen. (2021). *Hukum Ketenagakerjaan Perpektif Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*. Bandung: Pustaka Setia.

B. Jurnal

- A.H. Rahadian. (2016). "Strategi Pembangunan Berkelanjutan". *In Prosiding Seminar STIAMI*. Institut Ilmu Sosial Dan Manajemen Stiami. Kota Jakarta. Vol. 3, No. 1.

- Aan Ahmad Sancoko. (2018). “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Suatu Analisis Masalah Mursalah Dan Keadilan Pancasila”. *Jurnal USM Law Review*. Universitas Semarang. Kota Semarang. Vol. 1, No. 2.
- Agung Kristyanto Nababan, dkk. (2022). “Keabsahan Materi Muatan Terkait Uang Pesangon Dalam Peraturan Perundang-Undangan”. *Jurnal USM Law Review*. Universitas Semarang. Kota Semarang. Vol. 5, No. 1.
- Ahmad Hunaeni Zulkarnaen dan Tanti Kirana Utami. (2016). “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial”. *Padjajaran: Jurnal Ilmu Hukum*. Universitas Padjajaran. Kota Bandung. Vol. 3, No. 2.
- Amanda Tikha Santriati. (2022). “Kebijakan Pemerintah Terhadap Perlindungan Hak Pekerja Freelance (Harian Lepas) Di Indonesia”. *Opinia De Journal*. Sekolah Tinggi Agama Islam Nahdlatul Ulama. Kota Madiun. Vol. 2, No. 1.
- Aldi Sajian, dkk. (2021). “Pengaruh Politik Terhadap Pembentukan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja”. *Jurnal Kompilasi Hukum*. Universitas Mataram. Kota Mataram. Vol. 6, No. 2,.
- Ashabul Kahfi. (2016). “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja”. *Jurisprudentie : Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah Dan Hukum*. UIN Alauddin. Kota Makassar. Vol. 3, No. 2.
- Azwar Aziz. (2012). “Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Pengembangan Bisnis Pos”. Buletin Pos dan Telekomunikas. *Puslitbang Sumber Daya dan Perangkat Pos*. Kota Jakarta. Vol. 10, No. 1.
- Budi Suswanto. (2020). “Analisis Pembagian Tugas Karyawan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Melalui Komunikasi Organisasi Pada Pelaksanaan Remote Working Di PT. Tanair Media Seruni”. *INTERPRETASI*. Institut Bisnis Muhammadiyah Bekasi. Kota Bekasi. Vol. 1, No. 1.
- Bárbara Torres García. (2021). “Spain’s Law No. 10/2021 on Teleworking: Strengths and Weaknesses”. *E-Journal Of International And Comparative Labour Studies*. Vol. 10, No. 2.

- Cecep Abdul Cholik. (2021). “Perkembangan Teknologi Informasi Komunikasi/ICT dalam Berbagai Bidang”. *Jurnal Fakultas Teknik Kuningan*. Universitas Islam Al-Ihya Kuningan. Kota Bandung. Vol. 2, No. 2.
- Ceren Kasim. (2022). “Remote Work and Domestic Violence Against Women”. *Russian Journal of Labour & Law*. Vol. 12. Delia Amanda Iroth. (2017). “Aspek Hukum Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. *Lex Crimen*. Universitas Sam Ratulangi. Kota Manado. Vol. 6, No. 2.
- Diana Ma'rifah. (2020). “Implementasi Work From Home: Kajian Tentang Dampak Positif, Dampak Negatif dan Produktifitas Pegawai”. *Civil Service Journal*. Badan Kepegawaian Negara. Kota Jakarta. Vol. 14, No. 2.
- Elena Gerasimova, Tatiyana Korshunova, dan Daria Chernyaeva. (2017). “New Russian Legislation on Employment of Teleworkers: Comparative Assessment and Implications for Future Development”. *Russian Law: Conditions, Perspectives, Commentaries*. No. 2.
- Henni Indrayani. (2012). “Penerapan Teknologi Informasi Dalam Peningkatan Efektivitas, Efisiensi Dan Produktivitas Perusahaan”. *Jurnal El-Riyasah*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Kota Pekanbaru. Vol. 3, No. 1.
- Henry Halim dan Okta Ariadi. (2019). “Analisis Yuridis Asas Proporsionalitas Dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. *JIAGANIS*. Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Riau. Kota Riau. Vol. 4, No. 1.
- Isdian Anggraeny dan Nur Putri Hidayah. (2021). “Keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dengan Konsep Remote Working Dalam Prespektif Undang-Undang Cipta Kerja”, *Jurnal Hukum Dan Kenotariatan*. Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Malang. Kota Malang. Vol. 5, No. 1.
- Laurensius Arliman Simbolon. (2017). “Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia”. *Jurnal Selat*. Universitas Andalas. Kota Padang. Vol. 5, No. 1.

- M. Bagus Basofi dan Irma Fatmawati. (2023). “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja”. *Jurnal Professional*. Universitas Pembangunan Panca Budi. Kota Medan. Vol. 10, No. 1 (2023).
- Muhammad Nabima, Rinto Borris, dan Rasji. (2023). “Kajian Hukum Tentang Eksistensi Pekerja Work From Home Di Indonesia”. *Jurnal Multilingual*. Universitas Tarumanegara. Kota Jakarta. Vol. 3, No. 4.
- Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu. (2021). “Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia”. *Jurnal Teknologi Industri*. Universitas Suryadarma. Kota Jakarta. Vol. 6.
- Nurdien Ashshidiqy dan Hapzi Ali. (2019). “Penyelarasan Teknologi Informasi dengan Strategi Bisnis”. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Sistem Informasi*. Universitas Mercu Buana. Kota Jakarta. Vol. 1, No. 1.
- Oki Wahyu Budijanto. (2017). “Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Dan HAM”. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*. Peneliti pada Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan HAM Kementerian Hukum dan HAM RI. Kota Jakarta. Vol. 17, No. 3.
- Otti Ilham Khair. (2021). “Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia”. *Widya Pranata Hukum : Jurnal Kajian Dan Penelitian Hukum*. Sekolah Tinggi Ilmu Pemerintahan Abdi Negara. Kota Jakarta. Vol. 3, No. 2.
- R. Tony Prayogo. (2016). “Penerapan Asas Kepastian Hukum Dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2011 Tentang Hak Uji Materiil Dan Dalam Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PMK/2005 Tentang Pedoman Beracara Dalam Pengujian Undang-Undang”. *Jurnal Legislasi Indonesia*. Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-Undangan Kementerian Hukum dan HAM. Kota Jakarta. Vol. 13, No. 2.
- Rai Mantili. (2021). “Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Serikat Pekerja dengan Perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase)”. *Jurnal Bina Mulia Hukum*. Universitas Padjajaran. Kota Bandung. Vol. 6, No. 1.
- Ricky Arnold Nggili. (2017). “Tanggung Jawab Etis Perusahaan Dalam Menjaga Keberlanjutan Pembangunan”. *KRITIS*. Fakultas Interdisiplin Universitas Kristen Satya Wacana. Kota Salatiga. Vol. 26, No. 1.

- Rofi Wahanisa dan Septhian Eka Adiyatma. (2021). “Konsepsi Asas Kelestarian Dan Keberlanjutan Dalam Perlindungan Dan Pengelolaan Lingkungan Hidup Dalam Nilai Pancasila”. *Bina Hukum Lingkungan*. Bina Hukum Lingkungan. Kota Bandung. Vol. 6, No. 1.
- Sang Putu Dimas Adhitya dan AA Ngr. Oka Suryadinatha Gorda. (2021). “Pola Stres Pada Remote Workers”. *Media Bina Ilmiah*. Universitas Pendidikan Nasional. Kota Bali. Vol. 15, No. 12.
- Sufriaman dan Herman. (2023). “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perusahaan Rintisan Di Kota Makassar”. *QISTHOSIA: Jurnal Syariah dan Hukum*. Universitas Handayani Makassar. Kota Makassar. Vol. 4, No. 1.
- Susilo Andi Darma. (2017). “Kedudukan Hubungan Kerja: Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat”. *MIMBAR HUKUM*. Universitas Gadjah Mada. Kota Yogyakarta. Vol. 9, No. 2.
- Theddy. (2020). “Pembaruan Hukum dalam Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh di Indonesia dalam Mewujudkan Kesejahteraan”. *Jurnal Warta Dharmawangsa*. Universitas Dharmawangsa. Kota Medan. Vol. 14, No. 3.
- Ujang Charda S. (2015). “Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja”. *Jurnal Wawasan Hukum*. Universitas Subang. Kabupaten Subang. Vol. 32, No. 1.
- Valerio Ezra Hutagalung. (2021). “Kecelakaan Kerja Yang Dialami Pekerja Yang Sedang Dalam Keadaan Work From Home”. *Jurist-Diction*. Universitas Airlangga. Kota Surabaya. Vol. 4, No. 2.
- Welsen Kandarani. (2020). “Kewajiban Perusahaan Terhadap Fasilitas Kesejahteraan Bagi Tenaga Kerja”. *Jurnal Education and Development*. Fakultas Hukum Universitas Surabaya. Kota Surabaya. Vol. 8, No. 2.
- Yassir Arafat. (2015). “Prinsip-Prinsip Perlindungan Hukum Yang Seimbang”. *Jurnal Rechts*. Universitas Islam Jember. Kota Jember. Vol 4, No. 2.

C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945)

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata).

Indonesia, Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Indonesia, Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356).

Indonesia, Undang-Undang RI Nomor 19 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 Informasi dan Transaksi Elektronik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 5251, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5952).

Indonesia, Undang-Undang RI Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886).

Indonesia, Undang-Undang RI Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856).

Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 154, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5714).

Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647).

D. Internet

Fatimah Ibtisam. (2017). “Apa Itu Remote Working dan Work From Home, Serta Bagaimana Menjalannya?”. Rencanamu. <https://rencanamu.id/post/dunia-kerja/persiapan-kerja/apa-itu-remote-working-dan-work-from-home-serta-bagaimana-menjalannya> diakses pada tanggal 21 Agustus 2023.

Feradhita NKD. (2020). “Remote Working Indonesia: Bagaimana Kerja Remote di Indonesia?”. Logique. <https://www.logique.co.id/blog/2020/09/11/remote-working-indonesia/> diakses pada tanggal 5 Oktober 2023.

Linda Yulita. (2023). “Kepastian Hukum: Pengertian, Tujuan, Asas dan Contoh”. Hotelier. <https://hotelier.id/studi/kepastian-hukum/> diakses pada 28 September 2023.

Linda Yulita. (2023). “Asas Proporsionalitas & Penerapannya Pada Hukum Perjanjian”. Hotelier. <https://hotelier.id/studi/asas-proporsionalitas/> diakses pada 17 Desember 2023.

Nafiatul Munawaroh. “3 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”. Hukumonline. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/3-mekanisme-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-lt4b82643d06be9> diakses pada 9 Desember 2023.

Nindya Paramita. (2021). “Pengertian dan Fungsi Sistem Kerja Dalam Aktivitas Kerja Sehari-hari”. Qelola. <https://blog.qelola.com/2021/10/05/pengertian-dan-fungsi-sistem-kerja-dalam-aktivitas-kerja-sehari-hari-16335/> diakses pada tanggal 21 Agustus 2023.

Ryan Apriyandi. (2022) “Remote Working, Suatu Alternatif dalam Sistem Kerja di Indonesia”. Prolegal. <https://prolegal.id/remote-working-suatu-alternatif-dalam-sistem-kerja-di-indonesia/> diakses pada tanggal 21 Agustus 2023.

Talita Leilani Putri. (2023). “Mengenal Unsur-Unsur Perlindungan Hukum”. Detikpedia. <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-6714147/mengenal-unsur-unsur-perlindungan-hukum> diakses pada tanggal 2 Oktober 2023.

Willa Wahyuni. (2022). “Pekerja Wajib Tahu Perbedaan PKWT dan PKWTT”. Hukumonline. <https://www.hukumonline.com/berita/a/pekerja-wajib-tahu-perbedaan-pkwt-dan-pkwt-t-1t633d69d5af385/?page=2> diakses pada tanggal 30 September 2023.