

**KEDUDUKAN PEKERJA DAN LEGALITAS PERJANJIAN KERJA  
JARAK JAUH (*REMOTE WORKING*) BERDASARKAN UNDANG -  
UNDANG KETENAGAKERJAAN**



**Diajukan untuk Memenuhi Syarat Memperoleh  
Gelar Magister Hukum (M.H.)**

**UMMIE TSABITA ANANDA AFIUDIN  
NIM. 02012682226048**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
PALEMBANG  
2025**

**KEDUDUKAN PEKERJA DAN LEGALITAS PERJANJIAN KERJA  
JARAK JAUH (*REMOTE WORKING*) BERDASARKAN UNDANG -  
UNDANG KETENAGAKERJAAN**

**NAMA: UMMIE TSABITA ANANDA AFIUDIN  
NIM. 02012682226048**

**Telah diuji oleh tim penguji pada ujian tesis dan dinyatakan lulus  
Pada hari Selasa, 30 Juni 2025**

**Palembang, Juni 2025**

**Pembimbing I,**

**Pembimbing II,**

**Prof. Dr. H. Jeni Emirzon, S.H., M.Hum.  
NIP. 196606171990011001**

**Dr. Putu Samawati, S.H., M.H.  
NIP. 198003082002122002**

**Mengetahui  
Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum,**

**Dr. Irsan, S.H., M.Hum.  
NIP. 1983011720091210**



**Menyetujui  
Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya**

**Prof. Dr. H. Jeni Emirzon, S.H., M.Hum  
NIP 196606171990011001**

**HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI**

**KEDUDUKAN PEKERJA DAN LEGALITAS PERJANJIAN KERJA  
JARAK JAUH (*REMOTE WORKING*) BERDASARKAN UNDANG -  
UNDANG KETENAGAKERJAAN**

**Disusun oleh:**

**Ummie Tsabita Ananda Afiudin**

**02012682226048**

**Telah diuji oleh tim penguji pada ujian tesis dan dinyatakan lulus**

**Pada hari Selasa, Juli 2025**

**Serta telah diperbaiki berdasarkan saran dan koreksi dari tim penguji**

**Tim Penguji**

**Ketua : Prof. Dr. H. Joni Emirzon S.H., M.Hum (  )**

**Sekretaris : Dr. Putu Samawati, S.H., M.H (  )**

**Anggota : Dr. Muhamad Erwin, S.H., M.Hum. (  )**

**Anggota : Dr. Meria Utama, S.H., LL.M (  )**

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ummie Tsabita Ananda Afiudin  
NIM : 02012682226048  
Program Studi : Magister Ilmu Hukum  
Bidang Kajian Utama : Hukum Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ilmiah saya dalam bentuk tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Hukum (M.H), baik di Universitas Sriwijaya maupun di Perguruan Tinggi Lain;
2. Karya tulis ilmiah ini adalah murni gagasan, pemikiran, rumusan, dan penelitian saya sendiri dan mendapat bimbingan dari Dosen Pembimbing Tesis;
3. Saya bersumpah bahwa karya tulis ilmiah ini tidak menggunakan jasa atau bantuan orang lain yang memberikan imbalan berupa uang atau lainnya;
4. Dalam karya tulis ilmiah ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama penulis dan judul buku/dokumen aslinya yang dicantumkan dalam catatan kaki (footnote) dan daftar pustaka;
5. Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, Apabila di kemudian hari terdapat ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik dan/atau predikat yang telah saya peroleh berdasarkan karya tulis ilmiah ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma-norma yang berlaku.



Palembang, Juli 2025

Yang membuat pernyataan,

Ummie Tsabita Ananda Afiudin  
NIM. 02012682226048

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**Motto:**

*“what’s meant for you will always find you”*

**Tesis ini kupersembahkan untuk:**

- Allah SWT
- Orang Tua dan Keluarga Tercinta
- Sahabat-sahabat Tersayang
- Almamater dan Fakultas Hukum

**Universitas Sriwijaya**

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Dalam jangka waktu yang tidak singkat ini, banyak lika-liku perjalanan yang telah penulis lewatkan selama masa perkuliahan ini. Alhamdulillah atas Rahmat, Ridho dan Karunia-Nya serta tak lupa pula penulis curahkan junjungan kita kepada Nabi Muhammad SAW beserta para sahabat yang telah menjadi suri tauladan kita, dalam penelitian ini penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis yang berjudul “Kedudukan Pekerja Dan Legalitas Perjanjian Kerja Jarak Jauh (*Remote Working*) Berdasarkan Undang -Undang Ketenagakerjaan” Adapun penelitian ini dilaksanakan dan dibuat sebagai memenuhi persyaratan untuk mengikuti ujian tesis guna memperoleh gelar Magister Ilmu Hukum pada Bidang Hukum Ekonomi dan Bisnis di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

Pada kesempatan kali ini pula, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Prof. Dr. Joni Emirzon, S.H., M.H. dan Ibu Dr. Putu Samawati, S.H.,M.H. selaku Dosen Pembimbing, yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk membimbing, membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis ini sehingga penulis dapat menyelesaikan tulisan ini dengan baik.

Besar harapan penulis agar tesis ini dapat menjadi bahan ataupun ilmu yang bermanfaat bagi kita semua dan untuk selanjutnya, penulis juga menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan tesis tersebut, berkaitan dengan ini penulis juga mengharapkan kritik, masukan serta saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan dimasa yang akan datang.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Palembang, Juli 2025  
Yang membuat pernyataan,



Ummie Tsabita Ananda Afiudin  
NIM. 02012682226048

## UCAPAN TERIMA KASIH

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat, karunia, dan ridho-Nya lah penulis telah dapat menyelesaikan penulisan tesis ini dengan baik yang berjudul “ Kedudukan Pekerja Dan Legalitas Perjanjian Kerja Jarak Jauh (*Remote Working*) Berdasarkan Undang -Undang Ketenagakerjaan” adapun penelitian ini dibuat untuk dapat memenuhi syarat untuk mengikuti Ujian Tesis guna memperoleh gelar Magister Ilmu Hukum pada Bidang Hukum Ekonomi dan Bisnis Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya. Dalam menyelesaikan penulisan tesis tersebut tentunya banyak sekali kritik, saran, serta masukan dan bantuan dari berbagai pihak, sehubungan dengan ini maka penulis ucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M. Si. selaku Rektor Universitas Sriwijaya;
2. Bapak Prof. Dr. Joni Emirzon, S.H., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
3. Bapak Dr. M. Syaifuddin S.H., M.Hum. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
4. Ibu Vegitya Ramadhani Putri, S.H., S.Ant., M.A., LL.M. Selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
5. Bapak Dr. Zulhidayat, S.H., M.H. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
6. Bapak Dr. Irsan, S.H., M.Hum. selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Sriwijaya.
7. Ibu Prof. Dr. Annalisa Y., S.H., M.Hum. selaku Dosen Pembimbing Akademik Penulis.
8. Bapak Prof. Dr. Joni Emirzon, S.H., M.Hum. selaku Dosen Pembimbing y telah berkenan membantu, mengarahkan, dan meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan tesis ini;

9. Ibu Dr. Putu Samawati, S.H., M.H, selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan membantu, mengarahkan, dan meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan tesis ini
10. Seluruh Dosen Pengajar Hukum Universitas Sriwijaya yang selama ini telah memberikan ilmu pengetahuan dan arahan kepada mahasiswa, serta selalu memberikan dukungan untuk terus mengejar impian dan menjadi orang yang berguna di masa yang akan datang;
11. Seluruh Staf dan Pegawai Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang dengan sabar melayani mahasiswa, memberikan kemudahan dan kelancaran sarana dan prasarana selama penulis menjalani perkuliahan;
12. Kedua orang tua yang penulis sayangi dan cintai, Ayah saya H. Muhamad Afiudin, S.H., M.H. dan Bunda saya Hj. Ayu Puspasari, S.H., M.H. terima kasih atas semua do'a, dukungan, ridho, kasih sayang, cinta dan semangat belajar yang kalian berikan hingga saat ini. Semoga Allah SWT selalu menjaga ayah dan bunda dimanapun dan kapanpun. Aamiin;
13. Seluruh keluarga besarku tersayang yang selalu memberikan penulis semangat dan motivasi dalam penulisan tesis ini. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kalian. Aamiin;
14. Sahabat-sahabat ku tersayang, M. Jeffry Gozalfa, S.H., Insani Putri Sejati, S.Tr.Par., dr. Fiky Cahyariana Insyara, dan Religia Devhani, S.H., M.Kn. Terima kasih atas semua semangat dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis. Semoga Allah SWT mengabulkan semua cita-cita dan doa kita. Aamiin;
15. Teman-teman seperjuangan MIH angkatan 2022 terimakasih telah banyak membantu dan saling mendukung selama perkuliahan sampai menyelesaikan tesis ini;
16. *Above all, I would like to thankful to my self for not giving up when things get hard, thank you for trying your best for your future. May Allah SWT grant all your prayer and may you can live your dream life to the fullest.*

Semoga bantuan yang telah diberikan kepada penulis dapat menjadi ladang pahala bagi mereka dan dibalas dengan sebaik-baiknya oleh Aallah SWT. Maka

kritis dan saran yang membangun akan penulis terima dengan senang hati agar skripsi ini dapat menjadi lebih baik dan dapat memberikan manfaat kepada agama dan negara.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Palembang, Juli 2025

Ummie Tsabita Ananda

Afiudin NIM.

02012682226048

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
E. Kerangka Teori.....	13
1. Teori Keadilan sebagai <i>Grand Theory</i> .....	13
2. Teori Kepastian Hukum .....	16
3. Teori Perlindungan Hukum sebagai <i>Middle Theory</i> .....	17
4. Teori Kontrak Kerja sebagai <i>Applied Theory</i> .....	20
F. Definisi Operasional.....	21
1. Perjanjian Kerja.....	21
2. Legalitas Perjanjian Kerja .....	24
3. Pekerja Jarak Jauh .....	24
4. Bekerja Jarak Jauh ( <i>Remote Working</i> ) .....	25
G. Metode Penelitian.....	26
1. Jenis Penelitian .....	26

2. Pendekatan Penelitian .....	27
3. Jenis dan Sumber Bahan Penelitian .....	29
4. Teknik Pengumpulan Bahan Penelitian .....	30
5. Teknik Pengolahan Bahan Penelitian.....	30
6. Teknik Analisis Bahan Penelitian .....	31
7. Teknik Penarikan Kesimpulan .....	34

**BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG HUKUM KETENAGAKERJAAN  
DAN PERJANJIAN KERJA JARAK JAUH ..... 35**

A. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.....	35
1. Konsep Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.....	35
2. Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.....	38
3. Peran Negara dalam Keberlakuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.....	49
B. Perjanjian Kerja sebagai Bentuk Lahirnya Hubungan Kerja .....	50
1. Konsep Dasar Perjanjian Kerja .....	50
2. Para Pihak dalam Perjanjian Kerja.....	54
3. Hubungan Hukum dalam Perjanjian Kerja .....	66
C. Konsep Perjanjian Kerja Jarak Jauh.....	70
1. Pemaknaan Perjanjian Kerja Jarak Jauh.....	70
2. Para Pihak dalam Perjanjian Kerja Jarak Jauh .....	81
3. Hubungan Hukum dalam Perjanjian Kerja Jarak Jauh.....	82

**BAB III PERJANJIAN KERJA JARAK JAUH (*REMOTE WORKING*)  
DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA .. 84**

A. Perbedaan Mekanisme Pemberlakuan Pekerja dari Kantor dan Pekerja <i>Remote Working</i> .....	84
1. Mekanisme Perjanjian Kerja dari Kantor dan Pekerja Jarak Jauh ....	90
2. Kewajiban Pekerja dari Kantor dan Pekerja <i>Remote Working</i> .....	91
3. Pemenuhan Hak-Hak Pekerja dari Kantor dan Pekerja Jarak Jauh...	92
B. Kedudukan Perjanjian Kerja <i>Remote Working</i> di Indonesia Khususnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	101
1. Perjanjian Kerja Jarak Jauh sebagai bagian dari Dampak Pandemi dan Perkembangan Ilmu Pengetahuan Teknologi.....	101
2. Kedudukan Perjanjian Kerja Jarak Jauh dalam Perspektif Undang-	

Undang Ketenagakerjaan .....	114
C. Pengaturan mengenai Pekerja <i>Remote Working</i> Di Masa Mendatang yang pada Prinsipnya dapat Memberikan Jaminan Perlindungan dan Kepastian Hukum.....	124
1. Urgensi Pengaturan Pekerja Jarak Jauh dalam Hukum Ketenagakerjaan .....	124
2. Usulan Hal-Hal yang Dimuat dalam Pengaturan Pekerjaan Jarak Jauh Demi Memberikan Jaminan Perlindungan dan Kepastian Hukum.....	133
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>138</b>
A. Kesimpulan.....	138
B. Saran-saran .....	140
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>141</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Perjanjian Kerja Remote Working .....	95
--	----

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Perusahaan yang Menerapkan Sistem <i>Remote Working</i> .....	9
Tabel 2 Perubahan Pasal 50, Pasal 51, dan Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 .....	135

## ABSTRAK

Penelitian ini membahas mengenai kedudukan pekerjaan dan legalitas perjanjian kerja jarak jauh (*remote working*) berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak ada ketentuan yang membedakan pekerja *remote working* dan pekerja kantor, namun dalam praktiknya terdapat perbedaan dari segi perlakuan. Perbedaan ini dapat dilihat pada fakta bahwa pekerja tidak mendapatkan hak keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini terjadi karena dalam perjanjian kerja jarak jauh (*remote working*) tidak disebutkan hak tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis kedudukan perjanjian kerja *remote working* di Indonesia khususnya dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, mengidentifikasi dan menganalisis perbedaan mekanisme pemberlakuan pekerja dari kantor dan pekerja *remote working*, mengidentifikasi dan menganalisis perlindungan hukum dan kepastian hukum mengenai pekerja *remote working* di masa mendatang yang pada prinsipnya dapat memberikan jaminan perlindungan kepastian hukum. Jenis penelitian ini yaitu penelitian hukum normatif dengan pendekatan Undang-Undang, konseptual, sejarah dan futuristik. Dalam analisis bahan penelitian ini, penulis menggunakan metode analisis kualitatif dengan menggunakan interpretasi hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedudukan perjanjian kerja *remote working* dalam UU No. 13 Tahun 2003 belum jelas dan tegas karena undang-undang tersebut belum mengatur mengenai *remote working*. Pemberlakuan pekerja yang melakukan pekerjaan dari kantor memiliki perbedaan dengan pekerja *remote working*. Perbedaan itu terkait dengan beberapa hal, yaitu penyebutan sistem kerja dalam perjanjian kerja, jam kerja, mekanisme dan upah lembur, fasilitas perusahaan, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Pengaturan pekerja *remote working* saat ini perlu diubah agar dapat memberikan perlindungan dan kepastian hukum. Kedepannya diharapkan perjanjian kerja *remote working* perlu diperjelas kedudukannya dalam UU No 13 Tahun 2003. Perlunya perhatian atas persamaan pemberlakuan pekerja dikantor dan *remote working* agar dapat memberikan keadilan dan diatur secara jelas dalam hukum ketenagakerjaan agar dapat memberikan jaminan perlindungan dan kepastian hukum.

*Kata Kunci: Kedudukan Pekerja, Legalitas Perjanjian, Remote Working*

**Pembimbing I**

**Prof. Dr. H. Joni Emirzon, S.H., M.Hum.**  
NIP. 196606171990011001

**Pembimbing II**

**Dr. Putu Samawati, S.H., M.H.**  
NIP. 198003082002122002

**Mengetahui :  
Koordinator,**

**Dr. Irsan, S.H., M.Hum.**  
NIP. 1983011720091210

## ABSTRACT

This study discusses the status of employment and the legality of remote work agreements under labor law. Law No. 13 of 2003 concerning Manpower does not distinguish between remote workers and office-based workers. However, in practice, there are differences in treatment between the two types of work. This difference is evident in the fact that workers do not receive occupational safety and health protection rights. This occurs because the remote work agreement does not mention such rights. The objective of this study is to identify and analyze: the status of remote work agreements in Indonesia, especially in Law No. 13 of 2023 concerning employment; the differences in the enforcement mechanisms for workers from the office and remote workers; legal protection and legal certainty regarding remote workers in the future, with the aim of ensuring guaranteed legal safeguards. This is a normative legal study with a statutory, conceptual, historical, and futuristic approaches. In analyzing the materials for this study, the author employed a qualitative analysis method with legal interpretation. The results of this study indicate that the position of remote working agreements under Law No. 13 of 2003 is unclear and unambiguous because the law does not yet regulate remote working. The application of remote working agreements differs between that for the workers who work from the office and those who work remotely. These differences relate to several factors, including the mention of the work system in the agreement, working hours, overtime mechanisms and wages, company facilities, and occupational safety and health (K3). The current regulations for remote workers need to be amended to provide legal protection and certainty. In the future, it is expected that the status of remote work agreements will be clarified in Law No. 13 of 2003. Attention must be paid to equal treatment for both the workers in-office and those remote workers to ensure fairness and clear regulation in labor law to ensure protection and legal certainty.

**Keywords:** *Employee Status, Legality of Agreements, Remote Working*

Advisor I

Prof. Dr. H. Joni Emirzon, S.H., M.Hum.  
NIP. 196606171990011001

Advisor II

Dr. Putu Samawati, S.H., M.H.  
NIP. 198003082002122002

Approved by:  
Coordinator,

Dr. Irsan, S.H., M.Hum.  
NIP. 198301172009121004

Head of Technical Implementation Unit for Language  
Universitas Sriwijaya

DR. Drs. Djuaidi, MSLs  
NIP. 196203021988031004



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada tahun 2020, dunia dihebohkan dengan menyebarnya virus baru yang berasal dari Wuhan, Tiongkok. Virus tersebut bernama *coronavirus* jenis baru (*SARS-CoV-2*) dan penyakit dari virus tersebut bernama *Corona Virus Disease* (Covid-19). Virus ini awalnya teridentifikasi pada penghujung tahun 2019, tepatnya pada bulan Desember. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) kemudian menetapkan *Coronavirus Disease* (Covid-19) sebagai sebuah pandemi. Menanggapi hal tersebut, pemerintah Indonesia mengeluarkan Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 mengenai Penetapan Status Kedaruratan Kesehatan Masyarakat akibat *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19). Berdasarkan keputusan itu, pemerintah telah menyatakan bahwa Covid-19 telah ditetapkan sebagai kedaruratan kesehatan masyarakat yang wajib dilakukan penanggulangan.<sup>1</sup>

Wabah Covid-19 tidak bisa dipandang sebelah mata karena penyebarannya yang begitu cepat memicu kepanikan di tengah masyarakat serta memberikan dampak signifikan terhadap kondisi ekonomi Indonesia. Untuk menekan laju penularan virus tersebut, pemerintah Indonesia menetapkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Kebijakan ini bertujuan untuk membatasi aktivitas masyarakat di ruang publik guna meminimalisir penyebaran virus. Dalam pelaksanaannya, masyarakat diminta untuk tetap berada

---

<sup>1</sup> Achmad Syauqi, "Jalan Panjang COVID19", *Rumah Jurnal IAIN Pontianak*, Vol. 1, No. 1, 2010, hlm. 2.

di rumah dan hanya diperbolehkan keluar jika ada keperluan yang bersifat mendesak. Kegiatan PSBB sendiri merupakan kegiatan peliburan sekolah dan tempat kerja, terbatasnya kegiatan keagamaan dan mengurangi kegiatan-kegiatan di tempat umum.<sup>2</sup>

Kondisi tersebut turut memberikan pengaruh yang signifikan bagi para pegawai kantoran. Sejak penerapan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), banyak perusahaan mulai mengadopsi sistem kerja jarak jauh karena pemerintah melarang operasional kantor secara langsung. Sistem kerja jarak jauh merupakan metode di mana tugas-tugas yang biasanya diselesaikan di kantor kini dapat dilakukan dari rumah. Dengan demikian, karyawan tidak perlu datang ke tempat kerja secara fisik dan tetap bisa menyelesaikan tanggung jawab mereka dari rumah.<sup>3</sup>

Konsep kerja jarak jauh sebenarnya telah diperkenalkan sejak tahun 1950, dimulai dengan hadirnya gagasan yang dikenal sebagai “*industrial internet of things*”. Gagasan ini merujuk pada pemanfaatan jaringan internet guna mempermudah komunikasi dari jarak jauh dalam konteks industri maupun komersial. Aktivitas kerja jarak jauh dikenal dengan berbagai istilah, seperti *telework*, *telecommuting*, *virtual work*, *home-based teleworking*, *mobile telework*,

---

<sup>2</sup> Ian W & dkk, “Dampak Penerapan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) Terhadap Penghidupan Pekerja Sektor Informal Di Provinsi DKI Jakarta”, *Jurnal Pemerintahan dan Kemanana Publik*, Vol. 3, No. 2, 2021, hlm. 70

<sup>3</sup> Amrullah journal

serta *remote work*. Di Indonesia sendiri, istilah yang lebih umum digunakan untuk menyebut aktivitas ini adalah *remote working*.<sup>4</sup>

Penggunaan sistem kerja jarak jauh mulai mengalami peningkatan sejak akhir abad ke-20. Kerja jarak jauh merujuk pada aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dari lokasi yang fleksibel, tanpa keharusan untuk hadir secara fisik di kantor, dengan bantuan sarana komunikasi jarak jauh guna mendukung kelancaran pekerjaan. Meskipun *International Labour Organization (ILO)* belum menetapkan definisi resmi mengenai kerja jarak jauh, secara umum konsep ini menggambarkan kondisi di mana pekerjaan dilaksanakan di lokasi selain kantor, dengan mempertimbangkan karakteristik profesi yang dijalani.<sup>5</sup> Sistem kerja remote memiliki perbedaan utama dibandingkan pola kerja konvensional, yakni terletak pada fleksibilitas tempat dan waktu kerja. Selain itu, pekerja remote juga memanfaatkan aplikasi rapat virtual untuk berkomunikasi dan berkoordinasi dengan rekan kerja.

Sejak merebaknya pandemi Covid-19, praktik kerja jarak jauh mengalami peningkatan signifikan karena pemerintah menerapkan kebijakan pembatasan aktivitas guna menekan penyebaran virus. Banyak perusahaan mulai mengadopsi sistem kerja dari rumah agar operasional tetap berlangsung meskipun terdapat regulasi seperti PSBB. Seiring meningkatnya kasus Covid-19 di Indonesia, sejumlah perusahaan mulai memberlakukan kerja jarak jauh, antara lain Blibli

---

<sup>4</sup> Oswar Mungkasa, "Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19", *The Indonesian Journal of Development Planning* 4, no. 2 (2020): 128, <https://doi.org/https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>.

<sup>5</sup> COVID-19: Guidance for labour statistics data collection," International Labour Organization, 2020, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_747075.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf).

yang menerapkannya kepada lebih dari 2.000 pegawai, Glints kepada 1.250 karyawan, serta perusahaan lain seperti Zenius, Sayur Box, Bibit, dan Flip. Jobstreet, sebagai platform penyedia informasi lowongan kerja di Indonesia, mengadakan survei terhadap 33.084 pekerja mengenai pelaksanaan kerja jarak jauh. Sebelum pandemi, hanya 4% dari jumlah responden yang bekerja dengan sistem ini. Selama pandemi, angka tersebut meningkat sebesar 13%, dan 23% responden menginginkan agar sistem ini diterapkan secara permanen. Hasil survei tersebut menunjukkan bahwa konsep kerja jarak jauh telah dikenal luas oleh masyarakat Indonesia.<sup>6</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja belum secara eksplisit memuat aturan terkait sistem kerja jarak jauh (*remote working*). Kedua regulasi ini belum mengatur secara spesifik perbedaan antara karyawan yang bekerja secara daring dari lokasi di luar kantor dan mereka yang bekerja langsung di kantor. Padahal, terdapat sejumlah perbedaan mendasar antara kedua jenis pekerja tersebut, seperti <sup>7</sup>:

1. Kesepakatan kerja yang disusun dan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan telah disetujui oleh kedua pihak sebelum pekerjaan dimulai. Kesepakatan ini menciptakan hubungan hukum antara pekerja dan perusahaan yang mengatur pelaksanaan hak serta kewajiban masing-masing. Sesuai dengan ketentuan Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, isi dari

---

<sup>6</sup> Intan Rakhmayanti Dewi, “Enggan Balik ke Kantor? Ini Daftar Startup yang WFA Permanen,” CNBC Indonesia, 2022, <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20220513130004-37-338812/enggan-balik-ke-kantor-ini-daftar-startup-yang-wfa-permanen>.

<sup>7</sup> Jurnal 555 hlm 682

perjanjian kerja harus tetap berada dalam koridor peraturan internal perusahaan, perjanjian kerja bersama, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Klausul yang ada dalam dalam perjanjian kerja harus mencantumkan realita serta sistem kerja yang ada di dalam perusahaan tersebut agar tidak menimbulkan permasalahan hukum mengenai perjanjian kerja dan agar adanya kepastian hukum bagi kedua belah pihak.<sup>8</sup>

2. Terdapat ketidaksesuaian dalam durasi jam kerja. Mengacu pada Pasal 77 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah disesuaikan melalui Undang-Undang Cipta Kerja, waktu kerja yang diatur adalah 7 jam per hari untuk sistem 6 hari kerja atau 8 jam per hari untuk sistem 5 hari kerja. Namun, pekerja dengan sistem kerja jarak jauh (*remote working*) di beberapa perusahaan di Indonesia menjalani jam kerja yang melebihi ketentuan tersebut. Dalam perjanjian kerja tertulis yang dibuat, ada perusahaan yang mencantumkan kerja mulai pukul 09.00 sampai 18.00 WIB dan ada juga perusahaan yang mencantumkan jam kerja mulai pukul 09.30 sampai pukul 17.00 WIB.<sup>9</sup>
3. Ketentuan mengenai prosedur serta pembayaran upah lembur tercantum dalam Pasal 78 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah mengalami perubahan melalui Undang-Undang Cipta Kerja. Dalam aturan tersebut, pengusaha diwajibkan memberikan upah lembur kepada pekerja yang bekerja melebihi

---

<sup>8</sup> Aan Ahmad Sancoko, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Suatu Analisis Masalah Mursalah Dan Keadilan Pancasila," *Jurnal USM Law Review* 1, no. 2 (2018): 145–46, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v1i2.2249>.

<sup>9</sup> Centia Sabrina Nuriskia, Andriyanto Adhi Nugroho, "Perlindungan Hukum Pekerja dalam Penerapan Sistem *Remote Working* sebagai Pembaharuan Sistem Kerja", *Jurnal USM Law Review* Vol 5 No 2, 2022, DOI: <http://dx.doi.org/10.26623/julr.v5i2.5555>, hlm. 682-683

jam kerja yang ditetapkan, dengan batas maksimum lembur yaitu 4 jam per hari dan 18 jam per minggu. Namun, penerapan sistem kerja jarak jauh (*remote working*) menimbulkan kendala dalam perhitungan upah lembur karena jam kerja yang tidak tetap atau fleksibel.

4. Berdasarkan Pasal 100 Undang-Undang Ketenagakerjaan, perusahaan memiliki kewajiban untuk menyediakan fasilitas guna meningkatkan kesejahteraan karyawan, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Untuk karyawan yang bekerja secara remote, fasilitas yang diberikan dapat berupa perangkat komunikasi seperti laptop, komputer, atau ponsel pintar karena alat-alat tersebut mendukung kelancaran pelaksanaan tugas mereka.
5. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) telah diatur dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menjamin bahwa setiap tenaga kerja, termasuk mereka yang menjalankan tugas secara remote, berhak memperoleh perlindungan terkait aspek keselamatan dan kesehatannya. Meskipun sistem kerja jarak jauh tidak mengharuskan pekerja hadir secara fisik di kantor, tetap ada potensi risiko kesehatan yang timbul dari aktivitas kerja, seperti duduk dalam waktu lama yang bisa menyebabkan nyeri pada tulang ekor hingga gangguan otot.

Meskipun hukum positif tidak secara eksplisit membedakan antara pekerja kantoran dan pekerja jarak jauh, dalam pelaksanaannya terdapat perlakuan yang tidak setara. Ketimpangan ini tampak dari kenyataan bahwa pekerja jarak jauh kerap tidak menerima hak-hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, seperti keikutsertaan dalam program BPJS. Kondisi ini disebabkan karena dalam kontrak

kerja jarak jauh sering kali tidak dicantumkan hak-hak tersebut. Padahal, berdasarkan ketentuan dalam hukum positif, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hak yang seharusnya dimiliki oleh seluruh pekerja, termasuk mereka yang bekerja secara jarak jauh.

Mengacu pada teori keadilan yang dikemukakan oleh Aristoteles dijelaskan bahwa hukum harus bertujuan yang suci jadi yaitu memberikan kepada tiap-tiap orang apa ia berhak menerimanya. Dalam mengatur hubungan hukum harus menemukan suatu standar yang umum untuk memperbaiki setiap akibat dari setiap tindakan, tanpa melihat status pelakunya, dan tujuan dari perilaku tersebut harus diukur melalui suatu ukuran yang obyektif.<sup>10</sup> Berdasarkan hal tersebut maka hukum harus mengatur atau menemukan suatu standar yang berlaku umum sehingga para pekerja jarak jauh dan pekerja kantoran harus diberikan hak yang sama.

Lebih lanjut Bahder Johan Nasutio menjelaskan pemikiran Plato, dimana konsepsi keadilan Plato dirumuskan dalam ungkapan "*giving each man his due*" yaitu memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi haknya. Untuk itu hukum perlu ditegakkan dan undang-undang perlu dibuat. Dalam kaitannya dengan hukum, obyek materianya adalah masalah nilai keadilan sebagai inti dari asas perlindungan hukum, sedangkan obyek formalnya adalah sudut pandang normatif yuridis dengan maksud menemukan prinsip dasar yang dapat diterapkan untuk menyelesaikan masalah yang timbul di bidang penggunaan nilai keadilan dimaksud. Tentang nilai keadilan yang dimaksud terutama yang berkenaan dengan

---

<sup>10</sup> Utrech, Pengantar dalam Hukum Indonesia, Balai Buku Ikhtiar (1962) 23

obyeknya yaitu hak yang harus diberikan kepada warga masyarakat. Biasanya hak ini dinilai dan diperlakukan dari berbagai aspek pertimbangan politik dan budaya, namun intinya tetap tidak berubah yaitu *suum cuique tribuere*.<sup>11</sup> Mengacu pada hal tersebut maka hukum harus ditegakkan dan undang-undang harus dibuat agar tercipta suatu keadilan sebagai inti dari asas perlindungan hukum dimana para pekerja jarak jauh dan pekerja kantoran memiliki hak yang sama guna menyelesaikan masalah yang timbul sehubungan dengan nilai keadilan.

Rawls menekankan upaya untuk merumuskan prinsip-prinsip yang mengatur distribusi hak dan kewajiban. Penekanan terhadap masalah hak dan kewajiban, yang didasarkan pada suatu konsep keadilan bagi suatu kerja sama sosial, menunjukkan bahwa teori keadilan Rawls memusatkan perhatian pada bagaimana mendistribusikan hak dan kewajiban secara seimbang sehingga setiap orang berpeluang memperoleh manfaat darinya dan secara nyata, serta menanggung beban yang sama. Karenanya, agar menjamin distribusi hak dan kewajiban yang berimbang tersebut, Rawls juga menekankan pentingnya kesepakatan yang fair. Hanya kesepakatan fair yang mampu mendorong kerja sama sosial.<sup>12</sup> Berdasarkan teori yang dikemukakan Rawl tersebut maka perlu adanya konsep keadilan antara para pekerja jarak jauh dan pekerja kantoran sehingga terdistribusinya hak dan kewajiban secara seimbang.

Meskipun Indonesia telah keluar dari masa pandemi Covid-19, sejumlah perusahaan di Tanah Air masih memberlakukan sistem kerja jarak jauh. Salah satu

---

<sup>11</sup> Bahder Johan Nasutio, *Kajian Filosofis tentang Konsep Keadilan dari Pemikiran Klasik Sampai Pemikiran Modern*, (2014) Fakultas Hukum Universitas Jambi Yustisia 2, 120

<sup>12</sup> Iqbal Hasanuddin, *Keadilan Sosial: Telaah atas Filsafat Politik John Rawls*, (Universitas Bina Nusantara) 195

perusahaan yang tetap menggunakan metode ini adalah *ForeverVacation*.<sup>13</sup> Dalam dokumen penawaran kerja dari *Forever Vacation* kepada penulis, secara eksplisit dinyatakan bahwa salah satu keuntungan yang diberikan adalah kesempatan untuk bekerja dari jarak jauh (*remote working*).<sup>14</sup> Selain *Forever Vacation*, terdapat pula sejumlah perusahaan lain yang hingga kini masih menggunakan sistem kerja jarak jauh, sebagaimana ditampilkan dalam tabel berikut:<sup>15</sup>

**Tabel 1**  
**Perusahaan yang Menerapkan Sistem *Remote Working***

No	Perusahaan	Jenis Pekerjaan	Alamat/ Lokasi
1	Pengiklan Anonim	<i>Customer Service-Admin (Remote-Paruh Waktu)</i>	Bali
2	PT Lintas Media Danawa	<i>Fullstack Developer / Programmer (Remote - Paruh Waktu)</i>	DI Yogyakarta
3	Cetta Online Class	<i>German Teacher/ Tutor (Remote-Paruh Waktu)</i>	Jakarta Raya
4	DevStack	<i>Full Stack React Native Developers/Programmer; Senior Full Stack Developer / Programmer (Full Remote-Full Time)</i>	Bandung, Jawa Barat
5	Doughnut; Siu-Siu Style Company Limited	<i>English Social Media Specialist (Remote-Kontrak)</i>	Jakarta Raya
6	PT West Wipes Indonesia	<i>Sourcing Specialist (Remote Work-Full Time)</i>	Surabaya, Jawa Timur
7	PT. Lintas Media Danawa	<i>Fronted Developer (Remote-Full Time)</i>	Jakarta Raya
8	PT Kerabat Mulia Sejahtera	<i>Sales Remote</i>	Jakarta Raya
9	Pengiklan Anonim	<i>Odoo Implementation Specialist (Travel + Remote)</i>	DI Yogyakarta

<sup>13</sup> ForeverVacation merupakan perusahaan yang bergerak di bidang tur yang berkedudukan di Bali, terdapat dalam <https://www.linkedin.com/company/forevervacation/?originalSubdomain=id>.

<sup>14</sup> Surat Penawaran Kerja ForeverVacation an. Ummie Tsabita, tanggal 30 Maret 2023.

<sup>15</sup> <https://www.jobstreet.co.id/id/remote-jobs?jobId=76375895&type=standout>

No	Perusahaan	Jenis Pekerjaan	Alamat/ Lokasi
10	PT Suitmedia Kreasi Indonesia	<i>Senior Software Engineer (Remote-Work From Anywhere [WFA])</i>	Jakarta Raya
11	Algorithmics Global FZE	<i>Education Sales Consultant (Remote)</i>	Jakarta Raya
12	Alodokter	Dokter Spesialis Jiwa ( <i>Remote-Paruh Waktu</i> )	Jakarta Selatan, Jakarta Raya
13	Interscale	<i>Video Editor (Remote Work)</i>	Jakarta Raya
14	Nurosoft Consulting (PT. Nuroho Software Consulting)	<i>Sales Account Executive (Japanese Speaker) – WFH/Remote Work</i>	Surabaya, Jawa Timur
15	PT. Bali Staff Solution	<i>Accountant (Full Time, Remote)</i>	Bandung, Bali
16	PT. Binar Edukasi Bangsa	<i>HRD – Kerja Remote</i>	Tangerang Selatan, Banten

**Sumber:** Diolah penulis dari website Jobstreet.co.id

Tabel di atas menunjukkan bahwa pekerja *remote working* masih dikenal di Indonesia walaupun sudah tidak dalam keadaan pandemi. Penerapan sistem *remote working* ini tidak diatur secara jelas, baik dalam UU Ketenagakerjaan maupun UU Cipta Kerja seperti yang dijelaskan di halaman sebelumnya. Ketidakjelasan pengaturan sistem *remote working* tersebut menyebabkan ketidakjelasan mengenai kedudukan pekerja dan perjanjian kerja. Pada akhirnya ketidakjelasan ini menimbulkan tidak adanya perlindungan hukum para pekerja *remote working* karena masih ada perbedaan perlakuan dengan pekerja kantoran, misalnya pekerja *remote working* tidak mendapat hak keselamatan dan kesehatan kerja.

Melihat persoalan yang terjadi dalam penerapan pekerja *remote working* di Indonesia, maka pembahasan ini masih perlu dilakukan. Dalam penelitian ini,

penulis tertarik untuk mengkaji mengenai kedudukan pekerja *remote working* dan legalitas perjanjian kerjanya. Hasil penelitian ini kemudian penulis tuangkan dalam karya ilmiah bentuk tesis yang berjudul **“Kedudukan Pekerja dan Legalitas Perjanjian Kerja Jarak Jauh (*Remote Working*) Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dirumuskan ialah:

1. Bagaimana perbedaan mekanisme pemberlakuan pekerja dari kantor dan pekerja *remote working*?
2. Bagaimana kedudukan perjanjian kerja *remote working* di Indonesia khususnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
3. Bagaimana perlindungan hukum dan kepastian hukum mengenai pekerja *remote working* di masa mendatang yang pada prinsipnya dapat memberikan jaminan perlindungan kepastian hukum?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis kedudukan perjanjian kerja *remote working* di Indonesia khususnya dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis perbedaan mekanisme pemberlakuan pekerja dari kantor dan pekerja *remote working*.
3. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaturan mengenai perlindungan hukum dan kepastian hukum mengenai pekerja *remote working* di masa mendatang yang pada prinsipnya dapat memberikan jaminan perlindungan kepastian hukum.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Dilihat dari aspek teoritis-akademis, diharapkan bermanfaat dalam upaya pengembangan ilmu hukum khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan. Bagi pekerja *remote working* agar dapat menjadi bahan masukan serta pihak-pihak yang berkepentingan seperti pemerintah agar dapat meningkatkan kesadaran terhadap hak dan kewajiban bagi setiap para pekerja.

##### **2. Manfaat Praktis**

Dari aspek sosial-praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan beberapa manfaat sebagai berikut:

- a. Para pekerja *remote working* dapat lebih memahami akan kedudukan hukum dan hak-haknya yang seharusnya mereka dapatkan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang;

- b. Para pelaku usaha diharapkan lebih memaksimalkan penerapan aturan Undang-Undang demi terpenuhinya hak dan kewajiban para pekerja khususnya untuk pekerja *remote working*;
- c. Pemerintah diharapkan lebih maksimal dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja *remote working*;
- d. Masyarakat umum diharapkan dapat lebih memahami mengenai pekerjaan dengan sistem *remote working*.

## **E. Kerangka Teori**

Kerangka berpikir yang lebih lanjut mengenai sebuah masalah yang akan diteliti disebut juga dengan kerangka teori. Penting bagi peneliti untuk mengetahui pentingnya teori sebelum mengetahui kerangka teori. Hubungan sebab akibat yang masuk akal antara perubahan (variabel) dalam sebuah bidang tertentu yang kemudia dapat digunakan sebagai kerangka berpikir guna untuk memahami dan menyelesaikan masalah yang ada di bidang tertentu.<sup>16</sup>

Pada penelitian ini, penulis menggunakan kerangka teori yang berkaitan dengan kedudukan pekerja dan legalitas perjanjian kerja jarak jauh (*remote working*). Teori yang digunakan penulis untuk menjalankan penelitian ini antara lain teori keadilan, teori perlindungan hukum, dan teori perjanjian kerja.

### **1. Teori Keadilan sebagai Grand Theory**

Teori keadilan sudah muncul dari berabad-abad yang lalu. Ahli dari setiap generasi memiliki pengertian yang berbeda untuk keadilan sendiri. Filsuf politik

---

<sup>16</sup> Bintoro Tjokroamidjojo dan Mustofa Adijoyo, 1988, *Teori dan Strategi Pembangunan Nasional*, Jakarta: Haji Mas Agung, hlm. 12

pada abad ke-20, Jhon Rawls, berpendapat bahwa konsep keadilan adalah sebuah usaha untuk memnuhi pemahaman liberalism dan sosialisme. Dirinya menggambarkan konsep keadilan sebagai *fairness*. Terdapat prinsip Jhon Rawls yang menyatakan bahwa individu-individu yang mandiri dan rasional, yang berkeinginan meningkatkan keuntungan mereka perlu diberikan posisi yang setara saat memulai sebagai syarat mendasar bagi mereka untuk masuk ke dalam sebuah perhimpunan yang diinginkan.<sup>17</sup>

Jhon Rawls sendiri memiliki 2 prinsip keadilan yang digunakan sebagai solusi utama dari masalah keadilan. Prinsip keadilan itu antara lain:<sup>18</sup>

- a. Prinsip kebebasan yang dimana isi dari prinsip kebebasan itu adalah :
  - 1) Kebebasan untuk berpartisipasi dalam berpolitik seperti kebebasan untuk bersuara
  - 2) Kebebasan untuk berbicara seperti kebebasan pers
  - 3) Kebebasan untuk berkeyakinan seperti kebebasan memilih agama
  - 4) Kebebasan untuk menjadi diri sendiri
  - 5) Hak untuk mempertahankan kepemilikan pribadi
- b. Prinsip perbedaan dan prinsip persamaan dalam mendapatkan kesempatan yang adil. Prinsip pertama memiliki kesimpulan bahwa kesenjangan sosial dan ekonomi setiap individu agar bisa terciptanya keadilan bagi semua jenjang kehidupan di masyarakat dan bagi yang memiliki jenjang sosial terbawah akan mendapatkan manfaat yang paling banyak. Perbedaan sosial ekonomi yang ada pada prinsip perbedaan merujuk pada tidak adanya kesetaraan pada cara

---

<sup>17</sup> John Rawls, 1971, *A Theory of Justice*, Massachusetts : The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, hlm. 103.

<sup>18</sup> Jhon Rawls, 1973, *A Theory of Justice*, London: Oxford University, hlm. 10.

pandang individu untuk memenuhi unsur dasar kesejahteraan, pendapatan dan wewenang. Istilah yang paling tidak beruntung atau yang paling kurang beruntung berhubungan dengan mereka yang setidaknya sulit untuk menggapai kekayaan, pendapatan ataupun pandangan otoritas.

Aristoteles berpendapat bahwa keadilan sebagai kesetaraan dalam konsep negara hukum adalah negara yang berdiri di atas hukum yang menjamin keadilan pada setiap individu di negara nya.<sup>19</sup> Sebagai pencetus teori keadilan, Jhon Rawls juga berpendapat bahwa keadilan bagi masing-masing sesuai dengan struktur dasar yang dapat memberikan keuntungan untuk pihak-pihak yang kurang beruntung.

Dalam Pasal 28D Undang-Undang Dasar 1945 dikatakan bahwa semua orang berhak untuk mendapat imbalan yang sesuai dan adil pada hubungan kerja. Peraturan ini juga menegaskan bahwa hak untuk memperoleh pekerjaan serta hak-hak selama menjalani pekerjaan merupakan bagian dari hak asasi manusia. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa isu keadilan merupakan unsur yang tidak terpisahkan dari nilai-nilai yang dianut dalam kehidupan masyarakat.<sup>20</sup>

Hukum ketenagakerjaan bersifat melindungi serta menciptakan rasa aman, tentram, dan kesejahteraan dengan tujuan merealisasikan keadilan sosial

---

<sup>19</sup> Bahder Johan Nasution, *Negara Hukum dan Hak Asasi Manusia*, Bandung: Mandar Maju, hlm. 2

<sup>20</sup> W. Friedma, 1993, *Teori dan Filsafat Hukum, Telaah Atas Teori-Teori Hukum*, Penerjemah: Mohamad Arifin, Jakarta: RajaGrafindo, hlm. 69.

bagi seluruh lapisan masyarakat. Perlindungan yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan mencakup dua aspek utama, yaitu:<sup>21</sup>

- 1) Sudut pandang ideal. Hukum memanasifestasikan dirinya dalam regulasi hukum (*heteronom*) dan perundang-undangan otonomi daerah. Hal ini harus berdasarkan dan harus sesuai dengan cita-cita keadilan dan kebenaran, pasti, serta mencerminkan produk hukum yang bernilai bagi para pihak dalam proses produksinya.
- 2) Hukum normatif memberikan kontribusi ditingkat penegakan berupa pengawasan penegakan hukum dan penindakan terhadap pelanggaran hukum

## **2. Teori Kepastian Hukum**

Kepastian hukum merupakan unsur berkaitan erat dengan keteraturan dalam masyarakat, karena kepastian hukum inti dari keteraturan itu sendiri. Adanya keteraturan menyebabkan orang hidup secara berkepastian, karena dapat melakukan kegiatan-kegiatan yang diperlukan dalam kehidupan bermasyarakat.<sup>22</sup> Kepastian hukum merupakan pelaksanaan hukum sesuai dengan bunyinya sehingga masyarakat dapat memastikan bahwa hukum dilaksanakan. Dalam memahami nilai kepastian hukum yang harus diperhatikan adalah bahwa nilai itu

---

<sup>21</sup> Achmad Ali dan Wiwie Heryani, 2010, *Sosiologi Hukum Kajian Empiris*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, hlm. 50.

<sup>22</sup> Mochtar Kusumaatmadja dan Arief B. Shidarta, 2000, *Pengantar Ilmu Hukum Suatu Pengenalan Pertama Ruang Lingkup Hidup Berlakunya Ilmu Hukum*, Bandung: Alumni, hlm. 30

mempunyai relasi yang erat dengan instrumen hukum yang positif dan peranan negara dalam mengaktualisasikannya pada hukum positif.<sup>23</sup>

Menurut Van Apeldoorn, kepastian hukum memiliki dua aspek utama, yakni adanya ketetapan hukum dalam situasi tertentu dan jaminan perlindungan hukum. Artinya, individu yang menginginkan kepastian hukum berusaha mengetahui aturan yang berlaku terhadap suatu persoalan sebelum mengambil langkah hukum, serta memperoleh perlindungan untuk menjamin keadilan.<sup>24</sup> Kepastian hukum adalah ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum terutama untuk norma hukum tidak tertulis. Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan makna, karena tidak dapat lagi dijadikan pedoman perilaku bagi semua orang.<sup>25</sup>

Kepastian hukum ini terkait dengan keabsahan kerja jarak jauh (*remote working*) belum diatur secara jelas dalam hukum positif. Kepastian hukum penting bagi pekerja jarak jauh sebagai jaminan atas hak-haknya dalam menjalankan pekerjaan.

### **3. Teori Perlindungan Hukum sebagai *Middle Theory***

Perlindungan hukum dalam istilah Bahasa Inggris disebut dengan "*legal protection*". Dalam Bahasa Belanda disebut dengan istilah "*rechtsbecherming*". Dua istilah tersebut memberikan makna yang berbeda dalam memberikan pengertian terhadap perlindungan hukum. Harjono sebagai mantan hakim Mahkamah Konstitusi membuat konsep dari perlindungan hukum berdasarkan

---

<sup>23</sup> E. Fernando M. Manullang, 2017, *Legisme, Legalitas dan Kepastian Hukum*, Jakarta: Kencana, hlm. 173 .

<sup>24</sup> L.J. van Apeldoorn, 2015, *Pengantar Ilmu Hukum (In Leiding Tot De Studie Van Het Nederlandse Recht)*, diterjemahkan Oetarid Sadino, Jakarta: Balai Pustaka, hlm. 19.

<sup>25</sup> Margono, 2019, *Asas Keadilan, Kemanfaatan, dan Kepastian Hukum dalam Putusan Hakim*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 114

perspektif keilmuan hukum. Harojono berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah sebagai perlindungan yang memakai sarana hukum atau perlindungan hukum yang bisa didapatkan dari hukum serta diperuntukkan kepala perlindungan untuk kepentingan-kepentingan tertentu seperti dengan cara membuat kepentingan yang butuh dilindungi ke dalam sebuah hak hukum.

Dengan adanya batasan seperti hal nya di atas, dapat disimpulkan bahwa konsep-konsep umum dari perlindungan hukum adalah perlindungan hukum itu sendiri. Terdapat dua suku kata dari perlindungan hukum yaitu “perlindungan” dan “hukum” yang dapat diartikan sebagai perlindungan menurut hukum dan undang-undang yang berlaku.

Perlindungan hukum menurut Fitzgerald, menjelaskan bahwa teori perlindungan hukum Salmond memiliki tujuan untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasi berbagai kepentingan pada kehidupan masyarakat karena pada sebuah lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya bisa dilaksanakan dengan memberukan batasan untuk kepentingan pada pihak lain.<sup>26</sup>

Satjipto Raharjo memiliki pendapat mengenai perlindungan hukum yaitu untuk memberikan pengayoman kepada Hak Asasi Manusia (HAM) seseorang yang telah dirugikan oleh orang lain dan perlindungan itu ditujukan untuk masyarakat supaya bisa menikmati semua hak-hak yang bisa didapatkan dari hukum. Adapun pendapat lain mengenai perlindungan hukum yaitu hukum bisa difungsikan sebagai alat untuk mewujudkan perlindungan yang tidak hanay

---

<sup>26</sup> Satjipto Raharjo, 2000, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 53.

adaptif dan fleksibel, tetapi juga prediktif dan antisipatif. Pengertian tersebut disampaikan oleh Lili Rasjidi dan I.B Wya Putra.<sup>27</sup> Sunaryati Hartono dalam bukunya berpendapat hukum ditujukan untuk masyarakat yang lemah dan belum memiliki kekuatan secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial.

Perlindungan tenaga kerja menurut Soepomo dibagi menjadi 3 (tiga), antara lain :<sup>28</sup>

a. Perlindungan Ekonomis

Perlindungan terhadap tenaga kerja yang dengan bentuk penghasilan yang cukup, meskipun tenaga kerja tidak memiliki kemampuan untuk bekerja di luar kehendaknya.

b. Perlindungan Sosial

Perlindungan terhadap tenaga kerja dengan bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat, dan hak untuk berorganisasi.

c. Perlindungan Teknis

Perlindungan terhadap tenaga kerja seperti keamanan dan keselamatan kerja.

Mengenai perlindungan hukum kepada pegawai, Philipus M. Hadjon memberikan dua perbedaan dua jenis lembaga perlindungan hukum yang berdasar dengan perlindungan hukum terhadap individu, antara lain:

a. Sarana Perlindungan Hukum Preventif

---

<sup>27</sup> Lili Rasjidi dan I.B Wya Putra, 1993, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Bandung: Remaja Rosdakarya, hlm. 118

<sup>28</sup> Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Citra Aditya Bakti, hlm. 61-62.

Perlindungan hukum secara preventif bersifat antisipatif dan memberikan ruang bagi subjek hukum untuk menyampaikan keberatan atau pendapat sebelum suatu keputusan ditetapkan, dengan tujuan mencegah terjadinya konflik.

b. Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan Hukum Represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Bentuk perlindungan hukum pada kategori ini mencakup proses perlindungan hukum pada peradilan umum dan tata usaha negara Indonesia. Pada kaitannya dengan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia diutamakan dan bisa bergandengan dengan tujuan negara hukum.<sup>29</sup>

Upaya perlindungan khusus kepada pekerja *remote working* diperlukan sebagai salah satu bentuk untuk penyeteraan kepada semua jenis pekerja. Upaya perlindungan ini tentu diberikan dengan mempertimbangkan perbedaan kondisi pekerja kantoran dan pekerja *remote working*.

#### 4. Teori Kontrak Kerja sebagai *Applied Theory*

Dalam istilah bahasa Inggris, perjanjian atau kontrak disebut juga dengan istilah *contract law*, dalam bahasa Belanda disebut juga dengan istilah *overeenscomrecht*. Salim H.S memberikan pengertian kontrak kerja yaitu sebuah keadaan dimana adanya dua orang yang melakukan perjanjian untuk

---

<sup>29</sup> Phillipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: PT. Bina Ilmu, hlm. 20.

melaksanakan suatu hal.<sup>30</sup> Perjanjian atau kontrak berisi tentang rangkaian kalimat yang berisi janji-janji atau kesanggupan antara kedua belah pihak yang dilakukan secara lisan atau tertulis. Kontrak atau persetujuan juga diatur dalam buku III bab kedua Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW) Indonesia dimana memiliki pengertian terhadap persetujuan yaitu suatu perbuatan dimana seseorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Kontrak juga memiliki pengertian lain dari Kamus Besar Bahasa Indonesia yaitu berhubungan dengan kegiatan sewa menyewa dengan dasar perjanjian yang disepakati antara kedua belah pihak dalam waktu tertentu, perjanjian dalam perdagangan.

Kontrak kerja merupakan sebuah perjanjian antara pekerja dan pengusaha yang dilakukan secara lisan dan atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang berisi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak. Isi dari kontrak kerja itu sendiri biasanya menyatakan bahwa pekerja memiliki hak mendapat kebijakan perusahaan yang sesuai dengan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku di negara Indonesia.<sup>31</sup>

## **F. Definisi Operasional**

### **1. Perjanjian Kerja**

Undang-Undang Ketenagakerjaan berisi mengenai teori perjanjian kerja. Pada Pasal 13, Pasal 14 dan Pasal 15 UU Ketenagakerjaan yang berisi pengertian kontrak kerja dimana kontrak kerja adalah kontrak antara pekerja dengan

---

<sup>30</sup> Salim, HS, 2007, *Perkembangan Hukum Jaminan di Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 57.

<sup>31</sup> *Ibid*, hlm. 62

kontraktor atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja harus memuat ketentuan mengenai hak dan tanggung jawab kedua belah pihak, yaitu pekerja dan pemberi kerja.

Beberapa ahli memberikan pengertiannya terhadap perjanjian kerja:

- a. Subekti memberikan pendapat mengenai pengertian perjanjian kerja yaitu sebuah perjanjian antara seorang pekerja dengan pemberi kerja yang ditandai dengan adanya upah atau gaji tertentu yang disepakati dan adanya hubungan tingkat atas atau dalam bahasa Belanda dikenal dengan istilah “*dierst verhanding*”. Berdasarkan pihak mana (majikan) yang berhak memberikan instruksi yang harus dipatuhi oleh pihak lain (pekerja).<sup>32</sup>
- b. Jumadi memiliki pendapat mengenai perjanjian kerja atau *arbeidsovereenkoms* dapat diartikan dengan berbeda-beda.
- c. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) khususnya Pasal 1601a memiliki pengertian perjanjian kerja yaitu :

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”

Merujuk pada pengertian tersebut, terdapat hubungan timbal balik yang saling membutuhkan antara pemilik modal (pengusaha) dan tenaga kerja, di mana pengusaha bertindak sebagai atasan atau pemberi kerja, sementara pekerja menjalankan tugas atas arahan atau perintah dari atasan tersebut.

Sifat dari perikatan dan kontrak pada dasarnya sama. Dengan kata lain, walaupun perikatan merupakan hubungan hukum antara para pihak yang akan

---

<sup>32</sup> R. Subekti, 2014, *Aneka Perjanjian*, Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 63

diikat, pengertian perikatan lebih luas dari pengertian kontrak karena hubungan hukum yang membentuk perikatan itu timbul tidak hanya dari perjanjian tetapi juga dari aturan perundang-undangan. Perbedaan lain antara keduanya adalah karena perjanjian pada hakikatnya merupakan hasil kesepakatan para pihak, maka sumbernya sebenarnya terikat oleh pihak-pihak yang ada sebagaimana dijelaskan Pasal 1338 KUHPerdota.

Menurut Pasal 1313 KUHPerdota, perjanjian adalah perbuatan seseorang atau lebih yang diikat oleh seorang atau lebih. Oleh karena itu, peristiwa ini menciptakan hubungan hukum antara dua orang atau lebih. Ini disebut perikatan dan masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban. Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana satu orang menjanjikan sesuatu kepada orang lain, atau dua orang berjanji untuk melakukan sesuatu satu sama lain. Peristiwa ini menciptakan hubungan antara keduanya yang disebut pertunangan. Perjanjian ini menetapkan kesepakatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuk itu, konsensus berupa rangkaian kata, termasuk janji dan kemampuan berbicara dan menulis.<sup>33</sup>

Istilah “hukum kontrak” lebih sempit daripada istilah “hukum perikatan”. Jika istilah “hukum perikatan dimaksudkan untuk mencakup semua bentuk perikatan dalam buku ketiga Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yaitu jika mengikat secara kontrak dan undang-undang, maka istilah “hukum perjanjian” digunakan, yang dimaksudkan hanya sebagai ketentuan tentang kewajiban yang mengikat hukum yang muncul hanya dari perjanjian saja.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> R. Subekti, *op.cit*, hlm. 1

<sup>34</sup> Munir Fuady, 2001, *Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis)*, Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm 2.

## 2. Legalitas Perjanjian Kerja

Legalitas menurut KBBI berarti perihal (keadaan) sah; keabsahan.<sup>35</sup> Dalam bahasa Inggris istilah legalitas disebut dengan istilah *legality*. Istilah ini dalam Black's Law Dictionary memiliki arti sebagai berikut:<sup>36</sup>

*"1. Strict adherence to law, prescription, or doctrine; the quality of being legal. 2. The principle that a person may not be prosecuted under a criminal law that has not been previously published. Also termed (in sense 2) principle of legality. (1. Ketaatan yang ketat terhadap hukum, resep, atau doktrin; kualitas menjadi legal (sah). 2. Asas bahwa seseorang tidak dapat dituntut berdasarkan hukum pidana yang belum pernah diterbitkan sebelumnya. Disebut juga (dalam arti 2) asas legalitas.) [Terjemahan Bebas Penulis]."*

Kedua arti *legality* di atas jika dikaitkan dengan penelitian ini maka diartikan segala kualitas menjadi sah. Pengertian demikian selaras dengan Kamus Besar Bahasa Indonesia yang mengartikan legalitas sebagai keadaan sah atau keabsahan. Pengertian ini jika dikaitkan dengan perjanjian kerja, maka legalitas perjanjian kerja dapat diartikan sebagai keadaan perjanjian kerja yang sah atau keabsahan perjanjian kerja. Keadaan sah atau keabsahan suatu perjanjian kerja itu menunjuk pada kualitasnya sebagai perjanjian kerja yang sah.

## 3. Pekerja Jarak Jauh

Istilah "pekerja" dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia memiliki arti: (a) Orang yang bekerja; (b) Orang yang menerima upah atas hasil kerjanya; buruh;

---

<sup>35</sup> Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2016, *KBBI VI Daring*, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia, dalam <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/Legalitas>.

<sup>36</sup> Bryan A. Garner (Ed), 2009, *Black's Law Dictionary Ninth Edition*, Thomson Reuters, hlm. 997.

karyawan.<sup>37</sup> Melihat pengertian ini, maka pekerja dapat diartikan sebagai orang yang bekerja tanpa menerima upah dan orang yang bekerja dengan menerima upah. Pengertian kedua inilah yang kemudian disebut sebagai buruh atau karyawan.

Dalam dunia ketenagakerjaan, istilah buruh digunakan dalam hukum positif yang kemudian oleh UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenakerjaan dipadankan dengan istilah pekerja.<sup>38</sup> Oleh karena itu, undang-undang tersebut menggunakan istilah pekerja/ buruh yang berarti setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>39</sup> Sesuai dengan pengertian ini, maka pekerja jarak jauh dalam penelitian ini secara sederhana diartikan sebagai seorang orang yang bekerja jarak jauh dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Orang yang bekerja jarak jauh ini dapat disebut sebagai pekerja jarak jauh (*remote worker*).

#### **4. Bekerja Jarak Jauh (*Remote Working*)**

Secara umum, bekerja jarak jauh di Indonesia disebut dengan dengan istilah, seperti *remote working*, *Work-From-Anywhere* (WFA) atau pekerja jarak jauh.<sup>40</sup> *International Labour Organization* (ILO) mendeskripsikan *remote working* sebagai situasi di mana pekerjaan sepenuhnya atau sebagian dilakukan pada kerja

---

<sup>37</sup> Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2016, *KBBI VI Daring*, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia, dalam <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/Pekerja>.

<sup>38</sup> Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu kongres FBSI II Tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada dibawah pihak lain yakni majikan. Lalu Husni, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia : Edisi Revisi*, Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 44

<sup>39</sup> Pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003.

<sup>40</sup> Centia Sabrina Nuriskia, Andriyanto Adhi Nugroho, *op.cit*, hlm. 679.

alternatif lain selain di tempat kerja pada umumnya dengan mempertimbangkan profesi dan status dari pekerjaan.<sup>41</sup>

Menurut Huuhtanen, bekerja jarak jauh adalah pekerjaan yang dilakukan seseorang (pegawai, pekerja mandiri, pekerja rumahan) sera khusus, atau hanya waktu tertentu, pada sebuah lokasi jauh dari kantor, menggunakan media telekomunikasi sebagai alat kerja.<sup>42</sup> Konradt, Schmook, dan Malecke yang dikutip oleh De Rossette mendefinisikan bekerja jarak jauh sebagai cara bekerja dalam sebuah organisasi yang dilaksanakan sebagian atau seluruhnya di luar kantor konvensional dengan bantuan layanan telekomunikasi dan informasi.<sup>43</sup>

Dengan demikian, bekerja jarak jauh merupakan bekerja yang dilakukan jauh dari kantor atau di luar kantor. Asgari membagi bekerja jarak jauh ini menjadi dua. *Pertama*, bekerja dari rumah (*home-based telecommuting*) yang berarti lokasi bekerjanya dilakukan di rumah. *Kedua*, bekerja di kantor cabang (*center-based telecommuting*) yang menunjukkan lokasi bekerjanya dilakukan di kantor terdekat dari rumah.<sup>44</sup>

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian tesis ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif, yaitu suatu penelitian terhadap hukum positif.<sup>45</sup> Di sini, hukum sering dikonsepsikan

---

<sup>41</sup> *Ibid.*

<sup>42</sup> Oswar Mungkasa, "Bekerja Jarak Jauh (*Telecommuting*): Konsep, Penerapan dan Pembelajaran", *Bappenas Working Paper Volume III No. 1 – Maret 2020*, hlm. 2.

<sup>43</sup> *Ibid.*

<sup>44</sup> *Ibid.*, hlm. 3

<sup>45</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2011, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Jakarta; Raja Grafindo Persada, hlm. 13.

sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in book*) atau hukum yang dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku masyarakat terhadap apa yang dianggap pantas.<sup>46</sup> Penulis menggunakan jenis penelitian ini karena yang menjadi fokusnya adalah hukum positif yang mengatur mengenai perjanjian kerja beserta keabsahannya (legalitas).

## 2. Pendekatan Penelitian

Di dalam penelitian hukum, terdapat beberapa pendekatan yang dapat digunakan untuk melakukan penelitian. Dengan pendekatan ini, peneliti mendapatkan informasi dari berbagai aspek yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya.<sup>47</sup> Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa pendekatan sebagai berikut:

### a. Pendekatan Undang-Undang (*Statue Approach*)

Pendekatan ini membuka kesempatan bagi peneliti untuk mengkaji apakah ada konsistensi dan kesesuaian antara undang-undang yang satu dengan undang-undang lainnya atau antara undang-undang dengan Undang-Undang Dasar atau antara regulasi dengan undang-undang. Hasil telaah tersebut merupakan suatu argumen untuk memecahkan isu permasalahan yang dihadapi.<sup>48</sup> Berkaitan dengan penelitian ini, pendekatan undang-undang akan digunakan untuk meneliti peraturan perundang-undangan yang menjadi pedoman dalam pembuatan perjanjian kerja di Indonesia, terutama mengenai pekerja jarak jauh.

---

<sup>46</sup> Jonaedi Efendi dan Jhonny Ibrahim, 2018, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, hlm 124.

<sup>47</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2011, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, hlm. 93.

<sup>48</sup> *Ibid.*

**b. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)**

Pendekatan ini digunakan karena konsep yang digunakan peneliti belum atau tidak ada di dalam hukum positif sehingga konsep tersebut harus dibangun untuk dijadikan acuan dalam penelitiannya. Pembangunan konsep ini harus berawal dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin hukum yang berkembang di dalam ilmu hukum.<sup>49</sup> Pendekatan ini digunakan untuk memahami konsep perjanjian kerja pada umumnya dan khususnya mengenai pekerja jarak jauh.

**c. Pendekatan Sejarah (*Historisch Approach*)**

Pendekatan sejarah dilakukan dengan melihat sejarah yang melatar belakangi timbulnya hukum. Pendekatan ini dikaitkan dengan dua macam penafsiran aturan perundang-undangan menurut perspektif sejarah, yaitu penafsiran menurut sejarah hukum (*rechtshistorische interpretatie*) dan penafsiran menurut sejarah penetapan peraturan perundang-undangan (*wets historische interpretatie*).<sup>50</sup> Pendekatan ini digunakan untuk menjawab persoalan mengenai perjanjian kerja terhadap pekerja jarak jauh di Indonesia dilihat dari perspektif sejarah penetapan peraturan perundang-undangannya.

**d. Pendekatan Futuristik**

Pendekatan ini berkaitan dengan pembangunan hukum di masa yang akan datang (*futuristic* atau *antisipatoris*) sehingga diperlukan metode penelitian sosial atau metode penelitian *socio legal*. Dengan demikian kegiatan ini

---

<sup>49</sup> *Ibid*, hlm. 137.

<sup>50</sup> Kusumadi Pudjosewojo dikutip oleh Jonaedi Effendi dan Johnny Ibrahim, *op.cit*, hlm.143-143.

merupakan kegiatan yang bersifat interdisipliner.<sup>51</sup> Pendekatan ini digunakan untuk menjawab persoalan mengenai pengaturan mengenai pekerja *remote working* di masa mendatang yang pada prinsipnya dapat memberikan jaminan perlindungan dan kepastian hukum.

### 3. Jenis dan Sumber Bahan Penelitian

Bahan yang diteliti dalam penelitian ini termasuk ke dalam jenis data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari atau berasal dari bahan kepustakaan.<sup>52</sup> Bahan hukum digunakan dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.<sup>53</sup> Penjelasan atas ketiga bahan hukum itu adalah sebagai berikut:

- a. Bahan hukum primer ini terdiri dari aturan perundang-undangan yang diurut berdasarkan berdasarkan hierarkinya.<sup>54</sup> Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi:
  - 1) Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945;
  - 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
  - 3) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; dan
  - 4) Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

---

<sup>51</sup> C.F.G. Sunaryati Hartono, 2006, *Penelitian Hukum Di Indonesia Pada Akhir Abad ke-20*, Bandung: Alumni, hlm. 146.

<sup>52</sup> Abdul Kadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm.122.

<sup>53</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *loc.cit.*

<sup>54</sup> Jonaedi Efendi dan Jhonny Ibrahim, *op.cit.*, hlm 172.

- b. Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang terdiri dari buku-buku teks (*teks book*) yang ditulis oleh para ahli hukum yang berpengaruh, jurnal-jurnal hukum, pendapat para sarjana, kasus-kasus hukum, yurisprudensi, dan hasil-hasil simposium mutakhir yang berkaitan dengan topik penelitian.<sup>55</sup> Dalam penelitian ini, bahan hukum sekunder yang digunakan adalah yang membahas mengenai perjanjian kerja pekerja jarak jauh dan legalitasnya.
- c. Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus hukum dan *encyclopedia*.<sup>56</sup>

#### **4. Teknik Pengumpulan Bahan Penelitian**

Sesuai dengan jenis penelitian yang digunakan, maka penelitian ini dalam pengumpulan bahannya menggunakan teknik studi kepustakaan atau studi dokumen. Salima dan Erlies menyebutnya dengan istilah studi dokumenter, yaitu studi yang mengkaji tentang berbagai dokumen-dokumen, baik yang terkait dengan peraturan perundang-undangan maupun dokumen-dokumen yang sudah ada.<sup>57</sup> Dalam studi kepustakaan, bahan penelitian diperoleh dari koleksi pribadi penulis, koleksi perpustakaan Universitas Sriwijaya, serta koleksi beberapa perpustakaan lainnya.

#### **5. Teknik Pengolahan Bahan Penelitian**

Setelah diperoleh bahan-bahan penelitian yang berupa data sekunder, selanjutnya dilakukan pengolahan. Marck Van Hoecke menyatakan bahwa

---

<sup>55</sup> *Ibid*, hlm. 173.

<sup>56</sup> *Ibid*.

<sup>57</sup> Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, 2013, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, hlm. 19.

pengolahan bahan-bahan penelitian dapat dilakukan dengan cara menstrukturkan, mendeskripsikan, dan mensistematisasi bahan-bahan hukum tersebut dalam tiga tataran sebagai berikut:<sup>58</sup>

- a. **Tataran teknis**, yaitu menghimpun, menata, dan memaparkan peraturan hukum hirarki sumber hukum untuk membangun landasan legitimasi dalam menafsirkan peraturan hukum dengan menerapkan metode logika, sehingga tertata dalam suatu sistem yang koheren.
- b. **Tataran teologis**, yaitu sistematisasi peraturan hukum berdasarkan substansi hukum, dengan cara memikirkan, menata ulang dan menafsirkan material yuridis dalam perspektif teleologis, sehingga sistemnya menjadi lebih jelas dan berkembang, dengan menerapkan metode teleologis sebagai patokan sistematisasi internalnya.
- c. **Tataran sistematisasi eksternal**, yaitu sistematisasi hukum dalam rangka mengintegrasikannya ke dalam tatanan dan pandangan hidup masyarakat, sehingga dapat menafsir ulang pengertian yang ada pembentukan pengertian yang baru, dengan menerapkan metode interdisipliner atau transdisipliner, yakni memanfaatkan metode dan produk berbagai ilmu manusia lainnya, dengan pendekatan antisipatif ke masa depan (*futurologi*).

## 6. Teknik Analisis Bahan Penelitian

Dalam analisis bahan penelitian ini, penulis menggunakan metode analisis kualitatif. Penggunaan teknik analisis kualitatif ini dilakukan dengan

---

<sup>58</sup> Marck Van Hoecke dalam Bernard Arief Sidharta, 2009, *Refleksi tentang Struktur Ilmu Hukum*, Bandung: Mandar Maju, hlm. 39.

cara memaparkan dan menguraikan bahan penelitian secara bermutu dalam bentuk kalimat yang teratur, runtut, dan tidak tumpang tindih serta efektif sehingga mempermudah pemahaman dan interpretasi bahan hukum.<sup>59</sup> Dalam melakukan analisis terhadap bahan-bahan penelitian tesis ini, penulis menggunakan teknik interpretasi hukum yang meliputi:<sup>60</sup>

- a. Interpretasi gramatikal, yaitu memberikan penjelasan atas makna ketentuan undang-undangan menurut bahasa umum sehari-hari.
- b. Interpretasi sistematis atau logis adalah menafsirkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang dihubungkan dengan peraturan hukum atau undang-undang lain atau dengan keseluruhan sistem hukum.
- c. Interpretasi historis, yaitu penafsiran makna undang-undang menurut terjadinya dengan jalan meneliti sejarah terjadinya. Interpretasi historis meliputi penafsiran menurut sejarah hukumnya dan penafsiran menurut sejarah terjadinya undang-undang.
- d. Interpretasi teleologis atau sosiologis adalah penafsiran undang-undang sesuai dengan tujuan pembentuk undang-undang. Interpretasi ini terjadi apabila makna undang-undang ditetapkan berdasarkan tujuan kemasyarakatan. Peraturan perundang-undangan disesuaikan dengan hubungan dan situasi sosial yang baru.
- e. Interpretasi komparatif, yaitu penafsiran dengan cara membandingkan antara ketentuan undang-undang suatu negara dengan berbagai negara, terutama bagi hukum yang timbul dari perjanjian internasional.
- f. Interpretasi antisipatif atau futuristis adalah penafsiran dengan cara mencari pemecahan persoalan hukum dalam peraturan perundang-undangan yang belum mempunyai kekuatan berlaku, yaitu dalam Rancangan Undang-Undang.
- g. Interpretasi restriktif adalah memberikan penjelasan suatu ketentuan undang-undang dengan cara membatasi ruang lingkup ketentuan tersebut. Interpretasi ini mempersempit arti suatu peraturan dengan bertitik tolak pada artinya menurut bahasa.
- h. Interpretasi ekstensif, yaitu memperluas makna suatu ketentuan peraturan perundang-undangan. Interpretasi menurut bahasa (gramatikal) dilampaui dalam interpretasi ini.

---

<sup>59</sup> Bambang Sunggono, 2010, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 127.

<sup>60</sup> Sudikno Mertokusumo, 2009, *Penemuan Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, hlm. 57-64.

Di dalam kepustakaan hukum, juga dikenal teknik beberapa interpretasi lain, diantaranya:<sup>61</sup>

- a. Interpretasi otentik atau penafsiran secara resmi, yaitu penjelasan tentang arti atau istilah yang digunakan dalam perundang-undangan yang dibuatnya.
- b. Interpretasi intersipliner adalah penjelasan ketentuan undang-undang dengan cara menggunakan lebih dari satu cabang ilmu hukum.
- c. Interpretasi multidisipliner, yaitu penjelasan ketentuan undang-undang dengan cara melibatkan ilmu di luar ilmu hukum.

Selain teknik interpretasi, penelitian tesis ini juga menggunakan teknik konstruksi hukum sebagai berikut:<sup>62</sup>

- a. *Argumentum Per Analogiam* (Analogi), yaitu memperluas ruang lingkup ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan analogi peristiwa yang serupa, sejenis atau mirip dengan yang diatur dalam undang-undang diperlakukan sama.
- b. *Argumentum a Contrario* adalah penjelasan ketentuan undang-undang yang didasarkan pada pengertian sebaliknya dari peristiwa konkrit yang dihadapi dengan peristiwa yang diatur dalam undang-undang.
- c. *Rechtsverfijning* (penyempitan hukum) adalah memberikan penjelasan ketentuan undang-undang dengan cara membentuk pengecualian-pengecualian atau penyimpangan-penyimbangan baru dari peraturan-peraturan yang bersifat umum. Peristiwa umum ini diterapkan terhadap peristiwa atau hubungan hukum yang khusus dengan penjelasan atau konstruksi dengan memberi ciri-ciri.

Beberapa teknik interpretasi dan konstruksi hukum di atas dalam penelitian ini tidak digunakan secara keseleuruhan. Peneliti hanya menggunakan beberapa teknik instreptasi, yaitu interpretasi otentik, gramatikal, sistematis atau logis, dan ekstentif. Sementara untuk teknik konstruksi hukum hanya digunakan analogi karena memperluas ruang lingkup peraturan perundang-undangan, khususnya undang-undang ketenagakerjaan yang mengatur mengenai sistem kerja. Peneliti hanya menggunakan sebagian interpretasi dan konstruksi hukum

---

<sup>61</sup> Yudha Bhakti Ardhiwisastra, 2008, *Penafsiran dan Konstruksi Hukum*, Bandung: Alumni, hlm. 11-12.

<sup>62</sup> Sudikno Mertokusumo, *op.cit*, hlm. 67-71.

tersebut karena disesuaikan dengan jenis penelitian yang hanya berfokus pada penelitian hukum normatif.

### **7. Teknik Penarikan Kesimpulan**

Setelah selesai dilakukan analisis, selanjutnya dilakukan penarikan kesimpulan dengan menggunakan metode deduktif yaitu dengan cara pengambilan kesimpulan dari pembahasan yang bersifat umum menjadi kesimpulan yang bersifat khusus, sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan yaitu menjawab rumusan masalah penelitian.<sup>63</sup> Sehubungan dengan penelitian ini, penarikan kesimpulan dimulai dari uraian mengenai aturan perjanjian kerja pada umumnya yang kemudian diterapkan pada pekerja jarak jauh.

---

<sup>63</sup> Amiruddin dan Zainal Asikin, 2003, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, hlm.18.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Ali, Achmad dan Wiwie Heryani. 2010. *Sosiologi Hukum Kajian Empiris*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Amiruddin dan Zainal Asikin. 2003. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Ardhiwisastro, Yudha Bhakti. 2008. *Penafsiran dan Konstruksi Hukum*. Bandung: Alumni.
- Efendi, Jonaedi dan Jhonny Ibrahim. 2018. *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Friedman, W. 1993. *Teori dan Filsafat Hukum, Telaah Atas Teori-Teori Hukum*, Penerjemah: Mohamad Arifin. Jakarta: RajaGrafindo.
- Fuady, Munir. 2001. *Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis)*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Garner, Bryan A. (Ed). 2009. *Black's Law Dictionary Ninth Edition*. Thomson Retures.
- Hadjon, Phillipus M. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: PT. Bina Ilmu.
- Harahap, Arifuddin Muda. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: Literasi Nusantara.
- Harinie, Luluk Tri. 2024. *Hubungan Industrial*. Bali: Intelektual Manifes Media.
- Hartono, C.F.G. Sunaryati. 2006. *Penelitian Hukum Di Indonesia Pada Akhir Abad ke-20*. Bandung: Alumni.
- HS, Salim. 2007. *Perkembangan Hukum Jaminan di Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- HS, Salim dan Erlies Septiana Nurbani. 2013. *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Husni, Lalu. 2010. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia : Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Khakim, Abdul. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Citra Aditya Bakti.
- Khakim, Abdul. 2014. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Kusbianto dan Dian Hardian Silalahi. 2020. *Hukum Perburuhan*. Medan: Enam Media.
- Maimun. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Manululang, Sendjun H. 1998. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: Rineka Citra.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2011. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mertokusumo, Sudikno. 2009. *Penemuan Hukum Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty.
- Muhammad, Abdul Kadir. 2004. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Nasution, Bahder Johan. *Negara Hukum dan Hak Asasi Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Pujiastuti, Endah. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: Semarang University Press.
- Raharjo, Satjipto. 2000. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Rasjidi, Lili dan I.B Wya Putra. 1993. *Hukum Sebagai Suatu Sistem*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rawls, John. 1971. *A Theory of Justice*. Massachusetts : The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge.
- . 1973. *A Theory of Justice*. London: Oxford University.
- Sidharta, Bernard Arief. 2009. *Refleksi tentang Struktur Ilmu Hukum*. Bandung: Mandar Maju.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. 2011. *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*. Jakarta; RajaGrafindo Persada.

- Subekti, R. 2014. *Aneka Perjanjian*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- . 1991. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermedia.
- Suhartini, Endeh, et.al. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*. Depok: Rajawali Pers.
- Sulaiman, Abdullah dan Andi Wali. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan/ Perburuhah*. Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (YPPSDM).
- Sunggono, Bambang. 2010. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Susiani, Dina. 2020. *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jember: Pustaka Abadi.
- Tjokromidjojo, Bintoro dan Mustofa Adijoyo. 1988. *Teori dan Strategi Pembangunan Nasional*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Triningsih, Anna. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan” Kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Penanaman Modal Asing*. Depok: Rajawali Pers.
- Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

## **B. Artikel Jurnal, Makalah, dan Dokumen Lainnya**

- Adisiswanto,, Erwin. “Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Wanita yang Bekerja pada Malam Hari di Perusahaan”. *IUS Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Vol 3 No 1 (2015)*, DOI: <https://doi.org/10.51747/ius.v3i1.395>.
- Anggraeny, Isdian, Nur Fitri Hidayah. “Keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan Konsep *Remote Working* dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja”. *Jurnal Hukum dan Kenotariatan Volume 5 Nomor 1 Februari 2021*.
- Damayanti, Mela Rosa, Dodi Ria Atmaja. “Pengaruh *Work From Home*, *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan *Employee Relations* terhadap Kepuasan Kerja pada Pekerja yang Sedang Berkuliah”. *Sinomika Journal Volume 1 No. 4 (2022)*.
- Fawziah, Siti Apriani, Irwansyah. “*Telecommuting/Teleworking – Work from Home – Sebagai Solusi Efektif Mobilitas Kerja*”. *Jurnal Infortech Volume 1 No. 2 Juni 2020*.

- Gibbs, M., Mengel, F., & Siemroth, C. “Work from home & productivity: Evidence from personnel & analytics data on IT professionals”. *University of Chicago, Becker Friedman Institute for Economics Working Paper*, (2021-56).
- Herlina, Grace, Getrudis Anyanovena Krawing Herdiansyah, Erica Adriana. “Implementasi Work From Hoime dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnai Bisnis dan Kewirausahaan (Journal of Business and Entrepreneurship) Vol. 11 No. 1 Mei 2023*, DOI: <https://doi.org/10.46273/job&e.v11i1.367>.
- Husen, Abdul, Abdullah Sulaiman. “Pemenuhan Hak Penghasilan Pekerja Rumahan Sektor Usaha Alas Kaki Di Muara Baru Jakarta Utara DKI Jakarta”. *Journal of Legal Research Volume 4, Issue 3 (2022)*, pp. 549-562, DOI: 10.15408/jlr.v4i3.21316.
- Konvensi ILO No. 177 tahun 1996 tentang Kerja Rumahan.
- Koriwaty, Musi, Endang Wirjatmi Trilestari, Nita Nurliawati. “*Work From Anywhere* sebagai Cara Kerja Baru di Lingkungan Aparatur Sipil Negara”. KNIA 6.0 (Konferensi Nasional Ilmu Administrasi), 27 Juli 2022.
- Mungkasa, Oswar. “Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19”. *The Indonesian Journal of Development Planning 4, no. 2 (2020): 128*, <https://doi.org/https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>.
- , “Bekerja Jarak Jauh (*Telecommuting*): Konsep, Penerapan dan Pembelajaran”, *Bappenas Working Paper Volume III No. 1 – Maret 2020*.
- Ni'mah, Nur Eviika Kamiliyatun . “Efektifitas Work From Anywhere pada Era Digital”. *Dewantara: Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora Vol. 2 No. 3 September 2023*, DOI: <https://doi.org/10.30640/dewantara.v2i3.1305>.
- Nilles, Jack M. “Telework: Enabling distributed organizations: Implications for it managers”. *Information Systems Management 14, no. 4 (1997): 7–14*, <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/10580539708907069>.
- Novela, Devina. “Dinamika Perlindungan Hukum Pekerja *Remote Working* Melalui Implikasi Digital dan Pengaturan Di Indonesia”. *Journal of Mandalika Literature, Vol. 5, No. 4, 2024*.
- Novianti, Lilis. “Analisis Teoritis Tren Work From Home di Era Digital: Kelebihan dan Kekurangan”. *AKADEMIK Jurnal Mahasiswa Humanis Vol. 4 No. 1, Januari 2024*.

- Nurfadhlini, Apriani N.Y.G, dan Hamsinah . “Pengaruh Sistem Kerja Jarak Jauh (*Remote Working System*) terhadap Kinerja Pegawai”. *HUMANIS (Humaniora, Managemnt , and Science Proceedings)* Vol. 4 No. 2 Juni 2023.
- Nuriskia, Centia Sabrina, Andriyanto Adhi Nugroho. “Perlindungan Hukum Pekerja dalam Penerapan Sistem Remote Working sebagai Pembaharuan Sistem Kerja”. *Jurnal USM Law Review Vol 5 No 2 Tahun 2022*.
- Nuryamin, Sufri, Widuri Wulandari. “Dampak Bekerja dari Rumah (*Work From Home*) Di Intansi Pemerintahan”. *Jurnal MODERAT Volume 8 Nomor 2, 2022*.
- Oktavian, Harist, et.al. “*Literature Review: Analisis Mengenai Implementasi Sistem Kerja Jarak Jauh di Instansi Pemerintah*”. *Prosiding Seminar Nasional SKJI “Post Pandemic Economy Recorvery”*, Samarinda, 12 Juli 2023.
- Putra, Asyi Manggali Arya, Mohammad Isrok, Nur Putri Hidayah. “Legal Protection of Remote Working Workers in Particular Time Labor Agreements”. *Audito Comparative Law Journal Volume 4 Issue 1, 2023*.
- Rekomendasi ILO No. 184 tahun 1996 tentang Kerja Rumahan.
- Rosita, Karunia, Waluyo. “Hukum Ketenagakerjaan sebagai Instrumen Pelindung bagi Tenaga Kerja dan Pengusaha dalam Penanganan Masalah Hubungan Kerja”. *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi, Volume 11, Nomor 1, 2023*.
- Saefullah, Fikri. et.al., “Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Pembelajaran Virtual dan Kerja Jarak Jauh”. *Jurnal IKRAITH-INFORMATIKA Vol 6 No 3 Novemer 2022*.
- Sancoko, Aan Ahmad. “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Suatu Analisis Masalah Mursalah Dan Keadilan Pancasila”. *Jurnal USM Law Review 1, no. 2 (2018): 145–46*, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v1i2.2249>.
- Sari, Rizda Nirmala. “Dampak Kerja Jarak Jauh pada Produktivitas Karyawan: Strategi Manajemen Humas dalam Meningkatkan Pelayanan Publik di Era Pascapandemi”. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset Vol. 2 No. 6 Desember 2024, DOI: <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i6.1339>*.

Surat Penawaran Kerja ForeverVacation an. Ummie Tsabita, tanggal 30 Maret 2023.

Surya, Eka Putri Amelia, Maghriza Novita Syahti, “Perlunya Komunikasi dalam Tim Kerja *Remote Working: Telaah Dimensi*”, *Jurnal Ilmu Komunikasi dan Sosial Politi Vol. 01 No. 03 Januari-Maret 2024*.

Syauqi, Achmad. “Jalan Panjang COVID19”. *Rumah Jurnal IAIN Pontianak, Vol. 1, No, 1, 2010*.

Urbaeniec, Maria., Agnieszka Malkowska, and Hanna Wlodarkiewicz-Klimek, “The Impact of Technological Developments on Remote Working: Insights From the Polish Manager’s Perspective”, *Sustainability* 2022, 14, 552, hlm.1, <https://doi.org/10.3390/su14010552>.

W., Ian & dkk, “Dampak Penerapan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) Terhadap Penghidupan Pekerja Sektor Informal Di Provinsi DKI Jakarta”. *Jurnal Pemerintahan dan Kemanana Publik, Vol. 3, No. 2, 2021*.

Wardani, Ikhlasul Sholah & dkk, “Kontrak Elektronik dalam Mekanisme Hukum di Indonesia”. *Jurnal Unes Law Review, Vol. 6, No. 3, 2024*.

### **C. Peraturan Perundang-Undangan**

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjnajian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

### **D. Internet**

COVID-19: Guidance for labour statistics data collection,” International Labour Organization, 2020, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_747075.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf).

Dewi, Intan Rakhmayanti. “Enggan Balik ke Kantor? Ini Daftar Startup yang WFA Permanen” CNBC Indonesia, 2022, 128

<https://www.cnbcindonesia.com/tech/20220513130004-37-338812/enggan-balik-ke-kantor-ini-daftar-startup-yang-wfa-permanen>.

Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2016, *KBBI VI Daring*, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia, dalam <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/Legalitas>.

Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2016, *KBBI VI Daring*, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia, dalam <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/Pekerja>.

Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2016, *KBBI VI Daring*, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia, dalam <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/Pemberlakuan>.

Day, Amanda, “12 Remote Working Contract Clauses for Employees”, dalam <https://remote.com/blog/remote-working-contract-clause>.

<https://www.linkedin.com/company/forevervacation/?originalSubdomain=id>.

<https://www.jobstreet.co.id/id/remote-jobs?jobId=76375895&type=standout>

<https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=18641&menu=2>.

International Labour Organization (ILO) Indonesia, *Materi Pelatihan Hakim-hakim PHI (Kurikulum untuk Hakim Pengadilan Hukum Industrial)*, dalam <https://www.ilo.org/id/publications/kurikulum-untuk-hakim-pengadilan-hubungan-industrial>.

Kantor kita, “Perbedaan Remote Working dan WFH, dalam <https://www.kantorkita.co.id/blog/perbedaan-remote-working-dan-wfh/>.

Isra, Saldi. “Peran Mahkamah Konstitusi dalam Penguatan Hak Asasi Manusia di Indonesia”, dalam <https://www.saldiisra.web.id/>.

Katharina Law, Gloria Fransisca. “Remote Working Beda dengan WFH, ini Manfaatnya bagi Birokrasi”, <https://entrepreneur.bisnis.com/read/20200803/52/1274175/remote-working-beda-dengan-wfh-ini-manfaatnya-bagi-birokrasi>

S., Nurul Fadillah. “Mengenal *Remote Working* dan Jenis-Jenisnya”, dalam <https://unifers.unifa.ac.id/detailpost/mengenal-remote-working-dan-jenis-jenisnya>.

Wahyuni, Willa. “Melihat Legalitas Sistem Remote Working”, dalam <https://www.hukumonline.com/berita/a/melihat-legalitas-sistem-remote-working-lt65b0f3b7188a9/?page=2>.