

**ASPEK HUKUM PERJANJIAN KERJA JARAK JAUH (*REMOTE WORKING*)
TERHADAP TANGGUNG JAWAB DAN HAK-HAK PEKERJA**

Tiara Putri Utami¹, La Ode Husen², Farah Syah Reza²

¹*Mahasiswa Fakultas Hukum, Universitas Muslim Indonesia*

²*Fakultas Hukum, Universitas Muslim Indonesia*

²*Fakultas Hukum, Universitas Muslim Indonesia*

tiaraaputriutami@gmail.com

Abstract:

The legal basis for remote working in Indonesia still follows general labor regulations, which guarantee the rights of remote workers, including employment agreements, wages, leave, and social security. Although remote workers receive the same legal protections as conventional employees, more detailed regulations are needed to address the specific challenges of remote work. The growing trend of remote working in Indonesia highlights the need for more specific and comprehensive regulations from the government to clearly govern the rights and obligations of all parties, standards for work facilities, supervision mechanisms, and legal protection tailored to remote workers. These regulations aim to fill legal gaps and prevent potential violations of workers' rights. Companies also play a crucial role in ensuring the protection of remote workers' rights in accordance with applicable laws. This protection includes aspects such as wages, social security, occupational safety, as well as privacy and personal data. To ensure that remote working relationships remain fair and secure, company policies must refer to the Manpower Law and the Personal Data Protection Law.

Keywords: *Employment Agreement, Manpower, Remote Working, Company, and Rights and Obligations*

Abstrak:

Landasan hukum kerja jarak jauh di Indonesia masih mengikuti regulasi ketenagakerjaan secara umum, yang menjamin hak pekerja *remote* seperti perjanjian kerja, upah, cuti, dan jaminan sosial. Meski mendapat perlindungan hukum yang sama dengan pekerja konvensional, diperlukan aturan lebih rinci untuk mengatasi tantangan spesifik kerja jarak jauh. Perkembangan sistem kerja *remote working* yang semakin meluas di Indonesia mendorong perlunya regulasi yang lebih spesifik dan komprehensif dari pemerintah guna mengatur secara rinci hak dan kewajiban para pihak, standar fasilitas kerja, mekanisme pengawasan, serta perlindungan hukum khusus bagi pekerja jarak jauh, sehingga dapat mengatasi kekosongan hukum dan mencegah potensi pelanggaran hak-hak pekerja. Perusahaan juga berperan penting dalam melindungi hak-hak pekerja jarak jauh sesuai ketentuan hukum yang berlaku. Perlindungan ini mencakup aspek upah, jaminan sosial, keselamatan

kerja, serta privasi dan data pribadi. Agar hubungan kerja jarak jauh berjalan adil dan aman, kebijakan perusahaan harus mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Perlindungan Data Pribadi.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja, Ketenagakerjaan, *Remote Working*, Perusahaan, Hak dan Kewajiban

PENDAHULUAN

Setiap manusia memerlukan pemenuhan kebutuhan dasar dalam hidupnya yang mengharuskan mereka untuk bekerja guna memperoleh penghasilan. Hal ini sejalan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang menjamin bahwa “setiap warga negara mempunyai hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan untuk kemanusiaan. Negara memberikan hak untuk mendapat pekerjaan yang memberikan kemanfaatan untuk setiap warga negaranya.”

Perkembangan teknologi pada era Revolusi Industri 4.0 telah mendorong lahirnya konsep *Industrial Internet of Things*, yang memanfaatkan jaringan internet sebagai sarana komunikasi dan koordinasi dalam pelaksanaan kegiatan industri maupun bisnis secara *remote* atau jarak jauh. Menurut *International Labour Organization (ILO)*, pekerjaan jarak jauh (*remote working*) didefinisikan sebagai pelaksanaan tugas pekerjaan baik secara penuh maupun parsial dilakukan pada lokasi kerja alternatif yaitu di luar kantor konvensional, dengan memperhatikan jenis profesi dan kedudukan pekerja.¹

Sistem kerja jarak jauh (*remote working*) mengalami peningkatan signifikan pasca pandemi *Covid-19*, sehingga beberapa perusahaan akhirnya menjadikan ini sebagai sistem kerja baru. Namun, berdasarkan analisis dalam *Jurnal USM Law Review*, dasar hukum mengenai pekerjaan jarak jauh ini belum memiliki regulasi yang spesifik dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun peraturan ketenagakerjaan lainnya di Indonesia.²

Pekerja *remote* sejatinya berhak mendapat perlindungan hukum yang setara dengan pekerja konvensional tanpa adanya diskriminasi. Namun dalam praktiknya, pekerja jarak jauh seringkali menghadapi kerentanan dalam hal pemenuhan hak-hak ketenagakerjaan, termasuk pengaturan jam kerja, upah lembur, juga jaminan kesehatan, keselamatan, dan keamanan kerja yang belum terstandarisasi.³

Masih banyak aturan terkait *remote working* yang belum memperoleh pengaturan hukum yang konkret. Ketentuan hukum yang berlaku hingga saat ini belum secara optimal mengakomodir kompleksitas dan dinamika kerja jarak jauh. Oleh karena itu diperlukan langkah cepat dari pemerintah untuk melakukan pembaruan regulasi guna menciptakan

¹ Centia Sabrina Nuriskia & Andriyanto Adhi Nugroho. (2022). Perlindungan Hukum Pekerja dalam Penerapan Sistem *Remote Working* Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja. *Jurnal USM Law Review, Universitas Semarang*, 5(2), hlm. 679.

² Willa Wahyuni. (2024, 24 Januari). Melihat Legalitas Sistem *Remote Working*. *Hukum Online.com*. Diakses pada tanggal 9 November 2024.

³ Jeges Imanuelita Gultom., et al. (2025). Legal Protection for Remote Working Workers: Comparison of Positive Law Between Indonesia and United States. *Golden Ratio of Data in Summary, Universitas HKBP Nommensen*, 5(1), hlm. 79-80.

keadilan bagi seluruh pihak terkait.⁴

Hakikat hubungan kerja terletak pada adanya kesepakatan timbal balik yang mengatur hak dan kewajiban antara tenaga kerja dan perusahaan. Kedua belah pihak harus memenuhi kewajibannya secara seimbang karena sifatnya saling mengikat. Apabila salah satu pihak dalam hubungan kerja tidak memenuhi kewajibannya, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan maupun perjanjian kerja, maka pihak lainnya memiliki hak untuk menuntut pemenuhan atas hak-haknya.⁵

Berkaitan dengan masalah perjanjian kerja, dalam Al-Quran telah diajarkan tentang larangan berdusta dan mengingkari janji. Sebagaimana disebutkan dalam Surah As-Saff ayat 2 dan 3:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لِمَ تَقُوْلُوْنَ مَا لَا تَفْعَلُوْنَ ﴿٣﴾

Terjemahan: “Wahai kamu kerjakan? (itu) tidak kamu kerjakan.” (QS. As-Saff ayat 2-3).

كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللّٰهِ اَنْ تَقُوْلُوْا مَا لَا تَفْعَلُوْنَ ﴿٣﴾ ak
ig

Dalam konteks perjanjian kerja, ayat tersebut menyatakan bahwa seseorang yang telah membuat kontrak harus memenuhi kewajibannya, dan Allah tidak menyukai orang yang membuat kontrak tetapi tidak melakukannya. Islam menekankan bahwa kontrak kerja harus dibangun atas dasar kebebasan (tidak ada paksaan), kesukarelaan (sama-sama setuju), dan keadilan (hak dan kewajiban seimbang).

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka adapun rumusan masalah yaitu: Bagaimana pengaturan hukum yang berlaku di Indonesia terkait perjanjian kerja *remote working*?, dan Bagaimanakah peran perusahaan dalam memastikan perlindungan hak-hak pekerja *remote working* sesuai dengan hukum yang berlaku?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memahami pengaturan hukum yang berlaku di Indonesia terkait perjanjian kerja dengan sistem *remote working*, serta memahami peran perusahaan dalam memastikan perlindungan hak-hak pekerja jarak jauh sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi dalam menyelesaikan permasalahan hukum dalam kontrak kerja, khususnya dalam menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban karyawan, serta memberikan perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja *remote*. Secara lebih luas, penelitian ini juga diharapkan memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi kalangan akademisi dan institusi pendidikan tinggi sebagai sumber bacaan yang relevan dan komprehensif.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum normatif yang berorientasi pada studi terhadap peraturan perundang-undangan, jurnal-jurnal hukum, serta teori-teori hukum yang relevan. Data yang digunakan berasal dari bahan pustaka atau data sekunder yang dianalisis melalui penelusuran terhadap undang-undang dan literatur yang berkaitan

⁴ Gaji.id. (2024 23 Oktober). Legalitas *Remote Work*, Apakah Sudah Diatur Undang-Undang?. *Gaji.id*. Diakses pada tanggal 9 November 2024.

⁵ Fithriatus Shalihah. (2016). Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja di Indonesia. *Jurnal Selat, Universitas Islam Riau*, 4(1), hlm. 75.

dengan permasalahan hukum yang dikaji. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini mencakup pendekatan perundang-undangan yang dilakukan dengan menelaah seluruh regulasi yang berkaitan langsung dengan isu hukum yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hukum yang Berlaku di Indonesia Terkait Perjanjian Kerja *Remote Working*

Perjanjian kerja dengan skema *remote working* (bekerja jarak jauh) semakin umum diterapkan di Indonesia, namun hingga saat ini belum ada regulasi khusus yang secara tegas mengatur skema kerja jarak jauh. Di Indonesia, pengaturan hukum terkait perjanjian kerja untuk *remote working* sebenarnya masih mengacu pada berbagai peraturan yang sudah ada, terutama yang berkaitan dengan ketenagakerjaan secara umum.

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan)

Undang-Undang Ketenagakerjaan berperan sebagai dasar hukum yang memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja sekaligus menetapkan tanggung jawab bagi pengusaha. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, beserta sebagian ketentuannya yang telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), secara umum mengatur mengenai hak-hak pekerja. Oleh karena itu, undang-undang tersebut secara layak dijadikan sebagai dasar hukum untuk melindungi hak-hak tenaga kerja dalam konteks hubungan kerja.⁶

Meskipun tidak secara spesifik mengatur *remote working*, namun beberapa pasal dalam undang-undang ini dapat dijadikan dasar hukum tidak langsung (relatif relevan) untuk mengatur regulasi kerja jarak jauh melalui kesepakatan kerja.

- a. Pasal 50 : "Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh".
- b. Pasal 51 ayat (1) : "Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan".
- c. Pasal 77-85 mengatur waktu kerja dan istirahat.
- d. Pasal 86 ayat (1) : "Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a. keselamatan dan kesehatan kerja; b. moral dan kesusilaan; dan c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama".
- e. Beberapa pasal tentang upah diatur dalam Pasal 88-95 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Termuat beberapa pasal yang dapat dijadikan acuan dalam konteks kerja jarak jauh:

- a. Pasal 4-6: Hubungan kerja tetap didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yang berarti

⁶ Amanda Fitriani Eka Putri. (2024). Relevansi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam menjawab tantangan *Remote Working* di Indonesia. *Journal of Mandalika Literature, Universitas Tarumanagara*, 6(1), hlm. 352.

- remote working* tetap sah selama ada kontrak kerja yang jelas antara pekerja dan perusahaan.
- b. Pasal 21: Jam kerja tetap maksimal 40 jam per minggu (7 jam/hari untuk 6 hari kerja atau 8 jam/hari untuk 5 hari kerja).
 - c. Pasal 23-26: Pengaturan lembur tetap berlaku, meskipun pekerja bekerja dari rumah atau lokasi lain.
 - d. Pasal 16-20: Upah tetap harus dibayarkan meskipun pekerja bekerja dari jarak jauh.
 - 1) Pasal 21-22: Perusahaan bisa menerapkan upah berbasis jam kerja, terutama bagi pekerja dengan sistem fleksibel.
 - 2) Jaminan sosial tenaga kerja tetap wajib diberikan oleh perusahaan kepada pekerja *remote*.
 - 3) Pasal 36-52: Jika pekerja *remote* mengalami PHK, mereka tetap berhak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.
 - 4) Perusahaan tidak bisa memberhentikan pekerja *remote* sembarangan, kecuali sesuai alasan hukum yang sah.

3. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 5 Tahun 2023

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No. 5 Tahun 2023 merupakan regulasi yang mengatur Penyesuaian Waktu Kerja dan Kondisi Kerja Fleksibel, yang dapat mencakup kerja jarak jauh (*remote working*). Meskipun belum ada aturan yang secara khusus hanya mengatur *remote working*, regulasi ini menjadi dasar bagi perusahaan dan pekerja untuk mengadopsi model kerja yang lebih fleksibel dan mencegah PHK pada perusahaan industri padat karya tertentu yang terdampak oleh perubahan ekonomi global.

Pasal-pasal dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No. 5 Tahun 2023 yang dapat dijadikan acuan dalam konteks kerja jarak jauh diantaranya:

- a. Pasal 4 ayat (1) : “Perusahaan industri padat karya tertentu berorientasi ekspor yang terdampak perubahan ekonomi global sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 merupakan Perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat perubahan ekonomi global”. Pasal ini memperbolehkan perusahaan industri padat karya tertentu yang orientasi ekspornya terganggu oleh kondisi ekonomi global untuk mengatur waktu kerja dan penyesuaian upah, guna mencegah pemutusan hubungan kerja.
- b. Pasal 5, yang pada intinya berisi rincian jam kerja fleksibel (kurang dari 7/8 jam per hari) & batas waktu pelaksanaannya (6 bulan). Yang secara rinci menyatakan:
 - Ayat (2) : “Penyesuaian waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan cara mengurangi waktu kerja yang biasa berlaku di Perusahaan industri padat karya tertentu berorientasi ekspor”.
 - Ayat (3) : “Penyesuaian waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilakukan kurang dari:
 - 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”.

- Ayat (5) : “Penyesuaian waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (4) berlaku selama 6 (enam) bulan terhitung sejak Peraturan Menteri ini mulai berlaku”.
4. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah (Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja)

Sejauh ini Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 hanya secara formal menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPU) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang secara utuh dilampirkan dalam Undang-Undang ini. Artinya, seluruh ketentuan substantif termasuk mengenai perlindungan tenaga kerja (nondiskriminasi, jaminan sosial, K3, dll) secara teknis berada dalam teks original PERPU/UU Cipta Kerja (UU 11/2020) yang menjadi lampiran, bukan dalam pasal-pasal mandiri UU 6/2023 itu sendiri. Meskipun begitu, perlindungan tersebut tetap ada dan berlaku.

Isi pokok dan penjelasan dari pasal-pasal utama dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPU) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (yang menjadi lampiran dalam UU 6/2023) terkait prinsip perlindungan tenaga kerja termasuk nondiskriminasi, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan hak-hak pekerja diantaranya:

- a. Pasal 80, merupakan awal pembuka dari Bab IV Bagian Ketenagakerjaan, yang secara jelas menyatakan bahwa undang-undang ini mengubah, menghapus, atau menetapkan ketentuan baru dari beberapa undang-undang sebelumnya, yaitu: Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, serta Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Tujuannya adalah memperkuat perlindungan pekerja dan mendorong kesejahteraan di tengah ekosistem investasi.
- b. Pasal 46A-46E: Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)
 - 1) Pasal 46A menyatakan bahwa pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) berhak menerima JKP yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan Pemerintah Pusat.
 - 2) Pasal 46B menjelaskan bahwa JKP bersifat nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial, untuk menjaga kehidupan layak saat pekerja/buruh kehilangan pekerjaan.
 - 3) Pasal 46C mengatur peserta JKP, yakni mereka yang membayar iuran yang ditanggung oleh Pemerintah Pusat.
 - 4) Pasal 46D merinci manfaat JKP: tunjangan tunai maksimal 6 bulan upah, pelatihan kerja, dan akses informasi pasar kerja sesuai kriteria keanggotaan tertentu.
 - 5) Pasal 46E menyebut sumber pendanaan JKP yang berasal dari pemerintah, rekomposisi iuran program jaminan sosial, dan dana operasional BPJS Ketenagakerjaan.
- c. Prinsip perlindungan lainnya di Bab IV, memuat norma tentang nondiskriminasi, pengupahan layak, hak pelatihan, hak memilih pekerjaan, perlindungan K3, hak

berserikat, perubahan terminologi “disabilitas”, serta aturan waktu kerja, cuti, dan lembur.

B. Peran Perusahaan dalam Memastikan Perlindungan Hak-Hak Pekerja *Remote Working* Sesuai dengan Hukum yang Berlaku

Perlindungan hukum bagi pekerja terdiri dari peraturan yang melindungi hak-hak pekerja dengan menyediakan fasilitas seperti hukum pengadilan dan lembaga penyelesaian sengketa di luar pengadilan. Menurut Soepomo, terdapat tiga macam perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Pertama, perlindungan ekonomis, yang berarti bahwa perusahaan dapat memberikan upah yang sepadan kepada pekerjanya. Kedua, perlindungan sosial, dimana pekerja harus dapat menyeimbangkan kehidupan sosialnya dengan dunia kerja. Terakhir, perlindungan teknis, yaitu perusahaan bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan dan keamanan di tempat kerja. Sejalan dengan bunyi Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” yang berarti seluruh masyarakat Indonesia baik itu bekerja secara kantor maupun *remote working* harus mendapatkan perlindungan dan hak yang sama.⁷

Mengenai perlindungan hak-hak pekerja kembali ditegaskan sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a. keselamatan kerja; b. moral dan kesusilaan; dan c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”. Dengan penjelasan tersebut memberikan penafsiran bahwa perusahaan dengan sistem *remote working* harus dapat memberikan perlindungan kepada pekerja dan selalu memperhatikan kebutuhan dan perkembangan dari pekerja.

Secara umum terdapat sejumlah hak dasar yang harus dijamin bagi setiap pekerja, meskipun penerapannya dapat bervariasi tergantung pada kondisi ekonomi, budaya, sosial, dan kebijakan negara tempat perusahaan beroperasi. Hak-hak tersebut antara lain:

a. Hak atas pekerjaan.

Hak atas pekerjaan merupakan bagian dari hak asasi manusia. Oleh karena pentingnya hak ini, hukum Indonesia secara tegas mencantumkannya dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

b. Hak atas upah yang layak.

Upah adalah bentuk kompensasi atas hasil kerja yang diberikan pekerja. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh upah yang adil dan sepadan dengan usaha serta kontribusi yang diberikannya.

c. Hak untuk berserikat dan berkumpul.

Untuk dapat memperjuangkan hak dan kepentingannya, termasuk hak atas upah yang adil, pekerja harus dijamin haknya untuk membentuk dan bergabung dalam

⁷ Devina Novela. (2024). Dinamika Perlindungan Hukum Pekerja *Remote Working* Melalui Implikasi Digital dan Pengaturan Di Indonesia. *Journal of Mandalika Literature, Universitas Tarumanagara*, 5(4), hlm. 825.

serikat pekerja. Dengan adanya serikat, kekuatan kolektif pekerja meningkat, sehingga suara mereka lebih diperhatikan dan hak-hak mereka lebih terlindungi.

d. Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Perlindungan terhadap keselamatan, keamanan, dan kesehatan kerja merupakan bagian dari hak untuk hidup. Jaminan ini harus tersedia sejak awal dan menjadi bagian dari kebijakan perusahaan guna mencegah terjadinya risiko atau konflik di masa mendatang.

e. Hak untuk proses hukum yang adil.

Apabila seorang pekerja dituduh melakukan pelanggaran, ia berhak menjalani proses hukum yang sah dan diberi kesempatan untuk membuktikan kebenaran atau membela dirinya dari tuduhan yang dikenakan.

f. Hak untuk mendapatkan perlakuan yang setara.

Tidak boleh ada diskriminasi di tempat kerja berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, atau pandangan politik. Perlakuan adil harus berlaku dalam segala aspek, termasuk gaji, kenaikan jabatan, pelatihan, dan kesempatan kerja lainnya.

g. Hak atas rahasia pribadi/privasi.

Meskipun perusahaan berhak mengetahui informasi mengenai riwayat hidup dan data pribadi setiap pekerjanya, pekerja juga memiliki hak untuk menjaga kerahasiaan data pribadinya. Perusahaan harus menghormati privasi karyawan dan tidak boleh memaksakan akses terhadap informasi yang ingin dirahasiakan.

h. Hak atas kebebasan hati nurani.

Pekerja tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan yang bertentangan dengan hati nurani atau nilai moralnya, seperti praktik korupsi, penggelapan, manipulasi produk, atau menutupi kesalahan yang dilakukan oleh perusahaan atau atasan.⁸

Setelah unsur tersebut telah dipenuhi, perusahaan juga diwajibkan untuk menyediakan fasilitas kesejahteraan tambahan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Bagi pekerja yang menjalankan sistem *remote working*, fasilitas tersebut setidaknya meliputi perangkat kerja seperti laptop, telepon seluler, serta akses internet melalui paket data atau Wi-Fi. Tujuan dari penyediaan fasilitas kesejahteraan ini adalah untuk meningkatkan produktivitas, mendukung pengembangan diri pekerja, serta mewujudkan fungsi sosial dari hak-hak tenaga kerja.⁹

Dalam praktik *remote working*, pekerja sering kali harus mengakses data perusahaan yang bersifat sensitif, yang meningkatkan risiko terhadap serangan siber dan kebocoran informasi. Perlindungan terhadap privasi dan data pribadi mengalami kecenderungan penguatan di berbagai negara seiring dengan pesatnya kemajuan teknologi digital. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa regulasi yang ada saat ini belum mampu mengimbangi kecepatan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi. Penguatan perlindungan privasi dan data pribadi tidak hanya dibutuhkan

⁸ A. Sonny Keraf. (1998). *Etika Bisnis, Tuntutan dan Relevansinya*, Edisi Baru. Yogyakarta: Kanisius, hlm. 162-171.

⁹ Welsen Kandarani. (2020). Kewajiban Perusahaan Terhadap Fasilitas Kesejahteraan Bagi Tenaga Kerja. *Jurnal Education and Development, Universitas Surabaya*, 8(2), hlm. 194.

dalam konteks hukum nasional, tetapi juga penting dalam kerangka kerja lintas batas negara.

Perkembangan teknologi serta sejumlah kasus penyadapan yang mencuat belakangan ini menunjukkan urgensi adanya regulasi yang lebih kokoh dalam menjamin keamanan privasi dan data pribadi. Salah satu kemajuan teknologi yang menimbulkan tantangan besar dalam perlindungan data adalah *Internet of Things (IoT)*, yaitu sistem yang memungkinkan perangkat untuk secara terus-menerus memantau aktivitas pengguna, mengumpulkan data sensitif, dan terhubung melalui jaringan internet. Teknologi ini membuka peluang bagi pihak lain untuk mengakses informasi pribadi pengguna dari jarak jauh, sehingga meningkatkan risiko pelanggaran privasi.¹⁰

Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi (UU PDP) memberikan perlindungan hukum yang relevan bagi pekerja jarak jauh (*remote working*) dengan mengatur hak atas persetujuan dalam pemrosesan data pribadi (Pasal 4 ayat 1), kewajiban pengendali dan prosesor data untuk menjaga keamanan serta kerahasiaan data (Pasal 19–52), serta sanksi administratif maupun pidana terhadap penyalahgunaan data pribadi (Pasal 57–59). Dalam konteks kerja *remote* yang mengandalkan sistem digital, undang-undang ini menjamin bahwa data seperti identitas, lokasi kerja, hingga data biometrik pekerja tidak boleh disalahgunakan dan hanya boleh diproses sesuai persetujuan yang sah, sehingga memberikan kepastian hukum dan perlindungan yang lebih kuat di era kerja digital.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pengaturan hukum mengenai perjanjian kerja dalam sistem *remote working* di Indonesia belum diatur secara spesifik dalam satu regulasi tersendiri. Oleh karena itu, pelaksanaannya masih mengacu pada peraturan umum seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2023, serta Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja jarak jauh tetap mendapatkan perlindungan hukum yang sama dengan pekerja konvensional, meskipun tetap diperlukan regulasi yang lebih jelas untuk menjawab tantangan spesifik dari sistem kerja jarak jauh. Di sisi lain, perusahaan memiliki peran penting dalam menjamin perlindungan hak-hak pekerja *remote* sesuai ketentuan hukum yang berlaku. Perlindungan tersebut mencakup aspek upah, fasilitas kerja, jaminan sosial, keselamatan kerja, serta hak atas privasi dan data pribadi.

Berdasarkan hal tersebut, pemerintah diharapkan segera merumuskan regulasi yang lebih spesifik dan komprehensif mengenai sistem kerja jarak jauh (*remote working*), mengingat pola kerja ini terus berkembang dan menjadi bagian dari kebutuhan dunia kerja modern. Regulasi tersebut sebaiknya mencakup pengaturan rinci tentang hak dan kewajiban para pihak, standar fasilitas kerja, mekanisme pengawasan, serta perlindungan

¹⁰ Rosadi, S. D., & Pratama, G. G. (2018). *Urgensi Perlindungan data Privasi dalam Era Ekonomi Digital Di Indonesia. Veritas et Justitia*, 4(1), hlm. 106.

hukum khusus terhadap pekerja remote, guna menghindari kekosongan hukum dan mencegah potensi pelanggaran hak-hak pekerja.

UNGKAPAN TERIMAKASIH

Bersyukur kepada Allah SWT atas rahmat, taufik dan inayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Tak lupa penulis mengirimkan Shalawat beserta salam semoga tercurah limpahkan kepangkuan baginda tercinta, nabi besar Muhammad SAW. Terima kasih kepada kedua orang tua saya dan saudara/i yang sangat kontributif dalam proses penyelesaian penelitian ini. Tak lupa saya ucapkan terima kasih kepada Bapak La Ode Husen dan Ibu Farah Syah Reza karena telah memberikan bimbingan dengan penuh keseriusan, kecermatan, dan kebijakan dalam penyusunan penelitian ini. Serta kepada Bapak Aan Aswari dan Bapak Andika Prawira Buana atas kritik dan saran yang diberikan terhadap penelitian ini. Terimakasih pula kepada teman-teman yang penulis tidak bisa disebutkan satu-persatu, yang senantiasa menemani dan saling mendukung pada masa perkuliahan. Penulis mengucapkan terima kasih kepada semuanya semoga kebaikan kalian dibalas oleh Allah SWT.

REFERENSI

- Amanda Fitriani Eka Putri. (2024). Relevansi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam menjawab tantangan *Remote Working* di Indonesia. *Journal of Mandalika Literature, Universitas Tarumanagara*, 6(1), hlm. 352. doi: <https://doi.org/10.36312/jml.v6i.3604>
- A.Sonny Keraf. (1998). *Etika Bisnis, Tuntutan, dan Relevansinya, Edisi Baru*. Yogyakarta: Kanisius.
- Centia Sabrina Nuriskia & Andriyanto Adhi Nugroho. (2022). Perlindungan Hukum Pekerja dalam Penerapan Sistem *Remote Working* Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja. *Jurnal USM Law Review, Universitas Semarang*, 5(2), hlm. 679. doi: <http://dx.doi.org/10.26623/julr.v5i2.5555>
- Devina Novela. (2024). Dinamika Perlindungan Hukum Pekerja *Remote Working* Melalui Implikasi Digital dan Pengaturan Di Indonesia. *Journal of Mandalika Literature, Universitas Tarumanagara*, 5(4), hlm. 825. doi: <https://doi.org/10.36312/jml.v5i4.3613>
- Fithriatus Shalihah. (2016). Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja di Indonesia. *Jurnal Selat, Universitas Islam Riau*, 4(1), hlm. 75.
- Gaji.id. (2024, 23 Oktober). Legalitas Remote Work, Apakah Sudah Diatur Undang-Undang?. *Gaji.id*. Diakses dari <https://www.gaji.id/id/2024/10/23/legalitas-remote-work-apaakah-sudah-diatur-undang-undang/> pada tanggal 9 November 2024.
- Jeges Imanuelita Gultom., et al. (2025). Legal Protection for Remote Working Workers: Comparison of Positive Law Between Indonesia and United States. *Golden Ratio of Data in Summary, Universitas HKBP Nommensen*, 5(1), hlm. 79-80. doi: <https://doi.org/10.52970/grdis.v5i1.830>
- Rosadi, S. D., & Pratama, G. G. (2018). *Urgensi Perlindungan data Privasidalam Era Ekonomi Digital Di Indonesia*. *Veritas et Justitia*, 4(1), hlm. 106. doi: <https://doi.org/10.25123/vej.v4i1.2916>

Welsen Kandarani. (2020). Kewajiban Perusahaan Terhadap Fasilitas Kesejahteraan Bagi Tenaga Kerja. *Jurnal Education and Development, Universitas Surabaya*, 8(2), hlm. 194.

Willa Wahyuni. (2024, 24 Januari). Melihat Legalitas Sistem *Remote Working*. *Hukumonline.com* Diakses dari <https://www.hukumonline.com/berita/a/melihat-legalitas-sistem-remote-working-lt65b0f3b7188a9?page=1> pada tanggal 9 November 2024.