

IMPLEMENTASI JAMINAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN (K3) PADA PEKERJA *WORK FROM ANYWHERE* (WFA)

Hasna Nurul Zahida¹, Andriyanto Adhi Nugroho²

^{1,2}Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Jakarta, Indonesia
Email: ¹2010611204@mahasiswa.upnvj.ac.id

ABSTRAK

Sistem kerja *Work From Anywhere* (WFA) yang diterapkan oleh beberapa perusahaan memungkinkan pekerja untuk bekerja dari berbagai tempat, yang dapat menjadi tempat kerja bagi mereka. Dalam kenyataannya, setiap lokasi memiliki potensi risiko kecelakaan kerja yang beragam, terutama jika tempat tersebut tidak sesuai untuk bekerja, dan sering kali pekerja tidak menyadari risiko yang mungkin ada. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis penerapan Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi pekerja *Work From Anywhere* (WFA). Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris dengan fokus pada analisis perundang-undangan menggunakan pendekatan konseptual, karena semua data yang dikumpulkan melalui wawancara. Data diperoleh melalui wawancara dengan pekerja yang menjalani sistem kerja WFA di berbagai perusahaan di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa saat ini belum ada perluasan regulasi yang telah diadopsi oleh KEMNAKER yang mencakup semua jenis pekerjaan, termasuk mereka yang menjalani WFA. Selain itu, perusahaan yang menerapkan WFA hanya memberikan asuransi pribadi kepada pekerjanya, tanpa ketentuan yang jelas terkait penerapan kerja dalam situasi di mana pekerja mengalami kecelakaan kerja saat menjalani WFA.

Kata Kunci : *Work From Anywhere*, Jaminan K3, Kecelakaan Kerja, Pekerja

ABSTRACT

The Work From Anywhere (WFA) work system implemented by some companies allows workers to work from various places, which can become workplaces for them. In reality, each location has various potential risks of work accidents, especially if the place is not suitable for work, and often workers are not aware of the risks that may exist. The purpose of this research is to analyze the application of Occupational Safety and Health (OHS) Guarantees for Work From Anywhere (WFA) workers. This research uses an empirical juridical method with a focus on statutory analysis using a conceptual approach, because all data collected through interviews. Data is obtained through interviews with workers who undergo the WFA work system in various companies in Indonesia. The results show that there is currently no expansion of the regulations that have been adopted by the Ministry of Manpower that cover all types of work, including those undergoing WFA. In addition, companies that implement WFA only provide personal insurance to their workers, without clear provisions regarding the application of work in situations where workers experience work accidents while undergoing WFA.

Keywords : *Work From Anywhere, OHS Insurance, Work Accident, Worker*

I. PENDAHULUAN

Manusia diperlukan untuk bekerja dan memiliki pekerjaan guna memenuhi kebutuhan hidup mereka dan juga anggota keluarga yang mereka tanggung (Lestari & Shalihah, 2021). Hubungan kerja biasanya terbentuk ketika ada pengusaha yang menyediakan pekerjaan atau platform untuk para pekerja. Dalam konteks kerja ini, gaji diberikan sebagai imbalan atas usaha keras yang dikeluarkan selama periode bekerja, sebagai hasil dari tenaga yang mereka sumbangkan untuk kepentingan perusahaan tempat mereka bekerja (Ramli, 2020).

Undang-undang ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 pasal 4 menyatakan mengenai tujuan dari pemberdayaan ketenagakerjaan yakni: untuk memberdayakan tenaga kerja dengan cara yang efisien

dan manusiawi, serta menciptakan kesempatan kerja yang merata. Perlindungan tenaga kerja juga menjadi prioritas untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Di era kemajuan teknologi yang signifikan, inovasi diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan. Salah satu konsep yang saat ini banyak diterapkan adalah telecommuting yang pertama kali diperkenalkan pada tahun 1973 oleh Jack Nilles, seorang insinyur NASA. Konsep ini semakin berkembang seiring dengan pertumbuhan bisnis startup pada tahun 1999, di mana banyak perusahaan tidak mampu menyewa kantor atau mempekerjakan lebih banyak karyawan (Fawziah & Irwansyah, 2020).

Telecommuting menjadi respons terhadap perkembangan digitalisasi dan permintaan fleksibilitas kerja (Voll et al., 2023). Dalam era revolusi 4.0, konsep bekerja jarak jauh semakin meluas, dengan *Work From Anywhere* (WFA) sebagai salah satu bentuknya. Pandemi COVID-19 mempercepat adopsi sistem kerja WFA, dengan 74% perusahaan merencanakan peralihan karyawan ke posisi jarak jauh, seperti yang terlihat dalam survei Gartner. Telecommuting telah mengalami peningkatan signifikan selama satu dekade terakhir dan diprediksi akan terus tumbuh seiring adaptasi kita terhadap realitas pasca-pandemi. Ini adalah masa depan dari cara kita bekerja (Butler, 2023). Adaptasi *Work From Anywhere* (WFA) memerlukan keselarasan dalam perlindungan hukum, terutama dalam penerapan aspek Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Seperti yang sudah diketahui masyarakat, penyesuaian sistem kerja WFA perlu disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang baru, mengingat adanya variasi jam kerja dan lokasi kerja yang berbeda-beda (Asikin, 2010). WFA, yang memungkinkan pekerja bekerja di mana saja, membawa risiko-risiko yang tidak dapat dihindari oleh pekerja. Untuk mengatasi risiko-risiko ini, pengusaha sering mengambil langkah-langkah preventif dengan memberikan jaminan sosial kepada pekerja.

Dalam KUHPerdata, telah diatur mengenai perjanjian kerja dalam hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha, termasuk syarat-syarat kerja serta jaminan sosial, kesehatan, dan keselamatan kerja, hingga penyelesaian perselisihan dan pemutusan hubungan kerja (Aloysius, 2014). Ini berarti bahwa hubungan kerja secara otomatis terikat oleh hak dan kewajiban yang harus ditaati oleh pengusaha dan pekerja sesuai dengan perjanjian yang mereka buat (Azis et al., 2019). Selanjutnya, semua bentuk jaminan sosial dalam hubungan kerja diatur oleh Undang-undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Ini mencakup Jaminan Kecelakaan Kerja, jaminan pensiun, jaminan hari tua, dan jaminan kematian. Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek juga mengatur penyelenggaraan jaminan sosial untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Salah satu aspek penting adalah Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan untuk memberikan perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja. Hal ini diatur secara khusus dalam Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

Tujuan umum dari penerapan Jaminan K3 adalah melindungi pekerja dan orang lain di tempat kerja, memastikan penggunaan sumber daya produksi yang aman dan efisien, serta memastikan kelancaran produksi. Oleh karena itu, aspek-aspek K3 harus mendapat perhatian ekstra, karena pengabaian terhadap aspek ini dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja dapat menimbulkan kerugian ekonomi dan non-ekonomi, seperti yang dijelaskan dalam Penjelasan UU No. 13 Tahun 2003, yang mencakup upaya untuk mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, mengendalikan bahaya di tempat kerja, mempromosikan kesehatan, memberikan pengobatan, dan melakukan rehabilitasi (ShofwaTulloh et al., 2023).

Beberapa perusahaan di Indonesia yang mengimplementasikan sistem kerja WFA belum sepenuhnya mempunyai perlindungan atas dasar yang lebih jelas, dikarenakan belum adanya regulasi dari peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai WFA secara lebih jelas. Selain itu, pekerja WFA juga belum sepenuhnya mendapatkan kejelasan seperti penyesuaian tempat kerja, kemudian jaminan sosial apabila terjadi kecelakaan kerja pada saat pelaksanaan kerja, melainkan hanya tunjangan BPJS pada saat pelaksanaan kerja WFO (*Work From Anywhere*). Maka didalam artikel jurnal ini, akan membahas mengenai implementasi Jaminan K3 pada perusahaan serta memberikan saran mengenai pentingnya penyesuaian regulasi baru mengenai jaminan pada sistem kerja WFA di setiap perusahaan yang menganutnya agar terhindar dari sengketa pada pekerja maupun pengusaha. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis penerapan Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi pekerja *Work From Anywhere* (WFA)

II. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian adalah suatu strategi atau langkah-langkah yang digunakan secara cermat untuk mencapai suatu tujuan dengan cara mengumpulkan, menulis, menyusun, merumuskan, dan menganalisis data hingga menyusun laporan (Narbuko & Achmadi, 2018). Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan yang menggabungkan aspek yuridis dan empiris. Pendekatan yuridis mengacu pada pemahaman hukum sebagai serangkaian norma atau aturan yang harus diikuti. Ini tercermin dalam analisis masalah penelitian, yang didasarkan pada penggunaan berbagai sumber hukum, termasuk hukum tertulis dan hukum tak tertulis, serta berbagai jenis bahan hukum seperti primer, sekunder, dan tersier (Abdulkadir, 2004). Di sisi lain, pendekatan empiris berfokus pada pemahaman hukum sebagai realitas sosial dan kultural. Pendekatan ini diterapkan dengan mengumpulkan data primer langsung dari lapangan, terutama melalui wawancara yang berhubungan dengan penerapan *Work From Anywhere* dan implementasi keselamatan dan kesehatan kerja dalam konteks *Work From Anywhere*. Dengan demikian, pendekatan yuridis empiris dalam penelitian ini mengintegrasikan analisis berbagai sumber hukum (baik primer, sekunder, dan tersier) dengan data primer yang diperoleh dari lapangan untuk mengkaji peraturan yang berlaku dalam berbagai negara terkait dengan konsep *Work From Anywhere*.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan sistem kerja WFA tetap berlangsung setelah pandemi COVID-19, di mana sekitar 70% perusahaan di Indonesia, termasuk Flip, Ajaib, Blibli, dan lain-lain, telah mengadopsi sistem kerja WFA secara permanen (Kirana, 2023). Oleh karena itu, dengan tetapnya penggunaan sistem WFA, perlu perluasan regulasi terutama dalam konteks Jaminan Kecelakaan Kerja dalam sistem ini. Lingkungan kerja dalam WFA biasanya mencakup berbagai lokasi seperti kafe, mobil, ruang kerja bersama, atau rumah, di mana potensi kecelakaan kerja seringkali tidak terduga dan tidak diperhitungkan baik oleh pekerja maupun perusahaan (Nuriskia & Nugroho, 2022). Hal ini mengakibatkan selaku pemberi kerja juga harus melakukan monitoring lingkungan kerja para pekerja semaksimal mungkin agar tidak terjadi hal yang tidak diinginkan (Ramadanti, 2021). Oleh karena itu, perlunya Jaminan K3 untuk melindungi tenaga kerja yang bekerja dalam sistem WFA. Peraturan perundang-undangan yang berlaku terkait Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 5 Tahun 2021. Meskipun demikian, untuk mengklasifikasikan sebuah peristiwa sebagai kecelakaan kerja, peraturan tersebut menetapkan bahwa harus ada tanda-tanda fisik seperti luka pada tubuh akibat peristiwa yang memenuhi unsur adanya ruda paksa, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 7 ayat (1) Permenaker Nomor 5 Tahun 2021.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada hari Senin, 18 September 2023, dengan seorang pekerja yang telah bekerja selama 27 tahun di PT. Krazu Nusantara melalui pesan WhatsApp, terungkap bahwa perusahaan hanya menyediakan asuransi BPJS ketenagakerjaan dan juga asuransi pribadi sebagai perlindungan jika terjadi kecelakaan kerja, dengan cakupan mulai dari saat pekerja berangkat menuju tempat kerja hingga tiba di tempat kerja. Selain itu, dalam wawancara dengan pekerja di perusahaan Ajaib, dikonfirmasi bahwa mereka hanya memiliki sistem penggantian biaya ("*reimburse*") jika terjadi kecelakaan kerja, yang ditangani oleh asuransi swasta perusahaan dan juga BPJS kesehatan apabila terjadi kecelakaan kerja, Asuransi yang diberikan meliputi *inpatient, outpatient, optical and dental*.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dimas Agung Firmansyah dalam sebuah jurnal yang berjudul "Analisis Yuridis Klasifikasi Kecelakaan Kerja Saat Work From Home Yang Dapat Ditanggung Program Jaminan Kecelakaan Kerja," disajikan bahwa program jaminan sosial ketenagakerjaan yang dikelola oleh BPJS pada dasarnya tidak memberikan cakupan yang mendalam jika terjadi kecelakaan kerja dalam perusahaan yang menerapkan sistem kerja WFH. Selain itu, berdasarkan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) juga hanya berlaku secara khusus untuk sistem kerja yang bersifat konvensional. Oleh karena itu, ada kemungkinan bahwa jika terjadi kecelakaan kerja saat melaksanakan WFA (*Work From Anywhere*), perlindungan yang diberikan akan kurang memadai (Firmansyah & Nugroho, 2023).

Isu yang muncul yang mendorong kebutuhan untuk memperluas regulasi adalah bahwa peraturan yang saat ini berlaku masih memiliki potensi untuk menciptakan ketidakjelasan dalam norma-norma yang terkandung dalam peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan kecelakaan kerja dan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK). Dengan merujuk kepada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 44 Tahun 2015 yang diubah oleh PP Nomor 82 Tahun 2019, yang mengatur tentang program JKK dan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKM) serta tata cara pelaksanaannya, dapat disimpulkan bahwa peraturan

ini belum sepenuhnya mengakomodasi hak-hak pekerja yang mengalami kecelakaan kerja saat melaksanakan WFA.

Salah satu indikasinya adalah bahwa menurut peraturan tersebut, Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) hanya diberikan jika pekerja mengalami kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan dari rumah ke tempat kerja, sebaliknya, atau di tempat kerja, selama masih dalam konteks hubungan kerja. Dengan kata lain, Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 44 Tahun 2015 jo. PP Nomor 82 Tahun 2019 mengatur manfaat JKK hanya untuk kecelakaan kerja dalam konteks konvensional.

Poin ini diperkuat oleh wawancara yang dilakukan pada hari Senin, tanggal 18 September, di mana seorang pekerja mengungkapkan kekhawatirannya. Walaupun sistem WFA sering diterapkan dalam jangka waktu yang lebih lama, kebijakan saat ini hanya menghitung kecelakaan kerja yang terjadi dari rumah ke tempat kerja, sementara kecelakaan kerja bisa terjadi di mana saja. Oleh karena itu, diperlukan penyesuaian dan perluasan peraturan perundang-undangan yang lebih rinci terkait kecelakaan kerja dalam konteks penerapan sistem kerja WFA untuk menghindari ketidakjelasan norma yang dapat berpotensi menimbulkan sengketa atau masalah baru antara pekerja dan perusahaan. Ketentuan mengenai perlunya peraturan terkait Jaminan Kecelakaan Kerja semakin penting, terutama dengan berita dari Tempo.co yang melaporkan bahwa Presiden Joko Widodo telah mengeluarkan Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 21 Tahun 2023 pada tanggal 12 April 2023. Perpres tersebut mengatur tentang hari kerja dan jam kerja bagi instansi pemerintah dan Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan memberikan fleksibilitas terkait lokasi kerja, di mana salah satu aspeknya adalah memungkinkan ASN untuk bekerja dari mana saja (*Work From Anywhere/WFA*). Hal ini menunjukkan bahwa regulasi terkait WFA semakin penting untuk diatasi, mengingat perubahan dalam kebijakan pemerintah yang memengaruhi tempat kerja ASN (Andryanto, 2023).

Selain minimnya literatur yang mengulas tentang perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dalam sistem kerja WFA, regulasi yang ada dalam hukum Indonesia belum memadai dalam memberikan perlindungan kepada pekerja yang menjalani WFA. Oleh karena itu, pemerintah harus bertindak secara proaktif dengan mengimplementasikan langkah-langkah hukum yang mampu menjaga hak-hak pekerja dalam konteks ini sebagai upaya pencegahan (Nababan et al., 2022). Perlindungan terhadap hak-hak ini juga harus senantiasa sensitif terhadap perkembangan dunia usaha serta kebutuhan yang berkembang seiring waktu (Hetiyasari, 2022).

Jika kita melihat pengimplementasian regulasi oleh negara lain terkait sistem kerja jarak jauh, contohnya di Italia, terdapat peraturan yang telah diperbarui dan efektif mulai Juli 2023 yang mengatur berbagai aspek termasuk jaminan kerja bagi pekerja yang melakukan remote working. Italia telah memperluas akses pekerjaan jarak jauh untuk beberapa kelompok, seperti pekerja yang memiliki kondisi kesehatan rentan. Mereka memiliki hak untuk bekerja dari jarak jauh atau diberikan tugas yang sesuai dengan kondisi kesehatan mereka hingga tanggal 30 September 2023, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Keputusan Menteri Kesehatan yang diberlakukan sejak 4 Februari 2022 (Lockton Global Compliance, 2023).

Pengusaha juga diwajibkan untuk memberikan pemberitahuan tentang informasi terkait kesehatan dan keselamatan kepada karyawan tersebut setidaknya setiap tahun, serta melaporkan kepada Kementerian Tenaga Kerja mengenai karyawan yang akan bekerja secara remote. Keputusan Menteri Kesehatan Italia lebih lanjut merinci peraturan dengan judul "Identifikasi penyakit kronis dengan tingkat kompensasi klinis yang lebih rendah dan implikasi tingkat keparahannya, yang biasanya pekerjaan dilakukan dalam pekerjaan jarak jauh hingga 28 Februari 2022." Peraturan ini mengubah daftar penyakit kronis yang memungkinkan pekerja untuk melakukan pekerjaan jarak jauh atau tugas lain, atau mengikuti pelatihan jarak jauh. Hanya jika tidak memungkinkan untuk melaksanakan hal-hal tersebut, pekerja yang rentan dapat memperoleh manfaat berupa cuti sakit yang diperlakukan serupa dengan rawat inap.

Selain itu, Denmark juga telah menerbitkan regulasi pada tanggal 30 April 2022 yang dikeluarkan oleh Otoritas Lingkungan Kerja Denmark. Regulasi tersebut berisi panduan terbaru mengenai persyaratan kesehatan dan keselamatan kerja untuk stasiun pekerjaan di rumah. Tujuannya adalah untuk meningkatkan fleksibilitas opsi pekerjaan dari rumah bagi pemberi kerja. Panduan baru ini mencantumkan hal-hal berikut (Workplace Denmark, 2020):

- a) Dewan Banding Sosial telah mengeluarkan prinsip-prinsip yang menetapkan tanggung jawab pemberi kerja dalam kasus cedera kerja jarak jauh. Oleh karena itu, penilaian yang spesifik atas insiden tersebut harus dilakukan untuk menentukan apakah ada kaitannya dengan pekerjaan,

dan apakah insiden tersebut memang perlu atau wajar. Pihak yang terdampak memiliki tanggung jawab untuk membuktikan hubungan sebab akibat antara insiden tersebut dan pekerjaan mereka agar dapat dianggap sebagai cedera akibat kerja berdasarkan Undang-Undang Kompensasi Pekerja.

- b) Menurut Undang-undang kompensasi pekerja Denmark, ditegaskan mengenai kompensasi yang diberikan oleh pemberi kerja dalam pelaporan kecelakaan kerja dan kasus keracunan, yaitu:
- 1) Karyawan yang tidak dapat melakukan pekerjaan biasa setidaknya selama satu hari selain hari kecelakaan.
 - 2) Karyawan yang kemungkinan memenuhi syarat untuk mendapatkan tunjangan berdasarkan Undang-Undang Kompensasi Pekerja Denmark akibat kecelakaan tersebut, seperti kompensasi untuk cedera permanen.
 - 3) Karyawan yang diharapkan cuti sakit selama lima minggu atau lebih.

Ketika pemberi kerja melaporkan kecelakaan kerja, perusahaan asuransi Kompensasi Pekerja bertanggung jawab atas semua biaya yang timbul dalam kasus tersebut. Dengan kata lain, perusahaan asuransi tersebut menanggung seluruh biaya dan kompensasi yang terkait.

Dari peraturan terbaru yang diterapkan di berbagai negara, terlihat bahwa perluasan regulasi terkait *Work From Anywhere* (WFA) ternyata memiliki dampak yang lebih signifikan pada perlindungan pekerja. Meskipun demikian, hasil analisis dari wawancara menunjukkan bahwa meskipun perusahaan yang menerapkan sistem kerja WFA telah mengadopsi asuransi pribadi dengan sistem reimbursement dalam kasus sakit atau kecelakaan kerja, perlindungan ini terbatas ketika permasalahan tersebut tidak terdokumentasi dengan sangat rinci, terutama dalam konteks WFA yang mengharuskan pemahaman yang mendalam terhadap kronologi kecelakaan kerja.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

Setelah berakhirnya pandemi COVID-19 yang mengharuskan karyawan bekerja dari jarak jauh karena adanya pembatasan mobilitas kerja, sekarang ini, sekitar 70% perusahaan di Indonesia masih menerapkan sistem WFA. Diperlukan langkah-langkah untuk memperluas regulasi terkait kriteria penyakit yang memenuhi syarat untuk WFA, serta mengganti biaya pemeliharaan akibat kecelakaan kerja yang sesuai dengan contoh regulasi dari negara lain. Oleh karena itu, pemerintah Indonesia harus meningkatkan perhatiannya dan segera mengembangkan peraturan yang lebih rinci untuk sistem kerja WFA. Sebagai pemangku kebijakan, pemerintah perlu menciptakan peraturan baru dalam bentuk Peraturan Pemerintah terkait pemberian manfaat JKK kepada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja saat WFA. Peraturan Pemerintah ini akan menjadi peraturan pelaksana undang-undang yang setara dengan PP Nomor 44 Tahun 2015 dan PP Nomor 82 Tahun 2019 yang mengatur manfaat JKK bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja konvensional. Dengan adanya peraturan yang lebih jelas ini, diharapkan akan menghilangkan kebingungan mengenai norma-norma yang berlaku dan lebih memperkuat perlindungan bagi pekerja yang bekerja dari jarak jauh.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadir, M. (2004). *Hukum dan penelitian hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Aloysius, U. (2014). Asas-asas hukum perburuhan. *Jakarta: Rajawali Pers, Hlm, 71*.
- Andryanto, S. D. (2023). *Jokowi Teken Perpres Soal Aturan Hari, Jam Kerja, dan WFA Buat ASN, Begini Bunyinya*. Nasional.Tempo.Com. <https://nasional.tempo.co/read/1715571/jokowi-teken-perpres-soal-aturan-hari-jam-kerja-dan-wfa-buat-asn-begini-bunyinya>
- Asikin, Z. (2010). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Azis, A., Handriani, A., & Basri, H. (2019). *Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan*. *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan*, 10(1), 59–74.
- Butler, H. (2023). *Sejarah Pekerjaan Jarak Jauh: Bagaimana Ini Menjadi Apa yang Kita Ketahui Saat Ini*. <https://www.crossover.com/perspective/the-history-of-remote-work>
- Fawziah, S. A., & Irwansyah, I. (2020). *Telecommuting/Teleworking–Work From Home–Sebagai Solusi Efektif Mobilisasi Kerja*. *Jurnal Infortech*, 2(1), 69–77.
- Firmansyah, D. A., & Nugroho, A. (2023). *Analisis Yuridis Klasifikasi Kecelakaan Kerja Saat Work From Home Yang Dapat Ditanggung Program Jaminan Kecelakaan Kerja*. *NOVUM: JURNAL HUKUM*, 218–236.
- Hetiyasari, H. (2022). *Pertanggungjawaban Hukum Bagi Perusahaan Atas Batalnya Perjanjian Kerja Waktu*

- Tertentu Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal USM Law Review*, 5(1), 331–341.
- Kirana, E. (2023). *Penerapan Tren WFA untuk Transformasi Digital*. <https://suitmedia.com/ideas/penerapan-tren-wfa-untuk-transformasi-digital>
- Lestari, N. A., & Shalihah, F. (2021). Perlindungan Terhadap Jaminan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Bagi Pekerja SPBU Di Kota Yogyakarta. *Ahmad Dahlan Legal Perspective*, 1(1), 47–58.
- Lockton Global Compliance. (2023). *New remote working legislation around the world*. <https://globalnews.lockton.com/new-remote-working-legislation-around-the-world/>
- Nababan, A. K., Junaidi, M., Sudarmanto, K., & Arifin, Z. (2022). Keabsahan Materi Muatan Terkait Uang Pesangon Dalam Peraturan Perundang-Undangan. *Jurnal USM Law Review*, 5(1), 314–330.
- Narbuko, C., & Achmadi, A. (2018). *Metodologi Penelitian*. Bumi Aksara.
- Nuriskia, C. S., & Nugroho, A. A. (2022). Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja. *Jurnal USM Law Review*, 5(2), 678–692.
- Ramadanti, A. (2021). Analisis Risiko K3 Dan Kesehatan Lingkungan Pada Saat Work From Home Menggunakan Metode HIRARC. *Health Safety Environment Journal*, 2(2).
- Ramli, L. (2020). *Hukum ketenagakerjaan*. Airlangga University Press.
- ShofwaTulloh, M. N., Asari, M. F., & Ramadhan, Z. S. (2023). Analisis Implementasi Sistem Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) PT Ultrajaya Milk Industri. *Jurnal LOGIC (Logistics & Supply Chain Center)*, 2(1), 27–34.
- Voll, K., Gauger, F., & Pfnür, A. (2023). Work from anywhere: Traditional workation, coworkation and workation retreats: A conceptual review. *World Leisure Journal*, 65(2), 150–174.
- Workplace Denmark. (2020). *Work accidents and insurance – your obligations as an employer*. Workplace Denmark.