

Sekretariat:

Fakultas Hukum Universitas Wijaya Kusuma Surabaya
Jl. Dukuh Kupang XXV No. 54 Surabaya
e-mail: perspektif_hukum@yahoo.com

Diterbitkan oleh:

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM)
Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

Optimalisasi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Jarak Jauh Dalam Perspektif Hukum Positif Indonesia

Sakhy Atmafatan^{[1][*]}, Adi Muliawansyah Malie^[2]

Faculty of Law, State of Surabaya University, Surabaya, Indonesia

[*]corresponding author e-mail: sakhy.23533@mhs.unesa.ac.id

Submitted: November 11th, 2025

Accepted: December 5th, 2025

Published: January 5th, 2026

ABSTRAK

Perkembangan kerja jarak jauh meningkatkan fleksibilitas, namun belum diikuti regulasi khusus yang mengatur hubungan kerja dan jaminan sosial. Akibatnya, standar jam kerja, K3, perlindungan upah, dan kepesertaan program jaminan sosial menjadi tidak jelas. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan studi kasus melalui analisis peraturan perundang-undangan serta praktik pelanggaran hak pekerja jarak jauh. Ditemukan tiga persoalan utama: (1) ketidakjelasan status hubungan kerja digital, (2) lemahnya pengawasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, dan (3) kendala yurisdiksi pada pekerjaan lintas wilayah dan lintas negara. Kondisi ini menurunkan akses pekerja pada manfaat jaminan kecelakaan kerja, kematian, hari tua, dan kehilangan pekerjaan. Perlindungan pekerja jarak jauh masih parsial dan belum setara dengan pekerja konvensional. Diperlukan pembaruan regulasi khusus kerja jarak jauh, integrasi basis data ketenagakerjaan dengan BPJS untuk pengawasan digital, serta harmonisasi norma ketenagakerjaan dan jaminan sosial agar kepatuhan meningkat dan perlindungan menjadi lebih inklusif.

Kata Kunci: jarak jauh; jaminan sosial; hubungan kerja digital; BPJS Ketenagakerjaan.

ABSTRACT

Remote work in Indonesia expands flexibility but lacks specific regulations governing employment relations and social security, creating uncertainty over working hours, OSH, wage protection, and mandatory coverage. This study adopts a normative juridical method with a case-study approach, analyzing legislation and reported cases involving remote workers rights violations. Three critical issues emerge: (1) ambiguity in digital employment relationships, (2) weak supervision of BPJS Ketenagakerjaan enrollment and compliance, and (3) jurisdictional challenges across regions and borders, leading to limited access to social security benefits. Protection for remote workers remains fragmented and unequal compared with conventional workers. Targeted remote work regulation, interoperable digital monitoring systems between labor databases and BPJS, and harmonized labor social security rules are needed to strengthen compliance and ensure equitable protection in Indonesia's evolving labor ecosystem.

Keywords: remote work; social security; digital employment relationship; BPJS Ketenagakerjaan.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi di Indonesia pada masa sekarang ini tengah memasuki era baru dalam dunia industri yang memanfaatkan digital dalam berbagai sektor terutama bidang ketenagakerjaan. Sejalan kemajuan teknologi ini sangat memungkinkan adanya interaksi antara perusahaan dan pekerja tidak

melalui pertemuan tatap muka melainkan melalui teknologi jarak jauh. Konsep ini merupakan bentuk pemanfaatan teknologi internet guna berkomunikasi atau terhubung jarak jauh dalam dunia industri.¹

¹ Devina Novela, "Dinamika Perlindungan Hukum Pekerja Remote Working Melalui Implikasi Digital dan Pengaturan di Indonesia," *Journal of Mandalika Literature* 5, no. 4 (2024): 822–28.

Sistem kerja jarak atau *remote working* merupakan bentuk pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dari mana saja tanpa keharusan hadir di kantor, dengan memberikan fleksibilitas bagi karyawan dalam menentukan waktu dan tempat bekerja. Komunikasi antara karyawan dan perusahaan dilakukan melalui pemanfaatan teknologi digital Google Suite, Zoom, Slack, atau Telegram.²

Sistem kerja jarak jauh mulai populer sejak pandemi Covid-19 dan kini menjadi tren di berbagai perusahaan karena memungkinkan pekerjaan dilakukan di luar kantor, seperti di rumah, kafe, atau tempat lain yang nyaman. Perkembangan teknologi yang semakin pesat turut mendorong meningkatkan penerapan sistem ini, karena fleksibilitas yang ditawarkan mampu mempermudah penyelesaian tugas serta menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman, sehingga dapat menurunkan risiko stres pada karyawan.

Tren ini meledak pasca pandemi, dengan 72% perusahaan global mengadopsi *hybrid/remote work*, sedangkan di Indonesia data dari Glints (2024) menunjukkan: 40% profesional lebih memilih pekerjaan jarak jauh. 25% perusahaan startup sudah *full remote*. Hal tersebut menggambarkan bahwa meskipun kondisi pandemi sudah mulai membaik, penerapan sistem kerja jarak jauh tetap diminati dan terus digunakan oleh berbagai perusahaan sebagai upaya jangka panjang untuk menekan biaya operasional serta meningkatkan fleksibilitas dalam bekerja.

Fleksibilitas yang ditawarkan oleh sistem ini juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh hak-haknya, terutama hak untuk bekerja dalam lingkungan yang aman dan nyaman tanpa keterikatan pada lokasi fisik tertentu.³ Terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi oleh pekerja jarak jauh seperti perlindungan jaminan sosial terhadap pekerja dengan sistem jarak jauh dalam

sistem ketenagakerjaan serta hambatan dalam pelaksanaan program jaminan sosial bagi pekerja dengan sistem jarak jauh.

Perlindungan hukum pekerja saat ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (UU Ciptaker). Dalam UU tersebut telah diatur mengenai prinsip perlindungan tenaga kerja yang mencakup non diskriminasi, jaminan sosial, perlindungan atas keselamatan, kesehatan kerja, dan lainnya. 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 hukum khusus terhadap pekerja *remote*, guna menghindari kekosongan hukum dan mencegah potensi pelanggaran hak-hak pekerja.⁴

Kekosongan hukum yang menyebabkan tidak terpenuhinya hak-hak fundamental pekerja jarak jauh, khususnya yang berkaitan dengan jaminan sosial ketenagakerjaan. Analisis yang dihasilkan dapat menjadi rujukan awal dalam penyusunan norma baru maupun revisi terhadap regulasi yang telah ada, sehingga prinsip keadilan dan kepastian hukum dapat terwujud bagi seluruh pekerja tanpa diskriminasi berdasarkan lokasi kerja. Pada intinya UU tersebut memberikan jaminan terhadap keamanan, kenyamanan, dan kesejahteraan pekerja namun perlindungan yang diberikan tidak hanya berfokus pada komponen itu saja mengingat perlunya pemenuhan hak-hak pekerja yang masih saja memiliki hambatan dikarenakan hubungan hukum antara pekerja dan perusahaan tidak sepenuhnya taat pada pertauran yang telah dibuat.

² Intan Salsabila Salsabila et al., “Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terkait Jumlah Jam Kerja Bagi Remote Workers di Indonesia,” in *Prosiding Nasional Hukum Aktual: Harmonisasi Hukum Pidana Dalam Perspektif Demokrasi dan Hak Asasi Manusia* (Yogyakarta: Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, 2024), 129–39, <https://journal.uui.ac.id/psha/article/view/35369>.

³ Balqis Khoirunnisa, “Analisis Hukum Terhadap Tanggung Jawab Perusahaan Dalam Program Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Bagi Pekerja Remote di Indonesia,” *Jurnal Multilingual* 4, no. 4 (2024): 1412–82.

⁴ Ambrosia Christava Niwanoti Serrao dan Any Suryani Hamzah, “Kepastian Hukum Pekerja PKWT Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi LEGAL CERT,” *Jurnal Private Law Universitas Mataram* 5, no. 3 (2025): 651–62.

Pada kenyataanya dengan adanya perlindungan hukum tidak semerta dapat sepenuhnya melindungi pekerja jarak jauh, dalam hal ini jika kita menelisik lebih jauh pekerja jarak jauh selain memiliki banyak keuntungan namun hal yang sering menjadi problematika adalah jam kerja, kompensasi, hak cuti dan hak atas peralatan kerja yang diperlukan.

Mengingat bahwa begitu banyak pekerja yang tidak mengenal waktu meskipun diberikan gaji yang tinggi namun hal tersebut tidaklah manusiawi. Setiap perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan pekerja, sehingga perlunya attensi terhadap perlindungan hukum bagi pekerja agar mereka mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman dan sehat.⁵

Berdasarkan permasalahan tersebut maka penulis mengambil rumusan masalah yakni: 1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja jarak jauh dalam sistem jaminan sosial; dan 2. Bagaimana Pertanggung jawaban perusahaan yang tidak memberikan jaminan sosial bagi pekerja jarak jauh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan analisis pendekatan studi kasus. Metode yuridis normatif digunakan karena penelitian ini bertujuan menelaah ketentuan dan norma hukum yang berlaku terkait optimalisasi jaminan sosial bagi pekerja jarak jauh. Pendekatan ini menitikberatkan pada kajian terhadap peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar perlindungan hukum bagi pekerja, terutama dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang semakin terjadi pada pekerja dengan sistem kerja jarak jauh.

Dalam metode yuridis normatif, peneliti berupaya mengidentifikasi, menguraikan dan menganalisis ketentuan hukum positif yang berlaku untuk menilai sejauh mana peraturan tersebut telah memberikan perlindungan kepada pekerja jarak jauh. Fokus penelitian diarahkan pada tiga instrumen hukum utama, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, serta Undang-Undang Nomor 40

Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Ketiga regulasi ini menjadi acuan untuk memahami bagaimana negara serharusnya menjamin hak-hak dasar pekerja, baik yang bekerja secara konvensional maupun jarak jauh.⁶

PEMBAHASAN

Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Pekerja Dengan Sistem Jarak Jauh Dalam Sistem Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Pasal 1 ayat (1) menyatakan bahwa: jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Dengan demikian, jaminan sosial (*social security*) pada prinsipnya merupakan bentuk perlindungan sosial yang berfungsi untuk menanggulangi berbagai risiko agar seluruh rakyat terjamin haknya dalam memenuhi kebutuhan dasar hidupnya secara layak.⁷

Menurut Imam Soepomo, jaminan sosial merupakan bentuk pembayaran yang diberikan kepada pekerja ketika mereka tidak dapat melaksanakan pekerjaannya karena lasan di luar kesalahan atau kehendaknya sendiri, sehingga berfungsi untuk menjamin kepastian pendapatan (*income security*) saat kehilangan upah. Sementara itu Pasal 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan sosial Nasional menjelaskan bahwa jaminan sosial adalah bentuk perlindungan yang bertujuan agar seluruh warga negara dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak.

Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Jamsostek) merupakan program perlindungan bagi para pekerja terhadap berbagai risiko yang dapat terjadi selama masa kerja, seperti kecelakaan kerja, kematian, persiapan menuju hari tua, dan masa pensiun. Selain itu, Jamsostek juga memberikan jaminan bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan akibat pemutusan hubungan kerja. BPJamsostek sebagai

⁶ Centia Sabrina Nuriskia dan Andriyanto Adhi Nugroho, "Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja," *Jurnal USM Law Review* 5, no. 2 (2022): 678–92. (2022)

⁷ Nurhadi et al., *Jaminan Sosial di Indonesia: Sejarah, Teori, dan Tantangan Masa Depan*, ed. Venda Pratama Putra (Jakarta: Friedrich Ebert Stiftung Kantor Perwakilan Indonesia, 2024).

⁵ Devina Novela, *op.cit.*

lembaga penyelenggara program ini diharapkan mampu menjadi sistem yang lebih universal dan inklusif di masa mendatang. Perlindungan bagi pekerja sebaiknya dimulai sejak usia produktif dan dapat diakses dengan mudah oleh seluruh tenaga kerja Indonesia, baik yang bekerja di sektor formal maupun informal.⁸

Program jaminan sosial ketenagakerjaan juga perlu dirancang secara adaptif agar mampu menyesuaikan diri dengan dinamika perekonomian global yang berpengaruh terhadap eksositem industri, ketidakpastian pasar, serta keberlangsungan hubungan kerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 35 ayat (3) mengatur mengenai hak-hak pekerja, yang menyebutkan bahwa "pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, serta kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja." ketentuan ini menegaskan bahwa setiap pemberi kerja memiliki kewajiban untuk menjamin aspek keselamatan dan kesehatan pekerja, baik secara fisik maupun mental. Namun, dengan adanya ketidakjelasan dalam hubungan kerja bagi pekerja jarak jauh, timbul potensi ketidakpastian terhadap pemenuhan hak-hak mereka, termasuk hak dasar atas kesamaan kesempatan, serta menghindari diskriminasi di tempat kerja.⁹ Jaminan sosial bagi tenaga kerja (*worker social security*) sendiri merupakan bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja beserta keluarganya terhadap berbagai risiko yang timbul dalam tenaga kerja (*labor market risks*).¹⁰

Perlindungan terhadap hak-hak pekerja juga ditegaskan kembali dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa setiap pekerja atau butuh berhak memperoleh perlindungan atas: a) keselamatan

kerja, b) moral dan kesusilaan, serta c) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia maupun nilai-nilai agama.¹¹ Berkaitan dengan penjelasan tersebut memberikan penafsiran kepada pekerja dan selalu memperhatikan kebutuhan dan perkembangan dari pekerja. Selain itu perusahaan juga harus memperhatikan kesehatan pekerja dengan memberikan jaminan kesehatan melalui asuransi kesehatan serta memberikan jaminan sosial dan keselamatan kesehatan kerja (K3) pada saat sekarang banyak perusahaan yang bekerjasama melalui BPJS Ketenagakerjaan. Bukan hanya sekedar kesehatan yang diperlukan oleh pekerja jarak jauh fasilitas yang biasanya didapat ketika mereka bekerja di kantor juga harus diberikan kepada pekerja jarak jauh namun bedanya fasilitas yang dimaksud adalah barang elektronik sebagai salah satu bentuk keringanan dan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja. Ketentuan yang dimaksud telah dijelaskan dalam Pasal 100 UU Ketenagakerjaan yang pada intinya menjelaskan mengenai kewajiban perusahaan dalam menyediakan fasilitas kepada pekerja tentunya akan memberikan upaya timbal balik yang akan mempengaruhi kualitas perusahaan tersebut sehingga dalam menjalankan pekerjaannya mereka dapat menjalani dengan sangat baik.¹²

Kasus yang menimpa Sekar Ayunda seorang pekerja jarak jauh yang bertugas sebagai sosial media spesialist di PT. ACR Bersatu Sejahtera, diduga mengalami berbagai pelanggaran hak ketenagakerjaan. Ia mengaku dipaksa bekerja di luar batas jam kerja manusiawi, menerima upah di bawah standar minimum, dan di PHK secara sepihak tanpa kejelasan hak hukum.¹³ Kuasa hukum keluarga Sekar Ayunda Gemintang telah melayangkan surat somasi resmi kepada Direktur PT. ACR Bersatu Sejahtera tetapi tidak ada tanggapan dari pihak perusahaan, PT. ACR Bersatu Sejahtera kini resmi dilaporkan ke Dinas Tenaga Kerja tentang Perselisihan Hubungan Industrial oleh Alex A. Putra kuasa hukum Sekar Ayunda Gemintang.

⁸ Hasna Nurul Zahida dan Andriyanto Adhi Nugroho, "IMPLEMENTASI JAMINAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN (K3) PADA PEKERJA WORK FROM ANYWHERE (WFA)," *Jurnal Interpretasi Hukum* 5, no. 1 (2024): 870–75.

⁹ Agus Wibowo, *Hukum Perburuhan* (Semarang: Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik, 2024).

¹⁰ Maudy Stevania dan Siti Hajati Hoesin, "Analisis Kepastian Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Gig Worker Pada Era Gig Economy di Indonesia," *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum* 11, no. 2 (2024): 268–77, <https://doi.org/10.31289/jiph.v11i2.11968>.

¹¹ Tim LBH Pers, *Buku Saku Advokasi Ketenagakerjaan* (Jakarta: LBH Pers, 2022).

¹² Devina Novela, *op.cit.*

¹³ Alex A. Putra, "Kasus Sekar Ayunda dan PT ACR Bersatu Sejahtera: Ujian Hukum Ketenagakerjaan di Era Kerja Remote," *mediarjn.com*, 2025, <https://mediarjn.com/2025/06/13/kasus-sekar-ayunda-pekerja-remote-dipecat-hukum-ketenagakerjaan/>.

Langkah hukum ini diambil setelah perusahaan digital tersebut diduga melakukan serangkaian pelanggaran ketenagakerjaan terhadap Sekar, yang bekerja sebagai sosial media spesialist.¹⁴ Sekar disebut bekerja hingga 157 jam dalam satu minggu, jumlah yang jauh melebihi ketentuan batas maksimal jam kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Ketenagakerjaan, yang menetapkan bahwa durasi jam kerja maksimum ialah 40 jam per minggu.¹⁵ Bahkan, dalam kondisi lembur total jam kerja pun tidak boleh melebihi ketentuan yang diatur dalam Pasal 78 UU yang sama. Sekar hanya menerima gaji sebesar Rp 600.000 per bulan, angka yang mencenderai prinsip keadilan sosial dan bertentangan dengan Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 818 Tahun 2023, yang menetapkan UMP DKI Jakarta sebesar Rp 5.396.761 untuk tahun 2025. Jika terbukti benar, maka perusahaan telah melakukan pembayaran upah di bawah standar minimum, sebuah pelanggaran administratif yang dapat dikenakan sanksi pidana sesuai Pasal 185 UU Ketenagakerjaan. Tak hanya itu, perusahaan juga diduga tidak mendaftarkan Sekar ke dalam program BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan, hal tersebut pada dasarnya merupakan kewajiban bagi setiap pemberi kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).¹⁶

Pelanggaran berlanjut ketika PT. ACR Bersatu Sejahtera secara sepahik memutus kontrak kerja Sekar tanpa melalui prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK) yang sah. Berdasarkan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan serta Pasal 15 dan 16 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pemutusan kontrak sepahik tanpa dasar hukum mewajibkan perusahaan membayar ganti rugi senilai sisa kontrak serta kompensasi lainnya. Dalam kasus Sekar, nilai kerugian yang harus ditanggung perusahaan

¹⁴ Siti Mapajah, "Langgar Hak Pekerja Remote, PT ACR Diseret Ke PHI Oleh Kuasa Hukum Sekar Ayunda Gemintang," Cadasbanten.co.id, 2025, <https://cadasbanten.co.id/2025/06/12/langgar-hak-pekerja-remote-pt-acr-diseret-ke-phi-oleh-kuasa-hukum-sekar-ayunda-gemintang/>.

¹⁵ Indrawati Indrawati, "Prinsip Good Financial Governance Dalam Pengelolaan Keuangan Negara Dalam Rangka Mewujudkan Clean Governance," *PERSPEKTIF: Kajian Masalah Hukum dan Pembangunan* 17, no. 3 (2012): 201, <https://doi.org/10.30742/perspektif.v17i3.109>.

¹⁶ Siti Mapajah, *op.cit.*

diperkirakan mencapai lebih dari Rp 129.000.000. Sistem hukum di Indonesia saat ini belum sepenuhnya mampu memberikan perlindungan bagi pekerja yang menjalankan pekerjaan secara jarak jauh. Oleh karena itu, diperlukan adanya kebijakan pemerintah yang dapat mengakomodasi kebutuhan perlindungan hukum bagi pekerja jarak jauh sebagai langkah preventif. Pembentukan regulasi yang jelas perlu didorong untuk memberikan perlindungan yang menyeluruh, baik dari segi sosial, ekonomi, maupun teknis. Ketiadaan dasar hukum yang kuat untuk melindungi pekerja jarak jauh mengakibatkan para pekerja perlu lebih memperhatikan serta menegaskan kembali hak-hak yang dimilikinya.¹⁷

Pada Pasal 102 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa dalam melaksanakan hubungan industrial pemerintah berfungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pemaknaan luas dari pasal tersebut merujuk kepada kewenangan Pemerintah Indonesia yang bertindak sebagai pelindung pekerja/buruh, sebagai pihak yang dianggap lemah terkait dalam penyusunan peraturan perundang-undangan dan seluruh peraturan pelaksana peraturan ketenagakerjaan yang dibuat pemerintah serta keputusan menteri sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja.¹⁸

Sistem kerja jarak jauh menimbulkan konsekuensi hukum baru yang menuntut penerapan asas-asas fundamental dalam hukum ketenagakerjaan, terutama asas perlindungan, asas kepastian hukum, dan asas keadilan. Asas perlindungan menempatkan pekerja sebagai pihak yang lemah sehingga negara wajib memastikan bahwa pekerja jarak jauh tetap memperoleh persyaratan kerja yang layak, termasuk jaminan sosial ketenagakerjaan, meskipun pekerjaan dilakukan di luar lingkungan kantor. Asas kepastian hukum juga menjadi sangat relevan karena sampai saat ini belum ada regulasi positif yang secara

¹⁷ *ibid.*

¹⁸ Rika Jamin Marbun, Rahmayanti, dan M. Rizki Faisal, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pasca Berlakunya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja* (Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2024). (2024)

tegas mendefinisikan pekerja jarak jauh maupun menetapkan standar perlindungan terhadap mereka. Kekosongan norma tersebut menciptakan ketidakpastian dalam menentukan hak atas jaminan sosial, jam kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta beban risiko teknis yang muncul selama bekerja dari rumah atau lokasi kerja alternatif lainnya. Sementara itu, asas keadilan menuntut agar pekerja yang memberikan kontribusi produktif bagi perusahaan berhak atas perlindungan yang setara dengan pekerja yang bekerja secara fisik di kantor, sehingga tidak boleh terjadi pengurangan hak hanya karena lokasi kerja yang berbeda.

Dalam konteks teori, pandangan Soepomo mengenai tiga bentuk perlindungan pekerja ekonomis, sosial, dan teknis menunjukkan bahwa pekerja jarak jauh seharusnya mendapatkan perlindungan yang sama sebagaimana pekerja pada umumnya. Namun dalam praktiknya, ketiga bentuk perlindungan tersebut belum terakomodasi dengan baik. Perlindungan ekonomis, misalnya, terganggu ketika pekerja jarak jauh tidak mendapatkan penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya. Perlindungan sosial juga terabaikan karena tidak ada standar baku mengenai kesehatan kerja dalam konteks kerja jarak jauh. Perlindungan teknis semakin kabur karena regulasi K3 dalam PP No. 44 Tahun 2015 hanya mencakup kejadian kecelakaan kerja di lokasi kerja fisik dan perjalanan menuju kantor, sehingga tidak menjangkau ruang kerja nonkantor seperti rumah atau *coworking space*.¹⁹ Hal ini sangatlah penting di muat dalam ketentuan Undang-Undang agar dapat terjalinnya hubungan yang baik, kuat, serasi, seimbang, serta sesuai menurut lingkungan, nilai moral, serta budaya masyarakat setempat, maka tanggung jawab/kewajiban menjaga hubungan dengan seluruh elemen masyarakat termasuk pekerjanya menjadi suatu keharusan.²⁰

Berdasarkan analisis di atas, bahwa perlindungan jaminan sosial bagi pekerja jarak jauh dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia

belum terimplementasikan secara efektif. Namun demikian, secara normatif sudah diatur dalam UU Ketenagakerjaan, UU SJSN, dan UU BPJS, namun ketiadaan pengaturan spesifik mengenai status pekerja jarak jauh menyebabkan lemahnya penegakan hak-hak dasar, terutama terhadap jaminan sosial, kompensasi, dan fasilitas kerja. Oleh karena itu, perlu adanya regulasi khusus atau revisi peraturan ketenagakerjaan yang mengakomodasi model kerja digital agar seluruh pekerja baik yang bekerja secara konvensional maupun jarak jauh mendapatkan perlindungan hukum yang setara, adil, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi.

UU Nomor 13 Tahun 2003 dan UU Cipta Kerja masih menyisakan *normative gap* yang serius dalam pelaksanaan hak-hak normatif pekerja di Indonesia saat sekarang ini masih jauh dari harapan dan sering terjadi kesenjangan yang cukup jauh antara ketentuan normatif (*law in book*) dengan kenyataan di lapangan (*law in society/action*), salah satunya belum optimalnya pengawasan pemburuh/ketenagakerjaan yang dilakukan pemerintah.²¹ Tidak adanya definisi hukum mengenai pekerja jarak jauh menyebabkan ketidakpastian status hukum, yang pada akhirnya berdampak pada pemenuhan hak-hak normatif seperti jaminan sosial ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta jam kerja yang layak. Regulasi mengenai tempat kerja, jam kerja, lembur, fasilitas kerja, dan mekanisme pengawasan juga tidak dirancang untuk kondisi kerja jarak jauh, sehingga banyak aspek perlindungan pekerja menjadi tidak dapat diterapkan. Kekosongan norma ini tidak hanya mengakibatkan pekerja jarak jauh kehilangan perlindungan, tetapi juga membuka peluang bagi pengusaha untuk mengalihkan tanggung jawab dengan menempatkan mereka sebagai pekerja independen atau gig worker. Dengan demikian, kebutuhan pembentukan regulasi baru atau revisi menyeluruh menjadi sangat mendesak agar prinsip perlindungan, kepastian hukum, dan keadilan dalam hubungan kerja dapat terpenuhi.

Serta, perlu adanya sistem jaminan sosial benar-benar inklusif bagi pekerja jarak jauh, reformasi regulasi dan digitalisasi layanan jaminan sosial harus berjalan beriringan. Pemerintah harus memastikan tidak ada lagi kesenjangan perlindungan antara pekerja konvensional dan pekerja digital. Melalui

¹⁹ Endah Suhartini et al., *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah* (Depok: Rajawali Pers, 2020).

²⁰ Amalia Syauket, "Money Politics Is The Forerunner of Electoral Corruption," *International Journal of Social Service and Research* 2, no. 8 (2022): 711–21. (2022)

²¹ Suhartini et al., *op.cit.*

penerapan regulasi yang adaptif, pengawasan digital, dan penegakan hukum yang kuat, maka prinsip keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia dapat terwujud dalam sistem ketenagakerjaan modern.

Hambatan Dalam Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Bagi Pekerja Dengan Sistem Kerja Jarak Jauh

Pemerintahan Presiden Prabowo Subianto bersama Wakil Presiden Gibran Rakabuming Raka memikul tanggung jawab besar untuk merealisasikan visi Indonesia Emas 2045. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, pemerintah menetapkan Asta Cita, yakni delapan arah kebijakan utama yang menjadi fokus selama periode 2024-2029. Salah satu poin penting di dalamnya adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) serta peningkatan kesejahteraan masyarakat. Sebagaimana tercantum dalam PP Nomor 44 Tahun 2015, maka kepesertaan program JKK dan JKM adalah wajib bagi setiap pekerja. Selain itu, dapat diartikan bahwa program JKK dan JKM ini bersifat sepaket. Namun, pemerintah menghadapi tantangan besar berupa rendahnya tingkat perlindungan jaminan sosial bagi pekerja di Indonesia. Berdasarkan Peta Jalan Jaminan Sosial Tahun 2023-2024, jumlah penduduk yang bekerja pada tahun 2024 diperkirakan mencapai 101,8 juta orang. Untuk menuju kepesertaan semesta pada tahun 2030, pemerintah menargetkan agar BPJS Ketenagakerjaan dapat melindungi 53,52 juta pekerja melalui program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM). Sementara itu, target kepesertaan untuk program lain meliputi Jaminan Hari Tua (JHT) sebanyak 24 juta pekerja, Jaminan Pensiun (JP) 16 juta pekerja, dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) 13 juta pekerja. Meski demikian, data BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa hingga kini baru sekitar 40,12 juta pekerja atau 39,4 persen yang terdaftar aktif. Sementara sisanya sebesar 60,6 persen atau 61,68 juta pekerja belum terlindungi.

Hambatan dalam pelaksanaan jaminan sosial bagi pekerja jarak jauh muncul karena belum adanya pengaturan khusus yang secara tegas mengatur sistem kerja *digital*. Ketiadaan dasar hukum ini berdampak pada lemahnya pengawasan dan rendahnya tingkat kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Berdasarkan data tahun 2024, hanya sekitar 39,4% pekerja yang

terdaftar aktif, jauh di bawah target pemerintah 2030 dan masih tertinggal dibandingkan Malaysia dan Singapura. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sistem administrasi jaminan sosial belum sepenuhnya inklusif terhadap model kerja jarak jauh.

Jika dibandingkan dengan beberapa negara lain, terlihat bahwa Indonesia masih tertinggal dalam memberikan dasar hukum bagi perlindungan pekerja jarak jauh. Malaysia telah mengadopsi *Employment (Amendment) Act 2022* yang secara eksplisit mengakui *flexible working arrangement*, termasuk kerja jarak jauh, dan mewajibkan pemberi kerja memberikan respon formal atas permohonan pengaturan kerja fleksibel. Walaupun belum mengatur secara detail mengenai standar keselamatan kerja di rumah, Malaysia telah menyediakan dasar normatif yang jelas sesuai yang belum dimiliki Indonesia. Singapura melalui *Tripartite Advisory on Flexible Work Arrangements* dan *Workplace Safety and Health Act (WSHA)* memberikan panduan komprehensif mengenai keselamatan kerja bagi pekerja *remote*, termasuk kewajiban pemberi kerja mengidentifikasi risiko kerja di lokasi nonkantor dan menyediakan dukungan operasional yang diperlukan. Pendekatan tripartit Singapura menunjukkan pengakuan eksplisit bahwa hubungan kerja tetap melekat meskipun pekerjaan dilakukan di luar kantor, sehingga hak-hak pekerja, termasuk perlindungan K3, tetap berlaku.

Lebih maju lagi, Uni Eropa melalui *EU Framework Agreement on Telework 2002* telah menetapkan prinsip dasar *telework* yang mencakup perlindungan data pribadi, hak atas privasi, keselamatan kerja di rumah, penggunaan perangkat kerja, serta tanggung jawab pemberi kerja terhadap beban biaya kerja. Uni Eropa juga menerapkan prinsip *right to disconnect*, yang mencegah eksploitasi jam kerja pada pekerja jarak jauh dan memberikan batasan yang jelas antara waktu kerja dan waktu istirahat. Ketentuan-ketentuan tersebut menunjukkan bahwa Uni Eropa tidak hanya mengakui model kerja jarak jauh, tetapi juga membangun kerangka perlindungan yang komprehensif dan adaptif.

Jika dibandingkan dengan ketiga yurisdiksi tersebut, Indonesia masih menghadapi *normative gap* yang signifikan karena tidak adanya definisi hukum mengenai pekerja jarak jauh, tidak adanya

standar perlindungan K3 di lokasi nonkantor, serta belum adanya ketentuan mengenai pembagian beban kerja dan biaya operasional. Ketertinggalan ini menunjukkan bahwa Indonesia memerlukan langkah regulatif yang lebih progresif, baik dengan mengadopsi model Malaysia yang mengatur fleksibilitas kerja, pendekatan tripartit Singapura dalam keselamatan kerja jarak jauh, maupun kerangka komprehensif Uni Eropa yang menetapkan hak dan kewajiban pekerja serta pemberi kerja dalam sistem kerja jarak jauh. Seiring dengan mengintegrasikan pembelajaran dari negara-negara tersebut, Indonesia dapat membangun regulasi yang lebih responsif, melindungi pekerja, dan sesuai dengan dinamika kerja modern.

Pasalnya, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 dengan tegas menetapkan bahwa setiap individu, termasuk warga negara asing yang bekerja di Indonesia selama minimal enam bulan, wajib menjadi peserta program jaminan sosial. Program ini dirancang sebagai bentuk perlindungan sosial yang berfungsi sebagai jaring pengaman bagi masyarakat, khususnya para pekerja, agar tidak terjerumus ke dalam kemiskinan ketika menghadapi guncangan ekonomi. Hal ini menjadi semakin penting mengingat situasi perekonomian global saat ini penuh dengan ketidakpastian yang berpotensi meningkatkan angka kemiskinan ekstrem di Indonesia. Padahal, jika diikuti dengan baik, program BPJS Ketenagakerjaan memberikan berbagai manfaat signifikan bagi para pekerja dalam menjamin keamanan dan kesejahteraan mereka.

Perkembangan pekerjaan jarak jauh lintas negara yang semakin pesat akibat pandemi COVID-19 telah mengubah konsep ruang kerja tradisional serta menghadirkan berbagai tantangan baru di Indonesia. Walaupun sistem ini menawarkan sejumlah keuntungan, seperti kemudahan akses terhadap tenaga kerja global, praktik kerja jarak jauh juga menimbulkan persoalan hukum yang kompleks, khususnya terkait pengaturan jam kerja, perlindungan jaminan sosial, dan aspek perpajakan. Seiring dengan meningkatnya tren ini, diperlukan pedoman yang jelas dan konsisten agar berbagai permasalahan tersebut dapat ditangani secara efektif. Dalam menghadapi potensi perubahan kebijakan di masa mendatang, dunia usaha dituntut untuk beradaptasi demi memastikan kepatuhan

hukum sekaligus memanfaatkan peluang dari model kerja yang terus berevolusi ini. Pandemi COVID-19 sendiri telah mengubah secara signifikan cara pandang terhadap ruang kerja, menjadikan sistem kerja jarak jauh sebagai pusat perhatian utama. Pergeseran ini membawa dampak besar terhadap keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, produktivitas, serta budaya organisasi, dengan mengubah pola kerja konvensional, menantang norma lama, dan membuka jalan baru bagi strategi operasional serta ekspektasi karyawan.

Seiring dengan meningkatnya populasi sistem kerja jarak jauh, semakin banyak individu di berbagai negara yang memilih untuk bekerja di luar lingkungan kantor konvensional. Berdasarkan laporan katadata, tren kerja jarak jauh di Indonesia mengalami peningkatan signifikan selama masa pandemi COVID-19, dengan sekitar 61% responden melaporkan bekerja dari rumah pada tahun 2021. Fenomena ini paling menonjol di wilayah Jakarta, di mana lebih dari separuh tenaga kerja beralih ke sistem kerja jarak jauh.

Peningkatan tersebut didorong oleh kemajuan teknologi dan semakin kuatnya konektivitas global, yang memungkinkan perusahaan merekrut tenaga profesional tanpa batasan lokasi geografis. Namun demikian, pengelolaan pekerja lintas negara menghadirkan sejumlah tantangan, mulai dari perbedaan zona waktu, keberagaman budaya, hingga persoalan hukum yang lebih kompleks.

Pelaksanaan sistem kerja jarak jauh menghadapi hambatan teknis berupa rendahnya tingkat kepatuhan dalam praktik, yang disebabkan oleh belum adanya mekanisme operasional yang jelas untuk mengatur dan mengawasi hubungan kerja jarak jauh di lapangan. Dalam banyak kasus, pengaturan kerja jarak jauh melibatkan pekerja yang dipekerjakan oleh perusahaan asing, sehingga perjanjian kerja sering kali tunduk pada hukum negara asal pemberi kerja. Kondisi ini berpotensi menimbulkan konflik yuridiksi apabila terjadi perselisihan, menginat ketentuan hukum yang berlaku di negara tersebut bisa berbeda jauh dari peraturan domestik Indonesia. Selain itu, ketika seorang pekerja berdomisili di luar negeri namun bekerja untuk perusahaan yang beroperasi di Indonesia, interpretasi terhadap hak dan kewajiban kerja dapat menjadi tidak selaras. Situasi ini menciptakan ketidakpastian hukum yang

dapat memperumit proses penyelesaian sengketa serta menghambat penerapan kepatuhan hukum yang tepat, terutama dalam kasus perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja.

Terlepas kerangka hukum yang ada masih memiliki sejumlah keterbatasan, kondisi tersebut juga membuka peluang tersendiri. Layaknya dua sisi mata uang, situasi ini tidak hanya menimbulkan tantangan, tetapi juga memberikan kesempatan bagi pekerja untuk menjajaki peluang karier baru. Seiring dengan meluasnya penerapan sistem kerja jarak jauh lintas negara, terbuka kesempatan bagi individu untuk mengakses pasar kerja yang lebih luas serta bagi perusahaan untuk menjangkau sumber daya manusia dengan latar lebih beragam. Di sisi lain sistem ini membawa berbagai manfaat, seperti mengatasi keterbatasan tenaga kerja, penerapan kerja jarak jauh secara lintas negara juga tidak terlepas dari kendala praktis. Dalam konteks pengaturan yang tunduk pada hukum Indonesia, sejumlah permasalahan umum kerap muncul, antara lain berkaitan dengan jam kerja, jaminan sosial, serta aspek perpajakan dijelaskan berikut ini:

1. Jam Kerja. Pengelolaan jam kerja dalam sistem kerja jarak jauh menimbulkan tantangan yang cukup berbeda dibandingkan dengan lingkungan kerja konvensional. Walaupun perjanjian kerja biasanya mencantumkan jadwal tertentu, seperti pukul 9 pagi hingga 5 sore, fleksibilitas yang menjadi ciri khas kerja jarak jauh memungkinkan karyawan untuk mengatur waktu kerjanya sendiri. Pola ini sering kali berfokus pada penyelesaian tugas sesuai tenggat waktu daripada mengikuti jam kerja yang kaku. Namun, tingkat fleksibilitas tersebut dapat menimbulkan kaburnya batas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, sehingga berpotensi menciptakan jadwal kerja yang tidak teratur serta pencatatan waktu yang kurang akurat. Selain itu, ketika waktu kerja tidak didefinisikan dengan jelas, pelacakan durasi kerja menjadi sulit dilakukan, yang dapat berakibat pada ketidaksesuaian upah dan kesulitan dalam menerapkan kebijakan lembur. Lebih jauh lagi, tidak adanya sistem pemantauan yang efektif dapat menimbulkan risiko hukum bagi pemberi kerja apabila kompensasi yang diberikan tidak mencerminkan waktu kerja nyata karyawan.
2. Jaminan Sosial. Pekerjaan jarak jauh lintas negara melibatkan situasi di mana karyawan menjalankan tugas dari wilayah hukum yang berbeda dengan lokasi perusahaan tempat mereka bekerja. Kondisi ini memunculkan pertanyaan tentang sistem jaminan sosial mana yang seharusnya diterapkan serta di mana kewajiban iuran harus disetorkan. Kompleksitasnya meningkat karena tiap negara memiliki ketentuan dan tarif iuran jaminan sosial yang berbeda. Permasalahan menjadi lebih rumit ketika baik pemberi kerja maupun pekerja tidak memiliki kejelasan mengenai jaminan sosial yang berlaku, sehingga berpotensi menimbulkan celah perlindungan atau bahkan pembayaran ganda. Akibatnya, pekerja bisa kehilangan hak atas perlindungan seperti layanan kesehatan, pensiun, atau tunjangan. Di sisi lain, perusahaan berisiko melanggar ketentuan jaminan sosial internasional, yang dapat memicu sengketa hukum dan menambahkan beban administratif. Ketidakpastian tersebut akhirnya berdampak pada kesejahteraan tenaga kerja serta mengganggu efektivitas pemberi kerja dalam mengelola sistem kerja jarak jauh di berbagai wilayah hukum.
3. Perpajakan. Salah satu isu utama yang sering menjadi sorotan dalam pelaksanaan pekerjaan jarak jauh adalah aspek perpajakan. Pengaturan kerja lintas negara menimbulkan kerumitan tersendiri dalam hal pajak, terutama terkait penentuan yuridiksi pajak dan kepatuhan terhadap ketentuan perpajakan nasional maupun internasional. Ketika seorang pekerja berdomisili di satu negara tetapi melaksanakan pekerjaannya untuk perusahaan yang berada di negara lain, muncul ambiguitas mengenai siapa yang berhak menarik pajak atas penghasilan tersebut. Kondisi ini menciptakan ketidakpastian terkait negara mana yang memiliki kewenangan perpajakan, terutama bila terdapat perbedaan antara regulasi serta perjanjian pajak antarnegara. Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan koordinasi yang hati-hati antara perusahaan, pekerja, dan otoritas pajak guna memastikan kepatuhan serta menimalkan potensi pelanggaran atau sanksi finansial.

Berdasarkan analisis tersebut, hambatan utama dalam pelaksanaan program jaminan sosial bagi pekerja jarak jauh di Indonesia adalah ketidadaan regulasi khusus yang mengatur hubungan kerja *digital* serta lemahnya sistem pengawasan dan administrasi kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Namun pemerintah telah menetapkan target kepesertaan semesta pada tahun 2030, capaian tersebut tidak akan terwujud tanpa adanya pembaruan hukum dan sistem pengawasan berbasis *digital* yang mapu mengakomodasi model kerja baru di era *digital*. Pemerintah perlu melakukan pembaruan hukum dengan menyusun regulasi khusus yang secara eksplisit mengatur hubungan kerja jarak jauh dalam sistem ketenagakerjaan nasional. Regulasi tersebut harus memuat ketentuan mengenai status hubungan kerja digital, kewajiban kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, serta mekanisme perlindungan sosial lintas wilayah. Aturan ini penting untuk menutup kekosongan hukum yang selama ini menyebabkan ketidakpastian dalam pelaksanaan hak-hak jaminan sosial bagi pekerja jarak jauh. Diperlukan penguatan sistem pengawasan berbasis *digital* di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan agar proses pendaftaran, pembayaran iuran, dan klaim jaminan sosial dapat dilakukan secara daring (*online*). Integrasi data antara perusahaan digital, pekerja, dan lembaga BPJS menjadi kunci untuk memastikan kepatuhan pemberi kerja terhadap kewajiban iuran, sekaligus mempermudah pemantauan kepesertaan pekerja jarak jauh, termasuk yang bekerja lintas provinsi atau lintas negara.

PENUTUP

Kesimpulan

Transformasi digital di Indonesia telah melahirkan bentuk baru hubungan ketenagakerjaan melalui penerapan sistem kerja jarak jauh yang memberikan fleksibilitas bagi pekerja dalam mengatur waktu serta tempat kerja sekaligus membantu perusahaan menekan biaya operasional. Namun, penerapan sistem ini juga menimbulkan tantangan baru dalam aspek hukum ketenagakerjaan, terutama terkait perlindungan hak pekerja, pengaturan jam kerja yang tidak terukur, ketidakjelasan status hubungan kerja, serta keterbatasan akses terhadap jaminan sosial. Kerangka hukum yang ada, seperti Undang-Undang

Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja, belum sepenuhnya mampu menyesuaikan diri dengan dinamika kerja digital karena tidak mengatur secara spesifik hak dan kewajiban pekerja dalam konteks tersebut, sehingga pelanggaran terhadap hak-hak pekerja masih sering terjadi, seperti dalam kasus Sekar Ayunda yang mengalami eksplorasi jam kerja, ketimpangan upah, serta pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa perlindungan jaminan sosial yang memadai.

Selain itu, belum adanya regulasi yang tegas juga mengakibatkan hambatan dalam pelaksanaan program jaminan sosial, khususnya bagi pekerja lintas wilayah atau lintas negara, yang diperparah oleh perbedaan yurisdiksi hukum, ketidakjelasan sistem perpajakan, dan kewajiban kontribusi jaminan sosial.

Berdasarkan analisis yuridis normatif dan studi kasus dalam penelitian ini, temuan utama terkait perlindungan jaminan sosial bagi pekerja jarak jauh di Indonesia mencakup ketidakjelasan status hubungan kerja digital, di mana sistem kerja jarak jauh belum diakui secara eksplisit dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja, sehingga pekerja remote sering kali diperlakukan sebagai pekerja independen, yang mengakibatkan ketidakpastian dalam pemenuhan hak atas jaminan sosial, jam kerja, dan keselamatan kerja, lemahnya mekanisme pengawasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, dengan hanya sekitar 39,4% pekerja yang terdaftar aktif, sehingga banyak pekerja remote tidak mendapatkan perlindungan terhadap kecelakaan kerja, kematian, hari tua, dan kehilangan pekerjaan, serta kendala yurisdiksi dalam pekerjaan lintas wilayah dan lintas negara, yang menimbulkan hambatan dalam pengaturan jam kerja, perpajakan, dan jaminan sosial, seringkali mengakibatkan pembayaran ganda, ketidakpatuhan, atau hilangnya hak perlindungan bagi pekerja *remote* lintas batas.

Rekomendasi

Berdasarkan kondisi tersebut, pemerintah perlu segera membentuk mekanisme pengawasan dan evaluasi yang secara khusus dirancang untuk mengakomodasi karakteristik pekerja jarak jauh. Pertama, pemerintah disarankan membangun sistem pengawasan digital berbasis integrasi data antara perusahaan, pekerja, dan BPJS Ketenagakerjaan

sehingga pemantauan kepesertaan tidak lagi bergantung pada inspeksi fisik. Kedua, urgensi evaluasi perlu dijawab dengan penyusunan indikator kinerja (KPI) dan instrumen evaluasi berkala yang menilai tingkat kepatuhan perusahaan dalam mendaftarkan pekerja jarak jauh ke dalam program jaminan sosial. Di samping itu, perlu dibentuk regulasi khusus yang mendefinisikan pekerja jarak jauh dan menetapkan kewajiban pemberi kerja secara jelas, termasuk kewajiban BPJS, penyediaan fasilitas kerja, dan standar keselamatan kerja. Seiring dengan tersedianya kerangka hukum yang komprehensif, sistem pengawasan yang adaptif, serta mekanisme evaluasi yang terstruktur, maka perlindungan jaminan sosial bagi pekerja jarak jauh dapat berjalan lebih efektif dan tidak lagi meninggalkan celah hukum yang merugikan pekerja.

Untuk mengatasi temuan tersebut dan memastikan perlindungan jaminan sosial yang setara bagi pekerja jarak jauh, penelitian ini merekomendasikan langkah-langkah normatif berupa amandemen Pasal 1 dan Pasal 35 UU Ketenagakerjaan guna menambahkan definisi eksplisit tentang pekerja jarak jauh sebagai bagian dari hubungan kerja yang sah, serta memperkuat kewajiban pemberi kerja dalam menyediakan perlindungan keselamatan, kesehatan, dan jaminan sosial yang setara dengan pekerja konvensional, termasuk pengaturan jam kerja maksimal dan fasilitas kerja digital, pembentukan model regulasi khusus pekerja remote melalui Peraturan Pemerintah atau Peraturan Menteri Ketenagakerjaan yang mengatur standar keselamatan dan kesehatan kerja di lokasi nonkantor, mekanisme pengawasan digital, serta hak atas privasi dan *right to disconnect* untuk mencegah eksplorasi jam kerja, kewajiban pemberi kerja mendaftarkan *remote worker* ke BPJS meski bekerja di luar kota atau negara, dengan integrasi sistem digital untuk memantau kepesertaan lintas wilayah atau negara, serta harmonisasi dengan perjanjian internasional untuk menghindari konflik yurisdiksi dan memastikan perlindungan sosial yang inklusif.

BPJS Ketenagakerjaan diharapkan dapat mengembangkan sistem kepesertaan digital yang adaptif, memungkinkan pendaftaran dan pemantauan pekerja jarak jauh secara daring, termasuk yang bekerja lintas wilayah atau negara. Selain itu, perlu

dilakukan integrasi data antara perusahaan digital dan BPJS Ketenagakerjaan guna memastikan kepatuhan pemberi kerja terhadap kewajiban iuran. Pemerintah bersama lembaga terkait juga harus meningkatkan sosialisasi dan literasi jaminan sosial bagi pekerja jarak jauh agar mereka memahami hak dan mekanisme perlindungannya. Langkah-langkah ini diharapkan dapat memperkuat efektivitas sistem jaminan sosial nasional dalam menghadapi perubahan pola kerja di era digital.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih ditujukan kepada Bapak Adi Muliawansyah Malie selaku Dosen Pembimbing Lapangan. Ucapan terima kasih dapat juga disampaikan kepada pihak-pihak yang membantu pelaksanaan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundangan-undangan:

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456).
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256).
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856).

Buku:

- Marbun, Rika Jamin, Rahmayanti, dan M. Rizki Faisal. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pasca Berlakunya Undang-*

Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2024.

Nurhadi, Fathur Rahman, Ahmad Ma'ruf, dan Kafa Abdallah Kafaa. *Jaminan Sosial di Indonesia: Sejarah, Teori, dan Tantangan Masa Depan.* Edited by Venda Pratama Putra. Jakarta: Friedrich Ebert Stiftung Kantor Perwakilan Indonesia, 2024.

Pers, Tim LBH. *Buku Saku Advokasi Ketenagakerjaan.* Jakarta: LBH Pers, 2022.

Suhartini, Endah, Ani Yumarni, Siti Maryam, dan Mulyadi. *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah.* Depok: Rajawali Pers, 2020.

Wibowo, Agus. *Hukum Perburuhan.* Semarang: Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik, 2024.

Jurnal:

Indrawati, Indrawati. "Prinsip Good Financial Governance Dalam Pengelolaan Keuangan Negara Dalam Rangka Mewujudkan Clean Governance." *PERSPEKTIF: Kajian Masalah Hukum dan Pembangunan* 17, no. 3 (2012): 201. <https://doi.org/10.30742/perspektif.v17i3.109>.

Khoirunnisa, Balqis. "Analisis Hukum Terhadap Tanggung Jawab Perusahaan Dalam Program Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Bagi Pekerja Remote Di Indonesia." *Jurnal Multilingual* 4, no. 4 (2024): 1412–82.

Novela, Devina. "Dinamika Perlindungan Hukum Pekerja Remote Working Melalui Implikasi Digital dan Pengaturan di Indonesia." *Journal of Mandalika Literature* 5, no. 4 (2024): 822–28.

Nuriskia, Centia Sabrina, dan Andriyanto Adhi Nugroho. "Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja." *Jurnal USM Law Review* 5, no. 2 (2022): 678–92.

Salsabila, Intan Salsabila, Raudha Maghfirolaita Wahyudi, Ayunita Rohanawati, dan Mukmin Zakie. "Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terkait Jumlah Jam Kerja Bagi Remote Workers di Indonesia." In *Prosiding Nasional Hukum Aktual: Harmonisasi Hukum Pidana*

Dalam Perspektif Demokrasi dan Hak Asasi Manusia, 129–39. Yogyakarta: Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, 2024. <https://journal.uii.ac.id/psha/article/view/35369>.

Serrao, Ambrosia Christava Niwanoti, dan Any Suryani Hamzah. "Kepastian Hukum Pekerja PKWT Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi LEGAL CERT." *Jurnal Private Law Universitas Mataram* 5, no. 3 (2025): 651–62.

Stevania, Maudy, dan Siti Hajati Hoesin. "Analisis Kepastian Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Gig Worker Pada Era Gig Economy Di Indonesia." *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum* 11, no. 2 (2024): 268–77. <https://doi.org/10.31289/jiph.v11i2.11968>.

Syauket, Amalia. "Money Politics is The Forerunner of Electoral Corruption." *International Journal of Social Service and Research* 2, no. 8 (2022): 711–21.

Zahida, Hasna Nurul, dan Andriyanto Adhi Nugroho. "IMPLEMENTASI JAMINAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN (K3) PADA PEKERJA WORK FROM ANYWHERE (WFA)." *Jurnal Interpretasi Hukum* 5, no. 1 (2024): 870–75.

Internet:

Mapajah, Siti. "Langgar Hak Pekerja Remote, PT ACR Diseret Ke PHI Oleh Kuasa Hukum Sekar Ayunda Gemintang." [cadasbanten.co.id](https://cadasbanten.co.id/2025/06/12/langgar-hak-pekerja-remote-pt-acr-diseret-ke-phi-oleh-kuasa-hukum-sekar-ayunda-gemintang/), 2025. <https://cadasbanten.co.id/2025/06/12/langgar-hak-pekerja-remote-pt-acr-diseret-ke-phi-oleh-kuasa-hukum-sekar-ayunda-gemintang/>.

Putra, Alex A. "Kasus Sekar Ayunda dan PT ACR Bersatu Sejahtera: Ujian Hukum Ketenagakerjaan di Era Kerja Remote." [mediarjn.com](https://mediarjn.com/2025/06/13/kasus-sekar-ayunda-pekerja-remote-dipecat-hukum-ketenagakerjaan/), 2025. <https://mediarjn.com/2025/06/13/kasus-sekar-ayunda-pekerja-remote-dipecat-hukum-ketenagakerjaan/>.