

Efektivitas Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dalam Sistem Work From Home atau Kerja Remote

Effectiveness of Legal Protection for Workers in the Work From Home or Remote Work System

Wilson Wibowo¹, Gunardi Lie ²

^{1,2}Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email: Wilson.205240247@stu.untar.ac.id, gunardi@fh.untar.ac.id

Abstract: *Technological advancements have fundamentally reconfigured traditional labor patterns into remote working systems, creating a new set of legal implications for employee protection. This inquiry focuses on assessing the legal effectiveness of protections afforded to remote workers within the Indonesian jurisdiction. Utilizing normative legal research with a library-based approach, the study examines the relevant statutory and conceptual foundations. The analysis reveals a significant legal vacuum, as WFH protocols remain largely unaddressed in Law No. 13 of 2003 and its subsequent amendment via Law No. 11 of 2020. This lack of specific regulation compromises the fulfillment of labor rights, including work-life boundaries, fair compensation for overtime, and personal privacy. Moreover, the study identifies lax enforcement and asymmetrical bargaining power as critical barriers to legal efficacy. Ultimately, the research suggests that current protections are inadequate and calls for a more responsive legislative framework to accommodate the complexities of the modern digital workforce.*

Abstract: Akselerasi teknologi informasi telah menggeser paradigma ketenagakerjaan dari sistem konvensional menuju model kerja nirkantor (remote working) atau Work From Home (WFH). Evolusi pola kerja ini membawa konsekuensi yuridis yang signifikan, khususnya pada aspek proteksi hak-hak buruh. Penelitian ini memfokuskan analisis pada derajat efektivitas kerangka hukum dalam menaungi pekerja berbasis jarak jauh di wilayah hukum Indonesia. Pendekatan yang digunakan adalah yuridis normatif dengan memadukan perspektif perundang-undangan (statute approach) serta teoretis (conceptual approach) melalui penelusuran literatur hukum primer, sekunder, dan tersier. Hasil kajian mengonfirmasi bahwa eksistensi regulasi mengenai WFH belum terakomodasi secara eksplisit dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun perubahannya dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Absensi klausul spesifik ini memicu diskontinuitas regulasi (legal vacuum) dalam operasionalisasinya, sehingga pemenuhan hak-hak fundamental pekerja—seperti standarisasi durasi kerja, skema remunerasi lembur, dan privasi data—menjadi tidak optimal. Selain itu, lemahnya mekanisme supervisi serta ketimpangan posisi tawar dalam relasi kerja turut menghambat efektivitas perlindungan tersebut. Sebagai konklusi, proteksi hukum bagi pekerja jarak jauh di Indonesia saat ini belum bersifat komprehensif, sehingga diperlukan restrukturisasi regulasi yang lebih adaptif dan responsif terhadap dinamika ketenagakerjaan di era digital.



<https://doi.org/10.5281/zenodo.19695937>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](#).

Article History

Received: 31 March 2026

Revised: 14 April 2026

Published: 17 April 2026

Keywords:

Legal Protection, Work From Home, Remote Work System

Keywords :

Perlindungan Hukum, Work From Home, Kerja Remote.

PENDAHULUAN

Perkembangan pesat teknologi informasi dan komunikasi selama beberapa dekade belakangan telah memicu transformasi mendasar pada berbagai dimensi kehidupan manusia, termasuk sektor ketenagakerjaan. Proses digitalisasi tidak hanya merevolusi mekanisme operasional perusahaan, tetapi juga mereorientasikan paradigma relasi kerja dari model konvensional ke arah sistem yang lebih adaptif dan berbasis teknologi. Salah satu manifestasi konkret dari perubahan ini adalah kemunculan pola kerja jarak jauh, yang dikenal sebagai Work From Home (WFH), sehingga memungkinkan tenaga kerja menjalankan tugasnya tanpa kehadiran fisik di lokasi kerja.

Penerapan sistem pekerjaan yang dilakukan melalui sistem remote semakin mengalami percepatan sejak terjadinya pandemi global covid-19 yang memaksa banyak perusahaan untuk mengadopsi sistem pola kerja fleksibel sebagai langkah adaptasi terhadap situasi darurat. Dalam perkembangannya, sistem WFH tidak lagi dipandang sebagai solusi sementara, melainkan telah menjadi bagian dari strategi jangka Panjang

sebuah perusahaan dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Bahkan, sejumlah sektor industri seperti teknologi, keuangan, dan jasa profesional mulai mengintegrasikan sistem kerja hybrid yang mengombinasikan kerja jarak jauh dan kerja tatap muka.

Walaupun demikian, pergeseran pola kerja ini memunculkan sejumlah implikasi hukum yang bersifat rumit, terutama berkaitan dengan aspek perlindungan tenaga kerja. Kerangka regulasi ketenagakerjaan di Indonesia secara fundamental masih diformulasikan untuk mengelola relasi kerja konvensional, di mana kontak langsung antara pekerja dan pemberi kerja berlangsung di lokasi kerja fisik. Fenomena ini tercermin dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang selanjutnya diamandemen melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Meski begitu, kedua instrumen hukum tersebut belum menyediakan ketentuan eksplisit mengenai mekanisme kerja jarak jauh, sehingga menciptakan celah normatif (*legal vacuum*) dalam implementasinya.

Ketiadaan pengaturan maupun regulasi yang cukup spesifik mengenai *Work From Home* berimplikasi pada munculnya beragam isu hukum, khususnya yang menyangkut pengamanan hak-hak tenaga kerja. Salah satu persoalan utama adalah ketidakjelasan mengenai batasan jam kerja dalam sistem kerja remote. Dalam praktiknya, pekerja seringkali dituntut untuk selalu *stand-by* di luar jam kerja formal, yang pada akhirnya mengaburkan batas antara waktu kerja dan waktu istirahat. Kondisi ini berpotensi melanggar ketentuan mengenai jam kerja dan hak atas waktu istirahat yang seharusnya dijamin oleh hukum ketenagakerjaan.

Selain itu, persoalan tidak terkait atau lain dan yang salah satu hal yang tidak bisa kita lupakan serta tidak kalah penting adalah mengenai terkait hak atas upah dan lembur. Dalam sistem kerja konvensional, mekanisme penghitungan lembur relatif lebih mudah dilakukan karena adanya pengawasan langsung di tempat kerja. Namun, dalam sistem WFH, pengawasan menjadi lebih kompleks dan seringkali tidak diiringi dengan sistem pencatatan waktu kerja yang transparan. Akibatnya, tidak sedikit pekerja yang kehilangan hak untuk pengupahan yang dimana pekerja melakukan lembur meskipun telah melampaui batas jam kerja yang telah ditetapkan.

Aspek perlindungan privasi pekerja juga menjadi isu krusial dalam sistem kerja remote. Penggunaan teknologi digital sebagai sarana kerja membuka peluang bagi perusahaan untuk melakukan pemantauan terhadap aktivitas pekerja, baik melalui perangkat lunak tertentu maupun sistem pelaporan kerja secara daring. Di satu sisi, pengawasan tersebut diperlukan untuk memastikan produktivitas kerja, namun di sisi lain berpotensi melanggar hak privasi pekerja apabila dilakukan secara berlebihan dan tanpa batas yang jelas.

Lebih lanjut, sistem *Work From Home* juga memunculkan persoalan terkait dengan pembebanan biaya operasional kerja. Dalam praktiknya, pekerja seringkali harus menanggung sendiri biaya yang timbul akibat pelaksanaan kerja remote, seperti biaya listrik, internet, dan penyediaan perangkat kerja. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai tanggung jawab pemberi kerja dalam menjamin fasilitas kerja yang layak bagi pekerja, sebagaimana prinsip fundamental dalam relasi kerja yang menekankan keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi kedua pihak.

Dari sudut pandang hubungan secara industriall, sistem kerja remote juga berpotensi melemahkan posisi tawar pekerja. Minimnya interaksi langsung antara pekerja dengan sesama rekan kerja maupun dengan serikat pekerja dapat mengurangi solidaritas kolektif, sehingga menyulitkan pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya. Kondisi ini dapat dimanfaatkan oleh pihak tertentu untuk melakukan praktik-praktik yang merugikan pekerja, seperti pemberian beban kerja berlebih tanpa kompensasi yang memadai.

Dari sudut pandang efektivitas hukum, kondisi-kondisi tersebut mengindikasikan adanya disparitas antara norma hukum yang vigens dengan dinamika empiris di masyarakat. Hukum, yang idealnya berperan sebagai alat proteksi, belum sepenuhnya mampu mengatasi tantangan yang timbul dari kemajuan teknologi

dan transformasi pola kerja. Pada konteks ini, efektivitas perlindungan hukum tidak semata-mata bergantung pada eksistensi norma, melainkan juga pada tingkat implementasi konkretnya serta kemampuannya memberikan safeguard optimal bagi tenaga kerja.

Selain itu, dalam konteks global, berbagai negara telah mulai mengembangkan regulasi khusus yang mengatur sistem kerja remote, termasuk pengaturan mengenai hak atas *right to disconnect*, perlindungan data pribadi, serta kewajiban pemberi kerja dalam menyediakan fasilitas kerja. Hal tersebut bisa saja menunjukkan bahwasannya perkembangan hukum ketenagakerjaan itu sendiri harus memiliki sifat adaptif dan tidak kalah responsif terhadap perubahan zaman. Indonesia sebagai negara yang tengah mengalami transformasi digital juga dituntut untuk mampu menyesuaikan regulasi ketenagakerjaannya agar tidak tertinggal.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa sistem Work From Home membawa dampak yang signifikan terhadap hubungan kerja, baik dari segi fleksibilitas maupun dari segi perlindungan hukum. Di suatu sisi, sistem ini bisa saja dapat memberikan kemudahan dan efisiensi, namun dilain sisi juga dapat juga menimbulkan berbagai persoalan hukum yang memiliki sifat yang cukup kompleks. Dikarenakan karena itu, diperlukan kajian yang komprehensif guna menilai efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja dalam sistem kerja remote, serta untuk mengidentifikasi kelemahan dan kekurangan dalam regulasi yang ada.

Penelitian ini diantisipasi mampu memberikan sumbangan terhadap pengembangan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia, secara khusus dalam merancang kebijakan yang lebih adaptif, responsif, serta berfokus pada pengamanan hak-hak tenaga kerja pada masa digital.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah terkait penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana regulasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengatur mekanisme kerja Work From Home atau kerja jarak jauh berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diamandemen melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimana konsep perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam skema kerja Work From Home atau kerja jarak jauh apabila ditinjau dari teori perlindungan hukum serta prinsip relasi kerja?
3. Bagaimana efektivitas perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam praktik skema Work From Home atau kerja jarak jauh, dilihat dari keselarasan antara norma hukum yang berlaku dengan implementasinya?
4. Apa saja faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam sistem kerja jarak jauh di Indonesia?
5. Bagaimana strategi yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan efektivitas perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam sistem Work From Home di Indonesia?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan penelitian hukum normatif, yakni kajian yang menitikberatkan pada analisis norma-norma hukum yang sedang berlaku. Pemilihan metode hukum normatif ini didasarkan pada tujuan utama untuk mengkaji regulasi hukum mengenai skema kerja Work From Home (WFH) serta mengevaluasi efektivitas perlindungan hukum terhadap tenaga kerja melalui ketentuan peraturan perundang-undangan dan doktrin hukum terkait.

Karakter penelitian ini bersifat deskriptif-analitis. Aspek deskriptif mencakup pemaparan sistematis terhadap kerangka hukum yang relevan dengan sistem kerja jarak jauh. Sedangkan aspek analitis

melibatkan pemeriksaan mendalam serta penilaian terhadap efektivitas mekanisme perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam konteks penerapannya.

Pendekatan yang diadopsi mencakup pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan difokuskan pada studi terhadap berbagai regulasi ketenagakerjaan, terutama Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Di sisi lain, pendekatan konseptual dimanfaatkan untuk menggali pemahaman mendalam tentang konsep-konsep kunci seperti perlindungan hukum, relasi kerja, dan evolusi pola kerja di era digital.

Macam macam data yang dapat digunakan di dalam penelitian ini merupakan data data sekunder yang dapat diperoleh maupun di dapatkan melalui berbagai studi kepustakaan. Data sekunder tersebut terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang relevan dengan penelitian. Bahan hukum sekunder mencakup buku, jurnal ilmiah, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan tema pembahasan. Sementara itu, bahan hukum tersier terdiri atas kamus hukum serta referensi pendukung lainnya guna memperkaya pemahaman terhadap terminologi atau konsep yang dipakai.

Pengumpulan data dilaksanakan melalui studi pustaka (*library research*), yakni dengan mengumpulkan, mengkaji, dan menganalisis berbagai literatur serta dokumen hukum yang berkaitan erat dengan isu penelitian. Materi-materi tersebut kemudian diorganisir secara terstruktur untuk memfasilitasi proses analisis lebih lanjut.

Analisis data pada penelitian ini bersifat kualitatif, yaitu melalui interpretasi dan pemeriksaan data yang terkumpul tanpa melibatkan komputasi statistik. Teknik interpretasi yang diterapkan mencakup penafsiran gramatikal, sistematis, serta teleologis. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengungkap substansi norma hukum dan mengevaluasi relevansinya terhadap dinamika kerja jarak jauh yang ada di masyarakat.

Melalui metodologi penelitian ini, diharapkan dapat tercipta pemetaan yang jelas dan menyeluruh mengenai efektivitas perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam skema *Work From Home*, sekaligus menyumbang masukan bagi perkembangan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Hukum Dan Regulasi Terkait Sistem *Work From Home* dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Berdasarkan analisis terhadap peraturan perundang-undangan, terungkap bahwa skema kerja *Work From Home* (WFH) atau kerja jarak jauh belum diatur secara tegas dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia. Regulasi yang ada saat ini masih berorientasi pada relasi kerja konvensional, sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diamandemen melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Meskipun demikian, beberapa ketentuan dalam peraturan tersebut masih dapat digunakan sebagai dasar untuk mengatur sistem kerja remote, seperti ketentuan mengenai jam kerja, upah, serta hubungan kerja. Namun, karena tidak dirancang secara khusus untuk sistem kerja jarak jauh, ketentuan tersebut seringkali menimbulkan multitafsir dalam praktiknya.

Tabel 1. Perbandingan Pengaturan Kerja Konvensional dan Work From Home

Aspek	Kerja Konvensional	Work From Home / Remote
Tempat kerja	Kantor/perusahaan	Fleksibel (rumah/lokasi lain)
Pengawasan	Langsung	Digital/online
Jam kerja	Jelas dan teratur	Cenderung fleksibel
Batas kerja	Terpisah jelas	Sering tidak jelas
Fasilitas kerja	Disediakan perusahaan	Sebagian ditanggung pekerja

Dari tabel tersebut terlihat bahwa sistem kerja remote memiliki karakteristik yang berbeda secara signifikan dibandingkan dengan sistem kerja konvensional, sehingga membutuhkan pengaturan hukum yang lebih spesifik.

Konsep Perlindungan Hukum bagi Pekerja dalam Sistem Work From Home

Secara konseptual, perlindungan hukum difokuskan pada jaminan hak-hak tenaga kerja agar terhindar dari kerugian dalam relasi kerja. Pada skema kerja jarak jauh, perlindungan hukum ini meliputi beberapa dimensi pokok, antara lain: Perlindungan terhadap jam kerja

- Perlindungan terhadap upah dan lembur
- Perlindungan terhadap privasi pekerja
- Perlindungan terhadap kesejahteraan dan fasilitas kerja

Dalam implementasinya, konsep perlindungan hukum tersebut belum terealisasi secara maksimal dalam sistem kerja remote. Fenomena ini disebabkan oleh ketiadaan regulasi khusus yang mengatur mekanisme perlindungan semacam itu.

3.3 Efektivitas Perlindungan Hukum dalam Praktik Work From Home

Berdasarkan analisis normatif, efektivitas perlindungan hukum dalam sistem WFH dapat dinilai dari tiga indikator utama, yang dapat diuraikan sebagai:

1. Kepastian hukum
2. Keadilan hukum
3. Kemanfaatan hukum

Tabel 2. Analisis Efektivitas Perlindungan Hukum

Indikator	Kondisi dalam WFH	Analisis
Kepastian hukum	Belum ada aturan spesifik	Lemah
Keadilan	Banyak hak pekerja terabaikan	Belum optimal
Kemanfaatan	Memberi fleksibilitas kerja	Cukup bermanfaat

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum dalam sistem kerja remote belum efektif, terutama dari aspek kepastian dan keadilan hukum.

Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Efektivitas Di Dalam Perlindungan Hukum Dalam Sistem Kerja Remote Di Dalam Hukum Ketenagakerjaan

Beberapa faktor yang memengaruhi efektivitas perlindungan hukum pada skema kerja jarak jauh atau WFH melalui istilah kerja remote meliputi:

1. Faktor Regulasi

Belum adanya aturan khusus mengenai WFH menyebabkan ketidakjelasan dalam penerapan hukum.

2. Faktor Pengawasan

Pengawasan terhadap pekerja remote sulit dilakukan secara langsung, sehingga rawan terjadi pelanggaran.

3. Faktor Teknologi

Penggunaan teknologi dapat menjadi alat pengawasan, namun juga berpotensi melanggar privasi pekerja.

4. Faktor Sosial dan Ekonomi

Pekerja seringkali berada pada posisi yang lemah sehingga sulit menuntut haknya.

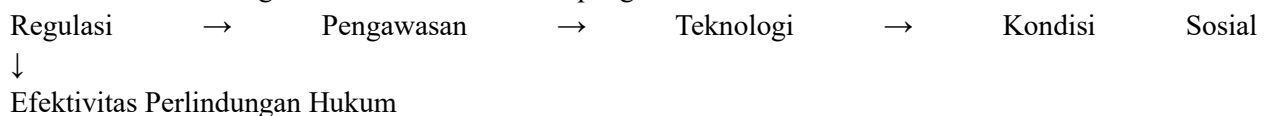
Upaya Meningkatkan Perlindungan Hukum

Untuk meningkatkan efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja dalam sistem WFH, diperlukan beberapa upaya, antara lain:

- Pembentukan regulasi khusus terkait kerja remote
- Penegasan batasan jam kerja dan hak lembur
- Perlindungan terhadap privasi pekerja
- Kewajiban perusahaan dalam menyediakan fasilitas kerja
- Peningkatan pengawasan oleh pemerintah

Diagram Konseptual

Efektivitas Perlindungan Hukum dalam WFH dipengaruhi oleh:



SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian yang dilaksanakan dengan metode hukum normatif melalui pendekatan perundang-undangan dan konseptual, dapat dirangkum bahwa regulasi khusus terkait skema kerja Work From Home (WFH) di Indonesia pada dasarnya belum tersedia dalam peraturan perundang-undangan. Ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih menekankan pola kerja konvensional, sehingga belum mampu sepenuhnya mengakomodasi kebutuhan dan dinamika kerja jarak jauh yang tengah berkembang.

Secara doktrinal, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam sistem kerja jarak jauh seharusnya mencakup beragam dimensi krusial, seperti pengaturan waktu kerja, remunerasi upah, pengamanan privasi, serta jaminan kesejahteraan. Akan tetapi, dalam penerapannya, perlindungan ini belum optimal. Hal tersebut tercermin dari ambiguitas batasan jam kerja, potensi pelanggaran hak lembur, serta eskalasi risiko pelanggaran privasi akibat pemanfaatan teknologi monitoring. Oleh karena itu, efektivitas perlindungan hukum pada skema kerja remote masih belum mencapai tingkat maksimal, terutama dalam aspek kepastian hukum dan keadilan bagi tenaga kerja.

Kondisi demikian dipicu oleh sejumlah faktor dominan, di antaranya ketiadaan regulasi spesifik, kendala pengawasan ketenagakerjaan, kemajuan teknologi yang tidak diimbangi dengan reformasi hukum, serta ketimpangan posisi tawar pekerja dalam relasi kerja. Faktor-faktor ini menggambarkan disparitas antara norma hukum yang berlaku dengan realitas lapangan, sehingga tujuan perlindungan hukum belum

SARAN

Berdasarkan kesimpulan tersebut, diperlukan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan perlindungan hukum bagi pekerja dalam sistem kerja *Work From Home*. Pemerintah diharapkan dapat merumuskan regulasi khusus yang secara jelas mengatur pelaksanaan kerja remote, sehingga tercipta kepastian hukum bagi para pihak dalam hubungan kerja. Selain itu, pengaturan mengenai batasan pengaturan jam kerja, hak lembur, serta hak istirahat mesti diklarifikasi guna mencegah penyalahgunaan fleksibilitas kerja.

Di sisi lain, perusahaan juga diharapkan lebih memperhatikan kesejahteraan pekerja, termasuk dalam hal penyediaan fasilitas kerja yang memadai serta perlindungan terhadap privasi pekerja dalam penggunaan teknologi digital. Upaya peningkatan pengawasan ketenagakerjaan juga menjadi hal yang penting, baik melalui penguatan peran pemerintah maupun pemanfaatan teknologi yang tetap menghormati hak-hak pekerja. Dengan adanya pembaruan regulasi dan peningkatan kesadaran dari berbagai pihak, diharapkan sistem kerja remote dapat berjalan secara lebih adil, seimbang, dan serta bisa memberikan perlindungan dalam bidang hukum yang efektif bagi para pekerja di era yang sekarang cenderung serba digital.

REFERENSI

- Asyhadie, Z. (2018). *Hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Budiono, A. (2017). *Hukum perburuhan*. Jakarta: Indeks.
- International Labour Organization. (2020). *Working from home: Estimating the worldwide potential*. Geneva: ILO.
- Khakim, A. (2014). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Marzuki, P. M. (2016). *Penelitian hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutedi, A. (2009). *Hukum perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Widodo, J. (2021). "Perlindungan hukum pekerja dalam sistem kerja jarak jauh di era digital". *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 51(2), 123-135.
- Yuliana, L. & Pratama, R. (2022). "Efektivitas perlindungan pekerja dalam sistem work from home di Indonesia". *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(1), 45-58.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.