



Implementasi Jaminan Keselamatan Dan Kesehatan (K3) Pada Pekerja *Work From Anywhere* (WFA)

Zahrani Nabilah^{1*}, Susilawati²

¹ Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat

^{1*}zahrninabilah20@gmail.com,

Abstrak

Banyak bisnis telah mengadopsi metode kerja *Work From Anywhere* (WFA), yang memungkinkan anggota staf bekerja dari lokasi mana pun. Pada kenyataannya, terdapat berbagai kemungkinan bahaya yang terkait dengan kecelakaan kerja tergantung pada lokasinya, terutama jika lokasi tersebut tidak sesuai untuk bekerja, dan seringkali karyawan tidak menyadari risiko tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana penerapan peraturan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) pada pekerja jarak jauh (WFA). Karena seluruh data penelitian ini berasal dari wawancara, maka digunakan metode yuridis empiris, dengan fokus pada analisis penalaran deduktif konseptual terhadap peraturan perundang-undangan. Wawancara dengan anggota staf yang mengadopsi sistem WFA di berbagai perusahaan di Indonesia digunakan untuk mengumpulkan data. Berdasarkan temuan penelitian, belum penting untuk mengatur semua jenis pekerja, termasuk mereka yang memanfaatkan WFA, melalui undang-undang yang ditetapkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan.

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

PENDAHULUAN

Untuk menghidupi dirinya sendiri dan tanggungannya, manusia harus bekerja dan mempunyai pekerjaan untuk mencapai kebutuhan dasarnya (Lestari & Shalihah, 2021). Kemitraan kerja biasanya muncul dari pengusaha yang memberikan pekerjaan atau platform kepada karyawannya. Di tempat kerja ini, gaji diberikan sebagai kompensasi atas upaya yang dilakukan sepanjang hari kerja dan energi yang diberikan untuk bisnis tempat mereka bekerja (Ramli, 2020).

Tujuan pemberdayaan ketenagakerjaan adalah untuk menciptakan kesempatan kerja yang adil dan memberdayakan angkatan kerja secara welas asih dan efektif, sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Pasal 4. Meningkatkan kesejahteraan juga berarti menjadikan perlindungan tenaga kerja sebagai perhatian utama.

Di masa kemajuan teknologi yang pesat, inovasi sangat penting bagi kemampuan perusahaan untuk bersaing. Salah satu gagasan yang saat ini digunakan secara luas adalah telecommuting, yang pertama kali diusulkan pada tahun 1973 oleh insinyur NASA Jack Nilles. Pada tahun 1999, ketika perusahaan startup tumbuh dan banyak dari mereka tidak mampu menambah tenaga kerja atau membuka kantor baru, ide ini menjadi semakin lazim (Fawziah & Irwansyah, 2020).

Reaksi terhadap tekanan pekerjaan dan kemajuan digitalisasi adalah telecommuting (Voll et al., 2023). *Work From Anywhere* (WFA) merupakan bentuk kerja jarak jauh yang semakin populer di era Revolusi 4.0. Menurut Gartner, epidemi COVID-19 telah mendorong penerapan solusi kerja WFA, dengan 74% bisnis mempertahankan tenaga kerja jarak jauh. Dalam sepuluh tahun terakhir, telecommuting telah berkembang secara signifikan, dan seiring dengan semakin terbiasanya kita dengan kehidupan pascapandemi, maka telecommuting diperkirakan akan semakin berkembang. Inilah cara kami beroperasi di masa depan (Butler, 2023).

Harmoni perlindungan hukum diperlukan dalam adaptasi *Work From Anywhere* (WFA), khususnya dalam penerapan komponen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Masyarakat sudah menyadari bahwa perubahan sistem kerja WFA diperlukan untuk mematuhi undang-undang dan peraturan baru, dengan mempertimbangkan perbedaan lokasi dan jam kerja (Asikin, 2010). WFA mengandung bahaya yang tidak dapat dihindari oleh karyawan meskipun memungkinkan mereka bekerja di mana saja. Pengusaha sering kali mengambil tindakan pencegahan dengan menawarkan jaminan sosial kepada karyawannya untuk mengurangi bahaya ini.

Mulai dari penyelesaian perkawinan hingga pemutusan hubungan kerja, KUH Perdata mengatur tentang perjanjian kerja dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, meliputi syarat-syarat kerja serta jaminan sosial, kesehatan, dan keselamatan kerja (Aloysius, 2014). Hal ini mengandung makna bahwa hak dan kewajiban yang harus diputuskan oleh pengusaha dan pekerja sesuai dengan perjanjian yang dibuatnya mau tidak mau mengikat hubungan

kerja (Azis et al., 2019). Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 yang mengatur tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial juga mengatur segala bentuk hubungan jaminan sosial dalam pekerjaan. Asuransi ini mencakup asuransi jiwa, asuransi cacat, asuransi hari tua, dan asuransi kecelakaan kerja.

Selain itu, Jamsostek Nomor 3 Tahun 1992 mengatur penggunaan media sosial untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja dan meningkatkan turnover pekerja. Salah satu aspek krusialnya adalah Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) yang dilaksanakan oleh BPJS Ketenagakerjaan untuk memberikan perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja. Hal ini secara khusus tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Kerja dan Harapan Pernikahan di Tempat Kerja.

Tujuan utama Jaminan K3 adalah untuk melindungi karyawan dan orang lain di tempat kerja, memastikan lembar hari produksi digunakan secara etis dan efisien, serta memastikan waktu tunggu produksi. Oleh karena itu, aspek K3 perlu mendapat perhatian khusus karena mengabaikannya dapat mengakibatkan prestasi kerja yang buruk. Menurut Penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mencakup upaya pencegahan penyakit dan kecelakaan kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, peningkatan kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi, kecelakaan kerja dapat menimbulkan dampak non-ekonomi dan ekonomi. kerugian (Shofwa Tulloh dkk., 2023).

Karena saat ini belum ada undang-undang atau peraturan yang mengatur WFA secara lebih jelas, sejumlah bisnis di Indonesia yang menerapkan sistem ketenagakerjaan WFA tidak sepenuhnya terlindungi. Selain itu, selain izin BPJS pada saat pelaksanaan pekerjaan WFO (job From Anywhere), pekerja WFA juga belum mendapatkan kejelasan secara utuh mengenai penyesuaian tempat kerja atau jaminan sosial jika terjadi kecelakaan kerja.

Untuk mencegah tuntutan terhadap pekerja dan pemberi kerja, penerapan Jaminan K3 akan kami bahas dalam artikel jurnal ini dan memberikan rekomendasi mengenai pentingnya standarisasi peraturan baru mengenai jaminan dalam sistem kerja WFA di setiap perusahaan yang mematuhi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana penerapan jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi pekerja yang bekerja dari mana saja (WFA).

METODE

Tahapan Penelitian

Metode penelitian adalah suatu cara atau serangkaian tindakan yang diikuti secara cermat untuk mengumpulkan, menulis, menyusun, merumuskan, dan menganalisis data guna membuat suatu laporan (Narbuko & Achmadi, 2018).

Penelitian ini menggunakan metode yang memadukan pertimbangan empiris dan hukum. Menurut pandangan hukum, undang-undang merupakan seperangkat persyaratan yang harus ditaati. Hal ini tercermin dalam kajian analisis masalah yang bertumpu pada pemanfaatan bahan-bahan hukum yang beragam, seperti sumber primer, sekunder, dan tersier, serta hukum tertulis dan tidak tertulis (Abdulkadir, 2004).

Sedangkan metode empiris terkonsentrasi pada pemahaman hukum sebagai realitas sosial dan budaya. Untuk melaksanakan strategi ini, data primer dikumpulkan langsung dari lapangan, khususnya melalui wawancara terkait penerapan keselamatan dan kesehatan kerja serta Work From Anywhere. Untuk mengevaluasi undang-undang yang berlaku di berbagai negara terkait dengan konsep Work From Anywhere, pendekatan yuridis empiris yang digunakan dalam penelitian ini memadukan analisis sumber hukum primer, sekunder, dan tersier dengan informasi langsung yang diperoleh dari lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pasca pandemi COVID-19, sistem kerja WFA masih tetap diterapkan; per tahun 2023, sekitar 70% bisnis di Indonesia, termasuk Flip, Ajaib, Blibli, dan lainnya, telah beralih ke sistem kerja WFA secara permanen. Oleh karena itu, diperlukan aturan lebih lanjut selama sistem WFA masih digunakan, khususnya terkait Asuransi Kecelakaan Kerja. Tempat kerja di WFA biasanya terdiri dari berbagai tempat, termasuk mobil, ruang kerja bersama, kafe, dan tempat tinggal, di mana risiko kecelakaan kerja seringkali tidak diantisipasi dan diabaikan oleh pemberi kerja dan karyawan (Nuriskia & Nugroho, 2022).

Artinya, untuk mencegah terjadinya hal-hal yang kurang baik, pengusaha juga harus memperhatikan lingkungan kerja karyawannya (Ramadanti, 2021). Oleh karena itu, Jaminan K3 diperlukan untuk melindungi pekerja yang dipekerjakan melalui sistem WFA. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 5 Tahun 2021 mengatur peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK). Namun sebagaimana tercantum dalam Pasal 7 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021, agar suatu kejadian dapat digolongkan sebagai kecelakaan kerja, aturan tersebut mensyaratkan adanya tanda-tanda fisik seperti luka pada badan, akibat suatu peristiwa yang memenuhi unsur pertolongan paksa.

Seorang pekerja yang pernah bekerja di PT. Krazu Nusantara selama 27 tahun diwawancarai melalui pesan WhatsApp pada Senin, 18 September 2023. Dari wawancara terungkap bahwa perusahaan hanya memberikan asuransi BPJS ketenagakerjaan dan asuransi pribadi sebagai perlindungan jika terjadi kecelakaan kerja. Perlindungan bagi pekerja diberikan sejak ia berangkat kerja hingga tiba di tempat kerja. Lebih lanjut, melalui wawancara karyawan diketahui bahwa perusahaan Ajaib hanya menawarkan sistem penggantian biaya jika terjadi kecelakaan kerja. Dalam hal ini, klaim akan ditangani oleh perusahaan asuransi swasta dan BPJS Kesehatan. Asuransi yang ditawarkan mencakup rawat inap di rumah sakit serta rawat jalan, perawatan optik, dan gigi.

Berdasarkan temuan penelitian yang dimuat dalam jurnal Dimas Agung Firmansyah berjudul "Analisis

Yudisial Klasifikasi Kecelakaan Kerja Saat Bekerja Dari Rumah Yang Dapat Ditanggung Program Asuransi Kecelakaan Kerja”, program jaminan sosial ketenagakerjaan yang dijalankan BPJS pada hakikatnya tidak menawarkan perlindungan komprehensif. pertanggung jawaban apabila terjadi kecelakaan kerja pada organisasi yang menggunakan sistem kerja dari rumah. Selain itu, Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) hanya berlaku khusus untuk sistem kerja tradisional sesuai peraturan ketenagakerjaan yang ada. Akibatnya, ada kemungkinan perlindungan yang diberikan tidak mencukupi jika terjadi kecelakaan kerja selama penerapan WFA (Work From Anywhere) (Firmansyah & Nugroho, 2023).

Permasalahan yang muncul dan memerlukan pembatasan lebih lanjut adalah kebijakan yang ada saat ini berisiko tidak jelasnya standar yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan terkait kecelakaan kerja dan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK). Program JKK dan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKM) serta tata cara pelaksanaannya diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 44 Tahun 2015 yang telah diubah dengan PP Nomor 82 Tahun 2019. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa peraturan ini berlaku. belum sepenuhnya mengakomodasi hak pekerja yang mengalami kecelakaan kerja saat mengoperasikan WFA.

Salah satu petunjuknya adalah Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) hanya dibayarkan apabila pekerja mengalami kecelakaan kerja saat bekerja, dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja, atau kedua-duanya, selama kejadian tersebut masih terjadi dalam jangka waktu yang ditentukan. kerangka hubungan kerja. Dengan kata lain, hanya kecelakaan kerja konvensional yang tercakup dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 44 Tahun 2015 PP Nomor 82 Tahun 2019 tentang manfaat JKK.

Wawancara pada Senin, 18 September dengan seorang pekerja yang menyuarakan keprihatinannya, mendukung posisi tersebut. Kecelakaan kerja dapat terjadi di mana saja, namun kebijakan yang ada hanya memperhitungkan kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah ke tempat kerja, meskipun faktanya sistem WFA sering kali diterapkan dalam jangka waktu yang lebih lama. Oleh karena itu, untuk menghindari kerancuan norma yang berpotensi menimbulkan kejadian atau permasalahan baru antara pekerja dan pengusaha, perlu dilakukan penyatuan dan perluasan peraturan perundang-undangan yang lebih rinci terkait kecelakaan kerja dalam rangka penerapan sistem kerja WFA.

Pentingnya ketentuan terkait perlunya aturan Asuransi Kecelakaan Kerja semakin bertambah, apalagi dengan pemberitaan Tempo.co bahwa Presiden Joko Widodo telah menerbitkan Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 21 Tahun 2023 pada 12 April 2023. Peraturan Presiden ini memberikan kerutan terkait lokasi kerja, salah satunya adalah memperbolehkan Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) bekerja dari mana saja. Ia juga mengatur hari dan jam kerja bagi instansi pemerintah dan ASN. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya perubahan kebijakan pemerintah yang berdampak pada tempat kerja ASN, peraturan WFA menjadi semakin penting untuk diselesaikan (Andryanto, 2023).

Selain kurangnya literatur yang mengkaji perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dalam sistem kerja WFA, undang-undang di Indonesia saat ini tidak memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja yang menjalani WFA. Sebagai upaya preventif, pemerintah harus bertindak proaktif dengan menetapkan ketentuan perundang-undangan yang dapat melindungi hak-hak pekerja dalam situasi ini (Nababan et al., 2022). Selain itu, pembelaan terhadap hak-hak tersebut harus selalu mempertimbangkan perubahan kebutuhan dan kemajuan dunia usaha (Hetiyasari, 2022).

Jika kita menelaah bagaimana negara-negara lain menerapkan undang-undang terkait pengaturan kerja jarak jauh, seperti Italia, kita menemukan bahwa terdapat revisi undang-undang yang mulai berlaku pada bulan Juli 2023 dan mencakup sejumlah topik, termasuk perlindungan ketenagakerjaan bagi karyawan yang bekerja jarak jauh. Italia telah menjadikan pekerjaan jarak jauh lebih mudah diakses oleh beberapa kelompok orang, seperti karyawan dengan kondisi medis yang berbahaya. Sesuai ketentuan yang dituangkan dalam Keputusan Menteri Kesehatan yang mulai berlaku pada tanggal 4 Februari 2022, mereka mempunyai pilihan untuk bekerja jarak jauh atau diberikan penugasan yang sesuai dengan kondisi kesehatan mereka saat ini hingga tanggal 30 September 2023 (Lockton Global Kepatuhan, 2023).

Selain itu, pemberi kerja harus memberi tahu para pekerja mengenai masalah kesehatan dan keselamatan setidaknya setahun sekali dan menyampaikan informasi mengenai pekerja jarak jauh ke Kementerian Tenaga Kerja. Di bawah judul "Identifikasi penyakit kronis dengan tingkat kedamaian klinis yang lebih rendah dan penerapan tingkat keparahannya, yang pekerjaannya biasanya dilakukan dalam pekerjaan jarak jauh hingga 28 Februari 2022", perintah Kementerian Kesehatan Italia memberikan rincian tambahan tentang penyakit tersebut. persyaratan. Aturan ini mengubah daftar penyakit kronis untuk mengizinkan karyawan bekerja dari rumah, menyelesaikan pekerjaan lain dari jarak jauh, atau berpartisipasi dalam pelatihan jarak jauh. Karyawan yang rentan hanya berhak mendapatkan tunjangan dalam bentuk cuti sakit, yang penanganannya mirip dengan rawat inap, jika hal tersebut tidak praktis bagi mereka.

Selanjutnya, pada tanggal 30 April 2022, Otoritas Lingkungan Kerja Denmark mengeluarkan undang-undang di Denmark. Rekomendasi terbaru mengenai standar kesehatan dan keselamatan kerja untuk stasiun kerja rumahan disertakan dalam peraturan. Tujuannya adalah untuk memberi pengusaha lebih banyak pilihan untuk melakukan pekerjaan jarak jauh. Berikut adalah daftar pedoman baru tersebut (Workplace Denmark, 2020):

- a. Dewan Banding Sosial telah mengeluarkan pedoman yang menguraikan apa yang harus dilakukan perusahaan dalam kasus-kasus yang melibatkan cedera akibat kerja jarak jauh. Untuk memastikan apakah insiden tersebut berkaitan dengan pekerjaan dan apakah hal tersebut diwajibkan atau wajar, penilaian rinci atas insiden tersebut harus diselidiki. Untuk diklasifikasikan sebagai cedera terkait pekerjaan berdasarkan Undang-Undang Kompensasi Pekerja, orang yang terkena dampak harus mengetahui hubungan sebab akibat antara insiden tersebut dan pekerjaan mereka.
- b. Sesuai dengan undang-undang kompensasi pekerja Denmark, perusahaan diwajibkan untuk menawarkan

kompensasi berikut kepada karyawan ketika melaporkan kasus kecelakaan dan keracunan akibat kerja:

1. Pekerja yang tidak masuk kerja sekurang-kurangnya satu hari karena kecelakaan dan tidak dapat melanjutkan tugas rutinnnya.
2. Pekerja yang berhak menerima tunjangan setelah kecelakaan berdasarkan Undang-Undang Kompensasi Pekerja Denmark, seperti pembayaran untuk cedera seumur hidup.
3. Pekerja yang berencana mengambil cuti sakit minimal lima minggu.

Perusahaan asuransi Kompensasi Pekerja menanggung seluruh biaya kasus ketika pemberi kerja melaporkan kecelakaan kerja. Dengan kata lain, penyedia asuransi membayar semua biaya dan manfaat terkait. Undang-undang terbaru yang diberlakukan di berbagai negara tampaknya memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap perlindungan pekerja dibandingkan undang-undang terkait Work From Anywhere (WFA).

Meskipun asuransi pribadi dengan sistem penggantian biaya penyakit atau kecelakaan kerja telah diadopsi oleh perusahaan yang menerapkan sistem kerja WFA, analisis data wawancara menunjukkan bahwa perlindungan ini akan terbatas jika permasalahan ini tidak didokumentasikan secara menyeluruh, khususnya dalam konteks asuransi kesehatan. WFA, yang memerlukan pemahaman menyeluruh, pemeriksaan menyeluruh terhadap kronologi kecelakaan kerja.

KESIMPULAN

Sekitar 70% bisnis di Indonesia masih menggunakan sistem WFA, bahkan setelah pandemi COVID-19 berakhir dan memaksa pekerja untuk bekerja jarak jauh karena gangguan mobilitas kerja. Untuk menyelaraskan peraturan dengan peraturan di negara lain, langkah-langkah harus diambil untuk memperluas daftar penyakit yang memenuhi syarat Kompensasi Pekerja (WFA) dan mengganti biaya pemeliharaan yang timbul akibat kecelakaan kerja.

Oleh karena itu, agar sistem WFA dapat berjalan secara efektif, pemerintah Indonesia harus mempersempit penekanannya dan memberlakukan undang-undang yang lebih menyeluruh. Pemerintah harus menetapkan aturan baru yang mengatur pemberian manfaat JKK kepada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja selama WFA dalam kapasitasnya sebagai pengambil kebijakan.

Peraturan pemerintah yang mengatur tentang manfaat JKK bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja biasa ini akan menjadi peraturan pelaksanaan yang setara dengan PP Nomor 44 Tahun 2015 dan PP Nomor 82 Tahun 2019. Peraturan yang lebih tepat ini diharapkan dapat menghilangkan ambiguitas mengenai aturan yang berlaku, menerapkan dan meningkatkan perlindungan bagi karyawan yang bekerja jarak jauh.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih disampaikan kepada pihak-pihak yang telah mendukung terlaksananya penelitian ini.

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 workationretreats: A conceptual review. *World Leisure Journal*, 65(2), 150–174.
- Workplace Denmark. (2020). *Work accidents and insurance – your obligations as an employer*. Workplace Denmark.