

Budaya *Work From Home* Dan Perlindungan Hak Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Adilah Syadzwina R^{1*}, Nur Muhamad Yasin Fadili^{2*}, Imalda Syakilla³

^{1,2,3} Magister Ilmu Hukum, Universitas Trisakti

Email: yasinfadili123@gmail.com, syakilla_i@yahoo.com

Published: September, 2026

ABSTRAK

Perkembangan teknologi dan perubahan pola kerja setelah pandemi telah melahirkan budaya *work from home* dalam hubungan kerja di Indonesia. Perubahan tersebut menimbulkan berbagai persoalan hukum, terutama berkaitan dengan perlindungan hak pekerja, seperti jam kerja, waktu istirahat, beban kerja, serta kepastian pemenuhan hak normatif pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hak pekerja dalam sistem *work from home* berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 belum mengatur secara khusus sistem kerja *work from home*, namun ketentuan mengenai hak pekerja tetap berlaku dan wajib dipenuhi oleh pemberi kerja. Dalam praktiknya, pelaksanaan *work from home* masih menimbulkan ketidakjelasan batas jam kerja dan pengawasan terhadap pemenuhan hak pekerja. Oleh karena itu, diperlukan pengaturan yang lebih jelas mengenai sistem kerja jarak jauh agar tercipta kepastian hukum serta perlindungan yang seimbang bagi pekerja dan pemberi kerja.

Kata Kunci: *Work From Home*, Hak Pekerja, Ketenagakerjaan, Perlindungan Hukum, Budaya Kerja

ABSTRACT

Technological developments and changes in work patterns following the pandemic have given rise to a *work-from-home* culture within employment relationships in Indonesia. These changes have given rise to various legal issues, particularly regarding the protection of workers' rights, such as working hours, rest periods, workload, and the certainty of the fulfillment of workers' normative rights. This study aims to analyze the protection of workers' rights in the *work-from-home* system based on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The research method used is normative legal research with a legislative and conceptual approach. The results of the discussion indicate that Law Number 13 of 2003 does not specifically regulate the *work-from-home* system, but provisions regarding workers' rights remain applicable and must be met by employers. In practice, the implementation of *work-from-home* continues to create ambiguity regarding working hour limits and oversight of the fulfillment of workers' rights. Therefore, clearer regulations regarding the remote work system are needed to create legal certainty and balanced protection for workers and employers.

Keywords: *Work From Home*, Worker Rights, Employment, Legal Protection, Work Culture

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah membawa perubahan besar terhadap kehidupan masyarakat, termasuk dalam pola dan budaya kerja. Perubahan tersebut semakin terlihat sejak pandemi Covid-19 yang menyebabkan banyak perusahaan menerapkan sistem *work from home* (WFH) sebagai alternatif pelaksanaan kerja. Sistem kerja yang sebelumnya identik dengan kehadiran fisik di kantor mulai bergeser menjadi sistem kerja jarak jauh yang memanfaatkan teknologi digital. Dalam praktiknya, pekerja tidak lagi harus berada di kantor untuk menyelesaikan pekerjaan karena komunikasi dan koordinasi dapat dilakukan melalui media digital. Perubahan ini menunjukkan adanya pergeseran budaya kerja dalam masyarakat dari sistem kerja konvensional menuju sistem kerja yang lebih fleksibel dan berbasis teknologi.

Budaya kerja WFH pada awalnya diterapkan sebagai langkah darurat untuk mengurangi penyebaran Covid-19. Namun, setelah pandemi berakhir, banyak perusahaan tetap mempertahankan sistem kerja tersebut karena

dianggap lebih efisien dan mampu menekan biaya operasional perusahaan. Selain itu, sebagian pekerja juga menilai sistem WFH memberikan fleksibilitas waktu dan mampu mengurangi biaya transportasi. Berdasarkan data Katadata, sistem kerja WFH masih digunakan oleh berbagai perusahaan di Indonesia karena dinilai lebih praktis serta sesuai dengan perkembangan digitalisasi dunia kerja (Tim Riset dan Publikasi Kata Data, 2022). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa WFH tidak lagi dipandang sebagai sistem kerja sementara, melainkan telah menjadi bagian dari budaya kerja modern di masyarakat.

Meskipun demikian, penerapan budaya kerja WFH juga menimbulkan berbagai persoalan dalam hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan. Dalam praktiknya, pekerja sering mengalami ketidakjelasan mengenai batas waktu kerja karena pekerjaan dapat dilakukan kapan saja melalui perangkat digital. Tidak sedikit pekerja yang tetap menerima pesan pekerjaan di luar jam kerja, bahkan pada waktu istirahat atau hari libur. Kondisi tersebut menyebabkan batas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi semakin kabur. Selain itu, pekerja juga sering menggunakan fasilitas pribadi seperti listrik, internet, laptop, dan telepon seluler untuk menunjang pekerjaan tanpa adanya pengaturan kompensasi yang jelas dari perusahaan.

Permasalahan lain juga muncul dalam aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Lingkungan rumah yang digunakan sebagai tempat bekerja memiliki kondisi yang berbeda dengan kantor atau tempat kerja formal. Dalam sistem kerja konvensional, perusahaan memiliki kewajiban menyediakan lingkungan kerja yang aman dan layak bagi pekerja. Akan tetapi, dalam sistem WFH pengawasan terhadap kondisi kerja pekerja menjadi lebih sulit dilakukan karena pekerjaan dilaksanakan di rumah masing-masing pekerja. Hal tersebut menimbulkan ketidakjelasan mengenai tanggung jawab perusahaan apabila terjadi gangguan kesehatan atau kecelakaan kerja selama pekerja melaksanakan pekerjaan dari rumah (Firmansyah dan Nugroho, 2023).

Secara normatif, perlindungan terhadap hak pekerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang tersebut mengatur mengenai hak pekerja atas upah, jam kerja, waktu istirahat, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan kesejahteraan pekerja. Akan tetapi, ketentuan dalam undang-undang tersebut pada dasarnya masih berorientasi pada sistem kerja konvensional yang dilakukan di kantor atau tempat kerja fisik. Akibatnya, beberapa ketentuan belum sepenuhnya mampu menjawab kebutuhan pekerja dalam sistem kerja WFH yang memiliki karakteristik berbeda dengan sistem kerja konvensional (Muliati, 2025).

Ketidaksesuaian antara perkembangan budaya kerja dengan regulasi ketenagakerjaan dapat menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja. Misalnya, pengaturan mengenai jam kerja dalam Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menetapkan batas jam kerja tertentu, namun dalam praktik WFH pengawasan terhadap jam kerja menjadi sulit dilakukan. Kondisi tersebut berpotensi menyebabkan pekerja bekerja melebihi ketentuan jam kerja tanpa memperoleh hak lembur secara jelas. Selain itu, belum terdapat pengaturan khusus mengenai hak pekerja untuk memutuskan komunikasi kerja di luar jam kerja (*right to disconnect*), padahal sistem kerja digital membuat pekerja tetap terhubung dengan pekerjaan selama dua puluh empat jam.

Penelitian sebelumnya umumnya membahas sistem WFH dari aspek efektivitas kerja, produktivitas perusahaan, dan dampaknya setelah pandemi Covid-19. Sementara itu, pembahasan mengenai hubungan antara pergeseran budaya kerja WFH dengan perlindungan hak pekerja dalam perspektif hukum ketenagakerjaan masih belum banyak dikaji secara khusus. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk melihat bagaimana hukum ketenagakerjaan di Indonesia memberikan perlindungan terhadap hak pekerja di tengah perubahan budaya kerja masyarakat yang semakin berkembang ke arah sistem kerja digital dan fleksibel.

Berdasarkan uraian tersebut, maka tujuan dalam penelitian ini adalah: (1) Mengetahui bagaimana perlindungan hak pekerja dalam budaya work from home (WFH) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (2) Mengetahui persoalan hukum yang muncul dalam sistem kerja work from home (WFH) terhadap hak pekerja. (3) Mengetahui penyesuaian hukum ketenagakerjaan terhadap perkembangan budaya kerja digital dalam sistem WFH.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan *statute approach* dan *conceptual approach*. Menurut Soekanto dan Mamudji (2015), penelitian hukum normatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan menelaah bahan pustaka atau data sekunder yang terdiri atas peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, doktrin, serta berbagai literatur hukum yang relevan. Penelitian hukum normatif berfokus pada norma-norma hukum yang berlaku untuk menemukan asas, konsep, dan aturan hukum yang dapat digunakan dalam menjawab permasalahan penelitian.

Pendekatan *statute approach* digunakan dengan menelaah berbagai peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan hak pekerja, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya. Menurut Marzuki (2021), pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan mengkaji seluruh regulasi yang memiliki keterkaitan dengan isu hukum yang sedang diteliti guna

memperoleh pemahaman mengenai konsistensi dan kesesuaian norma hukum yang berlaku.

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan pendekatan *conceptual approach* yang dilakukan dengan menelaah konsep-konsep hukum, doktrin, serta pandangan para ahli mengenai budaya *work from home* (WFH), perlindungan hak pekerja, hubungan kerja digital, dan perkembangan hukum ketenagakerjaan. Pendekatan konseptual digunakan karena permasalahan yang dikaji berkaitan dengan fenomena sosial yang berkembang lebih cepat dibandingkan pengaturan hukumnya sehingga diperlukan analisis berdasarkan teori dan konsep hukum yang relevan.

Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sementara itu, bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian, artikel ilmiah, serta doktrin para ahli yang membahas perlindungan hak pekerja dan budaya *work from home*. Menurut Sunggono (2005), bahan hukum sekunder berfungsi memberikan penjelasan dan interpretasi terhadap bahan hukum primer sehingga dapat membantu memahami permasalahan hukum secara lebih komprehensif.

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), yaitu dengan menginventarisasi, mengkaji, dan menganalisis berbagai sumber hukum yang relevan dengan objek penelitian. Selanjutnya, bahan hukum yang telah terkumpul dianalisis secara kualitatif dengan cara menginterpretasikan dan menghubungkan berbagai norma hukum, konsep, serta teori yang berkaitan dengan perlindungan hak pekerja dalam budaya *work from home*. Analisis kualitatif dilakukan untuk mengetahui kesesuaian perlindungan hukum ketenagakerjaan terhadap perkembangan budaya kerja digital di Indonesia serta mengidentifikasi berbagai persoalan hukum yang muncul dalam pelaksanaannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hak Pekerja dalam Budaya *Work From Home* Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Perubahan pola kerja di tengah masyarakat tidak dapat dilepaskan dari perkembangan teknologi dan perubahan gaya hidup masyarakat modern. Jika sebelumnya pekerjaan selalu dilakukan di kantor dengan pengawasan langsung dari perusahaan, saat ini sebagian pekerjaan dapat dilakukan dari rumah melalui sistem digital. Perubahan tersebut semakin terlihat setelah pandemi Covid-19 yang mendorong banyak perusahaan menerapkan sistem *work from home* (WFH). Pada awalnya WFH hanya digunakan sebagai solusi sementara, tetapi dalam perkembangannya sistem tersebut berubah menjadi budaya kerja baru di berbagai bidang pekerjaan.

Tabel 1. Perbandingan Sistem Work From Office dan Work From Home

Aspek	Work From Office (WFO)	Work From Home (WFH)
Tempat Kerja	Kantor Perusahaan	Rumah atau tempat fleksibel
Pengawasan	Langsung	Digital/online
Jam Kerja	Tetap	Fleksibel
Komunikasi	Tatap muka	Aplikasi digital
Fasilitas Kerja	Disediakan Perusahaan	Sebagian menggunakan fasilitas pribadi
Biaya Kerja	Ditanggung Perusahaan	Sebagian ditanggung pekerja
Waktu Istirahat	Lebih jelas	Sering bercampur dengan pekerjaan
Risiko Kerja	Mudah diawasi	Sulit diawasi

Sumber: Diolah oleh penulis, 2026.

Berdasarkan perbandingan antara sistem *work from office* (WFO) dan *work from home* (WFH), terlihat bahwa kedua sistem tersebut memiliki karakteristik yang berbeda dalam pelaksanaan hubungan kerja. WFO merupakan pola kerja yang dilaksanakan secara langsung di kantor atau lokasi kerja yang disediakan perusahaan. Melalui sistem ini, perusahaan dapat melakukan pengawasan secara langsung terhadap kehadiran, pelaksanaan tugas, jam kerja, maupun kondisi lingkungan kerja pekerja. Sebaliknya, WFH memungkinkan pekerjaan dilakukan dari rumah atau lokasi lain dengan memanfaatkan teknologi informasi dan jaringan internet sebagai sarana utama pelaksanaan pekerjaan (Aulia, Yusuf, & Ramadani, 2021).

Perbedaan yang paling mendasar terlihat pada lokasi kerja. Dalam sistem WFO, pekerja diwajibkan hadir secara fisik di kantor sehingga seluruh aktivitas kerja berlangsung dalam lingkungan yang berada di bawah kendali perusahaan. Kondisi tersebut memudahkan perusahaan untuk melakukan pengawasan dan koordinasi secara langsung. Sementara itu, sistem WFH memberikan keleluasaan bagi pekerja untuk menjalankan tugas dari rumah tanpa keharusan hadir di kantor. Fleksibilitas ini menjadi salah satu faktor yang mendorong banyak perusahaan mempertahankan kebijakan WFH setelah berakhirnya pandemi Covid-19 karena dianggap lebih efisien dan mampu menekan biaya operasional perusahaan (Sinambela, 2024).

Perbedaan berikutnya terletak pada mekanisme pengawasan kerja. Dalam sistem WFO, atasan dapat memantau pelaksanaan pekerjaan secara langsung sehingga proses pengendalian kerja menjadi lebih mudah dilakukan. Sebaliknya, dalam sistem WFH pengawasan dilakukan melalui berbagai platform digital, seperti aplikasi rapat daring, sistem pelaporan elektronik, dan media komunikasi digital lainnya. Keterbatasan pengawasan langsung tersebut menimbulkan berbagai tantangan, termasuk dalam mengukur produktivitas, efektivitas kerja, dan kepatuhan terhadap jam kerja yang telah ditentukan (Nuriskia & Nugroho, 2022).

Aspek waktu kerja juga menunjukkan perbedaan yang cukup signifikan. Pada sistem WFO, jam kerja umumnya telah ditetapkan secara jelas melalui jam masuk dan jam pulang kantor. Sebaliknya, dalam sistem WFH batas waktu kerja cenderung lebih fleksibel sehingga sering kali menimbulkan ketidakjelasan mengenai kapan pekerjaan dimulai dan berakhir. Pekerja kerap menerima instruksi atau komunikasi pekerjaan di luar jam kerja normal karena perangkat digital memungkinkan komunikasi berlangsung tanpa batas ruang dan waktu. Situasi tersebut menyebabkan batas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi semakin sulit dipisahkan serta berpotensi meningkatkan tekanan kerja pada pekerja (Ardhany, 2023).

Perbedaan lainnya terlihat pada pola komunikasi kerja. Dalam sistem WFO, komunikasi dilakukan secara langsung melalui interaksi tatap muka sehingga koordinasi dapat berlangsung lebih cepat. Sebaliknya, pelaksanaan WFH sangat bergantung pada penggunaan teknologi komunikasi seperti Zoom, Google Meet, WhatsApp, maupun surat elektronik. Walaupun teknologi tersebut mendukung efektivitas komunikasi jarak jauh, penggunaan perangkat digital secara terus-menerus berpotensi menimbulkan kelelahan mental yang dikenal sebagai *digital fatigue* (Sawitri, 2019).

Dari segi fasilitas kerja, perusahaan pada umumnya menyediakan seluruh kebutuhan operasional dalam sistem WFO, mulai dari komputer, jaringan internet, listrik, hingga sarana kerja lainnya. Namun, dalam sistem WFH sebagian besar fasilitas tersebut justru disediakan oleh pekerja menggunakan sumber daya pribadi. Banyak pekerja harus menggunakan laptop pribadi, membayar layanan internet sendiri, serta menanggung tambahan biaya listrik selama bekerja dari rumah. Dalam praktiknya, tidak semua perusahaan memberikan kompensasi atas penggunaan fasilitas tersebut sehingga sebagian beban operasional beralih kepada pekerja (Pluxee, 2020).

Perbedaan juga tampak dalam pelaksanaan waktu istirahat. Pada sistem WFO, pekerja dapat meninggalkan tempat kerja setelah jam kerja berakhir sehingga memiliki pemisahan yang lebih jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sebaliknya, dalam sistem WFH hubungan kerja sering kali berlanjut melalui berbagai media komunikasi digital. Kondisi tersebut menyebabkan banyak pekerja merasa tetap memiliki kewajiban untuk merespons pekerjaan meskipun jam kerja telah selesai. Fenomena inilah yang kemudian melahirkan konsep *right to disconnect*, yaitu hak pekerja untuk tidak terhubung dengan pekerjaan di luar waktu kerja yang telah ditentukan (Ardhany, 2023).

Selain itu, aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga mengalami perubahan. Dalam sistem WFO, perusahaan dapat memastikan bahwa lingkungan kerja memenuhi standar keselamatan dan kesehatan yang berlaku. Sebaliknya, pada sistem WFH perusahaan memiliki keterbatasan dalam mengawasi kondisi tempat kerja pekerja karena pekerjaan dilakukan di lingkungan rumah masing-masing. Padahal, pekerja tetap menghadapi berbagai risiko kesehatan, seperti gangguan penglihatan, stres kerja, nyeri punggung, serta kelelahan akibat penggunaan perangkat digital dalam jangka waktu yang panjang (Firmansyah & Nugroho, 2023).

Berdasarkan berbagai perbedaan tersebut, dapat dipahami bahwa sistem *work from home* tidak sekadar mengubah lokasi kerja, tetapi juga mengubah pola hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan. Perubahan tersebut mencakup sistem pengawasan, pengaturan jam kerja, penggunaan fasilitas kerja pribadi, hingga pola komunikasi yang semakin bergantung pada teknologi digital. Kondisi ini menunjukkan bahwa transformasi budaya kerja modern telah memengaruhi pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan ketenagakerjaan. Akibatnya, muncul berbagai persoalan hukum karena karakteristik WFH berbeda dengan sistem *work from office* yang selama ini menjadi dasar dalam pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia (Gultom, 2025).

Penerapan budaya WFH turut membawa perubahan dalam hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan. Jika sebelumnya pekerjaan dilakukan di lingkungan kantor yang berada di bawah pengawasan langsung perusahaan, kini pekerjaan dapat diselesaikan dari rumah dengan memanfaatkan internet dan perangkat digital. Perubahan tersebut memengaruhi berbagai aspek hubungan kerja, mulai dari pengaturan jam kerja, mekanisme pengawasan, pemberian upah, hingga perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Di sisi lain, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih disusun dengan asumsi bahwa hubungan kerja berlangsung dalam sistem kerja konvensional (Sinambela, 2024).

Dalam pola kerja konvensional, perusahaan dapat dengan mudah memantau waktu masuk, waktu pulang, pelaksanaan pekerjaan, dan waktu istirahat pekerja. Sebaliknya, dalam budaya WFH batas-batas tersebut menjadi lebih fleksibel. Pekerja sering kali menerima tugas maupun komunikasi pekerjaan di luar jam kerja karena seluruh aktivitas komunikasi dilakukan melalui perangkat digital yang selalu aktif. Akibatnya, pemisahan antara waktu kerja dan waktu pribadi menjadi semakin sulit dilakukan.

Permasalahan jam kerja menjadi salah satu isu utama dalam pelaksanaan WFH. Meskipun Pasal 77 Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah mengatur batas waktu kerja pekerja, implementasinya dalam sistem WFH sering kali menghadapi berbagai kendala. Tidak sedikit pekerja yang masih diminta menyelesaikan pekerjaan pada malam hari maupun hari libur. Situasi tersebut berpotensi menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan karena pekerjaan dapat diberikan kapan saja tanpa batas yang tegas (Nuriskia & Nugroho, 2022).

Selain persoalan jam kerja, ketidakjelasan mengenai upah lembur juga sering ditemukan dalam praktik WFH. Pada sistem kerja kantor, tambahan jam kerja relatif mudah diidentifikasi sehingga perhitungan lembur dapat dilakukan secara lebih objektif. Namun, dalam sistem WFH fleksibilitas waktu kerja sering kali membuat perusahaan menganggap tambahan pekerjaan sebagai bagian dari tanggung jawab normal pekerja. Padahal, Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pekerja yang bekerja melebihi ketentuan waktu kerja berhak memperoleh upah lembur.

Transformasi budaya kerja juga memengaruhi penyediaan fasilitas kerja. Jika sebelumnya perusahaan menanggung sebagian besar kebutuhan operasional pekerja, dalam sistem WFH banyak biaya operasional justru dibebankan kepada pekerja. Penggunaan perangkat pribadi, jaringan internet rumah, dan konsumsi listrik menjadi bagian dari aktivitas kerja yang sering kali tidak memperoleh penggantian biaya dari perusahaan (Muliati, 2025).

Keadaan tersebut menunjukkan bahwa perubahan budaya kerja dapat memengaruhi pemenuhan hak-hak pekerja. Meskipun perusahaan memperoleh manfaat berupa efisiensi biaya operasional, pekerja pada saat yang sama berpotensi menanggung tambahan beban yang sebelumnya menjadi tanggung jawab perusahaan. Apabila tidak diatur secara jelas, kondisi ini dapat menimbulkan ketidakseimbangan dalam hubungan kerja.

Permasalahan lain yang juga penting adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Meskipun pekerjaan dilakukan dari rumah, pekerja tetap menghadapi berbagai risiko kesehatan, seperti kelelahan mata, nyeri punggung, stres kerja, dan kelelahan fisik akibat penggunaan perangkat digital dalam jangka waktu yang panjang (Firmansyah & Nugroho, 2023).

Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah memberikan jaminan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Namun demikian, penerapan perlindungan tersebut dalam sistem WFH masih menghadapi berbagai kendala karena perusahaan tidak memiliki akses langsung untuk mengawasi kondisi lingkungan kerja pekerja. Akibatnya, implementasi perlindungan K3 dalam sistem kerja jarak jauh belum dapat berjalan secara optimal.

Selain itu, budaya WFH juga berpengaruh terhadap hak pekerja untuk memperoleh waktu istirahat yang layak. Dalam sistem kerja konvensional, pekerja dapat meninggalkan tempat kerja setelah jam kerja berakhir. Sebaliknya, dalam sistem WFH hubungan kerja sering kali tetap berlangsung melalui berbagai saluran komunikasi digital. Situasi ini menyebabkan pekerja merasa terus terikat dengan pekerjaan meskipun waktu kerja telah berakhir.

Fenomena tersebut kemudian mendorong berkembangnya konsep *right to disconnect*, yaitu hak pekerja untuk tidak merespons komunikasi pekerjaan di luar jam kerja. Konsep ini muncul sebagai respons terhadap perkembangan teknologi yang memungkinkan pekerja selalu terhubung dengan aktivitas pekerjaan. Tanpa adanya batas yang jelas, pekerja berpotensi mengalami tekanan kerja yang berlebihan dan kehilangan kesempatan untuk beristirahat secara optimal (Ardhany, 2023).

Dengan demikian, budaya *work from home* menunjukkan bahwa perubahan sosial dan perkembangan teknologi dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan suatu regulasi. Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih menjadi dasar perlindungan hak pekerja, sejumlah ketentuannya belum sepenuhnya mampu menjawab kebutuhan hubungan kerja digital yang berkembang saat ini. Oleh karena itu, diperlukan pembaruan dan penyesuaian regulasi ketenagakerjaan agar perlindungan hak pekerja tetap terjamin serta selaras dengan perkembangan budaya kerja modern.

Persoalan Hukum yang Muncul dalam Sistem Kerja Work From Home (WFH) terhadap Hak Pekerja

Perkembangan budaya *work from home* (WFH) tidak hanya mengubah cara masyarakat menjalankan pekerjaan, tetapi juga menimbulkan berbagai permasalahan hukum dalam hubungan ketenagakerjaan. Pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan secara jarak jauh dengan memanfaatkan teknologi digital menyebabkan pola hubungan kerja berbeda dari sistem konvensional yang selama ini berpusat di lingkungan kantor. Perubahan tersebut berimplikasi pada pelaksanaan hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja, khususnya terkait pengaturan waktu kerja, mekanisme pengawasan, pemberian upah lembur, keselamatan kerja, serta perlindungan terhadap privasi pekerja (Tomayahu & Sumanto, 2024).

Salah satu persoalan yang paling sering ditemukan dalam penerapan *work from home* berkaitan dengan tidak jelasnya batas antara waktu kerja dan waktu pribadi. Pada sistem kerja konvensional, jam kerja umumnya telah ditetapkan secara tegas berdasarkan kebijakan perusahaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sebaliknya, dalam sistem WFH, pekerja sering kali tetap menerima instruksi atau tugas di luar jam kerja karena komunikasi berlangsung melalui perangkat digital yang selalu dapat diakses. Situasi tersebut menyebabkan pekerja kesulitan memisahkan kehidupan pribadi dengan tanggung jawab pekerjaan. Tidak jarang pekerja harus merespons pesan pekerjaan pada malam hari, saat akhir pekan, maupun ketika sedang menikmati waktu istirahat (Nuriskia &

Nugroho, 2022).

Keadaan tersebut pada akhirnya berdampak pada pemenuhan hak pekerja untuk memperoleh waktu istirahat yang layak. Padahal, Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menjamin hak pekerja atas waktu istirahat dan cuti. Dalam praktik WFH, hak tersebut sering kali tidak terlaksana secara optimal karena pekerja dianggap selalu tersedia selama perangkat komunikasinya aktif. Akibatnya, pekerja berpotensi mengalami peningkatan tekanan kerja dan kelelahan yang lebih besar dibandingkan dengan sistem kerja tatap muka (Ardhany, 2023).

Permasalahan hukum lainnya berkaitan dengan pemberian upah lembur. Dalam sistem kerja di kantor, perusahaan relatif lebih mudah mengawasi durasi kerja sehingga perhitungan lembur dapat dilakukan secara jelas. Namun, pada sistem *work from home*, fleksibilitas tempat dan waktu kerja sering kali menyulitkan perusahaan dalam menentukan apakah pekerja telah bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan. Kondisi tersebut menyebabkan banyak pekerja tidak memperoleh kompensasi lembur meskipun telah bekerja melampaui batas waktu kerja yang diatur. Padahal, Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pekerja yang bekerja melebihi jam kerja berhak memperoleh upah lembur sesuai ketentuan yang berlaku.

Selain itu, penggunaan fasilitas pribadi untuk mendukung pekerjaan juga menjadi salah satu persoalan yang cukup penting. Dalam pelaksanaan *work from home*, pekerja umumnya memanfaatkan laptop pribadi, telepon seluler, jaringan internet rumah, dan konsumsi listrik pribadi untuk menunjang aktivitas pekerjaan. Namun, belum semua perusahaan menyediakan penggantian biaya atas penggunaan fasilitas tersebut. Situasi ini menimbulkan pertanyaan mengenai batas tanggung jawab perusahaan terhadap biaya operasional yang sebelumnya menjadi tanggungan perusahaan ketika pekerjaan dilakukan di kantor (Pluxee, 2020).

Aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga menghadirkan tantangan tersendiri dalam sistem WFH. Pada pola kerja konvensional, perusahaan berkewajiban menyediakan lingkungan kerja yang aman dan memenuhi standar kesehatan bagi pekerja. Sebaliknya, dalam sistem kerja jarak jauh, perusahaan memiliki keterbatasan dalam mengawasi kondisi lingkungan kerja yang berada di rumah masing-masing pekerja. Padahal, pekerja tetap berpotensi mengalami berbagai gangguan kesehatan, seperti stres kerja, kelelahan mental, gangguan penglihatan akibat penggunaan perangkat digital secara terus-menerus, serta nyeri otot dan punggung akibat posisi kerja yang kurang ergonomis (Firmansyah & Nugroho, 2023).

Permasalahan lain yang tidak kalah penting adalah ketidakjelasan mengenai tanggung jawab perusahaan terhadap kecelakaan kerja yang terjadi selama pelaksanaan WFH. Hingga saat ini, belum terdapat pengaturan yang secara rinci menentukan batasan kecelakaan kerja ketika pekerjaan dilakukan dari rumah. Akibatnya, sering muncul perbedaan penafsiran antara pekerja dan perusahaan mengenai pihak yang harus bertanggung jawab apabila terjadi kecelakaan atau gangguan kesehatan saat menjalankan pekerjaan dari rumah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja dalam konteks WFH masih memerlukan pengaturan yang lebih jelas (Firmansyah & Nugroho, 2023).

Di samping itu, penerapan sistem kerja digital juga menimbulkan persoalan terkait pengawasan terhadap pekerja. Untuk memastikan produktivitas, beberapa perusahaan menerapkan berbagai bentuk pemantauan melalui aplikasi digital, seperti sistem absensi daring, pelacakan aktivitas komputer, maupun pemantauan komunikasi kerja secara elektronik. Meskipun pengawasan tersebut dilakukan untuk kepentingan perusahaan, praktik yang berlebihan berpotensi mengganggu hak privasi pekerja karena rumah pada dasarnya merupakan ruang pribadi. Oleh sebab itu, muncul kebutuhan untuk menyeimbangkan kepentingan pengawasan perusahaan dengan perlindungan terhadap privasi pekerja (Gultom, 2025).

Perkembangan sistem *work from home* juga membawa tantangan dalam perlindungan data pribadi. Penggunaan perangkat pribadi dan jaringan internet rumah untuk mengakses data perusahaan meningkatkan risiko terjadinya kebocoran data maupun penyalahgunaan informasi. Oleh karena itu, hubungan kerja berbasis digital membutuhkan mekanisme perlindungan data yang lebih kuat guna menjamin keamanan informasi milik perusahaan maupun pekerja (Sawitri, 2019).

Berbagai persoalan tersebut menunjukkan bahwa karakteristik sistem *work from home* berbeda secara signifikan dengan sistem kerja konvensional. Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetap menjadi landasan utama perlindungan hak pekerja, sejumlah ketentuannya belum sepenuhnya mampu menjawab kebutuhan hubungan kerja digital yang berkembang saat ini. Akibatnya, masih terdapat ruang ketidakpastian hukum dalam pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja berbasis digital.

Dengan demikian, berkembangnya budaya *work from home* menghadirkan tantangan baru bagi hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Persoalan yang berkaitan dengan jam kerja, upah lembur, keselamatan dan kesehatan kerja, penggunaan fasilitas pribadi, perlindungan privasi, serta keamanan data pribadi menunjukkan perlunya pembaruan regulasi yang lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi dan perubahan pola kerja masyarakat. Oleh karena itu, penyesuaian hukum ketenagakerjaan menjadi langkah yang diperlukan untuk menjamin perlindungan hak pekerja secara optimal sekaligus menciptakan kepastian hukum bagi pekerja maupun perusahaan.

Penyesuaian Hukum Ketenagakerjaan terhadap Perkembangan Budaya Kerja Digital dalam Sistem WFH

Transformasi teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah berbagai aspek kehidupan, termasuk pola hubungan kerja dalam masyarakat. Jika sebelumnya aktivitas kerja umumnya dilakukan secara langsung di lingkungan kantor, perkembangan teknologi memungkinkan munculnya sistem kerja yang lebih fleksibel melalui mekanisme *work from home* (WFH). Perubahan tersebut mencerminkan bahwa dinamika masyarakat modern turut memengaruhi praktik ketenagakerjaan di Indonesia. Namun demikian, perkembangan budaya kerja berbasis digital belum sepenuhnya diimbangi oleh pembaruan regulasi yang mampu mengakomodasi karakteristik pekerjaan jarak jauh secara optimal (Sinambela, 2024).

Secara normatif, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disusun dengan asumsi bahwa hubungan kerja berlangsung pada ruang kerja fisik yang berada di bawah pengawasan langsung perusahaan. Pengaturan mengenai waktu kerja, pengawasan, keselamatan kerja, serta pelaksanaan hubungan industrial lebih relevan diterapkan pada sistem kerja konvensional. Sementara itu, penerapan *work from home* (WFH) mengubah mekanisme pelaksanaan pekerjaan karena interaksi antara pekerja dan pemberi kerja berlangsung melalui sarana digital. Oleh sebab itu, diperlukan penyesuaian regulasi ketenagakerjaan agar perlindungan hukum terhadap pekerja tetap terjamin dalam lingkungan kerja digital yang terus berkembang (Gultom, 2025).

Salah satu isu yang memerlukan perhatian adalah pengaturan mengenai jam kerja dalam sistem *work from home* (WFH). Dalam praktiknya, pekerja sering menghadapi ketidakjelasan batas antara waktu kerja dan waktu pribadi karena komunikasi pekerjaan dapat berlangsung kapan saja melalui berbagai platform digital. Situasi ini menunjukkan perlunya pengaturan yang lebih tegas mengenai durasi kerja dan hak pekerja untuk menikmati waktu istirahat secara memadai. Kejelasan pengaturan tersebut diperlukan guna mencegah meningkatnya beban kerja yang dapat berdampak pada kesejahteraan pekerja (Ardhany, 2023).

Selain pengaturan jam kerja, perlindungan hukum juga perlu mencakup penerapan konsep *right to disconnect*, yaitu hak pekerja untuk tidak terhubung dengan aktivitas pekerjaan setelah jam kerja berakhir. Konsep ini berkembang di berbagai negara sebagai respons terhadap meningkatnya intensitas penggunaan teknologi dalam hubungan kerja. Dalam praktik *work from home*, pekerja kerap merasa terdorong untuk terus merespons pesan, panggilan, atau instruksi pekerjaan meskipun berada di luar waktu kerja resmi. Oleh karena itu, pengakuan terhadap *right to disconnect* menjadi penting sebagai bentuk perlindungan terhadap hak istirahat dan keseimbangan kehidupan kerja pekerja (Ardhany, 2023).

Penyesuaian regulasi juga diperlukan dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Selama ini, ketentuan K3 lebih banyak diarahkan pada lingkungan kerja yang berada di bawah kontrol perusahaan. Padahal, pekerja yang menjalankan tugas dari rumah tetap menghadapi berbagai risiko kesehatan, seperti kelelahan mental, stres kerja, gangguan penglihatan akibat penggunaan perangkat digital secara intensif, serta keluhan muskuloskeletal. Oleh karena itu, perlindungan K3 perlu diperluas agar dapat menjangkau pekerja yang menjalankan pekerjaannya secara jarak jauh (Firmansyah & Nugroho, 2023).

Aspek lain yang memerlukan perhatian adalah pengaturan mengenai fasilitas kerja dan pembiayaan operasional selama pelaksanaan *work from home*. Dalam banyak kasus, pekerja menggunakan perangkat pribadi, jaringan internet, serta sumber daya rumah tangga lainnya untuk mendukung pekerjaan yang dilakukan bagi kepentingan perusahaan. Namun, hingga saat ini belum terdapat pengaturan yang secara tegas mengatur mekanisme kompensasi atas penggunaan fasilitas tersebut. Akibatnya, terdapat potensi pengalihan sebagian beban operasional perusahaan kepada pekerja tanpa dasar hukum yang jelas (Pluxee, 2020).

Perkembangan sistem kerja digital juga menimbulkan tantangan baru terkait perlindungan data pribadi. Pelaksanaan pekerjaan dari rumah meningkatkan ketergantungan pada perangkat elektronik dan jaringan internet yang berpotensi menimbulkan risiko kebocoran data maupun penyalahgunaan informasi. Oleh karena itu, perlindungan data pribadi menjadi aspek yang tidak dapat dipisahkan dari hubungan kerja digital guna menjamin keamanan informasi milik pekerja maupun perusahaan (Sawitri, 2019).

Di samping memperhatikan kebutuhan hukum nasional, pembaruan regulasi ketenagakerjaan juga perlu mempertimbangkan perkembangan standar ketenagakerjaan internasional. International Labour Organization (ILO) menegaskan bahwa perlindungan hak pekerja harus tetap diberikan dalam berbagai bentuk hubungan kerja, termasuk pola kerja yang fleksibel dan berbasis teknologi. Prinsip-prinsip mengenai jam kerja yang layak, keselamatan kerja, serta kesejahteraan pekerja tetap menjadi landasan utama dalam penyelenggaraan hubungan kerja modern (International Labour Organization, 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa berkembangnya budaya kerja digital melalui sistem *work from home* menunjukkan perlunya adaptasi hukum ketenagakerjaan yang responsif terhadap perubahan sosial dan kemajuan teknologi. Penyesuaian regulasi diperlukan untuk memastikan bahwa perlindungan hak pekerja tetap terlaksana secara efektif meskipun pekerjaan dilakukan secara fleksibel dan tidak lagi terikat pada ruang kerja konvensional. Dengan demikian, pembaruan hukum ketenagakerjaan menjadi langkah strategis dalam menciptakan kepastian hukum sekaligus menjaga keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja pada era

digital.

KESIMPULAN

Budaya *work from home* (WFH) telah membawa perubahan besar terhadap pola hubungan kerja di Indonesia. Sistem kerja yang sebelumnya dilakukan secara langsung di kantor atau *work from office* (WFO) mulai bergeser menjadi sistem kerja berbasis digital yang dilakukan secara fleksibel dari rumah. Perubahan tersebut dipengaruhi oleh perkembangan teknologi informasi dan komunikasi serta perubahan budaya kerja masyarakat setelah pandemi Covid-19. Dalam praktiknya, sistem WFH tidak hanya mengubah tempat pelaksanaan pekerjaan, tetapi juga memengaruhi pola pengawasan kerja, komunikasi kerja, penggunaan fasilitas kerja, serta pelaksanaan hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja pada dasarnya tetap memiliki hak untuk memperoleh perlindungan hukum meskipun pekerjaan dilakukan melalui sistem *work from home*. Perlindungan mengenai jam kerja, waktu istirahat, upah lembur, keselamatan dan kesehatan kerja, serta kesejahteraan pekerja tetap berlaku dalam hubungan kerja WFH. Akan tetapi, ketentuan dalam undang-undang tersebut pada dasarnya masih berorientasi pada sistem kerja konvensional yang dilakukan secara langsung di kantor sehingga belum sepenuhnya mampu mengakomodasi perkembangan budaya kerja digital yang semakin berkembang di masyarakat.

Dalam pelaksanaan sistem WFH, muncul berbagai persoalan hukum yang memengaruhi perlindungan hak pekerja. Persoalan tersebut meliputi ketidakjelasan batas jam kerja, sulitnya pengawasan terhadap waktu kerja pekerja, ketidakpastian pemberian upah lembur, penggunaan fasilitas pribadi pekerja untuk kepentingan perusahaan, hingga persoalan keselamatan dan kesehatan kerja dalam lingkungan rumah. Selain itu, perkembangan sistem kerja digital juga memunculkan persoalan mengenai hak privasi pekerja, pengawasan digital oleh perusahaan, serta perlindungan data pribadi pekerja dalam hubungan kerja berbasis teknologi.

Berbagai persoalan tersebut menunjukkan bahwa perkembangan budaya kerja digital bergerak lebih cepat dibandingkan perkembangan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia. Oleh karena itu, diperlukan penyesuaian hukum ketenagakerjaan agar mampu memberikan perlindungan hukum yang lebih jelas terhadap pekerja dalam sistem WFH. Penyesuaian tersebut dapat dilakukan melalui pengaturan yang lebih spesifik mengenai batas jam kerja digital, hak pekerja untuk memperoleh waktu istirahat (*right to disconnect*), perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dalam sistem kerja jarak jauh, pengaturan penggunaan fasilitas kerja pribadi, serta perlindungan privasi dan data pribadi pekerja.

Dengan demikian, perkembangan budaya *work from home* menunjukkan bahwa perubahan sosial dan perkembangan teknologi memiliki pengaruh besar terhadap pelaksanaan hubungan kerja di Indonesia. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan perlu terus menyesuaikan diri dengan perkembangan masyarakat modern agar mampu menciptakan kepastian hukum serta perlindungan hak pekerja yang lebih seimbang dalam sistem kerja digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardhany, Yustika. (2023). Penerapan *right to disconnect* dan hak-hak pekerja di Indonesia. *Lex Renaissance*, 8(2), 331–345. <https://doi.org/10.20885/JLR.vol8.iss2.art8>
- Aulia, Habib, Yusuf, Ilham Maulana, & Ramadani, Nurul Delvi. (2021). Dampak kerja dari rumah (*work from home*) terhadap efektivitas pegawai selama pandemi Covid-19. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 3, 72–81. <https://doi.org/10.32834/jsda.v3i1.276>
- Christiani, Theresia Anita. (2016). Normative and empirical research methods: Their usefulness and relevance in the study of law as an object. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 201–207. <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.006>
- Firmansyah, Dimas Agung, & Nugroho, Arinto. (2023). Analisis yuridis klasifikasi kecelakaan kerja saat *work from home* yang dapat ditanggung program jaminan kecelakaan. *Jurnal Hukum: Novum*, 10(1), 234–245. <https://doi.org/10.2674/novum.v0i0.50525>
- Gultom, Jeges Imanuelita. (2025). Legal protection for remote working workers: Comparison of positive law between Indonesia and United States. *Golden Ratio of Data in Summary*, 5(1), 82–95. <https://doi.org/10.52970/grdis.v5i1.830>
- International Labour Organization. (2024). *Conventions, protocols and recommendations*. <https://www.ilo.org/international-labour-standards/conventions-protocols-and-recommendations>
- Khairunnisa, Shafira, Pramono, Agus, & Sonhaji. (2016). Analisis hukum ratifikasi dan implementasi konvensi-konvensi International Labour Organization (ILO) di Indonesia. *Diponegoro Law Review*, 5(2), 1–15.
- Koliev, Faradj. (2021). Promoting international labour standards: The ILO and national labour regulations. *The British Journal of Politics and International Relations*, 24(2), 361–380. <https://doi.org/10.1177/13691481211027513>

- Marzuki, Peter Mahmud. (2021). *Penelitian hukum*. Jakarta: Kencana.
- Nuriskia, Centia Sabrina, & Nugroho, Andriyanto Adhi. (2022). Perlindungan hukum pekerja dalam penerapan sistem *remote working* sebagai pembaharuan sistem kerja. *Jurnal USM Law Review*, 5(2), 685–699. <https://doi.org/10.26623/julr.v5i2.5555>
- Pluxee. (2020). 11 jenis tunjangan karyawan yang harus dipenuhi. <https://www.pluxee.co.id/blog/tunjangan-karyawan-yang-harus-dipenuhi-oleh-perusahaan/>
- Salsabila, Deandra Amrita. (2023). *Pengaruh work from home dan lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja*. Jakarta: Indonesia Banking School.
- Sawitri, Dara. (2019). Revolusi Industri 4.0: *Big data* menjawab tantangan Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(3), 12–19.
- Setiawan, Anang, Nurmandi, Achmad, Usman, Sunyoto, & Qodir, Zuli. (2024). Indonesian government communication in media framing in Covid-19 crisis policy. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18(5), e07035. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n5-174>
- Sinambela, San Mikael. (2024). Perkembangan dan dinamika hukum ketenagakerjaan di Indonesia. *Hakim: Jurnal Ilmu Hukum dan Sosial*, 2(1), 26–38. <https://doi.org/10.51903/hakim.v2i1.1539>
- Soekanto, Soerjono, & Mamudji, Sri. (2015). *Penelitian hukum normatif: Suatu tinjauan singkat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sunggono, Bambang. (2005). *Metode penelitian hukum* (Edisi ke-7). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Tomayahu, Nova Septiani, & Sumanto, Dedi. (2024). Legal implications for home-based workers following the judicial review decision of the Constitutional Court of the Republic of Indonesia. *The Indonesian Journal of International Clinical Legal Education*, 1(2), 60–74. <https://journal.unnes.ac.id/journals/iccle/article/view/4717>
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.