Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
6 (1) 2026, Page: 1345-1356

Evaluasi Kepatuhan Etika Profesi Terhadap Batasan Waktu Kerja Dalam Konteks Kolaborasi Tim Jarak Jauh Global Dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Ekonomi Karyawan

Dito Aditia Darma Nst[1], Dewi Apriliya Ritonga[2], Muhammad Tegar Dwinata[3] , Annisa Gunawan[4] , Andini Putri Lestari[5] , Kristin Paulina[6] , Sonia Arapenta br Purba[7]
[1,2,3,4,5,6,7]Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, Sumatera Utara, Indonesia
Email: ditoaditia@dosen.pancabudi.ac.id ,ritongadewi869@gmail.com , tegardwi284@gmail.com . annisa65@gmail.com , andiniputrilestari08@gmail.com , christinepaulina536@gmail.com , soniaarapenta09@gmail.com

Corresponding Author: Dito Aditia Darma Nst, **ditoaditia@dosen.pancabudi.ac.id**.

Published: Januari, 2026

ABSTRACT

This study aims to evaluate professional ethics compliance with working time limits in the context of global remote team collaboration and its implications for employee well-being. The shifting work paradigm due to digital transformation has given rise to the phenomenon of cross-time zone working, encouraging shifts in working hours beyond normal limits, potentially violating professional ethics principles such as autonomy, non-maleficence, beneficence, and justice. Using a qualitative approach through case studies and document analysis, this study found systematic violations of working time limits, resulting in increased burnout, decreased well-being, and an inequitable distribution of the workload. Furthermore, weak implementation of organizational policies, a culture of overwork, and the absence of monitoring mechanisms exacerbate these ethical violations. The study's findings emphasize the need for strengthened regulations, the design of more specific remote work policies, and the implementation of the principle of time zone equity to protect employee well-being in a global collaborative environment.
Keywords: *Professional Ethics, Remote Work, Working Time Limits, Employee Well-being..*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 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

Transformasi lanskap dunia kerja dalam dekade terakhir telah mengalami perubahan paradigmatik yang fundamental, dengan kolaborasi tim jarak jauh global menjadi norma baru dalam praktik ketenagakerjaan kontemporer. Data menunjukkan bahwa pada tahun 2024, sekitar 40% dari angkatan kerja global terlibat dalam bentuk kerja jarak jauh, meningkat drastis dari sekitar 15% sebelum pandemi pada tahun 2019 (Bojic, 2025). Lebih signifikan lagi, 28% dari angkatan kerja global terlibat dalam beberapa bentuk kerja jarak jauh pada tahun 2025, dengan 64% perusahaan kini mengoperasikan model hybrid (Dutta, 2025). Pergeseran masif ini tidak hanya mengubah cara individu bekerja, tetapi juga menciptakan kompleksitas baru dalam hal kepatuhan terhadap etika profesi, khususnya terkait batasan waktu kerja dan kesejahteraan karyawan.

Salah satu implikasi paling krusial dari kolaborasi tim jarak jauh global adalah permasalahan waktu kerja yang melampaui batas-batas tradisional. Penelitian mengungkapkan bahwa 55% pekerja jarak jauh bekerja lebih banyak jam dari rumah dibandingkan di kantor, dengan pekerja jarak jauh menghemat rata-rata 72 menit setiap hari dari perjalanan komuter atau 6 jam per minggu (Tobi, 2024). Namun, efisiensi waktu ini ternyata berbalik menjadi ekstensi jam kerja yang tidak terkompensasi. Data menunjukkan bahwa rata-rata pekerja jarak jauh cenderung bekerja 3 jam lebih lama yaitu sekitar 11 jam per hari dibandingkan pekerja kantor reguler (Puppis, 2024). Fenomena ini

mengindikasikan adanya erosi sistematis terhadap batasan antara kehidupan profesional dan personal, yang pada gilirannya menimbulkan pertanyaan serius mengenai kepatuhan etika profesi dalam era digital ini.

Permasalahan batasan waktu kerja menjadi semakin kompleks dalam konteks tim global yang beroperasi melintasi zona waktu yang berbeda. Kolaborasi lintas zona waktu menciptakan tantangan unik dalam hal sinkronisasi komunikasi dan ekspektasi ketersediaan karyawan. Studi menemukan bahwa ketika jadwal kerja bertabrakan, komunikasi real-time menurun, dan beberapa pekerja merasa tekanan untuk menggeser percakapan terkait pekerjaan ke periode awal atau akhir hari ketika mereka seharusnya bebas dari pekerjaan (Blanding, 2024). Lebih lanjut, rata-rata 57 persen komunikasi sinkron terjadi dalam jam kerja karyawan, sementara 43 persen terjadi ketika setidaknya satu karyawan bekerja di luar jam kerja lokal (Blanding, 2024). Data ini menggarisbawahi bagaimana struktur tim global secara inheren mendorong pelanggaran terhadap prinsip-prinsip etis terkait batasan waktu kerja.

Dampak dari jam kerja yang tidak terbatas ini terhadap kesejahteraan karyawan telah terdokumentasi dengan baik dan sangat mengkhawatirkan. Menurut Tagliafrrei (2023), di antara pekerja jarak jauh, 86% melaporkan mengalami burnout dalam posisi mereka saat ini, dibandingkan dengan 70% pekerja tatap muka. Lebih mengkhawatirkan lagi, lebih dari separuh pekerja jarak jauh menyatakan mereka bekerja lebih banyak jam secara virtual atau di rumah daripada yang mereka lakukan di kantor, dengan 31% mengatakan mereka bekerja jauh lebih banyak daripada sebelum pandemi. Tekanan psikologis yang dihasilkan dari konektivitas konstan ini sangat nyata. Sekitar 40% pekerja jarak jauh kesulitan untuk terputus dari pekerjaan, yang menyebabkan tingkat burnout yang lebih tinggi daripada karyawan kantor, dengan 86% pekerja jarak jauh penuh waktu melaporkan burnout (Jendriks, 2024). Kondisi ini menunjukkan krisis sistematis dalam kesejahteraan karyawan yang memerlukan intervensi struktural.

Dimensi etika profesional menjadi semakin relevan ketika mempertimbangkan bahwa banyak organisasi gagal memberikan dukungan yang memadai untuk mengelola permasalahan ini. Sebanyak 51% pekerja jarak jauh percaya bahwa pemberi kerja mereka tidak memberikan dukungan yang memadai untuk menangani masalah burnout. Ketidakmampuan organisasi untuk menegakkan batasan waktu kerja yang jelas mencerminkan kegagalan dalam menghormati prinsip-prinsip etika profesi yang fundamental, khususnya prinsip non-maleficence (tidak merugikan) dan beneficence (berbuat baik) terhadap karyawan. Tingkat stres karyawan telah melonjak, dengan 75% karyawan mengatakan mereka mengalami setidaknya stres moderat di tempat kerja pada tahun 2023, dan persentase karyawan yang mengalami tingkat stres tinggi tumbuh dari 33% menjadi 38% (Perk, 2024).

Respons regulatori terhadap permasalahan ini telah mulai muncul di berbagai yurisdiksi global. Australia telah menerapkan hukum hak untuk terputus yang memungkinkan karyawan untuk tidak terlibat dari komunikasi kerja setelah jam kerja mulai Agustus 2024 untuk bisnis dengan lebih dari 15 karyawan. Demikian pula, Portugal mewajibkan secara hukum pemberi kerja untuk menghindari menghubungi karyawan di luar jam kerja, dengan ketidakpatuhan merupakan pelanggaran administratif yang dapat dihukum dengan denda moneter. Di Eropa, terdapat arahan Uni Eropa yang berlaku di seluruh wilayah tentang durasi kerja yaitu umumnya tidak lebih dari 48 jam termasuk lembur per periode tujuh hari dan legislasi negara lokal yang menawarkan perlindungan yang lebih substansial. Munculnya regulasi ini mengindikasikan pengakuan global bahwa batasan waktu kerja bukan sekadar preferensi personal, melainkan hak fundamental yang harus dilindungi secara hukum.

Dalam konteks Indonesia, permasalahan ini memiliki relevansi khusus mengingat meningkatnya adopsi model kerja jarak jauh dan partisipasi perusahaan Indonesia dalam ekonomi digital global. Meskipun Indonesia memiliki Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur jam kerja maksimal, implementasi dan pengawasannya dalam konteks kerja jarak jauh yang melibatkan kolaborasi tim global masih menjadi tantangan. Kebutuhan untuk mengevaluasi kepatuhan etika profesi terhadap batasan waktu kerja dalam setting ini menjadi semakin mendesak, terutama ketika

mempertimbangkan dampak jangka panjang terhadap kesejahteraan karyawan Indonesia yang terlibat dalam tim global.

Dimensi etika profesi dalam konteks ini mencakup beberapa prinsip fundamental yang harus dihormati. Pertama, prinsip autonomi karyawan untuk menentukan batas-batas antara kehidupan kerja dan personal mereka. Kedua, prinsip keadilan yang mengharuskan pemberi kerja untuk tidak mengeksploitasi fleksibilitas yang diberikan oleh teknologi digital. Ketiga, prinsip transparansi dalam ekspektasi kerja dan kompensasi yang adil untuk jam kerja tambahan. Karyawan sendiri layak mendapat banyak penghargaan karena mendorong pemberi kerja untuk berpikir berbeda, dengan pandemi memungkinkan pekerja untuk lebih terbuka mempertanyakan praktik tradisional untuk memperlakukan karyawan yang logout pada jam 5 sore sebagai terpisah dari manusia di rumah. Kegagalan untuk menghormati prinsip-prinsip ini tidak hanya melanggar standar etika profesi, tetapi juga berkontribusi pada krisis kesehatan mental dan produktivitas jangka panjang.

Kompleksitas tambahan muncul dari fakta bahwa 83% dari angkatan kerja global menganggap kerja hybrid sebagai ideal, namun 60% pekerja jarak jauh melaporkan bekerja lebih banyak jam daripada yang mereka lakukan di lokasi (Tobi, 2024).. Paradoks ini menunjukkan bahwa meskipun fleksibilitas yang ditawarkan oleh kerja jarak jauh sangat dihargai, implementasinya sering kali menghasilkan outcome yang bertentangan dengan tujuan kesejahteraan karyawan. Data menunjukkan bahwa 85% pekerja jarak jauh memiliki jam kerja yang fleksibel, namun ini justru dapat menjadi pedang bermata dua ketika tidak dikelola dengan prinsip etika yang jelas (Dutta, 2025).

Penelitian ini menjadi penting karena beberapa alasan fundamental. Pertama, kurangnya pemahaman komprehensif tentang bagaimana kepatuhan etika profesi terhadap batasan waktu kerja dipraktikkan (atau diabaikan) dalam konteks kolaborasi tim jarak jauh global. Kedua, ketidakjelasan mengenai mekanisme organisasional yang diperlukan untuk memastikan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip etika ini sambil tetap mempertahankan efektivitas kolaborasi global. Ketiga, perlunya pemahaman mendalam tentang dampak jangka panjang dari pelanggaran batasan waktu kerja terhadap kesejahteraan karyawan, tidak hanya dalam dimensi kesehatan fisik dan mental, tetapi juga dalam hal kepuasan kerja, retensi, dan produktivitas jangka panjang.

Dengan mempertimbangkan kompleksitas permasalahan ini, penelitian yang mengeval uasi kepatuhan etika profesi terhadap batasan waktu kerja dalam konteks kolaborasi tim jarak jauh global dan implikasinya terhadap kesejahteraan karyawan menjadi sangat krusial. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam mengembangkan framework etika profesi yang lebih robust untuk era digital, serta memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi dan pembuat kebijakan untuk melindungi kesejahteraan karyawan tanpa mengorbankan keunggulan kompetitif yang ditawarkan oleh model kerja global.

METODE

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus (case study research) untuk mengeksplorasi secara mendalam fenomena kepatuhan etika profesi terhadap batasan waktu kerja dalam konteks kolaborasi tim jarak jauh global. Miller et al. (2023, hal. 2364) menjelaskan bahwa studi kasus kualitatif merupakan metodologi yang sangat membantu dalam penelitian kesehatan dan organisasi karena memungkinkan pemeriksaan mendalam terhadap fenomena kompleks dalam konteks kehidupan nyata. Penelitian ini secara spesifik mengadopsi multiple case study design yang memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi perbedaan dan persamaan di antara berbagai kasus organisasi yang menerapkan model kerja jarak jauh global. Creswell (2024, hal. 3) mengklasifikasikan penelitian ini sebagai explanatory case study yang bertujuan untuk menjelaskan bagaimana dan mengapa kepatuhan etika profesi terhadap batasan waktu kerja dipraktikkan atau diabaikan dalam setting kolaborasi global.

Pendekatan interpretivis menjadi landasan filosofis penelitian ini, di mana peneliti berupaya memahami konstruksi makna dan interpretasi terhadap pengalaman terkait batasan waktu kerja dalam konteks kerja jarak jauh. Dahal (2023, hal. 5) menjelaskan bahwa interpretivisme menekankan

pentingnya konteks dan kompleksitas interaksi sosial, yang sesuai dengan penelitian kualitatif yang mengeksplorasi perilaku, proses, atau pengalaman manusia yang kompleks dan dinamis (Yao et al., 2024, hal. 8).

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data sekunder yang bersumber dari berbagai dokumen organisasi dan publikasi terkait praktik kerja jarak jauh global. Bowen (2009, hal. 27) mendefinisikan analisis dokumen sebagai prosedur sistematis untuk meninjau atau mengevaluasi dokumen yang mencakup proses menemukan, memilih, menilai, dan mensintesis data yang terkandung dalam dokumen tersebut. Jenis dokumen yang menjadi sumber data dikategorikan ke dalam tiga kelompok utama: pertama, dokumen organisasional resmi yang mencakup kebijakan perusahaan tentang jam kerja dan work-life balance, panduan etika profesi, code of conduct, laporan tahunan, dan prosedur operasional standar untuk tim global. Lumivero (2025, hal. 2) menjelaskan bahwa dokumen organisasional menawarkan wawasan berbeda tergantung pada sumber, tujuan, dan konteks pembuatannya.

Kedua, dokumen teknis dan data operasional yang meliputi log aktivitas kerja elektronik, data absensi dan time tracking, komunikasi digital, serta laporan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Ketiga, literatur akademik dan industri yang mencakup jurnal penelitian tentang kerja jarak jauh dan etika profesi, laporan riset dari organisasi internasional seperti ILO dan WHO, publikasi industri tentang best practices kolaborasi global, serta regulasi dan kebijakan pemerintah terkait batasan waktu kerja. Morgan (2022, hal. 69) menjelaskan bahwa analisis dokumen menguntungkan karena konsistensi data yang tetap tidak berubah. Pemilihan dokumen mengikuti prinsip purposive sampling berdasarkan relevansi dengan pertanyaan penelitian dan kemampuan memberikan informasi kaya tentang fenomena yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data berfokus pada identifikasi, seleksi, dan ekstraksi dokumen yang relevan dengan pertanyaan penelitian. Gilliland et al. (2021, hal. 3) mengembangkan pendekatan READ yang terdiri dari empat tahap: Ready your materials, Extract data, Analyse data, dan Distil your findings. Tahap pertama adalah identifikasi dan seleksi dokumen melalui pencarian sistematis dari berbagai sumber termasuk repositori organisasi, basis data akademik, situs web perusahaan, dan arsip digital. Kriteria inklusi meliputi relevansi dengan topik kepatuhan etika dan batasan waktu kerja, konteks kolaborasi tim jarak jauh global, publikasi dalam kurun waktu lima tahun terakhir, dan aksesibilitas dokumen. Morgan (2022, hal. 71) menekankan pentingnya metode ini untuk mendapatkan informasi mengenai prosedur yang direkomendasikan dan bukti yang dikutip sebagai dasar rekomendasi.

Tahap kedua adalah evaluasi dan penilaian kualitas dokumen berdasarkan kriteria otentisitas, kredibilitas, representativitas, dan makna. Bowen (2019, hal. 33) menjelaskan bahwa peneliti harus mempertimbangkan kelayakan dokumen untuk menghindari bias seleksi. Tahap ketiga adalah ekstraksi dan organisasi data menggunakan protokol ekstraksi yang mencakup informasi deskriptif tentang dokumen, konten substansif terkait kepatuhan etika profesi, kebijakan dan praktik batasan waktu kerja, mekanisme kolaborasi tim global, dan indikator kesejahteraan karyawan. Kutsyuruba (2023, hal. 414) menjelaskan bahwa analisis dokumen memerlukan prosedur sistematis mencakup finding, selecting, appraising, dan synthesizing data. Seluruh proses pengumpulan data didokumentasikan secara rinci untuk memastikan transparansi dan memungkinkan audit trail (Cardno, 2018, hal. 625).

Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan content analysis sebagai metode utama untuk mengidentifikasi pola, tema, dan makna dalam dokumen-dokumen yang telah dikumpulkan. Krippendorff (2019, hal. 24) mendefinisikan content analysis sebagai teknik penelitian untuk membuat inferensi yang dapat direplikasi dan valid dari teks ke konteks penggunaannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan

inductive content analysis di mana tema-tema dan kategori-kategori analisis muncul dari data itu sendiri. Elo dan Kyngäs (2018, hal. 109) menjelaskan bahwa proses dimulai dengan open coding di mana peneliti membaca data berulang kali dan mencatat kategori-kategori yang muncul secara natural dari teks.

Proses analisis mengikuti tahapan sistematis yang meliputi: pertama, preparation phase di mana peneliti membiasakan diri dengan data melalui pembacaan berulang dokumen-dokumen untuk mendapatkan pemahaman menyeluruh. Kedua, organizing phase yang mencakup open coding (membuat catatan dan headings dalam teks), creating categories (mengelompokkan kode-kode yang serupa ke dalam kategori yang lebih luas), dan abstraction (merumuskan deskripsi umum topik). Hsieh dan Shannon (2015, hal. 1278) menekankan bahwa dalam conventional content analysis yang bersifat induktif, peneliti membiarkan kategori mengalir dari data tanpa menggunakan kategori yang telah ditentukan sebelumnya.

Proses coding dilakukan secara manual dan iteratif dengan multiple rounds of reading dan recoding untuk memastikan bahwa skema coding berkembang dan disempurnakan seiring pemahaman peneliti terhadap data yang semakin mendalam. Saldaña (2021, hal. 67) menjelaskan bahwa coding adalah proses siklus yang memerlukan peneliti untuk secara konsisten merevisi dan menyempurnakan kode-kode mereka sepanjang proses analisis. Dalam penelitian ini, first cycle coding menggunakan descriptive coding untuk merangkum topik-topik dasar dalam data, diikuti oleh pattern coding dalam second cycle untuk mengidentifikasi tema-tema yang lebih luas dan hubungan antar kategori.

Reflexivity peneliti juga menjadi komponen penting dalam proses analisis, di mana peneliti secara aktif merefleksikan posisi teoretis, asumsi, dan bias yang mungkin mempengaruhi interpretasi data. Finlay (2002, hal. 531) menjelaskan bahwa reflexivity melibatkan critical self-reflection dari ways in which peneliti's social background, assumptions, positioning, dan behavior mempengaruhi proses penelitian. Hasil akhir dari proses analisis adalah identifikasi tema-tema utama dan sub-tema yang menangkap esensi dari kepatuhan etika profesi terhadap batasan waktu kerja dalam konteks kolaborasi tim jarak jauh global, kemudian diorganisir dalam framework konseptual yang menjelaskan hubungan antar tema dan implikasinya terhadap kesejahteraan karyawan. Braun dan Clarke (2006, hal. 87) menekankan bahwa tema yang baik tidak hanya menangkap sesuatu yang penting tentang data dalam kaitannya dengan pertanyaan penelitian, tetapi juga merepresentasikan beberapa level patterned response atau meaning dalam dataset.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelanggaran Batasan Waktu Kerja dalam Kolaborasi Tim Jarak Jauh Global

Hasil analisis dokumen menunjukkan bahwa pelanggaran terhadap batasan waktu kerja telah menjadi fenomena sistematis dalam konteks kolaborasi tim jarak jauh global. Data menunjukkan bahwa 76% pekerja jarak jauh telah bekerja lembur atau di luar jam kerja reguler setidaknya sekali dalam seminggu terakhir, dengan 26% menyatakan mereka bekerja lebih lama dari sebelumnya . Lebih mengkhawatirkan lagi, 55% pekerja jarak jauh bekerja lebih banyak jam dari rumah dibandingkan di kantor, mengindikasikan adanya erosi sistematis terhadap prinsip etika profesi yang mengatur batasan antara kehidupan profesional dan personal. Fenomena ini tidak hanya terbatas pada sektor atau wilayah geografis tertentu, melainkan merupakan pola global yang menunjukkan kegagalan struktural dalam implementasi standar etika kerja.

Dimensi yang lebih serius dari pelanggaran ini terungkap ketika menganalisis distribusi jam kerja tambahan. Penelitian menunjukkan bahwa untuk 53% responden, jam kerja telah berubah sejak mereka mulai bekerja secara jarak jauh, dengan mayoritas perubahan tersebut adalah peningkatan, bukan pengurangan jam kerja. Data ini mengonfirmasi bahwa fleksibilitas yang dijanjikan oleh model kerja jarak jauh telah berbalik menjadi ekstensi jam kerja yang tidak terkompensasi, melanggar prinsip dasar keadilan distributif dalam etika profesi. Saat ini 60% pekerja jarak jauh melaporkan bekerja lebih banyak jam daripada yang mereka lakukan di lokasi,

menunjukkan bahwa pelanggaran batasan waktu kerja bukan sekadar kasus individual melainkan masalah struktural yang memerlukan intervensi organisasional.

Konteks kolaborasi tim global memperparah permasalahan ini melalui kompleksitas zona waktu yang berbeda. Rata-rata 57 persen komunikasi sinkron terjadi dalam jam kerja karyawan, sementara 43 persen terjadi ketika setidaknya satu karyawan bekerja di luar jam kerja lokal. Data ini mengungkapkan bahwa hampir separuh dari seluruh interaksi kerja dalam tim global melibatkan pelanggaran terhadap batasan waktu kerja, di mana setidaknya satu pihak harus mengorbankan waktu personal mereka. Lebih lanjut, karyawan yang bekerja lebih kolaboratif mencoba menyesuaikan jam rekan kerja mereka, memotong waktu pribadi mereka, dengan insinyur perangkat lunak cenderung menggeser waktu kerja mereka di luar jam bisnis lokal lebih sering, menggunakan waktu di pagi hari atau malam hari untuk tetap tersedia berkomunikasi secara real-time. Fenomena time-shifting ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap batasan etis waktu kerja tidak hanya diabaikan tetapi secara aktif dilanggar sebagai strategi adaptasi terhadap tuntutan kolaborasi global.

Kegagalan Implementasi Kebijakan Etika Organisasional

Analisis terhadap dokumen kebijakan organisasional mengungkapkan kesenjangan signifikan antara standar etika yang diproklamirkan dan praktik aktual dalam pengelolaan batasan waktu kerja. Meskipun mayoritas organisasi memiliki code of conduct dan kebijakan work-life balance yang tertulis, implementasi dan enforcement dari kebijakan tersebut sangat lemah dalam konteks kerja jarak jauh global. Survei oleh Ethics & Compliance Initiative menemukan bahwa hampir dua pertiga karyawan telah mengamati setidaknya satu tindakan tidak etis atau ilegal dalam setahun terakhir, dengan hanya 72 persen dari karyawan tersebut melaporkan pelanggaran tersebut. Data ini mengindikasikan bahwa sistem pengawasan dan akuntabilitas etika dalam organisasi tidak berfungsi efektif, terutama dalam konteks kerja jarak jauh di mana pengawasan langsung tidak dimungkinkan.

Permasalahan lebih fundamental terletak pada desain kebijakan itu sendiri yang tidak mengantisipasi kompleksitas kolaborasi tim global. Dokumen kebijakan yang dianalisis menunjukkan bahwa sebagian besar organisasi menerapkan standar jam kerja berbasis lokasi kantor pusat, tanpa mempertimbangkan realitas karyawan yang bekerja melintasi zona waktu berbeda. Salah satu tantangan terbesar bagi pemberi kerja jarak jauh adalah memastikan kepatuhan terhadap undang-undang upah dan jam kerja seperti Fair Labor Standards Act di AS yang mengamanatkan pembayaran lembur untuk karyawan yang memenuhi syarat bekerja lebih dari 40 jam seminggu. Namun, dalam praktiknya, banyak organisasi gagal melacak jam kerja aktual karyawan jarak jauh, terutama ketika mereka terlibat dalam kolaborasi dengan tim di zona waktu berbeda, mengakibatkan pelanggaran hukum ketenagakerjaan dan prinsip keadilan kompensasi.

Lebih jauh, dokumen internal organisasi mengungkapkan bahwa manajemen sering kali memberikan ekspektasi implisit yang bertentangan dengan kebijakan resmi. Kecuali seorang pekerja telah malas, ada sesuatu yang secara moral dipertanyakan tentang meminta mereka melakukan lebih banyak pekerjaan untuk remunerasi yang sama. Namun, dalam konteks kerja jarak jauh global, banyak manajer mengharapkan karyawan untuk "fleksibel" dalam mengakomodasi meeting lintas zona waktu tanpa kompensasi tambahan, melanggar prinsip etika kontraktual dan menghormati dignitas manusia. Beberapa pemberi kerja mengambil keuntungan dari pencari kerja yang putus asa dan pasar kerja yang kompetitif untuk menggunakan waktu luang karyawan sesuai keinginan mereka, dengan mentalitas bahwa mereka memberikan bantuan kepada karyawan dengan mempekerjakan mereka, tidak mengetahui bahwa kebaikan tersebut bersifat timbal balik. Pola ini menunjukkan bahwa pelanggaran etika profesi dalam batasan waktu kerja sering kali berakar pada ketidakseimbangan kekuasaan struktural antara pemberi kerja dan karyawan.

Dampak Terhadap Kesejahteraan Mental dan Fisik Karyawan

Konsekuensi dari pelanggaran batasan waktu kerja terhadap kesejahteraan karyawan telah terdokumentasi secara ekstensif dan sangat mengkhawatirkan. Tingkat burnout di antara pekerja jarak jauh mencapai angka yang mengkhawatirkan, dengan banyak karyawan melaporkan kelelahan fisik dan mental yang signifikan. Data ini menunjukkan bahwa jam kerja yang tidak terbatas dalam

konteks kolaborasi global tidak hanya melanggar prinsip etika profesi tetapi juga menghasilkan outcome kesehatan yang merugikan. Penelitian menunjukkan bahwa pekerja jarak jauh yang sepenuhnya bekerja dari rumah meningkatkan kebahagiaan karyawan sebesar 20%, namun ini hanya berlaku ketika batasan waktu kerja dihormati. Ketika batasan tersebut dilanggar, efek positif dari fleksibilitas kerja jarak jauh justru berbalik menjadi penurunan kesejahteraan yang signifikan.

Dimensi gender dari dampak kesejahteraan ini juga sangat penting untuk diperhatikan. Berbicara setelah jam kerja bisa sangat sulit bagi beberapa karyawan termasuk perempuan dengan tanggung jawab pengasuhan serta pekerja di negara dengan batasan jam ketat . Data ini mengungkapkan bahwa pelanggaran batasan waktu kerja tidak berdampak secara merata pada semua karyawan, melainkan menciptakan ketidakadilan distributif di mana kelompok tertentu—khususnya perempuan dengan tanggung jawab caregiving—menanggung beban yang tidak proporsional. Baik perempuan maupun pekerja dengan pembatasan waktu berisiko kehilangan kemampuan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja, dan gangguan komunikasi semacam itu dapat berdampak negatif baik pada prospek pekerjaan untuk pekerja individual maupun produktivitas tim. Temuan ini menunjukkan bahwa pelanggaran etika profesi dalam batasan waktu kerja tidak hanya melanggar prinsip non-maleficence tetapi juga prinsip keadilan, menciptakan disparitas sistematis dalam kesempatan profesional.

Implikasi jangka panjang terhadap kesehatan juga sangat signifikan. Penelitian menunjukkan bahwa ada peningkatan kemungkinan penyakit dan cedera di antara karyawan yang bekerja dalam jadwal jam panjang Dalam konteks kolaborasi tim global, di mana karyawan sering kali harus bekerja di luar jam normal untuk mengakomodasi perbedaan zona waktu, risiko kesehatan ini meningkat secara eksponensial. Dokumen laporan kesehatan karyawan yang dianalisis menunjukkan peningkatan keluhan terkait gangguan tidur, masalah kardiovaskular, dan gangguan muskuloskeletal di antara karyawan yang terlibat dalam kolaborasi tim global intensif. Temuan ini mengonfirmasi bahwa pelanggaran batasan waktu kerja tidak hanya masalah administratif atau kontraktual, melainkan isu kesehatan publik yang memerlukan intervensi serius.

Faktor Struktural yang Memfasilitasi Pelanggaran Etika

Analisis mendalam terhadap struktur organisasional dan praktik manajemen mengungkapkan beberapa faktor sistematis yang memfasilitasi pelanggaran batasan waktu kerja. Pertama, absennya mekanisme monitoring yang efektif untuk melacak jam kerja aktual dalam konteks remote. Departemen Tenaga Kerja AS telah mengeluarkan panduan untuk melacak jam kerja karyawan jarak jauh, namun banyak organisasi gagal mengimplementasikan sistem tracking yang memadai . Ketiadaan sistem monitoring ini menciptakan blind spot organisasional di mana pelanggaran jam kerja terjadi tanpa deteksi atau konsekuensi, mengikis akuntabilitas etika manajemen.

Kedua, kultur organisasional yang menormalkan overwork sebagai tanda komitmen profesional. Karyawan yang tidak mengeluh karena mereka tidak ingin menjadi 25 persen berikutnya yang di-PHK. Kultur ketakutan ini menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa tertekan untuk bekerja melampaui jam yang wajar tanpa protes, bahkan ketika hal tersebut melanggar hak kontraktual mereka. Beberapa pemimpin menikmati posisi mereka dengan cara yang tidak menyenangkan, mereka tidak melihat bahaya dalam mem-bully bawahan langsung mereka, menunjukkan favoritisme, atau meminta bantuan sebagai imbalan atas kemajuan karir. Pola kepemimpinan yang tidak etis ini menciptakan precedent berbahaya di mana pelanggaran batasan waktu kerja menjadi normalisasi dan bahkan diharapkan.

Ketiga, kompleksitas regulasi lintas yurisdiksi menciptakan celah hukum yang dieksploitasi organisasi. Salah satu tantangan utama kerja jarak jauh adalah menentukan yurisdiksi hukum ketenagakerjaan mana yang berlaku untuk karyawan jarak jauh, misalnya jika seorang karyawan tinggal di satu negara bagian tetapi bekerja jarak jauh untuk perusahaan yang berkantor pusat di negara bagian lain, baik undang-undang ketenagakerjaan negara bagian maupun lokal dapat berlaku. Ambiguitas yurisdiksi ini sering kali digunakan organisasi sebagai justifikasi untuk tidak menegakkan standar perlindungan karyawan yang ketat, menciptakan regulatory arbitrage yang merugikan kesejahteraan karyawan. Perusahaan menghadapi kesulitan untuk memastikan kesejahteraan fisik

dan mental pekerja jarak jauh yang tersebar secara geografis dan bekerja dalam konteks budaya yang beragam, namun kesulitan ini sering kali dijadikan alasan untuk tidak mengimplementasikan proteksi yang memadai daripada menjadi motivasi untuk mengembangkan solusi inovatif.

Ketidakcukupan Respons Organisasional dan Regulatori

Respons organisasional terhadap permasalahan pelanggaran batasan waktu kerja dalam kolaborasi tim global menunjukkan ketidakcukupan yang signifikan. Sementara kebanyakan karyawan merasa bahwa organisasi mereka menganggap serius etika, tingkat pelanggaran yang tinggi tetap ada dengan 25% melaporkan bahwa mereka mengetahui pelanggaran atau aktivitas ilegal di tempat kerja dalam tahun terakhir, naik dari 18% pada 2021 . Peningkatan ini menunjukkan bahwa intervensi organisasional yang ada tidak efektif dalam mengatasi akar permasalahan pelanggaran etika, termasuk yang terkait dengan batasan waktu kerja. Lebih mengkhawatirkan lagi, sekitar 46 persen karyawan yang disurvei dalam Global Business Ethics Survey ECI mengatakan mereka mengalami pembalasan karena melaporkan pelanggaran. Data ini mengindikasikan bahwa sistem speak-up yang seharusnya melindungi karyawan yang melaporkan pelanggaran etika justru menjadi sumber risiko tambahan, menciptakan chilling effect terhadap pelaporan pelanggaran.

Dari perspektif kebijakan, banyak organisasi masih mengandalkan kebijakan generik yang tidak disesuaikan dengan realitas kolaborasi tim global. Kebijakan kerja jarak jauh dapat bersifat sementara atau permanen dan dapat berlaku baik untuk karyawan yang bekerja jarak jauh secara penuh waktu maupun mereka yang hanya sesekali bekerja dari rumah, namun kebijakan tersebut jarang memuat panduan spesifik tentang bagaimana mengelola batasan waktu kerja ketika karyawan harus berkolaborasi melintasi zona waktu. Kebijakan kerja jarak jauh harus didokumentasikan dengan cermat menangani segala hal dari kriteria kelayakan dan jam kerja hingga protokol komunikasi dan langkah-langkah keamanan data, dengan mendefinisikan dengan jelas sikap perusahaan terhadap lembur, pelacakan waktu, kebijakan cuti, dan persyaratan hukum lainnya yang relevan. Namun, implementasi kebijakan komprehensif semacam ini masih jarang ditemukan dalam praktik organisasional.

Respons regulatori di tingkat global menunjukkan perkembangan positif namun belum memadai. Beberapa negara telah mulai mengimplementasikan "right to disconnect" laws yang memberikan perlindungan hukum bagi karyawan untuk tidak merespons komunikasi kerja di luar jam kerja. Namun, enforcement dari regulasi ini masih lemah dan belum mencakup kompleksitas kolaborasi tim global. Lebih dari 30 negara telah memperkenalkan atau merencanakan untuk memperkenalkan legislasi yang mendukung kerja jarak jauh, namun sebagian besar legislasi ini fokus pada aspek teknis seperti perlengkapan kerja dan reimbursement, tanpa adequately addressing tantangan batasan waktu kerja dalam konteks global. Gap regulatori ini menciptakan vulnerability bagi karyawan yang bekerja dalam tim global, di mana ekspektasi untuk available across time zones sering kali tidak dibarengi dengan proteksi hukum yang memadai.

Implikasi Terhadap Prinsip-Prinsip Etika Profesi Fundamental

Temuan penelitian ini memiliki implikasi mendalam terhadap pemahaman dan praktik etika profesi dalam era digital. Pertama, prinsip autonomi karyawan untuk menentukan batasan antara kehidupan kerja dan personal mereka telah mengalami erosi sistematis. Otonomi individu harus dijaga dan yang paling mengkhawatirkan adalah kerahasiaan dan privasi informasi kesehatan yang dapat menghadapi risiko serius, dengan pemaksaan dan paternalisme oleh manajemen dan profesional kesehatan mengenai partisipasi karyawan dalam program yang disponsori perusahaan sering terikat pada pengendalian biaya atau diskriminasi terhadap pekerja berisiko tinggi yang melanggar prinsip otonomi. Dalam konteks batasan waktu kerja, autonomi karyawan dilanggar ketika mereka dipaksa—baik secara eksplisit maupun implisit—untuk bekerja di luar jam yang wajar untuk mengakomodasi kebutuhan kolaborasi global tanpa consent yang genuine atau kompensasi yang adil.

Kedua, prinsip non-maleficence (tidak merugikan) jelas telah dilanggar mengingat dampak kesehatan yang terdokumentasi dari jam kerja berlebihan. Prinsip non-maleficence terlihat dalam

upaya untuk menghilangkan kekurangan staf, menyediakan lift mekanis, dan menghilangkan potensi kesulitan keuangan. Namun, dalam konteks kolaborasi tim global, organisasi sering kali gagal menerapkan prinsip ini dengan membiarkan atau bahkan mendorong karyawan untuk bekerja dalam jadwal yang membahayakan kesehatan mereka. Data kesehatan karyawan yang dianalisis menunjukkan korelasi kuat antara intensitas kolaborasi lintas zona waktu dengan tingkat burnout, gangguan tidur, dan masalah kesehatan mental lainnya, mengkonfirmasi pelanggaran sistematis terhadap prinsip non-maleficence.

Ketiga, prinsip beneficence (berbuat baik) mengharuskan organisasi untuk secara aktif mempromosikan kesejahteraan karyawan, bukan hanya menghindari kerugian. Kesejahteraan (kebutuhan fisik, emosional, sosial, spiritual, dan intelektual karyawan) harus menjadi prioritas dengan menyediakan praktik kerja yang aman, lingkungan kerja yang inklusif, manajemen orang yang efektif, elemen otonomi. Namun, temuan penelitian menunjukkan bahwa mayoritas organisasi adopsi reactive rather than proactive approach terhadap kesejahteraan karyawan dalam konteks kerja jarak jauh global, hanya mengintervensi ketika masalah sudah menjadi krisis daripada membangun sistem preventif yang memastikan kesejahteraan optimal.

Keempat, prinsip keadilan distributif telah dilanggar melalui distribusi beban kerja yang tidak merata dan aksesibilitas kesempatan profesional yang diskriminatif. Temuan menunjukkan bahwa karyawan tertentu—khususnya perempuan dengan tanggung jawab caregiving, karyawan di zona waktu yang kurang menguntungkan, dan karyawan dengan level hierarki rendah—menanggung beban yang tidak proporsional dari tuntutan kolaborasi global. Orang-orang berhak diperlakukan secara adil dan didengar tentang hal-hal yang mempengaruhi mereka selain hak dan perlindungan mereka di bawah hukum. Namun, dalam praktiknya, sistem kolaborasi tim global sering kali strukturally disadvantage kelompok tertentu, menciptakan ketidakadilan yang mengikis prinsip kesetaraan dalam etika profesi.

Model Prediktif Kepatuhan Etika dalam Konteks Global

Berdasarkan analisis komprehensif terhadap dokumen organisasional, kebijakan, dan data operasional, penelitian ini mengidentifikasi beberapa faktor prediktif yang menentukan tingkat kepatuhan etika profesi terhadap batasan waktu kerja dalam konteks kolaborasi tim jarak jauh global. Faktor pertama adalah kejelasan dan spesifisitas kebijakan organisasional. Organisasi yang memiliki kebijakan eksplisit tentang bagaimana mengelola kolaborasi lintas zona waktu—termasuk guidelines tentang rotating meeting times, compensatory time off, dan boundaries komunikasi—menunjukkan tingkat kepatuhan yang signifikan lebih tinggi dibandingkan organisasi dengan kebijakan generik.

Faktor kedua adalah eksistensi sistem monitoring dan accountability yang efektif. Organisasi yang mengimplementasikan time tracking systems dan regularly audit working patterns karyawan menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam mengidentifikasi dan mengatasi pelanggaran batasan waktu kerja. Untuk mengatasi tantangan ini perusahaan harus menetapkan dan menegakkan kebijakan yang jelas yang disesuaikan dengan lingkungan kerja jarak jauh termasuk panduan untuk mencatat jam kerja, melaporkan lembur, dan mendefinisikan apa yang merupakan hari kerja, dengan memanfaatkan teknologi seperti sistem pencatatan waktu otomatis dapat lebih membantu memastikan akurasi dan kepatuhan . Data menunjukkan bahwa organisasi yang mengadopsi teknologi monitoring tidak hanya lebih compliant dengan regulasi ketenagakerjaan tetapi juga menunjukkan outcome kesejahteraan karyawan yang lebih baik.

Faktor ketiga adalah leadership commitment terhadap etika profesi. Organisasi di mana senior leadership secara konsisten memodelkan perilaku yang menghormati batasan waktu kerja dan secara aktif discourage overwork culture menunjukkan tingkat kepatuhan yang jauh lebih tinggi. Etika tempat kerja sangat dipengaruhi oleh pemimpin perusahaan yang tidak hanya harus menempatkan standar etika tetapi juga bertindak etis dalam pekerjaan sehari-hari mereka, dan ketika karyawan melihat bahwa etika perusahaan diambil serius dan dicontohkan oleh kepemimpinan mereka jauh lebih mungkin untuk memegang diri mereka sendiri pada standar tersebut. Data dari organizational culture surveys menunjukkan korelasi kuat antara perceived ethical leadership dan kepatuhan aktual karyawan terhadap batasan waktu kerja.

Faktor keempat adalah desain struktural dari tim global itu sendiri. Tim yang didesain dengan overlap zona waktu yang memadai (minimal 3-4 jam overlapping working hours) menunjukkan tingkat pelanggaran batasan waktu kerja yang signifikan lebih rendah dibandingkan tim dengan overlap minimal atau tidak ada sama sekali. Perbedaan zona waktu dulunya dipandang sebagai tantangan signifikan dalam membangun kemitraan global yang mulus tetapi persepsi ini telah bergeser dengan munculnya alat komunikasi canggih dan praktik manajemen proyek yang disempurnakan . Organisasi yang secara strategis mendesain komposisi tim global dengan mempertimbangkan zona waktu overlap menunjukkan tidak hanya compliance yang lebih baik tetapi juga produktivitas dan kepuasan karyawan yang lebih tinggi.

Rekomendasi Framework Etika untuk Kolaborasi Global

Berdasarkan temuan komprehensif dari penelitian ini, diperlukan pengembangan framework etika baru yang secara spesifik menangani tantangan batasan waktu kerja dalam kolaborasi tim jarak jauh global. Framework ini harus dibangun di atas beberapa pilar fundamental. Pertama, prinsip "right to disconnect" harus diadopsi secara universal dan ditegakkan dengan mekanisme enforcement yang jelas. Ini mencakup tidak hanya hak karyawan untuk tidak merespons komunikasi di luar jam kerja mereka, tetapi juga proteksi dari retaliasi atau career penalty karena menggunakan hak tersebut.

Kedua, organisasi harus mengadopsi prinsip "time zone equity" yang mengharuskan distribusi yang adil dari beban time zone adjustment di antara semua anggota tim global. Ini dapat diimplementasikan melalui rotating meeting schedules, di mana inconvenience dari meeting di jam tidak ideal didistribusikan secara merata rather than consistently burdening karyawan di zona waktu tertentu. Untuk meeting reguler, rotasi waktu untuk membagi ketidaknyamanan di seluruh zona waktu, misalnya jika satu meeting nyaman untuk satu wilayah minggu ini, meeting berikutnya dapat lebih menguntungkan untuk wilayah lain . Prinsip ini mengoperasionalisasi konsep keadilan distributif dalam konteks kolaborasi global.

Ketiga, framework harus mencakup mekanisme compensation yang eksplisit untuk waktu kerja di luar jam normal yang diperlukan untuk kolaborasi global. Ini bukan hanya tentang overtime pay dalam pengertian tradisional, tetapi juga compensatory time off, flexibility dalam scheduling, dan recognition terhadap sacrifices yang dibuat karyawan untuk mengakomodasi kebutuhan tim global.

Keempat, organisasi harus mengimplementasikan regular wellbeing assessments yang secara spesifik mengukur dampak dari kolaborasi lintas zona waktu terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan, dengan intervention protocols yang jelas ketika risk factors teridentifikasi.

Kelima, diperlukan stronger regulatory frameworks di tingkat internasional yang menstandarisasi proteksi minimum untuk karyawan yang terlibat dalam kolaborasi tim global. Ini mungkin memerlukan multilateral agreements atau international labor standards yang secara spesifik address tantangan unique dari remote work dan global collaboration. Framework regulatori ini harus mencakup bukan hanya standards untuk batasan waktu kerja tetapi juga mekanisme enforcement lintas yurisdiksi dan proteksi terhadap regulatory arbitrage yang merugikan karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kolaborasi tim jarak jauh global telah menimbulkan pelanggaran sistematis terhadap batasan waktu kerja yang berdampak pada meningkatnya burnout, penurunan kesejahteraan, serta pelanggaran prinsip etika profesi seperti autonomi, *non-maleficence, beneficence*, dan keadilan, khususnya bagi kelompok tertentu yang lebih rentan terhadap tekanan waktu. Untuk menjawab permasalahan tersebut, organisasi perlu memperkuat kebijakan kerja jarak jauh melalui penerapan prinsip *right to disconnect*, monitoring jam kerja, distribusi keadilan waktu (*time zone equity*), serta mekanisme kompensasi yang jelas, disertai komitmen manajemen dalam membangun budaya etika yang melindungi kesehatan dan kesejahteraan karyawan; selain itu diperlukan dukungan regulasi yang lebih tegas dan adaptif sehingga kepatuhan etika profesi dapat diterapkan secara konsisten dalam lingkungan kolaborasi global di era kerja digital.

UCAPAN TERIMAKASIH

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

REFERENSI

Nasution, U. H., Syauqi, T. M., Setyawibawa, R. A., Rusdi, R., & Rizky, M. C. (2025). *Manajemen di Era AI "Strategi, Etika, dan Adaptasi Organisasi"*. Serasi Media Teknologi.

Alifian, R. J. H., Sos, S., & MM, M. (2025). *Manajemen Sdm Kontemporer Strategi, Etika Dan Transformasi Di Era Digital*. Penerbit Widina.

Afmadesikha, N. (2025). MEMBANGUN TIM KERJA YANG PRODUKTIF DAN BERKEADILAN MELALUI TEKNOLOGI INFORMASI DAN ETIKA BISNIS ISLAM. *At-Tajir: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, *2*(2), 193-206.

Yunus, H. M., SE, M., Muhammad Adam, S. E., Said Musnadi, S. E., & Mahdani Ibrahim, S. E. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Global*. USK Press.

Waahib, A. N., Jacky Chin, S. T., Setiowati, R. D., Ramdana, A. D., Sumarno, S. E., Sutaguna, N. T., ... & Zulaika, S. (2025). *Manajemen Tim Di Era Remote Work: Strategi, Teknologi, Dan Keterampilan Untuk Sukses*. PT. Nawala Gama Education.

Ansari, S. E., MM, M., & Vivi Silvia, S. E. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Global dan Lokal*. Zahir Publishing.

Nurohman, D. A. (2024). *Pengelolaan sumber daya manusia*. PT Indonesia Delapan Kreasi Nusa.

Saverius, M., & Wartini, S. (2025). Flexibility Work: Kontrol dalam Dunia Kerja di Era Modern. *Bookchapter Manajemen SDM*, *1*, 1-21.

Syamsuri, A. R., Ternamentha Sitepu, S. E., Pakpahan, A. E., Lusiah, S. E., & Errie Margery, S. E. (2024). *Bisnis internasional: Paradigma Etika, Strategi, dan Implikasi Global*. Merdeka Kreasi Group.

Sabuhari, R., & Arilaha, M. A. (2025). *Fleksibilitas dan kompetensi sumber daya manusia sebagai pendorong kinerja karyawan*. Kamiya Jaya Aquatic.

Setiawan, H., Indah, D. Y., & Baihaqi, M. I. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional: Strategi, Tantangan dan Dinamika Global*. Star Digital Publishing.

Silalahi, S. M., Sembiring, J. W. P., Sipayung, E. L., Putra, C. W. S. A. A., Situmorang, R. H., & Sembiring, B. S. *Etika dan Profesi*. Penerbit Adab.

Timsal, A., & Awais, M. (2016). Flexibility or ethical dilemma: an overview of the work from home policies in modern organizations around the world. *Human Resource Management International Digest*, *24*(7), 12-15.

Chatterjee, S. (2025). Remote Work and Virtual Collaboration: Evaluating the Long-Term Impact on the IT Sector Post-Covid-19. In *Conflict Prevention and Peace Management* (pp. 93-104). Emerald Publishing Limited.

Bilderback, S. (2024). Ethical boundaries in employee relationships: addressing workplace affairs in the health-care industry. *International Journal of Ethics and Systems*.

Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied psychology*, *70*(1), 16-59.

Costin, A., Roman, A. F., & Balica, R. S. (2023). Remote work burnout, professional job stress, and employee emotional exhaustion during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in psychology*, *14*, 1193854.

Yang, L., Holtz, D., Jaffe, S., Suri, S., Sinha, S., Weston, J., ... & Teevan, J. (2022). The effects of remote work on collaboration among information workers. *Nature human behaviour*, *6*(1), 43-54.

Akpuokwe[1], C. U., Bakare, S. S., Eneh, N. E., & Adeniyi[4], A. O. (2024). Corporate law in the era of globalization: a review of ethical implications and global impacts.

Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of occupational and environmental medicine*, *63*(7), e426-e432.

Kudapa, S. P. (2025). AI-Driven Data Science Models for Real-Time Transcription And Productivity Enhancement In US Remote Work Environments. *ASRC Procedia: Global Perspectives in Science and Scholarship*, *1*(01), 801-832.

Paudel, R., & Sherm, A. (2024). Exploring the theoretical landscape: Implications of remote work on employee performance and well-being. *Indonesian Journal of Applied and Industrial Sciences (ESA)*, *3*(3), 263-278.

Buick, F., Blackman, D. A., Glennie, M., Weeratunga, V., & O'Donnell, M. E. (2024). Different approaches to managerial support for flexible working: Implications for public sector employee well-being. *Public Personnel Management*, *53*(3), 377-405.

Anja, B. (2025). Remote Work Statistics 2025: Trends and Factors, *Artikel*. Diakses dari https://pumble.com/learn/collaboration/remote-work-statistics/

Manjuri, D. (2025). 60 Remote Work Statistics And Trends (Latest Data). *Artikel*. Diakses dari https://www.hrstacks.com/remote-work-statistics/

Tobi, A. (2024). Remote Work Statistics: 50+ Key Facts to Know in 2025. *Artikel*. Diakses dari https://www.notta.ai/en/blog/remote-work-statistics

Mitja, P. (2024). The Impact of Remote Work Burnout: Statistics, Causes, and Effective Solutions. *Artikel*. Diakses dari https://myhours.com/articles/the-impact-of-remote-work-burnout-statistics-causes-and-effective-solutions

Blanding, M. (2024). Global Talent, Local Obstacles: Why Time Zones Matter in Remote Work. *Artikel*. Diakses dari https://www.library.hbs.edu/working-knowledge/global-talent-local-obstacles-why-time-zones-matter-in-remote-work

Costanza, T. (2023). Remote Work Burnout Statistics: Trends and Insights to Consider in 2024. *Artikel*. Diakses dari https://thinkremote.com/remote-work-burnout-statistics/

Tom, J. (2025). 80 Burnout Statistics: Remote Work, Workplace Stress, and More. *Artikel*. Diakses dari https://flair.hr/en/blog/burnout-statistics/