

## ANALISIS TANGGUNG JAWAB PENGUSAHA TERHADAP KESELAMATAN DAN KESEHATAN PEKERJA DALAM LINGKUNGAN *WORK FROM ANYWHERE* (WFA)

Oleh:

**Sheva Al-Hambra<sup>1</sup>**

UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Alamat: JL. AH Nasution No. 105, Cipadung, Cibiru, Kota Bandung, Jawa Barat  
(40614).

Korespondensi Penulis: [shevaalhambra500@gmail.com](mailto:shevaalhambra500@gmail.com).

**Abstract.** *The development of the Work From Anywhere (WFA) system has fundamentally altered the paradigm of employment relationships, particularly concerning aspects of Occupational Safety and Health (OSH). This system, which allows employees to perform their duties from various locations outside the conventional office, presents new legal challenges in determining employer liability for worker protection. This research aims to analyze the legal responsibility of employers in ensuring the safety and health of employees within the WFA framework under Indonesian employment regulations. The study employs a normative legal research method with a statutory and conceptual approach, reviewing relevant laws, government regulations, ministerial decrees, and academic literature. The findings indicate that although no specific regulation currently governs WFA comprehensively, the employer's fundamental duty of care remains firmly rooted in the Manpower Act, the Occupational Safety Act, and their derivative regulations. This responsibility encompasses conducting risk assessments for alternative work locations, providing safe and ergonomic work facilities, implementing an integrated OSH management system, and ensuring social security coverage, including employment accident insurance. The study concludes that the legal protection for WFA workers exists but requires a broad and adaptive interpretation of existing laws. Strengthening regulations through more specific provisions and technical guidelines is imperative to*

# ANALISIS TANGGUNG JAWAB PENGUSAHA TERHADAP KESELAMATAN DAN KESEHATAN PEKERJA DALAM LINGKUNGAN *WORK FROM ANYWHERE* (WFA)

*address implementation gaps, ensure legal certainty, and prevent potential violations of workers' rights in the evolving landscape of flexible work arrangements.*

**Keywords:** *Work From Anywhere, Employer's Responsibility, Worker Protection.*

**Abstrak.** Perkembangan sistem kerja Work From Anywhere (WFA) telah menggeser paradigma hubungan kerja, khususnya dalam aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Sistem yang memungkinkan pekerja menjalankan tugas dari berbagai lokasi di luar kantor konvensional ini menimbulkan tantangan hukum baru dalam menetapkan tanggung jawab pengusaha atas perlindungan pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tanggung jawab hukum pengusaha dalam menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja dalam kerangka kerja WFA berdasarkan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia. Penelitian menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual, melalui telaah terhadap undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan menteri, serta literatur akademik yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun belum ada regulasi spesifik yang mengatur WFA secara komprehensif, kewajiban dasar pengusaha untuk melindungi tetap bersandar pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Keselamatan Kerja, dan peraturan turunannya. Tanggung jawab ini meliputi kewajiban melakukan penilaian risiko terhadap lokasi kerja alternatif, menyediakan fasilitas kerja yang aman dan ergonomis, menerapkan sistem manajemen K3 yang terintegrasi, serta memastikan cakupan jaminan sosial, termasuk jaminan kecelakaan kerja. Disimpulkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja WFA telah ada namun memerlukan penafsiran yang luas dan adaptif terhadap hukum yang berlaku. Diperlukan penguatan regulasi melalui ketentuan yang lebih spesifik dan pedoman teknis untuk mengatasi kesenjangan implementasi, menjamin kepastian hukum, dan mencegah potensi pelanggaran hak-hak pekerja dalam lanskap kerja fleksibel yang terus berevolusi.

**Kata Kunci:** *Work From Anywhere, Tanggung Jawab Pengusaha, Perlindungan Pekerja.*

## LATAR BELAKANG

Revolusi digital dan dampak berkepanjangan dari pandemi COVID-19 telah mengakselerasi adopsi sistem kerja fleksibel yang melampaui batas-batas fisik kantor tradisional. Jika Work From Home (WFH) pada awalnya dipandang sebagai solusi darurat, evolusinya menuju konsep Work From Anywhere (WFA) mencerminkan transformasi mendasar dalam budaya dan praktik ketenagakerjaan global (Wahyuni, 2024). WFA memberikan otonomi spasial yang lebih besar kepada pekerja untuk menjalankan fungsi pekerjaannya dari lokasi manapun rumah, *co-working space*, daerah remote, bahkan luar negeri selama terhubung dengan jaringan digital (Utami et al., 2025). Perubahan paradigma ini tidak hanya menawarkan fleksibilitas dan potensi peningkatan produktivitas, tetapi juga membawa serta kompleksitas hukum yang signifikan, terutama dalam ranah perlindungan tenaga kerja, dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai isu sentral.

Lingkungan kerja yang terdesentralisasi dalam model WFA menciptakan zona abu-abu dalam penentuan tanggung jawab hukum pengusaha (Hutagalung, 2021). Rumah tinggal pekerja, kafe, atau ruang sewa bersama pada dasarnya tidak dirancang atau diatur sebagai "tempat kerja" dalam pengertian hukum ketenagakerjaan konvensional. Pertanyaan mendasar yang muncul adalah apakah kewajiban pengusaha untuk menyediakan tempat kerja yang aman dan sehat, sebagaimana diamanatkan oleh undang-undang, dapat diatribusikan ke lokasi-lokasi yang tidak berada di bawah kendali langsung dan pengawasan fisiknya (Ratry, 2021). Risiko K3 dalam konteks WFA bersifat multidimensi, mencakup tidak hanya bahaya fisik dan ergonomis (seperti pengaturan workstation yang tidak layak, risiko listrik, atau kebakaran), tetapi juga bahaya psikososial (seperti *burnout*, isolasi sosial, pelecehan daring), dan kerentanan keamanan siber serta privasi data (Hutagalung, 2021).

Regulasi ketenagakerjaan Indonesia, yang terbentuk terutama untuk mengatur hubungan kerja dalam setting lokasi kerja yang terpusat dan terdefinisi dengan jelas, kini dihadapkan pada tantangan untuk mengakomodasi realitas kerja yang baru ini (Utami et al., 2025). Meskipun terdapat beberapa dasar hukum yang dapat ditafsirkan secara ekstensif, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, ketiadaan ketentuan eksplisit mengenai WFA menimbulkan ketidakpastian hukum. Ketidakpastian ini

# **ANALISIS TANGGUNG JAWAB PENGUSAHA TERHADAP KESELAMATAN DAN KESEHATAN PEKERJA DALAM LINGKUNGAN *WORK FROM ANYWHERE* (WFA)**

berpotensi menciptakan celah perlindungan (*protection gap*) bagi pekerja dan keraguan bagi pengusaha dalam memenuhi kewajibannya (Utami et al., 2025). Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji secara mendalam konstruksi hukum tanggung jawab pengusaha terhadap K3 pekerja dalam sistem WFA, menganalisis kesesuaian dan keterbatasan regulasi yang ada, serta memberikan rekomendasi untuk penguatan kerangka hukum yang responsif terhadap masa depan kerja.

## **KAJIAN TEORITIS**

Kajian teoritis artikel ini berlandaskan pada dua pilar konseptual utama untuk menganalisis tanggung jawab pengusaha dalam sistem Work From Anywhere (WFA). Pilar pertama adalah konstruksi normatif, yang didasarkan pada teori employer's duty of care dan konsep functional equivalence. Teori ini menegaskan bahwa kewajiban hukum pengusaha untuk melindungi pekerja bersifat mutlak dan melekat pada hubungan kerja, terlepas dari lokasi pelaksanaannya. Konsep functional equivalence memperluas definisi "tempat kerja" secara hukum untuk menjangkau setiap lokasi yang digunakan untuk bekerja, sehingga mengaktifkan kewajiban perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara penuh.

Pilar kedua adalah analisis terhadap realitas implementasi, yang dijelaskan melalui teori regulatory gap dan solusi dari teori responsive regulation. Regulatory gap menjelaskan ketertinggalan regulasi dalam merespons dinamika kerja fleksibel, yang menciptakan ketidakpastian hukum dan celah perlindungan bagi pekerja. Untuk mengatasi ini, teori responsive regulation menekankan urgensi pembentukan regulasi spesifik yang adaptif dan komprehensif. Regulasi tersebut harus mampu mengatur mekanisme pengawasan, pembagian tanggung jawab, dan prosedur klaim jaminan sosial yang sesuai dengan karakteristik unik WFA, sehingga dapat menjamin efektivitas perlindungan hukum di tengah transformasi dunia kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yang berfokus pada analisis terhadap asas, norma, dan sistem hukum yang berlaku terkait tanggung

jawab pengusaha dalam sistem *Work From Anywhere (WFA)*. Pendekatan yang diterapkan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) untuk menelaah instrumen hukum utama seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Keselamatan Kerja, serta peraturan turunannya termasuk Peraturan Pemerintah dan Peraturan Menteri yang relevan dengan kerja fleksibel dan K3. Selain itu, digunakan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) untuk menganalisis dan mengembangkan pemahaman atas konsep-konsep kunci seperti "tempat kerja" dan "lingkungan kerja" dalam konteks WFA.

Sumber data terdiri dari bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan dan bahan hukum sekunder yang mencakup literatur ilmiah, jurnal, artikel, serta hasil penelitian terdahulu yang terkait. Analisis data dilakukan secara kualitatif melalui proses deskripsi, interpretasi, dan konstruksi hukum terhadap data yang terkumpul untuk menjawab pertanyaan penelitian dan merumuskan simpulan serta rekomendasi yang komprehensi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Konstruksi Hukum “Tempat Kerja” dan “Lingkungan Kerja” dalam Sistem *Work From Anywhere (WFA)***

Analisis yuridis mengenai tanggung jawab pengusaha dalam sistem *Work From Anywhere (WFA)* harus diawali dengan rekonstruksi konseptual terhadap terminologi kunci, yakni “tempat kerja” dan “lingkungan kerja”. Landasan normatif primer ditemukan dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, yang mendefinisikan tempat kerja secara luas sebagai “...*tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, di mana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha...*”.

Definisi ini bersifat generik dan sengaja tidak membatasi ruang lingkupnya pada bangunan fisik milik perusahaan, sehingga secara prinsipil dapat menjangkau setiap lokasi di mana aktivitas kerja yang sah terjadi, termasuk ruang domestik pekerja (Hutagalung, 2021). Oleh karena itu, secara yuridis, transformasi ruang privat seperti ruang kerja di rumah, balkon, atau area co-working space menjadi “tempat kerja” terjadi melalui fakta hukum berupa pelaksanaan perintah kerja (*dienst betrieb*) dari pengusaha, terlepas dari status kepemilikan lokasi tersebut (Utami et al., 2025). Penafsiran ekstensif

## **ANALISIS TANGGUNG JAWAB PENGUSAHA TERHADAP KESELAMATAN DAN KESEHATAN PEKERJA DALAM LINGKUNGAN *WORK FROM ANYWHERE* (WFA)**

ini selaras dengan doktrin inti hukum ketenagakerjaan yang menempatkan unsur “bekerja untuk dan di bawah perintah orang lain” sebagai esensi hubungan kerja, di mana lokasi fisik bersifat aksidental (*accidental*) dan tidak menentukan lahirnya kewajiban perlindungan (Soepomo, 2003).

Perluasan makna konseptual ini mendapatkan landasan operasional yang lebih konkret dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja. Peraturan tersebut mendefinisikan “Lingkungan Kerja” sebagai “aspek Higiene di Tempat Kerja yang di dalamnya mencakup faktor fisika, kimia, biologi, ergonomi dan psikologi yang keberadaannya di Tempat Kerja dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan Tenaga Kerja”. Definisi ini merupakan lompatan konseptual dari pendekatan yang semata-mata spasial (tempat) menuju pendekatan holistik yang mempertimbangkan seluruh faktor determinan (lingkungan) yang berinteraksi dengan pekerja. Implikasi hukumnya dalam konteks WFA sangat fundamental, lokasi kerja alternatif harus dikualifikasikan sebagai sebuah kesatuan yuridis yang terdiri dari “tempat kerja” dan “lingkungan kerja” yang melekat padanya, sehingga secara otomatis mengaktifasi rezim perlindungan K3 yang diatur dalam peraturan perundang-undangan (Hutagalung, 2021).

Konstruksi hukum di atas membawa konsekuensi bahwa analisis risiko K3 dalam sistem WFA harus mencakup spektrum faktor lingkungan yang khas dan sering kali lebih kompleks dibandingkan lingkungan kerja terpusat. Dari dimensi ergonomi, resiko timbul dari penggunaan furniture domestik yang tidak dirancang sesuai prinsip antropometri dan biomekanika kerja, seperti kursi tanpa penyangga lumbar yang adekuat atau meja dengan tinggi tidak sesuai, yang berpotensi menimbulkan kelainan muskuloskeletal dan gangguan postur tubuh kronis (International Labour Office & International Ergonomics Association, 2010). Dari aspek psikososial, lingkungan kerja WFA rentan terhadap fenomena blurring of boundaries antara ranah personal dan profesional, yang dapat menjadi prekursor bagi kondisi burnout, stres kerja kronis, serta penurunan kesehatan mental akibat isolasi sosial dan beban kerja yang tidak terkelola (World Health Organization, 2022). Sementara itu, dari faktor fisika, potensi bahaya seperti tata letak ruang dan kabel yang tidak teratur (slip, trip, and fall hazards), kualitas pencahayaan

alami dan buatan yang tidak memadai, serta beban termal dan kualitas udara dalam ruangan yang buruk turut memperparah kerentanan pekerja (Hutagalung, 2021). Identifikasi multidimensi ini menegaskan bahwa “lingkungan kerja” dalam WFA bukanlah ruang yang steril, melainkan sebuah ekosistem kerja yang sarat dengan interaksi risiko yang memerlukan pengelolaan khusus.

Berdasarkan konstruksi tersebut, dapat disimpulkan bahwa keberlakuan kewajiban pengusaha dalam sistem WFA telah memiliki pijakan hukum yang kuat. Transformasi yuridis suatu lokasi menjadi “tempat kerja” melalui fungsi kerjanya menyebabkan berlakunya prinsip employers duty of care sebagaimana diamanatkan Pasal 86 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Konsekuensi logisnya, kewajiban untuk menerapkan Sistem Manajemen K3 (SMK3) termasuk identifikasi bahaya, penilaian risiko, dan pengendalian risiko tidak dapat dienyahkan hanya dengan alasan lokasi kerja berada di luar kendali fisik langsung pengusaha. Sebaliknya, hal ini menuntut evolusi dalam metode pemenuhan kewajiban tersebut, misalnya melalui penilaian risiko berbasis self-assessment yang divalidasi, pelatihan K3 yang kontekstual, serta penyediaan panduan teknis untuk menciptakan home workstation yang ergonomis dan aman. Dengan demikian, konstruksi hukum atas “tempat kerja” dan “lingkungan kerja” dalam WFA tidak hanya membuka ruang bagi pertanggungjawaban pengusaha, tetapi juga menjadi preseden bagi penafsiran hukum yang adaptif terhadap dinamika hubungan kerja di era digital.

### **Eksistensi dan Ruang Lingkup Tanggung Jawab Pengusaha Berdasarkan Regulasi yang Berlaku**

Prinsip fundamental tanggung jawab pengusaha dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia termanifestasi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 86 ayat (1) huruf a menetapkan hak normatif pekerja atas perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), yang melahirkan kewajiban korelatif bagi pengusaha. Kewajiban ini bersifat absolut dan diejawantahkan lebih lanjut dalam Pasal 87 yang mewajibkan penerapan Sistem Manajemen K3 (SMK3) yang terintegrasi (Sutedi, 2019). Dalam konteks *Work From Anywhere (WFA)*, sifat absolut kewajiban ini tidak berkurang, tanggung jawab hukum pengusaha tetap berlaku dan harus

## **ANALISIS TANGGUNG JAWAB PENGUSAHA TERHADAP KESELAMATAN DAN KESEHATAN PEKERJA DALAM LINGKUNGAN *WORK FROM ANYWHERE* (WFA)**

dioperasionalkan dengan mempertimbangkan karakteristik kerja fleksibel, meliputi empat aspek turunan kunci.

Aspek pertama yang menjadi turunan kewajiban tersebut adalah kewajiban untuk melaksanakan identifikasi bahaya, penilaian risiko, dan pengendalian risiko hazard identification, risk assessment, and risk control (HIRARC) secara sistematis (Sutedi, 2019). Prinsip ini, yang menjadi inti dari pendekatan risk-based dalam manajemen K3, mendapatkan relevansi yang justru lebih krusial dalam setting WFA. Pengusaha tidak dapat lagi berasumsi bahwa lingkungan domestik pekerja merupakan zona aman yang bebas dari potensi bahaya kerja. Sebaliknya, terdapat kewajiban hukum untuk mengembangkan mekanisme yang memadai guna mengidentifikasi spektrum risiko unik di lokasi kerja alternatif, seperti bahaya ergonomis dari perabot rumah tangga yang tidak sesuai, bahaya listrik dari penggunaan perangkat elektronik intensif, bahaya kebakaran, serta risiko psikososial seperti stress dan burnout akibat kaburnya batas kerja (Hutagalung, 2021). Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan di era pandemi yang secara eksplisit menganjurkan penerapan home working policy dilengkapi dengan penilaian bahaya (hazard assessment) berfungsi sebagai preseden kebijakan (*policy precedent*) yang memperkuat argumentasi mengenai kewajiban proaktif pengusaha dalam konteks kerja jarak jauh. Implementasinya dapat dilakukan melalui instrumentasi seperti kuesioner penilaian risiko mandiri (*self-assessment checklist*), konsultasi virtual dengan ahli K3, atau panduan teknis yang disusun khusus untuk lingkungan kerja rumah.

Aspek kedua yang merupakan turunan dari kewajiban umum adalah kewajiban untuk menyediakan sarana dan prasarana kerja yang aman dan menunjang kesehatan. Pasal-pasal dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, khususnya pasal-pasal yang mengatur hak atas upah dan fasilitas kesejahteraan seperti Pasal 16-20 dan 21-22 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dapat dan harus ditafsirkan secara progresif. Penafsiran ini mengarah pada pengakuan kewajiban pengusaha untuk berkontribusi dalam penyediaan atau penggantian biaya peralatan kerja yang ergonomis dan memenuhi



standar keselamatan, seperti kursi kerja ergonomis, meja yang dapat diatur tinggi-rendahnya (*adjustable desk*), monitor dengan teknologi *eye-care*, serta sarana pendukung seperti akses internet yang stabil dan cadangan daya listrik (*uninterruptible power supply/UPS*). Penyediaan fasilitas ini bukan sekadar bentuk kemurahan hati perusahaan, melainkan bagian integral dari pemenuhan kewajiban hukum untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat (*healthy working environment*) sebagaimana dimandatkan oleh undang-undang, yang dalam konteks WFA bergeser dari tanggung jawab atas fasilitas fisik kantor menjadi tanggung jawab atas kelayakan infrastruktur kerja di lokasi manapun pekerja berada.

Aspek ketiga adalah kewajiban untuk menyelenggarakan pembinaan, pelatihan, dan penyebaran informasi mengenai K3 yang relevan dengan konteks kerja pekerja. Kewajiban ini bersumber dari prinsip bahwa perlindungan K3 yang efektif mensyaratkan pengetahuan dan kesadaran dari pihak yang dilindungi (Ratry, 2021). Oleh karena itu, pelatihan K3 konvensional yang berfokus pada bahaya di pabrik atau kantor perlu ditransformasi menjadi modul pelatihan yang kontekstual dengan risiko WFA. Materi pelatihan harus mencakup, antara lain, prinsip-prinsip ergonomi untuk menyusun home workstation, teknik manajemen waktu dan batasan untuk mencegah burnout dan gangguan kesehatan mental, prosedur tanggap darurat jika terjadi insiden seperti kebakaran atau kecelakaan di rumah, serta pengetahuan tentang hak dan prosedur pelaporan jika mengalami gangguan kesehatan akibat kerja. Pemenuhan kewajiban ini mungkin memerlukan moda penyampaian yang berbeda, seperti pelatihan daring (*e-learning*), webinar interaktif, atau panduan digital yang mudah diakses.

Aspek keempat dan yang tidak kalah fundamental adalah kewajiban untuk mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan, dengan penekanan khusus pada Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional Pasal 18 huruf (b). Undang-Undang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya semakin mempertegas jaminan ini. Konsekuensi logis dari konstruksi hukum yang menyatakan rumah sebagai tempat kerja adalah bahwa setiap kecelakaan atau penyakit yang timbul dalam kaitan dengan pelaksanaan tugas kerja di lokasi tersebut harus dikualifikasikan sebagai kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja (Hutagalung, 2021). Misalnya, pekerja yang terjatuh dari

## **ANALISIS TANGGUNG JAWAB PENGUSAHA TERHADAP KESELAMATAN DAN KESEHATAN PEKERJA DALAM LINGKUNGAN *WORK FROM ANYWHERE* (WFA)**

tangga saat mengambil dokumen yang dibutuhkan untuk pekerjaan, atau yang mengalami *repetitive strain injury (RSI)* akibat penggunaan mouse dan keyboard yang tidak ergonomis di rumah, berhak untuk mendapatkan manfaat JKK. Pengusaha memiliki kewajiban untuk mendaftarkan pekerjaannya sebagai peserta dan memastikan bahwa seluruh proses pelaporan dan penanganan insiden yang terjadi dalam skema WFA mengikuti prosedur yang telah ditetapkan, sehingga tidak terjadi penyangkalan hak pekerja atas dasar teknis lokasi kejadian.

### **Tantangan Implementasi dan Celah Perlindungan Hukum**

Walaupun konstruksi hukum atas tanggung jawab pengusaha dalam sistem *Work From Anywhere* (WFA) dapat dibangun berdasarkan interpretasi progresif terhadap peraturan yang ada, transisi dari norma ke praktik dihadapkan pada sejumlah tantangan implementasi yang substansial. Tantangan-tantangan ini tidak hanya bersifat teknis administratif, tetapi juga menyentuh aspek filosofis dan struktur hukum ketenagakerjaan yang dirancang untuk model kerja terpusat, sehingga berpotensi menciptakan lacuna legis atau celah perlindungan hukum yang dapat dimanfaatkan untuk mengingkari hak-hak normatif pekerja (Mertokusumo, 2009).

Tantangan pertama yang paling krusial adalah problematika pengawasan (*supervision*) dan penegakan hukum (*enforcement*). Prinsip pengawasan yang menjadi bagian inheren dari kewajiban pengusaha berdasarkan Pasal 87 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dalam konteks WFA, mengalami disonansi yang mendasar. Pengusaha menghadapi keterbatasan yuridis dan faktual untuk melakukan inspeksi fisik, pemantauan rutin, atau intervensi langsung terhadap kondisi lingkungan kerja yang berada di dalam ruang privat pekerja (Wahyuni, 2024). Kewenangan pengusaha, yang pada setting konvensional bersifat teritorial dan hierarkis, menjadi sangat tereduksi ketika lokus kerja tersebar di berbagai domisili pribadi. Akibatnya, kewajiban untuk melakukan identifikasi bahaya dan penilaian risiko, sebagaimana diamanatkan oleh Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja., secara praktis sangat bergantung pada mekanisme *self-assessment* dan pelaporan mandiri (*self-reporting*) dari pekerja. Ketergantungan pada

self-reporting ini mengandung kelemahan inherent, karena laporan dari pekerja mungkin tidak komprehensif akibat kurangnya kompetensi teknis di bidang K3, adanya keengganan untuk melaporkan kondisi yang dianggap memalukan, atau kekhawatiran akan implikasi terhadap kelangsungan kerja jika lingkungan domestiknya dinilai tidak memadai. Hal ini menciptakan paradoks di mana kewajiban hukum ada di satu pihak, namun kapasitas untuk memenuhinya secara efektif sangat terbatas di pihak lain.

Tantangan kedua yang bersifat kompleks adalah tumpang tindihnya ranah tanggung jawab (*overlapping liability*) antara para pihak yang terlibat. Dalam model WFA, setidaknya terdapat tiga pihak yang kepentingan hukumnya saling bersinggungan, pengusaha (pemberi kerja), pekerja (sekaligus sebagai pemilik atau penghuni lokasi kerja), dan dalam beberapa kasus, pihak ketiga seperti pemilik gedung co-working space atau penyedia jasa sewa ruangan (Hutagalung, 2021). Apabila terjadi kecelakaan kerja yang bersumber dari kondisi fisik lokasi misalnya, pekerja terjatuh akibat lantai licin di rumahnya sendiri atau tersengat aliran listrik dari instalasi yang tidak memenuhi standar maka akan muncul persoalan hukum mengenai atribusi tanggung jawab utama. Regulasi ketenagakerjaan yang ada, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, belum mengatur secara eksplisit dan rinci mengenai mekanisme apportionment of liability atau pembagian tanggung jawab dalam skenario multi dominasi seperti ini. Ketidakjelasan ini berpotensi memicu sengketa hukum yang berlarut-larut antara pengusaha yang berargumen bahwa kecelakaan disebabkan oleh kelalaian pekerja dalam memelihara rumahnya, dengan pekerja yang bersikukuh bahwa ia sedang menjalankan tugas kerja untuk kepentingan pengusaha. Tanpa pedoman hukum yang jelas, beban pembuktian dan risiko finansial dapat secara tidak proporsional dibebankan kepada pekerja.

Tantangan ketiga menyangkut aspek finansial dan pengakuan atas beban biaya operasional baru yang timbul dari model WFA. Penerapan sistem ini menimbulkan *externalization of operational costs*, dimana sebagian biaya penyediaan sarana prasarana kerja yang sebelumnya ditanggung perusahaan dalam lingkungan kantor, kini bergeser menjadi potensi beban bagi pekerja. Biaya tersebut meliputi penyediaan workstation ergonomis, peningkatan kapasitas dan keandalan jaringan internet, tagihan listrik yang membengkak, serta asuransi untuk peralatan kerja milik perusahaan yang digunakan di

## **ANALISIS TANGGUNG JAWAB PENGUSAHA TERHADAP KESELAMATAN DAN KESEHATAN PEKERJA DALAM LINGKUNGAN *WORK FROM ANYWHERE* (WFA)**

rumah (Utami et al., 2025). Norma hukum yang mengatur upah, khususnya Pasal 88 hingga 95 Undang-Undang Ketenagakerjaan, hanya mengatur komponen upah dan tunjangan tetap, tanpa mengantisipasi kebutuhan kompensasi untuk biaya operasional variabel yang timbul dari kerja fleksibel. Akibatnya, pengaturan mengenai hal ini sepenuhnya diserahkan kepada dinamika negosiasi dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Dalam ketimpangan posisi tawar yang sering terjadi antara pengusaha dan pekerja individual, terutama yang tidak dilindungi serikat pekerja yang kuat, negosiasi semacam ini berisiko menghasilkan pengaturan yang tidak adil dan memberatkan pekerja. Tanpa pengakuan hukum yang eksplisit, klaim pekerja atas kompensasi biaya operasional WFA dapat dengan mudah ditolak dengan dalih bahwa upah yang diterima sudah merupakan pembayaran penuh atas jasa kerja, terlepas dari lokasi pelaksanaannya.

Tantangan keempat dan terakhir berkaitan dengan mekanisme administratif dan substantif program jaminan sosial, khususnya Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK). Tantangan ini bersifat dua lapis. Lapisan pertama adalah tantangan administratif berupa kompleksitas verifikasi dan pelaporan insiden. Prosedur konvensional untuk melaporkan kecelakaan kerja seringkali melibatkan keterangan saksi di tempat kejadian dan verifikasi dari petugas K3 perusahaan keduanya sulit diterapkan ketika insiden terjadi di ruang privat tanpa saksi langsung selain anggota keluarga (Hutagalung, 2021). Lapisan kedua, yang lebih substantif, adalah tantangan dalam membuktikan hubungan kausal (*causal link*) antara pekerjaan dengan insiden kesehatan yang terjadi, khususnya untuk penyakit akibat kerja yang berkembang secara perlahan (*gradual-onset disease*) atau insiden kardiovaskular akut seperti serangan jantung. (International Labour Office, 2009).

Dalam lingkungan kantor, hubungan temporal dan spasial antara aktivitas kerja dengan kejadian sakit lebih mudah ditelusuri. Sebaliknya, di rumah, di mana aktivitas kerja bercampur dengan aktivitas domestik, membuktikan bahwa suatu kondisi murni disebabkan oleh pekerjaan (*work-related*) menjadi jauh lebih sulit. Ketiadaan pedoman verifikasi khusus dari BPJS Ketenagakerjaan untuk kasus-kasus WFA berpotensi dimanfaatkan sebagai dasar untuk menolak klaim, dengan alasan ketidakjelasan atau tidak terpenuhinya unsur "akibat hubungan kerja" sebagaimana disyaratkan Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Pasal 1 angka (1). Celah-celah perlindungan yang

dihasilkan dari tantangan implementasi ini menunjukkan dengan jelas bahwa ketiadaan regulasi spesifik yang mengatur WFA secara komprehensif tidak hanya menimbulkan ketidakpastian hukum (*legal uncertainty*), tetapi lebih jauh, berisiko mereduksi hak-hak normatif pekerja menjadi sekadar janji hukum (*legal promise*) yang sulit direalisasikan dalam praktik, sehingga meninggalkan pekerja dalam situasi yang rentan secara hukum dan sosial-ekonomi.

## KESIMPULAN

Secara normatif, tanggung jawab hukum pengusaha atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam sistem Work From Anywhere (WFA) telah memiliki landasan yang kuat dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia. Interpretasi ekstensif terhadap definisi “tempat kerja” dan “lingkungan kerja” serta berlakunya prinsip duty of care secara imperatif memungkinkan kewajiban perlindungan tersebut diatribusikan kepada pengusaha, sekalipun pekerja berada di lokasi yang terdesentralisasi. Kewajiban ini mencakup turunan-turunan konkret seperti pelaksanaan penilaian risiko, penyediaan fasilitas kerja yang aman, pemberian pelatihan, dan pengikutsertaan dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan.

Namun, keberadaan landasan normatif tersebut tidak serta-merta menjamin efektivitas perlindungan secara praktis. Penelitian mengungkap kesenjangan signifikan antara kewajiban hukum abstrak (*de jure*) dan kapasitas implementasinya (*de facto*), yang dimanifestasikan melalui tantangan struktural seperti mekanisme pengawasan yang tidak efektif, tumpang tindih tanggung jawab, ketidakjelasan pembiayaan operasional, serta kerumitan verifikasi klaim jaminan kecelakaan kerja. Untuk mengatasi kesenjangan ini dan mewujudkan kepastian hukum yang berkeadilan, diperlukan intervensi legislatif yang lebih definitif melalui penerbitan regulasi atau pedoman teknis khusus yang secara komprehensif dan rinci mengatur setiap aspek implementasi sistem kerja WFA di Indonesia.

# ANALISIS TANGGUNG JAWAB PENGUSAHA TERHADAP KESELAMATAN DAN KESEHATAN PEKERJA DALAM LINGKUNGAN *WORK FROM ANYWHERE* (WFA)

## DAFTAR REFERENSI

### Buku

- Marzuki, P. M. (2017). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mertokusumo, S. (2009). *Penemuan Hukum: Sebuah Pengantar*. Yogyakarta: Liberty.
- Soepomo, I. (2003). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Sutedi, A. (2019). *Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika.

### Artikel

- Hutagalung, V. E. (2021). Kecelakaan Kerja yang Dialami Pekerja yang Sedang Dalam Keadaan Work From Home. *Jurist-Diction*, 4(2).
- International Labour Office. (2009). *Identification and recognition of occupational diseases: Criteria for incorporating diseases in the ILO list of occupational diseases*. Geneva: ILO.
- International Labour Office, & International Ergonomics Association. (2010). *Ergonomic Checkpoints: Practical and Easy-to-implement Solutions for Improving Safety, Health and Working Conditions*. International Labour Office.
- Ratry, R. (2021). Tanggung Jawab Pengusaha dan Pekerja dalam Penerapan K3 pada Proyek Konstruksi Ditinjau dari Pelaksanaan Hak dan Kewajiban Para Pihak. *Dharmasisya*, 1(2).
- Utami, T. P., Husen, L. O., & Reza, F. S. (2025). Aspek Hukum Perjanjian Kerja Jarak Jauh (Remote Working) terhadap Tanggung Jawab dan Hak-Hak Pekerja. *Legal Dialogica*, 1(1).
- Wahyuni, W. (2024, Januari 24). *Melihat Legalitas Sistem Remote Working*. Hukum Online. Retrieved Desember 26, 2025, from <https://www.hukumonline.com/berita/a/melihat-legalitas-sistem-remote-working-lt65b0f3b7188a9/>
- World Health Organization. (2022). *Mental Health at Work: Policy Brief*. International Labour Organization.

### Undang-Undang dan Peraturan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja. (n.d.).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. (n.d.).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. (n.d.).

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia tentang Pelaksanaan Pencegahan dan Penanganan COVID-19 di Tempat Kerja. (n.d.).

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. (n.d.).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (n.d.).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. (n.d.).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. (n.d.).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja. (n.d.).