

EVOLUSI HAK PEKERJA DI ERA DIGITAL: PRAWACANA *RIGHT TO DISCONNECT* DI INDONESIA

Sayid Muhammad Rifqi Noval^a

ABSTRAK

Bagi seorang pekerja saat ini, waktu kerja tidak selalu berakhir ketika telah meninggalkan kantor. Pekerja dalam berbagai profesi kerap menerima komunikasi elektronik dari klien, kolega dan pimpinannya sepanjang waktu, termasuk pada akhir pekan maupun hari libur. Walaupun pekerja secara fisik telah meninggalkan kantor, namun tidak serta merta pekerja turut meninggalkan pekerjaannya. Pandemi Covid-19 turut kembali menguatnya keterhubungan pekerja dengan serangkaian instruksi pengusaha. Hal ini sesungguhnya telah mencederai hak dasar pekerja, bahkan merusak iklim ketenagakerjaan yang berorientasi pada keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan. *Right to disconnect* dapat menjadi salah satu alternatif yang dapat diadopsi sebagai solusi dini. Tiga nilai utama *right to disconnect* adalah: (1) hak pekerja untuk tidak melakukan pekerjaan di luar jam kerja normal; (2) hak untuk tidak menanggung akibat negatif karena melakukannya dan (3) kewajiban pihak lain untuk menghormati *right to disconnect*. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan undang-undang, kasus, analitis dan perbandingan. Ditemukan kesesuaian kebijakan *right to disconnect* yang diberlakukan oleh Perancis, khususnya mengenai serikat pekerja, peraturan perusahaan serta sanksi.

Kata kunci: hak digital; jam kerja; *right to disconnect*.

ABSTRACT

For current employees, working time does not always end when they leave their office. Employees from various professions often receive electronic communications from clients, colleagues and bosses all the time, including on weekends and holidays. Even though the employee has physically left the office, it does not mean the employee leave their job. The Covid-19 pandemic has also strengthened the relationship between employees and a series of employer instructions. This actually has violated the basic rights of employees, and even damaged the workforce climate which is oriented towards the balance of personal life and work. Right to disconnect can be an alternative that can be adopted as an early solution. The three main values of Right to Disconnect are: (1) the right of workers not to work outside normal working hours; (2) the right not to endure negative consequences for doing it and (3) the obligation of other parties to respect the right to disconnect. The research method used was juridical normative with a statute approach, case approach, analytical approach, and comparative approach. It was found that the suitability of the Right to Disconnect policy imposed by France, particularly regarding labor unions, company regulations and sanctions.

Keywords: digital right; right to disconnect; work hours.

^a Fakultas Hukum Universitas Islam Nusantara, Jl. Soekarno Hatta No. 530 Bandung, email: smrn.uninus@gmail.com

PENDAHULUAN

Sulit menampik prioritas utama negara di dunia saat ini dalam menangani pandemi Covid-19. Tidak hanya menekan penyebaran virus, namun secara simultan turut menangani beragam dampak yang telah ditimbulkannya pada beragam sektor. Indonesia harus menghadapi kenyataan bahwa Covid-19 menjadi salah satu pemicu tingginya angka pengangguran muda saat ini, bahkan tercatat yang tertinggi di Asia Tenggara. Proporsi pengangguran berusia muda di Indonesia mendekati angka 20 persen pada 2020, sementara negara tetangga Filipina, Thailand, Vietnam, Singapura serta Malaysia berada di bawah 15 persen, pada sisi lain proporsi pengangguran usia di atas 30 tahun di Indonesia bahkan mendekati angka 40 persen.¹

Bertambahnya angka pengangguran merupakan kondisi yang telah banyak diduga oleh banyak pihak. Pandemi memaksa pengusaha untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya, serta melakukan efisiensi yang luar biasa guna memastikan bertahannya perusahaan untuk tetap dapat berjalan. *World Bank* merilis 60 persen bisnis mengalami kebangkrutan akibat pandemi covid-19² dan termasuk 3,4 juta pelaku usaha di Indonesia yang mengalami kebangkrutan³. Serangkaian penyesuaian turut dilakukan oleh pemerintah dan pengusaha agar para pekerja dapat terhindar dari Covid-19, seperti *work from home (WFH)*, *remote working* serta *flexible working hours* yang seluruhnya memanfaatkan peranan teknologi agar dapat berjalan secara baik.

Perkembangan teknologi saat ini, dinilai telah memberikan manfaat besar bagi kehidupan. Beberapa perangkat teknologi yang tersedia kerap menghadirkan kemudahan bagi seseorang untuk menjalankan aktivitas kesehariannya, termasuk dalam bekerja. Namun teknologi tidak hadir dengan memberikan manfaat semata, setidaknya terdapat ragam potensi bagi hadirnya permasalahan yang dapat dihadapi oleh seorang pekerja. Bagi seorang pekerja saat ini, waktu kerja tidak selalu berakhir ketika telah meninggalkan kantor. di era teknologi, seorang pekerja selalu terhubung dengan pekerjaannya melalui ponsel, komputer, dan berbagai perangkat teknologi lainnya. Pekerja dalam berbagai profesi kerap menerima komunikasi elektronik dari klien, kolega dan pimpinannya sepanjang waktu, termasuk pada akhir pekan maupun hari libur. Walaupun pekerja secara fisik telah meninggalkan kantor, namun tidak serta merta pekerja turut meninggalkan pekerjaannya⁴. Hal ini tentu menuntut hadirnya kebijakan yang dapat menyelesaikan problematika tersebut. Ketentuan yang memastikan perlindungan hukum bagi pekerja, tidak hanya pada persoalan waktu kerja dan *work-life balance*, namun hingga memastikan ketentuan yang mengatur apabila pekerja terpaksa melakukan pekerjaan di luar waktu dan tempat kerja.

¹ CNN Indonesia, "Angka Pengangguran Muda RI Tertinggi se-Asia Tenggara", <<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20210503170819-92-638002/angka-pengangguran-muda-ri-tertinggi-se-asia-tenggara>>, diakses tanggal 2 Mei 2021.

² Oke Zone, "Aduh, 60% Perusahaan Bangkrut Gegara Covid-19", <<https://economy.okezone.com/read/2020/12/10/455/2324978/aduh-60-perusahaan-bangkrut-gegara-covid-19>>, diakses tanggal 2 Mei 2021.

³ Indo Premier, "Kadin Mengaku Pandemi Covid-19 Akibatkan 3,4 Juta Pelaku Usaha Bangkrut", <https://www.indopremier.com/ipotnews/newsDetail.php?jdl=Kadin_Mengaku_Pandemi_Covid_19_Akibatkan_3_4_Juta_Pelaku_Usha_Bangkrut&news_id=132674&group_news=IPOTNEWS&taging_subtype=PG002&name=&search=y_general&q=&halaman=1>, diakses tanggal 4 Mei 2021.

⁴ Tanya Marcum, *et.al.*, "Never Off the Clock: The Legal Implications of Employees' After Hours Work", *Labour Law Journal*, Vol. 69, No.2, 2018, 73-82, hlm. 74.

Perkembangan teknologi khususnya internet saat ini, telah meningkatkan ekspektasi perusahaan untuk ketersediaan pekerja setelah jam kerja.⁵ Saat ini pengusaha seolah mematikan alat pengukur untuk menghitung jam kerja. Pekerja dibayar untuk menyelesaikan pekerjaannya, terlepas dari berapa lama waktu yang dibutuhkan, kapanpun dan dimanapun, serta tidak menutup kemungkinan Covid-19 dijadikan dalih guna menekan pekerja untuk dapat menerima seluruh instruksi pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha. Pekerja akhirnya tidak benar-benar merasakan waktu kerja yang normal sebagaimana berlangsung di tempat kerja. Ketakutan kehilangan pekerjaan akan selalu membayangi pekerja saat ini, sehingga akhirnya mengorbankan kehidupan pribadi bahkan luput menyadari hak yang dimilikinya sebagai seorang pekerja- sebuah gambaran kondisi yang selama ini dikenal sebagai sisi gelap dari sistem kerja flexible yang merupakan sebuah rezim produksi neoliberal⁶. Sebagai contoh, studi yang dilakukan terkait WFH menunjukkan bahwa pekerja mengalami kesulitan untuk menentukan batasan antara waktu kerja dan waktu tidak bekerja yang mengakibatkan kecenderungan untuk bekerja secara berlebihan. Tidak hanya itu, WFH turut dapat menciptakan batasan yang kabur antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.⁷

Perkembangan teknologi pada akhirnya memicu lahirnya satu fenomena baru yang dikenal dengan *digital rights* (hak-hak digital). Hak-hak digital sendiri memiliki makna beragam, Jacopo Coccoli menjelaskan istilah *digital rights* sebagai *new human rights categories*⁸, Sarah Nyakio mendefinisikan hak-hak digital sebagai hak asasi manusia di era digital dan hak yang berimplikasi pada akses dan penggunaan internet serta teknologi informasi dan komunikasi lainnya. Hak-hak ini mencakup berbagai hak fundamental lainnya yang didukung oleh berbagai perjanjian atau konvensi internasional maupun regional dan dianut oleh konstitusi serta peraturan perundang-undangan nasional. Salah satu contohnya, pada 5 Februari 2019, *Nigeria National Assembly* mengirimkan RUU *the digital rights through* kepada Presiden Muhammadu Buhari untuk mendapatkan persetujuannya, setelah sebelumnya RUU tersebut telah berada di DPR sejak tahun 2016⁹. Pada 4 Juli 2018, Dewan Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa (*United Nations Human Rights Council*) mengadopsi resolusi baru (A/HRC/38/L.10/Rev.1) tentang "*the promotion, protection and enjoyment of human rights on the internet*" yang memberikan fokus pada kebebasan berekspresi serta privasi guna memajukan hak asasi manusia *online*. Resolusi tersebut menegaskan kembali bahwa hak yang sama dimiliki orang secara *offline*, wajib turut dilindungi secara *online*. Negara Spanyol bahkan memperluas pandangan *digital rights* dalam wilayah ketenagakerjaan yang dikenal dengan istilah

⁵ William J. Becker, et. al., "Killing me Softly: Electronic Communications Monitoring and Employee and Spouse Well-Being", *Academy of Management Proceedings: AOM Annual Meeting Proceedings 2018*, No.1, Chicago, 2018, DOI: <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2018.121>.

⁶ Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan: Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*, Refika Aditama, Bandung: 2017, hlm. 89.

⁷ Lina Vyas dan Nantapong Butakhieo, "The Impact of Working From Home During Covid-19 on Work and Life Domains: an Exploratory Study on Hong Kong", *Policy Design and Practice* 4, Issue 1 (2021): 59-76, DOI: <https://doi.org/10.1080/25741292.2020.1863560>, hlm. 67.

⁸ Jacopo Coccoli, "The Challenges of New Technologies in the Implementation of Human Rights: an Analysis of some critical Issues in the Digital Era", *Peace Human Rights Governance*, Vol.1, No.2, 2017, 223-250, DOI: 10.14658/pupj-phrg-2017-2-4, hlm.226.

⁹ Sarah Nyakio, "Digital Rights; the Present and the Future", <<https://www.icj-kenya.org/news/latest-news/277-digital-rights-the-past-the-present-and-the-future>>, diakses tanggal 4 Mei 2021.

employees' digital rights yang diantaranya hak privasi pekerja terkait penggunaan perangkat digital, *right to disconnect*, penggunaan video pengawasan, perekaman suara serta geolokasi yang telah disahkan dalam bentuk Undang-Undang, yakni *Data Protection and Safeguarding Digital Rights Act*.¹⁰

Sebelum pandemi covid-19 terjadi, beberapa studi telah dilakukan terkait dampak teknologi terhadap budaya kerja yang tercipta. Studi yang dilakukan oleh *Academy of Management* menemukan bahwa, pekerja menghabiskan rata-rata 8 jam setiap minggunya guna menjawab surel yang terkait dengan pekerjaan setelah meninggalkan kantor. Studi Poll Harris untuk *American Psychological Association* menemukan bahwa 30 persen pria dan 23 persen wanita secara teratur membawa pulang pekerjaannya. Persentase serupa mengaku bekerja ketika liburan dan membawa "materi pekerjaan" dalam acara sosial. Fenomena ini menjadi salah satu penyebab berkembangnya budaya *always on*, yang memastikan pekerja untuk selalu dalam keadaan siap kapanpun dan dimanapun untuk menerima intruksi pekerjaan. Terkait dampaknya, banyak ahli psikologi setuju keadaan tersebut dapat menyebabkan stres, merusak kebiasaan tidur dan melumpuhkan kemampuan kita untuk tetap aktif dan terlibat selama jam kerja sebenarnya.¹¹

Sementara studi yang khusus dilakukan ketika pandemi covid-19 oleh IPSOS pada tahun 2020 guna *World Economic Forum* menemukan bahwa setengah dari pekerja dewasa mengalami peningkatan kecemasan seputar keamanan kerja (56 persen), stress karena perubahan dalam rutinitas kerja dan organisasi (55 persen), tekanan keluarga (45 persen) atau kesulitan menemukan keseimbangan kehidupan kerja (50 persen) akibat pandemi covid-19. Temuan lainnya menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja mengalami peningkatan jumlah jam kerja, dan hampir 46 persen pekerja melaporkan produktivitas yang berkurang serta bekerja pada jam-jam yang tidak biasa, seperti fajar atau larut malam (44 persen).¹²

Lazim bagi sebagian dari pekerja merasakan hasrat untuk menolak sebuah pekerjaan yang diberikan di luar jam kerja. Namun, *the fear of missing out (FoMO)*¹³ kerap menahan keinginan tersebut. *The fear of missing out* salah satunya adalah ketakutan kehilangan dari sebuah kesempatan karena dianggap kurang bekerja keras dan dapat diandalkan bila dibandingkan dengan rekan kerja

¹⁰Garrigues, "The New Data Protection Law Includes Employees' Digital Rights", <https://www.garrigues.com/en_GB/garrigues-digital/new-data-protection-law-includes-employees-digital-rights>, diakses tanggal 7 Mei 2021.

¹¹Matthew Kitchen, "How to Disconnect From 'Always on' Work Culture", <<https://www.wsj.com/articles/how-to-disconnect-from-always-on-work-culture-1538740171>>, diakses 16 Mei 2021.

¹²Ipsos, "The Covid-19 Pandemics's Impact on Workers' Lives: 28-Country Ipsos Survey for the World Economic Forum", Paris: Ipsos, December 2020.

¹³*Fear of Missing Out (FoMO)* merupakan istilah yang kerap muncul dalam lingkup pemanfaatan sosial media. FoMO didefinisikan sebagai "pemahaman yang memandang bahwa orang lain mungkin memiliki pengalaman berharga yang tidak dapat dirasakan oleh orang yang tidak hadir. FoMO dicirikan oleh keinginan untuk terus terhubung dengan apa yang dilakukan orang lain. lihat dalam David John Lemay, et.al., "Self-determination, loneliness, fear of missing out, and academic performance", *Knowledge Management & E-Learning*, Vol.11, No.4, 2019, 485-496, DOI: <https://doi.org/10.34105/j.kmel.2019.11.025>, hlm. 486.

Sementara FoMO dalam dunia ketenagakerjaan digambarkan sebagai sebuah ketakutan yang kuat bila dibandingkan dengan pekerja lain, seseorang mungkin kehilangan peluang karier yang berharga saat pergi atau terputus dari pekerjaan. FoMO di tempat kerja dimanifestasikan sebagai ketakutan akan kehilangan kesempatan untuk menghargai pengalaman seperti membangun hubungan profesional, mendapatkan informasi berharga, dan berkontribusi pada keputusan dan proyek organisasi utama. lihat dalam Christopher J. Budnick, et.al., "The Fear of Missing Out at Work : Examining Costs and Benefits to Employee Health and Motivation", *Computers in Human Behavior*, Vol.104, 2019, 1-51, DOI : <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.106161>, hlm. 2-3.

lainnya. Menurut studi *Harvard Business Review*, 43 persen pekerja mengorbankan atau secara signifikan menekan aspek penting lainnya dari diri mereka dan menyerah untuk selalu dapat dihubungi.¹⁴ Pada 30 Agustus 2018, *Employment and Social Development Canada* merilis laporan terkait pembaharuan Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan tajuk “*to better reflect the realities of the 21st century workplace*” yang mengungkapkan bahwa 93 persen responden menyatakan bahwa pekerja harus memiliki hak untuk menolak menanggapi surel terkait pekerjaan, 79 persen menyatakan bahwa pengusaha harus memiliki kebijakan untuk membatasi penggunaan teknologi terkait pekerjaan di luar jam kerja. Lebih lanjut laporan tersebut menguraikan alasan pekerja dikarenakan: (1) memeriksa atau menjawab pesan terkait pekerjaan dapat mengganggu waktu keluarga dan pribadi; (2) pekerja membutuhkan waktu lebih panjang untuk dapat beristirahat di luar jam kerja; (3) berpikir tentang pekerjaan di rumah dapat menyebabkan stress; dan (4) semua pekerjaan seharusnya dilakukan selama jam kerja.¹⁵

Pada akhirnya, menjadi pengetahuan bersama jika salah satu problematika yang dialami oleh pekerja saat ini adalah persoalan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Beberapa pendekatan hukum telah coba diupayakan demi menciptakan *work-life balance*, seperti *balanced promote-protect approach*, *promoting-focused approach*, *general regulatory approach* serta *no specific legislation*. *The European Working Time Directive (2003/88/EC)* dan *The Work-Life Balance Directive (EU/2019/1158)* di Eropa sesungguhnya menjadi pijakan regulasi yang baik terkait waktu kerja karena terlihat semangat untuk melindungi keselamatan pekerja, termasuk didalamnya kesehatan. Hal ini dapat terlihat dalam pengaturan batasan waktu kerja maksimum setiap minggunya selama 48 jam termasuk lembur, serta memberikan hak kepada pekerja untuk dapat meminta pengaturan kerja yang fleksibel bagi pekerja yang memiliki anak hingga usia delapan tahun serta terhadap pengasuh,¹⁶ walaupun terdapat catatan bila pekerja tetap akan dihadapkan tantangan terhadap permintaan hak tersebut, karena pengusaha diberikan kewenangan menolak selama memiliki alasan yang jelas.¹⁷

Atas dasar pemaparan diatas, maka diperlukan alternatif solusi, khususnya dalam bentuk regulasi yang memastikan perlindungan hak pekerja, khususnya terhadap persoalan waktu kerja di era digital saat ini. Penelitian ini adalah penelitian awal, sebagai prawacana apabila kebijakan *right to disconnect* akan diterapkan dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Sehingga pembahasan akan dilakukan dengan memaparkan urgensi kehadiran kebijakan *right to disconnect*

¹⁴ Matthew Kitchen, *Loc.Cit.*

¹⁵ Jessica Fairbairn, “The Right to Disconnect: The Darker Side of Mis-Managed Flexible Working Arrangements”, *Employment Law Conference 2019, Continuing Legal Education Society of British Columbia*, Paper 11.1, April 2019, 1-21, hlm. 11-12.

¹⁶ Akan tetapi *European Parliament* pada awal tahun 2021, merilis bahwa inisiatif legislasi terkait pengaturan *right to disconnect* telah disetujui oleh 472 suara, 126 menentang dan 83 abstain. Inisiatif tersebut dilatarbelakangi oleh merebaknya pandemi covid-19 yang menyebabkan peningkatan hingga 30 persen pekerja yang melakukan WFH, dan penelitian Eurofound yang menunjukkan bahwa pekerja WFH dua kali lebih berpotensi untuk melampaui maximum waktu kerja -48 jam/minggu. Lihat dalam *European Parliament, Right to Disconnect should be an EU- wide fundamental right, MEPs say*, < <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20210114IPR95618/right-to-disconnect-should-be-an-eu-wide-fundamental-right-meps-say>>, diakses 17 Mei 2021.

¹⁷ Oscar Vargas Llave dan Tina Weber, “Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements”, *Eurofound Research Report*, 2020, 1-38, DOI: 10.2806/03528, hlm.3-13.

serta menganalisis kebijakan *right to disconnect* yang telah lebih dahulu digunakan oleh beberapa negara untuk menunjukkan kesesuaian dengan sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan undang-undang (*statute approach*), kasus (*case approach*), analitis (*analytical approach*), dan perbandingan (*comparative approach*). Data yang digunakan dalam penelitian ini, yakni data sekunder. Pengumpulan data sekunder dilakukan melalui studi kepustakaan. Bahan hukum yang dipakai adalah bahan hukum primer dan sekunder. Analisis data dilakukan secara deskriptif-kualitatif. Spesifikasi penelitian ini menggunakan deskriptif analitis.

PEMBAHASAN

Urgensi Perlindungan Hak Pekerja di Era Digital

Persoalan waktu kerja sesungguhnya tidak lahir pasca kehadiran teknologi informasi maupun pandemi Covid-19. Sejarah mencatat bahwa persoalan waktu kerja telah jauh menjadi problematika yang berlangsung pada ranah hukum ketenagakerjaan. Seratus tahun yang lalu, bekerja selama 16 jam untuk setiap harinya dan enam hari kerja dalam satu minggu relatif umum berlangsung pada beberapa negara. Panjangnya waktu kerja memicu hadirnya kampanye yang dilakukan oleh pekerja di Amerika Serikat dan Eropa, dengan tuntutan waktu kerja 8 jam/hari. Akhirnya, sepanjang tahun 1870an, para pekerja kerap menyuarakan perihal isu terkait waktu kerja yang lebih pendek. Pada 1 Mei 1886, *Federation of Organized Trades and Labour Unions* mengorganisir aksi pemogokan yang melibatkan lebih dari 1 juta pekerja untuk menyuarakan harapannya agar waktu kerja selama 8 jam untuk setiap harinya¹⁸. Pentingnya pengaturan waktu kerja turut menjadi perhatian masyarakat dunia, hal ini dibuktikan, bahwa konvensi pertama *International Labour Organization* (ILO) adalah mengenai waktu kerja, yakni *Hours of Work (Industry) Convention, 1919* (No.1) yang menentukan batasan waktu kerja yang dapat diberlakukan maksimum 48 jam untuk setiap minggunya¹⁹. Kemudian diikuti oleh konvensi lainnya, yang menetapkan prinsip kerja lima hari dan dua hari berturut-turut dalam setiap minggunya²⁰.

Tidak hanya itu, bahkan dalam Pasal 24 *Universal Declaration of Human Rights* telah menekankan kewajiban hadirnya waktu istirahat serta pembatasan jam kerja dengan menyatakan bahwa “setiap orang berhak atas istirahat dan liburan, termasuk pembatasan-pembatasan jam kerja yang layak dan hari liburan berkala dengan tetap menerima upah”. Ini adalah waktu kerja yang umum diterapkan di banyak negara, walaupun tidak dapat dipungkiri, terdapat pekerjaan tertentu

¹⁸ Jeffrey V. Johnson dan Jane Lipscomb, “Long Working Hours, Occupational Health and the Changing Nature of Work Organization”, *American Journal of Industrial Medicine*, Vol.49, No.11, 2006, 921-929, DOI: 10.1002/ajim.20383, hlm. 921-922.

¹⁹ Ji- Won Seo, *Excessive Overtime, Workers and Productivity: Evidence and Implications for Better Work*, International Labour Organization dan International Finance Corporation, Geneva: 2011, hlm.1

²⁰ Global Commission on The Future Work, “Individuals, work and Society”, *2nd Meeting of the Global Commission on the future of work International Labour Organization*, 2018, hlm. 3.

yang membutuhkan ketentuan waktu melebihi 40 jam, seperti pekerjaan di bidang kesehatan, sehingga membutuhkan pengecualian terhadapnya²¹.

Namun perlu diakui bila kehadiran teknologi dan desakan pengusaha seringkali menuntut pekerja untuk melakukan pekerjaan hingga di luar batas. Negara Jepang kerap menjadi contoh bagaimana buruknya kebiasaan *over work* dengan dampak ekstrim yang dikenal dengan istilah *karoshi*, salah satu konsekuensi akibat jam kerja yang panjang dan berakibat buruknya kesehatan pekerja serta *karo-jisatsu*, bunuh diri yang dilakukan oleh pekerja yang mengalami depresi karena kelebihan beban kerja. *Karoshi* digambarkan sebagai kondisi yang secara permanen tidak dapat kembali bekerja atau meninggal dunia karena penyakit jantung sistemik yang menyerang secara akut seperti infark miokard atau gagal jantung akut yang disebabkan oleh penyakit pembuluh darah otak.²² Rata-rata pekerja di Jepang menghabiskan waktu 2600-3000 jam dalam setahun untuk bekerja, 50 persen lebih tinggi dari Amerika Serikat yang rata-rata bekerja sekitar 1900 jam dalam setahun. Tercatat 160 kematian akibat *Karoshi* yang terjadi pada tahun 2002 dan 328 kematian pada tahun 2005²³, bahkan *karoshi* menjadi penyebab kematian Perdana Menteri Jepang, Keizo Obuchi pada tahun 2000²⁴ yang diketahui hanya memiliki dua hari libur sepanjang menjabat dan hanya beristirahat empat hingga lima jam setiap harinya.²⁵ Pada tahun 2018, Jepang bahkan mengajukan perubahan undang-undang tentang ketenagakerjaan yang memberikan batas lembur baru selama 100 jam setiap bulannya, 20 jam lebih tinggi dari yang sebelumnya telah ditentukan oleh *Ministry of Health and Welfare* Jepang.²⁶

Serupa dengan Jepang, Tiongkok menjadi negara lainnya yang mendapat sorotan terkait ketentuan jam kerja. Terdapat sistem waktu kerja di Tiongkok dengan istilah "996" yang bermakna bahwa pekerja bekerja sejak jam 9 pagi hingga 9 malam selama 6 hari/minggu, yang berarti 72 jam/minggu. Menurut situs 996.icu terdapat lebih dari 100 perusahaan di Tiongkok yang menerapkan sistem 996.²⁷ Tidak hanya di Tiongkok, perusahaan lainnya yang mendapatkan sorotan akibat waktu kerja panjang menyerupai sistem "996" adalah perusahaan Tesla. Pekerja pada perusahaan Tesla dituntut untuk memenuhi target produksi yang mengakibatkan waktu kerja setiap harinya hingga 12 jam, selama 6 hari dalam setiap minggunya. Dampaknya, dalam empat tahun terakhir, lebih dari 100 kali ambulans telah dipanggil untuk menangani pekerja. Tidak jarang, pekerja

²¹James A Giles, "Surgical Training and the European Working Time Directive: The Role of Informal Workplace Learning", *International Journal of Surgery*, Vol.8, 2010, 179-190, hlm. 179-180.

²²Atsuko Kanai, "Karoshi (Work to Death) in Japan", *Journal of Business Ethics*, Vol.84, Issue 2, 2009, 209-216, DOI: 10.1107/s10551-008-9701-8, hlm.209.

²³Haley Butler, "Work Yourself to Death: The Honorable Way to Die for the Sarariiman", *Historical Perspectives: Santa Clara University Undergraduate Journal of History Series II*, Vol.25, Article 7, 2020, 20-35, hlm.27.

²⁴Jean- Yves Rosaye, *Crossing Paths: Cultural Surprise in a Global World*, Lulu Press, Morrisville: 2008), hlm.140.

²⁵The Guardian, "Japan's Nee PM Faces up to a Killing Wokload", <<https://www.theguardian.com/world/2000/apr/06/jonathanwatts>>, diakses 19 Mei 2021.

²⁶Samuel J. Timinsky, "The Nation That Never Rests: Japan's Debate Over Work-Life Balance and Work that Kills", *The Asia-Pacific Journal*. Vol. 17, Issue 10, No. 2, 2019, 1-14, hlm.1-2.

²⁷Chudnovskikh M.V, "The Right to Disconnect in Digital Economic", *Proceedings of the 1st International Scientific and Practical Conference on Digital Economy (ISCDE 2019)*, Rusia, 7-8 November 2019, 799-802, DOI: <https://doi.org/10.2991/iscde-19.2019.157>, hlm.800.

merasakan pusing, nyeri pada bagian dada, hingga penyakit lainnya. Pada beberapa kasus, pekerja hingga mengalami pingsan saat proses produksi.²⁸

Berkaca dari keadaan tersebut, sesungguhnya saat ini telah muncul istilah yang dikenal sebagai *digital rights* (hak-hak digital), yang merupakan pengembangan dari Hak Asasi Manusia dan disebut sebagai *new human rights categories*. *Digital Rights* merupakan hak asasi manusia di era digital dan hak yang berimplikasi pada akses dan penggunaan internet serta teknologi informasi dan komunikasi lainnya. Hak-hak ini mencakup berbagai hak fundamental lainnya yang didukung oleh berbagai perjanjian atau konvensi internasional maupun regional dan dianut oleh konstitusi serta peraturan perundang-undangan nasional, diantaranya *right to be forgotten*, *Right on Online Safety*, *Right to Disconnect* dan hak lainnya.²⁹

Diketahui bila saat ini beberapa negara telah berupaya menggagas regulasi yang berusaha untuk memastikan keterlibatan teknologi dalam bekerja hingga tidak mengurangi hak dasar pekerja, serta mematangkan gagasan perihal *digital rights* sebagai tuntutan hukum yang sesuai dengan perkembangan teknologi saat ini. Setidaknya terdapat tiga tantangan digital saat ini, yakni : (1) perangkat lunak pengawasan yang massif hadir, menjadi mesin pemantau yang aktif terhadap pekerja; (2) berkembangnya budaya “selalu aktif”, yang memaksa pekerja tidak berhenti untuk melakukan pekerjaannya; dan (3) upaya pemulihan prinsip kemitraan sosial. Perusahaan sebaiknya perlu memahami bahwa pekerja bukanlah hanya mesin “produktivitas”. Pekerja tetap wajib terlindungi hak dasarnya, memiliki kehidupan pribadi yang terpisah dari pekerjaan³⁰. Untuk itu diperlukan regulasi yang dapat menjadi alternatif permasalahan tersebut, salah satunya adalah konsep *Right to Disconnect* yang saat ini mulai didiskusikan dan diterapkan oleh beberapa negara yang telah diprakarsai oleh Negara Perancis.

Negara Perancis, memiliki karakteristik lingkungan bekerja yang unik. Pekerja di Perancis memiliki reputasi untuk makan siang yang panjang- hingga 2 jam. Bahkan beberapa tahun lalu terdapat upaya untuk mengurangi jam kerja satu minggu menjadi 35 jam.³¹ Saat ini, Negara Perancis kembali mencuri perhatian karena, *pertama* budaya baru yang telah berjalan pada sebagian perusahaan terkait pembatasan waktu kerja, dan *kedua* pasca hadirnya regulasi baru pada lingkup ketenagakerjaan yang mengatur secara khusus perihal waktu kerja di era digital. Budaya pekerjaan yang sedang berkembang saat ini di Perancis perihal pembatasan waktu kerja telah dicontohkan oleh Perusahaan *Allianz France*, dengan jumlah 10.000 karyawan yang menetapkan larangan untuk mengirim surel terkait pekerjaan setelah pukul 6 sore, serta mengatur rapat pada sore hari. *KEDGE Business School*, yang memiliki tujuh kampus di Perancis menetapkan batas waktu mengirim surel pekerjaan pada pukul 7 malam, setelah itu secara otomatis sistem akan mengirimkan pemberitahuan

²⁸ Paul M. Secunda, “Hybrid Federalism and the Employee Right to Disconnect”, *Pepperdine Law Review: The Past, Present, and Future of Federalism*, Vol. 46, Issue 4, Article 6, 2019, 873-904, <https://digitalcommons.pepperdine.edu/plr/vol46/iss4/6/>, hlm.877.

²⁹ Jacopo Coccoli dan Sarah Nyakio dalam Sayid Muhammad Rifqi Noval, *Cyberbullying Hak-Hak Digital: Right on Online Safety*, Refika Aditama, Bandung: 2021, hlm. 3-4.

³⁰ Andrew Pakes, “*We Must Fight for Our Digital Rights in 2021*”, < <https://bectu.org.uk/news/we-must-fight-for-our-digital-rights-in-2021/>>, diakses tanggal 20 Mei 2021.

³¹ Shep Hyken, “*A Worker’s Right to Disconnect From Work*”, *Forbes*, <<https://www.forbes.com/sites/shephyken/2017/01/21/a-workers-right-to-disconnect-from-work/?sh=3ad135c6b60e>>, diakses 17 Mei 2021.

bila surel tersebut “*out of schedule*” sehingga dapat menunggu hingga hari kerja berikutnya dimulai.³² *La Poste*, layanan pos Perancis telah menetapkan kebijakan bahwa pekerja tidak berkewajiban menanggapi surel pekerjaan yang dikirim di luar jam kerja.³³

Selanjutnya terkait regulasi, negara Perancis telah menjadi salah satu rujukan utama perihal konsep perlindungan hukum terhadap beban pekerjaan yang dihadapi oleh pekerja saat ini. Pada tahun 2001, Mahkamah Agung memutuskan bahwa pekerja tidak dapat dipaksa untuk membawa pulang pekerjaannya. Selanjutnya pada tahun 2004, Mahkamah Agung memutuskan bahwa seorang pekerja tidak dapat dikatakan telah melakukan pelanggaran apabila tidak dapat dihubungi di luar jam kerja melalui gawai. Pada tahun 2010, diskusi lebih lanjut terkait regulasi yang memberikan perlindungan terhadap pekerja kembali bergulir, khususnya mengenai *right to disconnect*. Pada tahun 2013, kesepakatan bersama antarprofesional nasional menyarankan bahwa *right to disconnect* adalah salah satu cara yang mungkin untuk mendamaikan pekerjaan dan kehidupan keluarga di Perancis. Hingga akhirnya pada tahun 2016, revisi undang-undang ketenagakerjaan memberlakukan *right to disconnect* atau yang dikenal sebagai *El Khomri Law* (berdasarkan nama Menteri Tenaga Kerja Perancis, Myriam El Khomri)³⁴ kepada pekerja. Penambahan dalam Paragraf VII Pasal L2242-17 dari Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan, “*The annual negotiations on equal opportunities between women and men and the quality of working life cover...The terms enabling employees to fully exercise their right to disconnect and the introduction by the company of schemes regulating the use of digital tools, with a view to ensuring compliance with regulations governing rest and leave periods, privacy and family life*”.³⁵

Peraturan tersebut mewajibkan setiap perusahaan yang memiliki 50 karyawan atau lebih untuk menegosiasikan “penggunaan TIK”, guna memastikan penghormatan atas masa istirahat dan libur para pekerja serta kehidupan pribadi dan keluarga. Ketentuan *right to disconnect* tidak mengatur secara detail, namun mengarahkan kapan pemberi kerja dapat atau tidak dapat meminta pekerja tersedia untuk menjawab telepon, menanggapi surel atau pesan elektronik lainnya di luar jam kerja atau pada waktu istirahat antara hari kerja yang dapat dirundingkan di tingkat perusahaan. Apabila pemberi kerja dan serikat pekerja tidak dapat menyetujui suatu kebijakan, pemberi kerja wajib membuat piagam dengan berkonsultasi dengan dewan kerja atau perwakilan pekerja yang menjelaskan bagaimana *hak untuk memutuskan hubungan* akan dilaksanakan.³⁶

Regulasi tersebut telah berkontribusi pada peningkatan yang signifikan dalam jumlah perjanjian bersama sektoral sejak Maret 2018 terkait permasalahan *telework* sejumlah 158, *the right to disconnect* sejumlah 55 dan kualitas hidup di tempat kerja sejumlah 193. Salah satu

³²Vivienne Walt, “*France’s Right to Disconnect’ Law Isn’t All It’s Cracked Up to Be*”, Time, <<https://time.com/4622095/france-right-to-disconnect-email-work/>>, diakses tanggal 15 Mei 2021.

³³Amar Toor, “*France’s ‘right to disconnect’ is a nice idea, but it’s also pretty vague*”, The Verge, <<https://www.theverge.com/2017/1/11/14229000/france-email-law-right-to-disconnect>>, diakses tanggal 15 Mei 2021.

³⁴C.W. Von Bergen, *et.al*, “On The Grid 24/7/365 and The Right to Disconnect”, *Employee Relations Law Journal*, Vol.45, No.2, 2019, 3-20, hlm.8.

³⁵Uni Global Union, “*Legislating a Right to Disconnect*”, <https://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/uni_pm_right_to_disconnect_en.pdf>, diakses tanggal 16 Mei 2021.

³⁶Global Deal, “*Social Dialogue and The Future of Work*”, *Global Deal, International Labour Organization*, <<https://www.theglobaldeal.com/resources/Thematic-Brief-Social-Dialogue-and-the-FoW.pdf>>, diakses 17 Mei 2021.

contohnya adalah Perjanjian tentang risiko psikologis di perusahaan keuangan pada 21 Januari 2019, yang ditandatangani oleh organisasi pengusaha (*L'Association française des sociétés financières*) dan lima perwakilan serikat pekerja Menurut Pasal 6.2 dalam perjanjian tersebut, *right to disconnect* dimaksudkan untuk memastikan kepatuhan terhadap masa istirahat, liburan serta untuk membantu menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga. Untuk tujuan tersebut, pemberi kerja harus memastikan bahwa terdapat mekanisme untuk mengatur penggunaan alat digital sehingga waktu istirahat dan liburan pekerja dihormati. Prosedur untuk menggunakan *right to disconnect* ditentukan oleh perjanjian perusahaan atau jika tidak, oleh piagam yang dibuat oleh pemberi kerja. Piagam ini juga mengatur pelaksanaan pelatihan dan tindakan peningkatan kesadaran bagi pekerja, manajemen serta staf eksekutif tentang penggunaan alat digital yang wajar.³⁷

Dalam penegakannya, pada Juli 2018 Mahkamah Agung Prancis memerintahkan Rentokil Initial, sebuah perusahaan pengendalian hama Inggris, untuk membayar € 60.000 kepada mantan pekerjanya di Prancis yang harus selalu dapat diakses jika muncul masalah pekerjaan. Putusan tersebut menunjukkan bahwa pengadilan Prancis dapat menentukan bahwa mewajibkan karyawan untuk tetap terhubung secara digital melanggar *right to disconnect* dan membutuhkan kompensasi.³⁸ Secara umum, terdapat tiga elemen utama yang terkandung dalam *Right to Disconnect*, yaitu (1) hak pekerja untuk tidak melakukan pekerjaan di luar jam kerja normal; (2) hak untuk tidak menanggung akibat negatif karena melakukannya dan (3) kewajiban pihak lain untuk menghormati *right to disconnect*.³⁹ Ketiga elemen utama tersebut telah secara baik memastikan perlindungan hak pekerja terkait waktu kerja dari sisi pengusaha, pekerja dan pihak lainnya. Sehingga kebijakan tersebut menjadi pijakan awal bila dikemudian waktu, pengusaha dan pekerja akan melakukan perundingan ketika terdapat keadaan khusus yang memaksa pekerja untuk menerima instruksi pekerjaan di luar jam kerja.

Negara lainnya yang memiliki kebijakan serupa adalah Belgia. Ketentuan *right to disconnect* di Belgia berlaku pada seluruh perusahaan dengan diwajibkannya pembentukan komite kesehatan dan keselamatan yang salah satu fungsinya adalah menegosiasikan kebijakan *right to disconnect*. Sementara di Spanyol, ketentuan *right to disconnect* dirundingkan pada tingkat sektor atau perusahaan dan secara khusus, pada November 2018 Spanyol mengadopsi *Data Protection and Digital Rights Act* yang mengatur pemutusan hubungan selama masa istirahat dan libur.⁴⁰ Perlu diketahui bahwa tidak seluruh negara anggota EU menerapkan *right to disconnect*, karena pada prinsipnya pengaturan waktu kerja yang berlaku telah mengatur jam kerja maksimum. *The European Working Time Directive* (2003/88/EC) telah menetapkan batas maksimum jam kerja selama 48 jam/minggu. Serta ketentuan untuk mencatat jam kerja, yang telah dibahas oleh Pengadilan Eropa dalam kasus C-55/18 CCOO. Dalam kasus tersebut, pengadilan memutuskan bahwa pengusaha wajib menetapkan sistem untuk mencatat jam kerja, dengan masing-masing Negara Anggota bertanggung

³⁷Tina Weber, "Right to Disconnect: Legal Provisions and Case Examples", *Eurofound*, 2020, 1-7, hlm. 2.

³⁸Daniel Ornstein dan Jordan B Glassberg, "More Countries Consider Implementing "Right to Disconnect"", <<https://www.natlawreview.com/article/more-countries-consider-implementing-right-to-disconnect>>, diakses 10 Mei 2021.

³⁹Uni Global Union, "The Right to Disconnect: Best Practice", *Uni Global Union Professional and Managers*, hlm. 4.

⁴⁰Daniel Ornstein dan Jordan B. Glassberg, *Loc.Cit.*

jawab untuk menentukan pengaturan khusus untuk penerapan sistem tersebut.⁴¹ Sementara di Australia tidak terdapat regulasi yang secara umum memberikan *right to disconnect* kepada pekerja, namun konsep *right to disconnect* diakui dalam *ACT's Public Sector Education Directorate Enterprise Agreement 2018-2022* yang memberikan hak kepada guru untuk memutuskan hubungan di luar jam kerja dan didorong untuk menahan diri agar tidak mengirim surel.⁴²

Pada tahun 2017, Negara Italia memberlakukan undang-undang yang mewajibkan pemberi kerja untuk mengklarifikasi kebutuhan pekerja mereka untuk bersikap responsif di luar jam kerja normal. Demikian pula, badan legislatif Filipina telah memperkenalkan undang-undang yang memberikan hak untuk memutuskan hubungan setelah jam kerja normal. Bahkan, badan legislatif Kota New York telah memperkenalkan undang-undang yang memberikan hak kepada karyawan untuk memutuskan hubungan komunikasi kerja. Meskipun menjadi "kota yang tidak pernah tidur", undang-undang yang diusulkan akan melarang pemberi kerja dengan lebih dari sepuluh karyawan untuk meminta karyawan mereka menanggapi panggilan atau surel di luar jam kerja normal (kecuali dalam keadaan darurat). Pemberi kerja yang tidak patuh dapat menghadapi denda hingga \$ 250 karena mengharuskan karyawan menjawab surel setelah jam kerja dan bahkan denda yang lebih tinggi karena menghukum karyawan yang menolak melakukannya.⁴³

Akan tetapi, tentu diperlukan kehati-hatian dalam menerapkan *right to disconnect*, seperti yang digambarkan oleh Hesselberth mengenai paradox *right to disconnect* yang dapat menghilangkan hak-hak pekerja yang sebelumnya terlindungi, karena diwajibkannya mekanisme kesekapatan bersama antara pengusaha dan pekerja sebelum menerapkan RtD serta menjadikan seluruh waktu di luar jam kerja menjadi pekerjaan tanpa upah.⁴⁴

Mempertimbangkan Penerapan *Right to Disconnect*

Pembatasan waktu kerja sesungguhnya merupakan Hak Asasi setiap pekerja serta amanat - Undang No.39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM) dalam Pasal 38 ayat (2) yang menyatakan bahwa, "setiap orang berhak dan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil". Selain itu, dalam Pasal 71 UU HAM turut diatur mengenai tanggung jawab pemerintah untuk menghormati, melindungi, menegakkan, dan memajukan hak asasi manusia, baik yang diatur dalam undang-undang maupun hukum internasional. Ketenagakerjaan yang adil sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 38 ayat (2) merupakan bentuk penegasan wujud keadilan sosial dalam Pancasila yang diuraikan oleh Mubyarto sebagai, "suatu keadaan suasana kehidupan masyarakat dimana setiap warganya merasa aman dan tenteram, lahir dan batin karena prinsip-prinsip keadilan yang dianggap berlaku dan disetujui masyarakat yang bersangkutan, diakui dan dilaksanakan secara tertib oleh seluruh anggota

⁴¹Tina Weber, et.al., *Labour Market Change: Trends and Policy Approaches Towards Flexibilisation, Challenges and Prospects in the EU Series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg: 2020, hlm. 35.

⁴²Craig Wood, "Work-Life Balance and the Right to Disconnect from Digital Communication", *Queensland Teachers' Journal*, Vol. 125, No.6, 2020, hlm.15.

⁴³Daniel Ornstein dan Jordan B Glassberg, *Loc.Cit.*

⁴⁴Pepita Hesselberth, "Discourses on Disconnectivity and the Right to Disconnect", *New Media & Society*, Vol 20, No.5, 2018, 1994-2010, <https://doi.org/10.1177/1461444817711449>, hlm. 2006-2007.

masyarakat”⁴⁵. Untuk itu, merupakan sebuah kewajiban bagi pemerintah untuk dapat memastikan hadirnya regulasi yang memberikan perlindungan bagi pekerja, termasuk didalamnya perihal waktu kerja.

Dalam sistem hukum di Indonesia, pengaturan waktu kerja pada awalnya diatur dalam Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan (UUK) yang menentukan waktu kerja sepanjang 40 jam kerja dalam satu minggu, sedangkan pekerjaan di luar waktu jam kerja dikenal dengan istilah lembur yang sebelumnya diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Pada dasarnya lembur digambarkan sebagai kerja di luar waktu kerja 40 jam/minggu atau berlangsung pada hari istirahat mingguan dan/ atau pada hari libur resmi yang ditetapkan oleh Pemerintah. Dalam KepMen tersebut telah secara rinci menguraikan ketentuan perhitungan upah yang wajib diberikan kepada pekerja yang melakukan lembur, namun dalam implementasinya terdapat perusahaan yang tidak menjalankan ketentuan tersebut.⁴⁶

Saat ini pemerintah telah mengesahkan Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU CK) yang merevisi ketentuan waktu kerja dalam UUK serta dilengkapi dengan Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam UUCK tidak terdapat perubahan perihal jumlah jam kerja dengan ketentuan yang telah diatur dalam UUK, yakni 40 jam, namun memuat penambahan aturan tentang pelaksanaan jam kerja yang pemenuhannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Adapun PP No.35 Tahun 2021 mengatur perihal waktu kerja dengan ketentuan penerapan waktu kerja yang kurang atau lebih dari 40 jam, adapun pekerjaan tertentu yang dapat menerapkan waktu kerja lebih dari ketentuan, antara lain usaha energi dan sumber daya mineral pada daerah tertentu, sektor usaha pertambangan umum pada daerah operasi tertentu, kegiatan usaha hulu minyak dan gas bumi, sektor agribisnis hortikultura, dan sektor perikanan pada daerah operasi tertentu. Ketentuan tersebut menunjukkan pemahaman regulator yang memandang pekerjaan hanya dilakukan di tempat kerja, dengan lupa untuk memperhatikan waktu kerja yang dilakukan setelah pekerja meninggalkan kantor, mengingat saat ini pekerja berpeluang menghadapi serangkaian instruksi pekerjaan melalui gawai yang diterimanya di luar waktu kerja. Sehingga dimungkinkannya terjadi pengingkaran upah lembur serta eksploitasi pekerja ketika melaksanakan pekerjaan yang diterimanya di luar jam kerja. Sehingga kebijakan *right to disconnect* dapat menjadi salah satu alternatif perlindungan hak pekerja terhadap pelanggaran waktu kerja.

Dari beragam bentuk model *right to disconnect* yang telah ada. Model negara Perancis nampaknya berpeluang untuk dipertimbangkan gagasannya agar diterapkan dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Regulasi yang telah berlaku efektif sejak 1 Januari 2017 di Perancis

⁴⁵ Mubyarto dalam Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan*, *Op.Cit.* hlm. 224.

⁴⁶ Penelitian yang dilakukan di Kota Denpasar terkait implementasi upah lembur menunjukkan tidak dipatuhinya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur oleh Perusahaan. Lihat dalam A.A. Istri Eka Krisna Yanti dan Ni Kadek Mitha Sri Cahyani, “Implementasi Upah Lembur Terhadap Tenaga Kerja Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004”, *Kerta Dyatmika : Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Dwijendra*, Vol. 17, No.2, 2020, hlm.56-65.

dengan istilah *Droit à la Déconnexion* dilandasi kesadaran pemerintah untuk mengurangi risiko pekerja menghadapi tekanan terkait pekerjaan yang terus-menerus. Prancis tidak menentukan secara pasti, perihal jumlah jam yang diizinkan untuk dapat menghubungi pekerja terkait pekerjaan di luar jam kerja, karena menyadari keragaman kebutuhan industri yang dimilikinya.⁴⁷ Sehingga Pemerintah Prancis hanya menentukan pembatasan bagi perusahaan dengan jumlah karyawan 50 karyawan atau lebih untuk menjalin dialog antara pengusaha dan pekerja (melalui perwakilan) dengan fokus utama pembahasan mengenai penggunaan perangkat digital di luar jam kerja.⁴⁸ Hal tersebut yang nampaknya selaras dengan ketentuan Serikat Pekerja di Indonesia dalam hal keterwakilan. Dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, ditentukan bahwa serikat pekerja/ serikat buruh dapat dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh. Sehingga bila akan mengadopsi mekanisme *right to disconnect* Prancis, ketentuan tersebut tidak bertentangan dengan jumlah minimum bagi keterwakilan yang dilaksanakan oleh serikat pekerja/buruh, bahkan 10 orang menjadi jumlah minimum karyawan yang ditetapkan oleh New York terhadap perusahaan agar tidak memberikan instruksi pekerjaan di luar waktu kerja.

Prancis mengatur secara flexible perihal *right to disconnect*, karena perusahaan diberi kebebasan untuk menegosiasikan mekanisme peraturan dan prosedur dengan mempertimbangkan kebutuhan perusahaan. Tidak hanya itu, tidak terdapat panduan detail mengenai cara yang sesuai dalam menerapkan tindakan yang tepat untuk penggunaan perangkat digital, sehingga perusahaan diwajibkan menyusun kebijakannya secara mandiri. Catatan lainnya yang perlu diperhatikan adalah absennya ketentuan mengenai sanksi bagi perusahaan yang mengabaikan ketentuan *right to disconnect*, walaupun perusahaan Rentokil Initial dikenakan sanksi pengadilan karena tidak menjalankan kebijakan *right to disconnect*⁴⁹, sehingga Indonesia dapat turut menghadirkan sanksi bila nantinya *right to disconnect* diberlakukan terhadap perusahaan yang telah membuat perundingan bersama dengan pekerja dalam menerapkan *right to disconnect* dalam perusahaannya, sebagaimana yang diusulkan di New York berupa denda terhadap perusahaan yang tidak patuh serta perusahaan yang menghukum pekerja yang menolak melakukannya.

Perihal penyusunan kebijakan, hukum ketenagakerjaan di Indonesia membedakan antara peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Berdasarkan Pasal 1 angka 20⁵⁰ dan angka 21 UUK, maka kebijakan *right to disconnect* sebaiknya disusun dalam bentuk perjanjian kerja bersama, karena perjanjian tersebut merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang

⁴⁷ Paul M. Secunda, "The Employee Right to Disconnect", *Notre Dame Journal of International & Comparative Law*, Vol. 9, Issue 1, 2019, 1-39, hlm.31

⁴⁸ Luc Pansu, "Evaluation of 'Right to Disconnect' Legislation and Its Impact on Employee's Productivity", *International Journal of Management and Applied Research*, Vol.5, No.3, 2018, 99-119, DOI: <https://doi.org/10.18646/2056.53.18-009>, hlm.101.

⁴⁹ Luc Pansu, *Ibid.*

⁵⁰ Pasal 1 angka 20 UUK menyatakan bahwa peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban belah pihak. Sehingga pekerja dan pengusaha dapat memastikan mekanisme yang sesuai dengan bidang usaha agar menciptakan iklim ketenagakerjaan yang melindungi hak pengusaha dan pekerja.

Adapun teknis pengaturannya, dapat mempertimbangkan kebijakan yang diterapkan di Negara Jerman. Model Jerman disebut sebagai model "*corporative-self regulation*", karena belum terdapat undang-undang di Jerman yang mengatur perihal *right to disconnect* dan kehadirannya saat ini didasarkan pada prinsip kemitraan sosial. Telah banyak pengusaha di Jerman yang telah mengatur *right to disconnect* dalam peraturan di tingkat perusahaan. Pengaturan yang dilakukan perusahaan Volkswagen dengan tidak meneruskan surel apapun kepada pekerja bila dikirimkan pada pukul 18.15 hingga 07.00.⁵¹ Sementara perusahaan Daimler-Benz merilis program "*mail on holiday*" yang secara otomatis memberikan pesan balasan kepada pengirim bahwa pekerja sedang tidak berada di kantor dan pesan tersebut akan dihapus oleh sistem, selanjutnya turut disertakan informasi kontak pekerja lainnya yang dapat menangani masalah penting tersebut.⁵²

Apabila Perancis, Jerman, New York, Spanyol telah memprakarsai kebijakan tersebut jauh sebelum pandemi Covid-19 terjadi, maka Irlandia menjadi negara yang merilis kebijakan pasca pandemi dan mulai berlaku pada April 2021. Ketentuan tersebut dirumuskan dengan menyesuaikan keadaan pekerja serta perusahaan yang menghadapi situasi pandemi, serta lazim melakukan pekerjaannya secara fleksibel. Walaupun sebelumnya, Irlandia telah memiliki *Safety, Health and Welfare at Work Act 2005* yang mewajibkan pengusaha untuk tidak terlibat dalam kegiatan yang akan membahayakan kesehatan dan kesejahteraan karyawan, yang secara khusus menjadi bentuk perlindungan hukum terhadap waktu kerja. Catatan lainnya yang perlu mendapat perhatian, bahwa *right to disconnect* di Irlandia hadir dalam bentuk *code of practice*, sehingga ketidakterlaksanaan terhadapnya tidak serta-merta dapat dinilai sebagai sebuah pelanggaran hukum, namun menjadi salah satu bukti yang dapat disertakan dalam persidangan.⁵³

Berharap pemerintah segera mengadopsi *Right to Disconnect* tentulah tidak dapat berlangsung secara instan. Namun, tidak berarti menjadi beban pekerja untuk tetap menunggu dengan terpaksa haknya tercederai. Beberapa upaya hadir sebagai solusi dini, termasuk pemanfaatan teknologi yang telah memberikan peluang untuk melindungi hak pekerja. Fitur "*Working Hours*" pada Google Calendar's memungkinkan pekerja secara otomatis dapat menolak seseorang untuk mengirim undangan rapat atau panggilan di luar waktu kerja. Apple memperbaharui produknya dengan fitur IOS 12 yang mengubah pengaturan *do not disturb*, sehingga mengaktifkan mode senyap ketika terdapat perintah pada waktu dan lokasi yang kita tentukan. Pesan tersebut akan tertunda hingga anda meninggalkan rumah atau tempat makan secara fisik. Tidak hanya itu, terdapat fitur yang memungkinkan secara otomatis mengaktifkan teks balasan kepada pemberi pesan bahwa anda sedang sibuk dan akan memberi kabar setelah saya kembali di kantor. Aplikasi manajemen kerja yang marak dipakai saat ini, yakni slack, memungkinkan pekerja mengatur mode *snooze* pada malam hari

⁵¹ Katrina Onstad, *The Weekend Effect: The Life-Changing Benefits of Taking Time Off and Challenging the Cult of Overwork*, HarperCollins Publisher, Toronto: 2017, hlm.53.

⁵² C.W. Von Bergen, *et.al.*, *Op.Cit.* hlm.5.

⁵³ Code of Practice for Employers and Employees on the Right to Disconnect, Irlandia.

dan memblokir notifikasi hingga pagi hari.⁵⁴ Namun semua fitur tersebut, dapat bermanfaat ketika perusahaan memiliki kesadaran tentang hak pekerja dan bersedia untuk menerapkannya. Ketidadaan pengakuan perusahaan, berpotensi menjadi masalah baru yang menjadi beban tambahan bagi pekerja, yakni kehilangan pekerjaan ataupun hukuman. Untuk itu, dibutuhkan pemahaman bersama antara perusahaan dan pekerja terkait waktu kerja dan hasil kerja. Beragam studi telah menunjukkan bahwa terdapat kesalahpahaman yang memandang bahwa menambah jam kerja berarti menambah jumlah hasil kerja. Karena diketahui, bahwa hasil dari jam kerja yang panjang secara signifikan menurunkan produktivitas, sedangkan dampak dari pengurangan jam kerja berpengaruh besar pada kesehatan fisik dan mental pekerja, peningkatan keselamatan tempat kerja dan peningkatan produktivitas tenaga kerja karena berkurangnya rasa letih dan stress.⁵⁵

Sementara itu, pengusaha tetap wajib mendapatkan perhatian guna terjamin perlindungan haknya. Kebijakan *right to disconnect* perlu disertai dengan jaminan pekerja memanfaatkan waktu kerja untuk bekerja, khususnya dalam penggunaan teknologi internet. Mengingat pemanfaatan internet pada waktu kerja yang tidak selalu berkaitan dengan tugas dan pekerjaan. Berdasarkan penelitian diketahui 77 persen pekerja mengakses media sosial ketika jam kerja, 18 persen menghabiskan waktu sepanjang 15 menit, 19 persen menghabiskan waktu sepanjang 1 jam dan 9 persen menghabiskan waktu sepanjang 2 jam.⁵⁶

Studi lainnya perihal pertentangan terhadap *right to disconnect* adalah fenomena baru dari pengembangan *work life balance* yakni *work-life integration*. Ketika *right to disconnect* lahir guna mencapai *work-life balance*, sebagian perusahaan justru mengenalkan capaian baru yakni *work-life integration*. Karir dan kehidupan pribadi adalah dua aspek yang harus diutamakan, sehingga pilihan untuk memisahkannya tergantikan dengan pandangan mengintegrasikan keduanya. Perusahaan Asana, Dell dan Dropbox memungkinkan pekerjanya memiliki fleksibilitas guna mengatur jadwal kerja pribadi, bahkan Dropbox dan Netflix menawarkan waktu libur tanpa batas. Perusahaan tidak melakukan pelacakan terhadap waktu kerja pekerja. Perusahaan menilai dari hasil kinerja pekerja, dan kebijakan tersebut dinilainya telah berhasil. McKinsey & Company bahkan menemukan bahwa generasi milenial cenderung menerima tawaran pekerjaan apabila perusahaan menawarkan jadwal kerja fleksibel. Tidak hanya anak muda, jadwal kerja fleksibel turut bermanfaat bagi orang tua yang bekerja namun perlu meninggalkan kantor pada pukul 2 siang dan segera kembali bekerja ketika anak-anak telah tidur.⁵⁷ Oleh karena itu, diharapkan regulasi yang hadir tidak berlaku secara sepihak dan kaku, mengingat perlindungan hukum tidak hanya diperuntukkan bagi pekerja namun pengusaha, terutama bagi karaktestik pekerja yang memiliki ketertarikan pada jadwal kerja fleksibel. Ketika pekerja memanfaatkan waktu kerja untuk kepentingan pribadi, sesungguhnya hak pengusaha telah berkurang, sehingga sebaiknya menjadi kesepakatan bersama ketika pekerja

⁵⁴ Matthew Kitchen, *Loc.Cit.*

⁵⁵ Klaus Muller, "The Right to Disconnect", *European Parliamentary Research Service*, July 2020, <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI\(2020\)642847_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI(2020)642847_EN.pdf)>, hal. 2.

⁵⁶ Digital Information World, "Social Media Use During Work Hours By Employees", <<https://www.digitalinformationworld.com/2018/09/problems-social-media-workplace.html>>, diakses 27 Mei 2021.

⁵⁷ Stuart Hearn, "Why France's Right to Disconnect Law is Misguided", *Clear Review*, <<https://www.clearreview.com/frances-right-disconnect-law-misguided/>>, diakses tanggal 29 Mei 2021.

diberikan waktu untuk menggunakan media sosial selama waktu kerja dan pengusaha diberikan hak terbatas untuk menyampaikan informasi pekerjaan di luar waktu kerja.

PENUTUP

Dapat disimpulkan bahwa, kebijakan *Right to Disconnect* dapat menjadi alternatif awal guna memastikan perlindungan terhadap pekerja. Kebijakan *Right to Disconnect* yang diterapkan di Perancis dapat menjadi rujukan utama apabila diterapkan di Indonesia. Regulasi Indonesia perihal serikat buruh, peraturan perusahaan dan sanksi denda tidak menunjukkan pertentangan, walaupun guna melengkapi dapat turut mengadopsi kebijakan *right to disconnect* lainnya yang telah diterapkan di New York serta Jerman. Kebijakan *right to disconnect* sebaiknya disusun dalam bentuk perjanjian kerja bersama, karena perjanjian tersebut merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh.

Agar dapat diterapkan secara baik, sebagai saran diharapkan hadirnya pendekatan lain di luar regulasi yakni, sosialisasi pemanfaatan teknologi sebagaimana yang ditawarkan Apple dan Google yang dapat turut dipertimbangkan bersama antara pemerintah, pengusaha dan pekerja guna menghadirkan iklim ketenagakerjaan yang sesuai dengan perkembangan teknologi namun tetap menjaga kepentingan pengusaha serta hak dasar pekerja

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Jean Yves Rosaye, *Crossing Paths: Cultural Surprise in a Global World*, Lulu Press, Morrisville: 2008.

Ji- Won Seo, *Excessive Overtime, Workers and Productivity: Evidence and Implications for Better Work*, International Labour Organization dan International Finance Corporation, Geneva: 2011.

Katrina Onstad, *The Weekend Effect: The Life-Changing Benefits of Taking Time Off and Challenging the Cult of Overwork*. HarperCollins Publisher, Toronto: 2017.

Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan: Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*, Refika Aditama, Bandung: 2017.

_____, *Cyberbullying Hak-Hak Digital: Right on Online Safety*, Refika Aditama, Bandung: 2021.

Tina Weber, et.al., *Labour Market Change: Trends and Policy Approaches Towards Flexibilisation, Challenges and Prospects in the EU Series*. Publications Office of the European Union, Luxembourg: 2020.

Jurnal

A.A. Istri Eka Krisna Yanti, dan Ni Kadek Mitha Sri Cahyani, "Implementasi Upah Lembur Terhadap Tenaga Kerja Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004", *Kerta Dyatmika: Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Dwijendra*, Vol.17, No.2, 2020.

- Atsuko Kanai, "Karoshi (Work to Death) in Japan", *Journal of Business Ethics*, Vol.84, Issue 2, 2009, DOI: 10.1107/s10551-008-9701-8.
- C.W. Von Bergen, *et.al.*, "On The Grid 24/7/365 and The Right to Disconnect", *Employee Relations Law Journal*, Vol 45, No.2, 2019.
- Christopher J Budnick, *et.al.*, "The Fear of Missing Out at Work: Examining Costs and Benefits to Employee Health and Motivation", *Computers in Human Behavior*, Vol 104, 2019, DOI: <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.106161>.
- Chudnovskikh M V, "The Right to Disconnect in Digital Economic", *Proceedings of the 1st International Scientific and Practical Conference on Digital Economy (ISCDE 2019)*. Rusia. 7-8 November 2019, DOI : <https://doi.org/10.2991/iscde-19.2019.157>.
- Craig Wood, "Work-Life Balance and the Right to Disconnect from Digital Communication", *Queensland Teachers' Journal*, Vol.125, No.6, 2020.
- David John Lemay, *et.al.*, "Self-determination, loneliness, fear of missing out, and academic performance", *Knowledge Management & E-Learning*, Vol 1, No.4, 2019, DOI: <https://doi.org/10.34105/j.kmel.2019.11.025>.
- Haley Butler, "Work Yourself to Death: The Honorable Way to Die for the Sarariiman". *Historical Perspectives: Santa Clara University Undergraduate Journal of History Series II*, Vol 25, Article 7, 2020.
- Jacopo Coccoli, "The Challenges of New Technologies in the Implementation of Human Rights: an Analysis of some critical Issues in the Digital Era", *Peace Human Rights Governance*, Vol.1, No.2, 2017, DOI: 10.14658/pupj-phrg-2017-2-4.
- James A Giles, "Surgical Training and the European Working Time Directive: The Role of Informal Workplace Learning", *International Journal of Surgery*, Vol. 8, 2010.
- Jeffrey V. Johnson, dan Jane Lipscomb, "Long Working Hours, Occupational Health and the Changing Nature of Work Organization", *American Journal of Industrial Medicine*, Vol.49, No.11, 2006, DOI: 10.1002/ajim.20383.
- Jessica Fairbairn, "The Right to Disconnect: The Darker Side of Mis-Managed Flexible Working Arrangements", *Employment Law Conference 2019*, Continuing Legal Education Society of British Columbia, Paper 11.1, April 2019.
- Lina Vyas dan Nantapong Butakhieo, "The Impact of Working From Home During Covid-19 on Work and Life Domains: an Explotory Study on Hong Kong", *Policy Design and Practice*, Vol.4, Issue 1, 2021, DOI: <https://doi.org/10.1080/25741292.2020.1863560>.
- Luc Pansu, "Evaluation of 'Right to Disconnect' Legislation and Its Impact on Employee's Productivity", *International Journal of Management and Applied Research*, Vol.5, No.3, 2018, DOI: <https://doi.org/10.18646/2056.53.18-009>.
- Paul M Secunda, "Hybrid Federalism and the Employee Right to Disconnect". *Pepperdine Law Review: The Past, Present, and Future of Federalism*, Vol. 46, Issue 4, Article 6, 2019.
- _____ "The Employee Right to Disconnect", *Notre Dame Journal of International & Comparative Law*, Vol. 9, Issue 1, Article 3, 2019.

Pepita Hesselberth, "Discourses on Disconnectivity and the Right to Disconnect", *New Media & Society*, Vol.20, No.5, 2018, DOI: <https://doi.org/10.1177/1461444817711449>.

Samuel J Timinsky, "The Nation That Never Rests: Japan's Debate Over Work-Life Balance and Work that Kills", *The Asia-Pacific Journal*, Vol.17, Issue 10, No. 2, 2019.

Tanya Marcum, *et.al.*, "Never Off the Clock: The Legal Implications of Employees After Hours Work", *Labour Law Journal*, Vol. 69, No.2, 2018.

William J Becker, *et.al.*, "Killing me Softly: Electronic Communications Monitoring and Employee and Spouse Well-Being", *Academy of Management Proceedings: AOM Annual Meeting Proceedings* 2018, No.1 Chicago, 2018. DOI: <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2018.121>.

Peraturan Perundang-undangan

Universal Declaration of Human Rights

Indonesia, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Indonesia, Undang-Undang No.39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM).

Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Irish, *Code of Practice for Employers and Employees on the Right to Disconnect*.

Rujukan Elektronik

CNN Indonesia. "Angka Pengangguran Muda RI Tertinggi se-Asia Tenggara", <<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20210503170819-92-638002/angka-pengangguran-muda-ri-tertinggi-se-asia-tenggara>>, diakses tanggal 2 Mei 2021.

Digital Information World. "Social Media Use During Work Hours By Employees", <<https://www.digitalinformationworld.com/2018/09/problems-social-media-workplace.html>>, diakses tanggal 27 Mei 2021.

European Parliament. "Right to Disconnect should be an EU- wide fundamental right, MEPs say", <<https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20210114IPR95618/right-to-disconnect-should-be-an-eu-wide-fundamental-right-meps-say>>, diakses tanggal 17 Mei 2021.

Garrigues, "The New Data Protection Law Includes Employees' Digital Rights", <https://www.garrigues.com/en_GB/garrigues-digital/new-data-protection-law-includes-employees-digital-rights>, diakses tanggal 7 Mei 2021.

Global Deal. "Social Dialogue and The Future of Work". Global Deal, International Labour Organization, <<https://www.theglobaldeal.com/resources/Thematic-Brief-Social-Dialogue-and-the-FoW.pdf>>, diakses tanggal 17 Mei 2021.

- Hearn. Stuart, *"Why France's Right to Disconnect Law is Misguided"*, Clear Review, <<https://www.clearreview.com/frances-right-disconnect-law-misguided/>>, diakses tanggal 29 Mei 2021.
- Hyken, Shep. *"A Worker's Right to Disconnect From Work"*. Forbes, <<https://www.forbes.com/sites/shephyken/2017/01/21/a-workers-right-to-disconnect-from-work/?sh=3ad135c6b60e>>, diakses tanggal 17 Mei 2021.
- Indo Premier, *"Kadin Mengaku Pandemi Covid-19 Akibatkan 3,4 Juta Pelaku Usaha Bangkrut"*, <https://www.indopremier.com/ipotnews/newsDetail.php?jdl=Kadin_Mengaku_Pandemi_Covid_19_Akibatkan_3_4_Juta_Pelaku_Usaha_Bangkrut&news_id=132674&group_news=IPO_TNEWS&taging_subtype=PG002&name=&search=y_general&q=&halaman=1>, diakses tanggal 4 Mei 2021.
- Kitchen. Matthew, *"How to Disconnect From 'Always on' Work Culture"*, <<https://www.wsj.com/articles/how-to-disconnect-from-always-on-work-culture-1538740171>>, diakses tanggal 16 Mei 2021.
- Nyakio. Sarah, *"Digital Rights; the Present and the Future"*, <<https://www.icj-kenya.org/news/latest-news/277-digital-rights-the-past-the-present-and-the-future>>, diakses tanggal 4 Mei 2021.
- Oke Zone. *"Aduh, 60% Perusahaan Bangkrut Gegara Covid-19"*, <<https://economy.okezone.com/read/2020/12/10/455/2324978/aduh-60-perusahaan-bangkrut-gegara-covid-19>>, diakses tanggal 2 Mei 2021.
- Ornstein, Daniel. dan Jordan B Glassberg. *"More Countries Consider Implementing, < "Right to Disconnect"*. <<https://www.natlawreview.com/article/more-countries-consider-implementing-right-to-disconnect>>, diakses tanggal 10 Mei 2021.
- Pakes. Andrew, *"We Must Fight for Our Digital Rights in 2021"*, <<https://bectu.org.uk/news/we-must-fight-for-our-digital-rights-in-2021/>>, diakses tanggal 20 Mei 2021.
- The Guardian, *"Japan's Nee PM Faces up to a Killing Wokload"*, <<https://www.theguardian.com/world/2000/apr/06/jonathanwatts>>, diakses tanggal 19 Mei 2021.
- Toor. Amar, *"France's 'right to disconnect' is a nice idea, but it's also pretty vague"*, The Verge, <<https://www.theverge.com/2017/1/11/14229000/france-email-law-right-to-disconnect>>, diakses tanggal 15 Mei 2021.
- Uni Global Union, *"Legislating a Right to Disconnect"*, <https://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/uni_pm_right_to_disconnect_en.pdf>, diakses tanggal 16 Mei 2021.
- Walt. Vivienne, *"France's Right to Disconnect' Law Isn't All It's Cracked Up to Be"*, Time, <<https://time.com/4622095/france-right-to-disconnect-email-work/>>, diakses tanggal 15 Mei 2021.

Sumber Lain

Global Commission on The Future Work, "Individuals, work and Society", *2nd Meeting of the Global Commission on the future of work International Labour Organization*, 2018.

Ipsos, "The Covid-19 Pandemics's Impact on Workers' Lives: 28-Country Ipsos Survey for the World Economic Forum", *Paris: Ipsos*, December 2020.

Klaus Muller, "The Right to Disconnect", *European Parliamentary Research Service*, July 2020.

Oscar Vargas Llave, dan Tina Weber, "Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements", *Eurofound Research Report*, 2020, 1-38. DOI: 10.2806/03528.

Tina Weber, "Right to Disconnect : Legal Provisions and Case Examples", *Eurofound*, 2020.