

KEABSAHAN PERJANJIAN KERJA SECARA ELEKTRONIK DI ERA DIGITAL DALAM SISTEM HUKUM DI INDONESIA

Ade Pratiwi Susanty

Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning

adepratiwiususanty@unilak.ac.id

ABSTRACT

An employment relationship is a legal relationship between an employer and an employee based on an agreement, either an oral agreement or a written agreement, regarding a job and wages. The development of information and communication technology has given birth to new forms of legal acts that were previously not regulated in laws and regulations, for example electronic agreements. However, Law Number 13 of 2003 concerning Manpower has not regulated provisions regarding electronic employment agreements. The method used in this study is normative legal research using a statutory regulatory approach. Electronic employment agreements can be categorized as employment agreements made in writing. Based on Article 5 Paragraph (1) of Law Number 11 of 2008 concerning Information and Electronic Transactions, it is emphasized that electronic documents and/or printouts of electronic documents are valid evidence in law. Thus, it can be said that employment agreements made electronically in the digital era in the legal system in Indonesia are valid.

Keywords: Employment Agreement, Electronic Agreement, Validity

ABSTRAK

Hubungan kerja adalah hubungan hukum antara pemberi kerja dan tenaga kerja berdasarkan perjanjian, baik perjanjian lisan maupun perjanjian tertulis, mengenai suatu pekerjaan dan upah. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi melahirkan bentuk-bentuk perbuatan hukum baru yang sebelumnya tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan, contohnya perjanjian elektronik. Namun, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum diatur ketentuan mengenai perjanjian kerja secara elektronik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan. Perjanjian kerja secara elektronik dapat dikategorikan sebagai perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis. Berdasarkan Pasal 5 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik ditegaskan bahwa dokumen elektronik dan/atau hasil cetak dokumen elektronik tersebut adalah alat bukti yang sah dalam hukum. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara elektronik di era digital dalam sistem hukum di Indonesia adalah sah.

Kata kunci: Perjanjian Kerja, Perjanjian Elektronik, Keabsahan

PENDAHULUAN

Hubungan kerja adalah hubungan hukum antara pemberi kerja dan tenaga kerja berdasarkan perjanjian, baik perjanjian lisan maupun perjanjian tertulis, mengenai suatu pekerjaan dan upah. Artinya, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pemberi kerja dan tenaga kerja.

Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis dan dapat juga dibuat secara lisan. Pada prinsipnya, perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat Indonesia yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja dibuat secara lisan (Harahap, 2020).

Berdasarkan Pasal 52 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan pemberi kerja dan tenaga kerja.
2. Kemampuan atau kecakapan pemberi kerja dan tenaga kerja melakukan perbuatan hukum.
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi melahirkan bentuk-bentuk perbuatan hukum baru yang sebelumnya tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan, contohnya perjanjian elektronik (Sunarso, 2009).

Perjanjian elektronik adalah perjanjian para pihak yang dibuat melalui serangkaian perangkat dan prosedur elektronik yang berfungsi mempersiapkan, mengumpulkan, mengolah, menganalisis, menyimpan, menampilkan, mengumumkan, mengirimkan, dan/atau menyebarkan informasi elektronik dengan menggunakan tanda tangan elektronik, yaitu tanda tangan yang terdiri atas informasi elektronik yang dilekatkan, terasosiasi, atau terkait dengan informasi elektronik lainnya yang digunakan sebagai alat verifikasi dan autentikasi.

Kehadiran perjanjian elektronik sebenarnya tidak hanya dapat digunakan dalam dunia bisnis saja, tetapi juga dapat diakomodir oleh dunia kerja dengan membuat perjanjian kerja secara elektronik. Namun, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum diatur ketentuan mengenai perjanjian kerja secara elektronik.

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimanakah keabsahan perjanjian kerja secara elektronik di era digital dalam sistem hukum di Indonesia?

METODE PENELITIAN

Penelitian hukum adalah suatu kegiatan ilmiah menggunakan metode, sistematika, dan pemikiran tertentu dengan tujuan untuk menganalisa dan memecahkan suatu permasalahan (Rizana, 2021). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan. Penelitian hukum normatif adalah suatu kegiatan ilmiah dalam menganalisa peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan. Sumber

data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan, jurnal-jurnal ilmiah, dan literatur hukum. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan, sedangkan teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa secara kualitatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Landasan hukum yang mengatur mengenai perjanjian elektronik adalah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik. Lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik bertujuan untuk (Iqsandri, 2024)

1. Mencerdaskan kehidupan bangsa Indonesia sebagai bagian dari masyarakat informasi dunia.
2. Mengembangkan perdagangan dan perekonomian nasional dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
3. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik.
4. Membuka kesempatan yang luas kepada setiap warga Negara Indonesia untuk memajukan pemikiran dan kemampuan di bidang penggunaan dan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi seoptimal mungkin dan bertanggung jawab.
5. Memberikan rasa aman serta keadilan dan kepastian hukum bagi penyelenggara dan pengguna teknologi informasi dan komunikasi.

Perjanjian elektronik dapat digunakan dalam hukum publik dan hukum privat. Penyelenggaraan transaksi elektronik dalam lingkup publik meliputi transaksi elektronik oleh instansi pemerintah, institusi yang ditunjuk oleh instansi pemerintah, antar-instansi pemerintah, antar-institusi yang ditunjuk oleh instansi pemerintah, antara instansi pemerintah dan institusi yang ditunjuk oleh instansi pemerintah, serta antara instansi pemerintah atau institusi yang ditunjuk oleh instansi pemerintah dan pelaku usaha. Sedangkan, penyelenggaraan transaksi elektronik dalam lingkup privat meliputi transaksi elektronik antarpelaku usaha, antara pelaku usaha dan konsumen, serta antarpribadi (Susanty, 2024).

Wajar apabila dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum diatur ketentuan mengenai perjanjian kerja secara elektronik karena Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lebih dulu lahir dibandingkan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik. Meskipun demikian, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dilarang adanya perjanjian kerja secara elektronik. Berdasarkan Pasal 51 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan diatur bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis dan dapat juga dibuat secara lisan.

Perjanjian kerja secara elektronik dapat dikategorikan sebagai perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis. Berdasarkan Pasal 54 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis minimal memuat:

1. Nama, alamat, dan jenis usaha pemberi kerja.
2. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat tenaga kerja.
3. Jabatan atau jenis pekerjaan.
4. Tempat kerja.
5. Besarnya upah dan cara pembayaran upah.
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pemberi kerja dan tenaga kerja.
7. Mulai bekerja dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.
9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Berdasarkan Pasal 5 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik ditegaskan bahwa dokumen elektronik dan/atau hasil cetak dokumen elektronik tersebut adalah alat bukti yang sah dalam hukum. Berdasarkan Pasal 5 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik ditegaskan bahwa dokumen elektronik dan/atau hasil cetak dokumen elektronik tersebut merupakan perluasan dari alat bukti yang sah sesuai dengan hukum acara yang berlaku di Indonesia. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara elektronik di era digital dalam sistem hukum di Indonesia adalah sah.

Oleh karena itu, perjanjian kerja yang dibuat secara elektronik antara pemberi kerja dan tenaga kerja mempunyai kekuatan hukum yang mengikat seperti undang-undang bagi para pihak yang membuat perjanjian kerja tersebut. Sejalan dengan itu, perjanjian kerja yang dibuat secara elektronik antara pemberi kerja dan tenaga kerja harus dilaksanakan dengan itikad yang baik serta dilandasi prinsip kehati-hatian, transparansi, akuntabilitas, dan kewajaran.

KESIMPULAN

Hubungan kerja adalah hubungan hukum antara pemberi kerja dan tenaga kerja berdasarkan perjanjian, baik perjanjian lisan maupun perjanjian tertulis, mengenai suatu pekerjaan dan upah. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi melahirkan bentuk-bentuk perbuatan hukum baru yang sebelumnya tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan, contohnya perjanjian

elektronik. Namun, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum diatur ketentuan mengenai perjanjian kerja secara elektronik. Perjanjian kerja secara elektronik dapat dikategorikan sebagai perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis. Berdasarkan Pasal 5 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik ditegaskan bahwa dokumen elektronik dan/atau hasil cetak dokumen elektronik tersebut adalah alat bukti yang sah dalam hukum. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara elektronik di era digital dalam sistem hukum di Indonesia adalah sah.

DAFTAR PUSTAKA

Ade Pratiwi Susanty. “Legalitas Perjanjian Elektronik Berdasarkan Undang-Undang Informasi dan Transaksi Elektronik”. *Jotika Research in Business Law Journal*, Volume 3, Nomor 2, 2024.

Arifuddin Muda Harahap. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: Literasi Nusantara, 2020.

Rai Iqsandri. “Tindak Pidana Informasi Elektronik dan Transaksi Elektronik Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2024”. *ANDREW Law Journal*, Volume 3, Nomor 2, 2024.

Rizana, Andrew Shandy Utama, dan Irene Svinarky. “Pengaruh Media Sosial terhadap Dinamika Masyarakat dan Lahirnya Bentuk-bentuk Perbuatan Hukum Baru di Media Sosial”. *Jurnal Cahaya Keadilan*, Volume 9, Nomor 2, 2021.

Siswanto Sunarso. 2009. *Hukum Informasi dan Transaksi Elektronik*. Jakarta: Rineka Cipta.