

KEPASTIAN HUKUM PERJANJIAN KERJA YANG DITANDATANGANI SECARA ELEKTRONIK DALAM PROSES PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Marie Issabella ¹, Salmon Ginting ², Roni Pandiangan ³

^{1,2,3} Program Pascasarjana Magister Ilmu Hukum, Universitas Jayabaya, Jakarta

e-mail: 2024010261001@pascajayabaya.ac.id



E-ISSN : 3109-9173

CORPUS JURIS: Jurnal Ilmu Hukum

<https://manggalajournal.org/index.php/corpusjuris/>

Vol. 2, No. 2 Agustus 2026

Page: 84 - 100

DOI:

<https://doi.org/10.62335/corpusjuris.v2i2.2861>

Article History:

Received:

02 - 07-2026

Revised:

20 - 07-2026

Accepted:

29 - 07-2026

Abstract : *An employment agreement forms the legal foundation of the relationship between an employer and a worker, setting out the rights and obligations of both parties. The advancement of information technology has encouraged the use of electronic signatures in executing employment agreements, including fixed-term employment agreements, raising questions about their validity and evidentiary strength, particularly when industrial relations disputes arise. This study aims to examine the legal regulation of electronically signed employment agreements and to analyze their legal certainty as evidence in the settlement of industrial relations disputes. This research employs a normative juridical method with statutory and conceptual approaches, presented in a descriptive-analytical manner. The findings indicate that Indonesian contract law has adapted to digital technological developments as regulated under the Law on Information and Electronic Transactions (UU ITE), such that electronic employment agreements—whether signed with certified or uncertified electronic signatures—remain valid and binding provided they satisfy the requirements for a valid agreement. Nevertheless, a normative gap remains regarding whether the use of a certified electronic signature is mandatory for employment agreements. In proving industrial relations disputes, the validity of an electronic employment agreement rests not solely on the electronic document itself, but also on the entire process demonstrating the parties' electronic consent, which is recognized as valid evidence under the Law on Information and Electronic Transactions. This study recommends strengthening regulations on electronic employment agreements and establishing clearer dispute resolution mechanisms to ensure legal certainty for all parties involved.*

Keywords : *Legal Certainty, Electronic Employment Agreement, Industrial Relations Dispute.*

Abstrak : Perjanjian kerja merupakan dasar hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja yang mengatur hak dan kewajiban para pihak. Perkembangan teknologi informasi mendorong penggunaan tanda tangan elektronik dalam pembuatan perjanjian kerja, termasuk perjanjian kerja waktu tertentu, sehingga menimbulkan persoalan mengenai keabsahan dan kekuatan pembuktiannya, khususnya apabila timbul perselisihan hubungan industrial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaturan hukum atas perjanjian kerja yang ditandatangani secara elektronik serta menganalisis kepastian hukumnya sebagai alat bukti dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual, yang disajikan secara deskriptif analitis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hukum perjanjian di Indonesia telah beradaptasi dengan perkembangan teknologi digital sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Informasi dan Transaksi Elektronik, sehingga perjanjian kerja elektronik, baik yang menggunakan tanda tangan elektronik tersertifikasi maupun tidak tersertifikasi, tetap sah dan mengikat sepanjang memenuhi syarat sahnya perjanjian. Meskipun demikian, masih terdapat kekosongan norma mengenai kewajiban penggunaan tanda tangan elektronik tersertifikasi dalam perjanjian kerja. Dalam proses pembuktian sengketa hubungan industrial, keabsahan perjanjian kerja elektronik tidak hanya bertumpu pada dokumen elektronik semata, melainkan juga pada keseluruhan rangkaian proses yang membuktikan adanya kesepakatan para pihak secara elektronik, sebagaimana diakui sebagai alat bukti yang sah menurut Undang-Undang Informasi dan Transaksi Elektronik. Penelitian ini merekomendasikan penguatan regulasi mengenai perjanjian kerja elektronik dan mekanisme penyelesaian sengketa yang lebih jelas guna menjamin kepastian hukum bagi para pihak.

Kata Kunci : Kepastian Hukum, Perjanjian Kerja Elektronik, Perselisihan Hubungan Industrial.

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan perjanjian kerja memiliki peranan penting dalam sebuah hubungan kerja. Secara sosial ekonomis, kedudukan pekerja/buruh adalah tidak bebas dan pengusaha/majikan yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja.¹

¹ Joseph. E Stiglitz, *Making globalization Work (Menyiasati Globalisasi Menuju Dunia yang Lebih Adil)*, Mizan, Bandung, 2007, hlm. 6.

Dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pengusaha dan pekerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dalam perjanjian kerja ada 4 prinsip yang membedakannya dengan perjanjian-perjanjian lain, khususnya dari perjanjian pemberian jasa atau perjanjian melakukan pekerjaan tertentu dan dari perjanjian pemborongan pekerjaan. Keempat prinsip tersebut yaitu:² Adanya unsur pekerjaan, adanya unsur perintah, adanya waktu tertentu, adanya unsur upah.

Berkaitan dengan kesepakatan antara para pihak, apabila dalam perjanjian kerja terdapat ketentuan-ketentuan yang tidak sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku atau kurang menjamin kenyamanan bekerja, maka para pihak dapat mendiskusikannya kembali untuk mencapai kesepakatan. Dengan disepakatinya perjanjian kerja maka perjanjian yang dibuat secara sah tersebut berlaku sebagai Undang-Undang bagi para pihak yang membuatnya³, yang memiliki kekuatan hukum untuk melindungi para pihak yang terlibat apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, seperti salah satunya yaitu perselisihan dalam hubungan kerja.

Dalam konsep perjanjian secara mendasar sebagaimana termuat dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yakni, "Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih". Hubungan antara perikatan dan perjanjian adalah perjanjian itu menerbitkan atau menimbulkan suatu perikatan. Suatu perjanjian juga dinamakan persetujuan karena kedua belah pihak setuju untuk melakukan atau memberikan sesuatu.⁴

Perjanjian menurut M. Yahya Harahap, perjanjian adalah suatu hubungan hukum kekayaan/hukum harta benda yang memberikan kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh suatu prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasi.⁵

Menurut Peter Mahmud Marzuki mengemukakan bahwa perjanjian memiliki arti yang lebih luas dari pada kontrak. Kontrak merujuk kepada suatu pemikiran dengan adanya keuntungan komersil yang diperoleh kedua belah pihak atau para pihak. Sedangkan perjanjian dapat saja berarti *social agreement*, dimana yang belum tentu menguntungkan untuk kedua belah pihak secara komersil.⁶

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat pembuatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagai berikut:

- a. Dibuat secara tertulis;
- b. Tidak boleh ada masa percobaan.

² Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 12.

³ Huala Adolf, *Dasar-dasar Hukum Kontrak Internasional*, Refika Aditama, Bandung, 2006, hlm. 15.

⁴ Nur Syarifah & Reghi Perdana, *Hubungan Perikatan, Perjanjian, dan Kontrak*, Modul 1, Universitas Politeknik Negeri Malang, 2021, hlm. 1.4.

⁵ M. Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian, Cetakan Kedua*, Bandung: Alumni, 1986, hlm. 6.

⁶ H.R Daeng Naja, *Contract Drafting Seri Keterampilan Merancang Kontrak Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm. 2.

Perjanjian kerja ini biasa dibuat dengan menggunakan media kertas yang ditanda tangani oleh bagian personalia yang memiliki kewenangan bertindak secara hukum mewakili untuk dan atas nama perusahaan. Secara normatif, perjanjian kerja terbagi menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yang masing-masing memiliki konsekuensi hukum berbeda terkait durasi kerja, hak pekerja, dan jaminan kelangsungan hubungan kerja.⁷

Perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan pekerja dibutuhkan hubungan kontraktual yang proporsional dan diterapkan suatu pola hubungan win-win solution yang mencerminkan suatu hubungan simbiosis mutualisma.⁸ Perjanjian yang telah disepakati antara pengusaha dan pekerja dapat melahirkan hubungan industrial. Hubungan industrial pada dasarnya merupakan suatu hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja. Dalam hubungan industrial, setiap permasalahan yang terjadi ditingkat perusahaan dan masalah-masalah ketenagakerjaan yang timbul harus diselesaikan terlebih dahulu secara kekeluargaan atau musyawarah. Namun tidak semua perselisihan yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja dalam suatu perusahaan dapat diselesaikan secara kekeluargaan atau musyawarah. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pandangan tentang berbagai hal terkait dengan hubungan kerja atau syarat-syarat kerja lain, sehingga timbulnya perselisihan hubungan industrial tidak dapat dihindarkan.⁹ Prinsip hubungan industrial yang diterapkan di Indonesia adalah prinsip hubungan industrial Pancasila. Prinsip ini menghendaki bahwa berbagai permasalahan atau sengketa di bidang ketenagakerjaan harus diselesaikan melalui prinsip hubungan industrial Pancasila.¹⁰

Memasuki abad ke-21 disebut sebagai era digital (*digital age*) dimana dalam kehidupan sehari-hari manusia dibantu dan dipermudah dengan menggunakan teknologi informasi. Teknologi informasi adalah suatu teknologi yang berhubungan dengan pengolahan data menjadi informasi dan proses penyaluran data atau informasi tersebut dalam batas-batas ruang dan waktu.¹¹ Perkembangan teknologi yang pesat ini juga berhasil menciptakan infrastruktur informasi baru yang membuat seluruh pekerjaan menjadi lebih efisien dengan bantuan teknologi.¹² Pemanfaatan teknologi yang banyak digunakan di dunia kerja, seperti menggunakan aplikasi zoom, wawancara kerja dengan *google meet* bahkan tandatangan perjanjian kerja melalui elektronik. Penandatanganan perjanjian kerja dapat diterapkan secara elektronik sepanjang memenuhi persyaratan dalam Peraturan Perundang-Undangan.

Salah satu bentuk perkembangan dari hukum perjanjian adalah munculnya kontrak elektronik (*e-contract*) yang diperkenalkan dalam *UNCITRAL Model Law on Electronic*

⁷ G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila (3rd ed.)*, Sinar Grafika, Jakarta, 1992, hlm. 5.

⁸ Niewenhuis, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Universitas Airlangga, Surabaya, 1985, hlm. 6.

⁹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

¹⁰ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013.

¹¹ Cahyana Ahmadjayadi, *Cyberlaw Sebagai Sarana Sangat Penting bagi Perkembangan Sistem Informasi Nasional Berbasis Teknologi Komunikasi dan Informasi*, dalam Laporan Forum Dialog Nasional Bidang Hukum dan Non Hukum, Jakarta, BPHN, 2004, hlm.180.

¹² Liberia, (<https://libera.id/blogs/kontrak-online-apakah-sah-menurut-hukum-di-indonesia/>), diakses tanggal 06/06/2025, pukul 14.00 WIB.

Commerce yang disahkan oleh Majelis Umum PBB dengan resolusi 51/162 tanggal 16 Desember 1996.¹³ Keabsahan kontrak elektronik berdasarkan hukum nasional secara umum diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata yakni, adanya kesepakatan di antara kedua belah pihak, adanya kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum, adanya obyek tertentu yang diperjanjikan, dan adanya kausa yang halal. Kemudian pada tahun 2008, dengan diundangkannya Undang-Undang Informasi dan Transaksi Elektronik (UU ITE) ketentuan tentang *e-contract* diakui dalam hukum positif.

Istilah kontrak online ini digunakan oleh Edmon Makarim yang artinya sama dengan kontrak elektronik yaitu ikatan atau hubungan hukum yang dilakukan secara elektronik yang menggabungkan jaringan dari sistem informasi berbasis komputer dengan sistem. Berdasarkan hal tersebut tidak menutup kemungkinan pembuatan perjanjian kerja terhadap pekerja atau buruh dilakukan secara elektronik.

Pandangan ahli dari Michael Gisler Katarina, dkk. Mengemukakan syarat sahnya kontrak elektronik. Ada enam syarat-syarat kontrak elektronik, yaitu:

- a. Identitas para pihak harus jelas;
- b. Harus jelas tentang subjek kontrak atau objek kontrak;
- c. Harus jelas tentang waktu pelaksanaan kontrak;
- d. Harus ditandatangani oleh para pihak;
- e. Tanda tangan disertai tanggal yang tujuannya adalah untuk menentukan dimulai dan berakhirnya kontrak; dan
- f. Tidak diperkenankan untuk mengubah isi atau konten kontrak setelah ditandatangani.¹⁴

Di masa wabah pandemi Covid-19 (*Corona Virus Disease 2019*), Pemerintah Republik Indonesia segera membuat penerapan kebijakan-kebijakan di berbagai bidang kegiatan sebagai upaya untuk memutus penyebaran virus tersebut di masyarakat. Pembatasan dengan membatasi pertemuan secara langsung dan sentuhan pada orang, barang atau benda terkhusus dimana benda atau barang tersebut yang sebelumnya terkontaminasi oleh orang yang telah terpapar oleh wabah Covid-19. Untuk menghindari kontak langsung, agar kebutuhan bisnis dan kelangsungan berjalannya operasional suatu usaha dalam perusahaan, maka tanda tangan digital atau elektronik adalah salah satu solusi yang lebih efektif dan efisien karena dapat menggunakan lebih sedikit kertas atau "*paperless*". Melalui sistem ini dokumen-dokumen elektronik digunakan sebagai pengganti dokumen fisik. Oleh karena hal tersebut, terjadi perubahan pula pada berbagai transaksi yaitu transaksi konvensional menuju atau beralih pada transaksi elektronik (*e-commerce*). Di Indonesia, fenomena *e-commerce*

¹³ Bambang Pratama, "Menenal Kontrak Elektronik, Click-Wrap Agreement Dan Tanda Tangan Elektronik", <https://business-law.binus.ac.id/2017/03/31/menenal-kontrak-elektronik-click-wrap-agreement-dan-tanda-tangan-elektronik/> [diakses tanggal 10/07/2026, pukul 15.51].

¹⁴ Salim HS, *Hukum Kontrak Elektronik*, Rajawali Pers, Depok, 2020, hlm. 33.

sudah dikenal sejak tahun 1996 dengan munculnya situs <http://www.sanur.com> sebagai toko buku online pertama yang diilhami oleh adanya bisnis serupa yaitu www.amazon.com.¹⁵

Hukum kontrak elektronik mempunyai hubungan yang sangat erat dengan hukum kontrak konvensional.¹⁶ Hukum kontrak elektronik merupakan norma hukum yang bersifat khusus karena norma hukum kontrak diatur dalam Peraturan Perundang-undangan yang berkaitan dengan teknologi Informasi dan Transaksi Elektronik (ITE). Setiap transaksi yang diadakan oleh para pihak adalah:

- a. Menggunakan teknologi elektronik, yaitu menggunakan computer, jaringan computer, maupun media lainnya; dan
- b. Para pihak tidak perlu berhadapan-hadapan antara satu dengan lainnya.

Sementara itu, hukum kontrak konvensional merupakan norma-norma hukum yang diatur di Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Setiap transaksi yang diadakan oleh para pihak harus berhadapan di antara mereka. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hukum kontrak elektronik bersifat khusus, sedangkan hukum kontrak konvensional bersifat umum sehingga berlaku asas *Lex Specialis Derogat Legi Generale*.¹⁷

Didalam perjanjian elektronik, proses penandatanganannya dilakukan juga secara elektronik dengan menggunakan tanda tangan digital. Tanda tangan elektronik atau digital adalah tanda tangan yang dibuat dan dilakukan secara digital dengan menggunakan sistem mekanisme kriptografi asimetris. Saat ini telah ada pengaturan atas penggunaan tanda tangan elektronik yang lebih menjelaskan secara detail mengenai penggunaan tanda tangan elektronik dengan menggunakan penyelenggara sertifikasi elektronik, sedangkan untuk penggunaan tanpa menggunakan penyelenggara sertifikasi elektronik tidak ada penjelasan secara detail.

Pada umumnya saat ini banyak perusahaan penandatanganan perjanjian tanpa menggunakan penyelenggara sertifikasi elektronik, dengan beragam alasan salah satunya keamanan dari segi perjanjian dan tanda tangan elektronik dengan menggunakan penyelenggara sertifikasi elektronik.

Penggunaan tanda tangan elektronik di Indonesia telah diatur dalam suatu peraturan perundang-undangan yakni Pasal 11 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik yang telah mengalami perubahan dengan diubah melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Informasi Dan Transaksi Elektronik, dan peraturan-peraturan turunannya yakni Pasal 59 Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Sistem dan Transaksi

¹⁵ Dikdik M. Arief Mansur, Elisatris Gultom, *Cyberlaw Aspek Hukum Teknologi Informasi*, PT. Refika Aditama, Bandung, 2005, hlm. 144.

¹⁶ Indah Parmita Sari, "Penerapan Asas Perjanjian Pada Kontrak Elektronik", <https://law.uii.ac.id/penerapan-asas-perjanjian-pada-kontrak-elektronik/> [diakses tanggal 10/07/2026, pukul 16.27].

¹⁷ Salim HS, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm. 8.

Elektronik serta Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika (Permen Kominfo) Nomor 11 Tahun 2022 tentang Tata Kelola Penyelenggaraan Sertifikasi Elektronik.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas tidak menutup kemungkinan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat oleh pengusaha dengan menggunakan perjanjian secara elektronik dan diakui oleh hukum positif.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif berupa bahan hukum kepustakaan atau data sekunder dengan sumber bahan-bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Adapun pendekatan penelitian yang dipergunakan pendekatan perundang-undangan, konseptual, analitis, dan kasus serta teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan cara mengidentifikasi dan menginventarisasi aturan hukum positif, literatur buku, jurnal dan sumber bahan hukum lainnya. Untuk teknik analisis bahan hukum dilakukan dengan penafsiran sistematis dan gramatical serta konstruksi analogi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan atas penggunaan perjanjian Kerja yang ditandatangani secara elektronik dalam hubungan industrial.

Penggunaan perjanjian kerja yang ditandatangani secara elektronik merupakan perkembangan hukum yang lahir sebagai konsekuensi kemajuan teknologi informasi dalam hubungan industrial. Digitalisasi tidak hanya mengubah proses perekrutan dan administrasi kepegawaian, tetapi juga cara para pihak membentuk, menyatakan, dan membuktikan kesepakatan dalam hubungan kerja. Meskipun belum terdapat satu peraturan khusus yang secara komprehensif mengatur perjanjian kerja elektronik, legalitasnya dapat dianalisis melalui keterkaitan antara KUH Perdata, hukum ketenagakerjaan, UU Informasi dan Transaksi Elektronik, serta hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Secara teoritis, hukum perdata menjadi dasar umum bagi seluruh hubungan hukum yang lahir dari perjanjian, termasuk hubungan kerja. Perjanjian kerja pada hakikatnya merupakan perikatan yang lahir dari persesuaian kehendak antara pekerja dan pemberi kerja. Pasal 1313 KUH Perdata memberikan dasar bahwa perjanjian merupakan perbuatan ketika satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya. Oleh karena itu, penggunaan media elektronik tidak mengubah hakikat hubungan hukum yang lahir dari kesepakatan para pihak.

Keabsahan perjanjian kerja elektronik tetap tunduk pada empat syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu kesepakatan, kecakapan, objek tertentu, dan sebab yang halal. Kesepakatan dalam perjanjian elektronik dapat diwujudkan melalui mekanisme digital dan tanda tangan elektronik tanpa harus melalui pertemuan fisik. Kecakapan tetap berkaitan dengan kemampuan hukum para pihak, sedangkan objek tertentu mengharuskan perjanjian memuat pekerjaan, hak dan kewajiban, jangka waktu, upah, serta

syarat kerja. Adapun sebab yang halal mengharuskan isi perjanjian tidak bertentangan dengan hukum, ketertiban umum, dan kesusilaan.

Asas *pacta sunt servanda* dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata menegaskan bahwa perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Dengan demikian, perjanjian kerja elektronik yang memenuhi syarat sah perjanjian memiliki kekuatan mengikat yang sama dengan perjanjian kerja konvensional. Hukum perdata tidak membedakan kekuatan mengikat suatu perjanjian berdasarkan media yang digunakan, melainkan berdasarkan terpenuhinya atau tidaknya syarat-syarat keabsahan perjanjian.

Selain itu, Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata mengharuskan setiap perjanjian dilaksanakan dengan itikad baik. Prinsip ini memiliki arti penting dalam perjanjian kerja elektronik karena para pihak tidak selalu hadir secara fisik pada saat kontrak dibuat. Pemberi kerja harus memastikan pekerja memperoleh kesempatan untuk membaca, memahami, dan menyetujui isi perjanjian secara sadar tanpa paksaan, kekhilafan, atau penipuan. Dengan demikian, teknologi tidak boleh mengurangi prinsip kejujuran dan kepatutan dalam hubungan kontraktual.

Berdasarkan teori hukum perjanjian, hukum perdata Indonesia pada dasarnya menganut prinsip netral terhadap media atau *technology neutral*. KUH Perdata tidak mensyaratkan bahwa perjanjian hanya dapat dibuat di atas kertas atau ditandatangani secara konvensional. Yang menjadi titik berat adalah terpenuhinya kesepakatan, kecakapan, objek tertentu, dan sebab yang halal. Dengan demikian, perjanjian kerja elektronik dapat dianggap sah sepanjang mampu menjamin terpenuhinya seluruh unsur tersebut.

Substansi pengaturan dalam Pasal 1313, Pasal 1320, dan Pasal 1338 KUH Perdata menunjukkan bahwa perjanjian kerja elektronik memperoleh dasar hukum dari prinsip umum hukum perjanjian. Pasal 1313 memberikan dasar mengenai keberadaan perjanjian, Pasal 1320 menentukan syarat keabsahan, sedangkan Pasal 1338 memberikan kekuatan mengikat terhadap perjanjian yang sah. Dengan demikian, tabel pengaturan hukum perdata dalam file menunjukkan bahwa keabsahan perjanjian kerja elektronik tidak ditentukan oleh bentuk fisiknya, tetapi oleh terpenuhinya unsur hukum perjanjian.

Namun, penerapan hukum perdata terhadap perjanjian kerja tidak dapat dilakukan secara terpisah dari hukum ketenagakerjaan. Hubungan kerja memiliki karakteristik khusus karena terdapat hubungan subordinasi dan ketidakseimbangan posisi ekonomi antara pekerja dan pemberi kerja. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan berlaku sebagai *lex specialis* yang membatasi kebebasan berkontrak demi memberikan perlindungan kepada pekerja sebagai pihak yang secara ekonomi dan posisi tawarnya cenderung lebih lemah.

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sementara itu, Pasal 1 angka 15 mendefinisikan hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, perjanjian kerja

elektronik tetap dapat melahirkan hubungan kerja sepanjang memuat dan memenuhi unsur-unsur tersebut.

Pengaturan mengenai perjanjian kerja dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 63 Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana mengalami perubahan melalui Undang-Undang Cipta Kerja dan ketentuan pelaksanaannya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menunjukkan bahwa perjanjian kerja dapat digunakan dalam jenis hubungan kerja tertentu sesuai sifat, jenis, atau kegiatan pekerjaan. Perubahan regulasi memberikan fleksibilitas dalam penggunaan perjanjian kerja, tetapi tidak menghilangkan kewajiban untuk memenuhi ketentuan hukum ketenagakerjaan yang bersifat memaksa.

Pasal 57 Undang-Undang Ketenagakerjaan menentukan bahwa perjanjian kerja wajib dibuat secara tertulis, menggunakan bahasa Indonesia dan huruf Latin. Frasa “tertulis” tidak secara eksplisit membatasi media penulisannya hanya pada kertas. Oleh karena itu, berdasarkan penafsiran kebahasaan dan sistematis, dokumen elektronik yang memuat informasi dalam bentuk tulisan dapat dikategorikan sebagai dokumen tertulis sepanjang dapat diakses, ditampilkan, dijamin integritasnya, dan dipertanggungjawabkan keasliannya.

Penafsiran terhadap frasa “tertulis” harus dilakukan secara harmonis dengan perkembangan hukum informasi dan transaksi elektronik. Hukum ketenagakerjaan tidak dapat dibaca secara terpisah dari UU ITE yang telah memberikan pengakuan hukum terhadap informasi elektronik dan dokumen elektronik. Dengan demikian, tidak terdapat larangan normatif terhadap penggunaan media elektronik dalam pembuatan perjanjian kerja, sepanjang syarat formil dan materiil ketenagakerjaan terpenuhi serta persetujuan pekerja diberikan secara sadar, bebas, dan dapat dibuktikan.

UU ITE memberikan dasar hukum penting terhadap pengakuan dokumen elektronik dan tanda tangan elektronik. Perjanjian kerja yang memuat identitas para pihak, hak dan kewajiban, upah, jangka waktu kerja, dan syarat kerja lainnya dapat dikualifikasikan sebagai informasi elektronik atau dokumen elektronik apabila dibuat, dikirimkan, diterima, atau disimpan melalui sistem elektronik. Dengan demikian, perjanjian kerja elektronik memperoleh kedudukan sebagai objek hukum yang dapat menimbulkan akibat hukum.

Pasal 5 UU ITE menegaskan bahwa informasi elektronik dan/atau dokumen elektronik beserta hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah dan merupakan perluasan dari alat bukti yang sah berdasarkan hukum acara yang berlaku di Indonesia. Ketentuan tersebut memberikan legitimasi bahwa perjanjian kerja elektronik memiliki kekuatan pembuktian hukum. Keabsahan pembuktiannya berkaitan dengan kemampuan dokumen untuk diakses, ditampilkan, dijamin keutuhannya, serta dipertanggungjawabkan sehingga dapat menerangkan suatu keadaan.

Tanda tangan elektronik juga memiliki peran penting dalam menjamin keabsahan perjanjian kerja elektronik. Berdasarkan pengaturan UU ITE, tanda tangan elektronik harus dapat dikaitkan dengan identitas penandatanganan, proses verifikasi, serta jaminan bahwa perubahan terhadap tanda tangan dan informasi elektronik setelah penandatanganan dapat diketahui. Dengan demikian, tanda tangan elektronik berfungsi sebagai bentuk persetujuan

digital dan tidak mengurangi kekuatan hukum perjanjian sepanjang memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Substansi tabel pengaturan UU ITE menunjukkan bahwa Pasal 5 dan Pasal 6 memberikan dasar pengakuan perjanjian kerja elektronik sebagai alat bukti hukum yang sah. Pasal 11 mengatur persyaratan tanda tangan elektronik, termasuk identitas dan kewenangan penandatanganan, kemampuan mendeteksi perubahan, metode identifikasi penandatanganan, serta cara menunjukkan persetujuan terhadap informasi elektronik. Pasal 1 angka 4 memberikan pengertian dokumen elektronik, Pasal 1 angka 2 mengatur transaksi elektronik, dan Pasal 18 menegaskan bahwa transaksi elektronik dapat dituangkan dalam kontrak elektronik yang mengikat para pihak.

Pengakuan terhadap kontrak elektronik juga diperkuat oleh Putusan Nomor 359/Pdt.G/2021/PN Jkt.Utr. Dalam pertimbangannya, Majelis Hakim mengakui bahwa kontrak elektronik merupakan perjanjian yang dibuat melalui sistem elektronik dan bahwa informasi elektronik serta dokumen elektronik merupakan alat bukti hukum yang sah. Putusan tersebut menunjukkan bahwa kontrak elektronik tidak kehilangan kekuatan mengikat dan kekuatan pembuktian hanya karena tidak berbentuk dokumen fisik.

Putusan Nomor 359/Pdt.G/2021/PN Jkt.Utr juga memberikan dasar argumentasi bahwa substansi utama dalam menilai kontrak elektronik bukan semata-mata bentuk fisik dokumen, melainkan adanya kesepakatan para pihak serta sistem elektronik yang dapat dipertanggungjawabkan. Meskipun perkara tersebut tidak secara khusus membahas perjanjian kerja, prinsip hukumnya relevan karena perjanjian kerja pada hakikatnya juga merupakan suatu perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1313 KUH Perdata.

Dalam praktik peradilan hubungan industrial, penilaian terhadap perjanjian kerja tidak berhenti pada pembacaan formal terhadap klausul kontrak. Hakim dapat menilai secara menyeluruh fakta-fakta yang terungkap dalam persidangan dan menguji realitas hubungan kerja yang sebenarnya berlangsung. Dengan demikian, keabsahan perjanjian kerja tidak hanya ditentukan oleh redaksi kontrak, tetapi juga oleh kenyataan mengenai pekerjaan, upah, perintah, serta hubungan hukum yang sesungguhnya terjadi antara pekerja dan pemberi kerja.

Berdasarkan keseluruhan pengaturan tersebut, perjanjian kerja yang ditandatangani secara elektronik pada prinsipnya memiliki keabsahan dan kekuatan hukum yang sama dengan perjanjian kerja konvensional apabila memenuhi syarat sah perjanjian, ketentuan hukum ketenagakerjaan, serta persyaratan dokumen dan tanda tangan elektronik. Penggunaan media elektronik tidak menghapus prinsip perlindungan pekerja, kewajiban itikad baik, maupun ketentuan hukum yang bersifat memaksa. Dengan demikian, teknologi hanya menjadi media pembentukan dan pembuktian perjanjian, sedangkan kekuatan hukumnya ditentukan oleh terpenuhinya seluruh persyaratan hukum yang berlaku.

Pada akhirnya, dapat disimpulkan bahwa sistem hukum Indonesia memberikan landasan yang cukup bagi penggunaan perjanjian kerja yang ditandatangani secara elektronik.

KUH Perdata memberikan dasar mengenai keabsahan dan kekuatan mengikat perjanjian; hukum ketenagakerjaan memberikan kerangka khusus mengenai hubungan kerja, isi, bentuk, dan perlindungan pekerja; UU ITE memberikan pengakuan terhadap dokumen elektronik, transaksi elektronik, tanda tangan elektronik, dan kekuatan pembuktiannya; sedangkan Putusan Nomor 359/Pdt.G/2021/PN Jkt.Utr memperkuat pengakuan yudisial terhadap kontrak elektronik sebagai perjanjian dan alat bukti yang sah. Oleh karena itu, perjanjian kerja elektronik merupakan instrumen hukum yang sah dan mengikat sepanjang seluruh persyaratan hukum tersebut dipenuhi.

Kepastian hukum perjanjian kerja yang ditandatangani secara elektronik dalam proses penyelesaian hubungan industrial.

Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang mengikat pekerja dan pemberi kerja untuk melaksanakan hubungan kerja dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kesepakatan para pihak. Keberadaan perjanjian kerja tidak hanya melahirkan hak dan kewajiban selama hubungan kerja berlangsung, tetapi juga menimbulkan konsekuensi hukum apabila salah satu pihak tidak melaksanakan isi perjanjian. Salah satu konsekuensi tersebut adalah kewajiban memberikan ganti rugi apabila hubungan kerja diakhiri sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian tanpa alasan yang dibenarkan oleh peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, keabsahan dan kepastian hukum perjanjian kerja menjadi aspek penting dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dalam perjanjian kerja elektronik, tanda tangan elektronik memiliki kedudukan penting karena berfungsi sebagai sarana autentikasi dalam transaksi digital. Tanda tangan elektronik yang dikenal dalam pengaturan hukum terdiri atas tanda tangan elektronik tersertifikasi dan tanda tangan elektronik tidak tersertifikasi. Tanda tangan elektronik tersertifikasi menggunakan infrastruktur kunci publik dan diverifikasi oleh Penyelenggara Sertifikasi Elektronik, sedangkan tanda tangan elektronik tidak tersertifikasi tidak memperoleh verifikasi pihak ketiga, tetapi tetap dapat digunakan dalam transaksi elektronik.

Berdasarkan Permen Kominfo Nomor 11 Tahun 2022 tentang Tata Kelola Penyelenggaraan Sertifikasi Elektronik, tanda tangan elektronik berfungsi untuk mengautentikasi dan memverifikasi identitas penanda tangan serta menjamin keutuhan dan keautentikan informasi elektronik. Tanda tangan elektronik memiliki kekuatan hukum apabila data pembuatannya hanya terkait dengan penanda tangan, berada dalam kuasa penanda tangan pada saat proses penandatanganan, serta setiap perubahan terhadap tanda tangan elektronik dan informasi elektronik yang terkait dapat diketahui.

Selain itu, kekuatan hukum tanda tangan elektronik juga mensyaratkan adanya cara tertentu untuk mengidentifikasi penanda tangan dan menunjukkan bahwa penanda tangan telah memberikan persetujuan terhadap informasi elektronik yang terkait. Dengan demikian, baik tanda tangan elektronik tersertifikasi maupun tidak tersertifikasi dapat digunakan dalam perjanjian kerja sepanjang memenuhi persyaratan hukum tersebut. Perjanjian kerja elektronik yang menggunakan tanda tangan elektronik tidak tersertifikasi tetap dapat sah dan

berlaku apabila telah disepakati oleh kedua belah pihak serta memenuhi syarat sah perjanjian.

Namun, belum adanya pengaturan khusus yang secara tegas mewajibkan penggunaan tanda tangan elektronik tersertifikasi dalam perjanjian kerja elektronik dapat menimbulkan persoalan pembuktian. Dalam praktiknya, banyak pemberi kerja menggunakan tanda tangan elektronik tidak tersertifikasi. Kondisi tersebut dapat menjadi celah bagi pekerja untuk menyangkal pernah menyetujui atau menandatangani perjanjian kerja elektronik dan selanjutnya menimbulkan perselisihan hubungan industrial.

Penyangkalan terhadap perjanjian kerja elektronik tidak hanya menyangkut keabsahan dokumen elektronik, tetapi juga dapat memengaruhi hak dan kewajiban para pihak yang lahir dari perjanjian tersebut. Oleh karena itu, para pihak yang berperkara memiliki kewajiban untuk meyakinkan Majelis Hakim mengenai dalil-dalil yang dikemukakan. Pembuktian merupakan kemampuan para pihak untuk memanfaatkan hukum pembuktian guna mendukung dan membenarkan hubungan hukum serta peristiwa yang didalilkan atau dibantah dalam sengketa.

Sistem pembuktian dalam sengketa ketenagakerjaan memiliki peranan penting dalam mewujudkan keadilan dan keseimbangan antara pekerja dan pengusaha. Pembuktian menjadi instrumen bagi hakim untuk menentukan kebenaran suatu peristiwa hukum. Oleh karena itu, keberadaan alat bukti yang sah, valid, dan relevan menjadi unsur penting dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, khususnya ketika keabsahan perjanjian kerja elektronik dipersengketakan.

Dalam hal perjanjian kerja elektronik menggunakan tanda tangan elektronik tersertifikasi dan pekerja menyangkal pernah menandatangani, pemberi kerja dapat mengajukan print-out perjanjian kerja elektronik, sertifikat elektronik, validasi tanda tangan elektronik, dan audit trail. Keberadaan bukti-bukti tersebut memberikan dasar pembuktian yang lebih kuat karena terdapat mekanisme autentikasi dari pihak ketiga yang independen. Hakim dapat lebih mudah menilai bahwa identitas penanda tangan benar-benar berkaitan dengan pekerja dan isi perjanjian tidak mengalami perubahan setelah penandatanganan.

Sistem pembuktian perjanjian kerja elektronik yang menggunakan tanda tangan elektronik tersertifikasi memiliki keunggulan karena proses autentikasi dan verifikasi dilakukan melalui mekanisme yang lebih terstruktur. Sertifikat elektronik dapat menunjukkan identitas penanda tangan, validasi dapat menunjukkan keabsahan tanda tangan, sedangkan audit trail dapat menunjukkan rangkaian aktivitas yang terjadi selama proses pembuatan dan penandatanganan dokumen. Keseluruhan bukti tersebut dapat memperkuat keyakinan hakim mengenai keaslian perjanjian kerja elektronik.

Berbeda dengan tanda tangan elektronik tersertifikasi, perjanjian kerja elektronik yang menggunakan tanda tangan elektronik tidak tersertifikasi tetap dapat diakui sah apabila telah memenuhi syarat hukum. Keabsahannya tidak semata-mata ditentukan oleh ada atau tidaknya sertifikasi dari pihak ketiga, tetapi oleh terpenuhinya kesepakatan, kecakapan, objek

tertentu, dan sebab yang halal. Dengan demikian, tidak tersertifikasinya tanda tangan elektronik tidak secara otomatis menyebabkan perjanjian kerja elektronik menjadi tidak sah.

Hukum pembuktian dalam sengketa ketenagakerjaan pada dasarnya merujuk pada ketentuan umum hukum acara perdata sebagaimana diatur dalam HIR dan RBg. Secara khusus, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Kerangka hukum tersebut menjadi dasar bagi para pihak dan hakim dalam menilai alat bukti serta menentukan kebenaran hubungan hukum yang disengketakan.

Dalam pembuktian perjanjian kerja elektronik, pemberi kerja dapat mengajukan berbagai alat bukti yang saling melengkapi. Bukti tersebut meliputi perjanjian kerja elektronik, daftar absensi atau presensi karyawan, slip gaji dan bukti pembayaran upah, serta bukti elektronik berupa pesan WhatsApp, surat elektronik, dan data digital yang berkaitan dengan perintah kerja dan komunikasi pekerjaan. Keseluruhan bukti tersebut dapat menunjukkan bahwa hubungan kerja benar-benar berlangsung antara pekerja dan pemberi kerja.

Bukti elektronik lain yang dapat digunakan meliputi log aktivitas sistem yang menunjukkan waktu pekerja mengakses dan menyetujui perjanjian kerja elektronik, riwayat akun pengguna yang menunjukkan bahwa persetujuan dilakukan menggunakan akun milik pekerja, alamat IP dan informasi perangkat yang digunakan saat proses penandatanganan, serta keterangan saksi dari bagian Human Resources atau administrator sistem yang mengetahui proses penandatanganan. Dengan demikian, pembuktian tidak hanya bertumpu pada satu dokumen, tetapi pada rangkaian bukti yang saling mendukung.

Sebelum tanda tangan elektronik dilakukan, baik tanda tangan tersertifikasi maupun tidak tersertifikasi, diperlukan proses verifikasi. Verifikasi merupakan proses pemeriksaan keabsahan data untuk memastikan bahwa tanda tangan elektronik dibuat oleh pihak yang sah dan dokumen yang ditandatangani tidak mengalami perubahan. Berdasarkan pendekatan IEEE-STD-610, verifikasi dilakukan melalui tahap perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan, sehingga proses penandatanganan dapat dipertanggungjawabkan secara sistematis.

Syarat verifikasi tanda tangan elektronik yang efektif meliputi autentikasi penanda tangan, autentikasi dokumen, dan non-repudiation. Autentikasi penanda tangan bertujuan memastikan identitas pihak yang memberikan tanda tangan, autentikasi dokumen menjamin integritas isi dokumen, sedangkan non-repudiation berfungsi mencegah penyangkalan setelah proses penandatanganan dilakukan. Ketiga aspek tersebut menjadi bagian penting dalam membangun kepastian hukum terhadap perjanjian kerja elektronik.

Apabila pekerja menyangkal keberadaan perjanjian kerja elektronik dengan tujuan meniadakan akibat hukum atau menimbulkan kerugian bagi pemberi kerja, pengusaha dapat menempuh upaya hukum berupa gugatan perbuatan melawan hukum berdasarkan Pasal 1365 KUH Perdata. Gugatan tersebut dapat digunakan untuk menuntut ganti rugi atas kerugian yang diderita apabila tindakan penyangkalan tersebut terbukti menimbulkan kerugian dan memenuhi unsur perbuatan melawan hukum.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada dasarnya diawali dengan upaya musyawarah untuk mencapai mufakat antara pekerja dan pemberi kerja. Apabila penyelesaian tidak tercapai, para pihak dapat menggunakan mekanisme penyelesaian sengketa lainnya, termasuk arbitrase. Arbitrase dapat menjadi pilihan bagi pengusaha untuk menghindari dampak negatif terhadap reputasi perusahaan. Perkembangan teknologi juga memungkinkan dilaksanakannya arbitrase online dengan menggunakan data digital sebagai pengganti dokumen kertas.

Dalam arbitrase online, proses pertukaran dan pemeriksaan dokumen dilakukan melalui media digital. Hal ini menunjukkan bahwa dokumen asli tidak selalu harus dipahami sebagai dokumen yang tertulis di atas kertas. Dokumen digital juga dapat menjadi dokumen asli apabila keaslian, integritas, dan proses pembentukannya dapat dibuktikan. Oleh karena itu, perjanjian kerja elektronik tidak dinilai semata-mata berdasarkan apakah tanda tangannya tersertifikasi atau tidak tersertifikasi, tetapi berdasarkan proses terjadinya perjanjian dan tahapan yang dijalankan oleh para pihak.

Dalam perkara hubungan industrial, hakim tidak hanya menilai keberadaan dokumen perjanjian kerja elektronik, tetapi juga menilai apakah dokumen tersebut benar-benar lahir dari kesepakatan para pihak. Apabila pekerja menyatakan tidak pernah menandatangani atau menyetujui perjanjian kerja elektronik, pengusaha harus membuktikan bahwa persetujuan tersebut benar-benar diberikan melalui mekanisme penandatanganan elektronik yang sah. Oleh karena itu, proses pembentukan perjanjian menjadi bagian penting dari pembuktian.

Kepastian hukum perjanjian kerja elektronik pada akhirnya ditentukan oleh keseluruhan rangkaian proses pembentukan, penandatanganan, verifikasi, penyimpanan, dan pelaksanaan perjanjian. Bukti berupa dokumen elektronik, sertifikat, validasi, audit trail, log sistem, akun pengguna, alamat IP, informasi perangkat, bukti pelaksanaan hubungan kerja, serta keterangan saksi dapat digunakan secara bersama-sama untuk membuktikan keberadaan dan keabsahan perjanjian. Dengan demikian, kekuatan pembuktian tidak hanya bergantung pada jenis tanda tangan elektronik yang digunakan.

Berdasarkan asas pembuktian dalam perkara perdata, pihak yang mendalilkan adanya suatu hak atau peristiwa wajib membuktikannya. Oleh karena itu, apabila pemberi kerja mendalilkan adanya perjanjian kerja elektronik yang telah disepakati dan ditandatangani oleh pekerja, pemberi kerja harus membuktikan proses dan keabsahan persetujuan tersebut. Sebaliknya, apabila pekerja menyangkal keberadaan atau keabsahan perjanjian, penyangkalan tersebut juga harus dinilai berdasarkan keseluruhan alat bukti yang diajukan dalam persidangan.

Dengan demikian, perjanjian kerja yang ditandatangani secara elektronik memiliki kepastian hukum sepanjang proses pembentukannya dapat dibuktikan dan memenuhi persyaratan hukum. Tanda tangan elektronik tersertifikasi memang memberikan mekanisme autentikasi yang lebih kuat karena melibatkan pihak ketiga, tetapi tanda tangan elektronik tidak tersertifikasi tidak otomatis menghilangkan keabsahan perjanjian. Kepastian hukum terutama ditentukan oleh adanya kesepakatan para pihak, keabsahan identitas penanda

tangan, integritas dokumen, kemampuan melakukan verifikasi, serta adanya bukti yang dapat menunjukkan bahwa persetujuan benar-benar diberikan. Oleh karena itu, dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, hakim harus menilai perjanjian kerja elektronik berdasarkan keseluruhan proses dan rangkaian pembuktian, bukan semata-mata berdasarkan bentuk dokumen atau status sertifikasi tanda tangan elektronik.

KESIMPULAN

1. Terdapat tantangan hukum dan problematika mengenai perjanjian kerja elektronik dalam pembuktian di Pengadilan Hubungan Industrial dikarenakan aturan hukum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja tidak mengatur secara eksplisit mengenai perjanjian kerja elektronik, namun keabsahan dokumen elektronik diakui sebagai alat bukti yang sah tertuang dalam Undang-Undang Informasi dan Transaksi Elektronik (UU ITE) dan aturan turunannya. Sehingga di dalam hubungan industrial sebuah perjanjian kerja elektronik yang menggunakan tanda tangan elektronik tersertifikasi maupun yang tidak tersertifikasi memiliki kekuatan hukum yang setara dengan perjanjian kerja konvensional asalkan perjanjian kerja elektronik yang dibuat memenuhi syarat sah nya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 dan Pasal 1338 KUH Perdata.
2. Dalam perkara hubungan industrial, bilamana terjadi penyangkalan terhadap perjanjian kerja elektronik, proses pembuktian tidak hanya bertumpu pada keberadaan perjanjian kerja sebagai dokumen elektronik, dan bukan dinilai dari tanda tangan elektronik tersertifikasi ataupun tidak tersertifikasi namun pada keseluruhan rangkaian proses yang menunjukkan adanya persetujuan para pihak dalam terjadinya perjanjian kerja elektronik tersebut. Oleh karena itu, ketika pekerja menyangkal tidak pernah menandatangani atau menyetujui perjanjian kerja elektronik dan menimbulkan perselisihan hubungan industrial maka pengusaha berkewajiban membuktikan bahwa persetujuan tersebut benar-benar diberikan melalui mekanisme penandatanganan elektronik yang sah (pihak yang mendalilkan suatu hak atau peristiwa wajib membuktikannya). Hakim Pengadilan Hubungan Industrial tidak hanya menilai keberadaan dokumen perjanjian kerja elektronik, tetapi juga menilai apakah dokumen tersebut benar-benar lahir dari kesepakatan para pihak.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih yang tiada terbilang untuk dosen pembimbing, semua dosen pemangku mata kuliah dan para staf Program Studi Magister Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Jayabaya serta semua pihak yang telah membantu penyusunan jurnal Hukum ini.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

- Bambang Pratama, "Mengenal Kontrak Elektronik, Click-Wrap Agreement Dan Tanda Tangan Elektronik", <https://business-law.binus.ac.id/2017/03/31/mengenal-kontrak-elektronik-click-wrap-agreement-dan-tanda-tangan-elektronik/> [diakses tanggal 10/07/2026, pukul 15.51].
- Cahyana Ahmadjayadi, *Cyberlaw Sebagai Sarana Sangat Penting bagi Perkembangan Sistem Informasi Nasional Berbasis Teknologi Komunikasi dan Informasi*, dalam Laporan Forum Dialog Nasional Bidang Hukum dan Non Hukum, Jakarta, BPHN, 2004, hlm.180.
- Devy Yulyana Harjanto, "Kepastian Hukum Bagi Pekerja PKWT yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Berakhirnya Masa Kontrak", *Educational Journal of History and Humanities*, Volume 10, Nomor 24, 2024.
- Dikdik M. Arief Mansur, Elisatris Gultom, *Cyberlaw Aspek Hukum Teknologi Informasi*, PT. Refika Aditama, Bandung, 2005.
- Djumadi, *Hukum Perburuahan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuahan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila (3rd ed.)*, Sinar Grafika, Jakarta, 1992.
- H.R Daeng Naja, *Contract Drafting Seri Keterampilan Merancang Kontrak Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm. 2.
- H.U. Adil, SS., SHI., *Dasar-Dasar Hukum Bisnis Edisi 2*", Mitra Wacana Media, 2016.
- Huala Adolf, *Dasar-dasar Hukum Kontrak Internasional*, Refika Aditama, Bandung, 2006.
- Indah Parmita Sari, "Penerapan Asas Perjanjian Pada Kontrak Elektronik", <https://law.uui.ac.id/penerapan-asas-perjanjian-pada-kontrak-elektronik/> [diakses tanggal 10/07/2026, pukul 16.27].
- Joseph. E Stiglitz, *Making globalization Work (Menyiasati Globalisasi Menuju Dunia yang Lebih Adil)*, Mizan, Bandung, 2007.
- Liberia, (<https://libera.id/blogs/kontrak-online-apakah-sah-menurut-hukum-di-indonesia/>), diakses tanggal 06/06/2025, pukul 14.00 WIB.
- Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori dan Praktek*, PT. Alumni, Bandung, 2011.
- M. Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian, Cetakan Kedua*, Bandung: Alumni, 1986.
- Mukhamad Shokhib Daulah, "Hukum Perdata: Pengertian, Ruang Lingkup, Dan Penerapannya Dalam Kehidupan Masyarakat", <https://pkbh.uinssc.ac.id/hukum-perdata-pengertian-ruang-lingkup-dan-penerapannya-dalam-kehidupan-masyarakat/> [diakses tanggal 10/07/2026, pukul 13.12].
- Niewenhuis, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Universitas Airlangga, Surabaya, 1985.
- Nur Syarifah & Reghi Perdana, *Hubungan Perikatan, Perjanjian, dan Kontrak*, Modul 1, Universitas Politeknik Negeri Malang, 2021.
- R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013.
- Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999, hlm. 95.
- Salim HS, *Hukum Kontrak Elektronik*, Rajawali Pers, Depok, 2020.
- Salim HS, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016.

Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Liberty, Yogyakarta, 1986.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (UUD 1945) dan amandemen

Kitab Undang Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Sistem Dan Transaksi Elektronik

Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Sistem dan Transaksi Elektronik (PP PSTE)

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.92/Men/Vi/2004 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi.

Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan Nomor 359/Pdt.G/2021/PN Jkt.Utr