

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA KONTRAK ELEKTRONIK DITINJAU DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Abid Ibnu Husen¹, Mustofa Kamil², Hasnah Aziz³

Program Pascasarjana, Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

Email : ¹ ibnu.husen@unis.ac.id

Email : ² mustofa.kamil@unis.ac.id

Email : ³ hasnah.aziz@unis.ac.id

Abstrak

Pertumbuhan ekonomi digital, khususnya di sektor transportasi online dan layanan berbasis aplikasi, telah melahirkan model hubungan kerja baru yang belum sepenuhnya diatur dalam sistem hukum ketenagakerjaan yang ada. Fenomena ini memunculkan ketimpangan informasi dan pelaksanaan aturan antara platform digital dengan pekerja, seperti driver ojol dan karyawan startup, khususnya dalam penerapan kontrak kerja elektronik (e-contract). Permasalahan utama yang diteliti adalah bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja dengan kontrak elektronik terkait hak, kewajiban, dan kepastian hukum, mengingat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum mengakomodasi model hubungan kerja digital secara eksplisit. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji perlindungan hukum pekerja kontrak elektronik di Indonesia. Metode yang digunakan adalah penelitian hukum normatif-empiris, dengan pendekatan perundang-undangan dan wawancara langsung kepada pihak perusahaan digital (Grab dan Maxim cabang Cirebon), empat pekerja kontrak elektronik, serta mediator dari Dinas Ketenagakerjaan sebagai informan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (a) pekerja kontrak elektronik umumnya tidak memiliki ruang negosiasi terhadap isi kontrak dan hanya menyetujui sistem baku melalui klik digital; (b) belum terdapat regulasi atau pedoman khusus yang secara eksplisit mengatur perlindungan pekerja kontrak elektronik; dan (c) UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 belum mengakomodasi model hubungan kerja digital dengan kontrak elektronik secara memadai.

Kata Kunci : kontrak elektronik, perlindungan hukum, kepastian hukum, ekonomi digital, ketenagakerjaan, hak dan kewajiban pekerja.

Abstrak

The growth of the digital economy, particularly in the online transportation sector and application-based services, has given rise to new employment relationship models that are not fully regulated within the existing labor law system. This phenomenon has created disparities in information and rule enforcement between digital platforms and workers, such as online motorcycle taxi (ojol) drivers and startup employees, especially in the implementation of electronic employment contracts (e-contracts). The main issue examined is the form of legal protection for workers under electronic contracts regarding their rights, obligations, and legal certainty, considering that Law Number 13 of 2003 concerning Manpower has not explicitly accommodated digital-based employment models. This study aims to examine the legal protection for workers under electronic contracts in Indonesia. The method used is normative-empirical legal research, employing a statutory approach and direct

interviews with digital company representatives (Grab and Maxim in Cirebon), four workers under electronic contracts, and a mediator from the Manpower Office as informants. The results of the study indicate that: (a) workers under electronic contracts generally have no room for negotiation regarding contract terms and only agree to standard systems through digital clicks; (b) there is no specific regulation or guideline that explicitly governs the protection of electronic contract workers; and (c) Law Number 13 of 2003 concerning Manpower has not adequately accommodated digital employment models with electronic contracts.

Keywords: *electronic contracts, legal protection, legal certainty, digital economy, employment, workers' rights and obligations.*

A. Pendahuluan

Kontrak digital atau biasa disebut kontrak elektronik (e-contract) dalam sistem pengembangan teknologi informasi saat ini, bukanlah menjadi sesuatu yang asing dan bahkan tidak ada fungsinya. Kemajuan inovasi dan teknologi dalam kehidupan era sekarang, yang di mana setiap orang tidak menganggap telepon seluler atau telepon genggam barang yang langka, melainkan bagian dari kehidupannya. Kebutuhan untuk berkomunikasi, memberi informasi, mencari sesuatu dengan media internet, bahkan bertransaksi sehari-hari telah familiar menggunakan ponsel atau telepon pintar.

Penggunaan kontrak elektronik ini pun digunakan tidak hanya untuk kebutuhan transaksi jual-beli, melainkan juga untuk kepentingan perjanjian kerja jarak jauh karena lokasi kedua belah pihak berbeda daerah ataupun negara, atau yang memang mengharuskan tidak menggunakan kontrak dan tanda tangan konvensional.

Perkembangan teknologi informasi dan digitalisasi telah membawa perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Salah satu bentuk perubahan paling signifikan adalah munculnya kontrak kerja elektronik (electronic contract/e-contract) yang menggantikan sistem kontrak tertulis konvensional. Kontrak elektronik, secara sederhana, adalah kesepakatan kerja yang disusun, disampaikan, dan disetujui melalui sarana elektronik tanpa tatap muka langsung, dan umumnya tanpa proses negosiasi yang setara. Model ini sangat lazim digunakan dalam dunia kerja digital saat ini, terutama dalam ekonomi berbasis platform digital seperti layanan transportasi online atau ojek online (ojol), pengantaran makanan, e-commerce, hingga pekerja lepas berbasis aplikasi.

Di dalam lingkup teknologi informasi, bentuk kontrak elektronik dikenal dengan sebutan Clickwrap Agreement (Derry Angling Kesuma, 2018). Sederhananya untuk mencapai kesepakatan bersama dalam kontrak elektronik ketika pihak yang menerima penawaran melalui “click”, tindakan tersebut bagian dari kata sepakat dalam kontrak konvensional (Dadang Ari Prabowo, 2018). Seringkali dalam keseharian ditemukan ketika melakukan instalasi perangkat lunak (software), mendaftar suatu akun pada sistem informasi (e-mail, sosial media, e-commerce) atau ketika melakukan pembelian melalui e-commerce (Tokopedia, Shopee, GO-Jek, Klik BCA, dan sejenisnya). Oleh sebab itu, kontrak elektronik dikatakan juga sebagai perjanjian antara pengguna komputer (user) dalam

berinteraksi di alam maya dengan produsen atau penyedia layanan elektronik (Kirei Anindiawati, dkk., 2022).

Dalam sistem hukum perdata di Indonesia, kontrak elektronik tidak dapat digunakan dalam perbuatan hukum tertentu, misalnya dalam jual-beli tanah dan/atau tanah dan rumah. Hal ini sudah diatur dalam hukum tersendiri melalui Pasal 37 ayat (1) dalam PP 24 tentang Pendaftaran Tanah, menjelaskan bahwa setiap perjanjian yang bermaksud mengalihkan hak atas tanah, hanya dapat didaftarkan jika dibuktikan dengan akta yang dibuat oleh Pejabat Pembuat Akta Tanah (PPAT).

Sementara itu, keabsahan kontrak elektronik diakui secara hukum, yang tercantum dalam Undang-Undang Informasi dan Transaksi Elektronik (UU ITE) dan Peraturan Pemerintah No. 82 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Sistem dan Transaksi Elektronik/Digital memberikan landasan hukum bagi pengakuan kontrak elektronik. Penjelasan Pasal 3 UU ITE itu secara tegas bahwa kontrak elektronik berlandaskan pada asas kepastian hukum yang berarti landasan hukum bagi pemanfaatan teknologi informasi dan transaksi elektronik serta segala sesuatu yang mendukung penyelenggaraannya yang mendapat pengakuan hukum di dalam dan di luar pengadilan.

Selain dari pada itu, Pasal 2 juga menjelaskan bawah UU ITE berlaku untuk setiap orang yang melakukan perbuatan hukum sebagaimana diatur dalam UU ini, baik yang berada di wilayah hukum Indonesia maupun di luar wilayah hukum Indonesia, yang memiliki akibat hukum di wilayah Indonesia dan atau di luar wilayah hukum di Indonesia dan merugikan kepentingan Indonesia. Secara jelas bahwa maksud pasal tersebut, warga negara asing sekalipun mendapatkan kepastian hukum yang sejajar dengan warga negara Indonesia dalam perbuatan hukum terkait kontrak elektronik. Karena peraturan hukum suatu negara berlaku pada siapa saja yang ada di wilayahnya.

Pekembangan teknologi informasi yang sangat cepat membawa perubahan yang signifikan bagi dunia industri dan akan berdampak juga pada perubahan hubungan kerja. Hubungan kerja yang bersifat tetap banyak tergantikan dengan pekerja lepas/freelancer, fenomena ini dikenal dengan istilah "GIG Economy". Dalam UU Ketenagakerjaan No. 3 Tahun 2013 Pasal 56 ayat 1 dikenal dua bentuk perjanjian kerja, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang merupakan perjanjian kerja freelance untuk berbagai perusahaan.

Di Indonesia sudah mulai terlihat fenomena GIG Economy telah terjadi, pada awalnya terlihat jelas pada industri transportasi online dan pekerja yang memiliki keahlian tertentu. GIG Economy mulai berkembang juga pada industri kreatif dan start-up. Fenomena lain yang muncul di era digital informasi adalah on-demand workers, istilah yang digunakan bagi pekerja yang bersedia bekerja disaat dibutuhkan saja. On-demand workers tidak hanya berkembang di perusahaan start-up saja, tetapi juga sudah mulai diminati oleh perusahaan besar karena dianggap lebih menguntungkan dari segi finansial dan inovasi ketika perusahaan menggunakan tenaga kerja freelancer karena dianggap lebih memiliki ide-ide segar dan baru.

Berkembangnya fenomena "GIG Economy" dan "On-demand worker" di era digital selain membawa dampak positif bagi dunia industri, tetapi dapat menimbulkan berbagai masalah berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan. UU nomor 3 tahun 2013 Pasal 1 ayat

15 menyatakan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah (Budiono, 2012). Perubahan pola hubungan kerja dan sistem pengupahan di era digital yang belum diadopsi dalam UU Ketenagakerjaan, seperti pada hubungan kemitraan, berpotensi menimbulkan banyak permasalahan berkaitan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. Perlu ada pendekatan yang realistis untuk menghadapi digitalisasi kerja yang dapat berpotensi mengeksploitasi tenaga kerja dengan status hukum yang kabur dan upah yang sangat rendah (Santoso, dkk., 2015).

Dengan adanya GAP antara supply dan demand berkaitan dengan skill pekerja Indonesia, mengakibatkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) besar-besaran akibat digitalisasi atau otomatisasi. Pemerintah Indonesia harus menyiapkan payung hukum untuk perlindungan bagi pekerja dalam rangka memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi sehingga dapat terhindar dari PHK. Berdasarkan putusan atas uji materi pasal 164 ayat 3 UU No. 3 tahun 2013 oleh Mahkamah Konstitusi, Pengusaha boleh memilih jalan PHK bila tutup secara permanen (Kemenhumkam, 2017). Apabila tidak dapat dihindari terjadi PHK, pemerintah pun harus menjamin pekerja yang terkena PHK mendapat hak-haknya secara layak.

Meninjau fakta-fakta dan data-data tersebut yang dikaitkan dengan pembahasan fenomena digitalisasi pada ranah industri, yang kemudian dapat mengaitkan pada sistem perjanjian kerja digital, masyarakat seharusnya telah menyadari adanya tren perubahan di dunia kerja yang tidak bisa dihindari. Setiap pelaku kerja yang sulit beradaptasi akan banyak tertinggal.

Dampak dari otomatisasi pada dunia kerja era serbadigital diprediksi akan mengakibatkan hilangnya 3-14% profesi pada tahun 2030, tiga puluh % tugas dari dua pertiga jenis pekerjaan akan dapat digantikan oleh teknologi dan inovasi yang selalu terbarukan, seperti robot atau kecerdasan buatan (McKinsey Global Institute, 2017). Pekerjaan-pekerjaan yang dapat diotomatisasi akan hilang secara perlahan, tapi jenis-jenis profesi baru akan lahir dan bahkan membutuhkan banyak orang. Misalnya, lapangan pekerjaan baru muncul pada bidang yang berhubungan dengan perancangan dan pengoperasian teknologi itu sendiri, seperti computer programmer dan user interface designer (Siantoro, 2018).

Pada jurnal Lathifah Hanim (2011), bahwa Pasal 1320 KUHPPerdata merupakan alat pokok untuk menguji keabsahan kontrak yang dibuat oleh para pihak. Pasal 1320 KUHPPerdata terdapat empat syarat sahnya suatu kontrak, yaitu: (1) perjanjian, (2) kesanggupan untuk menciptakan perikatan, (3) suatu hal tertentu, dan (4) suatu alasan yang sah. Kontrak yang tidak memenuhi kesepakatan dan kecakapan, mengakibatkan kontrak batal dan batal demi hukum, jika ada kontrak yang tidak memenuhi syarat atau tidak memiliki obyek atau sebab tertentu tidak diperkenankan, kontrak yang dihasilkan pun batal demi hukum.

Pendapat tersebut dikuatkan oleh penelitian dari Dewi Asmawardhani (2015) memberi tanggapan lain, bahwa sifat terbuka Buku III KUHPPerdata memberi peluang praktik perjanjian seperti ini bebas untuk dilakukan asal tidak bertentangan dengan undang-undang, norma susila, dan norma agama. Hasil penelitian Wijaya (2019) juga

menemukan fenomena serupa, di mana pekerja sering kali kurang memahami dan menerima kontrak digital tanpa mendapatkan penjelasan yang cukup. Hal ini mengindikasikan perlunya pendampingan hukum dan mekanisme mediasi yang efektif dalam implementasi kontrak elektronik.

Hal tersebut sesuai dengan ketentuan yang tertuang dalam Pasal 1875 KUHPerdara yang menyatakan bahwa suatu tulisan di bawah tangan yang diakui oleh orang terhadap siapa tulisan orang itu hendak dipakai, atau yang dengan cara menurut undang-undang dianggap sebagai diakui, memberikan bukti terhadap orang-orang yang menandatangani, serta orang-orang yang mendapat hak dari mereka, bukti yang sempurna seperti suatu akta autentik. Sehingga dalam praktiknya, tidak ada belah pihak yang memberi keputusan sendiri, karena pada hakikatnya perjanjian harus ada kesepakatan bersama.

Dalam berbagai pemaparan yang disampaikan dari berbagai penelitian dan fenomena yang terjadi di Indonesia pada era digitalisasi saat ini, bahwa perjanjian elektronik dikaji masih seputar keabsahan dan statusnya dalam UU ITE dan dari Pasal 1875 KUHPerdara, sedangkan dalam UU utama dalam hal ini Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, belum spesifik dan detail membahas perlindungan secara hukumnya. Oleh karena itu, perundang-undangan memang menjadi masalah utama yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu perkara. Pemerintah dapat mengkaji ulang secara serius UU Ketenagakerjaan dengan memperluas jenis pekerja, hak dan kewajiban, serta mendata definisi dan persyaratan yang dapat mengklasifikasikan pekerja pada jenis kontrak kerja dan kerja sama.

Kehadiran dan perubahan yang semakin hari pesat peningkatan inovasi dan teknologi informasi, dan mengarahkan begitu cepat setiap lini dunia perekonomian dan juga aktivitas sehari-hari beralih pada serbadigital, semua pihak dan dalam hal ini pemerintah sebagai pihak kunci meski bergerak cepat mengantisipasi persoalan ini. Hal tersebut yang dapat memprediksi pesatnya perkembangan dunia digital ini, dan tantangan permasalahan kontrak digital belum tuntas, kemajuan teknologi baru muncul lagi dengan kompleksitasnya.

Memahami latar belakang tersebut, penulis menyadari bahwa fenomena yang terjadi ini harus menjadi urjensi dari berbagai pihak, terlebih bagi para praktisi hukum dan pembuat kebijakan atau undang-undang. Karena penulis meyakini apabila permasalahan ini dibiarkan tanpa ada upaya dan perencanaan menuntaskannya, maka hal tersebut menjadi bom waktu bagi dunia ekonomi. Khususnya bagi dunia usaha, industri yang telah melakukan sistem kontrak elektronik, yang tidak hanya baru perusahaan aplikasi transportasi online, melainkan bagi perusahaan start-up dan yang berbasis digital lainnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan, maka untuk mengembangkan keilmuan dan penjabaran yang lebih rinci, sangat perlu dan penting dilakukan suatu penelitian lanjutan berbasis tinjauan hukum dengan mengusulkan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Elektronik Ditinjau dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”.

Berikut ini tujuan penelitian yang akan dilakukan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang hak dan kewajiban pekerja yang mendapat kontrak elektronik di perusahaan di Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang regulasi atau pedoman khusus dalam perlindungan hukum bagi pekerja yang mendapat kontrak elektronik di Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaturan kontrak elektronik pada UU Ketenagakerjaan terkait pemenuhan hak dan kewajiban serta kepastian hukumnya.

B. Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif melalui penelitian hukum normatif-empiris. Data dikumpulkan melalui dua cara utama: penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Pada penelitian lapangan, peneliti melakukan wawancara mendalam dengan tujuh informan yang terdiri dari pekerja kontrak elektronik (driver Grab, driver Maxim, karyawan Zipmex, dan karyawan TikTok), perwakilan perusahaan (Grab dan Maxim cabang Cirebon), serta mediator dari Dinas Tenaga Kerja. Sementara itu, penelitian kepustakaan dilakukan dengan mengkaji bahan hukum primer seperti UU No. 13 Tahun 2003, UU ITE, KUHPerdara, dan PP No. 35 Tahun 2021, serta bahan hukum sekunder berupa jurnal dan literatur terkait. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang fenomena yang diteliti.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Hak Dan Kewajiban Pekerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya ketimpangan yang signifikan dalam pemahaman dan pemenuhan hak serta kewajiban pekerja kontrak elektronik. Pekerja di sektor formal seperti fintech (Zipmex) dan e-commerce (TikTok) umumnya memahami isi kontrak mereka, menerima salinan digital, dan merasa hak-hak dasarnya seperti upah, jam kerja, dan cuti telah dijamin. Sebaliknya, pekerja di sektor informal seperti mitra driver Grab dan Maxim seringkali tidak memahami isi kontrak yang mereka setuju secara digital, tidak menerima salinan kontrak, dan tidak merasa hak-hak mereka sebagai pekerja terlindungi. Status mereka yang diklasifikasikan sebagai "mitra" daripada "karyawan" menjadi akar masalah, karena menghilangkan kewajiban perusahaan untuk memberikan jaminan sosial, upah minimum, dan hak normatif lainnya sebagaimana diatur UU Ketenagakerjaan. Pembahasan ini menegaskan adanya kesenjangan perlindungan hukum yang didasarkan pada status hubungan kerja, di mana posisi tawar pekerja lemah dan akses terhadap keadilan sangat terbatas.

2. Regulasi Dan Pedoman Perlindungan

Temuan penelitian mengungkapkan bahwa hingga saat ini belum ada regulasi atau pedoman khusus yang secara eksplisit mengatur dan melindungi pekerja yang terikat dalam kontrak elektronik. Perusahaan seperti Grab dan Maxim mengandalkan UU ITE dan peraturan turunannya untuk keabsahan administratif tanda tangan digital, namun hal ini tidak diikuti dengan pedoman teknis dari instansi ketenagakerjaan. Dinas Tenaga Kerja setempat mengakui bahwa mereka belum memiliki panduan resmi untuk mengawasi

pelaksanaan kontrak elektronik, sehingga pengawasan terhadap isi kontrak dan pemenuhan hak pekerja sangat minimal. Akibatnya, terjadi kekosongan hukum (legal vacuum) di tingkat implementasi. Pembahasan ini menyoroti urgensi untuk menciptakan kerangka regulasi yang hybrid, yaitu mengintegrasikan ketentuan UU ITE tentang keabsahan dokumen elektronik dengan substansi perlindungan pekerja dari UU Ketenagakerjaan, agar memberikan kepastian dan keadilan bagi semua pihak.

3. Pengaturan Dalam Uu Ketenagakerjaan

Analisis terhadap peraturan perundang-undangan menunjukkan bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum mengakomodasi model hubungan kerja digital dengan kontrak elektronik secara eksplisit. Meskipun frasa "tertulis dan ditandatangani" dapat ditafsirkan luas, dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 telah membuka peluang untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara digital, tidak ada penjelasan rinci mengenai mekanisme, standar, dan pengawasannya. Dalam praktik, ketiadaan pengaturan spesifik ini menyebabkan perusahaan dan pekerja merujuk pada hukum umum (KUHPdata dan UU ITE) yang tidak dirancang untuk dinamika hubungan kerja yang timpang. Pembahasan ini menekankan bahwa kekuatan hukum kontrak elektronik saat ini lebih bersifat formal-prosedural (sah sebagai alat bukti) tetapi lemah dalam dimensi substantifnya (perlindungan hak pekerja). Oleh karena itu, diperlukan amandemen atau penafsiran progresif terhadap UU Ketenagakerjaan agar relevan dengan realitas ekonomi digital dan dapat menjamin kepastian hukum yang sebenarnya bagi pekerja.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian lapangan, analisis data, serta tinjauan yuridis terhadap kontrak kerja elektronik di Indonesia, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hak dan kewajiban pekerja dalam kontrak elektronik masih belum dijalankan secara proporsional, terutama bagi pekerja informal seperti mitra ojek online. Dalam praktiknya, para pekerja yang menandatangani kontrak elektronik, khususnya di sektor ekonomi digital dan transportasi daring, kerap kali tidak memahami secara mendalam isi kontrak, termasuk hak normatif seperti upah minimum, jaminan sosial, cuti, dan mekanisme pengaduan. Sebaliknya, pada pekerja sektor formal seperti fintech dan marketplace, kontrak elektronik telah memuat hak dan kewajiban secara lebih jelas, dan pekerja diberikan waktu serta akses untuk memahami dokumen tersebut sebelum menyetujui.
2. Regulasi atau pedoman perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak elektronik masih bersifat parsial dan belum diatur secara eksplisit dalam sistem hukum ketenagakerjaan nasional. Sampai saat ini, belum terdapat aturan teknis dari pemerintah atau Dinas Ketenagakerjaan yang mengatur secara komprehensif tentang pelaksanaan, validitas, dan pengawasan kontrak kerja elektronik. UU ITE memang telah mengakui adanya tanda tangan digital, namun belum cukup memberikan perlindungan normatif terhadap hak-hak pekerja yang berstatus "mitra". Akibatnya,

banyak pekerja digital yang berada dalam posisi lemah ketika terjadi sengketa atau wanprestasi dalam hubungan kerja.

3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan turunannya belum secara eksplisit mengatur kontrak kerja elektronik sebagai bentuk sah perjanjian kerja, meskipun frasa “tertulis dan ditandatangani” dapat diinterpretasikan luas. Dalam praktik, banyak perusahaan mengacu pada UU ITE dan PP No. 71 Tahun 2019 sebagai dasar penggunaan kontrak digital, namun ini lebih menekankan pada keabsahan administratif dokumen, bukan pada perlindungan hukum terhadap pekerja. Oleh karena itu, belum terdapat kepastian hukum yang menyeluruh terkait pengakuan kontrak elektronik dalam konteks hubungan industrial yang diatur UU Ketenagakerjaan.

Referensi

Buku:

- Agustina, Rosa. (2008). *Kontrak Elektronik (E-Contract) dalam Sistem Hukum Indonesia*. Jakarta: Penerbit Gloria Juris.
- Ahmad, Suwandi., & B. Setyo Ryanto. (2004). *Menabur Sentuh Menuai Software Tangguh*. Jakarta: PC Media.
- Ali, Zainuddin. (2018). *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Amiruddin., Asikin, Zainal. (2004). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Asyhadie, Zainal. (2008). *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Badrulzaman, Mariam Darus. (2001). *Kontrak Dagang Elektronik Tinjauan Dari Aspek Hukum Perdata*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Kansil, C. S.. (2018). *Kamus Istilah Hukum*. Bekasi: Penerbit Jala Permata Aksara.
- Mertokusumo, Sudikno. (2019). *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Moleong, L.J.. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Muladi & B. Nawawi. (2015). *Teori-teori dan Kebijakan Pidana*. Jakarta: Alumni.
- Projodikoro, R. Wirjono. (2002). *Asas-asas Hukum Perjanjian, Cet. ke-9*. Bandung: PT. Bale Bandung.
- Rahardjo, Satjipto. (2018). *Ilmu Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Riswandi, B. A.. (2003). *Hukum dan Internet di Indonesia*. Yogyakarta: UII Press.
- Salim, H.S.. (2006). *Hukum Kontrak: Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sefiani, Cita Yustisia. (2013). *Buku Pintar Bisnis Online dan Transaksi Elektronik*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Simanjuntak, Ricardo. (2011). *Hukum Kontrak Teknik Perancangan Kontrak Bisnis*. Jakarta: Kontan Publishing.
- Soekanto, Soerjono., Mamudhi, Sri. (2019). *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Penerbit Rem aja Rosdakarya.
- Soekanto, Soerjono. (2018). *Pengantar Penelitian Hukum*. Depok: UI Press.

- Soemitro, R.H.. (2017). *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Surabaya: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Soepraptomo, Heru. (2001). *Kejahatan Komputer dan Siber serta Antisipasi Pengaturan Pencegahannya di Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Soeroso, R. (2011). *Perjanjian di Bawah Tangan: Pedoman Praktis Pembuatan dan Aplikasi Hukum (Cet ke-2)*. Jakarta: PT. Sinar Grafika Offset.
- Subekti, Prof., S.H.. (1995). *Aneka Perjanjian*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Suharnoko. (2009). *Hukum Perjanjian Teori dan Analisa Kasus (Cet. VI)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sukarni. (2010). *Cyber Law, Kontrak Elektronik dalam Bayang-bayang Pelaku Usaha*. Bandung: Penerbit Pustaka Sutra.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*. Jakarta: Pustaka Yustisia.
- Syaifuddin, Muhammad. (2012). *Hukum Kontrak: Memahami Kontrak dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik, dan Praktik Hukum (Seri Pengayaan Hukum Perikatan)*. Bandung: Mandar Maju.
- Wahyono, Padmo. (2019). *Indonesia Negara Berdasarkan Atas Hukum*. Surabaya: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Wantu, Fence M.. (2019). *Idee Des Recht: Kepastian Hukum, Keadilan, dan Kemanfaatan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zein, Yahya Ahmad. (2009). *Kontrak Elektronik & Penyelesaian Sengketa Bisnis E-commerce dalam Transaksi Nasional & Internasional*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.

Jurnal:

- Asmawardhani, Dewi. (2015). Analisis Asas Konsensualisme Terkait Dengan Kekuatan Pembuktian Perjanjian Jual-beli di Bawah Tangan. *Ganec Swara*, 9 (1).
- Bakarbessy, Leonora. (2011). Klausula Pilihan Hukum (Choice of Law) dan Pilihan Forum (Choice of Forum) dalam Transaksi Bisnis Internasional. *Jurnal Hukum UNPAD*.
- Biondi, Glenn. (2016). Analisis Yuridis Keabsahan Kesepakatan Melalui Surat Elektronik (E-mail) Berdasarkan Hukum Indonesia. *Premise Law Journal* 19 Tahun 2016.
- Gunawan, Johannes. (2017). Reorientasi Hukum Kontrak di Indonesia. *Jurnal Hukum Bisnis*, I Tahun 2017.
- Hanim, Lathifah. (2011). Pengaruh Perkembangan Teknologi Informasi Terhadap Keabsahan Perjanjian dalam Perdagangan Secara Elektronik (E- Commerce) di Era Globalisasi. *Jurnal Dinamika Hukum*, 11 Edisi Khusus Februari 2011, FH Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Khairandy, Ridwan. (2001). Pembaharuan Hukum Kontrak Sebagai Antisipasi Transaksi Elektronik Commerce 'Become a Popular Prefixs for Other Terms Associated with Electronic Transaction. *Jurnal Hukum Bisnis*, 16.
- Latumahina, Rosalinda Elsina. (2015). Aspek-aspek Hukum dalam Transaksi Perdagangan Secara Elektronik. *Gema Aktualita*, 4 (1).
- Santoso, Agus., Pratiwi, Dyah . (2018). Tanggung Jawab Penyelenggara Sistem Elektronik Perbankan dalam Kegiatan Transaksi Elektronik Pasca Undang-Undang Nomor 11

Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik. *Jurnal Legislasi Indonesia*, Tahun 2018.

Sanusi, Arsyad. (2010). Efektivitas UU ITE dalam Pengaturan Perdagangan Elektronik (E-Commerce). *Jurnal Hukum Bisnis*, 29 (1), 6.

Setiawan, Nanda., & Hernawan, Ali. (2020). Tinjauan Hukum E-Contract Terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada, <http://etd.repository.ugm.ac.id/>.

Perundang-Undangan:

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHper).

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

Undang-Undang No. 11 Tahun 2008 tentang Dokumen Informasi dan Transaksi Elektronik. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 No. 58).

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (UU ITE).

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4279).

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 No. 6).

Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 No. 131).

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana.

Skripsi dan Tesis:

Oktaviana W.P., Erin. 2024. Transformasi Kontrak dalam Era Digital: Tantangan Hukum Bisnis dalam Transaksi Elektronik di Bisnis Sewa Kebaya Online. Tesis. Semarang: MIH Unissula.

Swasta, Hasean. 2025. Pengaruh Kebijakan dan Kepuasan Masyarakat Penyewa Terhadap Regulasi Sewa Menyewa Blok Pasar Buntok Kabupaten Barito Selatan Provinsi Kalimantan Tengah. Tesis. Tangerang: Pascasarjana UNIS.

Internet:

Afner Juwono, Keadilan, Kepastian dan Kemanfaatan dalam Hukum, afnerjuwono.blogspot.com/2013/07/keadilan-kepastiandankemanfaatan.html, diakses terakhir pada tanggal 13 Januari 2025.

Arrianto Mukti Wibowo, Kerangka Hukum Digital Signature dalam Electronic Commerce, amwibowo@caplin.cs.ui.ac.id, diakses terakhir pada tanggal 5 Januari 2025.

- Trias Consultant, Legal Memorandum tentang Kontrak Elektronik, <http://www.triasconsultant.com/legal-memorandum-tentang-kontrak-elektronik/>, diakses terakhir pada tanggal 18 Januari 2025.
- Julius Indra Dwipayono, 2005, Pengakuan Tanda Tangan Elektronik dalam Hukum Pembuktian Indonesia, www.legalitas.org, diakses 18 Januari 2025.
- Jusuf Patrianto Tjahjono, Alat Bukti Elektronik (Dokumen Elektronik): Kedudukan, Nilai, Derajat, dan Kekuatan Pembuktiannya dalam Hukum Acara Perdata di Indonesia, dalam legalitas.org, diakses terakhir pada tanggal 3 Januari 2025.
- Khoirul. Hukum Kontrak. Slide 1. Ppt. www.sunan-ampel.ac.id diakses terakhir pada tanggal 18 Januari 2025.
- Muliadi Nur, Asas Kebebasan Berkontrak dalam Kaitannya dengan Perjanjian Baku (Standard Contract). www.pojokhukum.com, diakses terakhir pada tanggal 19 Januari 2025.