

# KEABSAHAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU YANG DIBUAT SECARA ELEKTRONIK DITINJAU DARI HUKUM POSITIF

Annisa Fitria

Fakultas Hukum, Universitas Esa Unggul, Jakarta  
Jalan Arjuna Utara No. 9, Kebon Jeruk, Jakarta Barat - 11510  
nisa.1791@gmail.com

## **Abstract**

*In the digital industry era 4.0 as it is today, many people are starting to use technology and the internet to support their business. This rapid technological development has also succeeded in creating a new information infrastructure that makes all work more efficient with the help of technology. One form of development of treaty law is the emergence of electronic contracts (e-contracts) which were introduced in the UNCITRAL Model Law on Electronic Commerce in 1996. Then in 2008, with the enactment of the ITE Law the provisions on e-contracts were recognized in positive law. In this case does not rule out the possibility of making a Specific Time Work Agreement for workers or workers carried out electronically. The problem is how the validity of a Specific Time Work Agreement made by the business actor to his workers or workers according to positive law in force in Indonesia.*

**Keywords:** Agreement, PKWT, electronics

## **Abstrak**

Di era digital industri 4.0 seperti saat ini, banyak orang yang mulai memanfaatkan teknologi dan internet untuk menunjang bisnisnya. Perkembangan teknologi yang pesat ini juga berhasil menciptakan infrastruktur informasi baru yang membuat seluruh pekerjaan menjadi lebih efisien dengan bantuan teknologi. Salah satu bentuk perkembangan dari hukum perjanjian adalah munculnya kontrak elektronik (e-contract) yang diperkenalkan dalam UNCITRAL Model Law on Electronic Commerce pada tahun 1996. Kemudian pada tahun 2008, dengan diundangkannya UU-ITE ketentuan tentang e-contract diakui dalam hukum positif. Dalam hal ini tidak menutup kemungkinan pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terhadap buruh atau pekerja dilakukan secara elektronik. Permasalahannya adalah bagaimana keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat oleh pelaku usaha kepada buruh atau pekerja nya menurut hukum positif yang berlaku di Indonesia.

**Kata kunci :** Perjanjian, PKWT, elektronik

## **Pendahuluan**

Perjanjian kerja diatur dalam Bab IX Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2003. Dalam pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara karyawan dengan pengusaha atau pemberi yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Kemudian dalam pasal nomor 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 disebutkan bahwa Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan karyawan berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah (F.X. Djuamialdi, 2005).

Perjanjian kerja menurut Prof. Imam Supomo,SH adalah suatu perjanjian, dimana

pihak satu (buruh) mengikat diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (majikan) yang mengikat dirinya untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah (Lalu Husni,2003).

Peristiwa hukum perjanjian merupakan tindakan yang dilakukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja untuk saling mengikat diri dalam suatu hubungan yang bersifat normative atau saling mengikat. Dalam berbagai teori ilmu hukum perikatan, perjanjian merupakan bentuk dari perikatan dimana 2 (dua) pihak mengikat diri untuk berbuat, memberikan sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu yang dituangkan dalam suatu 3 perjanjian baik secara lisan maupun secara

tertulis. Perjanjian selalu menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pelaku yang terlibat didalamnya.

Konsekuensinya dari tidak terpenuhinya hak dan kewajiban tersebut dapat berupa batal atau kebatalan terhadap perjanjian tersebut bahkan memungkinkan menimbulkan konsekuensi penggantian kerugian atas segala bentuk kerugian yang timbul akibat tidak terpenuhinya prestasi yang diperjanjikan.

Perjanjian kerja waktu tertentu terjadi karena perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu terdapat hak-hak pekerja dan perlindungan tenaga kerja, hak dan perlindungan tenaga kerja diperlukan oleh pihak yang melakukan pekerjaan agar pekerja dapat menikmati penghasilan secara layak dalam memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya sendiri maupun keluarganya.

Undang-undang No. 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.

Di era digital industri 4.0 seperti saat ini, banyak orang yang mulai memanfaatkan teknologi dan internet untuk menunjang bisnisnya. Perkembangan teknologi yang pesat ini juga berhasil menciptakan infrastruktur informasi baru yang membuat seluruh pekerjaan menjadi lebih efisien dengan bantuan teknologi (<https://libera.id/blogs/kontrak-online-apakah-sah-menurut-hukum-di-indonesia/>).

Salah satu bentuk perkembangan dari hukum perjanjian adalah munculnya kontrak elektronik (e-contract) yang diperkenalkan dalam UNCITRAL Model Law on Electronic Commerce pada tahun 1996. Kemudian pada tahun 2008, dengan diundangkannya UU-ITE ketentuan tentang e-contract diakui dalam hukum positif. (<https://business-law.binus.ac.id/2017/03/31/mengenal-kontrak-elektronik-click-wrap-agreement-dan-tanda-tangan-elektronik/>).

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 bahwa PKWT dibuat oleh pelaku usaha menggunakan perjanjian elektronik. Berdasarkan hal tersebut di atas pertanyaan dalam penelitian ini adalah Bagaimana keabsahan PKWT yang dibuat secara elektronik ditinjau dari hukum positif di Indonesia?

## **Metode Penelitian**

Metode merupakan fungsi dari konsep pengertian hukum yang sangat mempengaruhi atau yang ada di dalam penelitian dan pengembangan ilmu hukum, karena metode pada hakikatnya memberi pedoman tentang cara-cara peneliti mempelajari, menganalisa dan memahami lingkungan-lingkungan yang ada di hadapannya. Penelitian hukum dapat dibedakan dalam penelitian hukum empiris dan penelitian hukum normatif. Penelitian hukum empiris dilakukan dengan cara meneliti langsung dari masyarakat yang merupakan data primer, sedangkan penelitian hukum normatif dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan pustaka yang merupakan data sekunder. (Soerjono Soekanto, 1986). Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif yang merupakan penelitian kepustakaan yaitu penelitian terhadap data sekunder.

Metode analisis data yang digunakan ialah analisa kualitatif, yaitu proses analisa terhadap data yang terdiri dari kata-kata agar ditafsirkan. Data yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier serta metode pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan yang menghasilkan penulisan yang bersifat deskriptif analisis.

Data sekunder dibedakan menjadi:

1. Bahan-bahan hukum primer yang digunakan penulis ialah Peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.
2. Bahan-bahan hukum sekunder, yaitu artikel dan buku dari para sarjana yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.
3. Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang menjelaskan bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus dan ensiklopedia yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Pengertian Perjanjian Kerja Menurut KUHperdata**

Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dinyatakan bahwa perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melainkan pekerjaan dengan menerima upah. Pasal 1603e ayat 1 KUH Perdata dinyatakan bahwa: "Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian itu atau peraturan-peraturan atau dalam perundang-undangan atau jika semuanya itu tidak menurut kebiasaan." Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan definisi tentang perjanjian kerja yakni: "bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak". sebagai suatu Undang-Undang yang tujuannya antara lain untuk memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan perkerja dan keluarga.

Menurut Imam Soepomo perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah (Lalu Husni, 2003).

### **Pengertian Perjanjian Kerja waktu Tertentu**

Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu diatur dalam pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.100/MEN/VI/2004, yang dimaksud dengan Perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah: Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. (KEP.100/MEN/VI/2004).

Dengan demikian yang dinamakan sifat perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagai berikut;

1. Pekerja yang sekali selesai atau sifatnya sementara 27 Pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan untuk pekerja yang

didasarkan atas selesainya pekerja tertentu untuk waktu paling lama 3 (tiga) tahun.

2. Diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun. Pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan untuk pekerja yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan berakhir maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut putus demi hukum.
3. Bersifat musiman Pekerja yang bersifat musiman adalah pekerja yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca. PKWT yang dilakukan untuk pekerja yang musiman hanya dapat dilakukan satu jenis pekerjaan waktu tertentu
4. Berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan. Pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dapat digunakan untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Untuk ini perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun dan tidak dapat dilakukan perubahan.

Menurut Imam Soepomo dalam bukunya Hukum Perburuhan dalam bidang hubungan kerja, merumuskan bahwa: Bagi penyelenggara perjanjian kerja seperti halnya dengan semua macam perjanjian ini dimintakan syarat-syarat tertentu mengenai orang-orangnya, mengenai isinya dan kadang-kadang mengenai bentuknya yang tertentu. Sedang perjanjian kerja adalah dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan itu dengan membayar upah (Imam Soepomo, 1987).

Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat diadakan untuk pekerjaan tertentu.

Munculnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 dilatar belakangi semakin banyaknya pengusaha yang "memaksa" buruh/pekerjanya untuk membuat penjelasan dalam jangka waktu tertentu (sistem kontrak), sebagai akibat pengusaha tidak mau disulitkan oleh ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja. Akibatnya, meskipun secara objektif jenis, sifat dan kegiatan pekerjaan tidak mengharuskan dibuat perjanjian kerja tertentu, untuk menghindari berbagai resiko, pengusaha membuat perjanjian kerja tertentu dengan buruh/pekerja. Menurut Undang-Undang No.13 tahun tentang Ketenagakerjaan pengusaha adalah sebagai berikut :

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

### **Syarat Sahnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Setiap perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal perjanjian kerja ini dibuat secara tertulis, harus dilaksanakan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Syarat-syaratnya adalah :

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum,

kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja tanpa adanya kesepakatan para pihak atau salah satu pihak tidak mampu atau tidak cakap melakukan perbuatan hukum, maka perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan. Sebaliknya, jika dibuat tanpa adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tersebut bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Syarat-syarat tersebut sebenarnya sebagai isi dari perjanjian kerja, karena dari syarat-syarat itulah dapat diketahui hak dan kewajiban para pihak.

Syarat-syarat yang dimuat dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu isinya tidak boleh rendah dari syarat-syarat kerja yang termuat dalam peraturan perusahaan yang bersangkutan. Apabila dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang isinya lebih rendah dari Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama, maka yang berlaku adalah isi dalam Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mengatur syarat-syarat pembuatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagai berikut :

- a. Dibuat secara tertulis Dalam pasal Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 57 ayat (1) disebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Oleh karena itu bila dibuat secara lisan, atau bukan dalam bahasa Indonesia danukan dalam huruf latin, maka kesepakatan tersebut adalah tidak sah atau batal demi hukum. Konsekuensinya pekerja tersebut haruslah dianggap sebagai pekerja tetap.
- b. Tidak boleh ada masa percobaan Pada pasal 58 ayat (1) Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mempersyaratkan adanya masa percobaan kerja. Apabila dalam kesepakatan kerja tersebut disyaratkan masa percobaan kerja,

maka perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut batal demi hukum.

### **Dasar Hukum e-Contract**

Pengakuan kontrak elektronik sebagai suatu bentuk perjanjian dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPperdata) Indonesia masih merupakan permasalahan yang pelik. Pasal 1313 KUHPperdata mengenai definisi perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Jika mengacu pada definisi ini maka suatu kontrak elektronik dapat dianggap sebagai suatu bentuk perjanjian yang memenuhi ketentuan Pasal 1313 KUHPperdata tersebut.

Namun pada prakteknya suatu perjanjian biasanya ditafsirkan sebagai perjanjian yang dituangkan dalam bentuk tertulis (paper-based) dan bila perlu dituangkan dalam bentuk akta notaris. Pengaturan tentang kontrak elektronik (e-contract) dituangkan dalam Pasal 1 angka 17, kontrak elektronik adalah perjanjian para pihak yang dibuat melalui Sistem Elektronik.

Sistem elektronik sendiri diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Sistem dan Transaksi Elektronik (selanjutnya disebut dengan PP PSTE), yaitu serangkaian perangkat dan prosedur elektronik yang berfungsi mempersiapkan, mengumpulkan, mengolah, menganalisis, menyimpan, menampilkan, mengumumkan, mengirimkan, dan/atau menyebarkan Informasi Elektronik. (Pasal 1 angka (1) Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Sistem dan Transaksi Elektronik).

Lebih mendalam lagi aturan mengenai kontrak elektronik (e-contract) diatur dalam Pasal 47 dan 48 PP PTSE. Transaksi Elektronik dapat dilakukan berdasarkan kontrak elektronik atau bentuk kontraktual lainnya sebagai bentuk kesepakatan yang dilakukan oleh para pihak. (Pasal 47 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Sistem dan Transaksi Elektronik). Kontrak elektronik dianggap sah apabila : (Pasal 47 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Sistem dan Transaksi Elektronik).

a. terdapat kesepakatan para pihak;

- b. dilakukan oleh subjek hukum yang cakap atau yang berwenang mewakili sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. terdapat hal tertentu; dan
- d. objek transaksi tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesucilaan, dan ketertiban umum.

Kontrak elektronik (e-contract) termasuk kategori "kontrak tidak bernama" (innominaat) yaitu perjanjian-perjanjian yang tidak diatur dalam KUHPperdata tetapi terdapat dalam masyarakat akibat perkembangan zaman dan tuntutan kebutuhan bisnis. Menurut Mieke Komar Kantaatmadja perjanjian jual beli yang dilakukan melalui media elektronik internet tidak lain adalah merupakan perluasan dari konsep perjanjian jual beli yang ada dalam KUHPperdata. Perjanjian melalui internet ini memiliki dasar hukum perdagangan konvensional atau jual beli dalam hukum perdata. Perbedaannya adalah bahwa perjanjian ini bersifat khusus karena terdapat unsur peranan yang sangat dominan dari media dan alat-alat elektronik (Mieke Komar Kantaatmadja,2001).

Kontrak Elektronik paling sedikit memuat: (Pasal 48 ayat 3 Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Sistem dan Transaksi Elektronik).

- a. data identitas para pihak;
- b. objek dan spesifikasi;
- c. persyaratan transaksi elektronik;
- d. harga dan biaya;
- e. prosedur dalam hal terdapat pembatalan oleh para pihak;
- f. ketentuan yang memberikan hak kepada pihak yang dirugikan untuk dapat mengembalikan barang dan/atau meminta penggantian produk jika terdapat cacat tersembunyi; dan
- g. pilihan hukum penyelesaian transaksi elektronik.

Kontrak elektronik sebagaimana kontrak konvensional, juga memiliki kekuatan hukum layaknya Undang-Undang bagi para pihak yang membuatnya (Pasal 1338 KUHPperdata). (Citra Yustisia Serfiani,2013).

Keabsahan kontrak elektronik (e-contract) ditinjau dari Undang-Undang Nomor

11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (selanjutnya disebut dengan UU ITE). UU ITE memberikan pengakuan kontrak elektronik ini pada Pasal 1 angka 17 dengan perjanjian para pihak yang dibuat melalui sistem elektronik. Selanjutnya mengenai sistem elektronik disebutkan serangkaian perangkat dan prosedur elektronik yang berfungsi mempersiapkan, mengumpulkan, mengolah, menganalisis, menyimpan, menampilkan, mengumumkan, mengirimkan, dan/atau menyebarkan informasi elektronik (Pasal 1 angka 9 UU ITE).

Pada hakekatnya, kontrak elektronik ini adalah perjanjian yang disepakati para pihak yang membuatnya hanya medium atau sarannya sangat berbeda, menggunakan sistem elektronik. Kontrak elektronik (e-contract) merupakan suatu bentuk transaksi elektronik yang diatur dalam Pasal 17 ayat (1) jo. Pasal 18 ayat (1) Bab V UU ITE yang diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Sistem dan Transaksi Elektronik (selanjutnya disebut PP PTSE).

Pihak atau subjek hukum yang terkait dalam kontrak elektronik (e-contract) antara lain: (Pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Sistem dan Transaksi Elektronik).

1. Antar pelaku usaha;
2. Antara pelaku usaha dengan konsumen;
3. Antar pribadi;
4. Antar instansi; dan
5. Antara instansi dengan pelaku usaha sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Yang mana para pihak tersebut di atas mengikatkan diri dalam suatu perjanjian melalui sistem elektronik yang dituangkan dalam suatu dokumen elektronik, syarat sahnya perjanjian tersebut berdasarkan pasal 47 ayat (2) PP PTSE yakni:

1. terdapat kesepakatan para pihak;
2. dilakukan oleh subjek hukum yang cakap atau yang berwenang mewakili sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
2. terdapat hal tertentu; dan
3. objek transaksi tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Segala aturan dalam Bab III UU ITE baik mengenai informasi, dokumen, maupun tanda tangan elektronik ini sebetulnya adalah merupakan bagian awal dari terjadinya hubungan hukum dimana dalam awal terciptanyahubungan hukum pasti terdapat proses penawaran kepada pihak lainnya.

Selanjutnya jika proses tukar menukar informasi tersebut berjalan dengan lancar dan sah di mata hukum barulah dapat dilanjutkan kepada tahap terjalannya sebuah transaksi elektronik yang kemudian diikat dengan sebuah kontrak elektronik. Keabsahan suatu kontrak (dokumen elektronik) bila menggunakan sistem elektronik yang sudah disertifikasi sebagaimana diatur dalam Pasal 13-16 UU ITE. (<https://gagasanhukum.wordpress.com/2008/09/15/kontrak-elektronik-menurut-uu-ite-dan-bw/>)

Setiap kontrak yang dibuat melalui sistem elektronik tetap saja sah (bila memenuhi 4 syarat kontrak) meskipun tidak menggunakan sistem elektronik yang sudah diwajibkan. Adanya itikad baik merupakan faktor utama yang dilihat dan dipertimbangkan dalam suatu pembuatan kontrak. Oleh karena sulitnya mengukur itikad baik itu di dalam transaksi elektronik maka keberadaan pasal 5 ayat (3) UU ITE sangat baik apalagi berkaitan dengan keabsahan alat bukti nantinya. (<https://gagasanhukum.wordpress.com/2008/09/15/kontrak-elektronik-menurut-uu-ite-dan-bw/>).

Menurut Argo Hertanto, bahwa walaupun belum ada Undang-Undang yang mengatur mengenai kontrak elektronik, kontrak elektronik harus dianggap sah karena peraturan yang ada tidak mensyaratkan agar kontrak dibuat. (<https://gagasanhukum.wordpress.com/2008/09/15/kontrak-elektronik-menurut-uu-ite-dan-bw/>)

Tetapi dalam hal kontrak ketenagakerjaan ada regulasi yang diatur Menurut Pasal 15 Kepmenakertrans 100/2004, PKWT dapat berubah menjadi PKWTT, apabila:

1. PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;
2. Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam jenis pekerjaan yang dipersyaratkan,

- maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;
3. Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan jangka waktu perpanjangan, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan;
  4. Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut;
  5. Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana dimaksud dalam angka (1), angka (2), angka (3) dan angka (4), maka hak-hak pekerja dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.

Jika melihat dari rumusan Pasal 15 tersebut Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) yang berbentuk kesepakatan melalui surat elektronik, tidak dapat dianggap sebagai PKWT, melainkan secara otomatis berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan terhadap permasalahan, penulis mengambil simpulan:

Pada dasarnya perjanjian diperbolehkan dibuat secara elektronik, Setiap kontrak yang dibuat melalui sistem elektronik tetap sah (bila memenuhi 4 syarat kontrak) meskipun tidak menggunakan sistem elektronik yang sudah diwajibkan. Adanya itikad baik merupakan faktor utama yang dilihat dan dipertimbangkan dalam suatu pembuatan kontrak. Oleh karena sulitnya mengukur itikad baik itu di dalam transaksi elektronik maka keberadaan pasal 5 ayat (3) UU ITE sangat baik apalagi berkaitan dengan keabsahan alat bukti nantinya. Kontrak elektronik sebagaimana kontrak konvensional, juga memiliki kekuatan hukum layaknya Undang-Undang bagi para pihak yang membuatnya (Pasal 1338 KUHPerduta). Tetapi menurut Pasal 15 Kepmenakertrans 100/2004, PKWT dapat

berubah menjadi PKWTT. PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja; kemudian Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam jenis pekerjaan yang dipersyaratkan, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja. Jika melihat dari rumusan Pasal 15 tersebut Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) yang berbentuk kesepakatan melalui surat elektronik, tidak dapat dianggap sebagai PKWT, melainkan secara otomatis berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

### **Daftar Pustaka**

- Citra Yustisia Serfiani et.al. (2013). *Buku Pintar Bisnis Online dan Transaksi Elektroni*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- F.X. Djuamialdi. (2005). *Arti Perjanjian Kerja*. Sinar Grafika Offset.
- <https://business-law.binus.ac.id/2017/03/31/mengenal-kontrak-elektronik-click-wrap-agreement-dan-tanda-tangan-elektronik/> (Diakses Pada 22 Oktober 2019 Pukul 19.42).
- <https://gagasanhukum.wordpress.com/2008/09/15/kontrak-elektronik-menurut-uu-ite-dan-bw/>. (Diakses Pada 22 Oktober 2019 Pukul 19.42).
- <https://gagasanhukum.wordpress.com/2008/09/15/kontrak-elektronik-menurut-uu-ite-dan-bw/>. (Diakses Pada 22 Oktober 2019 Pukul 19.42).
- <https://libera.id/blogs/kontrak-online-apakah-sah-menurut-hukum-di-indonesia/>
- Imam Soepomo. (1987). *Hukum Perburuhan dalam bidang hubungan kerja*, Jakarta: Djambatan.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Lalu Husni. (2003). *Pengantar Hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Grafindo Persada Mataram.

Lalu Husni. (2003). *Pengantar Hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Grafindo Persada Mataram.

Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Sistem dan Transaksi Elektronik.

Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.