

ANALISIS YURIDIS: KEABSAHAN PERJANJIAN ELEKTRONIK DAN PENGATURAN KLAUSUL PERJANJIAN DALAM *REMOTE WORKING* DI INDONESIA

Patricia Novianty Rura¹, Victor Imanuel Williamson Nalle²

¹ Fakultas Hukum, Universitas Katolik Darma Cendika, Indonesia. E-mai : patricia.rura@student.ukdc.ac.id

² Fakultas Hukum, Universitas Katolik Darma Cendika, Indonesia.

Abstract: *The background of this research is that it started from the lack of income and the unemployment rate in Indonesia was getting higher during the covid-19 pandemic. So a concept emerged, namely remote working or remote work. This concept has been applied in various companies in Indonesia. The purpose of this study is to determine the validity of electronic agreements between companies and remote working workers and to find out the arrangement of clauses in remote working agreements so that they remain legally valid. The research method used is normative juridical. The research approach used is the legislative-legislative approach and the conceptual approach. This research uses primary legal materials, namely laws related to research topics and secondary legal materials, namely legal journals, legal articles, and other supporting literature related to remote working.*

Keywords: *Remote Working; Electronic Agreement; Validity of Electronic Agreement; Agreement Clauses.*

How to Site: Patricia Novianty Rura, Victor Imanuel Williamson Nalle (2025). Keabsahan Perjanjian Elektronik dan Pengaturan dan Pengaturan Klausul Perjanjian Dalam *Remote Working* di Indonesia. Jurnal hukum *to-ra*, 11 (2), pp 389-402. DOI. 10.55809/tora.v11i2.573

Introduction

Pada masa pandemi covid-19 tahun 2020, pemerintah Indonesia memiliki kebijakan mengenai lock down, social distancing, pengurangan upah hingga pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap tenaga kerja dengan tujuan untuk mengurangi penyebaran virus corona yang nantinya menyebabkan manusia mengalami gangguan pernafasan hingga menyebabkan kematian. Kebijakan ini dapat dikatakan kebijakan yang kurang sukses dikarenakan saat pemerintah memulai kebijakan ini, Indonesia juga mengalami krisis ekonomi yang menyebabkan masyarakat kesulitan untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. Khususnya untuk tenaga kerja yang menjadi tulang punggung keluarga untuk mencari nafkah yang terpaksa berhenti bekerja karena PHK dari tempat kerja. Pemutusan hubungan kerja pada tenaga kerja sangat berdampak buruk bagi perekonomian Indonesia karena tingkat pengangguran semakin meningkat.

Seiring berjalannya waktu, masyarakat Indonesia tentu memikirkan cara untuk bertahan hidup dengan mendapatkan pendapatan/upah agar dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Oleh karena itu, muncullah sebuah konsep kerja jarak jauh atau disebut dengan

remote working.¹ *Remote working* merupakan suatu konsep kerja jarak jauh yang sangat fleksibel artinya dapat dilakukan dimana saja dan kapan saja. Konsep ini sangat membantu masyarakat yang tidak memiliki banyak waktu luang namun tetap bekerja untuk mendapatkan penghasilan. Meskipun kerja jarak jauh ini fleksibel, namun tetap mengerjakan pekerjaan dan mengumpulkan hasil pekerjaan sesuai dengan deadline yang ditentukan perusahaan.

Kerja jarak jauh jelas memiliki keuntungan dan tantangan yang dapat menjadi acuan untuk bekerja sebagai tenaga kerja *remote working*. Adapun keuntungannya antara lain fleksibilitas tempat dan waktu, penghematan biaya dan waktu, produktivitas lebih tinggi, juga dapat meningkatkan kesehatan fisik dan mental. Disamping itu, terdapat juga tantangan *remote working*. *Pertama*, kurangnya interaksi sosial sehingga pekerja jarak jauh merasa terasingkan atau merasa terisolasi, namun dapat diatasi dengan mencoba berkomunikasi dengan rekan kerja melalui panggilan video (*video call*), chat, atau mencari tempat bersama untuk bekerja. *Kedua*, pekerja jarak jauh sulit untuk memisahkan waktu kerja dan waktu pribadi sehingga mengganggu keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi, namun dapat diatasi dengan mengatur jadwal dengan terstruktur agar dapat menentukan waktu untuk bekerja dan waktu untuk pribadi. *Ketiga*, keamanan data dan privasi yang mudah bocor atau terkena virus. Hal ini dapat diatasi dengan menggunakan VPN, otentikasi dua faktor dan enkripsi data untuk menjaga keamanan informasi pribadi dan informasi perusahaan.² Adapun tantangan hukum *remote working* yakni belum ada regulasi atau pengaturan khusus yang mengatur tentang *remote working*.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji sistem kerja jarak jauh (*remote working*) di Indonesia. Menurut Salsabila et.al, pengaturan terkait *remote workers* belum diatur secara khusus di Indonesia sehingga perlindungan terkait jam kerja belum jelas.³ Ketidakjelasan mengenai jam kerja karena para pekerja *remote workers* bekerja secara fleksibel dengan mengutamakan tenggat atau *deadline* pekerjaan. Mekanisme kerja seperti ini tentu mengabaikan kesehatan kerja *remote workers* dalam bekerja yakni mereka dapat melebihi jam kerja pada umumnya sebagaimana tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 serta sulit untuk menentukan mekanisme perhitungan lembur. Dalam menghadapi tantangan-tantangan terkait dengan *remote*

¹ Nur Putri Hidayah Isdian Anggraeny, "Keabsahan PKWT Dengan Konsep Remote Working Dalam Perspektif UU Cipta Kerja," *Group and Organization Management* 42, no. 3 (2017): 346–87, <https://doi.org/10.1177/1059601115619548>.

² Rezza, "PELUANG DAN TANTANGAN KERJA JARAK JAUH DI 2025," pusdasi.uma.ac.id, n.d., <https://pusdasi.uma.ac.id/peluang-tantangan-kerja-jarak-jauh-2025/>.

³ Intan Azzahra, Nur Salsabila, and Raudha Maghfirolaita Wahyudi, "Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terkait Jumlah Jam Kerja Bagi Remote Workers Di Indonesia," 2024, 129–39.

working dibutuhkan payung hukum seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan ataupun peraturan khusus yang mengatur mengenai *remote working*.

Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Putri, Undang-Undang Ketenagakerjaan belum cukup sebagai payung hukum untuk menghadapi tantangan terkait dengan sistem kerja *remote working*.⁴ Berbeda dengan negara Singapura, Thailand, dan Spanyol yang telah memiliki peraturan secara khusus terkait dengan *remote working* sehingga negara tersebut dapat mening katkan kepastian hukum terutama hak-hak pekerja *remote working*. Oleh karena itu, menurut Nuriskia et.al, perlu adanya perubahan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan/atau Undang-Undang Cipta Kerja maupun peraturan yang baru dibawah Undang-Undang yang mengatur secara khusus terkait dengan *remote working*.⁵ Adapun tujuannya yaitu agar peraturan baru yang dibuat secara khusus mengenai *remote working* dapat dipastikan kebenarannya dan dapat diterapkan pada pekerja *remote working* sehingga para pekerja tidak merasa diabaikan dan dapat menuntut hak-hak yang sudah sepatasnya untuk diterima.

Pada penelitian sebelumnya telah banyak membahas terkait dengan pengaturan khusus mengenai *remote working*, namun kesimpulannya tetap sama yakni belum ada pengaturan secara khusus terkait dengan sistem kerja *remote working*, baik di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang Cipta Kerja sehingga juga menjadi tantangan hukum bagi pekerja *remote working*. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Arsyi et.al, bahwa perlu penambahan klausul mengenai konsep *remote working* agar mendapatkan perlindungan hukum bagi pekerja *remote working*.⁶

Sehubungan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arsyi, et.al, saat ini para pekerja *remote working* kesulitan untuk mendapatkan perlindungan hukum karena perjanjian elektronik yang digunakan belum diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga belum ada kejelasan mengenai hak-hak mereka seperti hak cuti, kejelasan jam kerja hingga mekanisme lembur. Oleh karena itu, penelitian ini akan lebih fokus pada keabsahan perjanjian elektronik dan pengaturan klausul dalam perjanjian *remote working*. Keabsahan perjanjian dan klausul perjanjian penting untuk dituangkan di dalam suatu perjanjian agar dapat mengetahui isi perjanjian tersebut apakah memuat klausul yang dilarang oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan ataupun Undang-Undang Cipta Kerja, juga untuk mengetahui apakah isi dari perjanjian yang telah dibuat antar

⁴ Amanda Fitriani Eka Putri, "Relevansi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Menjawab Tantangan Remote Working Di Indonesia" 4, no. 1 (2016): 1–23.

⁵ Centia Sabrina Nuriskia and Andriyanto Adhi Nugroho, "Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja," *Jurnal Usm Law Review* 5, no. 2 (2022): 678, <https://doi.org/10.26623/julr.v5i2.5555>.

⁶ Arsyi Manggali et al., "Legal Protection of Remote Working Workers in Particular Time Labor Agreements," no. December 2022 (2023): 22–30.

para pihak, yakni perusahaan dengan pekerja mengandung ketidakrasionalan dan ketidakpatutan.⁷ Keabsahan perjanjian merujuk pada kepastian hukum mengenai isi perjanjian tersebut. Untuk mendapatkan kepastian hukum tersebut di dalam perjanjian harus mencantumkan klausul-klausul perjanjian agar perjanjian tersebut dapat diatasi atau apabila terjadi sesuatu diluar dugaan yang telah diperjanjikan.

Discussion

Keabsahan Perjanjian Elektronik Antara Perusahaan Dengan Pekerja *Remote Working*

Secara umum perjanjian merupakan suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Perjanjian dibuat dengan mempertemukan dan menyesuaikan kehendak individu yang satu dengan kehendak individu yang lain dengan bersama-sama mengikatkan diri atas kemauan diri sendiri dan menyetujui hal-hal yang diperjanjikan. Pada dasarnya perjanjian dapat dikatakan sah apabila memenuhi Pasal 1320 KUHPerdara yang menguraikan empat (4) syarat sah perjanjian diantaranya:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu hal tertentu
4. Suatu sebab yang halal

Syarat satu dan dua merupakan syarat subjektif karena berkaitan dengan subjek hukum yakni para pihak yang membuat suatu perjanjian yang jika dilanggar maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan sedangkan syarat tiga dan empat merupakan syarat objektif yang jika dilanggar maka perjanjian tersebut batal demi hukum atau perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Sebagaimana yang dimaksud juga dalam pasal 1321 KUHPerdara, kesepakatan yang dimaksud pada syarat satu adalah kesepakatan yang tidak mengandung adanya unsur kekhilafan, paksaan, dan/atau penipuan. Apabila kesepakatan mengandung unsur kekhilafan, paksaan, dan/atau penipuan, maka disebut sepakat yang mengandung cacat dalam kehendak. Kecakapan yang dimaksud pada syarat dua terdapat pada Pasal 330 KUHPerdara yaitu orang-orang dewasa yang telah mencapai umur genap dua puluh satu tahun (21 tahun) dan belum pernah melangsungkan pernikahan sebelum mencapai umur 21 tahun, serta tidak berada dibawah pengampuan.

Perjanjian memiliki berbagai macam jenis, salah satunya perjanjian kerja. Perjanjian kerja biasa disebut dengan *fundamental legal institution* dalam hukum ketenagakerjaan.⁸ Berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Ada dua bentuk perjanjian kerja yaitu perjanjian tertulis dan perjanjian tidak tertulis/lisan. Perjanjian tertulis adalah perjanjian yang dibuat oleh para pihak dalam bentuk tulisan. Sedangkan, perjanjian tidak tertulis/lisan

⁷ R. M. Panggabean, "Keabsahan Perjanjian Dengan Klausul Baku," *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 17, no. 4 (2010): 651–67, <https://doi.org/10.20885/iustum.vol17.iss4.art8>.

⁸ Budi Santoso and Ratih T., "Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja," *Arena Hukum* 5, no. 3 (2012): 201–9.

adalah suatu perjanjian yang dibuat oleh para pihak dalam bentuk lisan yang mengacu pada kesepakatan para pihak dan biasanya banyak digunakan dalam kegiatan bisnis.⁹ Selain itu, terdapat dua jenis perjanjian kerja yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

Berdasarkan Pasal 1 angka 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2001 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang dimaksud dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu atau biasa dikenal dengan istilah pekerja kontrak. Sedangkan pada Pasal 1 Angka 2, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) merupakan Perjanjian Kerja antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap atau dikenal dengan pekerja tetap. Para pekerja *remote working* merupakan tenaga kerja yang bekerja secara fleksibel atau biasa diistilahkan dengan *WFA (Work From Anywhere)* artinya tidak menentukan kapan dan dimana akan bekerja melainkan mengutamakan deadline suatu pekerjaan. Pada faktanya, sistem *remote working* berbeda dengan sistem kerja *freelance*. Perbedaan utama antara sistem *remote working* dan sistem *freelance* adalah keterikatan dengan perusahaan yaitu apabila *remote working* terikat hanya pada satu perusahaan, sedangkan sistem *freelance* tidak terikat dengan satu perusahaan melainkan dapat terikat dengan beberapa perusahaan dengan memperhatikan manajemen waktu untuk bekerja.¹⁰ Oleh karena itu, dalam menentukan status pekerja *remote working* dapat disesuaikan dengan perjanjian kerja dengan mencantumkan dengan jelas klausul-klausul kaitan dengan *remote working* yang dibuat oleh para pihak yakni perusahaan dan pekerja *remote working*.

Seiring berkembangnya teknologi, perjanjian dapat dibuat dalam bentuk elektronik khususnya pada sistem *remote working* yang biasa disebut dengan kontrak elektronik. Kontrak elektronik sebagaimana dimaksud pada Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik adalah perjanjian para pihak yang dibuat melalui Sistem Elektronik. Dalam Pasal 46 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Sistem dan Transaksi Elektronik diuraikan secara spesifik mengenai keabsahan suatu perjanjian elektronik diantaranya:

1. Terdapat kesepakatan para pihak
2. Dilakukan oleh subjek hukum yang cakap atau yang berwenang mewakili sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
3. Terdapat hal tertentu

⁹ I Wayan Agus Vijayantera, "Kajian Hukum Terhadap Penggunaan Perjanjian Tidak Tertulis Dalam Kegiatan Bisnis," *Jurnal Komunikasi Hukum* 21, no. 1 (2020): 1–9.

¹⁰ Putri, "Relevansi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Menjawab Tantangan Remote Working Di Indonesia."

4. Objek transaksi tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum

Keabsahan suatu perjanjian tidak dapat dilihat dari segi bentuk, baik lisan maupun tulisan dan/atau cetak maupun elektronik. Apabila suatu perjanjian kerja elektronik atau biasa disebut dengan kontrak elektronik telah memenuhi syarat sah perjanjian kerja sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 1320 KUHPerdara *jo* Pasal 46 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Sistem dan Transaksi Elektronik, maka dapat disebut sebagai Perjanjian yang sah secara hukum.

Dalam perjanjian elektronik, tanda tangan juga berperan penting dalam melegitimasi perjanjian kerja khususnya *remote working* antara para pihak yang melakukan perjanjian kerja. Tujuan dari pembubuhan tanda tangan pada perjanjian yaitu agar perjanjian tersebut memiliki kepastian hukum. Jenis tanda tangan ada dua yakni tanda tangan basah dan tanda tangan elektronik atau digital. Tanda tangan elektronik biasa disebut dengan *private key* dalam bahasa Indonesia disebut kunci pribadi yang dibuat, diketahui, dan dikendalikan oleh individu.¹¹ Pada Pasal 1 angka 22 Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Sistem dan Transaksi Elektronik menyatakan bahwa tanda tangan elektronik merupakan tanda tangan yang terdiri atas Informasi Elektronik yang dilekatkan, terasosiasi, atau terkait dengan Informasi Elektronik lainnya yang digunakan sebagai alat verifikasi dan autentikasi. Syarat dan ketentuan mengenai tanda tangan elektronik terdapat pada Pasal 11 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik. Pada dasarnya tanda tangan elektronik dengan tanda tangan manual memiliki kedudukan yang sama yakni kekuatan hukum dan akibat hukumnya.

Selain keabsahan perjanjian dan legalitas tanda tangan elektronik, di dalam perjanjian juga mengandung asas-asas hukum yang berkaitan dengan perjanjian, antara lain:

1. Asas Kebebasan Berkontrak (*freedom of contract*) dapat dilihat pada Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Kebebasan berkontrak artinya bebas menentukan bentuk dan isi perjanjian serta para pihak yang membuat perjanjian. Namun, kebebasan berkontrak tidak lepas dari syarat sah perjanjian yang terdapat dalam Pasal 1320 KUHPerdara.¹²
2. Asas Konsensualisme (*concensualism*) terdapat pada Pasal 1320 ayat (1) KUHPerdara yang merupakan kesepakatan para pihak membuat suatu perjanjian.

¹¹ Azzahra, Salsabila, and Wahyudi, “Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terkait Jumlah Jam Kerja Bagi Remote Workers Di Indonesia.”

¹² Niru Anita Sinaga, “Peranan Asas-Asas Hukum Perjanjian Dalam Mewujudkan Tujuan Perjanjian,” *Binamulia Hukum* 7, no. 2 (2018): 107–20.

3. Asas *Pacta Sunt Servanda* diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) dan ayat (2) KUHPerdota. Secara otomatis, asas ini memberikan perlindungan hukum apabila para pihak melakukan perjanjian.¹³
4. Asas Itikad Baik (*good faith*) tercantum dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdota yang menyatakan "Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik" ("*te goeder trouw; in good faith*"). Asas ini menegaskan bahwa dalam membuat perjanjian harus didasarkan pada itikad baik dan kepatutan.¹⁴
5. Asas Kepribadian (*Personality*) tercantum dalam Pasal 1315 dan ditegaskan lagi di dalam Pasal 1340 KUHPerdota.

Perjanjian yang dibuat dalam bentuk elektronik dapat didasarkan pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik karena pada pasal tersebut menjelaskan mengenai keabsahan suatu informasi elektronik dan/atau dokumen elektronik yang dapat dijadikan sebagai alat bukti hukum yang sah. Dokumen-dokumen elektronik yang menggunakan tanda tangan elektronik harus didaftarkan pada badan *Certification Authority* (CA) agar memiliki kekuatan hukum dalam pembuktian persidangan apabila terjadi sengketa.¹⁵ Selanjutnya dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik mensyaratkan bahwa suatu informasi harus berbentuk tertulis atau asli, Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dianggap sah sepanjang informasi yang tercantum didalamnya dapat diakses, ditampilkan, dijamin keutuhannya, dan dapat dipertanggungjawabkan sehingga menerangkan suatu keadaan. Oleh karena itu, dalam membuat suatu perjanjian elektronik perlu memastikan format file yang dapat dienkrpsi dengan tujuan untuk menjamin keaslian dokumen tersebut yang disimpan dalam bentuk elektronik. Sehingga, apabila kemungkinan terjadi sengketa dan perjanjian elektronik tersebut digunakan sebagai alat bukti dalam proses persidangan, hakim atau ahli dapat meninjau di *website* Kementerian Komunikasi dan Informatika atau melalui PDF reader yang dapat menampilkan sertifikat elektronik yang sah dan sulit untuk dipalsukan pada perjanjian elektronik tersebut.¹⁶

Pengaturan Klausul Dalam Perjanjian *Remote Working* Agar Tetap Sah Secara Hukum

Sistem kerja *remote working* menggunakan sistem kerja modern yang fleksibel, tidak menentukan tempat dan kapan bekerja, sedangkan sistem kerja konvensional menggunakan sistem kerja yang dilakukan di tempat yang telah tersedia seperti kantor, pabrik, dan lainnya. Kedua sistem kerja ini sangat memiliki perbedaan yang signifikan. Sistem kerja *remote working* di Indonesia belum memiliki regulasi yang mengatur secara khusus, sehingga para tenaga kerja *remote working* belum mendapatkan perlindungan hukum yang efisien. Oleh karena itu,

¹³ Nury Khoiril Jamil et al., "Implikasi Asas Pacta Sunt Servanda Pada Keadaan Memaksa (Force Majeure) Dalam Hukum Perjanjian Indonesia," *Jurnal Kertha Semaya* 8, no. 7 (2020): 1048.

¹⁴ Ery Agus Priyono, "PERANAN ASAS ITIKAD BAIK DALAM KONTRAK BAKU (Upaya Menjaga Keseimbangan Bagi Para Pihak)," *Diponegoro Private Law Review* 11, no. 1 (2019): 1–14.

¹⁵ Husnul Hudzaifah, "Keabsahan Tanda Tangan Elektronik Dalam Pembuktian Hukum Acara Perdata Di Indonesia" 1, no. 1 (2021): 131–42.

¹⁶ Paul Hans Kakisina, Vecky Yani Gosal, and Nurhikmah Nachrawy, "Keabsahan Kekuatan Pembuktian Kontrak Elektronik Dalam Perjanjian Bisnis Menurut Hukum Positif Di Indonesia," *Lex Administratum* 11, no. 4 (2023).

meskipun belum ada regulasi khusus yang mengatur mengenai sistem kerja *remote working* perlu ada perjanjian kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja *remote working* sebagai landasan atau dasar untuk mendapatkan perlindungan hukum. Pengaturan terkait dengan perjanjian kerja harus berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mencantumkan mengenai substansi dan/atau ketentuan yang harus ada dalam perjanjian kerja antara lain:

- a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja;

Selanjutnya pada ayat (2) dikatakan bahwa perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan. Adapun yang dituangkan dalam perjanjian kerja khususnya *remote working* yaitu klausul-klausul perjanjian yang substansinya sesuai dengan realita yang terjadi dilapangan kerja *remote working* dengan tujuan agar tidak menimbulkan permasalahan hukum bagi para pihak. Selain ketentuan umum diatas, ada beberapa klausul-klausul penting yang wajib dituangkan dalam perjanjian kerja *remote working* antara perusahaan dan tenaga kerja antara lain:

- a. Identitas dan Kedudukan dan/atau Status Para Pihak
Identitas yang dimaksud dalam perjanjian kerja tercantum dalam Pasal 54 ayat (1) huruf a, b, dan c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Identitas sangat penting dituangkan agar para pihak dapat mengetahui siapa yang memberikan pekerjaan dan siapa yang akan bekerja. Status para pihak juga dituangkan ke dalam perjanjian kerja agar dapat mengetahui pekerja tersebut sebagai pekerja tetap (PKWTT) atau hanya sebagai pekerja kontrak (PKWT) karena aturan mengenai PKWT dan PKWTT berbeda, sehingga dapat mencantumkan klausul lainnya sesuai dengan status para pihak. Oleh karena itu, perlu dicantumkan secara jelas di dalam perjanjian kerja.
- b. Ruang Lingkup Tugas dan Penempatan Kerja
Ruang lingkup tugas *remote working* yang diatur dalam perjanjian kerja dapat mengacu pada rincian tugas dan tanggungjawab yang telah dikelompokkan berdasarkan jabatan tertentu, sehingga para tenaga kerja dapat memahami pekerjaan yang akan dikerjakan. Dalam konsep *remote working*, komunikasi menjadi acuan utama dalam pembagian

tugas dan tanggung jawab tenaga kerja *remote working*.¹⁷ Penempatan kerja *remote working* perlu diatur juga apakah didalam negeri atau diluar negeri. Apabila perusahaan *remote working* di Indonesia mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA), maka perusahaan wajib memperhatikan, menaati, dan mengikuti peraturan yang berlaku yakni Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang mengacu pada mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA). Sedangkan apabila perusahaan *remote working* luar negeri mempekerjakan Tenaga Kerja Indonesia (TKI), para pekerja *remote working* dapat memahami Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri dan peraturan lain terkait dengan perjanjian kerja *remote working* tempat bekerja.

c. Jam Kerja dan Mekanisme Pengawasan

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa meskipun sistem kerja *remote working* menggunakan sistem kerja yang fleksibel, namun perlu diatur lebih lanjut mengenai jam kerja, cuti, dan lainnya yang berhubungan dengan fleksibilitas pekerjaan *remote working* dalam perjanjian kerja dengan tujuan untuk melihat dan memastikan efisiensi kinerja para tenaga kerja *remote working*. Dalam mengatur mekanisme jam kerja *remote working* perlu dilihat juga pada Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai jam kerja yakni pada Pasal 77 ayat (2) jo Pasal 21 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Ahli Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Mekanisme pengawasan dalam *remote working* perlu dicantumkan agar para pihak dapat mengetahui kinerja dari pekerja tersebut.¹⁸ Ketentuan jam kerja perlu diatur karena berkaitan dengan upah, mekanisme lembur, dan metode pembayaran upah pekerja *remote working*.

d. Upah dan Fasilitas Kerja

Pada umumnya, para pekerja menerima upah dalam bentuk uang sebagai imbalan atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan dari pemberi kerja yang ditetapkan dan dibayarkan berdasarkan kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya. Begitupun dengan para pekerja *remote working* harus menerima upah dari tempat bekerja sesuai dengan kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian kerja para pihak. Berdasarkan Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketentuan mengenai pengupahan termasuk juga upah kerja lembur dan metode pembayaran upah perlu dituangkan dalam perjanjian kerja khususnya

¹⁷ Budi Suwanto, "Analisis Pembagian Tugas Karyawan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Melalui Komunikasi Organisasi Pada Pelaksanaan Remote Working Di Pt.Tanair Media Seruni," *Interpretasi* 1, no. 1 (2020): 56–70.

¹⁸ Kirana, "Pekerja Remote? Ini Aturan Kontrak Kerja Untuk Kamu Ketahui!," *kontrakhukum.com*, n.d., <https://kontrakhukum.com/article/aturan-kontrak-kerja-untuk-pekerja-remote/>.

remote working agar pekerja mendapatkan perlindungan hukum terkait dengan sistem pengupahan.

Perusahaan yang menjalankan sistem *remote working* juga perlu memperhatikan kesehatan pekerja juga mengenai cuti pekerja *remote working*. Berdasarkan Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai hak pekerja yakni pemberian cuti kepada pekerja yang juga perlu dituangkan dalam perjanjian kerja. Dalam mengoptimalkan produktivitas kinerja pekerja *remote working* juga harus diatur mengenai perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang tertuang dalam Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 11 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Fasilitas kerja *remote working* seperti internet, laptop dan lainnya yang merupakan alat kerja yang menyangkut pekerjaan *remote working* harus jelas didalam perjanjian kerja untuk mengetahui fasilitas yang disediakan dan diberikan oleh perusahaan kepada pekerja *remote working*.

e. Keamanan Data dan Privasi

Sistem *remote working* menggunakan sistem elektronik yang harus dilindungi dari kejahatan siber seperti virus, kebocoran data, bahkan data yang menyangkut privasi para pekerja *remote working*. Keamanan data menjadi tantangan yang besar oleh perusahaan sehingga perusahaan mengandalkan infrastruktur digital yang memadai. Oleh karena itu, perusahaan yang menggunakan sistem *remote working* harus mengatur dan menjamin sistem keamanan data dan privasi dengan merujuk pada Pasal 11 Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Sistem dan Transaksi Elektronik serta memberikan pelatihan kepada pekerja *remote working* dalam penggunaan teknologi, keamanan data, dan privasi agar terlindungi dari kejahatan siber yang dapat membahayakan data perusahaan maupun data pribadi tenaga kerja *remote working*.¹⁹

f. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam sistem *remote working* perlu mengatur pemutusan hubungan kerja yang dapat didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pada dasarnya mekanisme PHK terdapat pada Pasal 36 untuk pekerja konvensional, namun untuk pekerja *remote working* juga harus dituangkan dalam perjanjian kerja disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar pemberi kerja dapat memberikan PHK kepada pekerja *remote working* dengan pantas dan layak sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam perjanjian kerja yang dibuat.

¹⁹ Balqis Khoirunnisa, "ANALISIS HUKUM TERHADAP TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN DALAM PROGRAM JAMINAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) BAGI PEKERJA REMOTE DI INDONESIA" 4, no. 4 (2024): 172-89.

g. Tanda Tangan Elektronik

Pada perjanjian kerja *remote working* khususnya perjanjian elektronik terdapat tanda tangan elektronik yang keabsahannya dapat didasarkan pada Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2024 tentang perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik *jo* Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Sistem dan Transaksi Elektronik. Tanda tangan elektronik sangat berperan penting namun juga sangat berbahaya apabila disalahgunakan untuk kepentingan negatif yang dapat merusak data perusahaan bahkan data pribadi pekerja *remote working*. Kejahatan siber juga meliputi tanda tangan elektronik yang dibuat oleh orang yang tidak memiliki tidak bertanggung jawab sehingga, untuk mencegah risiko tersebut perlu didaftarkan pada *Certification Authority (CA)*.

h. Penyelesaian Sengketa

Dalam perjanjian kerja wajib dituangkan upaya hukum untuk menyelesaikan suatu perselisihan antara perusahaan dengan pekerja *remote working*. Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, ada beberapa perselisihan yang dapat terjadi didalam hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja antara lain perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh. Dalam menyelesaikan suatu perselisihan dapat dilakukan melalui jalur perundingan bipartit, jalur perundingan tripartit diantaranya yaitu melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase serta melalui jalur pengadilan negeri khusus untuk hubungan industrial. Tujuan pencantuman penyelesaian sengketa dalam perjanjian kerja adalah agar para pihak yang berperkara dapat menemukan titik terang terhadap masalah hukum yang timbul sehingga mencapai hubungan industrial yang sejahtera, harmonis, dan aman.²⁰

Seluruh klausul-klausul perjanjian yang telah dijelaskan diatas, dapat melindungi para pihak dari permasalahan hukum *remote working* yang berkaitan dengan klausul perjanjian diatas. Kepentingan klausul perjanjian dituangkan di dalam sebuah perjanjian merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum dan memberikan kepastian hukum bagi para pihak yaitu pihak pemberi kerja yakni perusahaan dan penerima kerja khususnya *remote working*.²¹

Conclusion

Syarat sah perjanjian elektronik terdapat pada Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Sistem dan Transaksi Elektronik tepatnya pada Pasal 46 ayat (2) antara

²⁰ Ahmad Zairudin, "Rekonstruksi Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan," *Legal Studies Journal* 2, no. 1 (2022), <https://doi.org/10.33650/ljsj.v2i1.3469>.

²¹ Rizky Amalia, "Unsur-Unsur Dan Tahapan Pembentukan Kontrak," *hukumonline.com*, n.d., <https://www.hukumonline.com/klinik/a/unsur-unsur-dan-tahapan-pembentukan-kontrak-lt63483171197e9/>.

lain: kesepakatan para pihak, dilakukan oleh subjek hukum yang cakap atau yang berwenang mewakili sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, terdapat hal tertentu, dan objek transaksi tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesesuaian, dan ketertiban umum. Syarat tersebut tidak luput dari keempat syarat sah perjanjian yang terdapat pada Pasal 1320 KUHPerdara. Perjanjian elektronik yang dibuat harus memenuhi syarat sah perjanjian agar dapat dikatakan sebagai syarat yang sah. Oleh karena itu, perjanjian elektronik yang dibuat antara perusahaan dan pekerja *remote working* harus memenuhi syarat sah perjanjian dan perjanjian tersebut perlu membubuhi tanda tangan antara para pihak agar perjanjian tersebut dapat dipertanggungjawabkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian. Setelah perjanjian dibuat, selanjutnya didaftarkan pada badan *Certification Authority (CA)* agar memiliki kekuatan hukum pada saat pembuktian di persidangan apabila terjadi sengketa. Dalam sebuah perjanjian yang dibuat oleh para pihak ada beberapa ketentuan yang harus dicantumkan. Ketentuan ini diatur lebih lanjut dalam Pasal 54 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, dasar pembuatan perjanjian perlu juga mencantumkan klausul perjanjian. Klausul perjanjian dapat dituangkan dalam perjanjian tertulis, baik cetak maupun elektronik. Klausul dalam perjanjian *remote working* yang perlu dicantumkan antara lain identitas dan kedudukan dan/atau status para pihak, ruang lingkup tugas dan penempatan kerja, jam kerja dan mekanisme pengawasan, upah dan fasilitas kerja, keamanan data dan privasi, mekanisme PHK, tanda tangan elektronik, dan mekanisme penyelesaian sengketa. Seluruh klausul perjanjian ini ditujukan untuk mendapatkan kepastian hukum bagi para pihak yakni dari pemberi kerja dengan penerima kerja.

Acknowledgments

Penulis menyadari bahwa artikel ini tidak akan selesai dengan tepat waktu tanpa dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada Dekan, Kaprodi, Dosen Pembimbing, dan para dosen fakultas hukum Universitas Katolik Darma Cendika, serta keluarga saya yang selalu memberikan dukungan semangat untuk menyelesaikan artikel ini. Semoga artikel ini dapat berguna dan memberikan manfaat serta referensi bagi para pembaca.

References

Journal Articles

- Azzahra, Intan, Nur Salsabila, and Raudha Maghfirolaita Wahyudi. "Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terkait Jumlah Jam Kerja Bagi Remote Workers Di Indonesia," 2024, 129–39.
- Hudzaifah, Husnul. "Keabsahan Tanda Tangan Elektronik Dalam Pembuktian Hukum Acara Perdata Di Indonesia" 1, no. 1 (2021): 131–42.
- Isdian Anggraeny, Nur Putri Hidayah. "Keabsahan PKWT Dengan Konsep Remote Working Dalam Perspektif UU Cipta Kerja." *Group and Organization Management* 42, no. 3 (2017): 346–87. <https://doi.org/10.1177/1059601115619548>.
- Jamil, Nury Khoiril, Fakultas Syariah, Iain Jember, Fakultas Syariah, and Iain Jember. "Implikasi Asas Pacta Sunt Servanda Pada Keadaan Memaksa (Force Majeure) Dalam Hukum Perjanjian Indonesia." *Jurnal Kertha Semaya* 8, no. 7 (2020): 1048.
- Kakisina, Paul Hans, Vecky Yani Gosal, and Nurhikmah Nachrawy. "Keabsahan Kekuatan Pembuktian Kontrak Elektronik Dalam Perjanjian Bisnis Menurut Hukum Positif Di Indonesia." *Lex Administratum* 11, no. 4 (2023).
- Khoirunnisa, Balqis. "ANALISIS HUKUM TERHADAP TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN DALAM PROGRAM JAMINAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) BAGI PEKERJA REMOTE DI INDONESIA" 4, no. 4 (2024): 172–89.
- Manggali, Arsyi, Arya Putra, Mohammad Isrok, and Nur Putri Hidayah. "Legal Protection of Remote Working Workers in Particular Time Labor Agreements," no. December 2022 (2023): 22–30.
- Nuriskia, Centia Sabrina, and Andriyanto Adhi Nugroho. "Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja." *Jurnal Usm Law Review* 5, no. 2 (2022): 678. <https://doi.org/10.26623/julr.v5i2.5555>.
- Panggabean, R. M. "Keabsahan Perjanjian Dengan Klausul Baku." *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 17, no. 4 (2010): 651–67. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol17.iss4.art8>.
- Priyono, Ery Agus. "PERANAN ASAS ITIKAD BAIK DALAM KONTRAK BAKU (Upaya Menjaga Keseimbangan Bagi Para Pihak)." *Diponegoro Private Law Review* 11, no. 1 (2019): 1–14.
- Putri, Amanda Fitriani Eka. "Relevansi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam

- Menjawab Tantangan Remote Working Di Indonesia” 4, no. 1 (2016): 1–23.
- Rezza. “PELUANG DAN TANTANGAN KERJA JARAK JAUH DI 2025.” pUSDASI.UMA.AC.ID, n.d. <https://pusdasi.uma.ac.id/peluang-tantangan-kerja-jarak-jauh-2025/>.
- Santoso, Budi, and Ratih T. “Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja.” *Arena Hukum* 5, no. 3 (2012): 201–9.
- Sinaga, Niru Anita. “Peranan Asas-Asas Hukum Perjanjian Dalam Mewujudkan Tujuan Perjanjian.” *Binamulia Hukum* 7, no. 2 (2018): 107–20.
- Suwanto, Budi. “Analisis Pembagian Tugas Karyawan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Melalui Komunikasi Organisasi Pada Pelaksanaan Remote Working Di Pt.Tanair Media Seruni.” *Interpretasi* 1, no. 1 (2020): 56–70.
- Vijayantera, I Wayan Agus. “Kajian Hukum Terhadap Penggunaan Perjanjian Tidak Tertulis Dalam Kegiatan Bisnis.” *Jurnal Komunikasi Hukum* 21, no. 1 (2020): 1–9.
- Zairudin, Ahmad. “Rekonstruksi Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan.” *Legal Studies Journal* 2, no. 1 (2022). <https://doi.org/10.33650/ljsj.v2i1.3469>.

Articles

- Amalia, Rizky. “Unsur-Unsur Dan Tahapan Pembentukan Kontrak.” hukumonline.com, n.d. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/unsur-unsur-dan-tahapan-pembentukan-kontrak-lt63483171197e9/>.
- Kirana. “Pekerja Remote? Ini Aturan Kontrak Kerja Untuk Kamu Ketahui!” kontrakhukum.com, n.d. <https://kontrakhukum.com/article/aturan-kontrak-kerja-untuk-pekerja-remote/>.

Regulations

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

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 71 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Sistem dan Transaksi Elektronik

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial