

LEGALITAS PERJANJIAN KERJA VIRTUAL DAN DAMPAKNYA TERHADAP HAK CUTI PERDATA DI INDONESIA

Putu Radishia Prameswari Putri Sumertha, Fakultas Hukum Universitas Udayana, e-mail: ptradishia@gmail.com

Dewa Gede Pradnya Yustiawan, Fakultas Hukum Universitas Udayana, e-mail: pradnya_yustiawan@unud.ac.id

DOI: KW.2026.v16.i3.p3

ABSTRAK

Perkembangan teknologi informasi telah mendorong munculnya sistem kerja virtual atau Work From Home (WFH) yang menjadi bagian penting dalam praktik ketenagakerjaan modern. Fenomena ini menimbulkan tantangan hukum terkait keabsahan perjanjian kerja dan pelaksanaan hak-hak pekerja, khususnya hak cuti. Penelitian ini bertujuan menganalisis legalitas perjanjian kerja virtual dalam perspektif hukum perdata Indonesia berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata serta implikasinya terhadap hak cuti pekerja sebagaimana mengacu UU Nomor 13 Tahun 2003 dan UU Nomor 6 Tahun 2023. Metode penelitian yang digunakan adalah normatif dengan pendekatan statute, konseptual, dan analitis, serta studi dokumen hukum primer, sekunder, dan tersir. Hasil kajian menunjukkan perjanjian kerja virtual sah secara hukum jika memenuhi persyaratan materiil dan formil, didukung penggunaan tanda tangan elektronik tersertifikasi. Hak cuti pekerja tetap berlaku meskipun dalam sistem kerja jarak jauh, namun implementasinya menghadapi kendala pengawasan dan pencatatan. Oleh karena itu, diperlukan pedoman teknis yang jelas dan kesadaran hukum dari pekerja serta pemberi kerja agar hak cuti dapat terlaksana efektif. Penelitian ini memberikan kontribusi akademik untuk pengembangan regulasi ketenagakerjaan berbasis digital yang adaptif dan menjamin perlindungan pekerja.

Kata Kunci: kerja virtual, perjanjian kerja, hukum perdata, hak cuti, WFH

ABSTRACT

Improvements in information technology have allowed the emergence of virtual work systems or Work From Home (WFH), becoming a significant practice in modern employment. This phenomenon raises legal challenges concerning the validity of jobs agreements and the implementation of workers' rights, particularly leave rights. This investigation seeks to examine the legality of virtual employment agreements with reference to Indonesian civil law as provided in Article 1320 of the Civil Code and its implications for workers' leave rights as regulated in Law Number 13 of 2003 and Law Number 6 of 2023. This study applies a normative methodology utilizing statutory, conceptual, and analytical approaches, backed by primary, secondary, and tertiary legal sources. The findings indicate that virtual employment agreements are legally valid if they meet material and formal requirements, supported by certified electronic signatures. Workers' leave rights remain applicable in remote work systems, although their implementation faces challenges in supervision and record-keeping. Therefore, clear technical guidelines and legal awareness from both employees and employers are necessary to ensure effective leave fulfillment. This study contributes academically to the development of adaptive digital labor regulations that protect workers' rights.

Key Words: virtual work, employment agreement, civil law, leave rights, WFH

I. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Transformasi teknologi informasi dan komunikasi telah membawa perubahan mendasar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia ketenagakerjaan.¹ Pola kerja konvensional yang selama ini mengharuskan kehadiran fisik di kantor mulai bergeser ke arah kerja jarak jauh atau kerja virtual. Pandemi COVID-19 menjadi momentum penting yang mempercepat adopsi sistem kerja virtual di Indonesia, di mana berbagai perusahaan dan Instansi pemerintah mengadopsi model kerja remote (*work from home*) sebagai langkah untuk menjaga keberlangsungan aktivitas ekonomi. Seiring berjalannya waktu, kerja virtual tidak lagi dipandang sebagai solusi darurat, tetapi telah menjadi pola kerja yang diterapkan secara permanen di berbagai sektor.

Sistem kerja jarak jauh, yang dikenal juga dengan istilah Remote Working, merupakan salah satu inovasi dalam praktik dunia industri. Meskipun International Labour Organization (ILO) belum menetapkan definisi resmi untuk Remote Working, konsep ini dapat dijelaskan sebagai kondisi di mana lokasi kerja bersifat fleksibel, sehingga pekerja tidak diwajibkan hadir di kantor dan dapat melaksanakan tugasnya dari tempat manapun.² Fenomena kerja virtual memunculkan implikasi hukum yang cukup kompleks, khususnya terkait dengan legalitas perjanjian kerja yang dibuat dalam sistem digital. Dalam praktiknya, perjanjian kerja tidak lagi selalu dituangkan dalam bentuk fisik dengan tanda tangan basah, melainkan disusun, dinegosiasikan, dan disepakati secara daring melalui surel, aplikasi pesan instan, maupun platform kerja digital.³ Kondisi ini menimbulkan pertanyaan fundamental mengenai keabsahan perjanjian kerja virtual apabila diukur berdasarkan ketentuan normatif tertuang dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata), khususnya Pasal 1320 yang menetapkan syarat keabsahan suatu perjanjian.

Keabsahan suatu perjanjian, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1320 KUH Perdata, bergantung pada 4 syarat, yaitu persetujuan pihak-pihak yang berjanji, kecakapan untuk bertindak hukum, keberadaan objek tertentu, dan sebab yang diperbolehkan. Dalam konteks kerja virtual, syarat-syarat tersebut secara substansial dapat terpenuhi, namun aspek formil terkait pembuktian sering kali menimbulkan persoalan. Tanpa dokumen fisik atau tanda tangan basah, perjanjian kerja virtual rawan dipertanyakan validitasnya, terutama ketika terjadi sengketa antara pekerja dan pemberi kerja. Oleh sebab itu, legalitas perjanjian kerja virtual perlu ditinjau ulang melalui kacamata hukum perdata modern yang lebih adaptif terhadap digitalisasi.

Di sisi lain, Undang-Undang Informasi dan Transaksi Elektronik (UU ITE) menyediakan pengakuan terhadap dokumen dan tanda tangan elektronik sebagai bukti yang sah selama memenuhi persyaratan tertentu. Hal ini menjadi dasar penting bagi legalitas perjanjian kerja virtual di Indonesia. Namun, implementasi di lapangan masih menghadapi berbagai kendala, terutama karena belum semua perusahaan menggunakan tanda tangan elektronik tersertifikasi atau mekanisme pencatatan resmi.⁴

¹ Wildan, Ahmad, Gian Muzakir Hayat, dan Khalisyah Amara Podungge. "Implikasi Hukum Terhadap Hak Pekerja Harian Lepas Di Era Digital: Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Legal Implications On The Rights Of Casual Daily Workers In The Digital Era: A Labor Law Perspective," *Media Hukum Indonesia (MHI)* 2, no. 2 (2024): 672-680.

² *Ibid.*

³ Sulaiman, Abdullah dan Andi Walli, "Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan," (Jakarta Timur: YPPSDM Jakarta, 2019), 425.

⁴ Susiani, Dina. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Jawa Timur: Cv. Pustaka Abado, 2020).

Akibatnya, posisi hukum perjanjian kerja virtual sering kali lemah dan berpotensi menimbulkan ketidakpastian bagi para pihak.

Selain persoalan legalitas perjanjian, kerja virtual juga menimbulkan dampak langsung terhadap pelaksanaan hak-hak pekerja, salah satunya hak cuti. Saat ini, jaminan hukum untuk pekerja di Indonesia ditetapkan melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 mengenai Cipta Kerja. Kedua regulasi tersebut mengatur prinsip-prinsip perlindungan tenaga kerja, termasuk larangan diskriminasi, perlindungan sosial, serta pengawasan terkait keselamatan dan kesehatan kerja. Secara umum, undang-undang ini dibuat dengan maksud untuk memastikan keamanan, kenyamanan, dan kesejahteraan pekerja. Namun demikian, implementasinya tidak selalu sempurna, karena pemenuhan hak-hak pekerja masih menghadapi kendala akibat hubungan hukum antara pekerja dan perusahaan yang belum sepenuhnya mematuhi ketentuan yang berlaku.⁵

Pada praktiknya, keberadaan perlindungan hukum tidak selalu menjamin perlindungan penuh bagi pekerja yang menerapkan sistem Remote Working. Jika ditelaah lebih mendalam, meskipun pekerja jarak jauh memperoleh berbagai keuntungan, mereka sering menghadapi kendala terkait jam kerja, pemberian kompensasi, hak cuti, serta penyediaan fasilitas atau peralatan kerja yang dibutuhkan.⁶ Dalam praktik kerja virtual, pelaksanaan hak cuti sering kali diabaikan. Pekerja yang bekerja dari rumah cenderung menganggap tidak perlu mengambil cuti karena tetap dapat melaksanakan pekerjaannya dari lingkungan pribadi. Penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja virtual tidak menggunakan hak cuti tahunannya karena menganggap fleksibilitas kerja sudah setara dengan waktu istirahat. Padahal, secara hukum, hak cuti tetap melekat dan wajib diberikan oleh pemberi kerja. Pengabaian hak cuti dapat berimplikasi pada pelanggaran hukum ketenagakerjaan serta mengurangi perlindungan pekerja diposisikan sebagai pihak yang kurang kuat dalam relasi kerja.

Pemberi kerja pun menghadapi kesulitan dalam mengawasi pelaksanaan hak cuti dalam sistem kerja virtual. Absensi yang biasanya dilakukan melalui sistem manual atau kehadiran langsung tidak dapat diterapkan dengan cara yang sama dalam kerja jarak jauh. Hal ini membuat pencatatan cuti menjadi kurang akurat, sehingga hak pekerja berpotensi diabaikan atau tidak tercatat sebagaimana mestinya. Kondisi tersebut mencerminkan adanya kekosongan hukum (*legal vacuum*) dalam pengaturan ketenagakerjaan berbasis digital di Indonesia.

Dari perspektif konstitusi, hak cuti sebagai bagian dari hak istirahat pekerja merupakan turunan dari hak atas kesempatan kerja serta perlakuan yang adil merujuk pada Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Maka dari itu, negara berkewajiban menjamin bahwa perkembangan sistem kerja digital tidak mengurangi atau menghilangkan hak-hak normatif pekerja. Ketiadaan regulasi khusus mengenai kerja virtual menuntut adanya pembaruan hukum ketenagakerjaan yang lebih responsif terhadap dinamika digitalisasi.⁷

⁵ Azzahra, Intan, Nur Salsabila, dan dkk. "Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terkait Jumlah Jam Kerja Bagi Remote Workers Di Indonesia," *Prosiding Nasional Hukum Aktual Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia*, 2024, 129–39.

⁶ Novela, Devina. "Dinamika Perlindungan Hukum Pekerja Remote Working Melalui Implikasi Digital Dan Pengaturan Di Indonesia," *Journal of Mandalika Literature* 5, no. 4 (2024): 822–28.

⁷ Najicha, Garda Yustisia Pambudi Fatma Ulfatun. "TINJAUAN YURIDIS HAK CUTI BAGI PEKERJA PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA," *Jurnal Gema Keadilan* 9 (2020): 1–90.

Urgensi penelitian mengenai legalitas perjanjian kerja virtual dan dampaknya terhadap hak cuti semakin relevan seiring dengan meluasnya praktik kerja berbasis digital. Kajian ini tidak hanya bertujuan untuk mengklarifikasi kedudukan hukum perjanjian kerja virtual dalam perspektif hukum perdata, tetapi juga untuk menilai sejauh mana perjanjian tersebut mampu menjamin perlindungan hak cuti pekerja. Tanpa adanya kepastian hukum, pekerja berpotensi dirugikan oleh sistem kerja yang seharusnya memberikan fleksibilitas namun justru melemahkan hak-hak dasar mereka.

Dengan demikian, pengkajian mendalam mengenai legalitas perjanjian kerja virtual dan implikasinya terhadap hak cuti pekerja di Indonesia menjadi penting. Analisis hukum normatif dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan doktrin hukum perdata serta menjadi masukan berharga bagi pembuat kebijakan dalam merumuskan regulasi ketenagakerjaan berbasis digital. Tujuan akhirnya adalah menciptakan sistem hukum yang adaptif, responsif, dan berkeadilan sehingga transformasi digital dalam dunia kerja tetap sejalan dengan prinsip perlindungan hak-hak normatif pekerja.

1.2. Rumusan Masalah

Sehingga sesuai dengan apa yang penulis telah jelaskan di atas, maka penulis mengambil 2(dua) rumusan masalah, yaitu:

1. Bagaimanakah kedudukan hukum perjanjian kerja virtual dalam perspektif hukum perdata Indonesia, khususnya terkait dengan asas konsensualisme dan bentuk sah perjanjian menurut pasal 1320 KUH Perdata?
2. Bagaimanakah pengaturan hak cuti pekerja dalam hubungan kerja virtual menurut peraturan perundang-undangan di Indonesia?

1.3. Tujuan Penulisan

Kajian dalam jurnal bermaksud menelaah dan mengidentifikasi legalitas perjanjian kerja virtual berdasarkan ketentuan hukum perdata di Indonesia, khususnya ditinjau dari syarat sahnya perjanjian mengacu pada Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Selanjutnya, tulisan ini juga bertujuan untuk mengeksplorasi implikasi hukum dari perjanjian kerja virtual atas hak-hak normatif tenaga kerja, terutama hak cuti, yang selama ini sudah ditetapkan dalam regulasi perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Dengan demikian, tulisan ini diinginkan dapat menyalurkan kontribusi akademik dalam memahami perkembangan hubungan kerja berbasis teknologi informasi serta urgensi penguatan regulasi yang adaptif terhadap dinamika kerja digital di era modern.

II. Metode Penelitian

Kajian ini dilakukan melalui pendekatan hukum normatif yang berpusat pada telaah norma hukum positif terkait legalitas perjanjian kerja virtual dan pengaturan hak cuti pekerja. Kajian ini berangkat dari problem norma berupa kekosongan dan kekaburan pengaturan dalam hukum perdata dan hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Pendekatan yang digunakan meliputi:

- *Statute approach*, dengan menelaah KUH Perdata, UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta perubahannya, serta peraturan pelaksana terkait.
- *Conceptual approach*, dengan mengkaji doktrin hukum perdata, hubungan kerja, dan hak cuti pekerja.

- *Analytical approach*, untuk menilai konsistensi dan kesesuaian norma yang berlaku terhadap isu hukum yang diteliti.

Bahan hukum yang dijadikan acuan terdiri dari tiga jenis, yaitu primer, sekunder, dan tersier. Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi dokumen terhadap sumber cetak maupun elektronik. Analisis data menggunakan metode kualitatif dengan menghubungkan norma hukum yang berlaku, prinsip-prinsip hukum serta doktrin dalam rangka menjawab rumusan masalah secara terstruktur dan argumentatif.

III. Hasil dan Pembahasan

3.1 Kedudukan Hukum Perjanjian Kerja Virtual dalam Perspektif Hukum Perdata Indonesia, Khususnya Terkait dengan Asas Konsensualisme dan Bentuk Sah Perjanjian Menurut Pasal 1320 KUH Perdata

Perkembangan teknologi informasi telah menghadirkan pola hubungan kerja baru melalui sistem kerja virtual yang memungkinkan pekerja dan pemberi kerja membuat kesepakatan secara daring tanpa kehadiran fisik. Di sisi lain, kedudukan hukum pekerja jarak jauh atau remote worker lebih jelas dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Walaupun belum ada regulasi khusus yang mengaturnya, hubungan kerja dengan pekerja remote tetap sah apabila terpenuhi komponen pekerjaan, gaji, dan instruksi. Relasi kerja tersebut tetap berada di bawah UU Ketenagakerjaan dan peraturan turunannya, termasuk hak atas standar upah minimum, pengaturan jam kerja dan masa istirahat, serta penyelenggaraan jaminan sosial.⁸ Namun, hal-hal seperti pengawasan, keselamatan kerja, dan perlindungan data pribadi dalam sistem kerja jarak jauh masih memerlukan pengaturan yang lebih rinci agar hak pekerja tetap terlindungi. Hal ini tentu menimbulkan pertanyaan terkait kedudukan hukum perjanjian kerja virtual, terutama dalam perspektif hukum perdata Indonesia.⁹ Pada prinsipnya, perjanjian kerja tetap tunduk pada ketentuan umum kontrak menurut Pasal 1320 KUH Perdata, yang mengharuskan adanya persetujuan, kecakapan hukum, objek yang jelas, serta alasan yang dibenarkan. Dengan demikian, walaupun disepakati melalui media elektronik, perjanjian kerja virtual tetap dapat diakui sah sepanjang memenuhi unsur-unsur yang dipersyaratkan dalam hukum perdata.

Dari sudut pandang hukum ketenagakerjaan di Indonesia, status pekerja virtual setara dengan pekerja lepas dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. UU Ketenagakerjaan mengartikan pekerja lepas sebagai individu yang melakukan pekerjaan tanpa terikat secara permanen atau menawarkan layanan sesuai kontrak atau persetujuan tertentu untuk meraih ganti rugi/imbalan. Dalam konteks ini, berikut analisis mengenai status pekerja WFH dalam kerangka PKWT:¹⁰

a. Pekerja atau Karyawan

Secara hukum, pekerja virtual merupakan tenaga kerja di perusahaan tempat mereka beroperasi, dengan hak dan kewajiban yang serupa dengan tenaga kerja lain.

b. Kontrak Kerja

⁸ Mugiono, Mariana, dan Astrid Athina Indradewi. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Freelance Dan Remote-Working Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia" 18, no. 1 (2025): 31-45.

⁹ Silalahi, Kusbianto Dian Hardian. *Hukum Perburuhan* (Medan: Enam Media, 2020).

¹⁰ Nabima, Muhammad dan Rinto Borris. "Kajian Hukum Tentang Eksistensi Pekerja Work From Home Di Indonesia," *Jurnal Multilingual* 3, no. 4 (2023): 1412-82.

Relasi antara pekerja virtual dan aktivitas perusahaan diatur melalui kontrak kerja yang berlaku, yang mencakup ketentuan *remote working*, jadwal kerja, hak dan kewajiban, remunerasi, serta elemen relevan lainnya Hak dan Kewajiban

Pekerja irtual berhak atas kompensasi, cuti, tunjangan, serta fasilitas lain yang ditetapkan oleh peraturan dan kontrak kerja, serta berkewajiban menjalankan kewajiban dan tanggung jawab secara optimal.

c. Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan

Dalam skema kerja dari rumah, perusahaan tetap bertanggung jawab memastikan keselamatan dan kesehatan tenaga kerjanya, termasuk menyampaikan petunjuk sekaligus menjaga kondisi kerja agar aman.

d. Privasi dan Keamanan Informasi

Pekerja virtual wajib mematuhi peraturan internal terkait keamanan serta kerahasiaan informasi serta menjaga data perusahaan agar tidak dapat diakses oleh pihak tanpa otorisasi.

e. Evaluasi Kinerja

Perusahaan dapat menilai evaluasi kinerja karyawan remote menggunakan berbagai metode, seperti penyampaian laporan rutin, pertemuan online, maupun metode penilaian kinerja lainnya

f. Fleksibilitas Kontrak

Kontrak kerja jarak jauh biasanya mencakup klausul fleksibilitas yang memungkinkan perusahaan atau pekerja untuk menyesuaikan atau menghentikan perjanjian sesuai syarat yang berlaku

Dalam hal ini, Asas konsensualisme memiliki peran sentral dalam menilai sahnya perjanjian kerja virtual. Menurut asas ini, perjanjian lahir sejak adanya kesepakatan para pihak, tanpa perlu bentuk tertulis atau formal tertentu kecuali diwajibkan undang-undang.¹¹ Dalam praktik kerja virtual, kesepakatan tersebut biasanya diwujudkan melalui pertukaran dokumen digital, persetujuan lewat surel, hingga penggunaan tanda tangan elektronik. Oleh sebab itu, meskipun tidak dihadiri secara fisik, perjanjian kerja virtual tetap sah secara hukum selama mencerminkan adanya kehendak yang bebas dari kedua belah pihak.

Namun demikian, permasalahan muncul pada aspek pembuktian dalam hal terjadi sengketa. Hukum perdata konvensional masih menitikberatkan pada dokumen fisik dan tanda tangan basah sebagai alat bukti yang memiliki kekuatan penuh. Dalam perjanjian kerja virtual, bukti yang digunakan umumnya berbentuk dokumen elektronik yang memerlukan pengakuan hukum tersendiri. Untuk menjembatani hal ini, Undang-Undang Informasi dan Transaksi Elektronik (UU ITE) memberikan legitimasi terhadap dokumen informasi elektronik dan paraf elektronik yang telah memenuhi syarat tertentu, agar sah dijadikan bukti dalam proses peradilan.¹²

Tanda tangan elektronik, baik yang sederhana maupun tersertifikasi, menjadi instrumen penting dalam menjamin kekuatan hukum perjanjian kerja virtual. Berdasarkan ketentuan dalam UU ITE, tanda tangan elektronik diakui sah sepanjang dapat diverifikasi dan menjamin keaslian identitas para pihak. Dengan demikian,

¹¹ Sinaga, Niru Anita. "Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan," *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* 7, no. 2 (2014): 30–45.

¹² Basanti, Alifia Nur dan Fenny Fatriani, "Perlindungan Hukum Atas Hak Cuti Haid Bagi Pekerja Perempuan Dalam Regulasi Ketenagakerjaan Di Indonesia" 3, no. 1 (2025): 3025–4477.

kendala pembuktian dapat diminimalisir apabila perjanjian kerja virtual dilengkapi dengan tanda tangan elektronik tersertifikasi yang dikeluarkan oleh lembaga resmi. Hal ini memberikan kepastian hukum yang lebih kuat bagi para pihak dibandingkan hanya mengandalkan persetujuan informal melalui pesan instan atau surel.

Selain itu, asas kebebasan berkontrak yang menjadi landasan utama dalam hukum perdata juga berperan dalam menentukan kedudukan perjanjian kerja virtual. Para pihak pada dasarnya bebas menentukan bentuk, isi, maupun mekanisme pelaksanaan perjanjian, selama mematuhi hukum yang berlaku, ketertiban umum, dan norma kesusilaan. Maka dari itu, meskipun hukum positif Indonesia belum mengatur secara spesifik perjanjian kerja virtual, keberadaannya tetap sah dan mengikat berdasarkan asas kebebasan berkontrak. Akan tetapi, kelemahan utama yang masih muncul adalah belum adanya standar baku yang mengatur secara rinci prosedur perjanjian kerja berbasis digital di Indonesia. Secara prinsip, persyaratan perjanjian kerja terbagi atas adapun kedua hal tersebut adalah persyaratan materiil dan persyaratan formil. Persyaratan materiil diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), sementara persyaratan formil diatur dalam Pasal 54 UU yang sama.

Persyaratan materiil meliputi beberapa ketentuan, antara lain: adanya persetujuan antara pihak pekerja dan pihak punya pekerjaan; kemampuan hukum para pihak dalam melakukan perbuatan hukum; serta pekerjaan yang diperjanjikan harus ditentukan secara jelas dan harus selaras dengan ketertiban dan kepentingan umum, norma kesusilaan, maupun aturan UU yang berlaku. Di samping itu, perjanjian wajib mencantumkan keterangan mengenai data perusahaan yang mencakup nama, alamat, serta bidang usaha, dan identitas pekerja yang terdiri atas nama, jenis kelamin, usia, serta alamat. Perjanjian tersebut juga harus memuat jabatan atau jenis pekerjaan, lokasi tempat kerja, jumlah upah beserta mekanisme pembayarannya, hak serta kewajiban masing-masing pihak, masa berlaku perjanjian, lokasi dan tanggal pembuatan, beserta tanda tangan para pihak.¹³ Jika suatu perjanjian kerja dibuat tanpa memenuhi ketentuan mengenai kesepakatan dan kecakapan pihak (persyaratan materiil 1 dan 2), perjanjian yang dibuat dapat dikenai pembatalan. Artinya, perjanjian itu tetap sah sampai ada pihak yang meminta agar dibatalkan. Sebaliknya, jika perjanjian tidak memenuhi ketentuan mengenai pekerjaan yang diperjanjikan atau kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan (persyaratan materiil 3 dan 4), Konsekuensinya, perjanjian itu batal demi hukum dan keberadaannya diperlakukan seakan tidak pernah tercipta sejak awal.¹⁴ Dalam kasus ini, hakim memiliki kewenangan untuk menyatakan perjanjian batal meskipun tidak ada permintaan dari pihak manapun, sehingga batal secara mutlak.

Pasal 52 UU Ketenagakerjaan merupakan regulasi khusus (*lex specialis*) yang mengatur sahnya perjanjian kerja, sedangkan Pasal 1320 KUHPerdata merupakan ketentuan umum (*lex generalis*) mengenai syarat sah perjanjian secara umum. Dengan demikian, Pasal 52 UU Ketenagakerjaan berlaku khusus untuk hubungan kerja, sementara Pasal 1320 KUHPerdata berlaku untuk semua jenis perjanjian secara umum. Dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata setiap kesepakatan yang lahir “secara

¹³ Nuriskan, Centia Sabrina, Andriyanto Adhi Nugroho, “Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja Cybernetics and Society”. 5 Banyak Istilah Penyebutan Bekerja Jarak Jauh Yaitu” 5, no. 2 (2022): 678–92.

¹⁴ Alfarisi, MS, Albi Ternando, Agus Irawan, dkk. “Penerapan Kontrak Perjanjian Kerja Di Indonesia Dalam Perspektif Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer),” *Legalitas: Jurnal Hukum* 15, no. 1 (2023): 91.

legal memiliki kekuatan berlaku dan mengikat para pihak sebagaimana ketentuan undang-undang. Hal ini menekankan bahwa kekuatan perjanjian sah setara dengan undang-undang dan berlaku bagi semua perjanjian yang sah secara formal maupun materiil. Meskipun begitu, kekhususan Pasal 52 UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa sahnya perjanjian kerja tetap harus mengacu pada ketentuan undang-undang ketenagakerjaan. Artinya, perjanjian kerja bukan hanya mengikuti aturan umum KUHPerduta, tetapi juga tunduk pada syarat-syarat yang diatur khusus bagi hubungan kerja, seperti hak-hak tenaga kerja dan kewajiban yang memberi kerja.¹⁵

Dengan kata lain, perjanjian kerja berada pada posisi *lex specialis*, sehingga jika terjadi perbedaan atau konflik antara ketentuan umum KUHPerduta dan UU Ketenagakerjaan, yang berlaku adalah ketentuan khusus dalam UU Ketenagakerjaan. Hal ini menyediakan jaminan hukum yang lebih terarah bagi tenaga kerja, terutama dalam hal hak-hak mereka dan kepastian hubungan kerja. Kesimpulannya, sahnya perjanjian kerja di Indonesia ditentukan oleh terpenuhinya persyaratan materiil dan formil yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan KUHPerduta. Persyaratan materiil memastikan konten perjanjian sesuai hukum, sementara persyaratan formil menjamin prosedur pembuatan perjanjian diikuti secara sah. Keduanya bersama-sama memberikan dasar hukum yang kuat bagi pelaksanaan hubungan kerja yang adil dan terlindungi.

Dengan memperhatikan hal tersebut, dapat ditegaskan bahwa kedudukan hukum perjanjian kerja virtual tetap sah menurut hukum perdata Indonesia. Namun, agar memiliki kepastian hukum yang lebih kuat, perjanjian tersebut sebaiknya disertai penggunaan tanda tangan elektronik yang tersertifikasi serta dituangkan secara jelas dalam dokumen tertulis berbasis digital. Hal ini bukan hanya untuk memenuhi aturan mengenai validitas perjanjian sesuai dengan Pasal 1320 KUHPerduta, tetapi juga untuk memperkuat posisi hukum para pihak apabila terjadi perselisihan. Dengan demikian, hukum perdata Indonesia tetap relevan untuk mengakomodasi dinamika hubungan kerja virtual sepanjang asas konsensualisme dan syarat formil perjanjian tetap terpenuhi.

3.2 Pengaturan Hak Cuti Pekerja dalam Hubungan Kerja Virtual Menurut Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia

Hak cuti merupakan salah satu hak normatif yang melekat pada setiap pekerja sebagai bagian dari perlindungan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam perspektif hukum, hak cuti diatur untuk menjamin bahwa pekerja diperlakukan bukan semata sebagai sumber daya, melainkan juga sebagai subjek hukum yang berhak memperoleh penghormatan atas kebutuhan dan haknya.¹⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja secara tegas mengatur mengenai hak pekerja atas cuti tahunan, cuti sakit, cuti melahirkan, hingga cuti khusus karena alasan penting. Hak cuti pada dasarnya dimaksudkan untuk menjamin keseimbangan antara produktivitas kerja dan kebutuhan istirahat pekerja agar dapat bekerja secara sehat, layak, dan manusiawi. Oleh karena itu, hak cuti bersifat imperatif dan wajib dipenuhi oleh pemberi kerja tanpa memandang bentuk atau sistem hubungan kerja yang digunakan, baik fisik maupun virtual.

¹⁵ Nur, Fithriatus Shalihah Muhammad, *Hukum Ketenagakerjaan*, vol. 2 (Yogyakarta: Cv. Kreasi Total Media, 2024).

¹⁶ Purnama, Intan Ayu, Rahma Nuriasari, dkk. "Penerapan Yuridis Hak Cuti Bagi Pekerja Dalam Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020," *Depositi: Jurnal Publikasi Ilmu Hukum* 2, no. 4 (2024): 158–68.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menegaskan pemberian cuti merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan atau pengusaha. Kewajiban ini diatur dalam Pasal 79 ayat (1) huruf (b) UU No. 6 Tahun 2023. Hak atas cuti tahunan diberikan kepada pekerja yang telah bekerja minimal 12 bulan secara terus-menerus. Dengan demikian, cuti tahunan merupakan jenis cuti terpanjang yang setara, karena mensyaratkan jumlah jam kerja yang cukup signifikan. Berikut merupakan Hak cuti bagi tenaga pekerja menurut UU Ketenagakerjaan maupun ketentuan terkait lainnya mencakup beberapa jenis, antara lain:¹⁷

a. Cuti Tahunan

Hak cuti tahunan ditetapkan melalui kebijakan perusahaan serta hasil kesepakatan dengan serikat pekerja. Tenaga kerja dengan masa kerja minimum satu tahun di perusahaan berhak memperoleh cuti tahunan paling sedikit selama dua belas hari kerja.

b. Cuti Besar atau Istirahat Panjang

Cuti besar hanya diberikan kepada pekerja pada perusahaan tertentu. Hak cuti ini dapat digunakan paling sedikit selama 2 bulan pada tahun ke-7 dan ke-8 masa kerja, sedangkan bagi pekerja yang telah menyelesaikan enam tahun masa kerja, berhak memperoleh cuti besar selama satu bulan.

c. Cuti Sakit

Pekerja berhak atas cuti sakit apabila memiliki surat keterangan dari tenaga medis.

d. Cuti Karena Hal Penting atau Mendesak

Cuti ini diberikan untuk keperluan yang mendesak seperti meninggalnya anggota keluarga, pernikahan anak, atau urusan penting lainnya.

e. Cuti Haid

Cuti khusus perempuan ini diberikan bagi karyawan yang merasakan nyeri haid pada dua hari pertama dan Pekerja wajib menginformasikan kepada perusahaan agar mendapatkan hak cuti tanpa harus melaksanakan pekerjaan pada masa tersebut.

f. Cuti Hamil dan Melahirkan

Peraturan ketenagakerjaan mengatur hak pekerja wanita dalam mendapati hak cuti melahirkan, yaitu istirahat selama 1,5 bulan sebelum waktu persalinan berdasarkan perhitungan tenaga medis, serta satu setengah bulan setelah proses melahirkan.

g. Cuti Keguguran

Tenaga kerja yang mengalami keguguran memiliki hak atas cuti pemulihan selama 1,5 bulan atau sesuai saran dokter.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, hak atas cuti berlaku tanpa memandang jenis perjanjian kerja. Semua pekerja, baik yang berstatus PKWTT, PKWT, maupun paruh waktu, memiliki hak untuk mengambil cuti. Undang-Undang menjamin hak cuti selama hubungan kerja berjalan, termasuk bagi pekerja penuh waktu, paruh waktu, maupun yang terikat melalui PKWT atau PKWTT. Dari sisi pemberi kerja, pengawasan atas pelaksanaan cuti juga menjadi lebih sulit dalam sistem kerja virtual. Absensi yang biasanya dilakukan secara langsung dalam kantor tidak dapat diterapkan secara efektif, sehingga pelaporan cuti sering kali hanya berdasarkan

¹⁷ Bahari, Cornelia Indira Kusuma dan Emmilia Rusdiana. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Paruh Waktu Untuk Mendapatkan Hak Cuti Tahunan," *Jurnal Hukum 2*, no. 1 (2023): 130-43.

kepercayaan atau sistem aplikasi internal yang belum sepenuhnya terintegrasi dengan regulasi ketenagakerjaan. Hal ini menimbulkan kerentanan hukum karena hak cuti pekerja bisa saja diabaikan atau tidak tercatat dengan baik, sehingga berpotensi menimbulkan sengketa antara tenaga kerja dan pihak yang memperkerjakan.¹⁸

Dalam konteks hukum positif, hak cuti juga terkait dengan jaminan konstitusional sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menegaskan hak warga negara atas kesempatan kerja dan perlakuan yang adil serta layak di lingkungan pekerjaan. Hak atas cuti sebagai bentuk istirahat layak merupakan perwujudan dari hak konstitusional tersebut.¹⁹ Oleh karena itu, meskipun regulasi khusus mengenai kerja virtual belum ada, hak cuti tetap dijamin oleh dasar hukum yang memiliki otoritas lebih tinggi, baik pada tingkat undang-undang maupun konstitusi.

Peran negara dalam mengawasi dan memastikan terpenuhinya hak cuti pekerja dalam hubungan kerja virtual menjadi sangat penting. Pemerintah dapat memperkuat regulasi melalui peraturan turunan, misalnya peraturan menteri atau kebijakan teknis yang mengatur mekanisme cuti dalam kerja jarak jauh. Dengan adanya pedoman teknis yang jelas, baik pekerja maupun pemberi kerja memiliki pegangan hukum yang dapat mencegah pengabaian hak pekerja dalam sistem kerja digital. Hal ini juga sejalan dengan prinsip perlindungan tenaga kerja yang menempatkan pekerja pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pemberi kerja, sehingga membutuhkan intervensi hukum negara.

Selain aspek normatif, kesadaran hukum dari pekerja dan pemberi kerja juga memegang peranan penting dalam menjamin terlaksananya hak cuti. Pekerja perlu memahami bahwa cuti bukan hanya hak administratif, melainkan hak fundamental yang melindungi kesehatan fisik dan mental mereka. Di sisi lain, pemberi kerja perlu menyadari bahwa pemberian hak cuti justru mendukung keberlanjutan produktivitas perusahaan, karena pekerja yang cukup beristirahat akan bekerja lebih efektif. Dengan demikian, kesadaran hukum dapat memperkuat pelaksanaan aturan yang sudah ada. Melalui paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaturan hak cuti pekerja dalam hubungan kerja virtual pada dasarnya sudah tercakup dalam regulasi ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Akan tetapi, dalam praktiknya, sistem kerja virtual menghadirkan tantangan baru yang perlu direspons melalui penyesuaian regulasi maupun kebijakan teknis. Negara, pemberi kerja, dan pekerja harus bersama-sama memastikan bahwa transformasi digital dalam dunia kerja tidak menghilangkan hak normatif pekerja, termasuk hak cuti sebagai bagian dari hak istirahat yang layak dan bermartabat.

IV. Kesimpulan sebagai Penutup

4. Kesimpulan

Kedudukan hukum perjanjian kerja virtual di Indonesia dapat dianggap sah sepanjang memenuhi persyaratan materiil dan formil yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan serta Pasal 1320 KUH Perdata. Perjanjian yang disusun secara daring, termasuk melalui dokumen elektronik serta tanda tangan elektronik yang tersertifikasi tetapi mempunyai kekuatan hukum yang mengikat semua pihak terkait. Asas konsensualisme dan kebebasan berkontrak menjadi landasan sahnya perjanjian,

¹⁸ Devita, Nadila dan Andriyanto Adhi Nugroho, "Perlindungan Hukum Atas Hak Cuti Tahunan Pekerja Waktu Tertentu Yang Tidak Terpenuhi," *Hangoluan Law Review* 1, no. 2 (2022): 253-76.

¹⁹ Alberta, M., dan A. Tista, "Aspek Hukum Perdata Dalam Perjanjian Kerja : Hak Dan Kewajiban Para Pihak," *Jurnal Kolaboratif Sains* 7, no. 10 (2024): 3779-84.

sementara ketentuan khusus UU Ketenagakerjaan memberikan perlindungan tambahan bagi hak-hak pekerja sehingga hubungan kerja virtual tetap berada dalam kerangka hukum yang jelas dan terlindungi. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan selalu menggunakan tanda tangan elektronik tersertifikasi dan menyusun kontrak digital yang rinci untuk memperkuat jaminan hukum bagi tenaga kerja dan pengusaha. Hak cuti pekerja dalam hubungan kerja virtual dijamin oleh regulasi ketenagakerjaan Indonesia, termasuk UU Nomor 13 Tahun 2003 dan UU Nomor 6 Tahun 2023, serta perlindungan konstitusional dalam UUD 1945. Meskipun sistem kerja jarak jauh menimbulkan tantangan dalam pengawasan dan pencatatan cuti, hak normatif pekerja tetap wajib dipenuhi oleh pemberi kerja. Disarankan agar pemerintah menyusun pedoman teknis terkait mekanisme cuti dalam kerja jarak jauh, sementara pekerja dan pemberi kerja perlu meningkatkan kesadaran hukum mengenai pentingnya hak cuti. Dengan langkah-langkah tersebut, hak pekerja dapat terlindungi secara efektif sekaligus mendukung produktivitas perusahaan di era digital.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Nur, Fithriatus Shalihah Muhammad. *Hukum Ketenagakerjaan*. Vol. 2. (Yogyakarta: Cv. Kreasi Total Media, 2024).
- Silalahi, Kusbianto Dian Hardian. *Hukum Perburuhan*. (Medan: Enam Media, 2020).
- Sulaiman, Abdullah, dan Andi Walli. "Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan." (Jakarta Timur: YPPSDM Jakarta, 2019).
- Susiani, Dina. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. (Jawa Timur: Cv. Pustaka Abado, 2020).

Jurnal

- Alberta, M., dan A. Tista. "Aspek Hukum Perdata Dalam Perjanjian Kerja : Hak Dan Kewajiban Para Pihak." *Jurnal Kolaboratif Sains* 7, no. 10 (2024): 3779-84.
- Alfarisi, MS, Albi Ternando, Agus Irawan, Rahman Rahman, dan Emir Adzan Syazali. "Penerapan Kontrak Perjanjian Kerja Di Indonesia Dalam Perspektif Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHper)." *Legalitas: Jurnal Hukum* 15, no. 1 (2023): 91.
- Azzahra, Intan, Nur Salsabila, dan dkk. "Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terkait Jumlah Jam Kerja Bagi Remote Workers Di Indonesia." *Prosiding Nasional Hukum Aktual Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia*, 2024, 129-39.
- Bahari, Cornelia Indira Kusuma, dan Emmilia Rusdiana. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Paruh Waktu Untuk Mendapatkan Hak Cuti Tahunan." *Jurnal Hukum* 2, no. 1 (2023): 130-43. =.
- Devita, Nadila, dan Andriyanto Adhi Nugroho. "Perlindungan Hukum Atas Hak Cuti Tahunan Pekerja Waktu Tertentu Yang Tidak Terpenuhi." *Hangoluan Law Review* 1, no. 2 (2022): 253-76.
- Intan Ayu Purnama, Rahma Nuriasari, Bayu Arnanda, Darni Hayana Ritonga, Muhammad Prabowo, Muhammad Afif Faiz, dan Tri Reni Novita. "Penerapan Yuridis Hak Cuti Bagi Pekerja Dalam Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020." *Depositi: Jurnal Publikasi Ilmu Hukum* 2, no. 4 (2024): 158-68.
- Mugiono, Mariana, dan Astrid Athina Indradewi. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Freelance Dan Remote-Working Dalam Hukum Ketenagakerjaan

- Indonesia" 18, no. 1 (2025): 31-45.
- Nabima, Muhammad, dan Rinto Borris. "Kajian Hukum Tentang Eksistensi Pekerja Work From Home Di Indonesia." *Jurnal Multilingual* 3, no. 4 (2023): 1412-82.
- Najicha, Garda Yustisia Pambudi Fatma Ulfatun. "TINJAUAN YURIDIS HAK CUTI BAGI PEKERJA PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA." *Jurnal Gema Keadilan* 9 (2020): 1-90.
- Novela, Devina. "Dinamika Perlindungan Hukum Pekerja Remote Working Melalui Implikasi Digital Dan Pengaturan Di Indonesia." *Journal of Mandalika Literature* 5, no. 4 (2024): 822-28.
- Basanti, Alifia Nur, dan Fenny Fatriani. "Perlindungan Hukum Atas Hak Cuti Haid Bagi Pekerja Perempuan Dalam Regulasi Ketenagakerjaan Di Indonesia" 3, no. 1 (2025): 3025-4477.
- Nuriskia, Centia Sabrina, dan Andriyanto Adhi Nugroho. "Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja Cybernetics and Society ". 5 Banyak Istilah Penyebutan Bekerja Jarak Jauh Yaitu" 5, no. 2 (2022): 678-92.
- Sinaga, Niru Anita. "Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan." *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* 7, no. 2 (2014): 30-45.
- Wildan, Ahmad, Gian Muzakir Hayat, dan Khalisyah Amara Podungge. "Implikasi Hukum Terhadap Hak Pekerja Harian Lepas Di Era Digital: Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Legal Implications On The Rights Of Casual Daily Workers In The Digital Era: A Labor Law Perspective." *Media Hukum Indonesia (MHI)* 2, no. 2 (2024): 672-680.

Peraturan Perundang-undangan

- Indonesia. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata).
- Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik.
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik.
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Indonesia. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.