

Transformasi Perjanjian Kerja Di Era *Society* 5.0

Marlinah¹, Yetniwati²

¹Fakultas Hukum, Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH

²Fakultas Hukum, Universitas Jambi

ARTICLE INFO

Article history:

DOI:

[10.30595/pssh.v29i.2085](https://doi.org/10.30595/pssh.v29i.2085)

Submitted:

November 24, 2025

Accepted:

December 01, 2025

Published:

December 03, 2025

Keywords:

Hukum ketenagakerjaan;
 Perjanjian kerja; society 5.0

ABSTRACT

Society 5.0 merupakan konsep social masyarakat dengan mengintegrasikan dunia nyata dan digital untuk meningkatkan kualitas hidup inovatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pola perjanjian kerja di era Society 5.0. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa transformasi pola perjanjian kerja seiring dengan perkembangan era society 5.0 memicu adanya rekonstruksi hukum perjanjian kerja mengenai bentuk perjanjian kerja. Hubungan kontraktual dalam perjanjian kerja berawal dari adanya perbedaan kepentingan kemudian dilakukan mekanisme yang memberikan suatu prestasi yang proporsional sehingga terwujudnya keadilan bagi para pihak. Era society menuntut professional ketenagakerjaan sehingga perjanjian kerja yang hadir haruslah perjanjian kerja professional yang mengedepankan asas proporsionalitas guna mewujudkan keadilan. Transformasi pola kerja akibat digitalisasi ini berdampak positif bagi perusahaan yaitu lebih efisien dari segi waktu dan kecanggihan teknologi, tenaga sumber daya manusia unggul yang akan terseleksi oleh sistem sesuai dengan kebutuhan, perusahaan akan memilih SDM berkualitas yang memiliki keahlian khusus dan terkoneksi dengan inovasi teknologi digital yang ada. Perjanjian kerja merupakan elemen yang sangat penting akan lahirnya hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan.

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



Corresponding Author:

Marlinah

Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH

Jalan Jend. A. Yani No.1, Kebun Ros, Kec. Tlk. Segara, Kota Bengkulu, Bengkulu 38115

Email: marlinahdjamri@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Saat ini, penggunaan perjanjian kerja secara lisan semakin jarang dilakukan. Sebagian besar perusahaan lebih memilih perjanjian kerja dalam bentuk tertulis karena dianggap sebagai aturan hukum otonom yang penting dalam membangun hubungan kerja sekaligus menjadi dokumen resmi milik perusahaan. Dengan kemajuan teknologi di era society 5.0, hampir seluruh data telah terdigitalisasi dan menjadi aset berharga bagi perusahaan. Seiring perkembangan zaman, kebutuhan akan tenaga kerja profesional semakin meningkat, terlebih ketika kita memasuki era pasar bebas tenaga kerja. Indonesia sebagai bagian dari Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) turut menerapkan kebijakan pasar bebas melalui ASEAN Mutual Recognition Arrangement (MRA). Berdasarkan kesepakatan MRA, terdapat delapan profesi yang diakui bersama, meskipun tidak menutup kemungkinan jumlah

profesi profesional akan bertambah di masa depan. Secara global, muncul berbagai profesi baru yang relevan dengan perkembangan era digital dan revolusi industri, seperti digital marketing, content creator, programmer, dan profesi modern lainnya.

Perjanjian kerja memiliki kedudukan penting sebagai salah satu sumber hukum otonom dalam sistem hukum ketenagakerjaan. Kedudukannya tidak hanya sekadar kontrak antara pekerja dan pemberi kerja, tetapi juga menjadi instrumen hukum yang berperan dalam mendukung pembangunan nasional. Hal ini karena perjanjian kerja mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak, sehingga menciptakan kepastian hukum dalam hubungan kerja. Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, serta kewajiban masing-masing pihak. Dengan demikian, perjanjian kerja bukan hanya dokumen administratif, melainkan juga landasan normatif yang mengikat secara hukum, sebagai alat bukti adanya hubungan kerja.

Aloysius Uwiyono menyebut, Perjanjian kerja merupakan “Perjanjian yang memaksa (*dwang contract*), karena para pihak tidak dapat menentukan sendiri keinginannya dalam perjanjian” (Aloysius Uwiyono 2020). Pandangan ini menimbulkan perdebatan, sebab dalam hukum perdata salah satu syarat sahnya perjanjian adalah adanya kesepakatan yang lahir dari persesuaian kehendak, bukan dari paksaan. Oleh karena itu, dalam konteks ketenagakerjaan, idealnya perjanjian kerja tetap mencerminkan prinsip kebebasan berkontrak, meskipun terdapat batasan yang ditetapkan oleh regulasi untuk melindungi kepentingan pekerja. Perjanjian kerja juga harus dipahami dalam kerangka hubungan industrial yang lebih luas. Ia tidak berdiri sendiri, melainkan terkait dengan norma hukum lain seperti peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja bersama, hingga kebijakan pemerintah. Dengan adanya perkembangan ekonomi digital dan globalisasi, perjanjian kerja semakin kompleks karena harus menyesuaikan dengan dinamika baru, seperti fleksibilitas kerja, sistem kontrak digital, serta perlindungan terhadap profesi-profesi baru yang muncul di era society 5.0. Dalam konteks pembangunan nasional, perjanjian kerja berfungsi sebagai jembatan antara kepentingan pekerja dan pengusaha. Ia memastikan adanya keseimbangan antara produktivitas perusahaan dan kesejahteraan pekerja. Jika perjanjian kerja disusun dengan baik, maka akan tercipta iklim kerja yang kondusif, meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia, serta mendukung integrasi Indonesia dalam pasar bebas tenaga kerja ASEAN maupun global.

Perjanjian kerja sebagai salah satu sumber hukum otonom dalam hukum ketenagakerjaan harus mendapatkan perhatian demi terwujudnya pembangunan nasional. Perjanjian kerja berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Padahal apabila merujuk dari salah satu syarat subjektif sahnya perjanjian, maka suatu perjanjian itu harus ada kesepakatan para pihak yang berarti memuat persesuaian kehendak bukan paksaan. Hal demikian seharusnya juga berlaku pada perjanjian kerja. Kedudukan para pihak didalam perjanjian kerja itu dianggap pada posisi yang tidak sejajar karena pihak pengusaha biasanya diletakkan pada posisi yang lebih tinggi dibanding dengan posisi pekerja, sehingga pihak pekerja tidak dapat bebas membuat perjanjian kerja sesuai dengan keinginannya.

Konsep perjanjian atau kontrak pada hakikatnya merupakan kesepakatan antara dua pihak atau lebih mengenai suatu hal yang disetujui bersama. Perjanjian lahir karena adanya kepentingan yang ingin dicapai oleh para pihak yang mengikatkan diri di dalamnya. Oleh sebab itu, proses pembentukan perjanjian tidak bisa dilepaskan dari tahap negosiasi. Negosiasi menjadi sarana untuk mempertemukan kepentingan masing-masing pihak melalui proses penawaran dan penerimaan, sehingga tercapai persesuaian kehendak. Kesepakatan yang dihasilkan dari proses ini kemudian menjadi landasan hukum yang mengikat para pihak dan mengatur hubungan mereka. Dalam konteks perjanjian kerja, baik pengusaha maupun pekerja memiliki kepentingan yang berbeda namun saling terkait. Pengusaha membutuhkan tenaga kerja untuk menjalankan kegiatan usaha, sementara pekerja membutuhkan pekerjaan sebagai sumber penghasilan dan sarana aktualisasi diri. Oleh karena itu, negosiasi dalam perjanjian kerja menjadi penting agar tercapai kesepakatan yang adil dan seimbang.

Pekerja profesional memiliki posisi yang unik dalam hubungan kerja. Mereka adalah individu yang memiliki keahlian dan pengetahuan khusus dalam bidang tertentu, serta menjalankan profesinya dengan berlandaskan etika. Keahlian ini memberikan mereka kekuatan untuk melakukan penawaran kepada perusahaan, sehingga tidak lagi berada pada posisi yang lemah seperti pekerja non-profesional. Dalam situasi ini, asas proporsionalitas dapat diterapkan. Asas tersebut menekankan keseimbangan antara hak dan kewajiban para pihak, sehingga pekerja profesional memiliki kedudukan yang setara dengan perusahaan dalam menentukan isi perjanjian kerja sesuai bidang keahliannya. Penerapan asas proporsionalitas dalam perjanjian kerja profesional mencerminkan prinsip keadilan dalam hubungan industrial. Dengan adanya posisi tawar yang seimbang, pekerja profesional dapat memastikan bahwa hak-hak mereka terlindungi, sementara perusahaan tetap memperoleh tenaga kerja yang berkualitas sesuai kebutuhan. Hal ini juga sejalan dengan perkembangan ekonomi modern, di mana tenaga kerja profesional menjadi aset penting dalam menghadapi persaingan global dan dinamika pasar bebas.

Di era digital dan globalisasi, perjanjian kerja profesional semakin relevan. Profesi baru seperti *digital marketer*, *content creator*, *data analyst*, dan *software engineer* menuntut adanya kontrak kerja yang lebih fleksibel namun tetap berlandaskan hukum. Negosiasi dalam perjanjian kerja tidak hanya membahas aspek tradisional

seperti jam kerja dan upah, tetapi juga mencakup isu-isu kontemporer seperti hak atas karya digital, perlindungan data pribadi, serta kebebasan berkreasi. Dengan demikian, perjanjian kerja profesional bukan sekadar dokumen formal, melainkan instrumen hukum yang mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman. Oleh karena latar belakang tersebutlah dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana transformasi perjanjian kerja di era *society 5.0* ?
- b. Bagaimana regulasi dan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan yang berlaku saat ini dalam mengakomodasi model-model hubungan kerja baru yang muncul akibat implementasi teknologi *Society 5.0* ?

2. METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian yuridis normatif karena terdiri atas penelitian terhadap asas-asas hukum. Untuk menganalisis permasalahan dalam penelitian ini digunakan beberapa pendekatan yaitu Pendekatan sejarah (*historical approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan perbandingan (*comparative approach*). Adapun bahan hukum dalam penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Analisis bahan hukum dilakukan secara runut dan komprehensif dengan teknik Inventarisasi peraturan-peraturan perundang-undangan yang diteliti dengan mencatat ke dalam matriks, Sistematisasi, Interpretasi, Evaluasi dan dikaitkan dengan teori hukum yang ada agar dapat dipahami secara menyeluruh dengan menyimpulkan hasil dari penelitian.

Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif dengan pendekatan tematik. Peneliti mengidentifikasi pola-pola penting dari data sekunder, lalu mengelompokkannya ke dalam tema utama seperti hak dan kewajiban pekerja, status hukum hubungan kerja, serta bentuk perlindungan yang tersedia. Selanjutnya, temuan penelitian dibandingkan dengan kerangka teori yang telah dibahas dalam tinjauan pustaka. Dengan metode ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai respons sistem hukum Indonesia terhadap dinamika hubungan kerja di era ekonomi digital, sekaligus menawarkan rekomendasi kebijakan untuk masa depan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perkembangan perjanjian kerja di era *society 5.0*

Berdasarkan Pasal 51 Ayat (10) UUK, bentuk perjanjian kerja terdiri dari dua (2), yaitu:

1. Perjanjian kerja tertulis
2. Perjanjian kerja tidak tertulis/lisan.

Perjanjian kerja profesional menempatkan pekerja bukan sekadar sebagai faktor produksi, melainkan sebagai mitra strategis perusahaan. Pekerja tidak hanya berkontribusi pada peningkatan profit, tetapi juga turut serta dalam menjalankan tanggung jawab usaha sesuai dengan peran dan keahlian masing-masing. Hal ini menjadikan posisi pekerja profesional semakin penting, sehingga mereka memiliki posisi tawar (*bargaining position*) yang cukup tinggi dalam hubungan kerja. Mulai dari tahapan prakontraktual, yang mana pada fase ini, pekerja dan perusahaan melakukan negosiasi untuk menyatukan kepentingan masing-masing. Pekerja dan pengusaha sama-sama memberikan penawaran, dan menyampaikan dokumen penting yang relevan dengan perjanjian kerja, seperti Kartu Tanda Penduduk, dokumen legalitas usaha perusahaan, dan dokumen lain yang relevan, dengan cara *share* melalui media informatika, begitu juga tentang penawaran hak dan kewajiban para pihak sebagai isi perjanjian nantinya. Melalui media informatika (*video teleconference*), pekerja dapat menegosiasikan hal-hal penting seperti: Upah dan sistem kerja (misalnya jam kerja fleksibel, bonus berbasis kinerja), Hak atas karya intelektual (terutama bagi profesi kreatif seperti *programmer* atau *content creator*), Perlindungan kerja (misalnya jaminan kesehatan, cuti, atau perlindungan data pribadi), Sebaliknya, perusahaan juga menyampaikan kepentingannya, seperti kebutuhan produktivitas, kepatuhan terhadap regulasi, dan keberlanjutan usaha.

Pada tahap kontraktual, jika negosiasi berjalan baik, maka tercapai kesepakatan yang dituangkan dalam kontrak kerja (Marlinah 2024). Kesepakatan dalam perjanjian lisan, harus ada rekaman ucapan para pihak yang menunjukkan kata setuju, atau lambang isyarat setuju yang direkam oleh media elektronik informatika. Bagi perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, harus ada rekaman video saat penanda tangan perjanjian secara jelas, serta bentuk tanda tangannya difoto, sehingga para pihak yakin kebenaran kesepakatan. Hal ini penting sebagai alat bukti adanya perjanjian. Perjanjian kerja yang sudah ditanda tangani harus saling *share*, begitu juga rekaman video nya. Kesepakatan ini menjadi dasar hukum yang mengikat kedua belah pihak. Kontrak yang disusun dengan prinsip proporsionalitas akan mencerminkan keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja serta perusahaan. Syarat sahnya perjanjian kerja akan mengacu pada ketentuan Pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu: kesepakatan para pihak, saling memperlihatkan tanda tangan kesepatan (via video teleconference) ; kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, dengan cara memperlihatkan alat bukti usia, kondisi kenormalan pikiran (dialog), *share* alat bukti KTP, dokumen legalitas; adanya pekerjaan tertentu yang

diperjanjikan secara jelas berdasarkan prinsip proposional sebagai hak dan kewajiban para pihak; pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan yang berundang-undangan yang bersifat memaksa. Kesepakatan yang dibuat haruslah sukarela, tidak mengandung cacat kehendak (penipuan, kekeliruan, dan paksaan).

Tahap pascakontraktual, perjanjian kerja diuji dalam praktik. Hubungan kerja yang dibangun diharapkan berjalan harmonis, produktif, dan berkelanjutan. Jika kontrak disusun dengan baik, maka akan meminimalisir konflik dan meningkatkan kepercayaan antara pekerja dan perusahaan. Pelaksanaan hak dan kewajiban harus dimonitor oleh kedua pihak.

Di era digital dan globalisasi, perjanjian kerja profesional semakin kompleks. Profesi baru bermunculan, seperti: *content creator* yang menuntut klausul perlindungan hak cipta konten, *programmer* dan *data analyst* yang membutuhkan aturan jelas terkait kerahasiaan data dan keamanan system, digital marketer yang menginginkan insentif berbasis hasil kampanye, Selain itu, tren freelance dan remote working juga menuntut perjanjian kerja yang lebih fleksibel, misalnya kontrak berbasis proyek, jam kerja yang tidak kaku, serta perlindungan hukum bagi pekerja lintas negara.

Perjanjian kerja pada dasarnya, baik yang bersifat umum maupun profesional, sama-sama melahirkan hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Namun, dalam perjanjian kerja profesional terdapat perbedaan mendasar, yaitu pihak pekerja yang terlibat adalah individu dengan keahlian serta pengetahuan khusus dalam bidang profesinya. Dengan demikian, perjanjian kerja profesional tidak hanya mengatur hubungan kerja secara umum, tetapi juga menekankan pada kompetensi dan spesialisasi pekerja yang menjadi dasar kesepakatan.

Bagi pekerja untuk menegosiasikan kepentingannya karena keahlian yang dimiliki menjadi nilai tawar. Sementara perjanjian kerja biasa lebih sederhana dan cenderung mengikuti pola standar perusahaan. Keduanya tetap penting, namun perjanjian kerja profesional semakin relevan dalam menghadapi dinamika ekonomi digital dan globalisasi. Menurut Black's Law Dictionary kata profesional yang dalam bahasa inggris disebut professional yang bermakna, "*A person who belongs to a learned profession or whose occupation requires a high level of training and proficiency*" (Garner 2024), yang diartikan bebas sebagai seseorang yang memiliki profesi terpelajar atau yang pekerjaannya membutuhkan pelatihan dan kemahiran tingkat tinggi.

Dalam hukum kontrak terkait perjanjian dikenal adanya teori penawaran dan penerimaan. Teori penawaran dan penerimaan (*offer and acceptance*), merupakan teori dasar dari adanya kesepakatan kehendak, pada prinsipnya suatu kesepakatan kehendak baru terjadi setelah adanya penawaran (*offer*) dari salah satu pihak dan diikuti dengan penerimaan tawaran (*acceptance*) oleh pihak lain dalam kontrak tersebut (Budiono 2010). Teori ini menerangkan bahwa suatu kesepakatan itu lahir dari persesuaian kehendak yang diawali dari penawaran salah satu pihak dan penerimaan dari pihak lainnya. Tenaga kerja dengan keterampilan tinggi pada umumnya terdiri atas para profesional yang muncul sebagai konsekuensi dari dinamika politik ketenagakerjaan, perkembangan zaman, serta kemajuan teknologi yang menyesuaikan kebutuhan masyarakat. Dalam konteks global saat ini, tenaga kerja profesional yang memiliki keahlian khusus menjadi komponen yang semakin signifikan dalam arus migrasi internasional. Seorang individu dapat dikategorikan sebagai profesional apabila memiliki kompetensi spesifik dalam suatu bidang tertentu dan melaksanakan tanggung jawab profesinya berdasarkan prinsip-prinsip etika. Pertumbuhan tenaga kerja profesional yang berketerampilan tinggi terus mengalami peningkatan dan menjadi salah satu indikator penting bagi kemajuan pembangunan masyarakat.

Prosedur formal dalam rangka pengakuan terhadap keterampilan pekerja profesional memerlukan adanya perjanjian kerja yang bersifat profesional. Perjanjian kerja profesional berfungsi sebagai instrumen hukum yang tidak hanya mengatur hubungan kerja secara umum, tetapi juga menjadi sarana untuk menegaskan pengakuan atas kompetensi, keahlian, serta tanggung jawab pekerja sesuai bidang profesinya. Dengan demikian, kontrak kerja profesional menjadi mekanisme yang sah untuk memastikan bahwa keterampilan khusus yang dimiliki pekerja diakui, dihargai, dan diintegrasikan secara proporsional dalam hubungan kerja dengan perusahaan. Meningkatnya globalisasi perusahaan dan internasionalisasi pendidikan tinggi mendorong profesi untuk melakukan internasionalisasi. Era *Society 5.0*, dengan dukungan teknologi, memunculkan konsep *remote workers* (pekerja jarak jauh). Perjanjian kerja perlu disesuaikan untuk mengakomodasi kondisi ini, di mana pekerjaan dapat dilakukan seluruhnya atau sebagian di tempat kerja alternatif (bukan kantor umum). *Remote employment* muncul di Indonesia dipengaruhi oleh era digitalisasi dan otomatisasi Revolusi Industri 4.0 pada perkembangannya teknologi merupakan salah satu megatren global kondisi saat ini. (Y. Marlinah 2025).

Tabel 1. Pergeseran Model Kontrak (Dominasi Fleksibilitas)

Model Kontrak	Era Tradisional (Industry 4.0)	Era Society 5.0 (Perkembangan)	Regulasi Acuan (Indonesia)
Pekerjaan Jangka Panjang	PKWTT (Karyawan Tetap). Fokus pada karir linier dan jenjang jabatan kaku.	PKWTT Adaptif . Mengandung klausul <i>Upskilling/Reskilling</i> wajib agar karyawan tetap relevan di tengah otomatisasi AI.	UU Cipta Kerja & PP No. 35/2021
Pekerjaan Sementara	PKWT (Karyawan Kontrak). Terbatas pada proyek fisik atau jangka waktu tertentu di kantor.	PKWT dan Kontrak Remote . Digunakan untuk proyek digital, <i>IT development</i> , atau pekerjaan yang bisa diselesaikan secara jarak jauh (<i>remote working</i>).	PP No. 35/2021 & Kepmenaker No. 104/2021 (pedoman kerja <i>remote</i>)
Hubungan Spesialisasi	Kontrak Jasa Alih Daya (<i>Outsourcing</i>) atau Jasa Konsultasi.	Kontrak Freelancer (Pekerja Lepas) . Model <i>Gig Economy</i> yang semakin formal dan detail, berfokus pada hasil karya/proyek spesifik.	KUHPerdata, UU ITE, dan diperkuat dalam praktik bisnis digital.

Seiring dengan kemajuan teknologi dan munculnya Society 5.0, perlindungan hukum bagi pekerja yang memiliki perjanjian kerja fleksibel menjadi isu sentral. Regulasi di Indonesia dinilai belum komprehensif mengatur perjanjian kerja untuk pekerja dengan sistem *flexible work*, yang menyebabkan ketidakpastian hukum terkait status, jam kerja, dan perlindungan sosial. Pekerja *remote* dan *freelance* berisiko tidak diakui sebagai karyawan tetap. Terdapat seruan agar perusahaan menyusun perjanjian kerja tertulis yang jelas untuk pekerja *remote* guna memberikan kepastian hukum dan mencegah eksploitasi jam kerja. Terdapat sorotan terhadap ketimpangan posisi tawar antara perusahaan platform (misalnya ojek online) dan mitranya. Diperlukan perhatian pemerintah untuk memastikan kepastian hukum dan keadilan bagi mitra yang statusnya ambigu antara pekerja dan mitra bisnis. Era society saat ini juga muncul perjanjian kerja dengan istilah *Clickwrap agreement*. *Clickwrap agreement* pada dasarnya memiliki sifat yang sama dengan kontrak baku (standard form contract) (Agnes Maria Janni Widyawati 2025). Perbedaan pada kontrak ini adalah menggunakan teknologi digital, yang langsung bisa di klik sebagai tanda setuju atau sepakat. Selain itu ada juga jenis perjanjian kerja digital yang ditandatangani secara elektronik. Yang mana saat ini tanda tangan digital sudah diakui dan dianggap sah. Tanda tangan elektronik yang sah harus menjamin bahwa pihak yang menandatangani memiliki wewenang dan bahwa tanda tangan tersebut tidak dapat dipalsukan. (Zidna Ilma Nafi'a 2025)

Era *Society 5.0*, yang menyeimbangkan kemajuan ekonomi dengan penyelesaian masalah sosial melalui konvergensi ruang fisik dan siber (didukung AI, IoT, Big Data, dan robotika), membawa implikasi signifikan terhadap dunia kerja dan pengaturan hubungan kerja. Organisasi perlu melakukan inovasi dan adaptasi yang melibatkan manusia dalam revolusi teknologi. Perjanjian kerja harus selaras dengan strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang fokus pada peningkatan kompetensi dan keterampilan sosial (*soft skills*) agar pekerja dapat bersaing di era *Society 5.0*. Munculnya konsep *Smart Work* dan dampak dari perubahan perilaku konsumen (pasca-pandemi) akibat *Society 5.0* juga memengaruhi jenis dan ketentuan dalam perjanjian kerja, mendorong fleksibilitas dan adaptasi. Diperlukan analisis terhadap kebutuhan kebijakan hukum terkait perkembangan teknologi terbaru seperti AI, Big Data, IoT, dan Robotik, terutama mengenai penggunaannya dalam layanan publik dan kegiatan ekonomi, yang secara langsung memengaruhi hubungan kerja.



Gambar 1. Profil Ketenagakerjaan Umum Indonesia Februari 2024

Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan RI

2. Regulasi dan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan

Undang-Undang Ketenagakerjaan pada umumnya lebih banyak memberikan pengaturan terhadap pekerja yang dianggap memiliki kedudukan lebih rendah dalam hubungan kerja. Hal ini berbeda dengan pekerja profesional yang memiliki posisi relatif tinggi karena keahlian dan kompetensi khusus yang dimilikinya. Perjanjian kerja profesional muncul sebagai konsekuensi dari perkembangan zaman serta kebutuhan masyarakat, mengingat semakin banyak tenaga kerja profesional yang terikat dalam hubungan kerja. Dalam perjanjian kerja profesional, perlindungan hukum harus diberikan kepada kedua belah pihak, baik pekerja maupun perusahaan, karena keduanya sama-sama memiliki kepentingan yang perlu dijaga. Tidak jarang perusahaan justru merasa dirugikan oleh pekerja profesional. Misalnya, seorang arsitek dapat bekerja atau membuat desain untuk perusahaan pesaing, atau seorang koki yang tiba-tiba mengundurkan diri dan mendirikan usaha dengan menu serupa dengan restoran tempat ia bekerja. Situasi-situasi semacam ini menimbulkan persoalan yang menarik untuk diteliti lebih lanjut, khususnya terkait dengan perjanjian kerja profesional sebagai instrumen hukum yang mengatur keseimbangan kepentingan antara pekerja dan perusahaan.

Mengutip dari tulisan Yetniwati, (et al), yang mengatakan bahwa “Perselisihan antara pekerja dengan pengusaha tidak dapat diselesaikan dengan pemutusan hubungan kerja atau pengunduran diri saja, hal ini dapat berakibat memperburuk kondisi hubungan pekerja dengan pengusaha” (Yetniwati 2014). Upaya penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha harus dirancang sedemikian rupa sehingga mampu mengakomodasi kepentingan kedua belah pihak secara proporsional. Tujuannya adalah untuk mewujudkan keadilan sesuai dengan porsi masing-masing pihak. Selain itu, langkah preventif juga diperlukan guna meminimalisir potensi timbulnya konflik. Salah satu bentuk upaya preventif tersebut adalah pelaksanaan negosiasi pada tahap pra-kontrak sebelum perjanjian kerja ditandatangani. Negosiasi ini penting untuk menghindari terjadinya penyalahgunaan keadaan maupun cacat kehendak pada saat penandatanganan kontrak, yang merupakan titik awal lahirnya hubungan kerja.

Dalam perjanjian kerja, para pihak seharusnya memiliki kedudukan yang setara di hadapan hukum serta berhak menyampaikan kehendaknya untuk dituangkan secara proporsional dalam kontrak. Hal ini sejalan dengan prinsip bahwa perjanjian merupakan salah satu bentuk hak asasi ekonomi (*property right*) sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan. Meskipun perjanjian kerja telah diatur dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia, praktik yang ada saat ini masih menunjukkan kecenderungan berat sebelah, lebih menguntungkan pihak pengusaha dibandingkan pekerja. Oleh karena itu, demi terwujudnya keadilan dalam hubungan kerja, diperlukan perjanjian kerja yang lebih lanjut dengan menekankan prinsip keseimbangan.

Perjanjian tersebut harus mengedepankan keadilan yang proporsional, sehingga posisi pekerja sebagai salah satu pihak dalam kontrak dapat disejajarkan dengan pengusaha.

Hubungan kerja yang rentan merupakan konsekuensi dari kondisi kerja yang buruk, pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sewenang-wenang, upah yang rendah, serta perlindungan hukum yang tidak memadai. Faktor-faktor tersebut menjadi pemicu timbulnya rasa ketidakadilan di kalangan pekerja. Keberadaan Undang-Undang Ketenagakerjaan seharusnya mampu memberikan perlindungan hukum yang komprehensif, mulai dari aspek kesehatan dan keselamatan kerja, pemberian upah yang layak, penyediaan pekerjaan yang sesuai, hingga jaminan sosial setelah masa pensiun. Namun demikian, dalam praktik ketenagakerjaan tidak cukup hanya berlandaskan pada peraturan perundang-undangan. Perjanjian kerja juga harus diperhatikan karena perjanjian tersebut merupakan instrumen utama yang melahirkan hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja. Oleh sebab itu, hukum ketenagakerjaan dituntut untuk memastikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja dan keselamatan kerja, terutama di tengah perkembangan mekanisasi dan penggunaan teknologi modern seperti cobot (*robot kolaboratif*) yang berpotensi mengancam keberlangsungan pekerjaan manusia.

Didalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja sebagai pengganti Perpu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja juga memuat bidang hukum ketenagakerjaan terkait perjanjian kerja tetapi tetap belum memuat secara jelas pengaturan mengenai perjanjian kerja profesional yang ditujukan untuk pekerja profesional. Hal ini juga merupakan suatu upaya dari negara untuk memberikan perlindungan dan pengaturan terhadap ketenagakerjaan yang berusaha untuk mengikuti perkembangan jaman dan kebutuhan masyarakat. Hukum itu selaku bergerak mengikuti kemajuan jaman dari masa ke masa dan kebutuhan masyarakat, mengingat dengan kemajuan berusaha tidak sedikit perusahaan mempekerjakan tenaga kerja profesional. Perjanjian kerja profesional yang dibuat haruslah memberikan rasa keadilan bagi masing-masing pihak. Sebagaimana filsafat hukum dari perjanjian kerja profesional itu sendiri adalah keadilan.

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian merupakan undang-undang bagi para pihak yang mengikatkan diri didalamnya. Perjanjian disini termasuk juga perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan unsur esensial dalam hukum ketenagakerjaan, karena menimbulkan hubungan hukum antara para pihak. Hal inilah yang melandasi adanya hubungan kerja yang menimbulkan adanya pertukaran hak dan kewajiban antara para pihak yaitu pelaku usaha dan pekerja. Yang mana perjanjian kerja merupakan suatu dasar atau landasan hukum dalam melakukan hubungan kerja antara pengusaha atau pemberi kerja dengan tenaga kerja. Anatomi perjanjian kerja secara umum berisikan: data identitas para pihak; persyaratan transaksi elektronik; Hak dan kewajiban para pihak; prosedur dalam hal terdapat pembatalan oleh para pihak, perubahan perjanjian; pilihan hukum penyelesaian transaksi elektronik.

Dalam hukum perdata perjanjian merupakan undang-undang para pihak yang mengikatkan diri didalamnya sebagaimana dituangkan didalam KUHPdata Pasal 1338 ayat (1) menentukan bahwa "semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya". Namun prinsip asas kebebasan berkontrak akan dibatasi oleh causa yang halal.

Di Indonesia, isu terbesar adalah kekosongan hukum yang menyebabkan status pekerja *gig economy* didominasi oleh kontrak kemitraan yang mengecualikan mereka dari perlindungan UU Ketenagakerjaan. Sebaliknya, Inggris dan Belanda telah melalui proses reformasi hukum atau putusan pengadilan yang mendefinisikan ulang hubungan kerja, memaksa perusahaan platform untuk memberikan hak-hak dasar tertentu kepada pekerjanya. Di negara-negara maju, adanya hak atas upah minimum yang dikaitkan dengan status worker (pekerja) memberikan jaring pengaman finansial yang kuat. Di Indonesia, mekanisme ini tidak berlaku otomatis untuk "mitra kerja" digital. Saat ini, perusahaan *platform* di Indonesia hampir selalu mengklasifikasikan pekerjanya sebagai "Mitra" melalui perjanjian kemitraan, yang otomatis melepaskan perusahaan dari kewajiban hukum ketenagakerjaan (UMP, cuti, jaminan sosial, dll). Walaupun hukum ketenagakerjaan baik UUK maupun UU Cipta Kerja masih fokus pada model kerja tradisional (lokasi dan waktu kerja kaku). *Flexible work* (khususnya *remote*) belum diatur secara khusus, akan tetapi mengenai hak-hak para pihak dalam perjanjian kerja tetap dapat dituangkan kedalam perjanjian kerja profesional yang disepakati para pihak. Yang mana perjanjian kerja merupakan dasar landasan dalam munculnya hubungan kerja dan merupakan dasar hukum otonom dalam hubungan kerja.

Untuk pembentukan hukum Perjanjian Kerja Di Era *Society 5.0*, perlu adanya asas hukum yang akan menjadi pedoman pembentukan dogmatis hukum diantaranya:

1. Mendefinisikan perjanjian kerja elektronik sebagai perjanjian yang tertuang dalam dokumen atau media elektronik.
2. Perjanjian kerja elektronik dapat dilakukan secara tertulis atau lisan, akan dibuktikan dalam video rekaman yang menjamin kepastian hukum;
3. Dalam perjanjian kerja, para pihak seharusnya memiliki kedudukan yang setara di hadapan hukum serta berhak menyampaikan kehendaknya (*bargaining position*) untuk dituangkan secara proporsional dalam kontrak ;

4. Dalam perjanjian kerja profesional, perlindungan hukum harus diberikan kepada kedua belah pihak secara seimbang;
5. Isi perjanjian mampu mengakomodir kepentingan kedua belah pihak secara proporsional dan adil.
6. Syarat sahnya perjanjian: kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
7. Dalam proses kesepakatan, harus mempergunakan lebih dari satu media informatika;
8. Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Transaksi Elektronik dilaksanakan berdasarkan asas kepastian hukum, manfaat, kehati-hatian, iktikad baik, dan kebebasan memilih teknologi atau netral teknologi (UU ITE);
9. Perjanjian kerja digital pada Perusahaan di Indonesia harus ditulis dalam Bahasa Indonesia. harus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia;
10. Upaya penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha harus dirancang sedemikian rupa.

Inggris, melalui *Employment Rights Act*, telah mengakui kategori pekerja gig sebagai "*worker*," yang memungkinkan mereka mengakses hak-hak minimum seperti upah layak dan libur berbayar (Satria 2025). Ini bisa menjadi acuan perubahan regulasi sebagai transformasi perjanjian kerja di era sekarang agar mampu mengakomodir model-model perjanjian kerja saat ini. Kontrak elektronik termasuk dalam jenis perjanjian tidak bernama, karena kontrak elektronik ini tidak diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Pratama 2024).

Kebijakan *right to disconnect* sebaiknya disusun dalam bentuk perjanjian kerja bersama, karena perjanjian tersebut merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh (Noval 2022). Ketimpangan perlindungan antara pekerja formal dan pekerja platform digital menunjukkan bahwa sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia masih tertinggal dalam mengantisipasi transformasi besar akibat perkembangan teknologi digital (Rahma Fitri Amelia Hasibuan 2025).

4. SIMPULAN

Transformasi perjanjian kerja di era *society* 5.0 menunjukkan bahwa perjanjian kerja di *Society* 5.0 adalah **perjanjian cerdas** yang berusaha menyeimbangkan efisiensi teknologi dengan kebutuhan manusia akan fleksibilitas dan perlindungan di lingkungan kerja yang terus berubah. Era *Society* 5.0, yang menyeimbangkan kemajuan ekonomi dengan penyelesaian masalah sosial melalui konvergensi ruang fisik dan siber (didukung AI, IoT, Big Data, dan robotika), membawa implikasi signifikan terhadap dunia kerja dan pengaturan hubungan kerja.

Perkembangan terbaru menunjukkan adanya upaya penyeimbangan antara fleksibilitas pasar kerja (melalui perubahan PKWT) dan perlindungan hak-hak pekerja (melalui kewajiban kompensasi dan penegasan terhadap praktik PKWT yang merugikan), seiring dengan munculnya model kerja baru di era digital. Hukum ketenagakerjaan baik UUK maupun UU Cipta Kerja masih fokus pada model kerja tradisional (lokasi dan waktu kerja kaku). Hubungan kontraktual dalam perjanjian kerja berawal dari adanya perbedaan kepentingan kemudian dilakukan mekanisme yang memberikan suatu prestasi yang proporsional sehingga terwujudnya keadilan bagi para pihak. Era *society* menuntut profesional ketenagakerjaan sehingga perjanjian kerja yang hadir haruslah perjanjian kerja profesional yang mengedepankan asas proporsionalitas guna mewujudkan keadilan. Transformasi pola kerja akibat digitalisasi ini berdampak positif bagi perusahaan yaitu lebih efisien dari segi waktu dan kecanggihan teknologi, tenaga sumber daya manusia unggul yang akan terseleksi oleh sistem sesuai dengan kebutuhan, perusahaan akan memilih SDM berkualitas yang memiliki keahlian khusus dan terkoneksi dengan inovasi teknologi digital yang ada. Perjanjian kerja merupakan elemen yang sangat penting akan lahirnya hubungan kerja yang memberikan kepastian dan keadilan dalam hukum ketenagakerjaan.

REFERENSI

- Satria, I Gde Sandy. 2025. "Perlindungan Hak Pekerja Gig Economy melalui Perspektif Hukum Ketenagakerjaan." *Nomos: Jurnal Penelitian Ilmu Hukum* 131.
- Pratama, Aldo Rizky. 2024. "PERKEMBANGAN DAN EFISIENSI PENERAPAN KONTRAK ELEKTRONIK PADA ERA DIGITAL." *Synergy Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 91.
- Agnes Maria Janni Widyawati, Mig Iriyanto Wibowo, Heri purnomo. 2025. "Keabsahan Perjanjian Digital Berbasis Klik (Klikwrap Agreement) Dalam Perspektif Hukum Perdata Indonesia." *Jurnal Kolaboratif Sains* 5854.
- Noval, Sayid Muhammad Rifqi. 2022. "EVOLUSI HAK PEKERJA DI ERA DIGITAL: PRAWACANA RIGHT TO DISCONNECT DI INDONESIA." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 249.

- Rahma Fitri Amelia Hasibuan, Muhammad Abdillah , Nadilah Andini , Fitria Mukhtar Siregar , Annisa Putri Andini Tanjung. 2025. "Kontrak Kerja vs Kontrak Platform : Perbandingan Perlindungan Hukum bagi Pekerja di Era Ekonomi Digital." *Konsensus : Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi* 83.
- Zidna Ilma Nafi'a, Ery Agus Priyono. 2025. "Perkembangan Hukum Perjanjian di Era Digital : Tinjauan atas Kontrak Elektronik." *JIHHP: Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora, dan Politik* 3331.
- Aloysius Uwiyono, (et al). 2020. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Garner, Bryan A. 2024. *Black's Law Dictionary*. inggris: St. Paul, MN : S & R Legal Co.
- Marlinah, Yetniwati. 2025. "Implikasi Asas Proporsionalitas Pada Remote Employment." *Revolusi Teknologi dan Ketenagakerjaan Sebuah Antologi Arah Pembangunan Kebijakan Ketenagakerjaan Berkelanjutan*. Jakarta: Kencana. 260.
- Yetniwati, Hartati, Meriyani. 2014. "Reformasi Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi." *Jurnal Dinamika Hukum* 251.
- Budiono, Herlien. 2010. *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan*. Bandung: Citra Aditya.
- Marlinah. 2024. *Urgensi Asas Proporsionalitas Dalam Perjanjian Kerja Profesional*. Jakarta Selatan: Damera Press.