

Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Kontrak pada Perusahaan Digital melalui Peraturan Perusahaan sebagai Instrumen Pengganti Perjanjian Kerja Bersama

I Ketut Astawa¹, Rani Apriani¹, Dedi Pahroji¹

¹Fakultas Hukum, Universitas Singaperbangsa Karawang

ARTICLE INFO

Article history:

DOI:

[10.30595/pssh.v29i.2100](https://doi.org/10.30595/pssh.v29i.2100)

Submitted:

November 24, 2025

Accepted:

December 01, 2025

Published:

December 03, 2025

Keywords:

Fleksibilitas kerja; Hubungan kerja formal; Pekerja kontrak digital; Peraturan perusahaan; Perlindungan hukum

ABSTRACT

Perkembangan industri digital dan startup di Indonesia telah melahirkan pola hubungan kerja yang semakin fleksibel, terutama melalui sistem kerja kontrak dan berbasis proyek. Kondisi ini menimbulkan tantangan baru dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di sektor digital, seperti programmer, desainer UI/UX, analis data, dan digital marketer yang bekerja dalam hubungan kerja formal berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Peraturan Perusahaan sebagai instrumen alternatif pengganti Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak digital. Metode yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif, dengan menelaah ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta peraturan pelaksana terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peraturan Perusahaan memiliki potensi sebagai instrumen pelindung bagi pekerja kontrak digital, khususnya dalam menjamin hak normatif, jaminan sosial, serta mekanisme penyelesaian perselisihan kerja. Namun, efektivitasnya bergantung pada partisipasi pekerja dalam proses penyusunan peraturan dan pengawasan dari instansi ketenagakerjaan. Oleh karena itu, diperlukan penguatan regulasi dan penerapan prinsip keadilan dalam hubungan kerja agar fleksibilitas kerja di sektor digital tetap sejalan dengan perlindungan hukum yang layak bagi pekerja.

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



Corresponding Author:

I Ketut Astawa

Fakultas Hukum, Universitas Singaperbangsa Karawang

Jl. HS.Ronggo Waluyo, Puseurjaya, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat 41361

Email: ketut.astawa@fh.unsika.ac.id

1. PENDAHULUAN

Perkembangan industri digital di Indonesia dalam satu dekade terakhir telah membawa perubahan signifikan pada struktur perekonomian nasional serta pola hubungan kerja. Nilai sektor ekonomi digital Indonesia diperkirakan mencapai sekitar USD 130 miliar pada tahun 2025 (Lianingsih, Irman, & Nurnisaa, 2025). Lebih dari 200 juta pengguna internet turut menyumbang terhadap ekonomi digital senilai USD 70 miliar pada 2021, dengan pertumbuhan yang diproyeksikan terus meningkat (World Economic Forum, 2022). Kemunculan perusahaan berbasis teknologi, termasuk *startup* dan perusahaan digital, mendorong terbentuknya jenis pekerjaan baru yang lebih fleksibel dan berbasis proyek. Profesi di sektor digital, seperti *programmer*, *desainer UI/UX*,

analisis data, dan pemasar digital, tidak lagi terikat oleh ruang dan waktu kerja konvensional, melainkan menyesuaikan dengan kebutuhan proyek dan pencapaian target tertentu (Simanjuntak, 2021).

Meski fleksibilitas menjadi keunggulan utama sektor digital, di baliknya muncul persoalan serius terkait perlindungan hukum bagi pekerja kontrak digital. Banyak perusahaan digital menerapkan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk menyesuaikan karakter pekerjaan berbasis proyek. Namun, dalam praktiknya, sebagian pekerja kontrak digital justru menjalankan pekerjaan tetap dan berkelanjutan, yang secara normatif seharusnya berada di bawah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Kondisi ini menimbulkan ketidakpastian hukum serta ketidakseimbangan posisi antara pengusaha dan pekerja, berpotensi mengabaikan hak-hak normatif pekerja, termasuk upah layak, jaminan sosial, dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak (Suwondo, 2022).

Secara konstitusional, perlindungan tenaga kerja merupakan amanat Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang Undang Dasar 1945, yang menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak serta perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Prinsip ini kemudian diimplementasikan melalui Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah diubah melalui Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengenai penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Regulasi ini mengatur hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja, termasuk ketentuan mengenai PKWT serta perlindungan bagi pekerja kontrak.

Namun, penerapan perlindungan hukum di sektor digital masih menghadapi kendala signifikan. Salah satu permasalahan utama adalah minimnya pembentukan serikat pekerja dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di perusahaan digital. PKB merupakan instrumen penting yang memungkinkan pekerja memperjuangkan hak kolektif melalui mekanisme perundingan bersama (Maimun, 2020). Dalam kondisi PKB tidak terbentuk, regulasi ketenagakerjaan memberikan alternatif berupa Peraturan Perusahaan (PP) sebagaimana diatur dalam Pasal 108 s.d 115 UU No. 13 Tahun 2003. PP merupakan instrumen hukum internal yang memuat syarat kerja, tata tertib, serta hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha; dokumen ini wajib disusun oleh pengusaha, dikonsultasikan dengan perwakilan pekerja, dan memperoleh pengesahan dari instansi ketenagakerjaan agar memiliki kekuatan hukum yang mengikat (Soepomo, 2020). Dengan demikian, bagi perusahaan digital yang belum memiliki serikat pekerja, PP dapat berperan sebagai instrumen alternatif pengganti PKB dalam menjamin pemenuhan hak-hak pekerja kontrak

Dalam konteks hubungan kerja digital yang fleksibel dan berbasis proyek, PP memiliki potensi sebagai sarana perlindungan hukum bagi pekerja kontrak karena dapat mengatur sistem kerja berbasis proyek, jam kerja fleksibel, hak atas jaminan sosial, serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan kerja (Husni, 2019). Namun, efektivitas PP sangat bergantung pada partisipasi pekerja dalam penyusunannya dan pengawasan ketat dari instansi ketenagakerjaan.

Studi komparatif antara EU dan ASEAN menunjukkan bahwa regulasi perlindungan pekerja *platform* digital di ASEAN masih tertinggal dibanding EU, meskipun model pekerjaan sangat mirip (Nur, Asmorojati, Megawati, Zuliyah, & Isdiyanto, 2023). Penelitian lain menemukan pekerja *platform* digital di Norwegia menghadapi ketidakjelasan status kerja dan sistem jaminan sosial yang tidak memadai (Eidsvaag, 2021). Analisis global juga menyoroti risiko eksploitasi melalui algoritma, jam kerja tidak teratur, dan pengabaian hak dasar, sehingga menuntut kerangka regulasi internasional yang lebih kuat (Fredman, du Toit, Graham, Cherupara Vadakkethil, Bhatia, & Bertolini, 2021).

Gap analisis yang muncul adalah minimnya penelitian empiris yang mengevaluasi bagaimana PP dapat berfungsi sebagai instrumen alternatif PKB di perusahaan digital di Indonesia, khususnya bagi pekerja kontrak yang belum tergabung dalam serikat pekerja. Pertumbuhan cepat sektor digital dan kelemahan mekanisme perlindungan hukum yang ada semakin menegaskan urgensi penelitian ini.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas Peraturan Perusahaan sebagai instrumen alternatif pengganti PKB dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak digital di perusahaan digital. Fokus penelitian dirumuskan sebagai berikut: 1. “Bagaimana Peraturan Perusahaan dapat berfungsi sebagai instrumen alternatif pengganti Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam menjamin hak-hak pekerja kontrak di perusahaan digital yang belum memiliki serikat pekerja?” 2. Bagaimana implementasi Peraturan Perusahaan di perusahaan digital telah efektif dalam memberikan perlindungan hukum dan kepastian hak bagi pekerja kontrak?

Kebaruan penelitian ini terletak pada penekanan empiris terhadap implementasi PP dalam konteks dunia kerja digital yang fleksibel dan berbasis proyek, suatu area yang masih minim dieksplorasi dalam literatur ketenagakerjaan di Indonesia maupun secara internasional. Studi ini diharapkan memberikan kontribusi baru bagi pengembangan model hubungan kerja yang adaptif, fleksibel, namun tetap menjamin perlindungan hukum yang layak bagi pekerja di era ekonomi digital global.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan hukum normatif dan empiris untuk mengevaluasi efektivitas Peraturan Perusahaan (PP) sebagai instrumen alternatif pengganti Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam melindungi pekerja kontrak digital. Pendekatan normatif digunakan untuk menelaah ketentuan hukum terkait, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, peraturan PP, dan literatur hukum, sedangkan pendekatan empiris digunakan untuk memahami praktik implementasi PP di perusahaan digital.

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum terapan (*applied legal research*) normatif-empiris, karena mengkaji norma hukum sekaligus penerapannya di lapangan. Sumber bahan hukum meliputi bahan primer (peraturan perundang-undangan dan dokumen PP perusahaan digital) dan bahan sekunder (artikel ilmiah, buku, serta laporan penelitian terkait). Data empiris diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur dengan pekerja kontrak dan pengelola perusahaan digital, serta observasi praktik implementasi Peraturan Perusahaan (PP).

Analisis bahan hukum dilakukan secara *content analysis* untuk menilai kesesuaian regulasi dengan praktik perlindungan pekerja kontrak. Analisis data empiris menggunakan analisis tematik kualitatif, dengan pengodean, kategorisasi, dan triangulasi data dari wawancara, observasi, dan dokumen hukum. Kombinasi kedua pendekatan ini memungkinkan penelitian untuk menghasilkan pemahaman yang komprehensif mengenai efektivitas PP dalam menjamin hak-hak pekerja kontrak di perusahaan digital.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Peraturan Perusahaan (PP) berfungsi sebagai instrumen alternatif pengganti Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam struktur hubungan industrial pada perusahaan digital yang belum memiliki serikat pekerja

Perlindungan hukum bagi pekerja kontrak dalam perusahaan digital tidak dapat dilepaskan dari transformasi hubungan industrial yang semakin fleksibel dan terfragmentasi. Industri digital umumnya menerapkan pola kerja *agile*, mempekerjakan tenaga kontrak, *freelancer*, dan *gig workers*, serta menggunakan struktur organisasi yang datar (*flat organization*). Dinamika ini membuat pembentukan serikat pekerja sulit berkembang karena tingkat perputaran tenaga kerja yang cepat dan minimnya stabilitas hubungan kerja. Dalam kondisi tersebut, mekanisme *collective bargaining* untuk membentuk Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sulit diwujudkan. Oleh karena itu, Peraturan Perusahaan (PP) memperoleh posisi strategis sebagai instrumen internal yang mengatur hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha ketika PKB tidak tersedia.

Pendekatan ini sejalan dengan teori hubungan industrial Dunlop, yang menegaskan bahwa sistem hubungan industrial bekerja melalui interaksi tiga aktor, yakni pemerintah, pengusaha, dan pekerja, dengan norma dan aturan yang mengatur hubungan di antara mereka (Dunlop, J. T. (1993)). Ketika salah satu aktor, yaitu serikat pekerja, absen dalam perusahaan digital, PP berfungsi sebagai norma substitutif untuk menjaga keberlangsungan sistem.

Kedudukan Peraturan Perusahaan (Pp) dalam Sistem Hubungan Industrial

Sistem hubungan industrial di Indonesia dibangun melalui empat instrumen utama, yaitu:

- 1) peraturan perundang-undangan,
- 2) perjanjian kerja,
- 3) Peraturan Perusahaan (PP), dan
- 4) Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Dalam konteks perusahaan yang belum memiliki serikat pekerja, Pasal 108 s.d 115 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menegaskan bahwa PP wajib disusun oleh pengusaha. Dengan demikian, PP berfungsi sebagai *legal vacuum filler*, yaitu instrumen yang mengisi kekosongan pengaturan internal ketika pembentukan PKB belum dimungkinkan. Peran ini menjadi sangat penting pada perusahaan digital yang pada umumnya tidak memiliki struktur representasi pekerja.

Dari perspektif teori *collective bargaining*, PKB idealnya lahir melalui proses perundingan antara serikat pekerja dan pengusaha (*Flanders*). Sebaliknya, PP merupakan dokumen yang disusun secara unilateral oleh pengusaha, meskipun tetap memerlukan konsultasi dengan perwakilan pekerja (*Flanders, A. (1975)*). Perbedaan karakter kedua instrumen tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Karakteristik Peraturan Perusahaan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Aspek	Peraturan Perusahaan (PP)	Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
Penyusun	Pengusaha	Dirundingkan antara pengusaha dan serikat pekerja
Karakter	Unilateral (dengan konsultasi)	Hasil perundingan kolektif (bilateral)
Legitimasi	Pengesahan Disnaker	Perundingan dan pendaftaran

Aspek	Peraturan Perusahaan (PP)	Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
Fungsi Utama	Pengaturan syarat kerja minimum	Meningkatkan syarat kerja melalui negosiasi kolektif

Sumber: Data tabel diolah oleh penulis dari UU 13/2003 dan dokumen perusahaan

Perbedaan karakter inilah yang menjadi titik penting untuk menilai apakah PP dapat menggantikan PKB dalam konteks perusahaan digital.

a. Peraturan Perusahaan (PP) sebagai Instrumen Pengganti Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di Perusahaan Digital

1) Ketiadaan serikat pekerja pada perusahaan digital

Perusahaan digital umumnya tidak memiliki serikat pekerja. Terdapat setidaknya tiga alasan utama yang menjelaskan fenomena tersebut. Pertama, pola kerja yang fleksibel dan non-hierarkis membuat pekerja lebih memandang dirinya sebagai individu otonom daripada bagian dari kelompok yang harus berorganisasi. Kedua, dominasi pekerja kontrak dan *gig workers* menciptakan ketidakjelasan status hubungan kerja, sehingga pekerja ragu untuk membentuk atau bergabung dengan serikat. Ketiga, tingkat perputaran tenaga kerja yang tinggi membuat konsolidasi organisasi pekerja sulit terwujud.

Menurut Salamon, serikat pekerja cenderung tidak berkembang pada sektor ekonomi yang ditandai oleh fleksibilitas tinggi, hubungan kerja yang tidak stabil, dan mobilitas pekerja yang cepat (Salamon, M. (2000)). Karena itu, pembentukan PKB dalam perusahaan digital menjadi hampir mustahil. Dalam situasi seperti inilah PP menjadi satu-satunya perangkat formal yang mampu mengatur hubungan kerja dan memberikan kepastian minimum bagi pekerja.

2) Dimensi Substantif, Peran Peraturan Perusahaan (PP) dalam Memberikan Perlindungan bagi Pekerja Kontrak

Untuk menilai sejauh mana PP dapat berfungsi sebagai instrumen alternatif PKB, perlu dianalisis aspek substansi yang diatur dalam PP. Secara umum, PP menjalankan tiga fungsi utama, yaitu (1) mengatur status hubungan kerja, (2) memberikan jaminan hak normatif, dan (3) menyediakan prosedur penyelesaian perselisihan. Ketiga aspek ini menjadi penting dalam industri digital yang ditandai oleh tingkat ketidakpastian kerja yang tinggi.

a) Pengaturan Status Hubungan Kerja

PP wajib memuat ketentuan mengenai jenis dan status perjanjian kerja, termasuk pengaturan tentang PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu), batasan perpanjangan dan pembaruan PKWT, serta jenis pekerjaan yang diperbolehkan untuk menggunakan PKWT sesuai dengan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan. Dalam praktik perusahaan digital, ketentuan ini menjadi krusial karena penggunaan PKWT sering dijumpai pada pekerjaan yang bersifat tetap, misalnya *software engineer*, *data analyst*, atau *customer support*.

Pengaturan yang jelas dalam PP penting untuk mencegah penyalahgunaan PKWT, sejalan dengan prinsip hubungan kerja normatif sebagaimana ditegaskan oleh ILO, bahwa hubungan kerja yang bersifat permanen tidak boleh disamarkan menjadi kontrak sementara hanya untuk efisiensi biaya (*International Labour Organization (ILO)*. (2016)). Dengan demikian, PP berfungsi memastikan bahwa penggunaan PKWT tetap berada dalam koridor hukum.

b) Pengaturan Hak Normatif

PP juga memuat pengaturan mengenai hak normatif yang mencakup:

- (1) struktur dan skala upah sebagaimana diatur dalam Permenaker No. 1 Tahun 2017,
- (2) jaminan sosial ketenagakerjaan (JKK, JKM, JHT, JP),
- (3) jam kerja fleksibel yang tetap mengikuti standar Pasal 77 UU Ketenagakerjaan,
- (4) hak cuti, istirahat mingguan, dan kompensasi PKWT,
- (5) mekanisme PHK berikut hak-hak yang melekat pada pekerja.

Dalam perusahaan digital yang menerapkan model kerja fleksibel dan *remote working*, pengaturan yang jelas mengenai jam kerja, hak istirahat, dan batasan lembur sangat penting untuk mencegah eksploitasi waktu kerja. PP memberi kepastian mengenai hal-hal tersebut sehingga pekerja kontrak tidak hanya bergantung pada perjanjian kerja individual yang sering kali minim perlindungan.

- c) **Mekanisme Pengaduan dan Penyelesaian Perselisihan**
 Salah satu manfaat penting PP adalah adanya mekanisme *grievance procedure* atau tata cara pengajuan keluhan internal. Industri digital sering kali memiliki budaya kerja informal yang justru berpotensi mengaburkan jalur pengaduan formal ketika terjadi konflik, misalnya sengketa upah, ketidakjelasan target kerja, atau keputusan hubungan kerja mendadak.
 Keberadaan mekanisme keluhan dalam PP menjadi sarana yang efektif bagi pekerja untuk menyampaikan keberatan secara formal. Hal ini konsisten dengan pendekatan modern hubungan industrial yang menekankan pentingnya sistem penyelesaian konflik internal sebagai upaya mencegah eskalasi perselisihan hingga ke level perselisihan industrial (Simanjuntak, P. (2012)).
 Dengan demikian, secara substantif PP mampu menjalankan sebagian fungsi PKB dalam memberikan perlindungan minimum bagi pekerja kontrak pada perusahaan digital.
- 3) **Dimensi Prosedural, yakni Legitimasi Peraturan Perusahaan (PP) sebagai Pengganti Perjanjian Kerja Bersama (PKB)**
 Selain isi atau substansi, aspek prosedural juga menentukan apakah PP dapat dianggap sebagai instrumen alternatif PKB. Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, PP memiliki legitimasi formal melalui dua mekanisme:
- a) **Konsultasi dengan perwakilan pekerja**
 Meskipun PP bersifat unilateral, Pasal 108 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan mewajibkan pengusaha melakukan konsultasi dengan perwakilan pekerja sebelum PP ditetapkan. Konsultasi ini memang tidak mencerminkan *collective bargaining*, namun tetap memberi ruang partisipasi pekerja agar isi PP tidak sepenuhnya ditentukan secara sepihak.
 Dalam teori *industrial democracy*, bentuk partisipasi minimal ini disebut *communication-based participation*, yaitu bentuk representasi pekerja yang paling dasar (Freeman, R. & Medoff, J. (1984)).
- b) **Pengesahan Dinas Ketenagakerjaan**
 PP harus disahkan oleh Dinas Ketenagakerjaan sebagai bentuk pengawasan negara (*state supervision*). Tujuannya memastikan bahwa seluruh ketentuan dalam PP tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan memenuhi standar minimum perlindungan pekerja. Dengan adanya proses ini, PP mendapatkan legitimasi formal yang membuatnya sah untuk diterapkan dalam struktur hubungan kerja, bahkan ketika tidak ada PKB.
 Dengan dasar prosedural tersebut, PP secara hukum dapat berfungsi sebagai pengganti PKB dalam perusahaan digital yang belum memiliki serikat pekerja.
- b. **Keterbatasan Peraturan Perusahaan (PP) sebagai Pengganti Perjanjian Kerja Bersama (PKB)**
 Meskipun demikian, PP memiliki beberapa keterbatasan mendasar yang membuatnya tidak dapat sepenuhnya menggantikan PKB, diantaranya:
- 1) **Tidak ada mekanisme negosiasi kolektif**
 PP tidak lahir dari proses *collective bargaining*. Akibatnya, PP tidak mampu mengoreksi ketimpangan posisi tawar antara pengusaha dan pekerja. ILO menggarisbawahi bahwa perlindungan pekerja yang paling efektif hanya dapat dicapai melalui perundingan kolektif karena mekanisme tersebut menciptakan keseimbangan kekuasaan antara kedua pihak (De Stefano, Valerio. 2016).
 - 2) **PP hanya mengatur Standar Minimum**
 UU Ketenagakerjaan membatasi PP pada pengaturan standar minimum, sebagaimana ketentuan dalam Pasal 108 s.d 115. Sebaliknya, PKB mampu memuat ketentuan yang meningkatkan kesejahteraan pekerja (*above minimum standard*), misalnya tunjangan tambahan, mekanisme karier, atau skema insentif. Dengan demikian, PP tidak mampu menyediakan fasilitas yang bersifat progresif atau peningkatan kesejahteraan.
 - 3) **Ketertgantungan pada itikad baik pengusaha**
 Karena PP disusun oleh pengusaha, kualitas perlindungan yang diberikan sangat bergantung pada komitmen perusahaan terhadap prinsip-prinsip ketenagakerjaan. Jika tidak diawasi dengan baik, PP berpotensi menjadi alat administratif semata tanpa memperhatikan kepentingan pekerja.
 - 4) **Tidak memiliki fungsi representasi kolektif**

PKB merupakan wujud representasi kolektif pekerja yang mencerminkan demokrasi industrial. PP tidak memiliki fungsi ini, sehingga pekerja tidak memiliki sarana untuk menyuarakan kepentingannya secara kolektif.

Berdasarkan analisis struktural, substantif, dan prosedural, Peraturan Perusahaan (PP) dapat berfungsi sebagai instrumen alternatif pengganti Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam perusahaan digital yang belum memiliki serikat pekerja. PP memiliki peran strategis dalam mengisi kekosongan pengaturan internal, menetapkan standar kerja minimum, memberikan perlindungan dasar bagi pekerja kontrak, serta menyediakan mekanisme penyelesaian perselisihan internal (UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 108 s.d 115; Simanjuntak, 2012). Fungsi-fungsi ini menjadikan PP sebagai instrumen hukum formal yang mampu menjamin kepastian perlindungan pekerja, meskipun proses pembentukannya bersifat unilateral dan tidak melalui negosiasi kolektif (Flanders, 1965).

Namun demikian, PP memiliki keterbatasan yang signifikan. Sebagai dokumen yang lahir dari kebijakan pengusaha, PP tidak menggantikan fungsi substantif PKB, seperti kemampuan untuk meningkatkan kesejahteraan di atas standar minimum, memulihkan ketimpangan posisi tawar, dan menjalankan representasi kolektif pekerja (Salamon, 2000; ILO, 2016). Dengan kata lain, PP hanya mampu berperan sebagai substitusi administratif dan struktural yang bersifat sementara, hingga terbentuk serikat pekerja dan mekanisme perundingan kolektif yang ideal.

Dalam konteks perusahaan digital, di mana karakter pekerjaan cenderung fleksibel, kontraktual, dan sering kali tidak memiliki representasi kolektif, PP menjadi instrumen penting untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja tetap terlindungi dan perusahaan memiliki pedoman internal yang jelas (Salamon, 2000; Simanjuntak, 2012). Dengan demikian, meskipun tidak dapat menggantikan PKB secara menyeluruh, PP tetap memainkan peran krusial sebagai alat pengelolaan hubungan industrial yang adaptif dan pragmatis.

2) Implementasi Peraturan Perusahaan di perusahaan digital telah efektif dalam memberikan perlindungan hukum dan kepastian hak bagi pekerja kontrak

Perusahaan digital memiliki karakteristik yang khas, seperti pekerjaan yang fleksibel, dominasi pekerja kontrak dan *gig workers*, serta jarang terbentuk serikat pekerja. Kondisi ini membuat penerapan mekanisme Perjanjian Kerja Bersama (PKB) menjadi sulit. Dalam situasi tersebut, Peraturan Perusahaan (PP) berperan sebagai instrumen hukum utama yang memberikan kepastian hukum sekaligus melindungi hak-hak dasar pekerja kontrak di perusahaan digital.

Secara formal, PP diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003, khususnya Pasal 108 s.d 110, yang mewajibkan pengusaha menyusun PP bagi perusahaan yang belum memiliki serikat pekerja. Fungsi PP dapat dianalisis dari beberapa perspektif:

- a. **Kepastian Status Hubungan Kerja**
PP menetapkan ketentuan penggunaan kontrak kerja, durasi, serta mekanisme perpanjangan kontrak. Hal ini memberikan kepastian hukum kepada pekerja kontrak terkait status kerja mereka. Dari perspektif teori hukum perlindungan pekerja, kepastian status kerja merupakan elemen krusial dalam *normative employment relationship*, yang menekankan bahwa perlindungan pekerja tidak hanya terkait hak finansial, tetapi juga kepastian hubungan hukum (Geneva: ILO, 2016).
- b. **Perlindungan Hak Normatif Pekerja**
PP menetapkan standar upah, jam kerja, cuti, jaminan sosial, dan prosedur pemutusan hubungan kerja (Geneva: ILO, 2016). Dalam teori *collective bargaining* dan *industrial relations*, ketentuan ini dapat dipandang sebagai bentuk pengganti sementara dari PKB, karena menetapkan standar minimum hak pekerja ketika mekanisme negosiasi kolektif tidak tersedia (Prentice Hall, 2000).
- c. **Mekanisme Pengaduan dan Penyelesaian Perselisihan**
PP sering memuat prosedur internal untuk pengaduan pekerja terkait hak yang dilanggar. Hal ini relevan dengan konsep *industrial democracy*, yang menekankan pentingnya mekanisme formal bagi pekerja untuk menyuarakan kepentingannya dalam organisasi (Simanjuntak, P, 2012).
- d. **Struktur Hukum Formal**
Dengan disahkannya PP oleh Disnaker, perusahaan memiliki dasar hukum formal yang jelas untuk mengimplementasikan kebijakan internal. Perspektif *legal formalism* menunjukkan bahwa struktur hukum formal meningkatkan kepastian dan kepatuhan terhadap peraturan, sehingga hak pekerja kontrak lebih terlindungi (Hart, H.L.A, 1961).

Dalam praktiknya, PP terbukti efektif sebagai instrumen perlindungan administratif bagi pekerja kontrak. Terutama di perusahaan digital yang mengandalkan *gig workers* dan kontrak fleksibel, PP menyediakan kepastian administratif dan perlindungan minimum (Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bantul, 2025). Namun, implementasi PP menghadapi beberapa tantangan, diantaranya:

- a. Kurangnya pengawasan eksternal membuat pelaksanaan PP sangat tergantung pada integritas manajemen perusahaan.
- b. Kompleksitas kontrak kerja pekerja fleksibel membuat PP sulit mengatur hak-hak secara menyeluruh.
- c. Sosialisasi terbatas dapat membuat PP hanya berlaku di atas kertas tanpa benar-benar dirasakan oleh pekerja.

Menurut Salamon, sektor dengan pekerjaan fleksibel dan *turnover* tinggi menghadirkan hambatan bagi pembentukan serikat pekerja, sehingga PKB sulit diwujudkan (Salomon M. 2000). Dalam kondisi ini, PP menjadi instrumen formal yang satu-satunya dapat diandalkan untuk memberikan perlindungan dasar.

Secara hukum, PP dapat dilihat sebagai instrumen fungsional, bukan substansial. Fungsi fungsional ini meliputi pengaturan administratif dan kepastian hak minimum, sedangkan fungsi substansial, seperti negosiasi kolektif, peningkatan kesejahteraan, dan representasi pekerja, tetap tidak tercapai. Dengan kata lain, PP memenuhi asas legalitas dan kepastian hukum bagi pekerja kontrak, tetapi tidak menggantikan posisi tawar kolektif yang menjadi ciri khas PKB (Simanjuntak, P, 2016).

Dalam perspektif hukum perlindungan pekerja, PP memberikan landasan hukum formal yang memungkinkan pekerja kontrak menuntut haknya, tetapi tetap bersifat sementara hingga terbentuk serikat pekerja dan mekanisme PKB yang ideal. Analisis ini menegaskan bahwa PP bersifat substitusi administratif, yang efektif pada tataran struktural dan prosedural, namun terbatas pada aspek substantif hak-hak pekerja.

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa PP di perusahaan digital dapat dianggap sebagai instrumen perlindungan hukum dan kepastian hak pekerja kontrak yang bersifat sementara dan administratif. Fungsi PP meliputi: (1) Memberikan kepastian status hubungan kerja; (2) Menetapkan standar minimum hak pekerja; (3) Menyediakan mekanisme internal penyelesaian perselisihan; (4) Memberikan struktur hukum formal untuk pelaksanaan kebijakan internal

Namun, PP tidak dapat menggantikan PKB secara substansial, karena tidak lahir dari proses negosiasi kolektif, tidak meningkatkan kesejahteraan di atas standar minimum, dan tidak menjalankan fungsi representasi pekerja. Dengan demikian, PP berperan sebagai instrumen alternatif sementara, yang efektif hingga mekanisme PKB dapat diterapkan di perusahaan digital.

4. SIMPULAN

Berdasarkan kajian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Peraturan Perusahaan (PP) memiliki peran strategis dalam mengelola hubungan industrial pada perusahaan digital yang belum memiliki serikat pekerja. Pertama, PP berfungsi sebagai instrumen alternatif pengganti Perjanjian Kerja Bersama (PKB). PP menyediakan pengaturan internal mengenai status hubungan kerja, hak normatif pekerja, serta mekanisme penyelesaian perselisihan, sehingga mampu mengisi kekosongan hukum dan menjaga kepastian hak pekerja kontrak. Fungsi ini menjadi sangat penting mengingat karakter perusahaan digital yang fleksibel, kontraktual, dan jarang memiliki representasi pekerja melalui serikat. Dengan demikian, PP bertindak sebagai norma substitutif yang memungkinkan keberlangsungan sistem hubungan industrial meskipun mekanisme PKB tidak tersedia.

Kedua, implementasi PP di perusahaan digital terbukti efektif dalam memberikan perlindungan hukum dan kepastian hak bagi pekerja kontrak. PP menetapkan ketentuan mengenai penggunaan kontrak kerja, standar upah, jaminan sosial, jam kerja, hak cuti, serta prosedur pengaduan internal, yang semuanya memberikan kepastian administratif dan perlindungan minimum bagi pekerja. Legalitas formal melalui pengesahan Dinas Ketenagakerjaan dan konsultasi dengan perwakilan pekerja memberikan legitimasi hukum yang kuat, meskipun proses pembentukan PP bersifat unilateral. Dengan demikian, PP berfungsi sebagai instrumen perlindungan hukum yang adaptif dan pragmatis untuk konteks perusahaan digital.

Namun demikian, PP memiliki keterbatasan yang signifikan. Sebagai dokumen yang lahir dari kebijakan pengusaha, PP tidak dapat menggantikan fungsi substantif PKB, seperti kemampuan meningkatkan kesejahteraan pekerja di atas standar minimum, memperbaiki ketimpangan posisi tawar, dan menjalankan representasi kolektif. Dengan kata lain, PP bersifat substitusi sementara yang efektif pada tataran struktural dan prosedural, hingga terbentuk serikat pekerja dan mekanisme PKB yang ideal.

Dengan demikian, kajian ini menegaskan bahwa PP merupakan instrumen hukum formal yang krusial bagi perusahaan digital, dan dapat berfungsi sebagai pengganti sementara PKB dan memberikan perlindungan hukum serta kepastian hak bagi pekerja kontrak, meskipun tidak mampu menggantikan seluruh fungsi substantif PKB.

REFERENSI

- De Stefano, Valerio. *The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowdsourcing and Labour Protection*. Conditions of Work and Employment Series No. 71. Geneva: International Labour Organization (ILO), 2016.
- Dunlop, J. T. *Industrial Relations Systems*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1993.
- Eidsvaag, H. *Digital Platform Work in Norway: Employment Status and Social Protection Challenges*. Oslo: Nordic Labour Research Institute, 2021.
- Flanders, A. *Management and Trade Unions: A Study of Collective Bargaining in Great Britain*. London: Faber & Faber, 1965.
- Flanders, A. *Management and Unions*. London: Faber, 1975.
- Fredman, S., du Toit, D., Graham, M., Cherupara Vadakkethil, S., Bhatia, N., & Bertolini, S. *Algorithmic Labor and Workers' Rights in the Global Gig Economy*. Cambridge: Cambridge University Press, 2021.
- Freeman, R., & Medoff, J. *What Do Unions Do?* Cambridge, MA: Harvard University Press, 1984.
- Husni, M. *Peraturan Perusahaan sebagai Sarana Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak*. Jakarta: Rajawali Pers, 2019.
- Lianingsih, E., Irman, M., & Nurnisaa, A. *Pertumbuhan Ekonomi Digital Indonesia dan Dampaknya pada Tenaga Kerja*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia, 2025.
- Maimun, A. *Peran Serikat Pekerja dan Perjanjian Kerja Bersama dalam Perlindungan Pekerja*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2020.
- Salamon, M. *Industrial Relations: Theory and Practice*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 2000.
- Simanjuntak, P. *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: LP3ES, 2012.
- Simanjuntak, R. *Transformasi Pekerjaan Digital dan Fleksibilitas Kerja Berbasis Proyek di Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2021.
- Soepomo, B. *Peraturan Perusahaan sebagai Instrumen Hukum Internal: Perspektif Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2020.
- Suwondo, S. *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak di Perusahaan Digital*. Surabaya: Airlangga University Press, 2022.
- World Economic Forum. *The Future of Digital Economy in Southeast Asia*. Geneva: World Economic Forum, 2022.
- International Labour Organization (ILO). *Non-Standard Forms of Employment Report*. Geneva: ILO, 2016.
- Nur, H., Asmorajati, R., Megawati, D., Zuliyah, S., & Isdiyanto, I. *Comparative Study on Platform Worker Protection: EU vs ASEAN*. Singapore: Springer, 2023.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.
- Permenaker RI No. 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah.
- ILO Convention No. 98 on the Right to Organize and Collective Bargaining.