



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 12261-12278

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Yuridis Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Kerja Serta Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Start-UP

Lena Agustina Mariana^{1✉}

Universitas Pancasila

Email: lenaagustinamariana@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Pertumbuhan pesat industri start-up di Indonesia menghadirkan tantangan baru dalam praktik ketenagakerjaan, terutama terkait fleksibilitas kontrak dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Struktur organisasi yang non-hierarkis serta pola kerja dinamis kerap tidak sejalan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Banyak pekerja mengalami ketidakpastian status kerja, pengabaian hak-hak dasar seperti upah layak, jaminan sosial, dan cuti, hingga PHK sepihak tanpa kompensasi memadai. Penelitian ini menganalisis bagaimana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja, khususnya di sektor start-up. Selain itu, dibahas pula tantangan yuridis yang dihadapi dalam penegakan perlindungan hukum terhadap pekerja di tengah tren kontrak fleksibel dan sistem outsourcing. Pendekatan deskriptif yuridis digunakan untuk menilai efektivitas perlindungan hukum yang ditawarkan terhadap pekerja dalam lingkungan kerja yang semakin fleksibel dan disruptif.

Kata Kunci: *Hubungan Kerja, PHK, Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan*

Abstract

The rapid growth of the start-up industry in Indonesia introduces new challenges in labor practices, particularly concerning flexible contracts and employment termination. The non-hierarchical structures and dynamic work patterns often clash with existing labor regulations. Many workers face job insecurity, neglect of basic rights such as fair wages, social security, and leave, and even unilateral termination without adequate compensation. This study analyzes how Law Number 13 of 2003 and Government Regulation Number 35 of 2021 regulate the rights and obligations of parties in employment relations, especially in the start-up sector. It also explores the legal challenges in enforcing labor protections amidst trends of flexible contracts and outsourcing systems. A descriptive juridical approach is used to evaluate the effectiveness of legal protections offered to workers in increasingly flexible and disruptive work environments.

Keywords: Employment Relationship, Termination, Labor Legal Protection

PENDAHULUAN

Hukum Ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pemberi dan penerima kerja, yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak sebagai subjek hukum (Mustaqiem, 2014). Dalam dunia kerja modern yang semakin kompetitif, pendidikan dan keterampilan menjadi kunci penting. Banyak orang memiliki modal namun tidak mampu mengelolanya, sementara yang lain punya kemampuan tapi tidak memiliki modal. Karena itu, manusia sebagai makhluk sosial perlu bekerja sama, membangun hubungan timbal balik antara pemilik modal dan pencari kerja (Ali, 2008).

Dalam beberapa dekade terakhir, start-up di Indonesia tumbuh pesat berkat perkembangan teknologi digital dan dukungan pemerintah. Perusahaan rintisan ini mendorong inovasi dan menyerap banyak tenaga kerja. Teknologi digital tidak hanya digunakan untuk komunikasi dan pembelajaran, tetapi juga memungkinkan transaksi bisnis secara online, mulai dari skala kecil hingga besar melalui situs yang dirancang khusus (Laoly, 2019). Namun, dinamika kerja di industri start-up berbeda dari sektor formal, terutama dalam hal hak dan kewajiban pekerja. Banyak keluhan muncul terkait status kerja yang tidak jelas, kontrak fleksibel, dan pemutusan hubungan kerja (PHK) mendadak (CNBC). Sistem kerja di era gig economy pada umumnya masih didukung oleh regulasi ketenagakerjaan yang ambigu dan ketinggalan zaman (dalam hal konsep kerja, relasi kerja, dan tempat kerja), tidak memadainya penegakan hukum ketenagakerjaan, mengakibatkan posisi pekerja gig misalnya sebagai kontraktor independen (*independent contractor*) terdiskualifikasi dari standar proteksi tenaga kerja, dari mulai upah, keselamatan kerja, dan jaminan sosial, negosiasi antar pemanggu kepentingan menjadi sangat penting (Nuraini, 2020).

Salah satu tantangan utama dalam hubungan ketenagakerjaan di industri start-up adalah penerapan kontrak kerja yang fleksibel, seperti sistem freelance, paruh waktu, dan outsourcing, untuk menyesuaikan dengan kebutuhan bisnis yang dinamis. Meskipun efisien secara biaya, fleksibilitas ini kerap mengabaikan perlindungan hak pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU Ketenagakerjaan"), yang mencakup hak atas upah, jam kerja, cuti, dan keselamatan kerja. Dalam praktiknya, hak-hak ini sering diinterpretasikan secara longgar oleh pemberi kerja, sehingga menimbulkan persoalan hukum, termasuk perselisihan hubungan industrial yang mencakup perselisihan hak, kepentingan, PHK, maupun antar serikat pekerja (Thorik, 2023).

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat serta Pemutusan Hubungan Kerja ("Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021"), yang merupakan salah satu aturan turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja, bertujuan untuk memberikan kepastian hukum dalam hubungan kerja fleksibel. Namun, masih terdapat kesenjangan antara aturan tertulis dan penerapan di lapangan. Banyak pekerja start-up yang berada dalam posisi rentan, karena mereka terikat dengan kontrak jangka pendek yang sering kali tidak jelas dalam hal pengaturan hak dan kewajiban. Ketidakpastian ini semakin diperparah oleh kurangnya peran serikat pekerja di perusahaan rintisan, yang biasanya berskala kecil dan lebih menekankan efisiensi dibandingkan aspek-aspek perlindungan hukum bagi karyawan.

Fenomena pemutusan hubungan kerja (PHK) massal dalam industri start-up juga menjadi isu yang memprihatinkan. Pada tahun 2022, beberapa start-up besar di Indonesia, seperti Zenius, TaniHub (Kumparan), dan Ruangguru (CNBC), melakukan PHK besar-besaran yang berdampak pada ribuan pekerja. Pemutusan hubungan kerja ini sering kali dilakukan dengan alasan restrukturisasi atau penyesuaian strategi bisnis di tengah ketidakpastian ekonomi global dan domestik, yang diperparah oleh dampak pandemi COVID-19. Kasus PHK Zenius, misalnya, melibatkan lebih dari 200 karyawan yang diberhentikan dalam waktu singkat, tanpa perencanaan transisi yang jelas (CNBC). Pemberhentian ini menimbulkan pertanyaan terkait pemenuhan hak-hak karyawan yang di-PHK, seperti pesangon, kompensasi, dan perlindungan pasca-pemberhentian, sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

PHK di industri start-up sering memicu kontroversi karena dilakukan secara tiba-tiba dan minim transparansi, seperti yang terjadi dalam kasus TaniHub. Padahal, menurut ketentuan hukum ketenagakerjaan Indonesia, setiap PHK harus mengikuti prosedur yang jelas, termasuk pemberian pesangon dan kompensasi sesuai Pasal 156 UU Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menegaskan bahwa pekerja berhak atas pesangon dan uang penghargaan

masa kerja berdasarkan lamanya masa kerja. Namun dalam praktik, banyak pekerja start-up tidak memperoleh hak tersebut akibat kurangnya pemahaman hukum dan lemahnya pengawasan pemerintah. Selain itu, sistem outsourcing yang diterapkan oleh beberapa start-up juga menjadi sorotan. Outsourcing sering kali digunakan untuk posisi-posisi non-inti dalam perusahaan, seperti administrasi atau layanan pelanggan, yang berdampak pada status kerja yang tidak pasti bagi pekerja yang terlibat. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memang memberikan batasan yang jelas terkait outsourcing, termasuk kewajiban pemberi kerja untuk menjamin hak-hak pekerja yang dialihdayakan. Namun, di lapangan, masih banyak penyimpangan yang terjadi, terutama terkait dengan perlindungan jangka panjang bagi pekerja outsourcing (Baskoro, 2020).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah untuk bagaimana peraturan perundang-undangan yang berlaku mampu memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja, sekaligus menjaga keseimbangan antara fleksibilitas bisnis yang diinginkan oleh perusahaan start-up dan hak-hak ketenagakerjaan yang seharusnya dijamin oleh hukum dan tantangan-tantangan hukum yang dihadapi dalam penerapan peraturan perundang-undangan tersebut, khususnya dalam konteks kontrak kerja fleksibel dan PHK.

METODE PENELITIAN

Dalam pembuatan sebuah karya ilmiah terutama karya ilmiah penelitian hukum diharuskan menggunakan metode penelitian hukum. Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan, metode penelitian dengan pendekatan penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang dapat diartikan sebagai penelitian yang tidak mengadakan perhitungan. Tujuan dari penelitian kualitatif ini adalah memperoleh pemahaman, mengembangkan teori dan menggambarkan secara kompleks. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif yuridis normatif. Pendekatan ini mengadopsi konsep yuridis positivis, di mana hukum dianggap identik dengan norma-norma tertulis yang dibuat oleh pihak berwenang. Selama ini, hukum dipandang sebagai sistem normatif yang otonom, yang bersifat tertutup dan terisolasi dari realitas kehidupan masyarakat (Soekanto, 2014). Dalam penelitian ini, penulis menerapkan metode penelitian deskriptif. Penelitian hukum deskriptif bertujuan untuk menyajikan data sekomprehensif mungkin tentang manusia, situasi, atau fenomena lainnya. Fokusnya adalah untuk menguatkan hipotesis yang ada atau membantu dalam pengembangan teori baru dengan menyediakan dasar yang kokoh (Armin, 1995). Data yang diperlukan dalam penulisan penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh

dari studi pustaka yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier (Soekanto, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pemberi Kerja Pada Industri Start Up Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia

Industri start-up di Indonesia berkembang pesat sebagai respons terhadap era ekonomi digital, memunculkan banyak peluang kerja baru, terutama bagi generasi muda yang tertarik dengan fleksibilitas dan inovasi. Namun, sifat dinamis dan struktur non-hierarkis yang menjadi ciri khas start-up sering kali berkontradiksi dengan peraturan ketenagakerjaan yang bersifat lebih rigid dan dirancang untuk perusahaan yang lebih tradisional. Kondisi ini menimbulkan perdebatan mengenai bagaimana hak dan kewajiban pekerja serta pemberi kerja diterapkan di sektor ini, dan apakah peraturan yang ada mampu mengakomodasi kebutuhan khusus dari hubungan kerja di perusahaan start-up.

Salah satu masalah hukum yang paling banyak dihadapi perusahaan start-up adalah hak dan legalitas karyawan tidak dipenuhi. Hal ini berkaitan dengan aturan perusahaannya dan kesepakatan kerja tertulis mengatur hak dan kewajiban bagi pemilik dan pegawai. Jadi karyawan perusahaan start-up kerap kali tidak mendapat keterangan terbuka tentang "penghasilan berserta pajak terkait, asuransi kesehatan, BPJS ketenagakerjaan, bonus, dan lainnya" (Stephanie, 2023).

Secara umum ada beberapa hak pekerja yang dianggap mendasar dan harus dijamin, kendati dalam penerapannya bisa sangat ditentukan oleh perkembangan ekonomi dan sosial-budaya dan masyarakat atau negara di mana suatu perusahaan beroperasi, diantaranya (Keraf, 1998):

- a. Hak atas pekerjaan. Hak atas pekerjaan merupakan suatu hak asasi manusia. Karena demikian pentingnya Indonesia dengan jelas mencantumkan, dan menjamin sepenuhnya, hak atas pekerjaan ini dapat dilihat pada Pasal 27 ayat 2 UUD 45.
- b. Hak atas upah yang adil. Upah merupakan kompensasi atas hasil kerja dan harus adil serta sebanding dengan kontribusi pekerja. Dalam industri start-up, isu pembayaran upah dan kompensasi sering menjadi persoalan utama. Pasal 88–98 UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pekerja berhak atas upah layak sesuai UMP atau UMK yang ditetapkan pemerintah. Namun, banyak start-up tahap awal belum mampu memberikan kompensasi sesuai standar. Sebagai alternatif, beberapa perusahaan menawarkan equity sebagai tambahan gaji, dengan harapan nilainya meningkat seiring pertumbuhan perusahaan (CNBC). Meski ini bisa menjadi bentuk insentif yang menarik bagi pekerja,

hal tersebut tidak selalu memberikan jaminan finansial yang stabil bagi pekerja, khususnya jika perusahaan mengalami kegagalan. Oleh karena itu, sistem kompensasi berbasis saham ini sering kali menjadi area abu-abu yang tidak diatur secara eksplisit dalam UU Ketenagakerjaan.

c. Hak atas Jam Kerja dan Cuti

Berdasarkan Pasal 77 hingga 85 UU Ketenagakerjaan, jam kerja di Indonesia diatur menjadi maksimal 40 jam per minggu dengan ketentuan khusus terkait lembur. Selain itu, pekerja berhak atas cuti tahunan, cuti sakit, dan cuti melahirkan. Namun, di industri start-up, terutama yang bergerak di sektor teknologi, pekerja sering kali dihadapkan pada jam kerja yang tidak teratur, bahkan melebihi batas yang diatur oleh undang-undang. Budaya kerja "hustle" dan tuntutan tinggi dalam lingkungan start-up sering kali menyebabkan pekerja mengabaikan hak mereka atas waktu istirahat yang memadai (Ramadhanti, 2022). Meskipun perusahaan start-up kerap menawarkan fleksibilitas jam kerja dan sistem kerja dari rumah, hal ini tidak selalu menjamin tercapainya work-life balance. Justru, fleksibilitas tersebut sering menjadi beban karena pekerja dituntut selalu siap kapan saja demi memenuhi kebutuhan dinamis perusahaan. Praktik ini berpotensi melanggar Pasal 78 UU Ketenagakerjaan yang menjamin hak atas waktu istirahat dan jam kerja yang wajar bagi setiap pekerja.

d. Hak untuk berserikat dan berkumpul. Untuk bisa memperjuangkan kepentingannya, khususnya hak atas upah yang adil, pekerja harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul. Mereka harus dijamin haknya untuk membentuk serikat pekerja dengan tujuan bersatu memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota mereka. Dengan berserikat dan berkumpul, posisi mereka menjadi kuat dan karena itu tuntutan wajar mereka dapat lebih diperhatikan, yang pada gilirannya berarti hak mereka akan lebih bisa dijamin.

e. Hak Atas Cuti dan Jaminan Sosial. Hak pekerja atas cuti dan jaminan sosial juga sering kali terabaikan dalam industri start-up. Perusahaan kecil dan baru sering kali tidak memiliki kebijakan yang jelas mengenai cuti, dan banyak pekerja yang tidak didaftarkan dalam program jaminan sosial yang diwajibkan oleh Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Pekerja di start-up, terutama yang bekerja dengan status kontrak atau freelance, sering kali tidak mendapatkan akses terhadap jaminan sosial, termasuk BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, yang seharusnya wajib diberikan kepada semua pekerja formal.

f. Hak untuk diproses hukum secara sah. Hak ini terutama berlaku ketika seorang pekerja dituduh dan diancam dengan hukuman tertentu karena diduga melakukan pelanggaran

atau kesalahan tertentu. Ia wajib diberi kesempatan untuk membuktikan melakukan kesalahan apakah ia seperti dituduhkan atau tidak.

- g. Hak untuk diperlakukan secara sama. Artinya, tidak boleh ada diskriminasi dalam perusahaan apakah berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, dan sebagainya, baik dalam sikap dan perlakuan, gaji, maupun peluang untuk jabatan, pelatihan atau pendidikan lebih lanjut.
- h. Hak atas rahasia pribadi. Kendati perusahaan punya hak tertentu untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi tertentu dari setiap karyawan, karyawan punya hak untuk dirahasiakan data pribadinya itu. Bahkan perusahaan harus menerima bahwa ada hal-hal tertentu yang tidak boleh diketahui oleh perusahaan dan ingin tetap dirahasiakan oleh karyawan.

Selain perlindungan hukum terhadap pekerja, perlindungan hukum terhadap pengusaha juga sangat diperlukan mengingat peranannya sebagai penyedia lapangan kerja dan sebagai penggerak roda perekonomian suatu negara. Pekerja dan pengusaha adalah saling membutuhkan sehingga apa yang menjadi hak dan kewajiban masing-masing haruslah sama-sama dilindungi. Dalam UU Tentang Ketenagakerjaan, pengusaha mempunyai hak dan kewajiban dalam menjalankan usahanya. Hak pengusaha, antara lain (Abdussalam, 2009):

- a. Membuat peraturan dan perjanjian kerja. Peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha dan perjanjian kerja dibuat bersama antara serikat pekerja/buruh dengan pengusaha atau persatuan pengusaha. Dalam hal ini karena peraturan dibuat sepihak materinya lebih memaksimalkan kewajiban pekerja dan meminimalkan hak pekerja serta memaksimalkan hak pengusaha/majikan dan meminimalkan kewajiban pengusaha/majikan. Namun peraturan dan perjanjian tersebut tetap mengacu pada ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku.
- b. Hak untuk melakukan PHK. Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh sesuai dengan Pasal 158, Pasal 163 sampai dengan Pasal 165.
- c. Penutupan perusahaan. Penutupan perusahaan didasarkan Pasal 146 sampai dengan Pasal 149 UU Ketenagakerjaan.
- d. Hak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi Ketentuan mengenai perusahaan. organisasi pengusaha diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 105 UU Ketenagakerjaan)
- e. Berhak untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Perusahaan dapat sebagian pelaksanaan menyerahkan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui

perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Kewajiban pengusaha adalah untuk memenuhi hak-hak dari pekerja seperti yang diuraikan diatas, antara lain: Hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, hak atas rahasia pribadi, hak atas kebebasan suara hati (Abdussalam, 2009): Pasal 86 hingga 99 UU Ketenagakerjaan mewajibkan pemberi kerja menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Di industri start-up, yang sering menerapkan sistem kerja fleksibel seperti remote dan co-working space, pemenuhan standar ini sering terabaikan, terutama terkait ergonomi dan kesehatan mental. Meskipun fleksibilitas memberi keleluasaan, perusahaan tetap berkewajiban menjamin kesejahteraan pekerja. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja berlaku universal, sehingga start-up tidak dapat mengabaikan kewajiban hukum dan harus memahami serta menaati hak dan kewajiban demi menghindari potensi sengketa di masa depan (Nurdin, 2025). Dengan demikian menurut UU Ketenagakerjaan, pekerja di Indonesia memiliki hak dasar seperti hak untuk mendapatkan upah yang layak, hak atas waktu kerja yang manusiawi, serta hak atas jaminan sosial. Di sisi lain, pemberi kerja memiliki kewajiban untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan memenuhi standar ketenagakerjaan yang berlaku. Namun, dalam konteks start-up, hubungan antara pekerja dan pemberi kerja sering kali lebih informal dan fleksibel, yang dalam banyak kasus menyebabkan ketidakjelasan tentang pelaksanaan hak dan kewajiban tersebut. Fleksibilitas kontrak kerja, terutama penggunaan kontrak jangka pendek atau kerja lepas (*freelance*), menjadi salah satu contoh ketidakjelasan yang sering muncul.

Menurut Teori Hubungan Industrial, hubungan ketenagakerjaan melibatkan tiga pihak utama: pekerja, pemberi kerja, dan pemerintah. Teori ini menekankan pentingnya keseimbangan kepentingan untuk menjaga stabilitas kerja. Namun, di industri start-up, hubungan kerja cenderung fleksibel dan informal, yang meskipun efisien, sering kali mengabaikan perlindungan hak pekerja. Negosiasi antara pekerja dan pemberi kerja, yang dalam perusahaan konvensional dilakukan melalui serikat atau perjanjian kerja bersama (PKB), jarang terjadi di start-up karena skala perusahaan kecil dan struktur organisasinya longgar. Akibatnya, posisi tawar pekerja menjadi lemah, terutama dalam hal upah, jam kerja, dan kondisi kerja. Pemerintah sebenarnya telah mengatur ketenagakerjaan melalui regulasi seperti UU Cipta Kerja, tetapi pengawasan di sektor start-up masih lemah. Banyak pelanggaran tidak ditindak karena minimnya laporan dari pekerja yang tidak memahami haknya atau takut kehilangan pekerjaan. Hal ini menegaskan perlunya penguatan

pengawasan serta pemberdayaan pekerja agar lebih sadar dan mampu menuntut haknya secara legal.

Teori Keadilan Distributif menekankan pentingnya pembagian sumber daya dan kesejahteraan secara adil antara pekerja dan pemberi kerja. Dalam konteks industri start-up, teori ini dapat digunakan untuk menilai apakah pekerja menerima kompensasi dan perlakuan yang proporsional terhadap kontribusi mereka. Salah satu persoalan utama di sektor ini adalah rendahnya upah, meskipun pekerja sering menghadapi beban kerja tinggi dan kondisi yang menantang. Menurut teori ini, kompensasi seharusnya mencerminkan usaha dan produktivitas pekerja. Namun, fokus start-up pada pertumbuhan jangka panjang sering mengakibatkan ketimpangan dalam distribusi keuntungan. Selain upah, hak-hak lain seperti cuti tahunan dan jaminan sosial kerap diabaikan. UU Ketenagakerjaan mewajibkan pemberian cuti tahunan minimal 12 hari setelah satu tahun kerja, namun banyak start-up tidak memenuhi ketentuan ini. Demikian pula, kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerja dalam program jaminan sosial sebagaimana diatur dalam UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS sering dihindari dengan alasan keterbatasan dana. Praktik-praktik ini menunjukkan ketimpangan distribusi yang bertentangan dengan prinsip keadilan distributif.

Dengan demikian, penerapan hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja di industri start-up Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, baik dalam hal kepatuhan terhadap peraturan yang ada maupun dalam menciptakan keseimbangan yang adil antara kebutuhan bisnis dan hak-hak pekerja. Karena meskipun UU Ketenagakerjaan Indonesia telah menetapkan berbagai hak dan kewajiban bagi pekerja dan pemberi kerja, implementasi regulasi tersebut di industri start-up masih menghadapi banyak tantangan. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya pengawasan dari pemerintah terhadap pelaksanaan UU Ketenagakerjaan di sektor ini. Banyak start-up yang belum mematuhi kewajiban hukum mereka terkait upah, jaminan sosial, dan PHK, karena merasa tidak diawasi secara ketat. Selain itu, regulasi ketenagakerjaan yang ada sering kali dianggap kaku dan tidak cocok dengan karakteristik bisnis start-up yang membutuhkan fleksibilitas dan kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar. Oleh karena itu, banyak start-up yang memilih untuk menggunakan kontrak kerja fleksibel atau outsourcing sebagai cara untuk menghindari kewajiban yang lebih besar terhadap pekerja, yang pada akhirnya merugikan pekerja dalam hal hak-hak dasar mereka.

Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pemberi Kerja Dalam Hal Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan Start-up

Dalam Pasal 1angka 15 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah". Hubungan kerja antara pemberi kerja atau perusahaan dengan pekerjanya tidak selalu berjalan harmonis. Dalam faktanya pekerja/buruh dengan perusahaan sering mengalami konflik permasalahan. Salah satu konflik permasalahan yang timbul ialah terkait dengan adanya pelanggaran peraturan perusahaan yang berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan terhadap pekerja yang disebabkan dengan berbagai alasan (Putri, 2024).

Pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 150 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: "Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain."

PHK berarti suatu keadaan di mana si buruh berhenti bekerja dari majikan. Hakikat PHK bagi buruh merupakan awal dari penderitaan, maksudnya bagi buruh permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya (Wijayanti, 2013). Secara yuridis dalam UU Ketenagakerjaan dikenal beberapa jenis pemutusan hubungan kerja:

- a. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha
- b. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum
- c. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh
- d. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Apabila dalam hal pekerja/buruh telah di beritahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja maka wajib dilakukan melalui perundingan bi partite antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Dan apabila dalam hal perundingan bipartite tidak mendapatkan kesepakatan, maka pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial (Sunyoto, 2014). Secara ekonomi, pemutusan

hubungan kerja menghentikan sumber penghasilan pekerja dan keluarganya, menempatkan mereka dalam kondisi kemiskinan sementara. Ketidakpastian durasi pengangguran dapat memperburuk situasi hingga menjadi kemiskinan kronis. Mengingat dampaknya yang signifikan, negara melalui peraturan perundang-undangan mewajibkan pengusaha membayar pesangon yang layak kepada pekerja yang di-PHK sebagai bentuk perlindungan sosial (Gunawan, 2022).

Terdapat ada perbedaan industri konvensional dengan startup, konvensional jelas dalam hubungan kerja, jam kerja, insentif, bonus dan lain-lain. Konvensional bisa dikatakan ada upah, pekerjaan, perintah, paling utama itu ada jam kerja jelas misalnya lebih dari 8 jam kerja ada lembur. Industri *startup* lahir dari perkembangan teknologi, dari sisi ketenagakerjaan di sini abu-abu yang jika dikaitkan dengan hubungan kerja tidak jelas, pekerjaannya apa, upahnya gimana, perintahnya apa, jam kerja gimana, bonus, lembur ini tidak jelas.

PHK adalah salah satu masalah terbesar yang dihadapi pekerja di industri start-up. Sifat bisnis yang dinamis dan sering kali tidak stabil membuat start-up lebih rentan terhadap risiko keuangan, sehingga PHK menjadi pilihan yang sering digunakan oleh perusahaan untuk mengurangi beban biaya operasional. Namun, dalam banyak kasus, PHK dilakukan tanpa memenuhi kewajiban hukum yang diatur dalam perundang-undangan.

Menurut Pasal 151 hingga 158 UU Ketenagakerjaan, PHK harus dilakukan dengan alasan yang sah dan pekerja yang terkena PHK berhak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Namun, banyak perusahaan start-up yang mengabaikan kewajiban ini, terutama dalam situasi di mana perusahaan mengalami kesulitan keuangan. Dalam beberapa kasus, pekerja diberhentikan secara mendadak tanpa pemberitahuan yang memadai atau tanpa kompensasi yang sesuai.

Kasus PHK massal di TaniHub pada tahun 2022 juga menyoroti masalah distribusi yang tidak adil dalam konteks ketenagakerjaan di start-up. Ketika perusahaan melakukan restrukturisasi dan memberhentikan ratusan pekerja, banyak dari mereka yang tidak menerima kompensasi yang sesuai dengan kontribusi dan masa kerja mereka di perusahaan. Padahal, berdasarkan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan, pekerja yang terkena PHK berhak atas pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang dihitung berdasarkan lamanya masa kerja. Dalam banyak kasus, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan jauh dari yang seharusnya, yang mencerminkan ketidakadilan dalam pembagian hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja.

Pemutusan hubungan kerja yang berasal dari diri sendiri dapat berupa: (1) ingin mencari perusahaan yang lebih baik dan menguntungkan; (2) sudah memasuki usia

pension; (3) melakukan pelanggaran terhadap perusahaan; (4) ingin melanjutkan pendidikan; (5) Kesehatan yang kurang baik; (6) ingin berlibur. Sedangkan pemutusan hubungan kerja yang berasal dari perusahaan yang diatur berdasarkan UU Ketenagakerjaan dapat berupa: (1) Telah berakhirnya masa hubungan kerja (pasal 154); (2) karyawan terbukti melakukan tindakan kriminal; (3) Melanggar peraturan dari perusahaan; (4) Terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan/kepemilikan berubah (pasal 163); (5) Perusahaan mengalami kerugian; (6) Perusahaan dalam keadaan bangkrut; serta (7) Karyawan tidak masuk kerja tanpa ada alasan minimal 5 hari berturut-turut atau karyawan mangkir (Nelson, 2023).

Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Setelah Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja berarti hubungan kedua belah pihak telah terputus dan oleh karenanya pengusaha harus memberikan upah atau pesangon, dan hal-hal berikut (Mukhamad, 2023):

- a. Imbalan kerja (gaji, upah dan lainnya), sesuai dengan perjanjian apabila kewajiban pekerja telah dilaksanakan.
- b. Tunjangan berupa fasilitas dan atau dana yang dijanjikan oleh pengusaha kepada pekerja dan hal tersebut tertuang dalam perjanjian hubungan kerja.
- c. Sikap menghargai dan menghormati sebagai suatu representasi keselarasan martabat manusia di antara kedua belah pihak.
- d. Perilaku adil dari pengusaha kepada setiap individu pekerja tanpa adanya perbedaan, sesuai dengan distribusi tugas dan imbalan masing-masing.
- e. Pengusaha menjamin pekerja dapat hidup dengan wajar dan layak.
- f. Jaminan kehidupan yang wajar dan juga layak dari pihak majikan.
- g. Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan juga kepentingannya selama hubungan kerja tersebut masih atau sedang berlangsung.

Perlindungan hukum bagi pekerja adalah suatu usaha mencegah adanya perbuatan yang semena-mena dan tidak sesuai dengan perjanjian oleh pihak pengusaha. Perlindungan hukum ini juga berusaha mencegah pelanggaran hak-hak pekerja oleh perusahaan tempat individu yang bersangkutan bekerja.

Dalam Pasal 40 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang berbunyi : "Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima." Jumlah uang pesangon yang harus dibayar diatur juga dalam Pasal 40 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika masa kerja kurang dari 1 tahun, maka mendapatkan pesangon sebesar 1 bulan upah

2. Jika masa kerja 1 tahun lebih tetapi kurang dari 2 tahun , maka mendapatkan pesangon sebesar 2 bulan upah
3. Jika masa kerja 2 tahun lebih tetapi kurang dari 3 tahun, maka mendapatkan pesangon sebesar 3 bulan upah
4. Jika masa kerja 3 tahun lebih tetapi kurang dari 4 tahun, maka mendapatkan pesangon sebesar 4 bulan upah
5. Jika masa kerja 4 tahun lebih tetapi kurang dari 5 tahun, maka mendapatkan pesangon sebesar 5 bulan upah
6. Jika masa kerja 5 tahun lebih tetapi kurang dari 6 tahun, maka mendapatkan pesangon sebesar 6 bulan upah
7. Jika masa kerja 6 tahun lebih tetapi kurang dari 7 tahun, maka mendapatkan pesangon sebesar 7 bulan upah
8. Jika masa kerja 7 tahun lebih tetapi kurang dari 8 tahun, maka mendapatkan pesangon sebesar 8 bulan upah
9. Jika masa kerja 8 tahun lebih tetapi kurang dari 9 tahun, maka mendapatkan pesangon sebesar 9 bulan upah

Jumlah uang Perhitungan Uang penghargaan masa kerjayang harus dibayar diatur juga dalam Pasal 40 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun : 2 bulan upah;
2. Masa Kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun : 3 bulan upah;
3. Masa Kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun : 4 bulan upah;
4. Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun : 5 bulan upah;
5. Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun :6 bulan upah;
6. Masa Kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun : 7 bulan upah;
7. Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun : 8 bulan upah
8. Masa kerja 24 tahun atau lebih : 10 bulan upah.

Sedangkan Perhitungan Uang penggantian hak (Pasal 40 ayat 4 PP Nomor 35 tahun 2021) meliputi:

1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
2. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
3. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama.

Contoh yang relevan adalah kasus PHK massal di perusahaan Zenius pada tahun 2022, di mana lebih dari 200 pekerja diberhentikan tanpa pemberitahuan dan pesangon yang memadai. Kasus ini menyoroti ketidakpatuhan perusahaan start-up terhadap ketentuan hukum terkait PHK, terutama Pasal 156 yang mengatur hak-hak pekerja yang terkena PHK. Meskipun Zenius beralasan bahwa PHK tersebut disebabkan oleh restrukturisasi perusahaan yang diperlukan untuk menjaga keberlanjutan bisnis, hal ini tidak membebaskan perusahaan dari kewajiban hukum untuk memberikan kompensasi yang layak kepada pekerja (Nelson, 2023).

Selain itu, kasus PHK massal di TaniHub pada tahun yang sama juga menunjukkan tantangan yang dihadapi pekerja di industri start-up dalam menegakkan hak-hak mereka. Banyak pekerja yang diberhentikan tanpa pesangon, meskipun mereka telah bekerja selama bertahun-tahun di perusahaan tersebut. Dalam hal ini, ketidakseimbangan kekuatan antara pekerja dan pemberi kerja sangat jelas, di mana pekerja yang terkena PHK sering kali tidak memiliki akses ke bantuan hukum yang memadai untuk menuntut hak-hak mereka. Kasus PHK massal di TaniHub pada tahun 2022 juga menyoroti masalah distribusi yang tidak adil dalam konteks ketenagakerjaan di start-up. Ketika perusahaan melakukan restrukturisasi dan memberhentikan ratusan pekerja, banyak dari mereka yang tidak menerima kompensasi yang sesuai dengan kontribusi dan masa kerja mereka di perusahaan. Padahal, berdasarkan Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pekerja yang terkena PHK berhak atas pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang dihitung berdasarkan lamanya masa kerja. Dalam banyak kasus, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan jauh dari yang seharusnya, yang mencerminkan ketidakadilan dalam pembagian hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja.

Dalam konteks Teori Perlindungan Hukum, pekerja di industri start-up berada dalam posisi yang rentan, karena mereka sering kali tidak dilindungi dengan baik oleh hukum ketenagakerjaan yang ada. Teori ini menekankan pentingnya peran hukum dalam melindungi pihak-pihak yang lebih lemah dalam suatu hubungan sosial atau ekonomi, dalam hal ini pekerja. Dalam banyak kasus, hukum ketenagakerjaan di Indonesia belum sepenuhnya mampu melindungi pekerja di industri start-up, terutama dalam situasi di mana perusahaan menggunakan kontrak kerja fleksibel atau outsourcing untuk menghindari kewajiban hukum mereka.

Meskipun pemerintah telah mengeluarkan berbagai regulasi terkait ketenagakerjaan, termasuk Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang diharapkan dapat memperbaiki iklim ketenagakerjaan di Indonesia, banyak pekerja di industri start-up yang masih mengalami kesulitan dalam menegakkan hak-hak mereka. Salah satu

penyebabnya adalah lemahnya pengawasan dari pemerintah terhadap pelaksanaan peraturan tersebut, serta kurangnya pemahaman pekerja tentang hak-hak mereka.

Dalam menghadapi tantangan ini, perlu adanya penguatan peran hukum dalam melindungi hak-hak pekerja di industri start-up. Teori Perlindungan Hukum menekankan bahwa hukum harus mampu memberikan perlindungan yang efektif kepada pihak yang lebih lemah, dalam hal ini pekerja. Untuk itu, ada beberapa langkah yang dapat dilakukan untuk memperbaiki penegakan hukum ketenagakerjaan di sektor ini.

1. Pertama, pemerintah perlu meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan kontrak kerja fleksibel dan outsourcing di industri start-up. Hal ini penting untuk memastikan bahwa perusahaan mematuhi peraturan yang ada, terutama terkait dengan penggunaan PKWT dan outsourcing yang sering kali disalahgunakan untuk menghindari kewajiban hukum. Pemerintah juga perlu memperkuat sanksi bagi perusahaan yang melanggar peraturan tersebut, agar perusahaan lebih berhati-hati dalam mempekerjakan pekerja.
2. Kedua, perlu adanya edukasi yang lebih baik bagi pekerja di industri start-up tentang hak-hak mereka. Banyak pekerja yang tidak mengetahui bahwa mereka berhak atas jaminan sosial, upah yang layak, dan pesangon dalam hal PHK. Edukasi ini dapat dilakukan melalui serikat pekerja atau organisasi non-pemerintah yang bergerak di bidang ketenagakerjaan.
3. Ketiga, perlu adanya reformasi hukum yang lebih komprehensif untuk menghadapi perubahan dalam dunia kerja yang semakin fleksibel. Undang-Undang Ketenagakerjaan yang ada saat ini belum sepenuhnya mampu mengakomodasi perubahan-perubahan dalam hubungan kerja di industri start-up, sehingga perlu ada pembaruan hukum yang lebih responsif terhadap perkembangan teknologi dan perubahan ekonomi global.

SIMPULAN

Pada hakikatnya, hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerjadalam industri start-up di Indonesia masih dihadapkan pada sejumlah tantangan, terutama terkait dengan penerapan peraturan ketenagakerjaan yang ada. Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat serta Pemutusan Hubungan Kerja telah secara jelas menetapkan hak-hak dasar pekerja seperti upah yang layak, jam kerja, dan jaminan sosial, praktik di lapangan menunjukkan adanya pelanggaran, terutama dalam perusahaan yang masih dalam tahap awal pertumbuhan. Struktur organisasi yang fleksibel dan kurangnya serikat pekerja dalam perusahaan start-up sering kali membuat pekerja tidak memiliki perlindungan yang memadai, terutama terkait

dengan kompensasi dan waktu kerja yang manusiawi. Oleh karena itu, diperlukan upaya pengawasan dan penegakan hukum yang lebih ketat untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja di sektor ini tetap terjamin, meskipun karakteristik bisnis start-up berbeda dari industri tradisional.

PHK di industri start-up menjadi salah satu masalah besar yang dihadapi pekerja, terutama karena sifat bisnis yang tidak stabil. Meskipun Pasal 151 hingga 158 UU Ketenagakerjaan mewajibkan pemberi kerja memberikan kompensasi yang layak bagi pekerja yang di-PHK, banyak perusahaan start-up yang mengabaikan kewajiban ini, seperti terlihat dalam kasus PHK massal di Zenius dan TaniHub. Banyak pekerja yang diberhentikan tanpa pesangon atau kompensasi yang sesuai dengan masa kerja mereka. Ketidakseimbangan kekuatan antara pekerja dan pemberi kerja sangat jelas, dan pekerja yang di-PHK sering kali tidak memiliki akses ke bantuan hukum. Kesimpulannya, perlindungan hukum bagi pekerja di industri start-up masih lemah, dan diperlukan peningkatan pengawasan serta reformasi hukum yang lebih responsif untuk melindungi hak-hak pekerja dalam situasi PHK.

Tantangan utama dalam penegakan hak pekerja di industri start-up adalah kurangnya pengawasan dan lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan. Banyak start-up yang masih menggunakan kontrak kerja fleksibel dan outsourcing untuk menghindari kewajiban ketenagakerjaan, seperti pembayaran upah minimum dan jaminan sosial. Pemerintah perlu meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan kontrak kerja di sektor ini, terutama terkait penggunaan PKWT dan outsourcing yang sering kali disalahgunakan. Selain itu, pekerja di industri start-up juga perlu lebih memahami hak-hak mereka melalui edukasi dan pemberdayaan. Kesimpulannya, tanpa penguatan peran hukum dan peningkatan kesadaran pekerja, tantangan dalam penegakan hak pekerja di industri start-up akan terus berlanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussalam, H. R. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)* (Edisi Revisi). Jakarta: Restu Agung.
- Ali, Z. (2008). *Hukum Ekonomi Syariah*. Jakarta: PT Sinar Grafika.
- Armin, T. M. (1995). *Menyusun Rencana Penelitian Hukum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Baskoro, B. H., & Kosala, R. (2020). Identifikasi Risiko dari Outsourcing IT. *Junsibi: Jurnal Sistem Informasi Bisnis*, 01(02), Oktober.
- CNBC Indonesia. (2022, Agustus 4). Tsunami PHK Zenius Berlanjut Lagi, Bosnya Bilang Begini. <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20220804161601-37-361154/tsunami-phk-zenius-berlanjut-lagi-bosnya-bilang-begini>

- CNBC Indonesia. (2022, November 18). Ruangguru PHK Ratusan Pegawai, Singgung Situasi Global. <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20221118170448-37-389387/ruangguru-phk-ratusan-pegawai-singgung-situasi-global>
- CNBC Indonesia. (2023, Maret 18). Nasib Ribuan Karyawan Tech Startup, Kena PHK Sulit Cari Kerja. <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20240318140225-37-522884/nasib-ribuan-karyawan-tech-startup-kena-phk-sulit-cari-kerja>
- CNBC Indonesia. (2023, November 21). Wah! Investor Ini Tawarkan Rp 1,5 M ke Karyawan PHK Startup. <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20221121140426-37-389871/wah-investor-ini-tawarkan-rp-15-m-ke-karyawan-phk-startup>
- Gunawan, & Sugiyanto. (2022). Kondisi Sosial Ekonomi Keluarga Pasca Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial*, 16(01).
- Hukumonline. (2022). Menyoroti Lemahnya Perlindungan Tenaga Kerja di Industri Startup. <https://www.hukumonline.com/berita/a/menyoroti-lemahnya-perlindungan-tenaga-kerja-di-industri-startup-lt62bbede70dcd6/#>
- Keraf, A. S. (1998). *Etika Bisnis, Tuntutan dan Relevansinya* (Edisi Baru). Yogyakarta: Kanisius.
- Kumparan. (2023). TaniHub Tutup 2 Gudang dan PHK Pekerja, Manajemen Ungkap Alasannya. <https://kumparan.com/kumparanbisnis/tanihub-tutup-2-gudang-dan-phk-pekerja-manajemen-ungkap-alasannya-1xalAdXKLS6/1>
- Laoly, Y. (2019). *Birokrasi Digital*. Jakarta: PT Pustaka Alvabet.
- Mukhamad, A. F., & Latumahina, R. E. (2023). Hak Karyawan yang Terdampak Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak di PT Young Tree Industries. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 03(01), Januari–April.
- Mustaqiem. (2014). *Hukum Hubungan Industrial Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Buku Litera.
- Nelson, A. (2023). Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Perusahaan Industri Start-up. *YUME: Journal of Management*, 06(02), 582–588. <https://doi.org/10.37531/yum.v6i2.4430>
- Nuraini, Y. (2020). Analisis Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Menghadapi Tantangan Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 15(01), Januari–Juni.
- PD, S. (2021). Mengelaborasi Hukum Positif Tertulis Indonesia Mengatur Start-Up. Dalam *Seminar Nasional Hasil Penelitian dan Pengabdian Masyarakat 2021* (Pengembangan Ekonomi Bangsa Melalui Inovasi Digital, Jakarta, 21 Oktober 2021).
- Putri, A. O., & Nugroho, A. (2024). Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja/Buruh yang Tidak Memenuhi Target Kerja (Studi Pada Perusahaan PT. X di Surabaya). *Novum: Jurnal Hukum*, 01(01).

<https://doi.org/10.2674/novum.v1i1.59725>

- Ramadhanti, G. A. (2022). Pengalaman Komunikasi Pekerja Start-up Pada Praktik Hustle Culture. *Linimasa: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 05(02), Juli.
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2014). *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sunyoto, D. (2014). *PHK: Petunjuk Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Tempo.co. (2024, Juni). 10 Startup Indonesia yang PHK Massal Karyawan sampai 2024, Terbaru Tokopedia–Tiktok Shop. <https://bisnis.tempo.co/read/1882307/10-startup-indonesia-yang-phk-massal-karyawan-sampai-juni-2024-terbaru-tokopedia-tiktok-shop>
- Thorik, S. H. (2023). Pelaksanaan Hak dan Kewajiban antara Pengusaha dan Pekerja dalam Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi pada PT. Handsumtex, Tangerang). *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 02(03). <https://doi.org/10.57251/multiverse.v2i3.1280>
- Wijayanti, A. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Cetakan ke-III). Jakarta: PT Sinar Grafika.