PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MENJADI KORBAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN *STARTUP*[1]

Oleh:

Josephin Charolin Kristiani Putry Leleury[2]

Ronny A. Maramis[3]

Sarah D. L. Roeroe[4]

A B S T R A K

Pertumbuhan industri *startup* digital di Indonesia meningkat pesat dan berkontribusi terhadap transformasi ekonomi nasional, namun pertumbuhan tersebut juga diiringi oleh maraknya praktik pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak dengan alasan efisiensi maupun restrukturisasi bisnis, yang dalam banyak kasus dilakukan tanpa prosedur yang sesuai dan tanpa pemenuhan hak-hak normatif pekerja secara penuh. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (yuridis normatif) dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*), untuk mengkaji pengaturan hukum mengenai perlindungan pekerja korban PHK sepihak oleh perusahaan startup serta implementasinya dalam praktik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerangka hukum Indonesia, melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta ketentuan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, telah menyediakan landasan normatif yang cukup komprehensif bagi perlindungan pekerja startup; namun implementasinya di lapangan masih menyisakan kesenjangan yang nyata, sebagaimana tercermin dalam kasus PHK massal *Shopee* Indonesia, *Zenius*, dan *Fabelio*. Kesenjangan tersebut dipengaruhi oleh ketimpangan posisi tawar pekerja, struktur kontrak kerja yang belum seimbang, rendahnya literasi hukum ketenagakerjaan, lemahnya representasi kolektif pekerja, serta karakteristik model bisnis startup yang menuntut kecepatan pengambilan keputusan. Penelitian ini merekomendasikan penguatan pengawasan ketenagakerjaan terhadap perusahaan startup, peningkatan kepatuhan hukum perusahaan dalam penyusunan perjanjian kerja dan pelaksanaan PHK, serta peningkatan literasi hukum pekerja agar mampu memperjuangkan hak-haknya secara efektif.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja, Pemutusan Hubungan Kerja, Perusahaan *Startup*.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Industri *startup* digital di Indonesia menunjukkan pertumbuhan yang signifikan

[1]Artikel Skripsi.
[2]Mahasiswa pada Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi, NIM 19071101672.
[3]Dosen Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi.
[4]Dosen Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi.

dalam beberapa tahun terakhir dan berkontribusi terhadap transformasi ekonomi nasional. Indonesia bahkan menempati posisi kelima secara global dengan lebih dari 2.500 perusahaan *startup* aktif, terutama pada sektor *fintech*, logistik, dan pendidikan berbasis digital[5]. Pertumbuhan ini membuka lapangan kerja baru sekaligus menciptakan dinamika hubungan kerja yang berbeda dari perusahaan konvensional, ditandai dengan struktur organisasi yang fleksibel, model bisnis yang adaptif, serta penggunaan perjanjian kerja berbasis kontrak jangka pendek.

Di balik pertumbuhan tersebut, muncul persoalan dalam praktik hubungan industrial, khususnya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan secara sepihak dengan alasan efisiensi, restrukturisasi, atau penyesuaian bisnis. Dalam sejumlah kasus, pekerja diberhentikan secara mendadak tanpa melalui prosedur perundingan dan tanpa memperoleh kompensasi yang sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Secara normatif, Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menegaskan bahwa pengusaha, pekerja, dan pemerintah wajib mengusahakan agar PHK tidak terjadi[6], dan apabila tidak dapat dihindari, wajib dilaksanakan melalui prosedur yang sah disertai kewajiban membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak[7]. Prinsip tersebut turut ditegaskan Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 19/PUU-IX/2011 yang menyatakan bahwa PHK dengan alasan efisiensi tidak dapat dibenarkan tanpa bukti kerugian perusahaan dan tanpa melalui mekanisme perundingan yang sah[8]. Meski kerangka hukum telah tersedia, realitas di lapangan menunjukkan masih terdapat perusahaan, termasuk di sektor *startup*, yang melakukan PHK secara sepihak tanpa mengikuti prosedur hukum maupun memberikan kompensasi yang layak, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum dan memperlemah posisi tawar pekerja yang secara struktural sudah berada pada posisi lebih lemah. Kondisi inilah yang mendasari penelitian ini, yang tidak hanya menganalisis ketentuan peraturan perundang-undangan, tetapi juga menelaah implementasinya serta sejauh mana mekanisme perlindungan yang tersedia mampu memberikan keadilan dan kepastian hukum bagi pekerja startup.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan hukum mengenai perlindungan terhadap pekerja yang menjadi korban pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan *startup*?
2. Bagaimana implementasi perlindungan hukum bagi pekerja yang menjadi

[5]*Startup Ranking, "Countries with the Most Startups*," diakses 2024.
[6]Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Pasal 151 ayat (1).
[7]Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Pasal 156.
[8]Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 19/PUU-IX/2011.

korban PHK sepihak oleh perusahaan *startup*?

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (yuridis normatif), yaitu penelitian yang berfokus pada norma-norma hukum positif yang berlaku dengan menelaah bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, guna menganalisis peraturan perundang-undangan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja korban PHK sepihak oleh perusahaan startup dalam perspektif hukum ketenagakerjaan dan hukum perdata. Sifat penelitian ini deskriptif analitis, yaitu menggambarkan secara sistematis kerangka perlindungan hukum yang berlaku sekaligus menganalisis efektivitas implementasinya dalam praktik. Bahan hukum dikumpulkan melalui studi kepustakaan (*library research*), meliputi bahan hukum primer berupa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata; bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian di bidang hukum ketenagakerjaan; serta bahan hukum tersier berupa kamus dan ensiklopedia hukum. Analisis dilakukan secara preskriptif-analitis dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*) terhadap sejumlah peristiwa PHK sepihak yang terjadi pada perusahaan *startup* di Indonesia.

PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hukum Mengenai Perlindungan Terhadap Pekerja yang Menjadi Korban PHK Sepihak oleh Perusahaan Startup

Hubungan kerja pada perusahaan *startup* pada dasarnya tunduk pada kerangka hukum ketenagakerjaan yang sama dengan perusahaan pada umumnya, mengingat belum terdapat undang-undang yang secara khusus mengatur hubungan kerja di sektor rintisan digital. Ketiadaan pengaturan khusus tersebut tidak berarti pekerja *startup* berada di luar jangkauan perlindungan hukum, melainkan menegaskan bahwa seluruh hak dan kewajiban yang timbul dari hubungan kerja tetap tunduk pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 maupun ketentuan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata mengenai perikatan.

Perlindungan terhadap pekerja dari tindakan PHK sepihak berakar pada jaminan konstitusional dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menegaskan hak setiap warga negara atas pekerjaan, penghidupan yang layak, serta perlakuan yang adil dalam hubungan kerja[9]. Pasal 151 ayat (1) UU Nomor 6 Tahun 2023 mewajibkan pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah untuk mengupayakan

[9]Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2).

agar PHK tidak terjadi, suatu kewajiban aktif yang menuntut pengusaha menempuh alternatif seperti pengurangan jam kerja, cuti di luar tanggungan perusahaan, atau efisiensi biaya nonpersonel sebelum mengambil keputusan mengakhiri hubungan kerja. Dalam praktik perusahaan *startup*, tekanan efisiensi anggaran akibat perubahan skema pendanaan sering kali menjadikan PHK sebagai opsi yang diambil lebih awal, padahal secara normatif PHK seharusnya menjadi upaya terakhir.

Alasan yang dapat dijadikan dasar PHK diatur secara limitatif dalam Pasal 154A UU Nomor 6 Tahun 2023[10], antara lain berakhirnya PKWT, efisiensi perusahaan, pelanggaran perjanjian kerja, penutupan perusahaan, serta pekerja memasuki usia pensiun atau meninggal dunia. Sifat limitatif tersebut berarti pengusaha tidak dapat menggunakan alasan di luar yang ditentukan undang-undang, termasuk alasan yang semata-mata bersumber dari kebijakan bisnis internal tanpa dasar hukum yang jelas. Alasan efisiensi merupakan alasan yang paling sering digunakan perusahaan *startup*, sejalan dengan ketergantungannya pada pendanaan eksternal, namun sebagaimana ditegaskan Mahkamah Konstitusi, alasan tersebut tidak dapat digunakan secara sewenang-wenang dan pelaksanaannya diatur lebih rinci dalam Pasal 43 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021[11], yang membedakan besaran kompensasi antara efisiensi untuk mencegah kerugian dan efisiensi akibat kerugian yang telah terjadi.

Apabila PHK tidak dapat dihindari dan pekerja berkeberatan, penyelesaian perselisihan wajib ditempuh melalui mekanisme dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial[12], diawali perundingan bipartit, dilanjutkan mediasi, konsiliasi, atau arbitrase, sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial dan, dalam hal tertentu, upaya kasasi ke Mahkamah Agung. Selain tunduk pada hukum ketenagakerjaan, PHK sepihak juga dapat ditelaah melalui prinsip hukum perdata, mengingat hubungan kerja lahir dari perjanjian yang mengikat para pihak sesuai asas pacta sunt servanda dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata. Pengusaha yang mengakhiri hubungan kerja tanpa memenuhi kewajiban yang diperjanjikan dapat dikualifikasikan wanprestasi, yang memberikan hak bagi pekerja menuntut ganti rugi berdasarkan Pasal 1243 KUHPerdata[13], dan apabila menimbulkan kerugian tanpa dasar hukum yang jelas, tindakan tersebut berpotensi pula dikategorikan sebagai perbuatan melawan hukum berdasarkan Pasal 1365 KUHPerdata[14]. Pada tataran internasional, prinsip perlindungan pekerja turut tercermin dalam *Employment*

[10]Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Pasal 154A.
[11]Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 43.
[12]Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 3 sampai dengan Pasal 26.
[13]Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1338 ayat (1) dan Pasal 1243.
[14]Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1365.

Relationship Recommendation No. 198 Tahun 2006 dari Organisasi Perburuhan Internasional[15], yang menekankan prinsip keutamaan fakta (*primacy of facts*), yaitu penentuan ada tidaknya hubungan kerja harus didasarkan pada fakta pelaksanaan pekerjaan, bukan semata label perjanjian. Prinsip ini relevan dengan praktik sebagian startup yang menggunakan istilah "mitra" atau "*freelancer*", padahal secara faktual hubungan tersebut memenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah sebagaimana dimaksud Pasal 1 angka 15 UU Nomor 6 Tahun 2023[16], sehingga pekerja yang bersangkutan tetap berhak atas perlindungan hukum ketenagakerjaan.

Komponen hak normatif yang wajib dipenuhi pengusaha pascaterjadinya PHK, sebagaimana diatur Pasal 156 UU Nomor 6 Tahun 2023 juncto Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021[17], terdiri atas uang pesangon yang besarannya dihitung berdasarkan masa kerja dan disesuaikan dengan alasan PHK; uang penghargaan masa kerja sebagai bentuk penghargaan atas lamanya pengabdian pekerja; serta uang penggantian hak yang meliputi antara lain penggantian cuti tahunan yang belum diambil, biaya pemulangan pekerja, dan penggantian lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja. Ketiga komponen tersebut bersifat kumulatif sesuai alasan PHK, sehingga tidak dapat dipenuhi sebagian saja dengan dalih efisiensi maupun keterbatasan keuangan perusahaan.

B. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Menjadi Korban PHK Sepihak dalam Praktik oleh Perusahaan Startup

Kerangka normatif yang komprehensif tidak serta-merta menjamin implementasinya berjalan sebagaimana mestinya. Kasus PHK massal *Shopee* Indonesia pada September 2022 dengan alasan efisiensi dan restrukturisasi bisnis, yang berlanjut pada Januari 2024[18], menjadi salah satu contoh nyata di mana pemenuhan hak pekerja korban PHK dalam praktik tetap bergantung pada itikad baik dan kepatuhan pengusaha, bukan semata keberadaan norma hukum itu sendiri. Kondisi serupa terjadi pada *Zenius, startup* pendidikan digital, yang pada Mei 2022 melakukan PHK terhadap ratusan karyawan sebagai bagian dari efisiensi menyusul tekanan kondisi pendanaan[19], yang menggambarkan karakteristik pengambilan keputusan bisnis *startup* yang cepat dan berpotensi mengesampingkan tahapan musyawarah sebagaimana diamanatkan Pasal 151 ayat (1) UU Nomor 6 Tahun 2023. Persoalan yang lebih serius terjadi pada *Fabelio*, *startup furnitur*

[15]*Employment Relationship Recommendation No. 198 (Geneva: International Labour Organization, 2006)*.
[16]Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Pasal 1 angka 15.
[17]Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Pasal 156 juncto Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.
[18]Kompas.com, "Shopee Indonesia PHK Karyawan, Berapa Jumlahnya?" 19 September 2022; CNN Indonesia, "Shopee Indonesia Kembali PHK Karyawan," 10 Maret 2023.
[19]Kompas.com, "Startup Zenius dan LinkAja PHK Ratusan Karyawan, Apa yang Terjadi?" 26 Mei 2022.

digital, yang pada 2021 tidak hanya melakukan PHK tetapi juga menunggak pembayaran gaji selama tiga bulan sebelum PHK dilaksanakan[20], suatu bentuk pelanggaran yang secara jelas dapat dikategorikan wanprestasi karena menyangkut hak dasar pekerja atas upah.

Ketiga peristiwa tersebut memperlihatkan pola yang relatif serupa, yaitu penggunaan alasan efisiensi atau restrukturisasi bisnis sebagai dasar PHK tanpa selalu disertai transparansi kondisi keuangan perusahaan maupun kepastian pemenuhan hak pekerja secara tepat waktu, sehingga sebagian pekerja startup menempuh jalur formal Pengadilan Hubungan Industrial[21]. Kesenjangan antara norma hukum dan praktik tersebut dipengaruhi beberapa faktor. Pertama, ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha, mengingat sebagian besar pekerja startup merupakan angkatan kerja muda yang baru memasuki dunia kerja sehingga cenderung lebih memilih menerima keputusan PHK meskipun tidak sesuai prosedur. Kedua, struktur perjanjian kerja yang digunakan perusahaan *startup*, yang cenderung menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu maupun masa percobaan yang diperbarui berulang dan berpotensi digunakan untuk meminimalkan kewajiban pembayaran pesangon[22]. Ketiga, rendahnya literasi hukum ketenagakerjaan di kalangan pekerja sehingga banyak yang tidak sepenuhnya memahami hak normatif maupun tahapan penyelesaian perselisihan yang dapat ditempuh. Keempat, karakteristik model bisnis dan pendanaan startup itu sendiri, di mana ketergantungan pada pendanaan modal ventura mendorong keputusan bisnis, termasuk PHK, diambil secara cepat dengan efisiensi biaya sebagai prioritas utama, sehingga kepatuhan terhadap prosedur hukum ketenagakerjaan berpotensi menjadi pertimbangan sekunder.

Terlepas dari faktor-faktor penghambat tersebut, pekerja korban PHK sepihak tetap memiliki hak menempuh upaya hukum melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, atau arbitrase, hingga Pengadilan Hubungan Industrial dan kasasi ke Mahkamah Agung sebagai upaya hukum terakhir[23]. Dari perspektif hukum perdata, PHK yang dilakukan tanpa memenuhi hak pekerja yang telah disepakati maupun ditentukan undang-undang dapat dikualifikasikan wanprestasi, memberikan hak bagi pekerja menuntut pemenuhan prestasi maupun ganti rugi berdasarkan Pasal 1243 KUHPerdata, dengan pelaksanaan hak dan kewajiban pascaterjadinya PHK tetap harus berpedoman pada asas itikad baik sebagaimana diatur Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdata[24]. Faktor lain yang turut memengaruhi efektivitas perlindungan hukum adalah lemahnya

[20]CNN Indonesia, "Bos Fabelio Blak-blakan Respons Tudingan Paksa Karyawan Resign," 14 Desember 2021; CNN Indonesia, "Startup Furniture Fabelio Resmi Dinyatakan Pailit," 14 Oktober 2022.
[21]Tempo.co, "6 Fakta tentang Keputusan Shopee Indonesia PHK 187 Karyawan," 19 September 2022.
[22]Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi (Depok: Rajawali Pers, 2020).
[23]Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 3 sampai dengan Pasal 16.
[24]Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1338 ayat (3).

keberadaan serikat pekerja di lingkungan perusahaan *startup*, yang menyebabkan setiap pekerja harus memperjuangkan haknya secara individual ketika terjadi PHK sepihak, sehingga posisi tawar yang sudah timpang menjadi semakin lemah[25]. Penguatan peran Kementerian Ketenagakerjaan dan Dinas Tenaga Kerja dalam pembinaan maupun pengawasan preventif terhadap perusahaan startup menjadi penting untuk mendorong kepatuhan hukum sejak awal hubungan kerja, bukan hanya setelah timbul perselisihan, sehingga perlindungan hukum yang telah dirumuskan secara komprehensif dalam peraturan perundang-undangan dapat benar-benar dirasakan manfaatnya oleh pekerja startup yang menjadi korban PHK sepihak.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pengaturan hukum mengenai perlindungan terhadap pekerja korban PHK sepihak oleh perusahaan *startup* telah tersedia secara berlapis melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. PHK sepihak tanpa dasar hukum yang sah dan tanpa pemenuhan hak pekerja dapat dikategorikan wanprestasi maupun perbuatan melawan hukum, sehingga pekerja korban PHK sepihak berhak memperoleh perlindungan berupa pemenuhan hak normatif, kompensasi sesuai ketentuan, dan akses terhadap mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial.
2. Implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja korban PHK sepihak oleh perusahaan *startup* belum sepenuhnya berjalan optimal. Sebagaimana tercermin dalam kasus *Shopee* Indonesia, *Zenius*, dan *Fabelio*, masih ditemukan PHK yang dilakukan secara sepihak dengan alasan efisiensi maupun restrukturisasi tanpa melalui prosedur yang sesuai. Kesenjangan tersebut dipengaruhi oleh ketimpangan posisi tawar pekerja, struktur kontrak kerja yang belum seimbang, rendahnya literasi hukum ketenagakerjaan, lemahnya representasi kolektif pekerja, serta karakteristik model bisnis *startup* yang menuntut kecepatan pengambilan keputusan, sehingga efektivitas perlindungan hukum pekerja *startup* masih perlu ditingkatkan secara signifikan.

Saran

[25]Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi (Jakarta: Sinar Grafika, 2022).

1. Pemerintah perlu memperkuat sistem pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan terhadap perusahaan startup yang memiliki karakteristik hubungan kerja lebih fleksibel dan berbasis digital, guna memastikan setiap PHK dilaksanakan sesuai prosedur hukum dan hak-hak pekerja terpenuhi.
2. Perusahaan *startup* perlu meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan dan prinsip hukum perdata, menyusun perjanjian kerja secara jelas dan seimbang, serta mendasarkan setiap keputusan PHK pada alasan yang sah dan prosedur yang benar disertai pemenuhan hak pekerja secara penuh.
3. Pekerja perlu meningkatkan pemahaman mengenai hak dan kewajibannya dalam hubungan kerja, terutama terkait isi perjanjian kerja, prosedur PHK, dan upaya hukum yang dapat ditempuh apabila terjadi pelanggaran hak, agar mampu memperjuangkan haknya secara lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Agusmidah. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.

Agustina, Rosa. Perbuatan Melawan Hukum. Jakarta: Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2003.

Blank, Steve, dan Bob Dorf. The Startup Owner's Manual: The Step-by-Step Guide for Building a Great Company. Pescadero, CA: K&S Ranch, 2012.

Fuady, Munir. Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis). Bandung: Citra Aditya Bakti, 2002.

Hadjon, Philipus M. Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia. Surabaya: PT Bina Ilmu, 1987.

Hakim, Abdul. Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014.

Harahap, M. Yahya. Segi-Segi Hukum Perjanjian. Jakarta: Alumni, 1986.

Hernoko, Agus Yudha. Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial. Jakarta: Kencana, 2014.

Husni, Lalu. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Edisi Revisi. Depok: Rajawali Pers, 2020.

Maimun. Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar. Jakarta: Pradnya Paramita, 2007.

Ries, Eric. The Lean Startup: How Today's Entrepreneurs Use Continuous Innovation to Create Radically Successful Businesses. New York: Crown Business, 2011.

Satrio, J. Hukum Perikatan: Perikatan yang Lahir dari Perjanjian. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1992.

Subekti, R. Hukum Perjanjian. Jakarta: Intermasa, 2005.

Wijayanti, Asri. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika, 2022.

B. Jurnal

Ferdiansyah, Moch. Arif Bayu. "Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja atas Dasar Efisiensi Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Cipta Kerja." Jurist-Diction 5, no. 1 (2022): 251–266.

C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

D. Putusan Pengadilan

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 19/PUU-IX/2011.

E. Sumber Internasional

Employment Relationship Recommendation No. 198. Geneva: International Labour Organization, 2006.

F. Sumber Daring (*Website* dan Berita *Online)*

CNN Indonesia. "Bos Fabelio Blak-blakan Respons Tudingan Paksa Karyawan Resign." 14 Desember 2021. https://www.cnnindonesia.com.

CNN Indonesia. "Shopee Indonesia Kembali PHK Karyawan." 10 Maret 2023. https://www.cnnindonesia.com.

CNN Indonesia. "Startup Furniture Fabelio Resmi Dinyatakan Pailit." 14 Oktober 2022. https://www.cnnindonesia.com.

Kompas.com. "Shopee Indonesia PHK Karyawan, Berapa Jumlahnya?" 19 September 2022. https://www.kompas.com.

Kompas.com. "Startup Zenius dan LinkAja PHK Ratusan Karyawan, Apa yang Terjadi?" 26 Mei 2022. https://www.kompas.com.

Startup Ranking. "Countries with the Most Startups." Diakses 2024. https://www.startupranking.com/countries.

Tempo.co. "6 Fakta tentang Keputusan Shopee Indonesia PHK 187 Karyawan." 19 September 2022. https://www.tempo.co.

Tribunnews.com. "LinkAja dan Zenius PHK Ratusan Karyawan, Simak Alasannya." 28 Mei 2022. https://www.tribunnews.com.