

**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA PERUSAHAAN  
RINTISAN DI KOTA MAKASSAR**  
*LABOR LAW PROTECTION OF STARTUPS IN MAKASSAR CITY*

**Sufriaman**

Universitas Handayani Makassar  
*sufriamanamir90@gmail.com*

**Herman**

Universitas Handayani Makassar  
*herman\_ph@yahoo.co.id*

**Abstrak**

Di era perkembangan zaman (era modern), banyak lahir perusahaan rintisan atau orang lebih kenal dengan perusahaan *startup* yang diinisiasi oleh pengusaha muda yang mana perusahaan tersebut berbasis pada kemajuan teknologi. Pemanfaatan kemajuan teknologi dalam berusaha tersebut tentu memberikan dampak baik bagi kemajuan dunia usaha di Indonesia, baik dalam hal kecepatan dalam proses transaksi maupun kemudahan bagi para pelaku usaha dalam memasarkan jenis usaha yang dilakukan. Bukan hanya pada kota-kota besar, dalam perkembangannya perusahaan Startup saat ini telah masuk ke daerah-daerah terkhusus Kota Makassar, dimana seiring perkembangan tersebut tentunya didukung dengan pengadaan tenaga kerja di setiap daerah, baik dengan system *hybrid* maupun dengan system kerja *remote*. Tentu akan timbul banyak permasalahan terkhusus mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja pada perusahaan rintisan tersebut mulai dari proses pengupahan, sistem jaminan sosial dan perlindungan hukum jika terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Karya tulis ini bertujuan untuk dapat dipahami sebagai bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja pada perusahaan rintisan tersebut, metode penelitian ini digunakan dengan metode penelitian yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan literatur perundang-undangan dan pendekatan konsep hukum serta wawancara kepada tenaga kerja pada perusahaan rintisan yang berada di Kota Makassar. Hasil dan Analisa dari penelitian ini adalah perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan rintisan, baik dari segi pengupahan dan upah lembur yang merupakan bagian dari perlindungan ekonomi, kesejahteraan dan fasilitas tenaga kerja yang merupakan bagian dari perlindungan sosial dan keselamatan dan Kesehatan bagi tenaga kerja yang merupakan bagian dari perlindungan teknis tenaga kerja serta hal-hal lainnya yang menjadi hak-hak dari para pekerja.

**Kata Kunci:** Perlindungan hukum; Tenaga Kerja; Perusahaan Rintisan

**Abstract**

*In the era of development, many startup companies were born or people who are more familiar with startup companies initiated by young entrepreneurs where these companies are based on technological advances. The use of technological advances in doing business certainly has a good impact on the progress of the business world in Indonesia, both in terms of speed in the transaction process and convenience for business actors in marketing the type of business being carried out. Not only in big cities, in its development, startup companies have now entered areas, especially Makassar City, where along with this development, of*

*course, it is supported by the procurement of workers in each region, both with a hybrid system and with a remote work system. Of course, many problems will arise, especially regarding legal protection for workers at the startup, starting from the wage process, the social security system and legal protection in the event of Termination of Employment. This paper aims to be able to understand the various forms of legal protection for workers in the startup company, this research method is used with normative juridical research methods using a statutory literature approach and a legal concept approach as well as interviewing workers in startup companies located in Makassar. The results and analysis of this study are legal protection for workers who work in start-up companies, both in terms of wages and overtime wages which are part of the economic protection, welfare and facilities for workers which are part of social protection and safety and health for workers which is part of the protection of labor technical personnel and other matters which are the rights of workers.*

**Keywords:** *Legal protection; Labor; Startup Company*

## **I. PENDAHULUAN**

Jauh sebelum Indonesia merdeka tenaga kerja merupakan sesuatu yang dianggap paling mendasar dalam perkembangan suatu negara, dengan memiliki tenaga kerja yang kompeten tentu akan berdampak pada perkembangan suatu negara terutama tingkat kesejahteraan masyarakat dan tersedianya lapangan kerja yang tentunya akan semakin mengurangi pengangguran dalam suatu negara.<sup>1</sup> Sejarah perkembangan bangsa Indonesia sebelum kemerdekaan dideklarasikan memberikan banyak gambaran dan sistem kondisi kerja dimulai dengan sistem kerja konvensional, sistem kerja dengan mesin ketik, sistem kerja dengan komputer hingga saat ini sistem kerja dengan menggunakan jaringan yang tentunya bisa dikerjakan dimanapun tanpa memandang lokasi tenaga kerja tersebut.

Dalam pengertiannya perusahaan rintisan atau dikenal dengan perusahaan Startup (*startup company*) adalah perusahaan yang belum lama ini beroperasi atau perusahaan yang dibuat oleh pengusaha-pengusaha muda dengan berbasis pada kemajuan teknologi atau memanfaatkan teknologi dalam pengelolaan dan proses bisnis usaha tersebut.<sup>2</sup> Hal ini tentunya lebih mengandalkan kerja-kerja teknologi dan meminimalisir jumlah tenaga kerja.

---

<sup>1</sup> S. H. Rohendra Fathammubina, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*,” *Jurnal Ilmiah Hukum DE’JURE: Kajian Ilmiah Hukum* 3, no. 1 (10 Mei 2018): 108–30, <https://doi.org/10.35706/dejure.v3i1.1889>.

<sup>2</sup> Chairunnisa Ramadhani Putri Nursalim dan Leli Joko Suryono, “*Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja Outsourcing*,” *Media of Law and Sharia* 2, no. 1 (31 Desember 2020): 46–62, <https://doi.org/10.18196/mls.v2i1.11478>.

Perusahaan yang berbasis pada jaringan atau biasa disebut dengan perusahaan rintisan kini mulai menjamur di Indonesia, dengan bermodalkan aplikasi hal tersebut jelas akan memudahkan kerja-kerja konvensional yang selama ini berjalan, sebut saja perusahaan kelas Gojek atau Grab yang tentu banyak menggeser perusahaan-perusahaan konvensional seperti Ojek pangkalan hingga jasa angkutan transportasi lainnya seperti taksi, lebih umumnya lagi berkaitan dengan perusahaan yang berbasis ekonomi kreatif dan ekonomi digital.

Peningkatan perusahaan yang berbasis perusahaan rintisan saat ini tentu karena adanya Covid 19 yang pada tahun 2019 melanda Indonesia (Marshal Sajou and Milka Tarmadi Putri dan Niken Febriana Dwi 2020), sehingga keperluan dan pemakaian teknologi dalam perusahaan sangatlah dibutuhkan, karena tidak menutup kemungkinan kedepan kendala-kendala lainnya seperti yang terjadi pada saat covid 19 bisa terjadi lagi, dan juga pemakaian teknologi yang semakin meningkat dalam masyarakat.<sup>3</sup>

Ketatnya persaingan dan adanya banyak tantangan yang dialami perusahaan dari tahun ketahun tentu akan berkembang lebih cepat beriringan dengan perkembangan teknologi dan tentu akan meninggalkan aturan-aturan konvensional yang diharapkan aturan tersebut dapat memberikan kepastian hukum (Agung et al., n.d.). Rencananya untuk para pelaku usaha atau perusahaan rintisan akan diatur lebih lanjut pada RUU Kewirausahaan, dimana walaupun Rancangan Undang-Undang Kewirausahaan tersebut tidak mempunyai kaitan mengenai perusahaan rintisan dan cenderung dipersamakan dengan pengusaha pemula atau berada di level Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di Indonesia.<sup>4</sup>

Berdasarkan inventarisasi masalah dalam Rancangan Undang-Undang Kewirausahaan pada pasal 1 angka 1 disebutkan bahwa wirausaha pemula adalah wirausaha atau wirausaha sosial yang memulai kegiatan berwirausaha dalam jangka waktu kurang dari empat puluh dua bulan sejak terdaftar dan atau terdata di lembaga periyinan usaha.

---

<sup>3</sup> Sutrisno Sutrisno dkk., “Dampak Pemberian Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Rintisan: Literature Review,” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 4, no. 2 (8 Maret 2023): 1781–1881, <https://doi.org/10.37385/msej.v4i3.1443>.

<sup>4</sup> Daniel Perwira dkk., “Perindungan Tenaga Kerja melalui Sistem Jaminan Sosial: Pengalaman Indonesia,” Juni 2003, <https://www.neliti.com/publications/51146/>.

Rumusan ini tidak sepenuhnya keliru sebab para pelaku rintisan memang didominasi oleh anak-anak mudah yang melek teknologi dan tentunya masih pemula dalam melakukan kegiatan berusaha dengan skala permodalan yang relatif masih rendah seperti halnya Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM), namun hal yang jadi pembeda adalah para pelaku usaha rintisan dengan UMKM pada umumnya yang dimaksud dalam istilah wirausaha pemula tersebut adalah adanya penekanan pada faktor inovasi dan pemanfaatan teknologi pada perusahaan rintisan yang mampu menyebabkan disrupsi pada aspek-aspek kehidupan.<sup>5</sup> Faktor tersebutlah yang tidak dimiliki oleh para pengusaha muda dalam konteks UMKM pada umumnya atau pada pengusaha muda dengan sistem konvensional lainnya.

Menurut Mathias Klang, disrupsi khususnya disrupsi teknologi terjadi secara terus menerus tanpa disadari oleh masyarakat dan terjadi secara tidak menyenangkan karena dampak yang ditimbulkan.<sup>6</sup> Cowan Schwartz mengungkapkan bahwa disrupsi teknologi dapat dipandang sebagai teknologi baru yang tidak sekedar menggantikan teknologi lama namun juga menggantikan tatanan kehidupan sosial yang memaksa manusia secara sadar dan tidak sadar untuk beradaptasi terhadap perkembangan tersebut. Disisi lain ilmu hukum justru mengalami hambatan dalam mengikuti perkembangan teknologi tersebut.

Penerapan sistem perusahaan rintisan ini terus mengalami perkembangan beriringan dengan terjadinya pandemi covid pada tahun 2019, dilansir dari CNBC Indonesia, beberapa perusahaan mulai berpikir untuk menerapkan atau menggabungkan perusahaannya dengan kemajuan teknologi, karena selain dapat melakukan efisiensi dari segi biaya juga memberikan kemudahan dalam pelaksanaan pekerjaan, persentase pekerjaan rintisan yang mulai berkembang naik 13% selama pandemi dan responden yang berharap pekerjaannya akan terus dapat dilakukan dengan menggunakan teknologi sebanyak 23% dengan berbagai alasan seperti halnya kemudahan dalam bekerja dan pekerjaan yang dapat dilakukan dimana saja. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa

---

<sup>5</sup> Ashabul Kahfi, “*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*,” *Jurisprudentie : Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum* 3, no. 2 (1 Desember 2016): 59–72, <https://doi.org/10.24252/jurisprudentie.v3i2.2665>.

<sup>6</sup> Nandang Purnama, “*Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dan Pengusaha Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pasal 59 Berdasarkan Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*,” *Pakuan Justice Journal of Law (PAJOUL)* 2, no. 1 (31 Mei 2021): 74–86, <https://doi.org/10.33751/pajoul.v2i1.3410>.

perusahaan rintisan telah mulai diminati masyarakat baik sebagai pengusaha maupun sebagai tenaga kerja dalam suatu perusahaan rintisan.<sup>7</sup>

Perusahaan rintisan perlu untuk dibahas mengingat dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dan undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) tidak dibahas secara detail dan jelas mengenai perusahaan rintisan apalagi dengan metode kerja *remote working* pada tenaga kerja perusahaan rintisan tersebut. Sebab pada kedua undang-undang tersebut tidak membedakan perusahaan rintisan ataupun perusahaan konvensional lainnya begitupun tidak membedakan sistem kerja yang dipakai apakah menggunakan sistem kerja langsung pada kantor perusahaan atau dengan metode *remote working*.<sup>8</sup>

Minimnya modal efisiensi tenaga kerja yang dialami oleh para pengusaha pelaku perusahaan rintisan, memberikan tantangan bagi mereka agar lebih kreatif dalam melakukan kegiatan bisnis baik dalam tahap memulai usaha begitupun jika usaha tersebut sudah berjalan. Mengenai efisiensi jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan dalam perusahaan rintisan ini sangat dimungkinkan karena adanya perkembangan dan pemakaian teknologi. Sementara itu minimnya biaya diantaranya dapat diatasi dengan inovasi produk barang atau jasa yang akan dihasilkan sehingga hal tersebut dapat menarik dan memberikan minat bagi para investor sejak awal proses pendirian perusahaan rintisan. Adanya kekurangan biaya tidak dapat diselesaikan secara pasif dengan menunggu bantuan modal usaha dari lembaga keuangan ataupun bantuan modal dari pemerintah saja. Para pelaku pemula perusahaan rintisan cenderung aktif dalam melakukan sosialisasi untuk dapat meyakinkan dan merayu para pemodal secara swadaya sembari harus menekan biaya produksi dan meminimalisir tenaga kerja yang dipakai.

Pada perlindungan hukum bagi tenaga kerja telah banyak dibahas pada penelitian-penelitian sebelumnya, seperti halnya penelitian yang telah dilakukan oleh Centia Sabrina Nuriskia yang berkaitan dengan perlindungan hukum pekerja dalam penerapan sistem *remote working* sebagai

---

<sup>7</sup> Ujang Charda, “Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja,” *Jurnal Wawasan Yuridika* 32, no. 1 (26 Mei 2016): 1–21, <https://doi.org/10.25072/jwy.v32i1.86>.

<sup>8</sup> Otti Ilham Khair, “Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia,” *Widya Pranata Hukum : Jurnal Kajian Dan Penelitian Hukum* 3, no. 2 (27 September 2021): 45–63, <https://doi.org/10.37631/widyapranata.v3i2.442>.

pembaharuan sistem kerja. Perbedaan dan kelebihan dari penelitian ini berfokus pada perusahaan rintisan dimana tenaga kerja pada perusahaan rintisan diminimalisir dan hak-hak yang diperlukan oleh tenaga kerja pada perusahaan rintisan apakah telah sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan atau undang-undang cipta kerja, penelitian ini juga dilakukan untuk melengkapi penelitian yang dilakukan oleh anggraeny (2021) yang membahas tentang perjanjian kerja pada pekerja yang menerapkan *remove working* berupa klausul-klausul yang tercantum dalam perjanjian kerja dan keabsahan perjanjian kerja dalam sistem kerja tenaga kerja *remove working* (Putu et al. 2020). Perbedaannya penelitian ini tidak hanya membahas tentang perjanjian kerja dan *remove working* saja tetapi lebih umum pada perlindungan tenaga kerja secara keseluruhan dan bukan hanya pada sistem kerja *remove working* tetapi pekerjaan dengan menggunakan teknologi baik dikerjakan dalam ruangan kantor ataupun pekerjaan dengan sistem *remove working*. Penelitian lainnya lagi yang dilakukan oleh sinaga (2017) membahas secara umum mengenai hak-hak pekerja, hubungan hukum para pihak dalam hubungan ketenagakerjaan hingga hambatan terhadap pemenuhan dari hak-hak pekerja diindonesia, perbedaan dan kelebihannya penelitian ini berfokus pada perlindungan hukum bagi perusahaan rintisan (*startup*) yang tentunya berbeda dengan perusahaan pada umumnya.

Pada penelitian ini membahas lebih spesifik pada perlindungan hukum bagi tenaga kerja pada perusahaan baru dirintis atau perusahaan yang mengadakan teknologi pada prosesnya dan dalam hal pendanaan terikat pada investor, yang tentunya akan berdampak pula pada tenaga kerja yang terpakai dalam hal perlindungan hukumnya baik dalam hal perlindungan ekonomi, perlindungan sosial maupun perlindungan hukum lainnya dalam hal perlindungan teknis.

## II. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode dengan jenis penelitian yakni yuridis normatif yakni penelitian dengan menggunakan bahan kepustakaan dalam hal penelitian pada teori-teori yang terdapat pada buku dan karya tulis lainnya serta data sekunder lainnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan beberapa pendekatan penelitian, yakni dengan pendekatan aturan-aturan dalam perundang-undangan yang ada (*statue approach*) yang merupakan bentuk penelitian pada produk-produk hukum. Pendekatan konseptual (*conseptual approach*) adalah merupakan pandangan yang berdasarkan pada pandangan-pandangan para ahli hukum atau disebut juga doktrin ilmu hukum yang berkembang dalam masyarakat. Pendekatan konseptual ini diperlukan apabila tidak adanya aturan perundang-undangan yang

mengatur permasalahan yang diteliti. Kemudian pendekatan yang lainnya adalah dengan menggunakan pendekatan konfaratif yakni dengan melakukan perbandingan pada sistem hukum yang dianut oleh negara lain tentunya lebih khusus terhadap permasalahan yang diteliti.

Proses pengumpulan data dan bahan-bahan penelitian dengan cara mempelajari data atau bahan kepustakaan hukum berdasarkan pokok permasalahan, aturan perundang-undangan, artikel hukum lainnya, berbagai bahan dan data penulis, serta melakukan proses wawancara. Pada penelitian ini juga menggunakan data komparatif terkait aturan yang terdapat pada negara lain yang mengatur tentang perlindungan tenaga kerja pada perusahaan rintisan. Data tersebut dianalisa secara kualitatif, yaitu data yang didapatkan akan diolah kemudian dilakukan pembahasan dan diambil kesimpulan sebagai jawaban atas permasalahan yang diteliti.

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **1. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perusahaan Rintisan Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan**

Dalam membahas mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, ada 3 macam perlindungan hukum tenaga kerja menurut soepomo. yakni pertama berkaitan dengan perlindungan hukum yang berkaitan dengan: (1) Perlindungan ekonomi dimana perlindungan tenaga kerja untuk dapat mendapatkan penghasilan atau upah yang cukup; (2) Perlindungan hukum berkaitan dengan perlindungan sosial tentunya perlindungan akan Kesehatan dalam bekerja, jaminan ketika tenaga kerja mengalami pemutusan hubungan kerja serta sesuatu yang berhubungan dengan kehidupan sosial lainnya; (3) Perlindungan teknis dimana berupa perlindungan akan keamanan kerja dan keselamatan bagi tenaga kerja;

Kepastian hukum terkait hak-hak pekerja merupakan salah satu metode yang dilakukan oleh pemerintah untuk mengurangi terjadinya permasalahan dalam lingkup ketenagakerjaan. Dengan begitu pemerintah pun mempunyai kewajiban untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja.<sup>9</sup> Undang-undang ketenagakerjaan adalah salah satu aturan yang dikeluarkan oleh

---

<sup>9</sup> Sari Anggar Kusuma Melati dan Arief Wibowo, “Segmentasi Pelanggan Menggunakan Metode K-Means Clustering Berdasarkan Model Qrf Pada Perusahaan Rintisan Penyedia Tenaga Kerja,” Jurnal Ilmiah Ilmu Komputer Fakultas Ilmu Komputer Universitas Al Asyariah Mandar 6, no. 2 (1 September 2020): 15–19, <https://doi.org/10.35329/jiik.v6i2.138>.

pemerintah dimana mengatur terkait hubungan kerja pada waktu sebelum, selama dan setelah bekerja. Dan pada tahun 2020 pemerintah mengesahkan undang-undang Cipta Kerja dimana dalam Undang-undang ini mengubah puluhan pasal dari undang-undang Ketenagakerjaan. Berlakunya Undang-undang Cipta Kerja, undang-undang ketenagakerjaan masih tetap berlaku hanya saja ada beberapa pasal yang sebelumnya terdapat pada undang-undang ketenagakerjaan kemudian diubah dan diatur dalam Undang-undang Cipta Kerja. Ada beberapa peraturan yang lebih rendah dari undang-undang terkait ketenagakerjaan.

Terdapat perbedaan pekerja pada perusahaan rintisan dengan perusahaan pada umumnya, pertama terkait kesepakatan kerja yang dituangkan dalam perjanjian kerja dalam hal perusahaan dan pekerja melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang dan kemampuannya, adanya perjanjian tersebut tentu melahirkan suatu perikatan kedua belah pihak baik pekerja maupun pengusaha dimana kedua belah pihak terikat akan hak dan kewajiban masing-masing pihak.<sup>10</sup> Menurut pasal 54 ayat (2) undang-undang ketenagakerjaan menyatakan bahwa isi atau muatan yang tertera dalam perjanjian kerja yang dibuat tidak bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja Bersama ataupun peraturan perundang-undangan yang berlaku. Wawancara yang dilakukan dengan pekerja Nurqadri Jamal tidak mencantumkan sistem kerja yang diberlakukan begitupun peraturan perusahaan tidak diperlihatkan pada saat perjanjian kerja antara perusahaan rintisan dengan pekerja tersebut, sedangkan pekerja lainnya saudara Akbar dalam perjanjian kerjanya dengan sistem kontrak dimana kapan saja dan dalam waktu apa saja dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja yang bersangkutan tidak memenuhi target yang diinginkan oleh perusahaan.

Kedua terkait jam kerja pada perusahaan rintisan, sebagaimana yang termuat dalam pasal 77 undang-undang ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah ketentuannya dalam undang-undang cipta kerja mengatur terkait jam kerja yakni 7 jam/hari untuk 6 hari kerja atau 8 jam/hari untuk 5 hari kerja. Berdasarkan wawancara dengan pekerja perusahaan Bukalapak, pada perjanjiannya tercantum jam kerja yakni pada pukul 08.00 pagi sampai dengan pada pukul 16.00 waktu kota Makassar namun pada praktiknya bekerja secara fleksibel sesuai dengan target atau deadline yang diberikan oleh perusahaan, jika target cepat terpenuhi tentunya tenaga kerja akan lebih santai lagi

---

<sup>10</sup> Nina Yolanda, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia," *Fakultas Hukum Universitas Palembang* 18, no. 2 (2020).

dalam melakukan rutinitasnya namun sebaliknya jika target yang diberikan perusahaan belum terpenuhi sampai batas deadline yang telah ditentukan hal itu memaksa tenaga kerja tersebut untuk melakukan lembur dengan tekanan yang lebih dari atasan agar kiranya target yang diharapkan perusahaan dapat terpenuhi.<sup>11</sup>

Menurut Carlson, fleksibilitas kerja merupakan suatu kebijakan yang ditentukan oleh perusahaan terkait pengaturan dan pemilihan tempat kerja dan waktu kerja. Menurut John, fleksibel dalam skema jam kerja yakni pekerja mampu secara bebas dalam melakukan pekerjaan bebas dalam menentukan jam kerja dengan harapan sesuai dengan deadline yang telah diberikan, jadi para pekerja dapat mengatur jam kerja sesuai dengan keadaan mereka. Jika dicermati berdasarkan hasil wawancara dengan responden jam kerja pekerja ditentukan sendiri oleh pekerja, kapan saja pekerja ingin melakukan pekerjaan baik pekerjaan dalam membuat laporan ataupun kunjungan pada perusahaan mitra ataupun calon mitra hal tersebut disesuaikan oleh pekerja yang bersangkutan, namun tentu pekerja tersebut mesti memperhatikan hal-hal lainnya terkait batas waktu kerja atau deadline yang diberikan oleh perusahaan padanya ataupun target yang ditentukan baim target perhari maupun target perbulan.

Pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang terdapat pada pasal 23 menyatakan bahwa perusahaan “sektor usaha atau pekerjaan tertentu” dapat menerapkan waktu kerja kurang dari ketentuan pada undang-undang dengan salah satu karakteristiknya yaitu “waktu kerja yang fleksibel” dimana bagian penjelasan atas pasal 23 ayat 2 peraturan tersebut menjelaskan bahwa waktu kerja fleksibel adalah waktu kerja yang memberikan lebih banyak kebebasan kepada pengusaha dan pekerja/karyawan dalam mengatur jam kerja. Lebih lanjut dalam pasal tersebut yakni dalam pasal 23 ayat 3 yang dimaksud dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa sector usaha yang dapat secara bebas jam kerjanya adalah perusahaan yang bergerak dibidang usaha energi, sumber daya mineral, sector pertambangan, usaha minyak dan gas bumi, sector perikanan dan sector agribisnis, jika melihat dari pekerjaan tersebut diatas ada bayak perusaan yang tidak termasuk didalamnya, dimana perusaan rintisan atau startup lebih

---

<sup>11</sup> Arfan Kaimudin, “*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Anak Dalam Perundang- Undang Di Indonesia* | Yurispruden: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang,” 27 Juni 2019, <https://riset.unisma.ac.id/index.php/yur/article/view/1740>.

mengedepankan teknologi, kecepatan dalam proses bisnis dan kurangnya tenaga kerja yang terpakain pada perusahaan tersebut.

### **1.1. Perlindungan hukum tenaga kerja dalam hal perlindungan ekonomi.**

Dalam hal perlindungan ekonomi tertentu berkaitan dengan upah pekerja yang bersangkutan baik upah yang sesuai Standar Upah Minimum Kota (UMK) maupun Upah Minimum Provinsi (UMP), hal ini dipertegas dengan ketentuan dalam pasal 25 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yang mengatur upah minimum ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan meliputi peritas daya beli (keseimbangan kemampuan berbelanja), tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median upah. berdasarkan hasil wawancara kami dengan responden semua respondek mengatakan untuk standarisasi gaji yang diberikan oleh perusahaan rintisan melebihi dari standar gaji upah minimum kota maupun provinsi. Sehingga persoalan gaji bulanan tenaga kerja di perusahaan rintisan tidak dipermasalahkan.

Perlindungan ekonomi lainnya berkaitan dengan Upah lembuh tenaga kerja berkaitan dengan upah lembur yang diberikan perusahaan, hal ini diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan pasal 78 sebagaimana ketentuannya telah diubah dalam undang-undang cipta kerja yang menyatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja melewati batas waktu yang telah ditentukan oleh undang-undang wajib membayar upah lembur yang mana harus ada persetujuan dari pekerja serta waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan dan diterapkan paling lama 4 jam dalam satu minggu, dalam perusahaan rintisan menganut sistem kerja yang fleksibel tentu hal ini akan sulit bagi tenaga kerja dalam menentukan mekanisme dalam pengaturan lembur dan pada praktiknya perusahaan rintisan tidak mengenal waktu lembur bagi tenaga kerja. Sehingga tidak pernah ada penghitungan lembur dan pembazaranlembur bagi perusahaan rintisan atau startup, namun menurut tenaga kerja responden hal itu tidak menjadi masalah karena gaji atau upah yang mereka peroleh telah lebih dari upah minimum yang ditentukan pemerintah setempat.<sup>12</sup>

### **1.2. Perlindungan hukum tenaga kerja dalam hal perlindungan sosial.**

---

<sup>12</sup> gede Dendi Teguh Wahyudi, Dewa Gede Sudika Mangku, Dan Ni Putu Rai Yuliantini, “*Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Ditinjau Dari Perspektif Hukum Internasional (Studi Kasus Penganiayaan Adelina Tkw Asal Ntt Di Malaysia)*,” *Jurnal Komunitas Yustisia* 2, no. 1 (2019): 55–65, <https://doi.org/10.23887/jatayu.v2i1.28772>.

Perlindungan sosial dalam perlindungan hukum bagi tenaga kerja berkaitan dengan kesehatan kerja dan berhubungan dengan kesejahteraan sosial bagi tenaga kerja, dimana tentu perusahaan diwajibkan memberikan dan mengikutsertakan tenaga kerja mereka untuk mengikuti program BPJS dan perlindungan sosial pada para pekerjanya hal ini bukan saja pada perusahaan pada umumnya tetapi perusahaan baru baik Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) maupun perusahaan rintisan atau startup yang saat ini mulai berkembang. Pada perusahaan responden kami dan berdasarkan wawancara dengan tenaga kerja perusahaan rintisan, pada perusahaan tersebut telah dilengkapi dengan fasilitas jaminan kesehatan dengan didaftarkan pada BPJS Kesehatan yang dimana sewaktu-waktu apabila karyawan maupun keluarga karyawan dalam keadaan sakit dapat menggunakan fasilitas tersebut.<sup>13</sup>

Dalam hal perlindungan sosial dan kesejahteraan diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan yakni pada pasal 100 yang menyatakan bahwa perusahaan wajib menyediakan dan memberikan fasilitas kesejahteraan untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja sesuai dengan kebutuhan atau kemampuan perusahaan, adanya fasilitas kesejahteraan diharapkan pekerja dapat dengan maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga adanya timbal balik pelaksanaan hak dan kewajiban bagi pekerja dan pengusaha kesejahteraan bukan hanya berkaitan dengan gaji atau upah saja melainkan adanya berbagai fasilitas lainnya dalam melaksanakan keseharian bagi para pekerja seperti fasilitas ibadah, kantin dan tempat yang nyaman, pada hasil wawancara kami dengan saudara Nur Qadri karyawan Bukalapak mengatakan bahwa hal tersebut tidak terpenuhi pada perusahaan karena pada perusahaan Bukalapak sebagai perusahaan perwakilan di Makassar sehingga kami hanya melakukan pekerjaan dengan sistem *remote working* sehingga fasilitas ibadah dan lainnya belum terpenuhi berhubung karena kantor ini merupakan kantor cabang dan untuk fasilitas kesejahteraan lainnya kami dikutkan dalam BPJS Ketenagakerjaan dimana jika dikemudian hari tenaga kerja dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) maka ada jaminan sosial yang dapat diperoleh dari BPJS ketenagakerjaan sebelum mendapatkan tempat pekerjaan yang baru.

### **1.3. Perlindungan hukum tenaga kerja dalam hal perlindungan teknis.**

---

<sup>13</sup> Ngabidin Nurcahyo, "Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia," Jurnal Cakrawala Hukum 12, no. 1 (1 April 2021): 69–78, <https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5781>.

Perlindungan teknis pada perlindungan hukum tenaga kerja berkaitan dengan perlindungan keamanan dan keselamatan tenaga kerja hal ini tentu tidak memiliki dampak yang lebih kepada tenaga kerja karena perusahaan rintisan atau startup tidak termasuk dalam perusahaan yang beresiko tinggi, ruang lingkup pada proses kerjanya lebih banyak pada kegiatan pengimputan atau laporan kegiatan yang dilakukan tenaga kerja, serta kegiatan lainnya misalnya kunjungan-kunjungan yang dilakukan kepada mitra-mitra pada perusahaan rintisan tersebut.<sup>14</sup>

Namun, dalam hal menjaga tenaga kerja dari ancaman keamanan dan keselamatan kerja tenaga kerja tersebut tetap diikutkan pada program jaminan sosial ketenagakerjaan apabila ada hal-hal yang tidak diinginkan menimpa karyawan tersebut, seperti halnya jika terjadi kecelakaan kerja pada saat melakukan kunjungan ke mitra perusahaan rintisan. Akibat lainnya yang dapat didapatkan tenaga kerja dalam hal Kesehatan adalah Kesehatan mental akibat dari tekanan dari target yang diharapkan oleh perusahaan rintisan serta kesehatan badan karena dikejar target atau deadline yang ditentukan oleh perusahaan rintisan.

Terkait keselamatan dan Kesehatan kerja (K3), dalam pasal 86 ayat 1 Undang-undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan terkait keselamatan dan Kesehatan kerja, begitupun dengan pekerja dalam perusahaan rintisan, pekerja tersebut juga mempunyai hak terhadap hal tersebut. Perusahaan rintisan yang mana pekerja seringkali tidak berada dikantor yang tetap dan bisa kemana saja tidak menutup kemungkinan mengalami suatu kejadian seperti duduk yang tidak sehat atau tidak beralaskan kursi yang baik yang dapat mengakibatkan sakit pinggang pada tulang ekor pekerja. Berpotensi mengalami gangguan otot, gangguan mata karena berhadapan seharian dengan teknologi baik *laptop* maupun *handphone* hingga tidak menutup kemungkinan kecelakaan pada saat menuju tempat kerja online.<sup>15</sup>

Hukum Indonesia belum sepenuhnya dapat memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja terutama bagi tenaga kerja rintisan, sehingga pemerintah dapat mengakomdir dan

---

<sup>14</sup> Lis Julianti, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia," *Jurnal Advokasi* 5, no. 1 (2015): 29388.

<sup>15</sup> Yoga Maulana Yusuf dkk., "Implementasi Program Corporate Social Responsibility Oleh Perusahaan Unicorn Di Indonesia," *Prosiding Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat* 6, no. 3 (11 Februari 2020): 252–58, <https://doi.org/10.24198/jppm.v6i3.26214>.

mengahdirkan aturan secara spesifik perihal pengaturan tenaga kerja pada perusahaan rintisan, perlindungan hak-hak pekerja tersebut tentunya haru terus mengikuti perkembangan dunia usaha, pembentukan hukum dalam bidang ketenagakerjaan yang secara komprehensif sangat penting sehingga dapat berguna untuk melindungi pekerja baik dalam hal perlindungan ekonomi, perlindungan sosial, maupun perlindungan teknis lainnya, kepada pekerja pada perusahaan rintisan dapat dipertegas terkait hak-hak pekerja dan kewajiban perusahaan pada perusahaan rintisan, sehingga turunannya pada peraturan perusahaan dapat terakomodir begitupun pada perjanjian kerja antara tenaga kerja dan perusahaan, jam kerja, mekanisme dalam pemberian upah lembur, fasilitas perusahaan, serta keselamatan dan Kesehatan kerja yang mempunyai hak yang adil dengan pekerja pada umumnya.

## **2. Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perusahaan Rintisan di Kota Makassar Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan.**

Sebagai negara berkembang, mau tidak mau bangsa Indonesia harus mengambil langkah industrialisasi dalam memacu perkembangan teknologi dan kreatifitas generasi mudanya, salah satunya dengan mengembangkan dan memberikan ruang seluas-luasnya kepada perusahaan rintisan di bidang teknologi dan digital. Kemajuan teknologi dan digital diberbagai sektor didukung dengan tumbuh pesatnya pengguna internet ditanah air, hal ini didukung oleh alat telekomunikasi yang semakin maju dan hampir dimiliki oleh semua kalangan mejadikan perusahaan rintisan teknologi semakin meningkat.

Di Kota Makassar sendiri sudah mulai menjamur perusahaan rintisan baik yang dikelolah sendiri oleh warga lokal Kota Makassar juga banyak dari perusahaan rintisan yang berpusat di Jakarta namun memiliki tenaga kerja di Makassar, dimana perusahaan rintisan sendiri terdiri dari beberapa kategori dan jenis perusahaan rintisan yang berkembang di Kota Makassar. Diantaranya:

- a. *Software House*, merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan dan pengembangan perangkat lunak atau aplikasi baik berbasis desktop, web, ponsel pintar, layanan multimedia, maupun layanan desain grafis.
- b. *E-commerce*, merupakan perusahaanrintisan yang menyediakan layanan toko berbasis online kepada masyarakat untuk bisa berbelanja secara online.
- c. *Financial Teknology*, merupakan perusahaan yang mengembangkan inovasi dalam bidang jasa keuangan atau finansial melalui teknologi modern.

- d. *Digital Agency*, merupakan perusahaan rintisan yang bekerja untuk membantu memasarkan produk dengan cara strategis melalui jalur digital seperti menggunakan sosial media untuk pemasarannya.

Berdasarkan pada data tersebut, melalui hasil wawancara dengan perusahaan rintisan dan tenaga kerja perusahaan rintisan yang ada di Kota Makassar yaitu PT. Kreasi Binar Indonesia (Keranjang belanja) yaitu perusahaan rintisan teknologi yang dikembangkan di kota Makassar yang bergerak dibidang e-commerce dengan menjadi aplikasi yang memberikan fasilitas pada masyarakat kota makassar dalam melakukan belanja online dan juga bagi mitra masyarakat Kota Makassar yang akan menjual produknya pada masyarakat.

Keranjang Belanja (kerbel) merupakan perusahaan yang memiliki tujuan yang hampir sama dengan perusahaan rintisan lainnya yang sudah besar seperti halnya Shopee, Bukalapak, Tokopedia dan Lazada yang sudah tidak asing lagi bagi pengguna e-commerce di Indonesia, namun Keranjang Belanja sendiri secara khusus memberikan kelebihan dan kemudahan dibanding dengan e-commerce lainnya yang sudah dikenal masyarakat yakni kemudahan dalam berbelanja sayur sayuran segar yang ada disekitar wilayah kota Makassar.

Melalui hasil wawancara peneliti dengan pimpinan Keranjang Belanja (kerbel) Edy Junaedi menyebutkan saat ini untuk tenaga kerja atau karyawan yang dipekerjakan oleh Keranjang belanja masih bekerjasama dengan PT. Bosowa Berlian Motor yang menjadi induk lahirnya PT. Kreasi Binar Indonesia sehingga untuk perlindungan tenaga kerja hampir sama dengan perusahaan pada umumnya.

Perlindungan ekonomi yang berkaitan dengan upah bagi tenaga kerja pada Keranjang Belanja dinilai sudah diatas dari upah minimum Kota Makassar, dimana walaupun perusahaan yang masih baru dalam hal e-commerce tetapi untuk dapat bersaing dengan e-commerce lainnya tentu perusaahn tersebut harus memiliki tenaga kerja yang kompeten dan pengalama pada perusahaan rintisan lainnya, sehingga upah yang diberikan kepada tenaga kerja juga mengikuti upah yang diberikan pada jenis usaha e-commerce lainnya, namun pada perusahaan Keranjang Belanja menggunakan jam kerja fleksibel yang dapat dikerjakan dimana saja tanpa ada ketentuan waktu dan tempat yang ditetapkan perusahaan. Hal ini sejalan dengan apa yang tertuang dalam pasal 90 Undang-undang Nomor 13 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perusahaan dilarang membayar upah lebih rencah dari upah minimum dan bagi pengusaha yang tidak mampu

membayar upah minimum akan dilakukan penangguhan. Namun tidak sejalan dan tidak ada kepastian dalam penentuan upah lembur bagi perusahaan yang ketentuan terkait upah lembur tidak diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan.

Dalam hal perlindungan sosial dan perlindungan teknis lainnya tentu berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja dimana diatur dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, dimana dalam undang-undang tersebut disebutkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) diperuntukkan bagi setiap pekerja disegala tempat kerja. Dengan ketentuan tersebut berdasarkan hasil wawancara peneliti setiap tenaga kerja pada perusahaan Keranjang Belanja (Kerbel) tersebut diikut sertakan dalam program jaminan sosial yang diwajibkan oleh pemerintah baik itu BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan, selain itu disiapkan fasilitas-fasilitas kantor dalam melaksanakan pekerjaan bagi tenaga kerja perusahaan tersebut, seperti halnya laptop yang memadai dan biaya entertaint dan transportasi para tenaga kerja.

Berdasarkan hasil wawancara salah satu tenaga kerja dalam perusahaan rintisan yang terpusat di Jakarta dan mempunyai perwakilan di Makassar, tenaga kerja tersebut bernama Muh. Nurkadri Jamal menyatakan bahwa pada perusahaan rintisan dalam hal perlindungan secara ekonomi yakni pemberian upah sudah cukup layak atau bahkan lebih dari yang diharapkan, namun untuk jam kerja bagi tenaga kerja pada perusahaan rintisan tidak ada batasan dimana kapan saja pipinan dari perusahaan membutuhkan tenaga kerja tersebut, tenaga kerja tersebut harus selalu siap setiap saat dan saat dibutuhkan, dan juga tidak mengenal adanya upah lembur.

Hal-hal lain seperti kesehatan karyawan mereka tidak memerlukan lagi biaya dalam hal medis seperti halnya konsultasi dokter, obat, biaya rumah sakit dan biaya persalinan baik dari tenaga kerjanya maupun bagi keluarga tenaga kerja sepenuhnya menjadi tanggungjawab perusahaan selama tenaga kerja tersebut masih terikat dalam kontrak perusahaan. Perusahaan startup sendiri dalam hal perjanjian pekerjaan dengan tenaga kerja dengan menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dimana pihak perusahaan memberikan waktu kerja kepada tenaga kerja dan apabila tenaga kerja tersebut tidak sesuai ekspektasi atau tidak dapat mengejar target yang diharapkan akan sangat besar kemungkinan dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh pihak perusahaan.

#### **IV. KESIMPULAN**

Dalam hal pengaturan perusahaan rintisan secara khusus di Indonesia belum diatur secara detail semua ketentuan perundang-undangan yang berkaitan tenaga kerja dan perlindungan hukum tenaga kerja dalam perusahaan diatur secara umum pada Undang-undang Ketenagakerjaan dan/atau Undang-Undang Cipta Kerja ataupun penambahan peraturan dibawahnya, dan tidak dibedakan antara perusahaan rintisan ataupun perusahaan pada umumnya, padahal pola pekerjaan dan sistem kerja yang beda diantara keduanya. Perlu adanya perubahan atau amandemen disesuaikan dengan kondisi dan kemajuan teknologi dan dapat dibedakan tenaga kerja pada perusahaan rintisan dengan perusahaan pada umumnya. Agar perusahaan dapat memberlakukan dan pekerja pada perusahaan rintisan ini mendapatkan perlindungan hukum yang pasti, aturan-aturan perihal tersebut dapat mengacu pada negara-negara yang telah berkembang dalam hal perusahaan rintisan, seperti halnya aturan yang mencakup terkait ketentuan klausul-klausul satandar yang wajib ada pada perjanjian kerja ataupun peraturan perusahaan, ketentuan jam kerja yang fleksibel dan jam kerja lembur pada perusahaan, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, ketentuan terkait keselamatan dan Kesehatan bagi tenaga kerja, serta ketentuan lainnya terkait perusahaan rintisan yang diatur sesuai dengan kondisi pekerja dalam menerima hak-haknya tersebut.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Charada, Ujang. "KARAKTERISTIK UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DALAM PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA." *Jurnal Wawasan Yuridika* 32, no. 1 (26 Mei 2016): 1–21. <https://doi.org/10.25072/jwy.v32i1.86>.
- Julianti, Lis. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia." *Jurnal Advokasi* 5, no. 1 (2015): 29388.
- Kahfi, Ashabul. "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA." *Jurisprudentie : Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum* 3, no. 2 (1 Desember 2016): 59–72. <https://doi.org/10.24252/jurisprudentie.v3i2.2665>.
- Kaimudin, Arfan. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Anak Dalam Perundang-Undang Di Indonesia | Yurispruden: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang," 27 Juni 2019. <https://riset.unisma.ac.id/index.php/yur/article/view/1740>.
- Khair, Oti Ilham. "Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia." *Widya Pranata Hukum : Jurnal Kajian Dan Penelitian Hukum* 3, no. 2 (27 September 2021): 45–63. <https://doi.org/10.37631/widyapranata.v3i2.442>.
- Melati, Sari Anggar Kusuma, dan Arief Wibowo. "SEGMENTASI PELANGGAN MENGGUNAKAN METODE K-MEANS CLUSTERING BERDASARKAN MODEL QRF PADA PERUSAHAAN RINTISAN PENYEDIA TENAGA KERJA." *Jurnal Ilmiah*

- Ilmu Komputer Fakultas Ilmu Komputer Universitas Al Asyariah Mandar* 6, no. 2 (1 September 2020): 15–19. <https://doi.org/10.35329/jiik.v6i2.138>.
- Nurchahyo, Ngabidin. “Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia.” *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, no. 1 (1 April 2021): 69–78. <https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5781>.
- Nursalim, Chairunnisa Ramadhani Putri, dan Leli Joko Suryono. “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja Outsourcing.” *Media of Law and Sharia* 2, no. 1 (31 Desember 2020): 46–62. <https://doi.org/10.18196/mls.v2i1.11478>.
- Perwira, Daniel, Alex Arifianto, Asep Suryahadi, dan Sudarno Sumarto. “Perlindungan Tenaga Kerja melalui Sistem Jaminan Sosial: Pengalaman Indonesia,” Juni 2003. <https://www.neliti.com/publications/51146/>.
- Purnama, Nandang. “PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA DAN PENGUSAHA DALAM PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA PASAL 59 BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA.” *Pakuan Justice Journal of Law (PAJOUJL)* 2, no. 1 (31 Mei 2021): 74–86. <https://doi.org/10.33751/pajoul.v2i1.3410>.
- Rohendra Fathammubina, S. H. “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK BAGI PEKERJA.” *Jurnal Ilmiah Hukum DE’JURE: Kajian Ilmiah Hukum* 3, no. 1 (10 Mei 2018): 108–30. <https://doi.org/10.35706/dejure.v3i1.1889>.
- Sutrisno, Sutrisno, Mekar Meilisa Amalia, Klemens Mere, Abu Bakar, dan Deddy Novie Citra Arta. “Dampak Pemberian Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Rintisan: Literature Review.” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 4, no. 2 (8 Maret 2023): 1781–1881. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i3.1443>.
- Wahyudi, Gede Dendi Teguh, Dewa Gede Sudika Mangku, dan Ni Putu Rai Yuliantini. “PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA INDONESIA DITINJAU DARI PERSPEKTIF HUKUM INTERNASIONAL (STUDI KASUS PENGANIAYAAN ADELINA TKW ASAL NTT DI MALAYSIA).” *Jurnal Komunitas Yustisia* 2, no. 1 (2019): 55–65. <https://doi.org/10.23887/jatayu.v2i1.28772>.
- Yolanda, Nina. “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA INDONESIA.” *Fakultas Hukum Universitas Palembang* 18, no. 2 (2020).
- Yusuf, Yoga Maulana, Dimas Aji Prastyo, Levina Khaerunnisa, dan Santoso Tri Raharjo. “IMPLEMENTASI PROGRAM CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY OLEH PERUSAHAAN UNICORN DI INDONESIA.” *Prosiding Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat* 6, no. 3 (11 Februari 2020): 252–58. <https://doi.org/10.24198/jppm.v6i3.26214>.