



OPTIMALISASI KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN UNTUK MENGATASI DAMPAK PHK MASSAL DAN MENINGKATKAN PERLINDUNGAN PEKERJA

Oemar Attallah¹, Niken Rahmawati², Putri Damayanti³, Anis Monica Sari⁴, Nailatuz Zahro⁵, Irza Annisa Zahra⁶, Rizqa Ayu Ambarwati⁷, Yulianis Satul Faidhah⁸, Novi Amalia Permatasari⁹

Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Negeri Semarang

E-mail: Oemarattallah4@students.unnes.ac.id., rahmawatiniken23@students.unnes.ac.id., damayantip719@students.unnes.ac.id., anismonicasari7@students.unnes.ac.id., nailaazzahra018@students.unnes.ac.id., irzaannisa11@students.unnes.ac.id., ambarwatirizqa@students.unnes.ac.id., yulianis@students.unnes.ac.id.

ABSTRAK

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal merupakan tantangan besar dalam dunia ketenagakerjaan, yang berdampak negatif pada stabilitas ekonomi dan kesejahteraan pekerja. Artikel ini membahas optimalisasi kebijakan ketenagakerjaan sebagai solusi untuk mengatasi dampak PHK massal dan meningkatkan perlindungan pekerja. Melalui analisis kebijakan ketenagakerjaan yang ada, artikel ini mengidentifikasi kelemahan dan peluang untuk perbaikan. Optimalisasi kebijakan ketenagakerjaan meliputi peninjauan ulang regulasi terkait PHK, penguatan program jaminan sosial, serta penyediaan pelatihan dan peningkatan keterampilan bagi pekerja terdampak. Kebijakan ini diharapkan dapat meminimalisir dampak negatif PHK, memperkuat jaringan pengaman sosial, dan meningkatkan daya saing tenaga kerja. Penggunaan metode penulisan hukum normatif bertujuan untuk mendalami pengaturan hak-hak pekerja serta perlindungan hukumnya. Berdasarkan kajian mengenai optimalisasi kebijakan ketenagakerjaan dalam mengatasi dampak PHK massal dan meningkatkan perlindungan pekerja, diharapkan optimalisasi kebijakan ketenagakerjaan menjadi langkah strategis dalam mengatasi PHK massal dan meningkatkan perlindungan bagi pekerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan produktif.

Kata kunci: Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Optimalisasi Kebijakan, Ketenagakerjaan

ABSTRACT

Mass layoffs are a major challenge in the world of labor, which has a negative impact on economic stability and workers' welfare. This article discusses the optimization of employment policies as a solution to address the impact of mass layoffs and improve worker protection. Through an analysis of existing labor policies, this article identifies weaknesses and opportunities for improvement. Optimization of employment policies includes reviewing regulations related to layoffs, strengthening social security programs, and providing training and skills upgrading for affected workers. This policy is expected to

minimize the negative impact of layoffs, strengthen the social safety net, and increase the competitiveness of the workforce. The use of normative legal writing methods aims to explore the regulation of workers' rights and legal protection. Based on the study of the optimization of employment policies in overcoming the impact of mass layoffs and increasing worker protection, it is hoped that the optimization of employment policies will become a strategic step in overcoming mass layoffs and increasing protection for workers, thus creating a more stable and productive work environment.

Keywords: Termination of Employment (PHK), Policy Optimization, Employment.

PENDAHULUAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjadi isu signifikan dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia, yang dapat berhubungan langsung dengan Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD NKRI) Tahun 1945. Pasal tersebut menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Meskipun ada jaminan hak ini, kenyataannya PHK sering kali terjadi di dunia kerja, seringkali menyebabkan ketegangan antara pengusaha dan pekerja yang berujung pada konflik hubungan industrial dan pengangguran. Menurut Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merujuk pada penghentian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang disebabkan oleh alasan tertentu, yang berujung pada berakhirnya hak dan kewajiban kedua (Ramlan dan Rizki, 2020).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memiliki kaitan yang sangat erat dengan hak-hak pekerja/buruh, karena hubungan kerja melibatkan hak dan kewajiban yang saling mengikat antara pekerja dan pengusaha. Ketika PHK terjadi, hal ini akan mengganggu keseimbangan antara hak dan kewajiban yang telah ada (I Gusti Ayu, 2019). Meskipun PHK seharusnya bisa dihindari melalui langkah-langkah preventif, kenyataannya sering kali terjadi akibat faktor-faktor seperti memburuknya kondisi perusahaan, pengurangan organisasi, atau kebutuhan untuk efisiensi tenaga Kerja. PHK yang dilakukan tanpa memperhatikan hak-hak pekerja dapat memberikan dampak buruk, baik bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan maupun bagi perekonomian secara umum. Pekerja yang terkena PHK sering kali menghadapi kesulitan dalam mencari pekerjaan baru, yang pada gilirannya memengaruhi stabilitas finansial dan sosial mereka. Oleh karena itu, undang-undang menetapkan aturan yang mengharuskan PHK dilakukan dengan alasan yang sah dan prosedur yang tepat. Proses PHK harus melibatkan musyawarah antara pekerja dan pengusaha serta pemberian kompensasi yang adil sebagai bentuk perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

Urgensi penguatan kebijakan ketenagakerjaan untuk menangani dampak PHK massal semakin terasa, mengingat perubahan kondisi ekonomi yang sering mempengaruhi stabilitas dunia kerja. PHK massal tidak hanya berdampak pada individu pekerja, tetapi juga dapat menimbulkan masalah sosial yang lebih besar, seperti meningkatnya angka pengangguran, ketimpangan sosial, dan penurunan daya beli masyarakat. Dalam konteks ini, kebijakan yang fokus pada perlindungan pekerja dan pencegahan PHK yang tidak adil menjadi hal yang sangat penting. Pemerintah dan pengusaha perlu bekerjasama untuk menciptakan solusi yang lebih baik, seperti program pelatihan ulang bagi pekerja yang di-PHK dan perumusan kebijakan yang mendorong keberlanjutan lapangan kerja.

METODE PENELITIAN

Dalam penulisan artikel ilmiah ini, penulis menggunakan metode Penulisan Hukum Normatif. Metode ini menganalisis hukum secara normatif dengan memandangnya dari perspektif internal, di mana objek penelitiannya adalah norma-norma hukum. Selain menganalisis peraturan perundang-undangan yang berlaku, penulis juga mengkaji bahan-bahan kepustakaan seperti buku dan jurnal-jurnal hukum. Tujuan penggunaan metode Penulisan Hukum Normatif ini adalah untuk mendalami pengaturan hak-hak pekerja serta perlindungan hukumnya, berdasarkan kajian mengenai Optimalisasi Kebijakan Ketenagakerjaan dalam Mengatasi Dampak PHK Massal dan Meningkatkan Perlindungan Pekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mengoptimalkan Kebijakan Ketenagakerjaan yang Ada Untuk Memitigasi Dampak Negatif Dari Phk Massal Terhadap Pekerja Dan Perekonomian

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal sering kali menimbulkan dampak yang sangat signifikan, baik bagi pekerja maupun perekonomian secara keseluruhan. Bagi pekerja, PHK bukan hanya mengancam kestabilan keuangan mereka, tetapi juga dapat berdampak pada kesehatan mental dan kesejahteraan keluarga. Oleh karena itu, untuk memitigasi dampak tersebut, diperlukan peningkatan perlindungan hak-hak pekerja melalui kebijakan ketenagakerjaan yang lebih kuat dan efektif. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah memastikan bahwa setiap PHK dilakukan dengan alasan yang jelas, serta melibatkan prosedur yang transparan dan adil. Pemerintah perlu memperkuat pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan PHK dan memastikan bahwa pekerja yang terkena PHK mendapatkan kompensasi atau pesangon yang layak sesuai dengan masa kerja dan ketentuan yang berlaku. Selain itu, pekerja harus diberikan akses yang lebih mudah untuk mengajukan gugatan atau memperoleh pendampingan hukum jika mereka merasa hak-haknya dilanggar oleh pengusaha. Pengawasan yang lebih ketat dari pemerintah juga akan membantu mencegah praktik PHK sepihak yang merugikan pekerja, yang sering kali dilakukan tanpa mempertimbangkan hak-hak pekerja. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan proses PHK dapat dilakukan dengan lebih adil dan transparan, sehingga dampaknya terhadap pekerja dan keluarganya dapat diminimalkan (R. A., I. N., & M. F., 2024)

a. Optimalisasi PHK Massal Pada Pekerja

Optimalisasi pemutusan hubungan kerja (PHK) massal terhadap pekerja memerlukan pendekatan yang adil dan transparan, guna memastikan hak-hak pekerja dilindungi dengan baik. Dalam hal ini, Pengadilan Hubungan Industrial memainkan peran penting dalam memberikan kepastian hukum dan keadilan bagi pekerja yang terdampak. Proses PHK massal seharusnya dilakukan dengan memperhatikan prinsip-prinsip hukum yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, di mana PHK tidak boleh dilakukan tanpa alasan yang sah dan prosedur yang jelas. Untuk itu, perusahaan wajib melakukan mediasi terlebih dahulu untuk mencari solusi terbaik, sehingga penyelesaian PHK tidak hanya menguntungkan pihak pengusaha, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan pekerja. Pengusaha harus lebih berhati-hati dan mematuhi ketentuan hukum yang ada, misalnya dengan memberikan kompensasi yang sesuai, seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta santunan hak lainnya.

Hal ini bertujuan untuk memitigasi dampak negatif dari PHK massal terhadap kondisi finansial dan mental pekerja. Pengadilan Hubungan Industrial berfungsi untuk memastikan bahwa setiap pekerja yang terkena PHK mendapatkan hak-hak yang semestinya, dengan menyelesaikan sengketa melalui prosedur yang berlaku dan memberikan keputusan yang mengikat bagi kedua belah pihak. Selain itu, pengawasan dan penegakan hukum oleh pemerintah juga sangat penting dalam optimalisasi proses PHK massal, agar perusahaan tidak sembarangan melakukan pemutusan hubungan kerja yang merugikan pekerja. Pengadilan harus menyediakan akses yang mudah dan efisien bagi pekerja yang merasa dirugikan, agar mereka dapat mengajukan gugatan atau permohonan mediasi. Dengan begitu, iklim hubungan industrial akan lebih stabil, kepercayaan pekerja terhadap hak-haknya meningkat, dan proses PHK massal dapat dilaksanakan secara lebih manusiawi dan bertanggung jawab (Mehnaj Ayuda, 2024).

- b. **Optimalisasi Kebijakan Ketenagakerjaan PHK Massal Terhadap Perekonomian**
Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terjadi ketika seorang pekerja tidak memenuhi tanggung jawabnya atau melanggar aturan yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau ketentuan hukum yang berlaku. Pemberlakuan PHK dalam ketenagakerjaan tentunya juga menimbulkan dampak negatif bagi, terutama perekonomian pihak yang terkena PHK (Raudatus Solihah, 2023). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sering terjadi karena faktor ekonomi global yang tidak stabil, kesulitan mendapatkan pendanaan, dan ketidakmampuan perusahaan dalam mempertahankan kelangsungan operasional bisnis. Akibatnya, banyak perusahaan dalam negeri memilih melakukan PHK. Selain itu, PHK massal juga dipicu oleh penurunan tingkat produksi yang memaksa perusahaan mengurangi jumlah pekerja guna menjaga kestabilan bisnis yang bergantung pada pendanaan dari pemodal. PHK massal dapat menyebabkan peningkatan angka pengangguran, yang pada gilirannya mengurangi daya beli masyarakat. Penurunan daya beli ini berdampak pada konsumsi domestik, yang merupakan salah satu penggerak utama perekonomian. Selain itu, pengangguran yang tinggi juga dapat memicu ketidakstabilan sosial, seperti meningkatnya angka kemiskinan dan kesenjangan ekonomi. Bagi perusahaan, PHK massal sering kali menjadi solusi jangka pendek untuk mengurangi biaya operasional. Namun, dalam jangka panjang, ini dapat mengurangi produktivitas dan merusak citra perusahaan di mata pekerja serta masyarakat. Kebijakan yang bisa diambil untuk mengoptimalkan kebijakan ketenagakerjaan PHK terhadap perekonomian bisa di contoh dari kasus terdahulu dimana Indonesia mengalami PHK Pekerja besar besaran pada saat penanganan covid-19. Untuk mengoptimalkan kembali Pemerintah Pusat menetapkan langkah-langkah strategis berupa kebijakan fiskal dan moneter dalam rangka memulihkan perekonomian nasional. Kebijakan ini diimplementasikan bersama Pemerintah Daerah dan masyarakat sebagai bagian dari upaya kolektif untuk mengatasi dampak ekonomi akibat pandemi serta mempercepat pemulihan sektor usaha, termasuk UMKM.

Berbagai kebijakan, pemerintah terapkan untuk mencapai kestabilan dalam perekonomian, mulai dari kebijakan fiskal dan juga moneter. Kebijakan fiskal yang diterapkan bertujuan untuk memitigasi dampak pandemi, mendukung kelangsungan usaha, serta mendorong pertumbuhan ekonomi. Tiga strategi utama kebijakan fiskal adalah:

1. **Percepatan Belanja Pemerintah**

Pemerintah mempercepat pencairan belanja modal, penunjukan pejabat perbendaharaan, pelaksanaan tender, penyaluran bantuan sosial, serta transfer dana ke daerah dan desa. Langkah ini bertujuan untuk mendorong adaptasi masyarakat terhadap kebiasaan baru, menyelesaikan permasalahan pasca-pandemi, serta

memperkuat reformasi guna menghindari jebakan pendapatan menengah (*middle income trap*).

2. Relaksasi Pajak Penghasilan

Pemerintah memberikan keringanan pajak melalui pengurangan dan pembebasan pajak penghasilan (PPh) Pasal 21, Pasal 22, dan Pasal 25, serta percepatan pengembalian PPN. Selain itu, pemerintah menyederhanakan prosedur ekspor-impor dan mempercepat prosesnya, khususnya untuk sektor prioritas seperti manufaktur, pangan, dan medis.

3. Pemulihan Ekonomi Nasional melalui Relaksasi APBN

Relaksasi APBN mencakup peningkatan defisit anggaran di atas 3% untuk mendukung pemulihan ekonomi, dengan target kembali ke batas maksimal 3% pada 2023. Kebijakan ini melibatkan alokasi dan realokasi belanja pemerintah, pemberian pinjaman kepada LPS, serta penerbitan SUN dan SBSN yang dapat dibeli oleh Bank Indonesia, BUMN, maupun investor ritel.

Dalam bidang moneter, Pemerintah bekerja sama dengan Bank Indonesia (BI) untuk memperkuat stabilitas ekonomi dan mendukung percepatan digitalisasi sistem pembayaran. Beberapa langkah kebijakan moneter meliputi: a). Menjaga stabilitas nilai tukar Rupiah sesuai fundamental ekonomi dan mekanisme pasar. b). Menguatkan operasi moneter untuk meningkatkan efektivitas kebijakan moneter akomodatif. c). Mempercepat program pendalaman pasar uang melalui platform perdagangan elektronik dan implementasi *Local Currency Settlement* (LCS). d). Memperpanjang kebijakan pengurangan denda keterlambatan pembayaran kartu kredit dan memperkuat transparansi suku bunga dasar kredit (SBDK) (Yenny Ratna Pratiwi, 2022). Pemerintah juga didorong untuk menciptakan kebijakan yang lebih adaptif, seperti pemberian bantuan sosial yang tepat sasaran, peningkatan daya saing industri lokal melalui subsidi dan insentif pajak, serta memperkuat daya beli masyarakat. Selain itu, penting untuk meninjau ulang kebijakan-kebijakan yang mempermudah PHK tanpa perlindungan pekerja. Tindakan ini menjadi penting untuk menjaga keseimbangan antara kebutuhan pengusaha dan perlindungan pekerja, sekaligus memperkuat perekonomian nasional di tengah ketidakpastian global. Optimalisasi kebijakan yang berorientasi pada keberlanjutan ini diharapkan dapat mengurangi dampak buruk PHK massal sekaligus menciptakan peluang kerja baru yang layak (Farid Asyhadi, 2024).

Tantangan Utama Dalam Penerapan Kebijakan Perlindungan Pekerja Yang Terdampak PHK, dan Bagaimana Solusi Yang Dapat Diterapkan Untuk Mengatasinya

Peranan tenaga kerja dalam dunia usaha memberikan kontribusi terhadap perkembangan yang nyata dan memiliki peran ganda, yaitu peran yang diberikan untuk kepentingan pemilik usaha dan peran sebagai pelaku pembangunan suatu bangsa dalam perputaran roda perekonomian secara nasional. Oleh karena itu, berbagai alasan apa pun yang menyebabkan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan kondisi yang sangat tidak diharapkan khususnya bagi tenaga kerja. Tantangan utama dalam penerapan kebijakan perlindungan pekerja terdampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terletak pada kurangnya kepastian hukum, lemahnya penegakan peraturan, dan terbatasnya akses terhadap jaminan sosial dan pelatihan ulang. Dengan memanfaatkan celah hukum atau mengklaim kesulitan keuangan, pelaku usaha tertentu sering kali mengabaikan kewajiban mereka untuk memberikan kompensasi atau pesangon sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Mokh. Thoif, 2022).

Namun, dalam praktiknya, tidak jarang pekerja menghadapi kendala dalam memperoleh kompensasi yang seharusnya mereka terima. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai alasan, seperti ketidakmampuan perusahaan untuk membayar kompensasi atau ketidakpatuhan perusahaan terhadap ketentuan hukum. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap hak atas kompensasi pekerja dalam PHK sepihak harus diperkuat untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan kompensasi yang adil sesuai dengan kontribusi dan masa kerja mereka. Selain itu, program pelatihan ketenagakerjaan dan infrastruktur pendukung lainnya untuk peningkatan keterampilan (*reskilling and upskilling*) seringkali tidak memadai dan tidak konsisten. Selain hak atas kompensasi, Karyawan juga berhak mendapatkan pemberitahuan tepat waktu dan tepat sebelum PHK. Pekerja diberi kesempatan untuk bersiap menghadapi PHK dengan menggunakan pemberitahuan ini untuk mencari pekerjaan baru atau menandatangani uang mereka. Namun, ada kalanya perusahaan gagal memberikan pemberitahuan yang memadai atau bahkan melakukan PHK tanpa memberikan peringatan sama sekali. Bagi pekerja yang terkena PHK, hal ini menimbulkan ketidakpastian dan kecemasan. Untuk menjamin bahwa perusahaan memenuhi tanggung jawabnya untuk memberikan pemberitahuan yang memadai kepada karyawan sebelum menerapkan PHK, perlindungan hukum atas hak pemberitahuan harus diperkuat. Selain itu, Karyawan juga berhak meminta perlakuan yang adil dan tidak diskriminatif selama proses PHK. Ketika suatu perusahaan melakukan PHK berdasarkan kriteria yang tidak berhubungan dengan kinerja, maka diskriminasi dapat terjadi karakteristik karyawan, seperti jenis kelamin, ras, atau agama. Perlakuan adil di bawah hak-hak tertinggi juga memerlukan proses yang terbuka dan tidak memihak dalam melakukan PHK. Perlindungan hukum atas hak atas diskriminasi perlakuan yang adil dan tidak adil sangat penting dalam situasi ini untuk menghentikan perusahaan menyalahgunakan kekuasaan mereka dan untuk memastikan bahwa PHK dilakukan secara adil dan objektif (Muhammad Ramdhan Hananto & Gunardi Lie, 2024).

Ada tiga faktor yang menjadi permasalahan terbesar dalam penerapan peraturan untuk melindungi pekerja yang terkena dampak PHK: hambatan administratif, pembatasan sistem jaminan sosial, dan kepatuhan perusahaan. Pertama, karena adanya kesulitan keuangan atau penafsiran hukum yang tidak tepat, banyak perusahaan yang mengabaikan kewajiban hukum seperti pesangon, tunjangan, atau pembayaran lain yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Kedua, Tidak semua pekerja yang terkena PHK mendapatkan perlindungan yang memadai karena program jaminan sosial seperti Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) masih memiliki cakupan yang terbatas, terutama bagi pekerja informal atau mereka yang tidak terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Ketiga, beban finansial yang dihadapi pekerja yang kehilangan pekerjaan diperburuk dengan prosedur administrasi yang panjang dan rumit yang diperlukan untuk mendapatkan hak-hak pekerja, seperti pembayaran klaim jaminan sosial atau pesangon. Masalah ini menunjukkan perlunya perubahan peraturan yang lebih efektif dan kerangka kerja yang lebih kuat untuk melindungi hak-hak pekerja yang terkena dampak PHK.

Masalah ini semakin diperparah dengan adanya hambatan administratif dan terbatasnya ketersediaan program seperti Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), khususnya bagi pekerja informal yang tidak terdaftar. Oleh karena itu, untuk meningkatkan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja, seperti kompensasi, pemberitahuan yang adil, dan perlakuan non-diskriminatif, diperlukan reformasi menyeluruh. Hak-hak pekerja yang terkena dampak PHK dapat dilindungi dengan lebih baik melalui pengawasan yang lebih ketat, prosedur administratif yang disederhanakan, dan cakupan program jaminan sosial yang lebih luas, sehingga menghasilkan keseimbangan antara kepentingan perusahaan, pekerja, dan kelangsungan perekonomian dalam jangka panjang.

Dalam menghadapi persoalan ini, diperlukan solusi yang holistik dan terintegrasi untuk melindungi hak-hak pekerja serta memastikan keberlanjutan perekonomian. Solusi yang dapat diterapkan antara lain sebagai berikut:

1. **Penguatan Kepastian Hukum dan Penegakan Peraturan**
Pemerintah harus melakukan pembaruan terhadap regulasi ketenagakerjaan guna memberikan kejelasan terkait hak-hak pekerja dalam menghadapi PHK, mencakup hak atas kompensasi, pemberitahuan, serta perlakuan yang bebas dari diskriminasi dan juga diperlukan peningkatan pengawasan terhadap perusahaan untuk menjamin kepatuhan terhadap aturan ketenagakerjaan, termasuk kewajiban pemberian pesangon sesuai ketentuan hukum (Prakoso, B., 2019).
2. **Program Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan**
Menyediakan program reskilling untuk mendukung pekerja dalam menguasai keterampilan baru yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja saat ini, melalui penyelenggaraan workshop dan kursus yang berfokus pada kemampuan yang sedang dibutuhkan.
3. **Dukungan terhadap Kewirausahaan**
Mendorong pekerja yang terkena PHK untuk memulai usaha baru dengan memberikan akses terhadap modal dan pelatihan. Langkah ini dapat menciptakan peluang kerja baru dan mengurangi ketergantungan pada pekerjaan formal.
4. **Penyederhanaan Administrasi**
Menghilangkan hambatan administratif yang memperlambat akses pekerja terhadap hak mereka, seperti pengajuan pesangon atau klaim jaminan sosial. Sistem digitalisasi dan satu pintu dapat diterapkan untuk mempercepat proses.
5. **Peningkatan Kapasitas Program Jaminan Sosial**
 - a. **Dukungan Anggaran:** Alokasi anggaran untuk program jaminan sosial perlu ditingkatkan guna memberikan perlindungan yang lebih optimal bagi pekerja terdampak PHK. Dana tambahan ini dapat digunakan untuk memperluas cakupan manfaat, seperti jaminan kehilangan pekerjaan, bantuan pelatihan ulang dan perlindungan sementara bagi keluarga pekerja yang terdampak.
 - b. **Inovasi Program:** Diperlukan pengembangan skema asuransi sosial yang lebih fleksibel dan inklusif agar mampu melindungi seluruh kategori pekerja, termasuk pekerja informal dan mereka yang tidak terdaftar dalam program jaminan sosial sebelumnya (Evans, L., 2021). Inovasi ini dapat mencakup penyediaan program berbasis kontribusi ringan, integrasi teknologi untuk mempermudah pendaftaran dan klaim, serta perluasan jaringan kerjasama dengan komunitas lokal untuk menjangkau pekerja informal di daerah terpencil.
6. **Kebijakan Pajak yang Mendukung**
Untuk meringankan beban ekonomi pekerja, pemerintah dapat menerapkan pengurangan beban pajak melalui pemberian subsidi pada pajak penghasilan tertentu dan menunda penerapan kenaikan tarif Pajak Pertambahan Nilai (PPN). Langkah ini tidak hanya bertujuan untuk menjaga daya beli masyarakat, tetapi juga mendorong stabilitas ekonomi dengan meningkatkan konsumsi domestik. Selain itu, kebijakan pajak yang mendukung ini dapat mencakup pengurangan atau pembebasan pajak untuk kelompok rentan, seperti pekerja yang terkena PHK, guna membantu mereka mengalokasikan lebih banyak pendapatan untuk kebutuhan dasar atau investasi produktif.

Dengan menerapkan solusi-solusi tersebut secara terintegrasi dan berkelanjutan, diharapkan hak-hak pekerja dapat terlindungi dengan lebih baik, sementara perusahaan tetap mampu menjaga keberlanjutan operasionalnya. Pendekatan ini tidak hanya

memberikan perlindungan bagi pekerja terdampak PHK, tetapi juga mendorong terciptanya stabilitas ekonomi, peluang kerja baru, dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Melalui sinergi antara pemerintah, pelaku usaha, dan masyarakat, tantangan yang dihadapi akibat PHK dapat diatasi, sekaligus mewujudkan perekonomian yang lebih inklusif dan berdaya tahan.

Peran Pemerintah, Sektor Swasta, Dan Serikat Pekerja Dalam Meningkatkan Kerjasama Untuk Mengurangi Angka Phk Massal Dan Menciptakan Peluang Kerja Baru Di Masa Krisis Ekonomi

Krisis ekonomi seringkali memicu gelombang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal, yang berdampak signifikan pada stabilitas sosial dan ekonomi masyarakat. Dampak ini tidak hanya dirasakan oleh individu yang kehilangan pekerjaan, tetapi juga menimbulkan efek domino pada konsumsi rumah tangga, daya beli masyarakat, hingga stabilitas ekonomi nasional. Oleh karena itu, untuk mengurangi angka PHK massal dan menciptakan peluang kerja baru, diperlukan kolaborasi yang erat antara pemerintah, sektor swasta, dan serikat pekerja. Dalam konteks global, pemulihan ekonomi sejak pandemi COVID-19 diproyeksikan terus berlanjut meskipun dihadapkan pada tantangan, seperti penyebaran varian Omicron hingga tahun 2022. Percepatan kebijakan moneter oleh beberapa bank sentral juga menjadi faktor penting dalam memengaruhi pola pemulihan ekonomi di berbagai negara. Berdasarkan data Bank Indonesia, pemulihan tersebut diperkirakan akan berlangsung lebih seimbang. Hal ini tidak hanya bertumpu pada Amerika Serikat (AS) dan Tiongkok, tetapi juga didukung oleh perbaikan ekonomi di Eropa, Jepang, dan India (Maharani, Y., & Marheni, M., 2022).

Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha, apabila bertentangan dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 153 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan batal demi hukum, dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan. Ketentuan ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dari tindakan PHK yang sewenang-wenang, mengingat dampak negatif yang sering kali ditimbulkan, terutama terhadap kesejahteraan pekerja dan keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidup (Purnomo, S. H., 2019). Untuk dapat menstabiliskan adanya PHK yang terjadi di masa depan berikut peran pemerintah, sektor swasta, dan serikat pekerja dalam meningkatkan kerjasama untuk mengurangi angka PHK massal dan menciptakan peluang kerja baru di masa krisis ekonomi:

1. Peran Pemerintah Sebagai Regulator dan Fasilitator

Pemerintah memegang peranan sentral sebagai pembuat kebijakan dan regulator dalam mengurangi angka PHK dan mendorong terciptanya peluang kerja baru. Salah satu langkah utama yang dapat dilakukan adalah menyediakan paket stimulus ekonomi untuk mendukung keberlanjutan usaha kecil, menengah, dan besar. Insentif berupa pengurangan pajak, subsidi gaji, atau bantuan langsung tunai kepada perusahaan yang terdampak krisis dapat membantu menjaga kestabilan operasional mereka sehingga tidak perlu melakukan PHK massal. Salah satu cara pemerintah menjawab permasalahan pengangguran di Indonesia adalah dengan dikeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (PP Perluasan Kesempatan Kerja) dan juga dengan cara mendirikan Balai Besar Pengembangan Pasar Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 24 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Pengembangan Pasar Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, dan juga

menerbitkan Rencana Strategi Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2040 (Ginting, M. L. B., 2021).

Selain itu, pemerintah juga bertanggung jawab dalam menciptakan iklim investasi yang kondusif. Reformasi regulasi yang mengurangi hambatan birokrasi dapat mendorong perusahaan domestik maupun asing untuk tetap berinvestasi di Indonesia. Pemerintah juga dapat berperan dalam mendorong program pelatihan dan pendidikan ulang (reskilling and upskilling) bagi tenaga kerja yang terkena PHK, sehingga mereka memiliki keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja yang terus berkembang di masa yang akan datang. Pemerintah juga berperan dalam melakukan reformasi regulasi untuk mempermudah investasi asing dan domestik. Pada saat yang sama, pemerintah juga bisa meluncurkan program reskilling dan upskilling untuk tenaga kerja yang ter-PHK, sehingga mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan pasar tenaga kerja yang semakin berkembang. Program ini telah dilaksanakan di beberapa negara, seperti Singapura, yang memfokuskan pada pelatihan untuk sektor digital dan teknologi (Purnomo, S. H., 2019). Pemerintah dapat mengalokasikan anggaran untuk memberikan bantuan langsung kepada perusahaan yang kesulitan, terutama perusahaan kecil dan menengah yang menjadi pilar penting dalam perekonomian. Program subsidi gaji atau pembebasan pajak bagi sektor-sektor tertentu yang terdampak dapat membantu menjaga agar perusahaan tetap bertahan tanpa perlu merumahkan pekerjanya (Lainsamputty, G. B., 2018).

Kemudian pemerintah dapat memperkenalkan kebijakan yang mendukung fleksibilitas tenaga kerja, seperti program kerja paruh waktu atau pengurangan jam kerja sementara tanpa mengurangi penghasilan pekerja secara signifikan. Di beberapa negara, seperti Jerman dengan program Kurzarbeit, kebijakan ini terbukti efektif dalam mengurangi angka PHK dan mempertahankan daya beli masyarakat selama krisis. Di Indonesia, meskipun program ini belum sepenuhnya diterapkan, model ini dapat diadaptasi dengan memperkuat kerjasama antara pemerintah dan perusahaan. Pemerintah juga berperan penting dalam menciptakan iklim investasi yang kondusif. Investasi yang masuk ke dalam negeri tidak hanya membantu memulihkan ekonomi, tetapi juga menciptakan lapangan kerja baru. Oleh karena itu, pemerintah perlu melakukan deregulasi dan menciptakan kebijakan yang dapat menarik investor. Selain itu, pemerintah dapat bekerja sama dengan sektor swasta dalam menyediakan program pelatihan ulang (reskilling) bagi pekerja yang terkena dampak PHK. Program ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan pekerja agar lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan baru yang lebih relevan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar tenaga kerja yang terus berubah.

2. Peran Sektor Swasta Sebagai Inovasi, Adaptasi, dan Penciptaan Lapangan Kerja Baru
Sektor swasta adalah pilar utama dalam penciptaan lapangan kerja. Di tengah krisis ekonomi, sektor swasta perlu menunjukkan inovasi dan adaptasi dalam menjalankan usahanya. Salah satu cara agar sektor swasta tetap dapat bertahan dan bahkan berkembang adalah dengan bertransformasi menuju digitalisasi. Di era digital, banyak sektor usaha yang dapat beralih ke model bisnis berbasis online, seperti yang dilakukan oleh banyak perusahaan e-commerce yang mengalami lonjakan permintaan saat pandemi COVID-19. Perusahaan-perusahaan seperti Tokopedia dan Bukalapak, misalnya, telah menciptakan lapangan pekerjaan baru melalui platform mereka, yang memberikan kesempatan bagi para pekerja yang terdampak untuk beralih ke sektor digital.

Selain itu, sektor swasta perlu berperan dalam memperluas kemitraan dengan sektor lain yang dapat mendukung diversifikasi usaha. Sebagai contoh, sektor pariwisata

yang terdampak berat selama pandemi dapat bekerja sama dengan sektor teknologi untuk menciptakan solusi digital yang menarik bagi wisatawan. Dengan demikian, tidak hanya sektor teknologi yang berkembang, tetapi juga sektor-sektor lain yang dapat memberikan dampak positif pada penciptaan lapangan kerja baru. Sebagai contoh, kemitraan antara sektor pariwisata dan platform digital dapat membuka peluang baru dalam hal pemasaran, pelayanan, dan manajemen destinasi wisata.

Sektor swasta juga harus berkomitmen untuk menjaga kesejahteraan pekerjanya, bahkan di tengah krisis. Melalui kebijakan perusahaan yang adil, seperti pengaturan kerja fleksibel, pemberian tunjangan kesehatan, atau pengembangan karir, perusahaan dapat mengurangi tekanan sosial yang ditimbulkan oleh PHK massal. Misalnya, beberapa perusahaan besar di Indonesia telah memperkenalkan kebijakan kerja fleksibel atau kerja dari rumah selama masa pandemi, yang memungkinkan mereka untuk tetap beroperasi meskipun banyak pekerja yang harus bekerja dari rumah. Ini tidak hanya membantu perusahaan bertahan, tetapi juga menjaga kesejahteraan pekerja mereka (Janah, U. R. N., & Tampubolon, F. R. S., 2024).

3. Peran Serikat Pekerja Sebagai Sarana Advokasi, Mediasi, dan Pembelaan Hak Pekerja
Serikat pekerja memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga keseimbangan antara hak pekerja dan kebutuhan perusahaan selama krisis ekonomi. Serikat pekerja berfungsi sebagai mediator antara pekerja dan manajemen perusahaan. Di tengah krisis, serikat pekerja dapat mendorong dialog sosial yang konstruktif untuk mencari solusi yang adil dan seimbang, sehingga perusahaan tidak terburu-buru mengambil langkah PHK massal sebagai solusi utama. Sebagai contoh, di beberapa negara Eropa, serikat pekerja berhasil bernegosiasi dengan perusahaan untuk mengurangi jam kerja sementara atau mengurangi gaji dengan kompensasi lain, daripada melakukan PHK. Hal ini tidak hanya membantu perusahaan bertahan, tetapi juga memberikan kesempatan bagi pekerja untuk tetap mendapatkan penghasilan meskipun dalam situasi yang sulit.

Selain itu, serikat pekerja berperan penting dalam memperjuangkan hak-hak pekerja yang terdampak krisis. Melalui advokasi, serikat pekerja dapat mengajukan kebijakan pemerintah yang mendukung pemulihan ekonomi, seperti penciptaan program pelatihan keterampilan untuk pekerja yang ter-PHK atau pengembangan peluang kerja baru di sektor-sektor yang sedang berkembang. Di Indonesia, serikat pekerja juga berperan aktif dalam membela hak pekerja yang ter-PHK dengan cara memperjuangkan kompensasi yang layak dan menyediakan program bantuan sementara bagi pekerja yang terkena dampak. Serikat pekerja dapat bekerja sama dengan pemerintah dan sektor swasta untuk menciptakan program jangka panjang yang mendukung inklusivitas tenaga kerja di masa depan (Wisnutomo, N. H., 2014). Dalam masa krisis ekonomi, di mana banyak perusahaan cenderung memprioritaskan efisiensi biaya dengan mengurangi jumlah tenaga kerja, serikat pekerja dapat memainkan peran kunci dalam mencegah PHK massal dan memperjuangkan alternatif lain yang lebih menguntungkan bagi pekerja melalui:

- a. Advokasi untuk Kebijakan Perlindungan Pekerja

Di saat krisis, salah satu peran utama serikat pekerja adalah advokasi untuk kebijakan yang mendukung perlindungan hak-hak pekerja, seperti pengurangan jam kerja, pengurangan gaji sementara, atau pengaturan kerja paruh waktu tanpa mengurangi kesejahteraan pekerja secara drastis. Serikat pekerja berperan sebagai suara kolektif pekerja dalam menyampaikan tuntutan mereka kepada pemerintah dan pihak manajemen perusahaan. Dengan posisi ini, serikat pekerja dapat memastikan bahwa kebijakan yang diambil untuk mengatasi krisis tidak

mengorbankan hak dasar pekerja, seperti upah yang layak, tunjangan, dan akses ke program perlindungan sosial (Habibullah, N. F. N., Juhari, A., & Sandra, L., 2016).

b. **Mediasi dan Penyelesaian Konflik**

Serikat pekerja juga memainkan peran penting dalam mediasi dan penyelesaian konflik antara pekerja dan perusahaan. Krisis ekonomi seringkali memperburuk ketegangan antara pekerja dan manajemen, yang dapat menyebabkan ketidakpuasan di tempat kerja, pemogokan, atau bahkan pemutusan hubungan kerja massal. Dalam hal ini, serikat pekerja berfungsi sebagai mediator yang dapat mengurangi ketegangan tersebut dengan mempertemukan kedua belah pihak dan mencari solusi yang win-win. Misalnya, dalam kasus PHK massal, serikat pekerja dapat bernegosiasi dengan pihak manajemen untuk mencari alternatif lain, seperti pengurangan jam kerja atau pengaturan kerja yang lebih fleksibel. Serikat pekerja juga bisa menawarkan solusi kreatif seperti pembagian kerja diantara karyawan yang lebih tua dan pekerja baru, atau mencari cara agar beberapa pekerja bisa dipindahkan ke posisi lain yang lebih aman. Dalam hal ini, serikat pekerja memiliki kemampuan untuk mengedepankan dialog sosial dan menemukan jalan tengah yang bisa diterima oleh kedua belah pihak. Ini penting untuk mencegah konflik yang bisa memperburuk kondisi ekonomi perusahaan dan merugikan pekerja dalam jangka panjang.

c. **Pembelaan Hak Pekerja: Perlindungan Terhadap PHK Sepihak**

Ketika terjadi PHK massal atau pengurangan tenaga kerja yang tidak adil, serikat pekerja berperan sebagai pembela hak pekerja, memastikan bahwa proses PHK dilakukan secara adil dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Salah satu bentuk pembelaan yang sering dilakukan oleh serikat pekerja adalah dengan memeriksa apakah proses PHK dilakukan berdasarkan alasan yang sah, serta memastikan pekerja yang terkena PHK menerima kompensasi yang layak sesuai dengan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Selain itu, serikat pekerja juga dapat membantu pekerja yang terkena PHK untuk mengakses hak-hak mereka, seperti pesangon, tunjangan pengangguran, dan hak-hak lainnya yang dijamin oleh undang-undang. Dalam situasi tertentu, serikat pekerja bahkan dapat menggugat perusahaan di pengadilan atau mengorganisir aksi mogok sebagai bentuk perlawanan terhadap PHK yang dianggap tidak sah atau tidak adil. Pembelaan terhadap hak pekerja ini tidak hanya penting untuk individu yang terdampak, tetapi juga untuk menjaga integritas dan kepercayaan terhadap sistem ketenagakerjaan secara umum (Octavo, V. J., & Lie, G., 2024).

Kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, dan serikat pekerja sangat penting untuk menciptakan solusi yang berkelanjutan dalam mengurangi angka PHK massal dan menciptakan peluang kerja baru. Kerja sama ini dapat menghasilkan kebijakan yang lebih efektif dalam menanggulangi krisis ketenagakerjaan dan mendorong pemulihan ekonomi. Sebagai contoh, pemerintah dapat menggandeng sektor swasta untuk mengembangkan program pelatihan kerja berbasis digital yang disubsidi oleh negara tetapi dijalankan oleh perusahaan di sektor yang berkembang, seperti teknologi dan digitalisasi. Serikat pekerja dapat berperan sebagai fasilitator dalam memastikan bahwa pekerja yang membutuhkan pelatihan dapat mengakses program tersebut dengan mudah dan tanpa hambatan.

Studi Kasus PHK Ketenagakerjaan

Angka 72.983 karyawan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat pandemi COVID-19, yang tercatat oleh Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) pada November 2021, mencerminkan dampak besar yang ditimbulkan oleh krisis kesehatan global terhadap sektor ketenagakerjaan di Indonesia. Krisis ini memaksa banyak perusahaan untuk merumahkan atau bahkan memberhentikan karyawan sebagai langkah penghematan di tengah penurunan permintaan dan gangguan operasional. Dalam situasi ini, kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, dan serikat pekerja menjadi sangat penting untuk mengurangi angka PHK dan menciptakan peluang kerja baru. Gelombang pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak terhindari selama wabah Covid-19 masih melanda. Perusahaan tak segan-segan mengumumkan PHK massal, meskipun pemerintah telah mengimbau sebelumnya untuk tetap mempertahankan karyawan mereka selama pandemi Covid-19 terjadi. Akan tetapi gelombang PHK massal menjadi simalakama yang sulit dihindari. Pasalnya PHK mengundang banyaknya pengangguran yang berakibat terjadinya wabah kemiskinan, akibatnya nilai otoritas negara akan turun dengan banyaknya masyarakat yang mengalami kemiskinan dan pengangguran.

Berdasarkan informasi Kementerian Ketenagakerjaan, total jumlah pekerja yang terkena PHK sampai Mei 2020 tercatat sebanyak 1,94 juta orang. Angka ini bisa dikatakan jumlah angka tertinggi dalam beberapa tahun terakhir, di mana pada tahun sebelumnya pada 2019 jumlah PHK hanya berkisar 20 ribu orang yang terdiri dari sektor tol dan ritel. Sedangkan pada 2018 jumlah PHK sebanyak 3.362 orang sehingga dapat diperhitungkan jumlah PHK selama kurun 2015-2019 kurang lebih 1 juta pekerja. Angka ini jauh relatif lebih kecil dibandingkan dengan angka yang terjadi selama pertengahan tahun 2020 yakni 1,94 juta pekerja, dan jumlah ini terus berlanjut selama pandemi virus corona belum berakhir Pemerintah melalui Kemnaker telah mengimplementasikan berbagai kebijakan untuk mengurangi PHK massal, seperti program subsidi upah dan pelatihan bagi pekerja yang terdampak. Sektor swasta, meski menghadapi tantangan besar, berusaha bertahan dengan berinovasi dalam cara kerja dan memanfaatkan teknologi untuk tetap dapat beroperasi, seperti adopsi kerja jarak jauh (*remote working*) yang semakin berkembang. Serikat pekerja juga memainkan peran penting dengan mengadvokasi agar pemutusan hubungan kerja dilakukan dengan cara yang adil, serta mencari solusi melalui dialog sosial yang melibatkan perusahaan dan pekerja. Sebagai contoh, beberapa serikat pekerja mendorong perusahaan untuk menggunakan sistem skema pengurangan jam kerja atau cuti sementara, yang bisa mengurangi jumlah PHK yang terjadi.

KESIMPULAN DAN SARAN

PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) adalah pengakhiran hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban kedua pihak. PHK harus dilakukan sesuai aturan yang berlaku, dengan alasan jelas seperti kondisi keuangan perusahaan yang memburuk. Perusahaan wajib memberikan kompensasi, seperti uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak. Sebelum memutuskan PHK, perusahaan sebaiknya mempertimbangkan cara efisiensi lain, seperti pengurangan jam kerja atau kerja dari rumah. Kesalahan ringan, seperti melanggar aturan perusahaan (contohnya tidur saat jam kerja atau bolos), diatur dalam Pasal 161 UU No. 13 Tahun 2003, sementara pelanggaran berat diatur dalam Pasal 158 ayat (1). Untuk mengurangi dampak negatif PHK massal, pemerintah dan pengusaha perlu memperkuat regulasi, meningkatkan pelatihan keterampilan, mendukung digitalisasi, serta mempromosikan UMKM. Peran penting juga dipegang oleh serikat pekerja dalam advokasi hak, serta pemerintah yang

dapat memberikan subsidi, pelatihan, dan kebijakan perlindungan pekerja. Kolaborasi semua pihak penting untuk mencegah PHK massal, menciptakan lapangan kerja baru, dan mendukung pemulihan ekonomi.

Sebaiknya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan dengan Pertimbangan yang sangat matang karena pengaruh dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) cukup besar bagi perusahaan dan pekerja itu sendiri. Untuk mengurangi masalah perselisihan yang terjadi akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sebaiknya perusahaan dapat membina hubungan kerja yang harmonis, serasi, dan terbuka agar tercipta suasana kerja yang baik sehingga apabila Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan dalam bentuk apapun karyawan akan menerimanya dengan baik. Sebaiknya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan berdasarkan dengan ketentuan dan peraturan Undang-Undang yang berlaku, dimana hak dan kewajiban masing-masing pihak tertera di dalamnya sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dampak PHK Akibat Covid 19, UNIMALNEWS <https://news.unimal.ac.id/index/single/1333/dilema-phk-akibat-covid-19>
- Evans, L. (2021). Program Dukungan Pemerintah terhadap Pekerja yang Di-PHK, Jakarta: Riset Kebijakan Sosial.
- Farid Asyhadi. (2024) "PHK Massal 2024, Krisis Ketenagakerjaan dan Tantangan bagi Pemerintah di Tengah Ketidakstabilan Ekonomi"
- Ginting, M. L. B. (2021). Perluasan Kesempatan Kerja Bagi Fresh Graduate di Masa Pandemi Covid-19, Apa Peran Pemerintah?. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 16(2), 150-159.
- Habibullah, N. F. N., Juhari, A., & Sandra, L. (2016). Kebijakan Perlindungan Sosial Untuk Pekerja Migran Bermasalah. *Sosio Konsepsia*, 66-67.
- I Gusti Ayu Dewi Suwantari dan Ni Luh Gede Astariyani, Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi, *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, Vol. 6, No. 7, (Juli 2019).
- Janah, U. R. N., & Tampubolon, F. R. S. (2024). Peran usaha mikro, kecil, dan menengah dalam pertumbuhan ekonomi: Analisis kontribusi sektor umkm terhadap pendapatan nasional di indonesia. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 1(2), 739-746.
- Lainsamputty, G. B. (2018). Peran Pemerintah Provinsi Maluku Dalam Melakukan Pengawasan Terhadap Pengusaha Dan Tenaga Kerja.
- Maharani, Y., & Marheni, M. (2022). Strategi kebijakan dalam mengatasi krisis ekonomi di masa pandemi covid-19:(studi kasus indonesia). *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 17(02), 234-244.
- Mehnaj Ayuda, Dinda Nurul Amalia, Maulana Sutan Hasibuan, Zulfirmsyah Rimbun, & Rachel Sabina Azzahra. (2024). Dampak Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan. *Jurnal Cendekia ISNU-SU*, 124-126.
- Mokh. Thoif. (2022). "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Karyawan Terdampak Pandemi Covid-19". *Jurnal Perspektif Hukum*, 22(2), 271.
- Octavo, V. J., & Lie, G. (2024). Perlindungan Hukum Bagi 47 Karyawan yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh PT. Sokonindo Automobile. *JLEB: Journal of Law, Education and Business*, 2(1), 19-23.
- Purnomo, S. H. (2019). Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 2(2), 137-150.
- Purnomo, S. H. (2019). Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 2(2), 137-150.
- Raudatus Solihah, Ali Alamginto, Oktavia Teresia Ompu Sunggu(2023). Implikasi Sosial

- dan Ekonomi dari PHK Massal. *Jurnal Ilmu Sosial, Pendidikan Dan Humaniora* Vol. 2, No.3 Desember 2023.
- Ramlan dan Rizki Rahayu Fitri, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja dari Tindakan PHK Perusahaan di Masa COVID-19 [Legal Protection for Labor from PHK Function Measures in the COVID-19 Period]*, *Suloh Jurnal Program Studi Magister Hukum*, Edisi Khusus, Oktober 2020, hal. 58-73.
- R. A., I. N., & M. F. (2024). Analisis Jaminan Hak-Hak Pekerja Pada PT. Mas Murni Indonesia (Hotel Garden Palace Surabaya): Studi Kasus Putusan MAHKAMAH AGUNG Nomor 1565 K/Pdt.Sus-PHI/2022. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 519-522.
- Wisnutomo, N. H. (2014). *Peran Serikat Pekerja dalam Penetapan Upah Minimum Buruh dan Penyelesaian Masalah Pemutusan Hubungan Kerja: Studi pada Serikat Pekerja Nasional Kota Salatiga (Doctoral dissertation, Program Studi Manajemen FEB-UKSW)*.
- Yenny Ratna Pratiwi. (2022) *Pemulihan Perekonomian Indonesia Setelah Kontraksi Akibat Pandemi Covid-19*. Kementerian Keuangan RI. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-banjarmasin/baca-artikel/14769/Pemulihan-Perekonomian-Indonesia-Setelah-Kontraksi-Akibat-Pandemi-Covid-19.html>