IFIJEB
Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business

p-ISSN: 2808-2443
e-ISSN: 2808-2222
Volume. 5, No. 2, 2025

STRATEGI MANAJEMEN KRISIS SDM DALAM MENGHADAPI PHK MASSAL: STUDI KASUS PT PRIMISSIMA

Hilma Harmen[1], Grace Anna Maria Sitanggang[2], Sastra Sefina Sitanggang[3], Stiven Farel Immanuel Sihite[4], Ariel Immanuel Panjaitan[5], Marsha Astrid Exelsia Hutasoit[6], Robin Cornelius Siahaan[7]
[1,2,3,4,5,6,7]Universitas Negeri Medan, Jl. Williem Iskandar, Medan, Indonesia
Email: hilmaharmen@unimed.ac.id

Article History

Received: 11-03-2025

Revision: 20-03-2025

Accepted: 20-03-2025

Published: 15-04-2025

Abstract*. Mass layoffs can be a significant challenge for companies as they can affect productivity, operational stability, and employee well-being. In responding to mass layoff policies, PT Primissima employs a human resource crisis management strategy. A qualitative approach is used in this study by analyzing secondary data from various sources, including news reports, business reports, and academic journals. The results show that PT Primissima adopts various approaches, such as transparent communication, reskilling programs, and psychosocial support for affected employees. Management theory aligns with this approach, emphasizing the importance of risk reduction and crisis adaptation. One of the challenges faced by the company in implementing these strategies is budget constraints and employee resistance to change. This study highlights that effective human resource crisis management requires a holistic approach that involves economic, social, and psychological elements. To minimize the socio-economic impact of mass layoffs, recommendations include enhancing the transparency of layoff policies, optimizing training programs, and developing various mitigation methods.*

Keywords: *Crisis management, mass layoffs, HR strategy, and PT Primissima*

Abstrak. PHK massal merupakan tantangan besar bagi perusahaan karena dapat memengaruhi produktivitas, stabilitas operasional, dan kesejahteraan karyawan, seperti yang dialami PT Primissima, perusahaan tekstil milik BUMN. Hal ini menimbulkan dampak sosial dan emosional bagi karyawan, serta merusak citra perusahaan. Artikel bertujuan menganalisis strategi manajemen krisis SDM yang dapat mengurangi dampak negatif bagi karyawan sekaligus menjaga keberlangsungan operasional perusahaan. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan menganalisis data sekunder dari berbagai sumber, termasuk berita dan jurnal akademik. PT Primissima perlu menerapkan strategi manajemen krisis sumber daya manusia melalui pendekatan holistik yang melibatkan unsur ekonomi, sosial, dan psikologis, dengan mengembangkan keterampilan baru, komunikasi efektif, layanan dukungan psikologis, dan program *outplacement.*

Kata Kunci: Manajemen Krisis, PHK Massal, strategi SDM, dan PT Primissima

How to Cite: Harmen, H. et al. (2025). Strategi Manajemen Krisis SDM dalam Menghadapi PHK Massal: Studi Kasus PT Primissima. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business, 5* (2), 4453-4462. 10.54373/ifijeb.v5i2.2859

PENDAHULUAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal merupakan fenomena yang terjadi dalam dunia ketenagakerjaan, terutama dalam situasi krisis ekonomi, restrukturisasi perusahaan, atau perubahan teknologi yang mengarah pada otomatisasi pekerjaan. PHK massal tidak hanya berdampak pada individu yang kehilangan pekerjaan, tetapi juga memiliki implikasi sosial dan ekonomi yang signifikan, seperti peningkatan angka pengangguran, kesenjangan sosial, dan ketidakstabilan ekonomi (Solihah et al., 2023). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah isu yang sangat sensitif di dunia kerja ketenagakerjaan dn membutuhkan perhatian dari berbagai pihak, termasuk manajer sumber daya manusia. Proses ini memerlukan kesiapan finansial, baik saat karyawan direkrut maupun ketika mereka berhenti bekerja (Zulhartati, 2010).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha dapat terjadi karena beberapa alasan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Berikut adalah beberapa penyebabnya (Amilia & Yusa, 2019):

1. Berakhirnya hubungan kerja: Sesuai dengan pasal 154, hubungan kerja dapat berakhir karena berbagai alasan, seperti meninggalnya pekerja, mencapai usia pension, atau selesainya kontrak kerja yang telah disepakati.
2. Kesalahan berat karyawan: Pasal 158 mengatur bahwa PHK dapat dilakukan jika karyawan terbukti melakukan kesalahan berat. Terdapat sepuluh kategori kesalahan terberat, termasuk memberikan informasi palsu yang merugikan perusahaan.
3. Kerugian Perusahaan: Dalam pasal 164, dijelaskan bahwa PHK dapat dilakukan jika Perusahaan mengalami kerugian yang signifikan dan dibuktikan melalui laporan keuangan, dan telah mengalami kerugian berturut-turut selama dua tahun.

Untuk menangani masalah PHK massal, strategi pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi karyawan sangat relevan. Salah satu fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia yaitu Pelatihan dan pengembangan keterampilan. Kegiatan pelatihan dan pengembangan keterampilan menjadi elemen fundamental dalam strategi pengembangan sumber daya mansia dalam sebagian besar perusahaan. Program yang dirancang secara sistematis dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan, sehingga mereka bisa siap menghadapi dinamika pasar dan perkembangan teknologi (Saragih Chairani et al., 2022).

PT Primissima, sebuah perusahaan tekstil milik BUMN, menjadi contoh nyata dari permasalahan tersebut. Pada Oktober 2024, perusahaan ini terpaksa melakukan PHK massal terhadap 402 karyawan akibat krisis keuangan yang telah berlangsung lama. Penurunan kinerja yang tajam, disertai dengan kesulitan perusahaan untuk membeli bahan baku dan memenuhi kebutuhan operasional, menjadi faktor utama yang memicu keputusan sulit tersebut

(Kompas.com, 2024).

Dalam menghadapi krisis ini, PT Primissima tidak hanya harus mengelola dampak sosial dari PHK, tetapi juga menjaga kelangsungan operasional perusahaan yang semakin terancam. Untuk itu, diperlukan strategi manajemen krisis yang efektif, khususnya dalam hal pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Menjaga keseimbangan antara kebutuhan bisnis dan kesejahteraan karyawan menjadi tantangan utama dalam kondisi seperti ini. Studi kasus PT Primissima akan digunakan sebagai bahan analisis untuk memahami strategi manajemen krisis SDM yang paling efektif untuk mengatasi PHK massal.

Manajemen krisis adalah serangkaian langkah yang diambil oleh perusahaan untuk merespons dan mengatasi peristiwa atau situasi yang dapat mengancam citra dan operasional perusahaan. Manajemen krisis sangat penting bagi perusahaan atau organisasi, karena krisis dapat muncul dari berbagai sumber, seperti bencana alam hingga masalah reputasi yang sensitif. Organisasi yang memiliki manajemen krisis yang tepat mampu mengatasi krisis dengan lebih baik dan mengurangi kerugian (Asiva Noor Rachmayani, 2015).

Penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan dengan cermat keputusan mereka dalam melakukan PHK. Strategi manajemen yang bijaksana, komunikasi yang transparan, dan upaya untuk memprioritaskan kesejahteraan karyawan dapat membantu mengurangi dampak negatif dan memperkuat posisi perusahaan dalam menerapkan manajemen krisis yang efektif. Sebab dampak dari PHK bukan hanya berdampak pada ekonomi individu karyawan, namun berdampak pula pada ketidakpastian masa depan serta dampak sosial dan psikologis.

Tujuan artikel ini untuk menganalisis strategi manajemen krisis Sumber Daya Manusia (SDM) yang seharusnya diterapkan oleh PT Primissima dalam menghadapi PHK massal. Artikel ini mengkaji strategi yang akan diambil oleh perusahaan untuk meminimalkan dampak negatif PHK massal, baik terhadap karyawan yang terkena PHK maupun terhadap operasional perusahaan secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk mengkaji strategi manajemen krisis SDM. Pendekatan kualitatif dipilih karena dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang proses pengelolaan krisis SDM dan dampaknya terhadap perusahaan serta karyawan yang terkena PHK massal (Creswell, 2003). Artikel deskriptif-kualitatif ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis kebijakan perusahaan dalam menangani PHK massal, serta bagaimana hal itu berdampak pada operasi dan karyawan.

Artikel ini menggunakan studi dokumentasi untuk mengumpulkan data tentang PHK massal PT Primissima dari berbagai media *online*. Studi dokumentasi membantu untuk mengumpulkan berbagai informasi yang terkait dengan kebijakan dan tindakan yang perlu dilakukan PT Primissima dalam menghadapi krisis manajemen SDM. Langkah yang paling strategis dalam penulisan artikel adalah teknik pengumpulan data (Sugiyono, 2020).

Sumber sekunder untuk data artikel ini termasuk laporan dan dokumen terkait, serta berita dari media massa yang kredibel. Sumber berita yang digunakan dengan artikel "Pabrik Tekstil BUMN PT Primissima PHK 402 Karyawan"(CNN Indonesia, 2024) , "PT Primissima, BUMN Tekstil di DIY, Lakukan PHK Massal kepada 402 Karyawan" (Kompas.com, 2024), dan "Buruh Pabrik Kena PHK-Tunggak Gaji, PT Primissima Buka Suara" (Detikjogja.com, 2024).

HASIL

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal dapat menimbulkan dampak yang sangat besar, baik bagi individu maupun ekonomi secara keseluruhan. Bagi para pekerja, PHK tidak hanya mengancam kestabilan finansial mereka, tetapi juga dapat memicu dampak negatif yang signifikan terhadap kondisi psikologis mereka, seperti meningkatnya tingkat kecemasan, stres, dan perasaan kehilangan arah hidup (Attallah et al., 2024). Dampak psikologis ini sering kali lebih lama terasa, mengingat ketidakpastian masa depan yang ditimbulkan, yang akhirnya memengaruhi kesejahteraan sosial dan emosional karyawan serta keluarga mereka.

PT Primissima, yang beroperasi di sektor tekstil dan merupakan bagian dari BUMN, telah menghadapi krisis keuangan yang serius dalam beberapa tahun terakhir. Sejak 2011, perusahaan ini mengalami kesulitan dalam menjaga kestabilan finansial, yang diperburuk oleh keputusan investasi yang kurang tepat dan tingginya beban tunjangan pensiun bagi karyawan. Akibatnya, perusahaan kesulitan dalam mempertahankan operasional dan memenuhi kewajiban finansialnya, termasuk pembayaran gaji dan pesangon kepada karyawan. Sebagai langkah efisiensi untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan, PT Primissima terpaksa merumahkan ratusan karyawan pada bulan Juni 2024, dan kemudian melakukan PHK terhadap 402 karyawan pada bulan Oktober 2024 (CNN Indonesia, 2024).

Lebih lanjut, Direktur Utama PT Primissima menyatakan bahwa perusahaan terpaksa melakukan PHK massal karena sudah tidak mampu lagi beroperasi secara normal. Namun, perusahaan tetap akan memenuhi seluruh hak karyawan, termasuk pembayaran gaji yang masih tertunda serta pesangon sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Meskipun sedang mengalami krisis, PT Primissima berkomitmen untuk tetap memberikan hak-hak karyawannya.

Sebagai upaya memenuhi kewajiban tersebut, sejumlah aset perusahaan yang telah diambil alih oleh Perusahaan Pengelola Aset (PT PPA) rencananya akan dijual.

Sementara itu, Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sleman, Sutiasih, menegaskan bahwa pihaknya akan mengawal proses pemenuhan hak-hak pekerja, terutama yang berkaitan dengan aspek ketenagakerjaan. Dinas juga aktif membantu para karyawan yang terdampak PHK dalam mencari pekerjaan baru. Hingga saat ini, sudah ada empat perusahaan yang bersedia merekrut tenaga kerja yang mengalami PHK.

Dampak dari krisis ini tidak hanya memengaruhi kestabilan perusahaan, tetapi juga merusak kualitas sumber daya manusia (SDM). Setelah PHK, karyawan yang masih bertahan merasa terbebani dengan meningkatnya volume kerja, yang memengaruhi motivasi dan produktivitas secara keseluruhan. Selain itu, ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan dan ketidakjelasan hak-hak karyawan memperburuk keadaan. (Radarjoga.Jawapos.com, 2024) melaporkan bahwa kualitas SDM PT Primissima menurun drastis, yang berimbas pada penurunan produktivitas.

Dalam situasi yang penuh ketidakpastian, penting untuk memberikan perhatian lebih terhadap kesejahteraan karyawan, baik dari segi emosional maupun profesional. Pendekatan yang lebih terbuka dalam berkomunikasi dengan karyawan dapat membantu meredakan ketegangan dan meningkatkan kepercayaan antara manajemen dan karyawan. Selain itu, memberikan dukungan dalam bentuk informasi yang jelas mengenai hak-hak mereka serta kemungkinan pengembangan karier selanjutnya dapat membantu karyawan untuk tetap merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkontribusi pada perusahaan. Dengan memperhatikan keseimbangan antar efisiensi operasional dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, PT Primissima memiliki peluang untuk keluar dari krisis ini serta memastikan kelangsungan operasional yang lebih berkelanjutan.

DISKUSI

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal yang dilakukan oleh PT Primissima merupakan langkah yang tidak dapat dihindari akibat tekanan finansial yang semakin memburuk dan ketidakmampuan perusahaan untuk menjaga kelangsungan operasional. PT Primissima saat ini tidak memiliki aset yang bisa dijaminkan lagi, sehingga perusahaan tidak dapat memperoleh bantuan talangan untuk membayar pesangon. Dengan demikian, pembayaran gaji dan pesangon akan dilakukan setelah sebagian aset perusahaan berhasil dijual. Total kewajiban yang harus dibayarkan oleh Primissima, yang mencakup gaji terutang dan pesangon, diperkirakan mencapai sekitar Rp 26 miliar. Rincian jumlah tersebut meliputi gaji terutang

sekitar Rp 5 miliar dan pesangon sekitar Rp 21 miliar (Kompas.com, 2024b). Keputusan ini, meskipun diperlukan untuk keberlanjutan perusahaan, menimbulkan dampak sosial dan psikologis yang signifikan baik bagi karyawan yang terkena dampak langsung maupun bagi karyawan yang tetap bertahan. Oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) secara holistik. Perusahaan dapat menerapkan strategi untuk mendukung Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai berikut:

Mengembangkan Keterampilan Baru (*Upskilling dan Reskilling*)

Perusahaan dapat menyediakan program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan, sehingga mereka lebih adaptif terhadap perubahan dan memiliki nilai tambah di pasar kerja. Di zaman digital dan otomatisasi, keterampilan baru menjadi aset yang sangat berharga. Semakin banyaknya pekerjaan yang digantikan oleh teknologi, para pekerja perlu mengasah keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri masa depan. Mengikuti program pelatihan, kursus *online*, atau memperoleh sertifikasi dalam bidang yang sedang berkembang, seperti teknologi informasi, analisis data, dan manajemen proyek, dapat membantu meningkatkan daya saing di dunia kerja (Tita, 2024)

Setelah terjadinya PHK massal di PT Primissima, perusahaan perlu fokus pada pengembangan keterampilan karyawan yang tersisa. Perusahan sebaiknya menyediakan program pelatihan yang terstruktur untuk meningkatkan keterampilan digital dan teknologi yang semakin dibutuhkan dalam industri tekstil *modern.* Melalui pengembangan keterampilan, PT Primissima dapat meningkatkan produktivitas meskipun jumlah tenaga kerja berkurang, dan mendukung transformasi perusahaan agar lebih kompetitif di era digital saat ini.

Menggunakan Komunikasi Efektif

Mengelola konflik dengan menggunakan komunikasi yang efektif sangat penting untuk menyelesaikan permasalahan di tempat kerja. Hal ini juga berkontribusi dalam menciptakan dialog yang konstruktif, memperkuat interaksi antara manajemen dan karyawan, serta menerapkan kebijakan organisasi yang jelas dan transparan (Munawaroh & Ramadhan, 2022).

Menghadapi PHK massal 402 karyawan, PT Primissima harus memastikan komunkasi dengan karyawan, tetap transparan dan teroganisir. Perusahan sebaiknya menyelenggarakan pertemuan pertemuan rutin antara manajemen dan perwakilan karyawan, memberikan informasi secara berkala mengenai kondisi keuangan perusahaan, serta menyediakan salursn pengaduan yang jelas. Strategi ini dapat meminimalkan kesalahpahaman, mencegah terjadinya konflik industrial, dan membangun kepercayaan karyawan terhadap keputusan yang diambil.

Menyediakan Layanan Dukungan Psikologis

Perusahaan menyediakan layanan dukungan psikologis bagi karyawan yang terdampak PHK guna membantu mereka mengatasi tekanan emosional, kecemasan, dan ketidakpastian yang muncul akibat kehilangan pekerjaan. Melalui sesi konseling, pendampingan, atau program kesejahteraan mental, perusahaan dapat membantu karyawan untuk lebih siap menghadapi perubahan, membangun kembali kepercayaan diri, serta menemukan motivasi dan peluang baru dalam perjalanan karir mereka selanjutnya. Adanya dukungan ini, diharapkan para karyawan dapat beradaptasi secara lebih baik dan tetap memiliki pandangan positif terhadap masa depan mereka (Area, 2024).

PT primissima perlu menyediakan dukungan psikologis yang tepat bagi 402 karyawan yang terdampak dari PHK massal. Layanan ini dapat berupa konseling individu dan kelompok, program untuk mengelola stress, bantuan dalam pengelolaan keuangan pasca PHK, serta perencanaan karir di masa depan. Perusahaan dapat melakukan kerja sama dengan psikolog industri dalam menyelanggarakan kegiatan ketahanan mental yang dapat membantu karyawan menghadapi dampak emosional dari PHK.

Program *Outplacement*

Program *outplacement* merupakan bentuk dukungan bagi karyawan yang terdampak pemutusan hubungan kerja (PHK), dengan tujuan membantu mereka dalam proses pencarian pekerjaan baru serta memberikan pendampingan agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan situasi secara lebih efektif (Subagyo & Nadapdap, 2022).

PT Primissima dapat menyelenggarakan program *outplacement* dengan menyediakan pelatihan dalam membuat *Curriculum Vitae* (CV) dan persiapan wawancara, mengadakan pertemua kerja dengan Perusahaan lain di sektor tekstil. Perusahaan juga dapat memfasilitasi program kewirausahaan dengan memberikan pelatihan dan akses pendanaan untuk usaha kecil. Strategi ini tidak hanya membantu karyawan mendapatkan pekerjaan baru, tetapu jga mengurangi dampak sosial di komunitas sekitar pabrik dan menjaga hubungan baik dengan karyawan serta Masyarakat

Secara keseluruhan, meskipun PT Primissima menghadapi tantangan yang besar, dengan mengelola krisis ini secara holistik melalui strategi yang memperhatikan kebutuhan SDM, perusahaan dapat meminimalkan dampak jangka panjang dan meningkatkan peluang untuk kembali stabil dan berkembang. Penerapan strategi manajemen krisis yang melibatkan aspek ekonomi, sosial, dan psikologis tidak hanya membantu perusahaan bertahan dalam situasi sulit, tetapi juga dapat memberikan dasar yang lebih kuat untuk menghadapi perubahan dan tantangan di masa depan.

Dengan mengimplementasikan strategi ini secara hati-hati dan berkelanjutan PT Primissima dapat mengurangi dampak negatif dari PHK sambil tetap menjaga keberlanjutan bisnis dan kesejahteraan karyawan.

KESIMPULAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal yang terjadi di PT Primissima merupakan dampak dari krisis keuangan yang telah berlangsung lama. Keputusan ini menimbulkan berbagai konsekuensi, baik bagi karyawan yang terdampak langsung maupun bagi perusahaan dalam menjaga keberlanjutan operasionalnya. Dampak psikologis, sosial, dan ekonomi yang timbul dari PHK massal ini memerlukan strategi manajemen krisis SDM yang efektif agar perusahaan dapat tetap bertahan dan karyawan dapat beradaptasi dengan kondisi yang berubah. Strategi manajemen krisis SDM yang diterapkan harus mencakup berbagai aspek, termasuk pengembangan keterampilan *upskilling dan reskilling*, komunikasi yang efektif untuk mengelola konflik, penyediaan layanan dukungan psikologis bagi karyawan terdampak, serta program outplacement untuk membantu mereka mendapatkan pekerjaan baru.

Menerapkan strategi manajemen krisis SDM yang komprehensif dapat meminimalkan dampak sosial-ekonomi dari PHK massal, meningkatkan ketahanan perusahaan dalam menghadapi krisis, serta membangun hubungan yang lebih baik dengan karyawan yang masih bertahan. Keseimbangan antara efisiensi operasional dan kesejahteraan karyawan menjadi faktor utama dalam menghadapi tantangan ini. Oleh karena itu, pendekatan yang berorientasi pada pengelolaan SDM secara holistik perlu terus dikembangkan sebagai bagian dari strategi keberlanjutan perusahaan di masa depan.

REKOMENDASI

Hasil analisis menunjukkan beberapa saran untuk meningkatkan efektivitas strategi manajemen krisis sumber daya manusia dalam menghadapi PHK massal. PT Primissima perlu meningkatkan transparansi dan komunikasi internal terkait kebijakan PHK untuk membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan. Komunikasi yang jelas akan membantu karyawan memahami alasan di balik keputusan tersebut dan memudahkan mereka beradaptasi dengan perubahan. Keterlibatan karyawan dalam perencanaan kebijakan juga penting untuk meningkatkan rasa kepemilikan terhadap keputusan perusahaan.

Perusahaan perlu mengoptimalkan program *upskilling* dan *reskilling* dengan menggandeng institusi pendidikan, pemerintah, dan akademisi. Program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan industri, seperti teknologi dan digitalisasi, akan membantu

karyawan yang terkena PHK untuk lebih siap bersaing di pasar tenaga kerja. Selain itu, PT Primissima dapat mempertimbangkan alternatif kebijakan, seperti program pensiun dini, pengurangan jam kerja, atau relokasi karyawan untuk mengurangi dampak sosial dari PHK.

Pendekatan ini memungkinkan perusahaan mempertahankan tenaga kerja sambil tetap menjaga daya saing. Namun, analisis mendalam diperlukan untuk memastikan kebijakan ini sesuai dengan kondisi perusahaan. Dukungan sosial dan psikologis juga sangat penting, seperti pendampingan karier dan layanan konseling. Mengingat dampak psikologis yang sering kali lebih besar daripada dampak finansial, perusahaan harus memberikan perhatian lebih pada kesejahteraan mental karyawan yang terdampak PHK.

Kebijakan PHK perlu dievaluasi secara berkala agar tetap sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan dan kebutuhan karyawan. PT Primissima juga disarankan untuk bekerja sama dengan pemerintah dan lembaga pendidikan untuk membuka peluang kerja baru bagi karyawan melalui program pelatihan dan rekrutmen khusus. Penerapan sistem peringatan dini juga penting untuk memantau risiko lebih awal dan mengembangkan strategi mitigasi sebelum PHK massal menjadi pilihan terakhir.

Dengan mengikuti rekomendasi ini, PT Primissima dapat mengurangi dampak sosial-ekonomi PHK massal, memastikan kelangsungan bisnis, serta meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam jangka panjang. Perusahaan perlu menerapkan strategi yang fleksibel dan pendekatan berbasis kesejahteraan tenaga kerja untuk menciptakan tempat kerja yang stabil dan tangguh.

REFERENSI

Amilia, N. K. S. I., & Yusa, I. G. (2019). Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha Terhadap Pekerja Ditinjau Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana*, 1–5.

Area, U. M. (2024). *Resiliensi Karyawan Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Skripsi Diajukan sebagai salah satu syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area OLEH : FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN Diajukan Untuk*.

Asiva Noor Rachmayani. (2015). *Buku Cetak Manajemen Krisis Komunikasi*.

Attallah, O., Rahmawati, N., Damayanti, P., Sari, A. M., Zahra, I. A., Ambarwati, R. A., Faidhah, Y. S., Permatasari, A., Studi, P., Hukum, I., Semarang, U. N., & Kebijakan, O. (2024). *Optimalisasi Kebijakan Ketenagakerjaan Untuk*. *2*(2), 144–157.

CNN Indonesia. (2024). Pabrik Tekstil BUMN PT Primissima PHK 402 Karyawan. In *CNN*

Indonesia.

Creswell, J. W. (2003). Research design Qualitative quantitative and mixed methods approaches. *Research Design Qualitative Quantitative and Mixed Methods Approaches*. https://doi.org/10.3109/08941939.2012.723954

Detikjogja.com. (2024). Buruh Pabrik Kena PHK-Tunggak Gaji, PT Primissima Buka Suara. In *detikjogja.com*.

Kompas.com. (2024a). *Pabrik Tekstil Milik BUMN, PT Primissima PHK 402 Karyawan, Apa yang Terjadi?* Kompas.Com.

Kompas.com. (2024b). PT Primissima, BUMN Tekstil di DIY, Lakukan PHK Massal kepada 402 Karyawan. In *Kompas.com*.

Munawaroh, A., & Ramadhan, Z. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Nilai Perusahaan Dengan Kebijakan Deviden Sebagai Variabel Moderating Pada Perusahaan Pertambangan. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, *3*(1), 43. https://doi.org/10.24853/jmmb.3.1.43-54.

Radarjoga.Jawapos.com. (2024). *Pembayaran Tunggakan Gaji dan Pesangon Ratusan Mantan Karyawan PT Primissima Masih Belum Dilakukan, Berikut Rincian Utang Pabrik Tekstil BUMN Ini!o Title*. https://radarjogja.jawapos.com/

Roudatus Solihah, Ali Alamginto, & Oktavia Theresia Ompu Sunggu. (2023). Implikasi Sosial dan Ekonomi dari PHK Massal. *JISPENDIORA Jurnal Ilmu Sosial Pendidikan Dan Humaniora*, *2*(3), 178–192. https://doi.org/10.56910/jispendiora.v2i3.985

Saragih Chairani, I., Ginting, B., Sunarmi, & Agusmidah. (2022). Analisis Yuridis Restrukturisasi Perusahaan Yang Mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak (Studi Putusan No : 260K/Pdt.Sus-PHI/2014). *Darma Agung*, *30*(2), 413–421.

Subagyo, S., & Nadapdap, G. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan. *Lex Lectio Law Journal*, *1*(1), 14–24. https://doi.org/10.61715/jlexlectio.v1i1.18

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (ed.); 2nd ed.). Alfabeta.

Tita, G. A. (2024). *Bagaimana solusi Pekerja Menghadapi Ancaman PHK?* Universitas STEKOM. https://stekom.ac.id/artikel/bagaimana-solusi-pekerja-menghadapi-ancaman-phk?

Zulhartati, S. (2010). Pengaruh pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan perusahaan. *Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora*, *1*(1), 77–88.