

Analisis Strategi Perusahaan dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Kinerja Perusahaan pada Industri Tekstil

Syifa Hoerunisa¹, Halimah Zahrah², Dimas Satria Iskandar³, Adam Riski Mubarak⁴
Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Bandung, Kota Bandung, Indonesia^{1,2,3,4}

*Email Korespodensi: halimahzahrah@umbandung.ac.id

Diterima: 05-07-2025 | Disetujui: 13-07-2025 | Diterbitkan: 15-07-2025

ABSTRACT

Layoffs are often used as efficiency measures by textile companies, but their impact on company performance still needs to be studied further. This study aims to evaluate the impact of layoff strategies on operational efficiency, productivity, and sustainability of textile companies. This study aims to analyze company strategies in implementing layoffs and evaluate their impact on company performance in the textile industry sector, especially in terms of operational efficiency, work productivity, and business sustainability. This study uses a qualitative approach with the type of research article study and case study on 3 former employees of textile companies who experienced layoffs. The results of the study indicate that the layoff strategy implemented by textile companies tends to focus on short-term cost efficiency, but has an impact on decreasing employee motivation, increasing workload, and operational instability. Although financial efficiency is achieved, in the long term this strategy can reduce productivity and work loyalty, and affect the company's image. Companies are advised to design a more humanistic and communicative layoff strategy, and consider other efficiency alternatives before carrying out layoffs. A dialogue-based approach and employee retraining can help maintain the company's performance and reputation in the long term

Keywords: Termination of Employment; Employment Law; Company Performance.

ABSTRAK

Pemutusan hubungan kerja (PHK) sering di jadikan langkah efisiensi oleh perusahaan tekstil, namun pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan masih perlu ditelaah lebih lanjut. Kajian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak strategi PHK terhadap efisiensi operasional, produktivitas, dan kesinambungan perusahaan tekstil. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi perusahaan dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) serta mengevaluasi dampaknya terhadap kinerja perusahaan di sektor industri tekstil, khususnya dalam hal efisiensi operasional, produktivitas kerja, dan keberlangsungan usaha. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi artikel penelitian dan studi kasus pada 3 mantan karyawan perusahaan tekstil yang mengalami PHK. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi PHK yang di terapkan perusahaan tekstil cenderung berfokus pada efisiensi biaya jangka pendek, namun berdampak pada penurunan motivasi karyawan, meningkatnya beban kerja, serta ketidakstabilan operasional. Meski secara finansial efisiensi tercapai, dalam jangka panjang strategi ini dapat menurunkan produktivitas dan loyalitas kerja, serta memengaruhi citra perusahaan. Perusahaan disarankan untuk merancang strategi PHK yang lebih humanis dan komunikatif, serta mempertimbangkan alternatif efisiensi lain sebelum melakukan PHK. Pendekatan berbasis dialog dan pelatihan ulang karyawan dapat membantu menjaga kinerja dan reputasi perusahaan dalam jangka panjang

Katakunci: Pemutusan Hubungan Kerja; Hukum Ketenagakerjaan; Kinerja Perusahaan.

PENDAHULUAN

Industri tekstil termasuk sektor manufaktur strategis dalam perekonomian nasional Indonesia, memiliki kontribusi signifikan terhadap ekspor non-migas serta menjadi sumber penghidupan bagi masyarakat kelas menengah ke bawah, khususnya di kawasan sentra industri seperti Jawa Barat, Jawa Tengah, dan sebagian wilayah Sumatera (BPS, 2020). Sektor ini menyumbang lebih dari 5% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) industri pengolahan non-migas dan menyerap sekitar 3 juta tenaga kerja pada masa sebelum pandemi COVID-19 (Lie & Hervine, 2024). Tantangan global muncul dari kompetisi harga akibat masuknya produk tekstil murah dari negara-negara seperti Tiongkok, Bangladesh, dan Vietnam, serta hambatan perdagangan internasional seperti tarif dan non-tarif (Angelina et al., 2024). Di dalam negeri, faktor seperti kenaikan harga bahan baku, fluktuasi nilai tukar, tingginya biaya logistik, dan regulasi ketenagakerjaan yang berubah ikut memengaruhi struktur biaya operasional perusahaan (Septian et al., 2024).

Industri tekstil juga dipicu oleh lemahnya perencanaan tenaga kerja di dalam perusahaan, bahwa ketidakmampuan perusahaan dalam merencanakan kebutuhan sumber daya manusia dengan baik berkontribusi pada meningkatnya angka PHK (Mukti, 2023). Dampak dari PHK ini tidak hanya dirasakan oleh pekerja, tetapi juga berimplikasi signifikan terhadap kesejahteraan rumah tangga mereka dan kestabilan keuangan keluarga. Seperti yang dinyatakan oleh, kehilangan pekerjaan sering kali mengakibatkan kesulitan ekonomi yang berkepanjangan, mempengaruhi kualitas hidup pekerja dan keluarganya (Rasji & Widjaja, 2025).

Respon perusahaan terhadap tekanan tersebut sering berupa efisiensi melalui pemutusan hubungan kerja (PHK), terutama dalam kondisi menurunnya permintaan dan menumpuknya kapasitas produksi (Mulyati & Wulansari, 2024). Meskipun PHK telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan diperbarui dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, praktik di lapangan menunjukkan bahwa proses tersebut masih sering tidak mempertimbangkan prinsip keadilan, transparansi, dan pelibatan pekerja secara layak (Andriani et al., 2023). Dalam berbagai kasus, PHK dilakukan sepihak tanpa prosedur mediasi, yang menimbulkan gangguan terhadap stabilitas hubungan industrial dan menurunkan produktivitas organisasi (Kurniati et al., 2025).

Fokus penelitian diarahkan untuk memahami bagaimana strategi perusahaan dalam industri tekstil terhadap kinerja organisasi, pelaksanaan etika hubungan kerja, serta kepatuhan terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku (Harmen et al., 2025). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan studi literatur untuk mengeksplorasi secara komprehensif strategi PHK dalam sektor tekstil yang berupaya menyeimbangkan kebutuhan efisiensi perusahaan dengan perlindungan hak-hak tenaga kerja (Darmansyah & Auliyanti, 2025). Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia berbasis nilai, hukum, dan keadilan, serta menjadi rujukan bagi pembuat kebijakan dan pelaku industri dalam membentuk praktik PHK yang adil, transparan, dan berkelanjutan (Amilia et al., 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang dirancang untuk mengeksplorasi secara mendalam praktik PHK dalam industri tekstil. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan perspektif yang lebih kaya tentang pengalaman pekerja yang terpengaruh oleh PHK. yang menunjukkan

bahwa kepatuhan perusahaan terhadap UU Cipta Kerja masih sangat rendah. Oleh karena itu, penting untuk melakukan analisis mendalam terhadap legalitas PHK yang terjadi di lapangan. penelitian ini juga memperhatikan temuan Hasibuan (2023) Untuk memperkuat hasil penelitian, studi ini juga membandingkan pendekatan yang menekankan pentingnya penerapan strategi adaptif setelah restrukturisasi tenaga kerja untuk memastikan kelangsungan dan produktivitas perusahaan. observasi lapangan dengan temuan Tulasi & Yuniarto (2022).

Sumber data primer berasal dari wawancara semi-terstruktur dengan tiga mantan pekerja industri tekstil yang terdampak PHK di PT Kahatex selama periode 2022–2023. Informasi yang dihimpun mencakup lama masa kerja, jabatan terakhir, mekanisme penyampaian keputusan PHK, alasan resmi yang disampaikan perusahaan, persepsi terhadap transparansi serta keadilan dalam proses tersebut, dan dampak sosial maupun ekonomi yang dialami. Salah satu responden bekerja di bagian Quality Control (QC) selama lima bulan dan menerima surat PHK saat masih aktif bekerja, dengan alasan pemutihan karyawan. Responden mengungkapkan bahwa proses tersebut berlangsung tanpa kejelasan dan segera berinisiatif mencari pekerjaan baru. Ia juga menekankan perlunya peningkatan keterampilan dan menyampaikan harapan agar sistem ketenagakerjaan lebih berpihak kepada pekerja.

Data sekunder diperoleh dari analisis pustaka yang mencakup jurnal ilmiah dan buku yang relevan dengan topik hukum ketenagakerjaan dan industri tekstil. Literatur utama terdiri atas artikel karya Nelson (2023) yang menyoroti aspek hukum dan keadilan dalam PHK di tengah dinamika industri, serta tulisan Koswandi & Basani, (2025) yang membahas tantangan struktural seperti penurunan daya saing dan kenaikan biaya produksi. Referensi tambahan mencakup Lie & Hervine (2024) yang membahas hak-hak pekerja dalam sistem hukum nasional, dan Mukti (2023) yang menelaah peran regulasi pasca implementasi Undang-Undang Cipta Kerja.

Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara semi-terstruktur, memberikan ruang bagi peneliti untuk mengeksplorasi isu-isu kunci dari perspektif informan. Analisis data menggunakan pendekatan analisis tematik, dimulai dari reduksi data, pengelompokan dalam kategori seperti “keadilan prosedural”, “dampak terhadap kinerja”, dan “aspek legalitas PHK”, hingga penarikan kesimpulan berdasarkan proses triangulasi. Validitas data diperkuat dengan triangulasi sumber, yaitu membandingkan hasil wawancara dengan literatur pendukung, serta melalui proses *member checking* guna memastikan ketepatan interpretasi terhadap informasi yang disampaikan oleh narasumber (Rasji & Widjaja, 2025).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Industri tekstil nasional tengah menghadapi situasi yang tidak stabil. Faktor eksternal seperti penurunan permintaan ekspor, lonjakan harga bahan baku, dan masuknya produk tekstil impor berharga murah menjadi pemicu krisis yang bersifat struktural (Mulyati & Wulansari, 2024). Selain itu, mayoritas perusahaan di sektor ini masih bergantung pada mesin lama dan bahan baku impor. Untuk menekan biaya operasional yang tinggi, banyak perusahaan akhirnya memilih jalan efisiensi melalui pengurangan tenaga kerja (Andriani et al., 2023).

Hasil wawancara dengan salah satu responden yang bekerja selama lima bulan di bagian Quality Control menunjukkan bahwa pemutusan kerja dilakukan tanpa pemberitahuan sebelumnya. Keputusan diambil sepihak oleh manajemen dengan alasan "pemutihan karyawan", tanpa memberikan penjelasan atau

ruang konsultasi. Akibatnya, responden mengalami tekanan ekonomi, kehilangan pendapatan, beban psikologis, dan ketegangan dalam keluarga. Perusahaan tidak menyediakan alternatif solusi seperti relokasi, pelatihan ulang, atau program kompensasi. Proses PHK berjalan tanpa partisipasi pekerja, tanpa perlindungan jangka panjang yang layak.

Aspek Keadilan Prosedural dalam PHK

Keadilan prosedural merupakan pilar penting dalam praktik hubungan industrial. Ketika PHK dilakukan tanpa mekanisme mediasi, hak dasar pekerja dapat terabaikan (Kurniati et al., 2025). Pada kenyataannya, PHK di industri tekstil sering kali tidak mengacu pada peraturan perundang-undangan, seperti UU No. 13 Tahun 2003 dan UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020. Tidak ada dokumentasi resmi, dan keberadaan serikat pekerja pun tidak terlihat dalam proses ini.

Responden kedua yang telah bekerja selama tujuh tahun juga mengalami PHK secara lisan tanpa masa transisi, tanpa pesangon, dan tanpa surat keterangan pengalaman kerja. Perlakuan seperti ini menunjukkan lemahnya penghormatan perusahaan terhadap kontribusi pekerja. Idealnya, PHK dilaksanakan melalui dialog sosial yang melibatkan pekerja serta serikat buruh untuk menciptakan keseimbangan antara efisiensi dan perlindungan hak tenaga kerja.

Investasi dan Daya Saing dalam Industri Tekstil

Struktur biaya di industri tekstil Indonesia relatif tinggi karena kurangnya efisiensi dan inovasi teknologi (Harmen et al., 2025). Minimnya investasi sejak tahun 2007–2010 juga memperburuk kondisi ini. Biaya bahan bakar, bahan baku impor, dan upah dinilai berkorelasi negatif terhadap iklim investasi. Pemerintah belum memberikan insentif fiskal yang dapat mendorong perusahaan mempertahankan tenaga kerja. Tidak ada dukungan kebijakan untuk modernisasi peralatan produksi. Ketika tekanan ekonomi meningkat, PHK menjadi langkah yang paling diambil perusahaan. Ketergantungan terhadap pasar ekspor serta lemahnya permintaan domestik membuat ruang pertumbuhan semakin sempit. Tanpa kebijakan proteksi terhadap pasar lokal, industri tekstil nasional kalah bersaing dengan produk dari Tiongkok, Vietnam, dan Bangladesh (Harmen et al., 2025).

Aspek Kepatuhan Hukum dan Etika dalam Ketenagakerjaan

Kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan merupakan indikator penting dalam menjamin keadilan sosial. Bila perusahaan tidak memenuhi kewajibannya secara hukum, maka pekerja berada pada posisi yang sangat rentan. Tidak adanya kompensasi yang layak menandakan pelanggaran hukum, sementara lemahnya peran pengawasan pemerintah memperparah situasi (Darmansyah & Auliyanti, 2025). Akses pekerja terhadap mekanisme pengaduan masih sangat terbatas. Tidak ada kanal informasi yang menjelaskan hak-hak pekerja secara jelas. Ketidaktegasan sanksi dari pemerintah membuat praktik PHK sepihak terus berlangsung. Secara etika, pekerja seharusnya diperlakukan sebagai subjek penting dalam produksi. Sayangnya, kontribusi mereka sering kali diabaikan dan dianggap semata sebagai beban biaya.

Dampak Sosial PHK terhadap Kehidupan Pekerja

PHK memberikan dampak luas, tidak hanya secara ekonomi tetapi juga psikologis dan sosial. Kehilangan pekerjaan sering kali menyebabkan kehilangan rasa percaya diri. Tanpa sistem jaminan sosial,

pekerja berisiko terjerumus dalam kemiskinan. Tidak ada program pemerintah yang memadai untuk merespons kebutuhan korban PHK (Gunardi & Siarill, 2024). Layanan konseling tidak tersedia, pelatihan ulang tidak diberikan, dan program reintegrasi ke dunia kerja pun tidak disediakan. Akibatnya, keluarga pekerja turut terdampak: anak terancam putus sekolah, akses terhadap layanan kesehatan terganggu, dan keamanan pangan keluarga terancam.

Jika fenomena PHK ini tidak dikendalikan, maka akan berdampak pada meningkatnya pengangguran, melebarnya ketimpangan, serta meningkatnya ketegangan sosial di masyarakat.

Industri tekstil nasional saat ini menghadapi krisis struktural yang kompleks. Berbagai faktor, termasuk penurunan permintaan pasar dan lonjakan harga bahan baku, telah menyebabkan banyak perusahaan mencari cara untuk mengurangi biaya operasional. Strategi efisiensi yang diadopsi oleh perusahaan saat ini cenderung berfokus pada pemangkasan tenaga kerja, dibandingkan dengan inovasi dalam proses bisnis yang dapat meningkatkan produktivitas jangka panjang (Amilia et al., 2024). Selain itu, transformasi digital di sektor ini belum diterapkan secara optimal, meskipun sudah terbukti dapat mengurangi ketergantungan pada tenaga kerja manual dan meningkatkan efisiensi operasional (Hasibuan et al., 2023). Penelitian oleh Tulasi & Yuniarto (2022) menunjukkan bahwa PHK bukan hanya berdampak pada aspek ekonomi, tetapi juga secara drastis menurunkan semangat kerja dan loyalitas sumber daya manusia. Nelson (2023) menekankan pentingnya regulasi pemerintah dalam menekan praktik PHK sepihak yang sering terjadi di industri padat karya, agar hak-hak pekerja dapat terjamin dan stabilitas industri tetap terjaga.

Relevansi Perlindungan Sosial dan Kebijakan Industri

Tanpa sistem perlindungan sosial yang kuat, pekerja berada dalam posisi yang sangat lemah. Ketiadaan jaminan kehilangan pekerjaan maupun bantuan langsung tunai menyebabkan seluruh beban tertumpu pada individu. Pemerintah tidak menjalankan fungsi sebagai pelindung terakhir (Koswandi & Basani, 2025). Kebijakan industri nasional cenderung fokus pada insentif bagi korporasi tanpa memperhatikan dimensi perlindungan tenaga kerja. Ketidakharmonisan antara arah kebijakan ekonomi dan hak-hak pekerja menciptakan relasi kerja yang timpang dan tidak berkeadilan (Lie & Hervine, 2024). Negara memiliki kewajiban konstitusional untuk menjamin kelayakan hidup warga negaranya. Perlindungan terhadap pekerja tidak hanya berarti penyediaan lapangan kerja, melainkan juga mencakup keberlanjutan penghidupan yang layak melalui sistem jaminan sosial dan perlindungan hukum.

Peluang Reformasi Regulasi Ketenagakerjaan

Situasi hubungan industrial saat ini membuka ruang untuk perbaikan sistem regulasi dan praktik ketenagakerjaan. Diperlukan pendekatan baru dalam merancang hukum ketenagakerjaan yang mengakomodasi fleksibilitas sekaligus menjamin keamanan kerja. Proses PHK perlu dirancang secara transparan dan partisipatif, melibatkan semua pihak terkait, termasuk pekerja dan serikat buruh (Rasji & Widjaja, 2025). Struktur hubungan kerja yang adil membutuhkan sistem upah layak, kepastian kontrak, serta jaminan sosial menyeluruh. Mekanisme pelaporan pelanggaran ketenagakerjaan harus disusun secara efisien dan dilengkapi sanksi hukum yang tegas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik PHK dalam industri tekstil mencerminkan tidak hanya krisis ekonomi, melainkan juga krisis keadilan sosial. Tanpa perlindungan yang memadai, pekerja menjadi korban dari ketidakseimbangan struktur ekonomi. Reformasi

mendasar menjadi keharusan untuk mewujudkan ekosistem ketenagakerjaan yang adil, manusiawi, dan berkelanjutan (Andriani et al., 2023).

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa praktik PHK di industri tekstil masih belum selaras dengan prinsip keadilan prosedural, etika ketenagakerjaan, dan perlindungan hukum. Proses PHK berlangsung tanpa mediasi, tanpa kompensasi yang layak, dan tanpa dukungan reintegrasi bagi pekerja. Selain itu, tidak ditemukan keterlibatan serikat pekerja, surat pengalaman kerja, maupun pelatihan ulang bagi korban PHK. Strategi efisiensi perusahaan lebih berorientasi pada kepentingan jangka pendek dan belum mempertimbangkan keberlangsungan kerja tenaga manusia.

Temuan ini memperlihatkan bahwa efektivitas kinerja organisasi tidak hanya bergantung pada efisiensi biaya, tetapi juga pada penghormatan terhadap hak-hak pekerja dan dukungan struktural dari pemerintah. Ketidakhadiran sistem perlindungan sosial dan insentif bagi perusahaan yang menjaga tenaga kerja memperkuat posisi rentan para pekerja. Reformasi sistem ketenagakerjaan dan perlindungan sosial diperlukan agar efisiensi industri tidak dibangun di atas pengabaian terhadap keadilan sosial dan hukum ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amilia, P. V., Alfariizky, H. M., Hidayah, N., Juliana, A., Susilawati, S., & Syafri, M. I. (2024). Optimalisasi Pemberian Hak Karyawan Pasca Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) : Studi Kasus PHK di PT Goto Tbk. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(4), 445–452.
- Andriani, A. D., Chotimah, D. H., & Oktavia, H. D. (2023). STRATEGI KOMUNIKASI ORGANISASI SERIKAT PEKERJA DALAM MENYELESAIKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PT . POU YUEN INDONESIA. *Prosiding Konferensi Nasional Sosial Politik (KONASPOL) Volume*, 1(1), 539–559.
- Angelina, S., Lumban, S., Angelina, S., & Lumban, S. (2024). ANALISIS TANTANGAN DAN HAMBATAN KEBIJAKAN ANTI-DUMPING UNTUK INDUSTRI TEKSTIL INDONESIA DALAM MENGATASI DUMPING CHINA. *Jurnal Multilingual*, 4(4), 46–63.
- Darmansyah, A. P., & Auliyanti, M. S. (2025). Mengungkap Penyebab Kepailitan PT . Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex) : Faktor Internal , Eksternal , Manajemen Keuangan dan Proses Hukum. *Jurnal Riset Akuntansi*, 3(1), 330–340.
- Harmen, H., Anna, G., Sitanggang, M., Sitanggang, S. S., Farel, S., Sihite, I., Panjaitan, A. I., Astrid, M., Hutasoit, E., & Siahaan, C. (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.
- Hasibuan, E. F. D., Dotulong, L. O. H., Uhing, Y., & Dotulong, L. O. H. (2023). DAMPAK PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAHAKARYA CIPTA NUSANTARA TIMIKA PAPUA. *Jurnal EMBA*, 11(3), 1399–1407.
- Koswandi, S. A., & Basani, C. S. (2025). Analisis Yuridis Meningkatnya Pemutusan Hubungan Kerja di

- Bidang Manufaktur Khususnya Industri Tekstil dan Keadilan Bagi Industri Lokal di Bidang Perdagangan. *As-Syar ' I : Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga As-Syar ' I : Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga*, 7(1), 234–243. <https://doi.org/10.47476/assyari.v7i1.6371>
- Kurniati, T., Azzahra, S. P., Jumhana, Hakim, M. Z., & Enjum. (2025). Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Ilmu Hukum*, 2(2), 299–306.
- Lie, G., & Hervine, J. (2024). Pemutusan Hubungan Kerja Implikasi Hukum dan Keadilan di Tengah Perubahan Industri. *JAHE - Jurnal Akuntansi Hukum Dan Edukasi*, 1(2), 720–729.
- Mukti, C. (2023). DETEKSI KESEHATAN KEUANGAN PERUSAHAAN DENGAN MENGGUNAKAN MODEL TAFFLER PADA SUB SEKTOR TEKSTIL DAN GARMEN Oleh. *BALANCE : JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS*, 8(2), 104–112.
- Mulyati, & Wulansari, R. (2024). Dampak PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Terhadap Karyawan Lebih Dari Sekedar Kehilangan Pekerjaan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 01(04), 967–971.
- Nelson, A., Christini, J., Sandra, N., Clarissa, F., & Vivianti, W. (2023). Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Perusahaan Industri Startup. *YUME : Journal of Management*, 6(2), 582–588.
- Rasji, & Widjaja, J. (2025). Penyelesaian Hukum Terkait Pemutusan Hubungan Kerja Skala Besar (Kasus PT Sritex). *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 4(12), 5417–5423. <https://doi.org/10.59141/comserva.v4i12.3056>
- Septian, D., Putu, N., & Purnami, D. (2024). Analisa Perbandingan Kinerja Keuangan Sebelum dan Setelah Pemutusan Hubungan Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(4), 767–776. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i4.1268>
- Tulasi, D., & Yuniarto, A. (2022). PENGUKURAN KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN DENGAN CASH FLOW RATIOS ANALYSIS. *JIMBis : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 312–327.