

Analisis Urgensi Reformasi Hukum Preventif Pemutusan Hubungan Kerja Secara Massal dalam Hukum Ketenagakerjaan

Widya Kusuma Effendi ^{a,1*}, Ahmad Nailul Author ^{a,2}

^a Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

¹ widyakusuma.22056@mhs.unesa.ac.id*

*korespondensi penulis

Informasi artikel

Received: 30 April 2026;

Revised: 5 Mei 2026;

Accepted: 1 Juni 2026.

Kata-kata kunci:

Pemutusan Hubungan Kerja;

Pra-Pemutusan hubungan kerja Massal;

Perlindungan Pekerja;

Perbandingan Hukum.

: ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji perihal pengaturan pemutusan hubungan kerja massal di Indonesia dengan fokus pada tahap pra-Pemutusan Hubungan Kerja serta membandingkannya dengan Negara Belanda. Permasalahan utama terletak pada belum adanya pengaturan khusus yang mengatur mekanisme pra-Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia, sehingga upaya pencegahan PHK massal belum memiliki dasar hukum yang kuat. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan *statute approach* dan *comparative approach*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan pra-PHK massal di Indonesia masih ditemukan kerumpangan meskipun terdapat Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 namun sifat SE secara hirarki yang tidak mengikat secara umum dan lebih menitikberatkan pada himbauan kepada pengusaha menjadikan peran negara dalam tahap pra-PHK massal belum terstruktur secara jelas. Sebaliknya, Belanda melalui *Wet melding collectief ontslag* telah mengatur mekanisme pra-PHK secara lebih sistematis dengan keterlibatan negara di buktikan dengan terbentuknya *Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen* (UWV) sebagai penggerak dan pengawas dari peraturan yang telah diberlakukan sehingga menciptakan perlindungan bagi para pekerja.

Keywords:

Collective Dismissal;

Pre-Dismissal;

Comparative Law;

Labour Protection.

ABSTRACT

An Analysis of the Urgency of Preventive Legal Reform for Mass Employment Termination in Labor Law. This study examines the regulation of mass layoffs in Indonesia by focusing on the pre-termination stage and comparing it with the system applied in the Netherlands. The main issue addressed is the absence of specific legal provisions regulating pre-mass layoffs within Indonesian legislation, which results in weak preventive measures and limited legal protection for workers. This research uses a normative legal method with statutory and comparative approaches. The findings show that the regulation of pre-mass layoffs in Indonesia remains inadequate, even though there is a Circular Letter of the Minister of Manpower Number SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004. However, this circular letter is administrative in nature, does not have general binding force, and mainly emphasizes appeals to employers, so that the role of the state in the pre-layoff stage is not yet clearly structured. In contrast, the Netherlands, through the *Wet melding collectief ontslag*, has established a more systematic pre-layoff mechanism with active state involvement, including the role of the *Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen* (UWV) as the implementing and supervisory institution, which ultimately provides stronger protection for workers.

Copyright © 2026 (Widya Kusuma Effendi & Ahmad Nailul Author). All Right Reserved

How to Cite : Effendi, W. K., & Author, A. N. (2026). Analisis Urgensi Reformasi Hukum Preventif Pemutusan Hubungan Kerja Secara Massal dalam Hukum Ketenagakerjaan. *Nomos : Jurnal Penelitian Ilmu Hukum*, 6(1), 8–19. <https://doi.org/10.56393/nomos.v6i1.4323>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). Allows readers to read, download, copy, distribute, print, search, or link to the full texts of its articles and allow readers to use them for any other lawful purpose. The journal hold the copyright.

Pendahuluan

Hubungan industrial adalah hubungan yang terjadi dalam suatu hubungan kerja yang mengatur bagaimana pengusaha/pemberi kerja berinteraksi dengan pekerja, sekaligus bagaimana perselisihan yang muncul dari interaksi tersebut diselesaikan (Luluk Tri Harinie, 2024). Sejalan dengan definisi tersebut, dalam pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenaker) menjelaskan, “Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945” (Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan, 2003). Mengatur hubungan kerja tersebut tentu akan ada campur tangan hukum yang berlaku didalamnya sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (UU 1945) menyebutkan bahwa, “Negara Indonesia adalah negara hukum”. Indonesia sebagai negara hukum tentu wajib untuk memberikan kepastian hukum kepada warga negaranya begitupun dalam konteks hubungan industrial sebagaimana pada UU 1945 Pasal 28D (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Hubungan industrial merupakan sistem yang akan terbentuk oleh pengusaha dan juga pemberi kerja dalam suatu hubungan kerja. Ahmad Hunaeni Zulkarnaen menyebutkan subjek yang membentuk sistem hubungan industrial yaitu Pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah (Zulkarnaen, 2025). Hubungan industrial dalam prosesnya tidak akan selalu mulus, Karena hubungan ini melibatkan tujuan yang berbeda setiap subjeknya, interaksi di dalamnya berpotensi memunculkan perselisihan atau masalah yang dapat berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pasal 1 ayat (25) UU Ketenaker mendefinisikan PHK sebagai, “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.” Definisi PHK menurut Ridwan Halim dalam Imam dan Erdin yaitu, pemutusan hubungan industrial adalah suatu pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan disebabkan suatu hal tertentu (Santoso, 2024). Kedua definisi tersebut jika diambil benang merahnya maka akan terlihat kesamaan yaitu keduanya selaras menyebutkan PHK terjadi dikarenakan adanya suatu alasan tertentu.

Definisi-definisi diatas merupakan PHK secara general namun pada kenyataannya terdapat fenomena yang disebut Pemutusan Hubungan Kerja secara massal (PHK Massal). International Labour Organization (ILO) atau Organisasi Perburuahan International mendefinisikan PHK massal sebagai “*Collective dismissals are employment terminations of several workers on the grounds of economic, technological, structural or similar reasons.*” Berdasarkan definisi diatas dapat diketahui bahwa PHK massal adalah pemutusan hubungan kerja yang didasarkan suatu alasan kepada beberapa orang secara bersamaan dalam jangka waktu tertentu. Saat ini belum ada definisi PHK massal yang dijelaskan dalam perundang-undangan. Pasal 1 angka 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Kep - 150 / Men/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian (Kepmen 2000) Di Perusahaan menjelaskan perihal definisi dari PHK massal namun keputusan menteri ini telah dihapus yang menjadikan bahkan untuk definisi dari PHK massal Indonesia tidak memiliki patokan yang jelas disisi lain ancaman PHK massal bukan hanya rumor belaka.

Tercatat 77.965 orang terkena PHK sepanjang Januari–Desember 2024, dan pada periode Januari–November 2025 jumlahnya meningkat menjadi 79.302 pekerja terkena PHK (Kemnaker, 2025). Banyak faktor jika berbicara perihal PHK namun yang paling kentara Adalah terdapatnya permasalahan ekonomi suatu Perusahaan apabila hal tersebut terjadi efisiensi Perusahaan dengan melakukan PHK massal tidak dapat dihindari. Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), Pengaturan penghargaan masa kerja, uang kompensasi dan lainnya merupakan bentuk perlindungan

pekerja setelah PHK telah terjadi belum ada pengaturan yang kuat untuk mencegah agar perusahaan tidak sampai melakukan PHK padahal sebagaimana diketahui semua benefit tersebut tidak akan bertahan lama bagi pekerja dan akan habis untuk biaya sehari-hari selagi mereka berusaha mendapatkan pekerjaan baru berbeda dengan jika pekerja masih mempunya pekerjaannya efeknya akan lebih besar jika terjadi PHK massal mengingat ketersediaan pekerjaan akan lebih sedikit dibanding jumlah yang melamar. Hal ini tentu akan berdampak pada kestabilan ekonomi negara.

Pasal 153 Undang-Undang nomor 6 tahun 2023 Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (UU Ciptakerja) mengatur alasan-alasan yang tidak diperbolehkan untuk digunakan sebagai alasan terjadinya suatu PHK. Peraturan ini digunakan sebagai kepastian hukum untuk para pekerja terkait alasan terjadinya PHK dan sebagai batasan juga pertimbangan perusahaan sebelum melakukan PHK (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, 2023). Pasal 151 (2) UU Ketenaker yang dirubah dalam UU Ciptakerja pada intinya merubah kata dirundingkan menjadi diberitahukan menambah kelemahan perlindungan preventif bagi para pekerja untuk mempertahankan pekerjaannya yang notabene memang masih lemah. Instansi ketenagakerjaan cenderung lebih berkontribusi saat terdapat masalah pasca PHK karena mereka tidak memiliki kewenangan khusus untuk berkontribusi lebih dalam pelaksanaan suatu PHK hal ini ditunjukan dalam Pasal 37 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021(PP PHK) jika PHK tidak dapat dihindari maka perusahaan wajib memberitahukan perihal PHK paling lama 14 hari sebelum tanggal PHK. Diperkuat dengan pasal 38 yang berisikan terkait laporan adanya PHK oleh perusahaan (Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, 2021). Tidak ada peraturan lebih jauh apakah boleh instansi menyelidiki, menganalisis sebagai metode screening apakah alasan yang perusahaan berikan terbukti konkret, Instansi tersebut hanya mendata lalu menganalisis dan mempercayai dari data yang mereka berikan, jika semua data masuk akal maka *case close* tanpa adanya *double check*.

Belanda memiliki peraturan khusus PHK massal yang disebut dengan *Wet melding collectief ontslag* (WMCO). WMCO atau Undang-Undang Pemberitahuan PHK Kolektif Adalah peraturan yang berisikan prosedur yang digunakan di negara belanda untuk PHK secara kolektif atau massal. ketika perusahaan berniat melakukan PHK terhadap 20 pekerja atau lebih, perusahaan wajib menempuh tahapan tertentu melalui *Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen* (UWV) agar PHK massal dapat dikatakan terlaksana secara legal (BOUNDLESS, 2024). UWV sendiri merupakan badan asuransi karyawan sekaligus otoritas administratif otonom yang ditugaskan oleh Kementerian Urusan Sosial dan Ketenagakerjaan Belanda untuk menjalankan asuransi karyawan serta menyediakan layanan pasar kerja dan data (Marieke Agatha Stoop, 2024). Dengan kewenangan tersebut, UWV dapat menganalisis apakah PHK massal yang akan dilakukan telah memenuhi syarat substansi maupun prosedur sebelum dilakukan. Menariknya, dalam sistem WMCO, pemberitahuan kepada karyawan terkait PHK tidak bisa dilakukan sebelum seluruh prosedur pra-PHK massal dipenuhi melalui UWV dalam beberapa kasus Penetapan atau izin PHK Massal menjadi suatu syarat terjadinya PHK massal suatu perusahaan hal ini dijelaskan dalam Pasal 5a ayat (1) WMCO. Jika setelah prosedur tersebut masih ada pekerja yang keberatan, maka penyelesaian dapat berlanjut ke mekanisme pengadilan, tetapi dalam posisi di mana aspek prosedural dan justifikasi awal telah diperiksa lebih dahulu (FOD, 2023). Prosedur yang berlapis dari pra-PHK hingga pasca-PHK, sistem ini memberikan kepastian hukum lebih kuat karena ada proses penyaringan terhadap alasan perusahaan, sekaligus memastikan PHK benar-benar menjadi opsi terakhir.

Berbeda dengan pemutusan hubungan kerja perorangan yang dampaknya cenderung terbatas pada hubungan antara pekerja dan pengusaha, PHK massal memiliki dampak yang terasa lebih luas terhadap kondisi sosial dan ekonomi masyarakat. PHK massal tidak hanya menimbulkan persoalan

hubungan industrial, tetapi juga berdapang peningkatan potensi angka pengangguran, menurunkan stabilitas ekonomi, serta memengaruhi kesejahteraan masyarakat secara kolektif (Olivia et al., 2025). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa PHK massal tidak lagi semata-mata dipandang sebagai persoalan privat, melainkan berkaitan dengan kepentingan umum (*public policy*). Dalam perspektif negara hukum, kebijakan publik yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat harus disusun berdasarkan prinsip legalitas, kepastian hukum, serta perlindungan hak warga negara (Hertanto et al., 2026). Oleh karena itu, keterlibatan negara pada tahap pra-PHK massal menjadi penting sebagai bentuk perlindungan preventif untuk meminimalisasi dampak sosial dan ekonomi akibat PHK massal.

Perbedaan kondisi perlindungan terhadap pra-PHK massal ini menjadi dasar lahirnya penelitian dengan fokus pada bagaimana perlindungan hukum pekerja dapat diperkuat sejak sebelum PHK massal terjadi. Oleh karena itu, penelitian ini mengangkat judul Analisis Kekosongan Hukum Pra-Pemutusan Hubungan Kerja Secara Massal dalam Hukum Ketenagakerjaan (Studi Komparatif Indonesia-Belanda) Penelitian ini memiliki rumusan masalah 1. Bagaimana pengaturan perlindungan hukum pekerja dalam pra-pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) massal di Indonesia dan Belanda? 2. Bagaimana kemungkinan pengaturan Pra-PHK yang berlaku di Belanda jika diterapkan dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia? Dengan tujuan menelaah bagaimana peraturan dan perlindungan pekerja dalam pra-PHK massal di Indonesia dengan peraturan dan perlindungan pekerja pra-PHK massal di Belanda sebagai komparasi serta menganalisis kemungkinan penerapan, kelebihan, dan kekurangannya apabila diadaptasi dalam konteks ketenagakerjaan Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran lebih baru dikala beberapa orang lebih menekankan bagaimana menanggulangi jika PHK massal ini terjadi, penelitian ini justru ingin mengingatkan bahwa selain perlindungan represif para pekerja juga sangat membutuhkan perlindungan preventif agar mereka tidak kehilangan pekerjaanya.

Metode

Keadaan hukum preventif terkait PHK massal di Indonesia yang dirasa kurang melindungi karena lebih berfokus pada penanganan pasca PHK dapat terlihat dari banyaknya program yang dibuat seperti JKP, juga regulasi seperti; UU ciptakerja, UU Ketenaker dan lain sebagainya sedikit yang menyentuh permasalahan pra-PHK terlebih perihal Pra-PHK massal. *Statute approach* atau pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menelaah regulasi-regulasi tersebut untuk memastikan bahwa benar adanya kelemahan perlindungan preventif PHK massal dari banyaknya peraturan yang berlaku dan juga menelaah regulasi dari negara lain yang dapat di bandingkan mengenai permasalahan ini. Setelah ditelaah dengan *statute approach* maka, dilakukan perbandingan regulasi, atau perundang-undangan yang berlaku di Indonesia atau Pendekatan komparatif (*comparative approach*), dalam penelitian ini regulasi Indonesia akan di bandingkan dengan regulasi yang ada di Belanda. Kondisi hukum preventif PHK massal di Belanda yang dinilai jauh lebih stabil dan kuat dari Indonesia dapat terlihat dari adanya WMCO sebagai regulasi untuk PHK massal khususnya pra-PHK serta hadirnya pemerintah dengan adanya UWV sebagai penggerak dari WMCO menjadi salah satu dasar mengapa Belanda dipilih dalam penelitian ini. Selain itu, kesamaan sistem hukum yang digunakan oleh Belanda dan Indonesia yaitu civil law menjadi pertimbangan lainnya mengingat sejarah panjang Indonesia-belanda sehingga banyak hukum belanda yang diadopsi di peraturan negeri ini. Komparasi yang dilakukan menggunakan *functional comparison*. Pendekatan ini digunakan untuk melihat bagaimana kedua negara menangani masalah PHK massal khususnya pra-PHK massal sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja, juga bagaimana keterlibatan negara sebelum PHK, Solusi serta hasil yang di dapatkan dari WMCO. Hasil analisis akan dituliskan dengan penggambaran atau deskripsi tentang keadaan hukum yang berlaku Di Indonesia-Belanda terkait permasalahan pra-PHK massal (deskriptif analitis) dengan bahan pustaka (*library reasearch*). Perbedaan pengaturan antara Indonesia dan Belanda menunjukkan bahwa Indonesia masih berfokus pada penyelesaian PHK setelah PHK

tersebut terjadi, sedangkan Belanda menempatkan perlindungan preventif sebelum PHK dilakukan sehingga adanya kemungkinan batalnya PHK massal atau minimal perusahaan memutuskan mengurangi pekerja yang terkena PHK massal. Kondisi tersebut menunjukkan adanya urgensi untuk memperkuat hukum preventif pada PHK massal di Indonesia.

Hasil dan Pembahasan

Kondisi ekonomi dunia seringkali berubah yang akan berpengaruh kepada hubungan industrial. Hubungan industrial terbentuk sebagai suatu sistem hubungan yang terjalin antara para pihak yang bersangkutan dalam proses produksi barang dan/atau jasa yaitu dengan subjek pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai Pancasila dan UUD 1945 (Flambonita, 2023). Perubahan ini tentu dipengaruhi banyak faktor. Perubahan yang terjadi dalam suatu perusahaan sedikit banyak akan berimbas kepada para karyawan terlebih jika perubahan yang terjadi mengarah kepada ketidakstabilan ekonomi dalam suatu perusahaan. Akibat dari ketidakstabilan ini tidak jarang perusahaan memilih PHK karyawan demi efisiensi menjadi suatu jawaban mereka (Cahayo et al., 2026). Salah satu alasan masalah ekonomi yang terjadi kepada perusahaan sehingga terjadinya PHK massal tersebut adalah dampak pandemi beberapa tahun lalu yang masih terasa. Kondisi ekonomi yang belum sepenuhnya stabil pasca pandemi, PHK massal menjadi strategi efisiensi perusahaan namun sekaligus memunculkan kecemasan bagi pekerja (Nurazizah et al., 2024). Data Kementerian Ketenagakerjaan mencatat 77.965 orang terkena PHK sepanjang Januari–Desember 2024, dan pada periode Januari–November 2025 jumlahnya meningkat menjadi 79.302 pekerja terkena PHK (Satudata Kemnaker | Portal Data Ketenagakerjaan RI). Angka tersebut menunjukkan bahwa PHK tidak lagi bersifat insidental, melainkan menjadi fenomena yang berulang dan meluas. Peningkatan angka PHK pada periode 2024-2025 juga berkaitan dengan munculnya PHK oleh perusahaan yang melibatkan banyak pekerja dalam waktu relatif singkat. Fenomena ini menjadi tantangan besar karena berdampak luas pada ekonomi nasional dan memicu kerentanan pekerja. Dalam praktiknya, PHK massal kerap dipicu oleh masalah ekonomi perusahaan; misalnya Sritex Group merumahkan 11.025 karyawan secara bertahap pada Oktober 2024–Februari 2025, PT Danbi International melakukan PHK terhadap 2.079 karyawan, dan PT Adis Dimension Footwear melakukan PHK terhadap 1.500 pekerja, serta masih terdapat perusahaan lainnya (Shaid, 2025). Hal ini menggambarkan adanya dinamika hubungan industrial yang memengaruhi keberlangsungan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.

Peningkatan PHK massal dalam beberapa tahun terakhir mencerminkan dinamika hubungan industrial yang semakin kompleks dan menimbulkan dampak signifikan bagi pekerja khususnya kekhawatiran mereka mengenai kelangsungan mata pencaharian mereka saat ini. Kekhawatiran tersebut semakin kuat ketika jumlah lowongan kerja tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja. Ketimpangan ini membuat posisi tawar pekerja melemah, sehingga “daya jual” tenaga kerja cenderung turun. Dalam situasi seperti ini, pengaturan PHK terutama PHK massal seharusnya lebih ketat untuk memastikan adanya perlindungan yang memadai sebelum PHK benar-benar dilakukan (Firjatullah et al., 2024). Oleh karena itu, diperlukan mekanisme perlindungan hukum pada tahap sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan. Namun, hingga saat ini belum terdapat pengaturan khusus mengenai PHK massal terlebih mengenai peraturan pra-PHK Massal dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Indonesia telah memiliki cukup banyak peraturan untuk memberi rasa aman kepada pekerja setelah terjadinya PHK seperti, program jaminan kehilangan pekerjaan dari pemerintah, peraturan mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan lain sebagainya. Sebaliknya, untuk pencegahan terjadinya PHK khususnya pra-PHK massal masih terasa sangat kurang melindungi karena hingga saat ini belum ada peraturan perundangan-undangan yang secara spesifik mengatur hal tersebut sedangkan dalam Pasal 151 ayat (1) UU Ketenaker secara eksplisit mengamanatkan bahwa “Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.” Ketentuan ini menegaskan peran pemerintah bukan hanya sebagai pihak yang hadir ketika sengketa muncul ataupun sebagai instansi yang mencatat data adanya

PHK massal yang terjadi, melainkan juga sebagai pihak yang semestinya terlibat secara preventif. Tidak adanya peraturan lebih lanjut akan wewenang atau prosedur yang dapat dilakukan instansi ketenagakerjaan untuk menjalankan pasal ini menjadi hambatan tersendiri sehingga instansi ketenagakerjaan tersebut terasa pasif dalam hal preventif. Pasifnya instansi ketenagakerjaan ini dapat terlihat dalam kasus PT Danbi International dan PT Sritex. Para pekerja yang telah terkena PHK massal dan juga serikat pekerja menganggap bahwa PHK ini dilakukan tanpa adanya tripartit dan bipartit bagaimana PHK massal dengan jumlah 11,025 pekerja tersebut tetap dilakukan tanpa adanya bipartit maupun tripartit dan instansi ketenagakerjaan baru mengusut setelah pekerja sebanyak itu kehilangan mata pencahariannya (Alnina, 2025). PT Danbi International di Garut melakukan PHK massal terhadap lebih dari 2.000 karyawan pada Februari 2025 menyusul putusan pailit, tanpa proses tripartit yang semestinya, Wamenaker meminta perusahaan cepat memberikan kepastian terkait status para pekerja dan hak para pekerja yang ter-PHK massal (JSK, 2025). Dua kasus tersebut dapat secara jelas menggambarkan bahwa instansi pemerintah cenderung berusaha melindungi setelah PHK massal tersebut terjadi, jika tidak ada masalah maka akan menjadi pembaruan data pekerja namun jika terdapat pelanggaran maka, akan diusut lebih jauh. Penerapan prosedur PHK massal masih menggunakan prosedur yang sama dengan PHK perorangan yaitu berpedoman pada UU Ciptaker dan UU Ketenaker padahal dampak dari PHK Massal pasti akan jauh lebih massive dibanding PHK biasa seharusnya terdapat perlindungan lebih yang didasari dengan perundang-undangan akan hal ini namun sampai saat penelitian ini dilakukan belum ada peraturan perundang-undangan yang spesifik membahas hal ini.

Pasal 151 ayat (2) UU Ketenaker yang berbunyi, “Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.” Diubah dalam UU Ciptaker menjadi, “Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.” Hal yang berubah dalam pasal ini adalah dalam UU ketenaker ketika PHK sudah tidak dapat dihindari maka, pengusaha wajib untuk berunding sebelum diberitahukan kepada pekerja, sedangkan dalam UU Ciptaker peraturan tersebut diubah menjadi langsung memberitahukan kepada pekerja atau serikat buruh dengan jangka waktu yang telah diatur dalam PP PHK. Perubahan dari kata “dirundingkan” menjadi “diberitahukan” semakin mengurangi perlindungan pra-PHK pekerja yang sudah terasa lemah.

SEMENAKER merupakan output pemerintah yang paling mendekati jika membahas tentang peraturan untuk PHK Massal namun jika ditelaah kembali, Surat Edaran Menteri tidak termasuk dalam hierarki peraturan perundang-undangan dan diklasifikasikan sebagai Naskah Dinas Pengaturan sebagaimana disebutkan dalam Permen PANRB Nomor 80 Tahun 2012 (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 80 Tahun 2012 Tentang Pedoman Tata Naskah Dinas Instansi Pemerintah, 2012). Sedangkan berdasarkan sifatnya, Surat Edaran Menteri termasuk pada aturan kebijakan (*beleidsregels/policy rules*). Sehingga kekuatan mengikatnya hanya addressat yaitu kepada siapa surat tersebut dituju dan bagi aparat pemerintahan di bidangnya serta tidak memiliki kekuatan mengikat maupun bersifat memaksa keluar ke publik karena tidak berisikan norma maupun mengatur paksaan berupa sanksi (Yusdheaputra, 2023). SEMENAKER ini ditujukan kepada perusahaan sehingga dapat dikatakan peraturan ini hanya mengikat pengusaha tanpa pengatur lebih lanjut dan sanksi yang pasti. Dilain sisi perlu diingat bahwa, Perusahaan notabene akan berorientasi positif kepada keuntungan (*profitabilitas*) (Kartawan et al., 2021) sehingga mereka akan berusaha untuk mempertahankan usaha mereka sekuat mungkin terlebih jika hal tersebut tidak secara kuat diatur dalam perundang-undangan dan tidak memiliki sanksi yang tegas. Selain kedudukannya yang tidak sekuat undang-undang untuk memberi perlindungan hukum kepada pekerja, tanpa adanya peraturan perundang-undangan yang memberi amanat wewenang kepada instansi ketenagakerjaan untuk mengawasi

bagaimana PHK massal dilakukan, menjadi pertanyaan apakah hal tersebut cukup untuk memberi kepastian hukum kepada para pekerja. Produk pemerintah yang menyentuh perihal PHK massal walaupun tidak membahas preventif PHK massal sejauh ini hanya Kepmen 2000 yang notabene tidak akan sekuat Undang-Undang secara hirarki dan pada akhirnya Kepmen 2000 sudah tidak berlaku dan belum ada penggantinya. Dari analisis diatas dapat dipastikan perlindungan pekerja di Indonesia dalam hal Pra-PHK massal masih kurang karena perlindungan hukum secara preventif masih terasa lemah secara substansi.

Belanda memiliki peraturan khusus PHK massal yang disebut dengan *Wet melding collectief ontslag* (WMCO). WMCO atau Undang-Undang Pemberitahuan PHK Kolektif Adalah peraturan yang berisikan prosedur yang digunakan di negara belanda untuk PHK secara kolektif atau massal. ketika perusahaan berniat melakukan PHK terhadap 20 pekerja atau lebih, perusahaan wajib menempuh tahapan tertentu melalui *Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekering* (UWV) agar PHK massal dapat dikatakan terlaksana secara legal (BOUNDLESS, 2024). UWV sendiri merupakan badan asuransi karyawan sekaligus otoritas administratif otonom yang ditugaskan oleh Kementerian Urusan Sosial dan Ketenagakerjaan Belanda untuk menjalankan asuransi karyawan serta menyediakan layanan pasar kerja dan data (Marieke Agatha Stoop, 2024). Dengan kewenangan tersebut, UWV dapat menganalisis apakah PHK massal yang akan dilakukan telah memenuhi syarat substansi maupun prosedur sebelum dilakukan. Menariknya, dalam sistem WMCO, pemberitahuan kepada karyawan terkait PHK tidak bisa dilakukan sebelum seluruh prosedur pra-PHK massal dipenuhi melalui UWV dalam beberapa kasus Penetapan atau izin PHK Massal menjadi suatu syarat terjadinya PHK massal suatu perusahaan. WMCO sebagai peraturannya dan UWV sebagai penggeraknya memberikan perlindungan kepada pekerja secara lebih pasti, bahwa mereka masih memiliki kemungkinan untuk tidak jadi di PHK karena banyaknya proses penyaringan yang dilakukan. Prosedur yang berlapis serta adanya lembaga khusus yang menjalankan dapat menjadi pertimbangan lebih bagi perusahaan sebelum melakukan PHK massal.

Pasal 5a ayat (1) WMCO menyebutkan bahwa, “*De arbeidsovereenkomst kan niet eerder door de werkgever worden opgezegd, op verzoek van de werkgever door de rechter worden ontbonden of op initiatief van de werkgever door middel van een beëindigingsovereenkomst worden beëindigd, dan een maand nadat het voornemen daartoe is gemeld, tenzij uit een verklaring van de belanghebbende verenigingen van werknemers blijkt dat zij zijn geraadpleegd en dat zij zich met de beëindigingen kunnen verenigen*” (Wet Melding Collectief Ontslag, 1976). Pasal tersebut menjelaskan bahwa, Kontrak kerja tidak dapat diakhiri oleh pemberi kerja, dibubarkan oleh pengadilan atas permintaan pemberi kerja, atau diakhiri melalui perjanjian pemutusan hubungan kerja atas inisiatif pemberi kerja, kurang dari satu bulan setelah niat untuk melakukannya diberitahukan kepada, kecuali ada pernyataan dari asosiasi pekerja terkait yang menunjukkan bahwa mereka telah dimintai pendapat dan bahwa mereka menyetujui pemutusan hubungan kerja tersebut. Asosiasi yang dimaksud Adalah UWV. Apabila setelah semua prosedur tersebut masih ada pekerja yang keberatan, maka penyelesaian dapat berlanjut ke mekanisme pengadilan, tetapi dalam posisi di mana aspek prosedural dan justifikasi awal telah diperiksa lebih dahulu (Netherlands Enterprise Agency, 2021). Prosedur yang berlapis dari pra-PHK hingga pasca-PHK, sistem ini memberikan kepastian hukum lebih kuat karena ada proses penyaringan terhadap alasan perusahaan, sekaligus memastikan PHK benar-benar menjadi opsi terakhir.

Indonesia belum memiliki proses atau alur tersendiri untuk PHK massal terlebih mengenai Pra-PHK masal, prosedur yang digunakan tetaplah menggunakan prosedur yang tertera di UU Ciptakerja dan PP PHK yang secara garis besar memiliki alur, 1)Pemberitahuan: Surat resmi dari perusahaan (min. 14 hari kerja). 2)Tanggapan: Pekerja punya 7 hari kerja untuk menjawab (setuju/tolak).3) Bipartit: Jika menolak, wajib runding berdua.4)Tripartit: Jika gagal, lapor ke Disnaker (Mediasi).5) Pengadilan Hubungan Industrial (PHI): Jika mediasi gagal, lanjut ke pengadilan. Tidak ada perbedaan dengan prosedur PHK massal yang membedakan Adalah jumlah pekerja yang terkena PHK. Perbedaan regulasi PHK massal antara kedua negara tersebut dapat dikatakan sangat kentara mengingat di Belanda memiliki

sistem jelas diperkuat regulasi yang jelas serta terdapat instansi yang menjalankan regulasi tersebut sedangkan, di Indonesia masih menggunakan regulasi dan prosedur yang sama dengan PHK perorangan.

Tabel 1. Tahapan PHK Massal

NO	Indonesia (Menggunakan PHK perorangan)	Belanda (Menggunakan Alur Khusus)
1	Pengusaha memberitahukan alasan PHK kepada pekerja/serikat pekerja	Pengusaha wajib melapor kepada UWV dan serikat pekerja
2	Perundingan bipartit apabila pekerja menolak	Konsultasi dengan serikat pekerja, Pekerja dan UWV dilakukan sebelum PHK
3	Penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila bipartit gagal	UWV melakukan pengawasan terhadap proses PHK massal
4	PHK dilaksanakan setelah adanya kesepakatan/putusan	Terdapat masa tunggu (<i>waiting period</i>) sebelum PHK dilakukan untuk di screening setiap berkas dan kemungkinan pengurangan pekerja ter-PHK
5	Pengusaha membayarkan hak pekerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan	PHK dilaksanakan setelah prosedur dipenuhi

Berdasarkan tahapan tersebut, terlihat bahwa mekanisme PHK di Indonesia masih berfokus pada penyelesaian perselisihan setelah muncul penolakan atau sengketa dan pemerintah akan hadir setelah perselisihan muncul, perlu diketahui bahwa mekanisme ini didasarkan untuk PHK perorangan yang perlu disesuaikan kembali. Asiyah Budiarti, SH dan Setiyo Budi, S.H., M.H. mengatakan bahwa, PHK dapat dilakukan secara langsung tanpa proses bertahap hanya jika: Pelanggaran yang mendesak atau berat terjadi ketika pekerja melakukan kesalahan yang dianggap penting dan sudah diatur dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Alasan lain: pemutusan hubungan kerja karena efisiensi, perusahaan tutup, atau pailit tidak memerlukan SP karena bukan termasuk sanksi disipliner (Budiarti, 2025) dapat diketahui dengan alasan efisiensi pemutusan kerja memungkinkan untuk dilakukan tanpa proses bertahap tersebut sementara itu alasan PHK massal terjadi seringkali didasakan oleh efisiensi perusahaan hal ini semakin menggambarkan perlindungan Pra-PHK massal terlihat lemah ditambah dengan perubahan UU Ketenaker pasal 151 ayat (2) dan ayat (3).

Berbeda dengan Belanda yang telah mengatur keterlibatan negara sejak tahap pra-PHK melalui mekanisme pelaporan, konsultasi, dan pengawasan oleh UWV sebelum PHK massal dilakukan. Peraturan yang digunakan di Belanda terlihat mengupayakan agar PHK massal tersebut tidak sampai terjadi atau minimal jumlah pekerja yang akan di PHK berkurang semaksimal mungkin dengan UWV sebagai penggerak agar WMCO dapat berjalan semestinya. Di lain sisi di Indonesia justru kurang terasa perlindungan agar PHK tersebut tidak sampai terjadi hal ini dapat terlihat bahwa Indonesia relatif kuat dalam regulasi pasca-PHK (misalnya JKP, kompensasi, dan mekanisme penyelesaian perselisihan) sedangkan untuk pencegahan sampai terjadinya PHK dapat dikatakan kurang kuat padahal, Pasal 151 ayat (1) UU Ketenaker secara eksplisit mengamanatkan bahwa Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Ketentuan ini menegaskan peran pemerintah bukan hanya sebagai pihak yang hadir ketika sengketa muncul, melainkan juga sebagai pihak yang semestinya terlibat secara preventif sayangnya kontribusi Dinas ketenagakerjaan lebih terlihat setelah PHK terjadi baik untuk pelaporan pembaharuan data sebagaimana diamanatkan Pasal 38 PP PHK, Pengusaha harus melaporkan Pemutusan Hubungan Kerja kepada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota (Khairani, 2023). maupun ketika terjadi perselisihan yang berlanjut ke tahap

mediasi/penyelesaian resmi setelah bipartit. Sebelum PHK diumumkan kepada pekerja, tidak terdapat mekanisme “screening” yang mewajibkan peninjauan alasan PHK, verifikasi kondisi perusahaan, atau persetujuan administratif yang memastikan bahwa PHK memang menjadi langkah terakhir dan telah sesuai prosedur serta tidak melanggar ketentuan yang berlaku (Firjatullah et al., 2024). Pihak instansi ketenagakerjaan akan mencoba untuk menganalisis keaslian dari data dokumen PHK yang telah terjadi, tidak ada screening yang berlapis sejak awal. Ketiadaan mekanisme ini terutama disebabkan belum adanya aturan yang secara tegas memberi wewenang tersebut kepada dinas terkait. Dapat diperkirakan jika ini terus berlanjut dan terjadi PHK massal akan banyak pihak yang terdampak begitupun dengan kestabilan ekonomi negara sehingga adanya pengaturan Pra-PHK ini semakin terasa penting.

Kerentanan perlindungan pekerja karena lemahnya hukum preventif PHK massal dibandingkan dengan berlapisnya tahapan sebelum PHK massal terjadi yang ada di Belanda terlihat menggugah untuk diterapkan di Indonesia dan menjadi pertanyaan apakah memang bisa dilakukan. Konteks penerapan mekanisme pra-PHK massal, perbedaan kondisi antara Indonesia dan Belanda tidak hanya terletak pada aspek pengaturan, tetapi juga pada faktor struktural yang terlihat lebih luas. Dilihat di jumlah penduduk Indonesia memiliki jumlah penduduk yang jauh lebih besar dengan wilayah yang luas, bahkan Indonesia di tahun ini menempati urutan 5 besar negara dengan penduduk terbanyak (Worldometer, 2025). Hal ini akan memengaruhi kompleksitas pengawasan dalam pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan. Selain itu, kapasitas kelembagaan dalam melakukan pengawasan pada tahap pra-PHK masih terbatas, khususnya jika dikaitkan dengan jumlah tenaga kerja yang besar. Dari sisi sumber daya manusia, kualitas tenaga kerja di Indonesia masih dalam tahap berkembang jika dibandingkan dengan negara maju, sebagaimana tercermin dalam berbagai indikator pembangunan manusia. Kondisi ini berdampak pada kesiapan sistem dalam menerapkan mekanisme yang bersifat preventif dan membutuhkan keterlibatan negara secara aktif (Safira, 2025). Berbeda dengan Belanda yang memiliki skala populasi lebih kecil serta dukungan kapasitas institusi yang lebih kuat, sehingga memungkinkan pelaksanaan mekanisme pra-PHK secara lebih terstruktur. Oleh karena itu, perbedaan kondisi tersebut menunjukkan bahwa mekanisme pra-PHK massal tidak dapat secara langsung diterapkan di Indonesia tanpa adanya penyesuaian terhadap kapasitas sistem hukum dan kelembagaan yang ada.

Perbedaan yang ada bukan menjadi alasan untuk mengenyampingkan urgensi memperkuat regulasi preventif PHK massal. Meskipun tidak bisa semerta-merta menduplikasi WMCO dan UWV secara keseluruhan namun, pasal 5 ayat (1) WMCO dapat pertimbangan untuk di adopsi dalam regulasi baik dikhususkan dalam perundang-undangan baru maupun penambahan pasal dalam undang-undang yang telah berlaku. Hal ini dikarenakan seperti yang telah dijelaskan sebelumnya pasal ini dapat memberikan perlindungan preventif secara maksimal karena pekerja tidak bisa diberhentikan sebelum melaksanakan prosedur yaitu masa tunggu sebulan setelah pemberitahuan kepada instansi ataupun pekerja kecuali terdapat pernyataan dari instansi yang mengawasi bahwa mereka telah dimintai pendapat terkait PHK massal yang akan dilakukan. Kejelasan instansi pemerintah yang mengawasi dan menggerakkan peraturan ini juga harus menjadi concern pemerintah agar perlindungan preventif dapat terwujud.

Pembuatan lembaga baru untuk menjalankan suatu peraturan tentu berpotensi menambah beban fiskal negara, untuk mengantisipasi ketidakstabilan yang memungkinkan berhentinya peng-aplikasi-an regulasi ditengah jalan mengoptimalkan instansi yang telah berdiri bisa menjadi opsi, Dinas Ketenagakerjaan Provinsi (Disnaker) bisa menjadi salah satu pilihan. Struktur bidang dalam Disnaker dalam menangani perselisihan ketenagakerjaan terdapat 2 bidang yaitu, bidang Hubungan Industrial (HI) dan Bidang Pengawasan, bidang pengawasan dengan Divisi penegakan Hukum (Gakum) sebagai divisi yang menangani kasus PHI yang terdapat unsur pidana didalamnya sedangkan Bidang HI menangani case yang condong pada perdata. Terjadinya Tumpang tindih penanganan sangat mungkin terjadi karena perbedaan yang cukup tipis contoh, Perusahaan tidak membayar THR akan masuk ke HI sedangkan kasus Perusahaan membayar THR namun tidak sesuai nominalnya maka akan masuk bidang

pengawasan, memang terdapat perbedaan diantara keduanya namun, sangat rentan terjadi salah penanganan yang mengakibatkan proses penanganan tidak optimal jika terjadi salah kamar. Membentuk bidang pengawasan menjadi bidang yang murni menjadi pengawas preventif dapat menjadi pilihan sebagaimana divisi K3 yang berada di bidang ini berfungsi preventif kecelakaan kerja karena alat berat. Dengan demikian, Bidang Hubungan Industrial berfokus pada penyelesaian perselisihan yang telah terjadi, sedangkan Bidang Pengawasan dapat diarahkan pada fungsi preventif untuk meminimalisasi terjadinya perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan hasil analisis, penerapan mekanisme pra-PHK massal sebagaimana diatur dalam WMCO belum dapat secara langsung diterapkan di Indonesia. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan mendasar dari beberapa aspek yang telah dijelaskan diatas dan tidak dapat dipungkiri ada faktor penghambat pengadopsian ini. Pendekatan hubungan industrial di Indonesia cenderung menempatkan hubungan kerja sebagai ranah privat antara pekerja dan pengusaha sebagaimana Perselisihan Hubungan Industrial dimasukan dalam kamar perdata khusus dalam direktori putusan, sehingga peran negara belum sepenuhnya hadir sebagai aktor aktif dalam tahap pra-PHK. Oleh karena itu, penerapan mekanisme pra-PHK massal di Indonesia memerlukan penyesuaian secara bertahap dengan mempertimbangkan kesiapan sistem hukum, kapasitas institusi, serta kondisi sosial dan ekonomi yang ada, sehingga tidak dapat dilakukan melalui adopsi secara langsung. Solusi yang dapat menjadi pertimbangan adalah pemerintah dapat membuat perundang-undangan khusus tentang pra-PHK massal ataupun menambahkan pasal di Undang-Undang yang telah berlaku lalu pengoptimalan fungsi Bidang HI dan Bidang Pengawasan dalam Disnaker sehingga tidak harus membentuk instansi baru, melainkan cukup melalui penguatan fungsi dan kewenangan lembaga yang telah tersedia dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia.

Simpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaturan Pra-PHK massal di Indonesia belum diatur secara khusus dalam peraturan perundang-undangan,Regulasi yang ada cenderung memprioritaskan perlindungan represif dibandingkan preventif. Meskipun terdapat upaya pengaturan melalui SEMENAKER tentang PHK Massal, namun sifatnya hanya administratif dan tidak memiliki kekuatan mengikat secara umum. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum pada tahap pra-PHK massal di Indonesia masih belum memiliki dasar normatif yang kuat, sehingga peran negara dalam mencegah atau mengendalikan PHK massal belum sepenuhnya terstruktur secara jelas. Berbeda dengan Indonesia, Belanda memiliki pengaturan yang lebih sistematis melalui WMCO yang menempatkan negara sebagai aktor aktif dalam proses pra-PHK massal. Belanda menggunakan pendekatan normatif yang lebih terstruktur dengan keterlibatan negara secara langsung menghasilkan kepastian hukum kepada pekerja yang lebih kuat. Meskipun regulasi ini terlihat menggugah untuk diterapkan di Indonesia, penerapan mekanisme ini tidak dapat serta-merta diaplikasikan di Indonesia. Perbedaan sistem hukum, kesiapan kelembagaan, jumlah dan kualitas SDM serta karakter hubungan industrial menjadi faktor utama yang memengaruhi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kesiapan institusional dan kapasitas pengawasan di Indonesia belum sepenuhnya mendukung penerapan mekanisme pra-PHK yang kompleks. Tidak bisa menerapkan regulasi yang ada di Belanda bukan berarti peraturan perundang-undangan pra-PHK Massal tidak diperlukan dan dapat dikesampingkan, pembuatan perundang-undangan khusus pra-PHK massal ataupun menambahkan pasal di dalam undang-undang yang telah berlaku bisa menjadi opsi pemerintah dan untuk instansi yang menjalankan peraturan dapat diamankan kepada Disnaker dengan pengoptimalan bidang HI dan Bidang pengawasan terlebih dahulu. Pembuatan regulasi pra-PHK Massal yang lebih sesuai dengan kondisi yang ada di Indonesia yang menjadi poin utama agar perlindungan hukum bagi para pekerja bukan hanya kuat sebagai perlindungan represif namun juga kuat disegi perlindungan preventif.

Referensi

- Alnina, D. R. F. (2025). Diduga tak melalui bipartit dan tripartit, Partai Buruh nilai PHK ribuan karyawan Sritex ilegal. *Tempo.co*. <https://tempo.co/ekonomi/diduga-tak-melalui-bipartit-dan-tripartit-partai-buruh-nilai-phk-ribuan-karyawan-sritex-ilegal-1214100>
- Boundless. (2024). *Terminations in the Netherlands*. <https://boundlesshq.com/guides/netherlands/end-of-employment/>
- Budiarti, A. (2025). *Konsultasi hukum*. Literasi Hukum. <https://literasihukum.bphn.go.id/konsultasiView?id=25052>
- Cahayo, R. G., Salsabila, J. I., Jihan, S., & Rivane, S. (2026). Apakah pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan langkah yang efisien atau justru pelanggaran hak pekerja? [*Nama Jurnal Perlu Dilengkapi*], 11(4), 1–7.
- Firjatullah, M. S., Wasis, W., & Hidayah, N. P. (2024). Legal protection for workers from direct termination of employment by employers: Legal vagueness and its strengthening. *Audito Comparative Law Journal*, 6(1), 14–28. <https://doi.org/10.22219/aclj.v6i1.35572>
- Flambonita, S. (2023). *Hukum ketenagakerjaan: Telaah keberlakuan Undang-Undang Ketenagakerjaan*. Media Nusantara Creative.
- FOD Economy. (2023). *Collective redundancies*. <https://business.gov.nl/regulations/collective-redundancies/>
- Hertanto, Y., Zahari, I., Faisal, F., & Triestanto, J. (2026). Kebijakan publik pemerintah dalam perspektif masalah dan prinsip negara hukum. *Jurnal Kajian Sosial dan Hukum*, 9(1), 1451–1461. <https://doi.org/10.56338/jks.v9i1.10233>
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2025). *Wamenaker Noel dorong kurator PT Danbi perjelas status buruh*. <https://kemnaker.go.id/news/detail/wamenaker-noel-dorong-kurator-pt-danbi-perjelas-status-buruh>
- Kartawan, K., Rinandiyana, L. R., & Kurniawan, D. (2021). Pengaruh orientasi kewirausahaan, orientasi pasar, dan keunggulan bersaing terhadap profitabilitas. *Journal of Management Review*, 5(3), 681–688. <https://doi.org/10.25157/jmr.v5i3.5844>
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2025). *Satu Data Ketenagakerjaan RI*. <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/2986>
- Khairani. (2023). *Kepastian hukum hak pekerja outsourcing ditinjau dari konsep hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja (Disesuaikan dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja)*. Rajawali Pers.
- Luluk Tri Harinie. (2024). *Hubungan industrial*. Eureka Media Aksara.
- Marieke Agatha Stoop. (2024, May 30). *What is UWV: Employee Insurance Agency Netherlands?* Human in Progress. <https://humaninprogress.com/uwv-employee-insurance-agency-netherlands/>
- Netherlands Enterprise Agency. (2021). *Collective redundancies*. Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO). <https://business.gov.nl/regulations/collective-redundancies/>
- Nurazizah, N., Hisan, R. K., Atanya, N., Masykuri, A., & Irnawati, I. (2024). Kondisi perekonomian Indonesia pasca COVID-19. *Journal on Education*, 6(4), 21902–21908. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i4.6379>
- Olivia, A., Febrylian, W., & Arifin, M. (2025). Solusi kompensasi PHK massal honorer BLUD di RSUD Soewondo Pati. [*Nama Jurnal Perlu Dilengkapi*], 9(2), 314–334.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 80 Tahun 2012 tentang Pedoman Tata Naskah Dinas Instansi Pemerintah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.
- Safira, M. N. (2025). Perbandingan kualitas SDM di Indonesia dan luar negeri. *Widyasari Press*, 15–22.
- Santoso, I. B. (2024). *Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam teori dan praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
- Shaid, N. J. (2025, March 10). Gelombang PHK di awal 2025, 9 perusahaan tutup pabrik. *Kompas.com*. <https://money.kompas.com/read/2025/03/10/074741326/gelombang-phk-di-awal-2025-9-perusahaan-tutup-pabrik>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
-

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
- Wet Melding Collectief Ontslag. (1976). *Wet melding collectief ontslag*. <https://wetten.overheid.nl/BWBR0003026>
- Worldometer. (2025). *Most populous countries in the world (2025)*. <https://www.worldometers.info/population/most-populous-countries/>
- Yusdheaputra, W. (2023). Kedudukan surat edaran menteri dalam hierarki peraturan perundang-undangan. *Jurist-Diction*, 6(1), 191–214. <https://doi.org/10.20473/jd.v6i1.43557>
- Zulkarnaen, A. H. (2025). Masalah rawan dalam hubungan industrial dan konsep negara kesejahteraan Indonesia. *Jurnal Hukum Mimbar Justitia*, 2(2), 806–825. <https://doi.org/10.35194/jhmj.v2i2.42>