

Analisis Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Amazon.com dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia

Hilma Harmen^{1*}, Sergio Irzzi Lumban Tobing², Kennedi Turnip³, Samuel Restu Sinaga⁴, Anabel Yocelyn Ariella Sianturi⁵, Hawila Manik⁶

¹⁻⁵ Universitas Negeri Medan, Indonesia

Email: hilmaharmen@unimed.ac.id¹, sergioirzzi31@gmail.com², Kennedi7252510023@mhs.unimed.ac.id³, samuelsinaga10@gmail.com⁴, yocelyn.sianturi@gmail.com⁵, hawila.manik@gmail.com⁶

*Penulis Korespondensi: hilmaharmen@unimed.ac.id

Abstract. *The development of digital technology and artificial intelligence has encouraged companies to make various adjustments in managing organizations and human resources. One common strategy implemented by companies is organizational restructuring, which may lead to layoffs. This study aims to analyze the layoff policy implemented by Amazon from a Human Resource Management (HRM) perspective and to identify the factors causing layoffs and their impacts on employees and organizations. This research uses a qualitative approach with a literature study (library research) method based on data obtained from news articles, company reports, and relevant academic publications. The results indicate that Amazon's layoff policy is influenced by several main factors, including organizational restructuring, technological development and automation, and efforts to improve operational cost efficiency. These layoffs have significant impacts on employees, such as job loss and psychological pressure, while for companies they may increase operational efficiency but also potentially reduce employee motivation and corporate reputation. From the perspective of Human Resource Management, layoffs can be considered a strategic organizational decision to adjust workforce needs in response to changes in the business environment and technological developments (Dessler, 2020; Datta et al., 2010). Therefore, companies need to manage layoff policies carefully to minimize negative impacts on employees and organizational stability.*

Keywords: Digital Technology; Human Resource Management; Layoffs; Operational Efficiency; Organizational Restructuring.

Abstrak Perkembangan teknologi digital dan kecerdasan buatan telah mendorong perusahaan untuk melakukan berbagai penyesuaian dalam pengelolaan organisasi dan sumber daya manusia. Salah satu strategi yang sering dilakukan adalah restrukturisasi organisasi yang dapat berdampak pada kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebijakan PHK yang dilakukan oleh Amazon dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) serta mengidentifikasi faktor-faktor penyebab dan dampaknya terhadap karyawan maupun organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (library research) yang bersumber dari artikel berita, laporan perusahaan, serta publikasi ilmiah yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan PHK yang dilakukan oleh Amazon dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu restrukturisasi organisasi, perkembangan teknologi dan otomatisasi, serta upaya efisiensi biaya operasional. Kebijakan tersebut memberikan dampak bagi karyawan berupa kehilangan pekerjaan dan tekanan psikologis, sementara bagi perusahaan dapat meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga berpotensi menurunkan motivasi kerja serta citra perusahaan. Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia, kebijakan PHK dapat menjadi strategi organisasi dalam menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan perubahan lingkungan bisnis dan perkembangan teknologi (Dessler, 2020; Datta et al., 2010). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola kebijakan PHK secara bijaksana agar dapat meminimalkan dampak negatif terhadap karyawan maupun organisasi.

Kata kunci: Efisiensi Operasional; Manajemen Sumber Daya Manusia; Pemutusan Hubungan Kerja; Restrukturisasi Organisasi; Teknologi Digital.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi digital dan transformasi bisnis global telah mendorong perusahaan untuk melakukan berbagai penyesuaian dalam pengelolaan organisasi dan sumber daya manusia. Pemanfaatan teknologi seperti otomatisasi dan kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI) telah mengubah cara perusahaan menjalankan operasional bisnisnya. Dalam

kondisi tersebut, perusahaan perlu menerapkan strategi yang tepat agar tetap mampu mempertahankan efisiensi dan daya saing di tengah persaingan global (Fajar,A. 2024).

Salah satu bentuk penyesuaian yang sering dilakukan perusahaan adalah restrukturisasi organisasi. Restrukturisasi bertujuan untuk menata kembali struktur organisasi serta menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan perkembangan bisnis perusahaan. Dalam praktiknya, proses ini sering kali diikuti dengan kebijakan pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai upaya untuk meningkatkan efisiensi operasional perusahaan (As'ari,H. 2020).

Fenomena PHK juga terjadi pada berbagai perusahaan teknologi global, salah satunya adalah Amazon. Pada periode 2025 hingga 2026, Amazon dilaporkan melakukan PHK terhadap 30.000 karyawan, terdiri dari 16.000 karyawan pada oktober 2025 dan 14.000 karyawan pada Januari 2026. sebagai bagian dari strategi efisiensi operasional dan restrukturisasi organisasi perusahaan (Amazon.com,2026). Kebijakan tersebut menunjukkan bahwa perusahaan perlu menyesuaikan struktur organisasi dan kebutuhan tenaga kerja dengan perkembangan teknologi serta perubahan strategi bisnis perusahaan.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebijakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Amazon dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), serta memahami faktor-faktor yang melatarbelakangi kebijakan tersebut dan dampaknya terhadap pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi.

2. KAJIAN TEORITIS

Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan berakhirnya hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan yang disebabkan oleh faktor tertentu, baik yang berasal dari perusahaan maupun dari karyawan itu sendiri. Dalam konteks manajemen organisasi, PHK sering dilakukan sebagai langkah strategis perusahaan untuk menyesuaikan jumlah tenaga kerja dengan kebutuhan operasional perusahaan (Maringan, N.2015).

PHK dapat terjadi karena berbagai alasan, seperti penurunan kinerja perusahaan, perubahan strategi bisnis, restrukturisasi organisasi, maupun perkembangan teknologi yang mempengaruhi kebutuhan tenaga kerja (Khoiri, M. A., Pane, P. N. S., Naya, N. P., & Hakim, L.2025). Dalam kasus perusahaan teknologi global seperti Amazon, PHK dilakukan sebagai bagian dari kebijakan restrukturisasi organisasi dan efisiensi operasional perusahaan di tengah perkembangan teknologi digital dan penggunaan kecerdasan buatan atau Artificial Intelligence (Azizah, S. N.2025).

Faktor Penyebab PHK dalam Organisasi

PHK dalam suatu organisasi dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal perusahaan. Beberapa faktor utama yang menyebabkan terjadinya PHK antara lain:

a. Restrukturisasi organisasi

Perusahaan melakukan penataan ulang struktur organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Hal ini sering kali menyebabkan pengurangan jumlah tenaga kerja pada beberapa bagian organisasi (Armstrong dan Taylor, 2020).

b. Efisiensi biaya operasional

Perusahaan dapat melakukan PHK sebagai upaya untuk mengurangi biaya operasional dan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan (Dessler, 2020).

c. Perkembangan teknologi dan otomatisasi

Kemajuan teknologi, khususnya kecerdasan buatan dan sistem otomatisasi, menyebabkan beberapa pekerjaan dapat digantikan oleh teknologi. Kondisi ini juga terjadi pada perusahaan teknologi seperti Amazon yang mulai memanfaatkan teknologi digital dan AI dalam berbagai proses operasional perusahaan (Brynjolfsson dan McAfee, 2014).

d. Perubahan strategi bisnis perusahaan

Perusahaan dapat mengubah strateginya untuk menyesuaikan dengan kondisi pasar dan persaingan global, sehingga diperlukan penyesuaian terhadap jumlah dan kompetensi tenaga kerja (Noe et al., 2021)

Dampak PHK terhadap Karyawan dan Perusahaan

PHK tidak hanya berdampak pada individu yang kehilangan pekerjaan, tetapi juga dapat mempengaruhi kondisi organisasi secara keseluruhan (Solihah, R., Alamginto, A., & Sunggu, O. T. O. (2023)). Dampak tersebut dapat dilihat dari dua sisi, yaitu karyawan dan perusahaan.

a. Dampak terhadap karyawan

Bagi karyawan, PHK dapat menimbulkan berbagai dampak seperti kehilangan sumber pendapatan, ketidakpastian pekerjaan, serta tekanan psikologis akibat kehilangan pekerjaan. Selain itu, karyawan juga harus menghadapi tantangan dalam mencari pekerjaan baru di tengah persaingan pasar kerja.

b. Dampak terhadap perusahaan

Bagi perusahaan, PHK dapat memberikan dampak positif maupun negatif. Dampak positifnya adalah perusahaan dapat meningkatkan efisiensi operasional dan

menyesuaikan struktur organisasi dengan kebutuhan bisnis. Namun, PHK juga dapat menimbulkan dampak negatif seperti menurunnya motivasi kerja karyawan yang masih bekerja, berkurangnya loyalitas karyawan, serta potensi penurunan citra perusahaan di mata publik.

- c. Dalam kasus PHK yang dilakukan oleh Amazon, kebijakan tersebut dilakukan sebagai bagian dari strategi perusahaan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan perkembangan teknologi digital serta perubahan strategi bisnis perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (library research). Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menganalisis fenomena pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi pada perusahaan teknologi global, khususnya Amazon, berdasarkan berbagai informasi yang diperoleh dari sumber tertulis seperti berita, laporan perusahaan, dan publikasi akademik yang relevan dengan topik penelitian.

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis fenomena PHK yang terjadi pada Amazon dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Penelitian ini berfokus pada analisis faktor penyebab PHK, kebijakan perusahaan, serta dampaknya terhadap karyawan dan organisasi (Daya, S.1996).

Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini, populasi penelitian berupa seluruh informasi dan data yang berkaitan dengan kebijakan PHK pada Amazon. Sampel penelitian berupa beberapa sumber informasi yang relevan, seperti berita ekonomi dan bisnis, laporan perusahaan, serta yang membahas kebijakan PHK dan pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan teknologi.

Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi dokumentasi. Data diperoleh dari berbagai sumber tertulis seperti artikel berita, laporan perusahaan, serta jurnal ilmiah yang membahas kebijakan PHK dan manajemen sumber daya manusia. Instrumen penelitian yang digunakan berupa lembar dokumentasi dan pencatatan data yang digunakan untuk mengumpulkan serta mengklasifikasikan informasi yang relevan dengan topik penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Analisis dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari berbagai sumber, kemudian mengelompokkan informasi yang relevan dengan topik penelitian, seperti faktor penyebab PHK, kebijakan restrukturisasi organisasi, serta dampak PHK terhadap karyawan dan perusahaan. Selanjutnya data dianalisis dan diinterpretasikan berdasarkan teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang relevan. (Rifa'i, Y.2023).

Model Penelitian

Model penelitian dalam studi ini menggambarkan hubungan antara beberapa variabel utama yang dianalisis, yaitu faktor penyebab PHK, kebijakan perusahaan, serta dampak PHK terhadap karyawan dan organisasi. Faktor penyebab PHK seperti restrukturisasi organisasi, efisiensi biaya operasional, dan perkembangan teknologi digital mempengaruhi kebijakan perusahaan dalam melakukan PHK. Kebijakan tersebut kemudian memberikan dampak terhadap kondisi karyawan maupun terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini memaparkan hasil analisis mengenai kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Amazon berdasarkan data yang diperoleh dari berbagai sumber berita ekonomi dan literatur terkait Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui studi dokumentasi dari artikel berita, laporan bisnis, serta sumber ilmiah yang membahas kebijakan restrukturisasi organisasi dan pengurangan tenaga kerja pada perusahaan teknologi global.

Pengumpulan data dilakukan pada rentang waktu tahun 2025–2026 dengan fokus pada kebijakan PHK yang dilakukan Amazon dalam rangka melakukan penyesuaian terhadap perubahan strategi bisnis dan perkembangan teknologi digital. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk memahami faktor penyebab PHK serta dampaknya terhadap karyawan dan perusahaan (Sasongko, u.a.2025)

Analisis Kebijakan PHK pada Amazon

Berdasarkan hasil analisis data, kebijakan PHK yang dilakukan oleh Amazon merupakan bagian dari strategi perusahaan dalam melakukan restrukturisasi organisasi dan meningkatkan efisiensi operasional. Sebagai perusahaan teknologi global yang bergerak di bidang e-commerce dan layanan digital, Amazon menghadapi dinamika bisnis yang sangat cepat sehingga perusahaan perlu melakukan penyesuaian terhadap struktur organisasi dan pengelolaan tenaga kerja.

Kebijakan PHK tersebut dilakukan untuk menyederhanakan struktur organisasi perusahaan serta menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat. Selain itu, langkah ini juga merupakan strategi perusahaan untuk mempertahankan daya saing dalam industri teknologi yang sangat kompetitif (Faidhah, Y. S. et. all. 2024)

Faktor Penyebab PHK pada Amazon

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor utama yang menyebabkan terjadinya PHK pada Amazon.

a.) Restrukturisasi Organisasi

Restrukturisasi organisasi merupakan salah satu faktor utama yang melatarbelakangi kebijakan PHK di Amazon. Perusahaan melakukan penataan ulang terhadap struktur organisasi dengan tujuan meningkatkan efisiensi kerja dan mempercepat proses pengambilan keputusan. Dalam proses restrukturisasi tersebut, beberapa posisi pekerjaan dianggap tidak lagi diperlukan sehingga perusahaan melakukan pengurangan jumlah tenaga kerja pada bagian tertentu (Amazon,2026).

b.) Perkembangan Teknologi dan Otomatisasi

Perkembangan teknologi digital, khususnya kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI), juga menjadi faktor penting dalam kebijakan PHK yang dilakukan oleh Amazon. Penggunaan teknologi otomatisasi dalam berbagai proses operasional perusahaan memungkinkan beberapa pekerjaan dapat digantikan oleh sistem teknologi yang lebih efisien. Kondisi ini menyebabkan perubahan kebutuhan tenaga kerja di dalam perusahaan (Kusumawati, E. D., & Kusumaningrum, D.2024)

c.) Efisiensi Biaya Operasional

Faktor lain yang mempengaruhi kebijakan PHK adalah upaya perusahaan dalam melakukan efisiensi biaya operasional. Dengan mengurangi jumlah tenaga kerja pada beberapa divisi, perusahaan dapat menekan biaya operasional serta mengalokasikan sumber daya ke sektor yang lebih strategis seperti pengembangan teknologi dan inovasi bisnis (Pangestu, Y.2025).

Dampak PHK terhadap Karyawan

Kebijakan PHK yang dilakukan oleh perusahaan memberikan dampak yang signifikan bagi karyawan yang terkena kebijakan tersebut. Karyawan yang mengalami PHK harus menghadapi berbagai tantangan, seperti kehilangan sumber pendapatan serta kesulitan dalam

mencari pekerjaan baru di tengah persaingan pasar kerja yang semakin ketat (Fitrialisty, D., & Mas'ud, F.2025).

Selain itu, PHK juga dapat menimbulkan dampak psikologis bagi karyawan, seperti ketidakpastian terhadap masa depan dan penurunan tingkat kesejahteraan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kebijakan PHK tidak hanya berdampak secara ekonomi, tetapi juga secara sosial dan psikologis bagi individu yang mengalaminya (Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K.2002).

Dampak PHK terhadap Perusahaan

Selain berdampak pada karyawan, kebijakan PHK juga memberikan pengaruh terhadap kondisi organisasi perusahaan. Dari sisi positif, pengurangan tenaga kerja dapat membantu perusahaan meningkatkan efisiensi operasional serta menyesuaikan struktur organisasi dengan kebutuhan bisnis yang terus berkembang (wayne F. Cascio,2010)

Namun demikian, kebijakan PHK juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, seperti menurunnya motivasi kerja karyawan yang masih bekerja serta potensi menurunnya citra perusahaan di mata masyarakat (jeffrey pfeffer,1998). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola kebijakan PHK secara bijaksana agar dapat meminimalkan dampak negatif yang mungkin timbul (gary dessler,2020).

Upaya dan Solusi dalam Mengatasi Dampak PHK

a.) Solusi untuk Amazon

Perusahaan perlu menerapkan strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang lebih humanis dan berkelanjutan dalam menghadapi kebijakan PHK. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah memberikan program reskilling dan upskilling kepada karyawan agar mereka mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi serta tuntutan pekerjaan yang terus berubah. Reskilling merupakan pelatihan ulang yang bertujuan membekali karyawan dengan keterampilan baru yang berbeda dari pekerjaan sebelumnya, sedangkan upskilling adalah upaya meningkatkan keterampilan yang sudah dimiliki agar tetap relevan dan kompetitif. Selain itu, perusahaan juga perlu menyediakan program transisi karier (career transition program) untuk membantu karyawan yang terdampak PHK dalam mempersiapkan diri memasuki peluang kerja baru. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Gary Dessler (2020) yang menekankan pentingnya peran perusahaan dalam mendukung keberlanjutan karier dan kesejahteraan karyawan.

b.) Solusi untuk Mengurangi Dampak Psikologis Karyawan

Untuk meminimalkan dampak psikologis akibat PHK, perusahaan disarankan menyediakan dukungan emosional melalui layanan konseling atau *employee assistance*

program. Program ini merupakan bentuk intervensi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang dirancang untuk membantu karyawan menghadapi tekanan psikologis, termasuk akibat PHK atau perubahan pekerjaan. Hal ini penting untuk menjaga kesejahteraan mental karyawan serta membantu mereka menghadapi masa transisi setelah kehilangan pekerjaan (Sverke et al., 2002).

c.) Solusi Strategis (Jangka Panjang)

Dalam jangka panjang, perusahaan perlu merancang kebijakan tenaga kerja yang lebih adaptif terhadap perubahan teknologi dengan mengedepankan perencanaan tenaga kerja (*workforce planning*) yang matang. Perencanaan tenaga kerja (*workforce planning*) adalah proses strategis dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang dilakukan perusahaan untuk memastikan ketersediaan jumlah dan kualitas karyawan yang tepat, pada waktu yang tepat, sesuai dengan kebutuhan bisnis di masa depan. Dengan demikian, perusahaan dapat mengantisipasi kebutuhan tenaga kerja di masa depan tanpa harus melakukan PHK dalam jumlah besar secara mendadak (Datta et al., 2010).

d.) Solusi Alternatif Dari Lain

Dari Alternatif Lain, kebijakan PHK seharusnya menjadi langkah terakhir (*last resort*) setelah berbagai alternatif lain seperti pengurangan jam kerja, mutasi internal, atau pelatihan ulang telah dilakukan. Hal ini bertujuan untuk menjaga stabilitas organisasi serta mempertahankan loyalitas dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan (Dessler, 2020; Datta et al., 2010).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Amazon merupakan bagian dari strategi perusahaan dalam melakukan restrukturisasi organisasi dan meningkatkan efisiensi operasional. Kebijakan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu perkembangan teknologi digital dan kecerdasan buatan, upaya efisiensi biaya operasional, serta perubahan strategi bisnis perusahaan dalam menghadapi persaingan global. Dari perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia, PHK merupakan salah satu langkah strategis yang dapat dilakukan perusahaan untuk menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan kondisi organisasi yang terus berkembang. Namun demikian, kebijakan tersebut juga memiliki dampak yang signifikan, baik terhadap karyawan yang kehilangan pekerjaan maupun terhadap kondisi internal perusahaan seperti motivasi kerja dan stabilitas organisasi.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penelitian ini memberikan beberapa saran. Perusahaan diharapkan dapat menerapkan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adaptif dan berkelanjutan dalam menghadapi perubahan teknologi dan dinamika lingkungan bisnis. Selain itu, perusahaan juga perlu mempertimbangkan aspek sosial dan kesejahteraan karyawan dalam setiap kebijakan yang diambil, termasuk dalam proses restrukturisasi organisasi. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan menggunakan metode penelitian yang lebih luas serta melibatkan data empiris secara langsung agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai dampak kebijakan PHK terhadap karyawan dan organisasi. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber literatur dan berita, sehingga hasil penelitian masih terbatas pada analisis deskriptif terhadap fenomena yang terjadi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan kajian ini dengan menggunakan pendekatan penelitian yang lebih mendalam dan komprehensif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penyusunan artikel penelitian ini. Ucapan terima kasih disampaikan kepada dosen pengampu mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah memberikan arahan, bimbingan, serta masukan dalam proses penyusunan penelitian ini sehingga artikel ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada berbagai sumber informasi dan literatur, termasuk publikasi ilmiah yang membahas kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada perusahaan Amazon, yang telah memberikan data dan referensi penting dalam mendukung proses analisis penelitian ini.

Selain itu, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan bantuan, dukungan, serta motivasi selama proses penyusunan artikel ini. Artikel ini disusun sebagai bagian dari tugas akademik pada mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dan diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian mengenai kebijakan PHK dalam perspektif manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR REFERENSI

- As'ari, H. (2020). Pengaruh restrukturisasi perusahaan terhadap kinerja perusahaan grup dan nongrup di Indonesia. <https://doi.org/10.29407/jae.v5i1.14207>
- Azizah, S. N. (2025). *Kecerdasan buatan dalam pengelolaan SDM: Tantangan dan peluang*. Penerbit NEM.
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (tinjauan strategis berbasis kompetensi) Jilid 1*. Pustaka Aksara. <https://doi.org/10.31237/osf.io/etqyh>
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age*. W.W. Norton & Company.
- Cascio, W. F. (2010). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits*. McGraw-Hill.
- Datta, D. K., Guthrie, J. P., Basuil, D., & Pandey, A. (2010). Causes and effects of employee downsizing: A review and synthesis. *Journal of Management*, 36(1), 281-348. <https://doi.org/10.1177/0149206309346735>
- Daya, S. (1996). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Gunadarma.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Faidhah, Y. S., Zahro, N., Zahra, I. A., Sari, A. M., Rahmawati, N., Damayanti, P., & Attallah, O. (2024). Optimalisasi kebijakan ketenagakerjaan untuk mengatasi dampak PHK massal dan meningkatkan perlindungan pekerja. *Jurnal Pengembangan Ketenagakerjaan*, 2(2). <https://doi.org/10.59574/jpk.v2i2.118>
- Fajar, A. (2024). Strategi pengembangan karir dalam era digital: Dampak teknologi pada manajemen sumber daya manusia. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(3), 11609-11622.
- Fathurrahman, I. (2021). Melestarikan pekerja rentan di balik ekonomi inovasi: Praktik kerja perusahaan teknologi kepada mitra pengemudi ojek online di Indonesia. Dalam *Menyoal kerja layak dan adil dalam ekonomi gig di Indonesia* (hlm. 79).
- Fitrialisty, D., & Mas'ud, F. (2025). Motivasi mantan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dalam memulai usaha mikro: Studi fenomenologi di Kota Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 14(3), 578-590.
- Ichsan, R. N., Nasution, S. L., & Sinaga, S. (2021). *Bahan ajar manajemen sumber daya manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Khoiri, M. A., Pane, P. N. S., Naya, N. P., & Hakim, L. (2025). Analisis penyebab PHK di PT Indofood dan hak-hak pekerja yang di PHK menurut UU ketenagakerjaan. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 20(4), 181-190.
- Kusumawati, E. D., & Kusumaningrum, D. (2024). Optimalisasi teknologi e-procurement sebagai alat otomatisasi pengadaan untuk meningkatkan efisiensi biaya operasional. Dalam *Proceeding of National Seminar on Maritime and Interdisciplinary Studies* (Vol. 3, No. 1, hlm. 90-97).
- Maringan, N. (2015). Tinjauan yuridis pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak oleh perusahaan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Disertasi). Universitas Tadulako.
- Nasti, N., & Lubis, A. H. (2025). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi, proses dan transformasi dalam organisasi modern*. Serasi Media Teknologi.

- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*. McGraw-Hill Education.
- Pangestu, Y. (2025). Strategi manajemen SDM dalam mencapai efektivitas dan efisiensi operasional. *Jurnal Administrasi Karya Dharma*, 4(1), 11-18.
- Pfeffer, J. (1998). *The human equation: Building profits by putting people first*. Harvard Business School Press.
- Rifa'i, Y. (2023). Analisis metodologi penelitian kualitatif dalam pengumpulan data pada penyusunan mini riset. *Cendekia Inovatif dan Berbudaya*, 1(1), 31-37. <https://doi.org/10.59996/cendib.v1i1.155>
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Samsudin, A., Brian, J. B., Amanda, R., Putri, V. E., & Dec'caprio, Y. (2024). Konsep, fungsi, dan aplikasi manajemen sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 28-39.
- Solihah, R., Alamginto, A., & Sunggu, O. T. O. (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>
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>