

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Resesi Ekonomi

Al Diva Zain Farras Saputra^{1*}, Suraji²

¹⁻² Universitas Sebelas Maret, Indonesia

aldivazainfarass25@student.uns.ac.id^{1*}, suraji.esha@staff.uns.ac.id²

Alamat: Jl. Ir. Sutami Nomor 36, Jebres, Kec. Jebres, Kota Surakarta, Jawa Tengah 5716

Korespondensi penulis: aldivazainfarass25@student.uns.ac.id

Abstract. *This study aims to examine the legal protection of workers' rights who are terminated due to economic recession and to analyze the use of economic recession as a valid reason for termination of employment. This is a normative legal research that uses a statutory approach and a conceptual approach. The research relies on primary legal materials such as the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia, the Civil Code, Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, and Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation, as well as secondary legal materials including books, journals, and scholarly articles. The results of the research show that: 1) an economic recession can be considered a valid reason for termination of employment within a company, as it may fall under the category of force majeure, provided that the company still respects the employment agreement and principles of fairness; and 2) legal protection for workers who are laid off due to an economic recession is divided into two forms: internal legal protection (based on the contents of the employment agreement) and external legal protection (based on statutory provisions). In this regard, workers still have the right to receive severance pay, long service pay, and compensation for entitlements.*

Keywords: *Agreement; Legal Protection; Termination of Employment; Recession*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penggunaan resesi ekonomi sebagai alasan pemutusan hubungan kerja dan untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang diputus hubungannya akibat resesi ekonomi. Jenis penelitian hukum ini adalah penelitian hukum normatif. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Penelitian ini bersumber pada bahan hukum primer yakni Undang-Undang Dasar 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan bahan hukum sekunder yakni buku, jurnal dan artikel ilmiah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) resesi ekonomi dapat dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja di dalam suatu perusahaan, karena resesi dapat dikategorikan sebagai *force majeure*, tetapi perusahaan tetap memperhatikan isi perjanjian kerja dan asas-asas keadilan. 2) Perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena PHK akibat resesi terbagi menjadi dua bentuk, yaitu perlindungan hukum internal (berdasarkan isi perjanjian kerja) dan perlindungan hukum eksternal (berdasarkan undang-undang). Dalam hal ini pekerja tetap memiliki hak untuk memperoleh uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Kata kunci: Perjanjian; Perlindungan Hukum; Pemutusan Hubungan Kerja; Resesi

1. LATAR BELAKANG

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan fenomena yang tidak terhindarkan dalam dinamika dunia ketenagakerjaan, terutama saat kondisi ekonomi mengalami penurunan drastis atau resesi. Resesi ekonomi yang ditandai dengan penurunan signifikan dalam aktivitas ekonomi membawa dampak sistemik terhadap sektor industri dan ketenagakerjaan. Banyak perusahaan menghadapi tekanan finansial yang memaksa mereka melakukan efisiensi biaya, termasuk melalui PHK massal. Fenomena ini tidak hanya berdampak pada kelangsungan usaha, tetapi juga menimbulkan dampak sosial luas terhadap pekerja dan keluarganya, serta peningkatan angka pengangguran secara nasional.

Di Indonesia, perlindungan terhadap pekerja yang mengalami PHK telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini memberikan pedoman tentang prosedur PHK dan menetapkan kewajiban pengusaha untuk memenuhi hak-hak pekerja, seperti pemberian pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Pasal 151 UU tersebut menegaskan bahwa PHK harus dilakukan dengan alasan yang sah dan melalui tahapan tertentu. Namun, dalam implementasinya, pelanggaran terhadap aturan ini masih sering terjadi. Banyak pekerja yang tidak menerima hak-haknya secara utuh akibat lemahnya pengawasan dan pelaksanaan hukum di lapangan.

Hakikat hukum ketenagakerjaan sendiri, menurut Imam Soepomo, adalah untuk melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang oleh pengusaha. Hal ini mencerminkan pentingnya perlindungan hukum dalam menjaga keseimbangan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. UU Ketenagakerjaan juga menekankan bahwa ketenagakerjaan mencakup aspek sebelum, selama, dan sesudah hubungan kerja, yang berarti perlindungan terhadap pekerja tidak berhenti ketika mereka kehilangan pekerjaan.

Resesi ekonomi global yang terjadi sejak pandemi COVID-19 pada tahun 2020 menjadi salah satu pemicu meningkatnya PHK di berbagai sektor, khususnya industri padat karya dan berorientasi ekspor. Pandemi menurunkan permintaan pasar, menghambat distribusi barang, serta memperparah inflasi. Data Badan Pusat Statistik mencatat lebih dari tiga juta pekerja kehilangan pekerjaan pada tahun 2020. Kondisi ini diperparah oleh kenaikan inflasi dan proteksi pangan global menyebabkan lonjakan harga energi dan bahan pangan. Akibatnya, daya beli masyarakat menurun, suku bunga acuan meningkat, dan pinjaman usaha menjadi mahal, yang semuanya berujung pada stagnasi pertumbuhan usaha.

Indonesia sebenarnya memiliki ketahanan ekonomi yang cukup baik karena ketergantungan terhadap ekspor masih relatif kecil dibanding negara lain. Namun, perlambatan permintaan dari negara mitra dagang utama seperti Tiongkok tetap berdampak pada sektor ekspor dalam negeri. Untuk menyesuaikan dengan perubahan ekonomi global, pemerintah Indonesia melalui Kementerian Ketenagakerjaan mengeluarkan Peraturan Menteri Nomor 5 Tahun 2023 yang memperbolehkan perusahaan berorientasi ekspor untuk melakukan pemotongan upah pekerja hingga 25%, langkah ini menuai pro dan kontra karena dianggap berpotensi merugikan hak-hak buruh.

Salah satu daerah yang merasakan dampak langsung dari resesi global adalah Kabupaten Temanggung. Daerah ini memiliki berbagai sektor industri seperti tekstil, makanan, kimia, kayu, dan kerajinan. Namun, akibat melemahnya permintaan ekspor, sejumlah perusahaan melakukan PHK massal. Data dari Dinas Perindustrian dan Tenaga

Kerja Kabupaten Temanggung menunjukkan bahwa perusahaan seperti PT. Albasia Sejahtera Mandiri (183 pekerja) dan PT. Sumber Makmur Anugrah Textile (281 pekerja) telah melakukan PHK besar-besaran, bahkan ada perusahaan yang menghentikan operasional secara sementara.

Kondisi serupa juga terjadi di perusahaan besar seperti PT Sri Rejeki Isman Tbk. (Sritex) di Sukoharjo, Jawa Tengah. Selama Agustus 2024 hingga Februari 2025, perusahaan ini mem-PHK lebih dari 11.000 pekerja karena tidak mampu memenuhi kewajiban utang dan akhirnya dinyatakan pailit. Sebelumnya, perusahaan sempat meliburkan ribuan pekerja dan menjanjikan gaji penuh, namun akhirnya gelombang PHK tidak dapat dihindarkan. Kasus ini menyoroti lemahnya efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja di tengah krisis ekonomi yang kompleks.

Fakta-fakta di atas menunjukkan bahwa meskipun regulasi ketenagakerjaan telah mengatur perlindungan hukum bagi pekerja, pelaksanaan dan efektivitasnya masih menjadi tantangan besar. Banyak pekerja tidak mendapatkan hak-hak seperti pesangon atau tunjangan hari raya akibat kebangkrutan perusahaan atau proses hukum yang panjang dan rumit. Selain itu, masih terdapat kesenjangan informasi antara pekerja dan pengusaha yang menyebabkan ketimpangan dalam proses PHK.

Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian mengenai efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena PHK akibat resesi ekonomi, terutama pada sektor-sektor yang rentan seperti industri tekstil dan padat karya. Penelitian ini akan mengambil studi kasus di PT Sumber Makmur Anugrah Textile di Kabupaten Temanggung, serta membandingkan dengan kasus di PT Sritex untuk memperkaya analisis.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih mendalam tentang bagaimana hukum ketenagakerjaan diterapkan dalam situasi krisis, serta mengidentifikasi celah dalam regulasi dan pelaksanaannya. Lebih jauh, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kebijakan yang lebih adil dan adaptif untuk melindungi hak-hak pekerja dalam menghadapi tantangan ekonomi global, serta menjadi referensi bagi akademisi, pembuat kebijakan, dan praktisi hukum dalam menciptakan sistem ketenagakerjaan yang berkelanjutan dan manusiawi.

2. KAJIAN TEORITIS

Teori Perlindungan Hukum

Teori perlindungan hukum menjelaskan bagaimana hukum memberikan kepastian dan perlindungan bagi pihak yang terlibat dalam suatu perjanjian. Menurut Isnaeni (2016),

perlindungan hukum dibagi menjadi dua, yaitu perlindungan hukum internal dan eksternal. Perlindungan hukum internal berasal dari isi perjanjian itu sendiri, dimana para pihak menentukan hak dan kewajiban secara seimbang. Sementara itu, perlindungan hukum eksternal diberikan oleh regulasi yang berlaku, seperti peraturan perundang-undangan, yurisprudensi atau keputusan lembaga yang berwenang guna melindungi pihak yang lebih lemah dalam suatu perjanjian.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum dengan menggunakan metode pendekatan normatif. Sifat penelitian yang digunakan dalam penulisan hukum ini bersifat preskriptif dan terapan. Adapun pendekatan yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan undang-undang (*statute approach*). Teknik pengumpulan dari bahan hukum pada penulisan hukum ini adalah studi kepustakaan (*library research*) untuk memperoleh informasi hukum yang relevan dengan masalah yang diteliti.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan langkah hukum yang dapat diambil oleh perusahaan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan karyawan, asalkan memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam praktiknya, alasan yang digunakan oleh perusahaan untuk melakukan PHK harus bersifat objektif dan dapat dibuktikan secara hukum. Hubungan kerja pada dasarnya merupakan hubungan yang terjalin antara seorang karyawan atau pekerja dengan seorang pengusaha setelah dibuatnya suatu kesepakatan atau perjanjian kerja. Perjanjian kerja ini merupakan kesepakatan di mana pihak pertama, yaitu tenaga kerja, setuju untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak lain, yaitu pengusaha, yang telah menyatakan kemampuannya untuk memperkerjakan pekerja dengan membayar upah.

Menurut Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja ini melahirkan hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak, yakni pengusaha dan pekerja. Namun, dalam kenyataannya, hubungan kerja tidak selalu berjalan harmonis. Seringkali terjadi berbagai gejolak dan ketegangan yang memicu perselisihan hubungan industrial, bahkan berujung pada PHK sepihak oleh pengusaha terhadap tenaga kerja.

Resesi ekonomi, yang didefinisikan sebagai penurunan signifikan dalam aktivitas ekonomi secara umum selama lebih dari beberapa bulan, sering berdampak serius pada kelangsungan usaha perusahaan. Dalam situasi resesi, banyak perusahaan menghadapi penurunan pendapatan, tekanan biaya tetap, dan kebutuhan untuk merestrukturisasi kegiatan operasional. Oleh karena itu, resesi sering dijadikan dasar oleh perusahaan untuk melakukan efisiensi, termasuk PHK.

Namun demikian, alasan ekonomi seperti resesi tidak serta-merta dapat dijadikan justifikasi hukum untuk melakukan PHK secara sepihak. Perusahaan tetap wajib membuktikan bahwa keputusan tersebut telah melewati pertimbangan yang rasional dan proporsional, serta tidak ada alternatif lain yang lebih ringan daripada PHK. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK.

Pada saat resesi ekonomi melanda, dampaknya tidak hanya dirasakan oleh perusahaan, tetapi juga oleh pekerja dan keluarganya. Penurunan produksi menyebabkan penurunan pemasukan perusahaan, sehingga pengusaha kesulitan mengelola keuangan, termasuk membayar hak-hak normatif pekerja seperti gaji dan tunjangan. Namun, perusahaan tidak serta merta dapat melakukan PHK hanya karena mengalami kerugian atau *force majeure* akibat resesi ekonomi. Dalam Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK jika perusahaan tutup karena mengalami kerugian terus menerus selama dua tahun, atau karena keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja berhak atas pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak sesuai Pasal 156.

UU Ketenagakerjaan tidak secara spesifik mendefinisikan resesi ekonomi, namun secara umum diatur dalam Pasal 1244 dan 1245 KUHPerdara tentang keadaan memaksa (*force majeure*). Resesi ekonomi dapat dianggap sebagai *force majeure* jika terbukti secara konkret menyebabkan perusahaan tidak mampu memenuhi kewajiban kerja. Teori perjanjian dalam hukum perdata memandang hubungan kerja sebagai perikatan antara dua pihak yang dilandasi asas kebebasan berkontrak. Pasal 1338 KUHPerdara menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Oleh karena itu, setiap perubahan atau pengakhiran hubungan kerja harus didasarkan pada ketentuan yang telah disepakati dalam kontrak kerja, kecuali terdapat kondisi luar biasa seperti *force majeure*.

Mahkamah Agung dalam beberapa putusan menyatakan bahwa alasan efisiensi akibat krisis ekonomi atau penurunan produktivitas perusahaan bisa menjadi dasar PHK. Namun, pengusaha tetap diwajibkan membayar kompensasi kepada pekerja sesuai dengan ketentuan hukum. Dengan demikian, meskipun resesi ekonomi dapat dijadikan alasan PHK, pengusaha tidak boleh mengabaikan prinsip *pacta sunt servanda* (perjanjian harus ditepati). PHK hanya sah dilakukan apabila prosedur dan syarat dalam perjanjian serta peraturan perundang-undangan dipatuhi. Perusahaan tidak dapat secara sepihak mengakhiri hubungan kerja tanpa memperhatikan isi perjanjian kerja dan asas keadilan dalam kontrak.

Tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja yang terkena PHK diatur dalam perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan. Dalam kamus hukum, tanggung jawab adalah suatu keseharusan bagi seseorang untuk melaksanakan apa yang telah diwajibkan kepadanya. Menurut hukum, tanggung jawab merupakan akibat atas konsekuensi kebebasan seseorang dalam melakukan perbuatan yang berkaitan dengan etika atau moral. Pertanggungjawaban harus memiliki dasar, yaitu hal yang menyebabkan timbulnya hak hukum bagi seseorang untuk menuntut orang lain sekaligus melahirkan kewajiban hukum bagi orang lain untuk memberikan pertanggungjawaban.

Perjanjian kerja adalah kontrak antara pekerja dan perusahaan yang memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian ini bersifat mengikat dan mempunyai akibat hukum, sehingga setiap pelanggaran dapat dituntut secara hukum. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan perusahaan atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja dibuat untuk mengantisipasi timbulnya permasalahan atau mencegah terjadinya perselisihan antara perusahaan dan pekerja. Kesepakatan para pihak bersifat mengikat dan harus diwujudkan secara timbal balik dalam rangka melaksanakan kewajibannya sebagai perbuatan hukum dan memenuhi hak masing-masing pihak.

Jenis Perjanjian Kerja

- Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
 - Berlaku maksimal dua tahun dan dapat diperpanjang satu tahun, sehingga totalnya paling lama tiga tahun.
 - Tidak boleh ada masa percobaan dalam PKWT. Jika disyaratkan masa percobaan, maka batal demi hukum.
 - Terdapat tiga jenis pekerja PKWT: pekerja kontrak, harian lepas, dan borongan. Hubungan kerja berakhir jika masa kontrak habis atau pekerjaan selesai.

- Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)
 - Berlaku untuk pekerja tetap tanpa batas waktu tertentu.
 - Masa percobaan maksimal tiga bulan dan harus dicantumkan dalam perjanjian kerja.
 - Dalam masa percobaan, upah tidak boleh di bawah upah minimum yang berlaku. Jika tidak dicantumkan masa percobaan, maka masa percobaan dianggap tidak ada.

Isi Pokok Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja biasanya memuat ketentuan sebagai berikut:

- Penempatan kerja sesuai kebutuhan perusahaan.
- Pemberian gaji pokok dan tunjangan.
- Hak cuti tahunan.
- Hak atas biaya pengobatan dan perawatan.
- Ketentuan lembur dan kompensasi.
- Ketentuan force majeure, termasuk hak atas pesangon jika terjadi PHK karena keadaan memaksa (force majeure), serta peluang bekerja kembali setelah keadaan normal.
- Ketentuan berakhirnya perjanjian kerja, misalnya jika pekerja meninggal dunia atau alasan lain yang layak diterima.

Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang Terkena PHK

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang terkena PHK karena resesi ekonomi meliputi:

- Hak atas pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak sesuai Pasal 156 UU Ketenagakerjaan.
- Kepastian prosedur PHK harus dilakukan sesuai peraturan dan perjanjian kerja.
- Pelarangan diskriminasi dan jaminan perlakuan adil bagi seluruh pekerja.
- Kesempatan bekerja kembali jika kondisi perusahaan sudah membaik, sebagaimana diatur dalam beberapa perjanjian kerja.

Perlindungan hukum ini bertujuan memenuhi hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesejahteraan mereka beserta keluarganya, dengan memperhatikan perkembangan dunia usaha. Setiap pelanggaran terhadap hak pekerja dapat diselesaikan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Resesi ekonomi dapat dijadikan alasan PHK, namun harus dibuktikan secara objektif dan mengikuti prosedur hukum yang berlaku. Perusahaan wajib memberikan perlindungan hukum kepada pekerja yang terkena PHK, termasuk hak atas pesangon, penghargaan masa

kerja, dan penggantian hak lainnya. Semua tindakan PHK harus didasarkan pada perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan, dengan tetap menjunjung asas keadilan dan perlakuan tanpa diskriminasi. Dengan demikian, perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang terkena PHK akibat resesi ekonomi merupakan bagian penting dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan hak-hak pekerja.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena alasan resesi ekonomi dapat dibenarkan secara hukum sepanjang memenuhi syarat objektif dan prosedural, di mana resesi ekonomi dapat dikategorikan sebagai *force majeure* yang menyebabkan perusahaan tidak mampu melanjutkan hubungan kerja. Namun, pengusaha tidak diperbolehkan melakukan PHK secara sepihak tanpa melalui proses pembuktian dan musyawarah serta harus tetap mengacu pada perjanjian kerja, undang-undang, dan asas-asas keadilan (*pacta sunt servanda*). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang terkena PHK karena resesi ekonomi terbagi menjadi dua bentuk, yaitu perlindungan internal berdasarkan isi perjanjian kerja dan perlindungan eksternal berdasarkan undang-undang. Dalam praktiknya, pekerja tetap memiliki hak untuk memperoleh kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 UU Ketenagakerjaan, dan hak-hak ini tidak dapat dikesampingkan meskipun dalam situasi ekonomi sulit sekalipun. Perusahaan wajib memenuhi seluruh hak normatif pekerja sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan, dan apabila perusahaan tidak melaksanakan kewajiban tersebut, tindakan tersebut dianggap melanggar hukum dan dapat dikenai sanksi atau tuntutan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Perusahaan sebaiknya mempersiapkan strategi manajemen krisis dengan mempertimbangkan alternatif selain PHK, seperti pengurangan jam kerja, rotasi kerja, atau penyesuaian benefit, sebelum mengambil keputusan PHK. Jika PHK tidak terhindarkan, perusahaan harus mematuhi prosedur hukum, mengedepankan musyawarah, serta memenuhi kewajiban pemberian kompensasi secara adil dan transparan kepada pekerja. Pekerja disarankan untuk selalu memperhatikan pentingnya perjanjian kerja tertulis yang memiliki kekuatan hukum dan aktif mencari informasi serta menggunakan jalur hukum atau bantuan serikat pekerja jika haknya dilanggar. Pemerintah diharapkan mengawasi, mengatur, dan mengadili serta memberikan pemahaman kepada pekerja tentang hak, kewajiban, dan tata cara PHK sesuai aturan hukum guna menurunkan konflik antara buruh dan pengusaha serta menjamin perlindungan hukum tenaga kerja sebagaimana dijamin

undang-undang. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan tercipta keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan perlindungan hak pekerja dalam menghadapi tantangan ekonomi.

DAFTAR REFERENSI

- Abberger, K., & Nierhaus, W. (2008). How to define a recession? *CESifo Forum*, 9(4), 74–76.
- Adianto, A., & Rahmawati, N. (2022). Perlindungan hukum terhadap pekerja di masa resesi ekonomi. *Jurnal Ilmu Hukum dan Kebijakan Publik*.
- Akbar, K., dkk. (2022, Oktober). Dampak pandemi Covid-19 pada pertumbuhan perekonomian Indonesia. *Jurnal Agriuma*, 88–96.
- Asri Wijayanti. (2013). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Badruzaman, M. D., dkk. (2001). *Kompilasi hukum perikatan*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Bambang, R. J. (2013). *Hukum ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Temanggung. (2022). *Statistik Kabupaten Temanggung Tahun 2022*. Temanggung: Pemerintahan Kabupaten Temanggung.
- Fitriaty, & Saputra, M. H. (2022). Inflasi, suku bunga dan resesi terhadap kinerja saham perusahaan properti dan real estate di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, 11(4), 981–992.
- Frans Satriyo Wicaksono. (2008). *Panduan lengkap membuat surat-surat kontrak* (hlm. 48). Jakarta: Visimedia.
- Hamzah, A. (2005). *Kamus hukum*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Isnaeni, M. (2016). *Pengantar hukum jaminan kebendaan*. Surabaya: PT. Revka Petra Mandiri.
- Kartini Muljadi, & Gunawan Widjaja. (2008). *Perikatan yang lahir dari undang-undang*. Jakarta: Gramedia.
- Lalu Husni. (2008). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia* (hlm. 33). Jakarta: Raja Grafindo.
- Peter Mahmud Marzuki. (2021). *Penelitian hukum* (Edisi Revisi). Jakarta: Prenada Media Group.
- Rakhmatia, D., & Sari, R. (2021). Analisis dampak Undang-Undang Cipta Kerja terhadap perlindungan pekerja. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*.
- Rudi Febrianto, W., & Ratna, H. (2021). Perlindungan bagi pekerja atas tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109–120.

- Sendjun H. Manulang. (1995). *Pokok-pokok hukum ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Soekidjo Notoatmodjo. (2010). *Etika dan hukum*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Subekti. (1984). *Hukum perjanjian*. Jakarta: PT. Intermasa.
- Wahyuni. (2023). Perlindungan hukum pemerintah atas gejolak resesi tahun 2023. *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, 4(1), 79–94.
- Wijayani, A. (2009). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Wirjono Prodjodikoro. (1981). *Asas-asas hukum perjanjian*. Bandung: PT. Sumur.
- Yusuf, R. (2020). Penerapan perjanjian bersama berupa pemberian kompensasi pemutusan hubungan kerja yang bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum De'rechtsstaat*, 6(1), 37.