

## **Analisis Dampak PHK terhadap Kinerja dan Kesejahteraan Sumber Daya Manusia: Studi Kasus PT Toba Pulp Lestari**

<sup>1</sup>Hilma Harmen, <sup>2</sup>Andini Rahayu, <sup>3</sup>Kezia Simbolon, <sup>4</sup>Triannanda Siahaan, <sup>5</sup>Yanri Girsang

<sup>1-5</sup>Manajemen, Universitas Negeri Medan, Medan

E-mail: <sup>1</sup>[hilmaharmen@unimed.ac.id](mailto:hilmaharmen@unimed.ac.id), <sup>2</sup>, <sup>3</sup>[keziafrygitakey@gmail.com](mailto:keziafrygitakey@gmail.com),  
<sup>4</sup>[trianandasiahaan56@gmail.com](mailto:trianandasiahaan56@gmail.com), <sup>5</sup>[yanrigirsang@gmail.com](mailto:yanrigirsang@gmail.com).

### **ABSTRAK**

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu permasalahan ketenagakerjaan yang semakin meningkat di Indonesia dan memiliki dampak luas terhadap aspek ekonomi, sosial, serta psikologis tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor penyebab serta dampak PHK terhadap kinerja dan kesejahteraan sumber daya manusia melalui studi kasus pada PT Toba Pulp Lestari Tbk. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif-analitis dan teknik studi kasus, dengan memanfaatkan data sekunder yang diperoleh melalui studi dokumentasi dari laporan resmi, jurnal ilmiah, dan media terpercaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PHK disebabkan oleh kombinasi faktor eksternal, seperti ketidakstabilan ekonomi global dan pencabutan izin usaha kehutanan yang mengganggu operasional perusahaan, serta faktor internal berupa efisiensi dan restrukturisasi organisasi. Dampak PHK tidak hanya dirasakan oleh pekerja yang diberhentikan dalam bentuk penurunan kesejahteraan dan tekanan psikologis, tetapi juga oleh karyawan yang masih bekerja melalui munculnya rasa tidak aman yang berdampak pada penurunan kinerja. Selain itu, PHK turut memengaruhi kondisi sosial ekonomi masyarakat, seperti meningkatnya pengangguran dan menurunnya daya beli. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan ketenagakerjaan yang adaptif dan humanis, seperti program pelatihan keterampilan, penempatan ulang tenaga kerja, serta komunikasi yang efektif antara perusahaan dan karyawan guna meminimalkan dampak negatif PHK.

**Kata kunci : Pemutusan hubungan kerja, kesejahteraan tenaga kerja, kinerja karyawan, restrukturisasi perusahaan, ketenagakerjaan.**

### **ABSTRACT**

*Layoffs are a growing labor issue in Indonesia and have far-reaching impacts on the economic, social, and psychological well-being of workers. This study aims to analyze the causal factors and the impact of layoffs on human resource performance and well-being through a case study at PT Toba Pulp Lestari Tbk. The research method employed is a qualitative approach with a descriptive-analytical design and case study techniques, utilizing secondary data obtained through documentary analysis of official reports, scientific journals, and reliable media sources. The research findings indicate that layoffs are caused by a combination of external factors, such as global economic instability and the revocation of forestry business permits that disrupt company*

*operations, as well as internal factors involving organizational efficiency and restructuring. The impacts of layoffs are not only felt by the laid-off workers in the form of reduced well-being and psychological stress but also by remaining employees through the emergence of a sense of insecurity that leads to decreased performance. Furthermore, layoffs also affect the socioeconomic conditions of the community, such as rising unemployment and declining purchasing power. Therefore, adaptive and people-centered labor policies are needed, such as skills training programs, workforce redeployment, and effective communication between companies and employees to minimize the negative impact of layoffs.*

**Keyword :** *Termination of employment, employee welfare, employee performance, corporate restructuring, labor relations.*

## 1. PENDAHULUAN

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu masalah ketenagakerjaan yang belakangan ini semakin sering terjadi di Indonesia (Dessler, 2020). Kondisi ini menjadi perhatian karena berdampak langsung pada aspek ekonomi, sosial, dan psikologis para pekerja (Robbins & Judge, 2017). Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia yang dipublikasikan melalui ANTARA News, sepanjang tahun 2025 terdapat 88.519 pekerja yang mengalami PHK. Jumlah tersebut meningkat cukup signifikan dibandingkan tahun sebelumnya, sehingga menunjukkan bahwa kondisi ketenagakerjaan di Indonesia sedang kurang baik.

Meningkatnya angka PHK dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari luar maupun dari dalam perusahaan. Dari sisi eksternal, ketidakstabilan ekonomi global, konflik geopolitik, serta tekanan pada kegiatan ekspor dan impor turut memengaruhi penurunan kinerja industri, terutama di sektor manufaktur (Mankiw, 2019). Sementara itu, dari sisi internal, PHK dapat terjadi karena upaya efisiensi, restrukturisasi organisasi, perubahan model bisnis, atau kondisi keuangan perusahaan yang kurang stabil (Dessler, 2020). Hal ini menunjukkan

bahwa PHK merupakan masalah yang cukup kompleks dan melibatkan banyak faktor.

Dampak PHK tidak hanya dirasakan oleh pekerja yang kehilangan pekerjaan, tetapi juga oleh karyawan lain dan masyarakat secara umum. Bagi pekerja yang terkena PHK, kehilangan pekerjaan berarti kehilangan sumber penghasilan utama yang dapat menurunkan kesejahteraan hidup (Todaro & Smith, 2020). Sementara itu, bagi karyawan yang masih bekerja, situasi ini dapat menimbulkan rasa tidak aman dalam pekerjaan yang pada akhirnya memengaruhi motivasi dan kinerja (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Secara lebih luas, PHK juga dapat meningkatkan angka pengangguran, menurunkan daya beli masyarakat, serta memicu berbagai masalah sosial (Sukirno, 2016).

Salah satu perusahaan yang menjadi perhatian terkait kasus PHK adalah PT Toba Pulp Lestari Tbk. Perusahaan yang bergerak di bidang pulp dan kertas ini menghadapi sejumlah permasalahan yang berdampak pada kebijakan ketenagakerjaan. Beberapa faktor seperti pencabutan izin usaha kehutanan, gangguan operasional produksi, serta kebijakan restrukturisasi perusahaan

menjadi penyebab terjadinya PHK (Dessler, 2020). Kondisi ini tidak hanya berdampak pada pekerja yang diberhentikan, tetapi juga menimbulkan konflik, seperti aksi protes terkait hak dan pesangon.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk memahami lebih dalam dampak PHK terhadap kinerja dan kesejahteraan sumber daya

manusia. Melalui studi kasus pada PT Toba Pulp Lestari, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai dampak PHK, baik dari sisi ekonomi maupun psikologis. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dan pemerintah dalam menyusun kebijakan ketenagakerjaan yang lebih tepat dan adil.

## 2. LANDASAN TEORI

### Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan kondisi berakhirnya hubungan kerja antara perusahaan dan tenaga kerja yang menyebabkan hilangnya hak dan kewajiban kedua belah pihak (Dessler, 2020). Berdasarkan fenomena yang terjadi di Indonesia, PHK menjadi salah satu permasalahan ketenagakerjaan yang cukup kompleks karena dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam maupun luar perusahaan (Mankiw, 2019). Dalam praktiknya, PHK sering dilakukan sebagai langkah perusahaan untuk menjaga keberlangsungan usaha, terutama ketika terjadi penurunan kinerja atau gangguan operasional (Dessler, 2020).

Berdasarkan data dan kasus yang dianalisis, penyebab PHK dapat dibagi menjadi beberapa faktor utama, yaitu:

a. Faktor eksternal, seperti ketegangan geopolitik global dan kondisi ekonomi dunia yang tidak stabil. Hal ini menyebabkan terganggunya perdagangan internasional serta menurunnya permintaan ekspor terhadap produk industri Indonesia (Mankiw, 2019).

b. Tekanan pada aktivitas ekspor dan impor, yang membuat perusahaan mengalami penurunan pesanan sehingga harus melakukan pengurangan tenaga kerja (Sukirno, 2016).

c. Penurunan kinerja industri, terutama pada sektor manufaktur yang bersifat padat karya, sehingga ketika permintaan menurun, perusahaan cenderung melakukan efisiensi tenaga kerja (Mankiw, 2019).

d. Faktor internal perusahaan, seperti efisiensi operasional, restrukturisasi organisasi, perubahan model bisnis, serta kondisi keuangan perusahaan yang tidak stabil (Dessler, 2020).

Dampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

a) Dampak PHK terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja

PHK memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Karyawan yang terkena PHK akan kehilangan sumber pendapatan utama, sehingga dapat memengaruhi kondisi ekonomi keluarga dan kualitas hidup mereka (Todaro & Smith, 2020). Penurunan kesejahteraan ini tidak hanya bersifat finansial, tetapi juga dapat memengaruhi kondisi sosial dan stabilitas kehidupan rumah tangga.

b) Dampak PHK terhadap Kinerja Karyawan

Selain berdampak pada karyawan yang diberhentikan, PHK juga memengaruhi

karyawan yang masih bekerja. Situasi PHK dapat menimbulkan rasa tidak aman (job insecurity), yang berpotensi menurunkan motivasi dan kinerja kerja (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Karyawan menjadi lebih cemas terhadap keberlanjutan pekerjaannya sehingga fokus dan produktivitas kerja dapat menurun (Robbins & Judge, 2017).

c) Dampak PHK terhadap Masyarakat dan Ekonomi

PHK juga memberikan dampak yang lebih luas terhadap masyarakat dan perekonomian. Meningkatnya jumlah PHK akan berdampak pada naiknya angka pengangguran. Selain itu, daya beli masyarakat juga menurun karena berkurangnya pendapatan, yang pada akhirnya dapat memicu berbagai permasalahan sosial seperti kemiskinan dan ketidakstabilan ekonomi (Sukirno, 2016).

### **Studi Kasus PHK pada PT Toba Pulp Lestari Tbk**

Studi kasus pada PT Toba Pulp Lestari Tbk memberikan gambaran nyata mengenai bagaimana kebijakan PHK terjadi dan dampaknya terhadap sumber daya manusia. Perusahaan yang bergerak di bidang industri pulp dan kertas ini mengalami permasalahan serius yang berujung pada terjadinya PHK terhadap sejumlah karyawan.

PHK di perusahaan ini dipicu oleh beberapa faktor utama. Salah satunya adalah pencabutan izin usaha kehutanan (PBPH) oleh pemerintah, yang menyebabkan perusahaan tidak dapat memperoleh bahan baku utama. Akibatnya, kegiatan produksi terganggu bahkan sempat terhenti. Kondisi ini

mendorong perusahaan untuk melakukan efisiensi melalui restrukturisasi organisasi, termasuk pengurangan tenaga kerja (Dessler, 2020).

Selain itu, kebijakan internal perusahaan juga turut memicu terjadinya konflik ketenagakerjaan. Beberapa karyawan melakukan aksi protes karena menilai adanya ketidakjelasan terkait kebijakan PHK, mutasi karyawan, serta hak-hak seperti pesangon yang belum terpenuhi secara maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa PHK tidak hanya berkaitan dengan aspek ekonomi, tetapi juga menyangkut hubungan industrial antara perusahaan dan tenaga kerja (Robbins & Judge, 2017).

Dari sisi dampak, PHK di PT Toba Pulp Lestari tidak hanya dirasakan oleh karyawan yang kehilangan pekerjaan, tetapi juga berdampak pada lingkungan sekitar. Banyak pekerja mengalami penurunan pendapatan, yang berpengaruh terhadap kesejahteraan keluarga (Todaro & Smith, 2020). Selain itu, aktivitas ekonomi di sekitar perusahaan juga ikut menurun karena berkurangnya daya beli masyarakat (Sukirno, 2016). Bahkan, muncul aksi demonstrasi sebagai bentuk ketidakpuasan terhadap kebijakan perusahaan.

Kasus ini memperlihatkan bahwa PHK dapat menimbulkan dampak yang luas, baik secara ekonomi, sosial, maupun psikologis. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan kebijakan PHK secara matang serta mengedepankan komunikasi yang baik dengan karyawan agar dampak negatif dapat diminimalkan (Dessler, 2020).

## **3. METODOLOGI**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi

kasus untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai dampak

pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap kinerja dan kesejahteraan sumber daya manusia. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggali fenomena sosial secara lebih komprehensif, terutama yang berkaitan dengan pengalaman, persepsi, dan kondisi psikologis tenaga kerja (Sugiyono, 2017). Sementara itu, metode studi kasus digunakan karena memungkinkan peneliti untuk memahami suatu fenomena secara mendalam dalam konteks nyata (Yin, 2018).

Desain penelitian ini bersifat deskriptif-analitis, yaitu menggambarkan fenomena yang terjadi sekaligus menganalisis hubungan antara PHK dengan dampaknya terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menjelaskan suatu keadaan secara sistematis dan faktual (Nazir, 2014). Tahapan penelitian dimulai dari identifikasi masalah, studi literatur, pengumpulan data, hingga analisis data.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari laporan resmi, jurnal

ilmiah, serta berita dari media terpercaya terkait kasus PHK pada PT Toba Pulp Lestari Tbk. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi, yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengkaji dokumen tertulis yang relevan (Arikunto, 2013).

Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis kualitatif yang meliputi tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Model analisis ini dikemukakan oleh Miles dan Huberman (2014), yang menyatakan bahwa analisis data kualitatif berlangsung secara interaktif dan terus-menerus hingga data mencapai titik jenuh.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber, yaitu membandingkan data dari berbagai sumber untuk memastikan konsistensi dan keakuratan informasi (Moleong, 2018). Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan memiliki tingkat validitas yang tinggi dan mampu memberikan gambaran yang objektif mengenai dampak PHK.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber, seperti laporan resmi, jurnal ilmiah, serta pemberitaan media terpercaya terkait kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) pada PT Toba Pulp Lestari Tbk, dapat diketahui bahwa fenomena PHK yang terjadi tidak hanya disebabkan oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil dari kombinasi faktor eksternal dan internal perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Mankiw (2019) yang menyatakan bahwa kondisi ekonomi makro dan dinamika pasar global memiliki pengaruh

signifikan terhadap stabilitas tenaga kerja dalam suatu perusahaan.

Dari sisi eksternal, pencabutan izin usaha kehutanan (PBPH) oleh pemerintah menjadi faktor utama yang memengaruhi keberlangsungan operasional perusahaan. Ketergantungan terhadap bahan baku dari sektor kehutanan menyebabkan terganggunya proses produksi ketika izin tersebut dicabut. Selain itu, kondisi ekonomi global yang tidak stabil turut memperburuk keadaan dengan menurunnya permintaan pasar terhadap produk industri pulp dan kertas.

Sementara itu, dari sisi internal, perusahaan melakukan efisiensi dan restrukturisasi organisasi sebagai strategi bertahan dalam menghadapi tekanan operasional dan keuangan. Menurut Dessler (2020), restrukturisasi organisasi sering kali diikuti dengan pengurangan tenaga kerja sebagai upaya meningkatkan efisiensi perusahaan.

Dampak PHK yang terjadi kemudian dapat dianalisis dari beberapa aspek penting, yaitu kesejahteraan karyawan, kinerja karyawan, serta kondisi sosial ekonomi masyarakat. Dari aspek kesejahteraan, PHK terbukti memberikan dampak signifikan terhadap kondisi ekonomi pekerja. Hilangnya pekerjaan menyebabkan terputusnya sumber pendapatan utama, sehingga memengaruhi kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Hal ini sesuai dengan teori kesejahteraan tenaga kerja yang menyatakan bahwa pekerjaan merupakan sumber utama stabilitas ekonomi individu (Todaro & Smith, 2020). Selain dampak ekonomi, aspek psikologis juga menjadi perhatian penting. Ketidakpastian terhadap masa depan berpotensi menimbulkan tekanan mental seperti stres dan kecemasan, sebagaimana dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2017) bahwa ketidakpastian kerja dapat memengaruhi kondisi psikologis karyawan.

Selanjutnya, dari aspek kinerja karyawan, dampak PHK tidak hanya dirasakan oleh pekerja yang diberhentikan, tetapi juga oleh karyawan yang masih bekerja. Situasi PHK menciptakan rasa tidak aman dalam pekerjaan (*job insecurity*) yang dapat menurunkan motivasi dan produktivitas kerja. Karyawan menjadi kurang fokus dalam bekerja karena adanya kekhawatiran terhadap keberlanjutan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) yang menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan negatif

dengan kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Lebih lanjut, dampak PHK juga meluas hingga ke lingkungan sosial dan ekonomi masyarakat. Penurunan pendapatan pekerja berdampak pada menurunnya daya beli masyarakat, khususnya di sekitar wilayah operasional perusahaan. Kondisi ini menyebabkan melemahnya aktivitas ekonomi lokal dan berpotensi meningkatkan angka pengangguran. Menurut Sukirno (2016), peningkatan pengangguran akibat PHK dapat menimbulkan berbagai masalah ekonomi dan sosial, seperti kemiskinan dan ketimpangan sosial. Selain itu, munculnya aksi protes dari karyawan menunjukkan adanya ketegangan dalam hubungan industrial, yang menandakan bahwa kebijakan PHK yang tidak dikelola dengan baik dapat memicu konflik (Moleong, 2018).

Temuan penelitian ini memperkuat teori bahwa PHK merupakan fenomena multidimensional yang berdampak luas, tidak hanya pada aspek ekonomi, tetapi juga aspek sosial dan psikologis tenaga kerja. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kondisi ini menegaskan pentingnya pengelolaan kebijakan ketenagakerjaan yang adil dan transparan, terutama dalam situasi krisis (Dessler, 2020). Sejalan dengan temuan penelitian tersebut, diperlukan berbagai solusi strategis yang dapat diterapkan untuk meminimalkan dampak negatif PHK pada PT Toba Pulp Lestari Tbk. Adapun beberapa alternatif solusi yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut:

#### **Program Pelatihan dan Pengembangan (Reskilling dan Upskilling)**

Perusahaan dapat mengembangkan program pelatihan dan peningkatan keterampilan bagi karyawan sebagai bentuk adaptasi terhadap perubahan kebutuhan industri. Melalui program *reskilling* dan *upskilling*, tenaga kerja dibekali kompetensi baru yang relevan, sehingga memiliki peluang untuk tetap

bekerja, baik di dalam perusahaan maupun di sektor lain (Dessler, 2020). Pendekatan ini tidak hanya membantu mengurangi dampak PHK, tetapi juga meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan.

#### **Penempatan Ulang Karyawan (Job Reassignment)**

Upaya lain yang dapat dilakukan adalah melakukan penempatan ulang karyawan pada divisi atau unit kerja yang masih membutuhkan tenaga kerja. Strategi ini memungkinkan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang ada tanpa harus melakukan PHK secara langsung. Dengan demikian, perusahaan tetap dapat menjaga stabilitas operasional sekaligus mengurangi dampak sosial yang ditimbulkan (Dessler, 2020).

#### **Program Pensiun Dini Secara Sukarela**

Perusahaan dapat menawarkan program pensiun dini secara sukarela kepada karyawan yang mendekati usia pensiun dengan memberikan kompensasi yang layak. Kebijakan ini dinilai lebih humanis karena dilakukan atas dasar kesepakatan bersama, sehingga dapat mengurangi jumlah tenaga kerja tanpa menimbulkan tekanan atau konflik yang berlebihan (Dessler, 2020).

#### **Komunikasi dan Negosiasi dengan Serikat Pekerja**

Selain itu, penting bagi perusahaan untuk menjalin komunikasi yang terbuka dan konstruktif dengan serikat pekerja. Melalui dialog yang intensif, perusahaan dan karyawan dapat bersama-sama mencari solusi alternatif, seperti pengurangan jam kerja sementara atau penerapan sistem kerja bergilir. Pendekatan ini mencerminkan pentingnya hubungan industrial yang harmonis dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kesejahteraan tenaga kerja (Robbins & Judge, 2017).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa PHK yang terjadi pada PT Toba Pulp Lestari Tbk memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja dan kesejahteraan sumber daya manusia, serta memengaruhi kondisi sosial ekonomi masyarakat secara luas. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang lebih komprehensif, adaptif, dan berkeadilan guna meminimalkan dampak negatif dari PHK serta menciptakan keberlanjutan bagi perusahaan dan tenaga kerja

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan keseluruhan pembahasan, keputusan hubungan kerja (PHK) merupakan fenomena ketenagakerjaan yang kompleks dan dipengaruhi oleh kombinasi faktor eksternal dan internal perusahaan. Studi pada PT Toba Pulp Lestari Tbk menunjukkan bahwa PHK dipicu oleh gangguan operasional, pencabutan izin usaha, serta kebijakan efisiensi dan restrukturisasi organisasi. Dampak yang ditimbulkan tidak hanya bersifat ekonomi berupa hilangnya sumber pendapatan dan menurunnya kesejahteraan pekerja, tetapi juga berdampak

pada aspek psikologis serta kinerja karyawan akibat munculnya rasa tidak aman dalam pekerjaan. Selain itu, PHK turut memengaruhi kondisi sosial ekonomi masyarakat melalui peningkatan pengangguran dan penurunan daya beli. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adaptif, transparan, dan humanis melalui strategi seperti pengembangan keterampilan, penempatan ulang tenaga kerja, serta penguatan komunikasi industrial guna meminimalkan dampak negatif dan menjaga keseimbangan antara keberlangsungan perusahaan dan kesejahteraan tenaga kerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.
- Mankiw, N. G. (2019). *Principles of Economics* (8th ed.). Cengage Learning.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Sukirno, S. (2016). *Makroekonomi Teori Pengantar*. Raja Grafindo Persada.
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2020). *Economic Development* (13th ed.). Pearson.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. California: Sage Publications.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods*. California: Sage Publications.