

**Moh. Muslim**  
Institut Bisnis Nusantara  
muslim@ibn.ac.id

### **Abstrak**

Pandemi covid-19 merupakan wabah yang melanda hampir seluruh negara di dunia. Umat manusia merasakan dahsyatnya dampak adanya virus covid-19. Bidang kesehatan dan ekonomi menjadi sektor yang sangat terkena dampak covid-19. Kematian akibat virus yang membahayakan dan cepat menular membuat masyarakat cemas dan bertahan di rumah. Kondisi demikian menyebabkan aktivitas manusia terbatas hanya di rumah yang menyebabkan lumpuhnya perekonomian bangsa. Pada gilirannya berakibat pada pemutusan hubungan kerja, terjadi PHK di berbagai bidang usaha. Usaha di bidang pariwisata yang meliputi transportasi, perhotelan dan usaha terkait lainnya yang terpuruk dibandingkan bidang lainnya. Tulisan ini mengupas PHK dimasa pandemi covid-19 yang meliputi: sektor yang melakukan pemutusan hubungan kerja, ragam dan bentuk PHK serta dampaknya. Sumber data utama yang digunakan mengambil dari Databoks dan beberapa kasus PHK yang dipublikasikan dalam berbagai media online. Oleh sebab itu penelitian ini merupakan analisis data sekunder dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Membaiknya kondisi ekonomi menyebabkan PHK sementara yang dilakukan oleh perusahaan dicabut kembali, artinya pekerja dapat aktif kembali. Sementara pekerja yang telah di PHK secara permanen membutuhkan kreativitas dan inovasi untuk mengembangkan diri.

**Kata kunci:** *phk, pandemi covid-19, perusahaan*

### **PENDAHULUAN**

Tidak terbayang sebelumnya bahwa tahun 2020 akan terjadi pandemi Covid-19. Virus corona atau Covid-19 menerjang di berbagai belahan dunia. Mendadak semua harus berdiam diri di rumah, semua tidak diperkenankan keluar rumah kecuali dalam kondisi darurat. Di akhir bulan Maret dan April 2020 dunia serasa “mati suri”. Denyut nadi kehidupan serasa berhenti.

Menurut data Worldometers per tanggal 24 Desember 2020 total kasus yang terdampak kasus covid-19 per jam 13.13 WIB berjumlah 79.057.616 jiwa. Dari jumlah tersebut yang meninggal dunia 1.737.751 jiwa. Indonesia menempati urutan ke-20, yaitu 685.639 kasus. 3 terbanyak kasus di dunia masih di negara USA dengan jumlah 18.917.152 kasus, disusul India 10.123.778 kasus dan Brazil 7.366.677 kasus.

Banyak perubahan kehidupan terjadi pada masa pandemi covid-19. Anak-anak yang biasa keluar untuk sekolah harus belajar di rumah. Pekerja di kantor maupun di pabrik dan lapangan kerja lainnya harus istirahat dan bekerja di rumah. Waktu terus berjalan, pandemi covid-19 terus pula tertahan, bahkan terus menerjang. Dunia usaha secara perlahan mulai tumbang, banyak pekerja yang dirumahkan. Berbagai upaya telah dilakukan, termasuk upaya khusus dalam rangka preventif, dengan menerapkan protokol kesehatan 3 M (memakai masker, menjaga jarak dan mencuci tangan).

Salah satu dampak dari pandemi covid-19 adalah maraknya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Data yang dipublikasikan dalam Tempo menunjukkan jumlah pekerja yang di PHK telah mencapai 3,05 juta. Masih menurut sumber yang sama, Bappenas sebelumnya memperkirakan pengangguran tahun ini mencapai 4,2 juta. Sementara menurut survei Badan Pusat Statistik (BPS), penduduk berpendapatan rendah dan pekerja di sektor informal adalah kelompok yang paling terdampak dari Covid-19. Kondisi agak berbeda di perkotaan yang terdampak adalah bisnis atau perdagangan.

Gelombang PHK naik signifikan selama 9 bulan terakhir. Pada masa pandemi Covid-19 umumnya pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan *force majeure* (keadaan memaksa) dan efisiensi. Dampak pandemi Covid-19, selain pekerja di-PHK, Sebagian pekerja “dirumahkan”,

pemutusan kontrak kerja sebelum berakhir, pemotongan upah, hingga memberlakukan prinsip *no work no pay* (tidak bekerja, tidak dibayar).

Perusahaan dapat melakukan PHK sebagai dampak pandemi Covid-19 dengan alasan efisiensi sebagaimana diatur Pasal 164 ayat (3) UU No.13 Tahun 2003. Bedanya, kompensasi pesangon yang diberikan perusahaan untuk PHK dengan alasan merugi atau *force majeure* yakni 1 kali ketentuan. Sedangkan, kompensasi pesangon PHK alasan efisiensi yakni 2 kali ketentuan.

PHK sebenarnya merupakan suatu kegiatan rutinitas dilakukan setiap organisasi untuk kepentingan kelanjutan usahanya. PHK adalah keluarnya anggota organisasi dari keanggotaan yang diakibatkan terbatasnya kemampuan untuk memenuhi kepentingan organisasi. PHK merupakan suatu yang tidak dikehendaki oleh pihak-pihak dalam organisasi. PHK bagi karyawan merupakan hilangnya pekerjaan yang berarti berkurangnya sebagian gaji atau upah yang menjadi sumber penghasilan karyawan. Oleh karena itu karyawan tidak menghendakinya kecuali dengan alasan tertentu, atau PHK atas permintaan karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan PHK akan menimbulkan proses baru dalam sumber daya manusia sehingga mengeluarkan biaya relatif besar, kecuali hal-hal lain berdasarkan pertimbangan perusahaan.

Pembahasan berikut akan menganalisis secara sederhana adanya lonjakan kasus PHK pada masa pandemi covid-19 dengan menggunakan data utama yang bersumber dari databoks yang dipublikasikan melalui media elektronik dengan alamat website <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2020>. Pertanyaan dasar yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah Apa saja jenis PHK pada masa pandemi covid-19? Pokok permasalahan tersebut secara rinci dijabarkan dalam pertanyaan sebagai berikut:

1. Apa saja sektor kerja yang melakukan PHK?
2. Apakah jenis dan ragam yang terjadi selama pandemi covid-19?
3. Apakah dampak terjadinya PHK?

Untuk merumuskan kerangka teori sebagai pisau analisis maka dilakukan studi literatur yang bersumber pada beberapa buku antara lain: Manajemen SDM yang ditulis oleh Dr. Kasmir, Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis yang disusun oleh Dr. Suwatno dan Doni Juni Priansa, Manajemen SDM Strategik karya Dr. Ir. TB. Sjafri Mangkuprawira, dan Manajemen SDM yang disusun oleh Drs. Gouzali Saydam. Sebagai sumber pendukung antara lain beberapa buku dan jurnal terkait dengan tema yang dibahas. Beberapa referensi juga diambil dari website, khususnya data dan informasi update terkait dengan covid-19.

Metode dalam penelitian ini analisis deskriptif dari data sekunder yang diambil dari databoks. Analisis dilakukan untuk melengkapi paparan data yang ada dengan mengambil beberapa kasus yang dipublikasikan dalam media elektronik. Kesimpulan diambil setelah melalui analisis kualitatif induktif, yaitu berangkat dari berbagai kasus yang ada diklasifikasikan dan setelah dianalisis diambil kesimpulan secara deskriptif.

## STUDI PUSTAKA

### Dikursus PHK

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak.

Menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pengertian pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja / buruh dan pengusaha.

Pengertian PHK menurut Gouzali Saydam (2000:658) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu pendekatan Mikro menyebutkan bahwa PHK adalah suatu kondisi tidak bekerjanya lagi karyawan tersebut pada perusahaan karena hubungan kerja antara yang bersangkutan dengan perusahaan terputus, atau tidak diperpanjang lagi. Hampir sama dengan Gouzali, Kasmir menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah putusanya perikatan atau perjanjian antara perusahaan dengan karyawan / pekerja secara resmi sejak dikeluarkan surat pemberhentian kerja yang berakibat putusanya hak dan

kewajiban masing-masing pihak. Dengan demikian dapat diambil pengertian bahwa Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. PHK membuat perjanjian antara karyawan dan perusahaan batal demi hukum. karyawan atau pekerja tidak lagi memiliki kewajiban terhadap perusahaan dan pihak perusahaan tidak lagi memberikan haknya kepada karyawan kecuali hak yang berkaitan dengan kompensasi karena sebab-sebab keluar yang diatur oleh peraturan yang berlaku misalnya pensiun yang harus dibayar setiap bulan untuk PNS, TNI dan kepolisian.

Dilihat dari relasi hubungan kerja yang putus dapat diklasifikasikan dalam dua 3 tipe, yaitu:

1. Hubungan kerja yang putus demi hukum, berarti hubungan kerja putus dengan sendirinya kedua belah pihak (perusahaan/pengusaha dan karyawan) bersifat pasif
2. Hubungan kerja yang diputuskan oleh pihak buruh berarti buruh aktif untuk diputuskan hubungannya
3. Hubungan kerja yang diputuskan oleh pengadilan berarti masing-masing pihak (perusahaan / pengusaha dan karyawan) meminta kepada pengadilan negeri agar hubungannya diputuskan berdasarkan alasan tertentu.

Bagaimana dengan PHK pada masa pandemi covid-19?, berikut dijelaskan dalam data Angkatan kerja di Indonesia dan kasus PHK pada masa pandemi covid-19.

### Angkatan Kerja Indonesia di Masa Pandemi Covid 19

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), total penduduk Indonesia pada Agustus 2020 berdasarkan hasil proyeksi penduduk Survei Penduduk Antar Sensus (SUPAS) 2015 diperkirakan sebanyak 270,04 juta orang. Penduduk usia kerja sebesar 203,97 juta orang, bertambah 1,37 juta orang (0,68 persen) dibandingkan keadaan enam bulan sebelumnya (202,60 juta orang) dan bertambah 2,78 juta orang (1,38 persen) dibandingkan keadaan setahun yang lalu (201,19 juta orang).

Jumlah angkatan kerja di Indonesia pada Agustus 2020 mencapai 138,22 juta orang, berkurang sekitar 2 juta orang (1,43 persen) dibanding Februari 2020 sebesar (140,22 juta orang) dan bertambah sekitar 2,36 juta orang (1,74 persen) dibanding Agustus 2019 sebesar 135,86 juta orang. Jumlah penduduk yang bekerja pada Agustus 2020 sebesar 128,45 juta orang, berkurang sekitar 4,84 juta orang (3,63 persen) jika dibandingkan dengan keadaan Februari 2020 (133,29 juta orang), dan berkurang 310 ribu orang (0,24 persen) jika dibandingkan dengan keadaan Agustus 2019 (128,76 juta orang).<sup>12</sup> Secara lebih rinci dapat dilihat dalam grafik berikut:

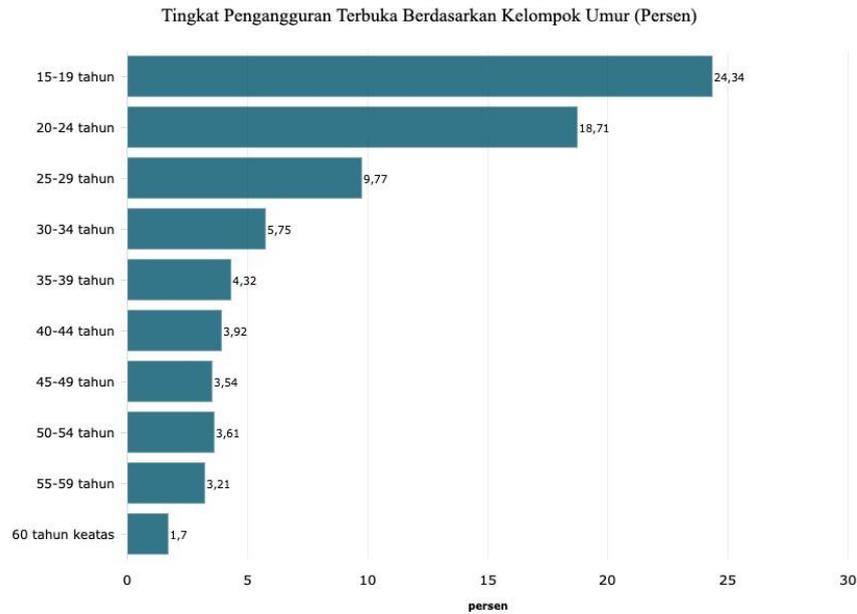


Gambar 1. Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Masuk Angkatan Kerja

Dari data tersebut menunjukkan bahwa Angkatan kerja di Indonesia mengalami penambahan jumlah pengangguran. Peningkatan pengangguran dapat disebabkan karena adanya PHK. Sebaliknya terjadi penurunan jumlah tenaga kerja yang bekerja, jumlahnya hampir 2%.

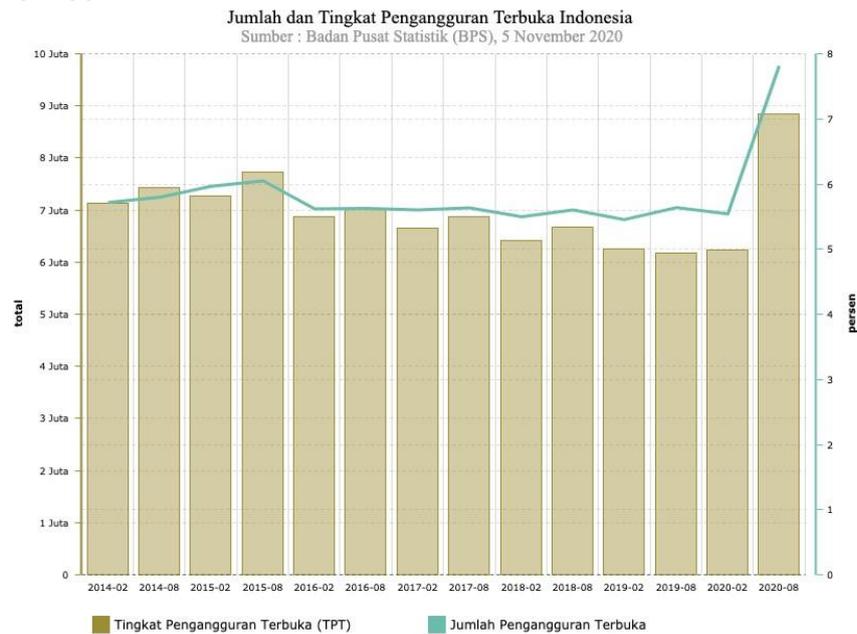
Sementara data pengangguran terbuka yang update pada tanggal 5 November 2020 dapat dilihat pada grafik sebagai berikut:

Data berikut menunjukkan jumlah data tingkat pengangguran terbuka berdasarkan umur:



Gambar 2. Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Kelompok Umur

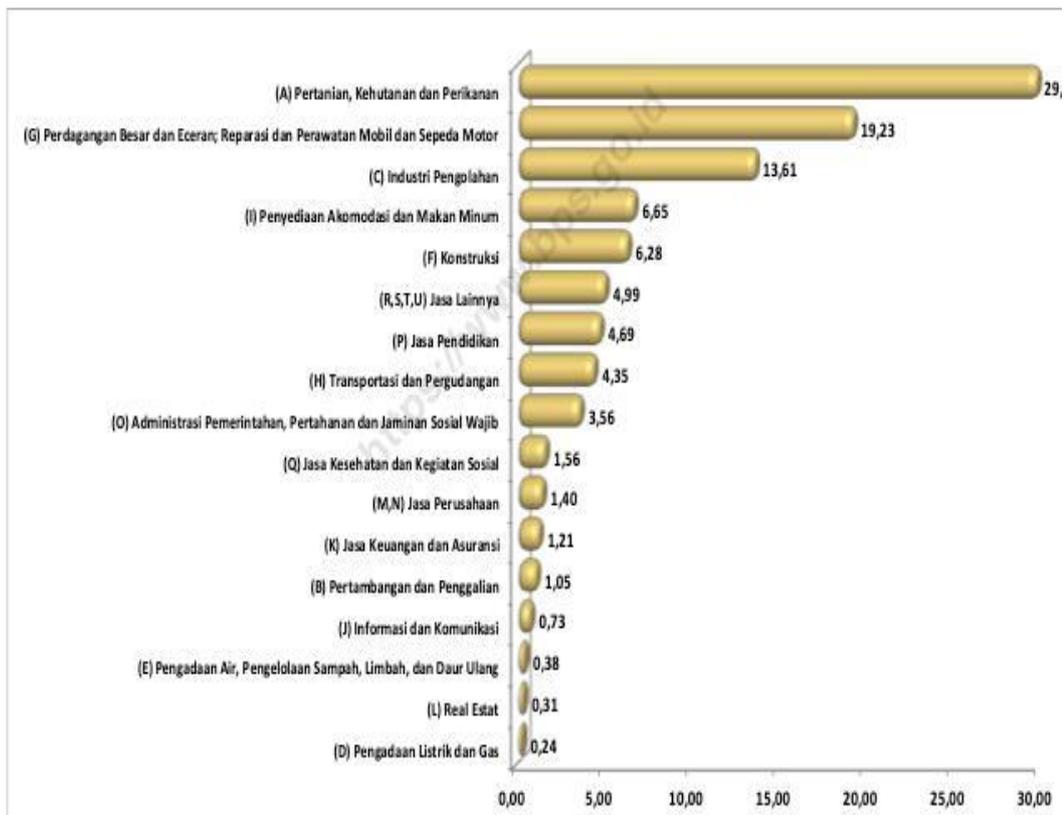
Jumlah pengangguran pada usia awal produktif menunjukkan angka tertinggi. Sementara, tingkat pengangguran di Indonesia dapat diklasifikasikan menjadi 2 bagian, pengangguran terbuka dan pengangguran tertutup.



Gambar 3. Jumlah dan Tingkat Pengangguran Terbuka Indonesia

Dari jumlah data pekerja di Indonesia yang terbanyak adalah pada sektor Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan, yang menyerap tenaga kerja sebesar 38,22 juta orang (29,76 persen) pekerja, sementara lapangan usaha Pengadaan Listrik dan Gas paling sedikit menyerap tenaga kerja, yaitu sebesar 303 ribu orang (0,24 persen) pekerja. Informasi lebih jauh dapat dilihat pada grafik sebagai berikut:

**Grafik : 2** Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Lapangan Pekerjaan Utama  
**Graph** Percentage Population Aged 15 Years and Over Who Worked During The Previous Week by Main Industry  
 Agustus/August 2020



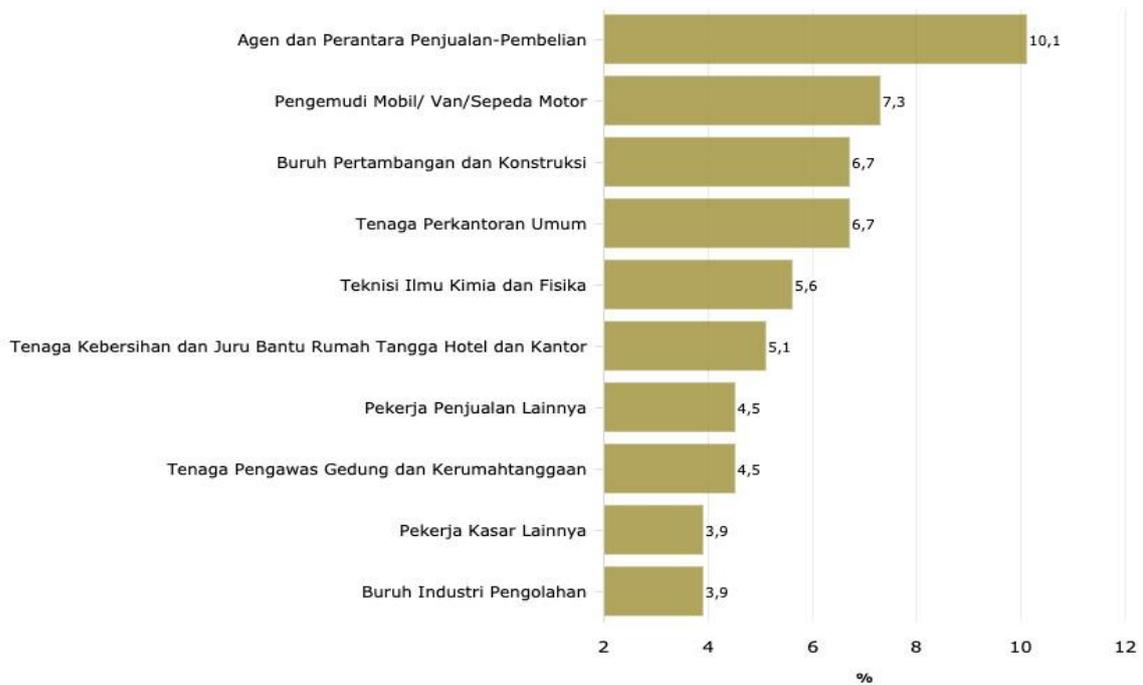
Gambar 4. Persentase Lapangan Kerja Utama di Indonesia

Dari paparan di atas, maka mayoritas adalah lapangan kerja di bidang pertanian, kehutanan dan perikanan. Ketiga bidang tersebut banyak memperkerjakan tenaga kerja secara informal. Artinya tidak ada kontrak khusus yang mengikat secara kuat. Oleh sebab itu tidak banyak terjadi PHK.

**PHK Imbas Covid-19**

Menurut Data yang diolah oleh Databoks yang bersumber dari Kementerian Tenaga Kerja yang dilansir pada November 2020 menunjukkan bahwa sektor pekerjaan yang banyak melakukan PHK pada masa pandemi covid-19 lebih pada bidang jasa, yaitu agen dan perantara penjualan, yaitu 10,1%, pengemudi mobil/sepeda motor (ojek) 7,3%, buruh pertambangan dan konstruksi 6,7%, perkantoran umum 6,7%, teknisi ilmu kimia dan fisika 5,6%, tenaga kebersihan dan juru bantu rumah tangga hotel dan kantor 5,1%. Lebih lanjut dapat dilihat grafik sebagai berikut:

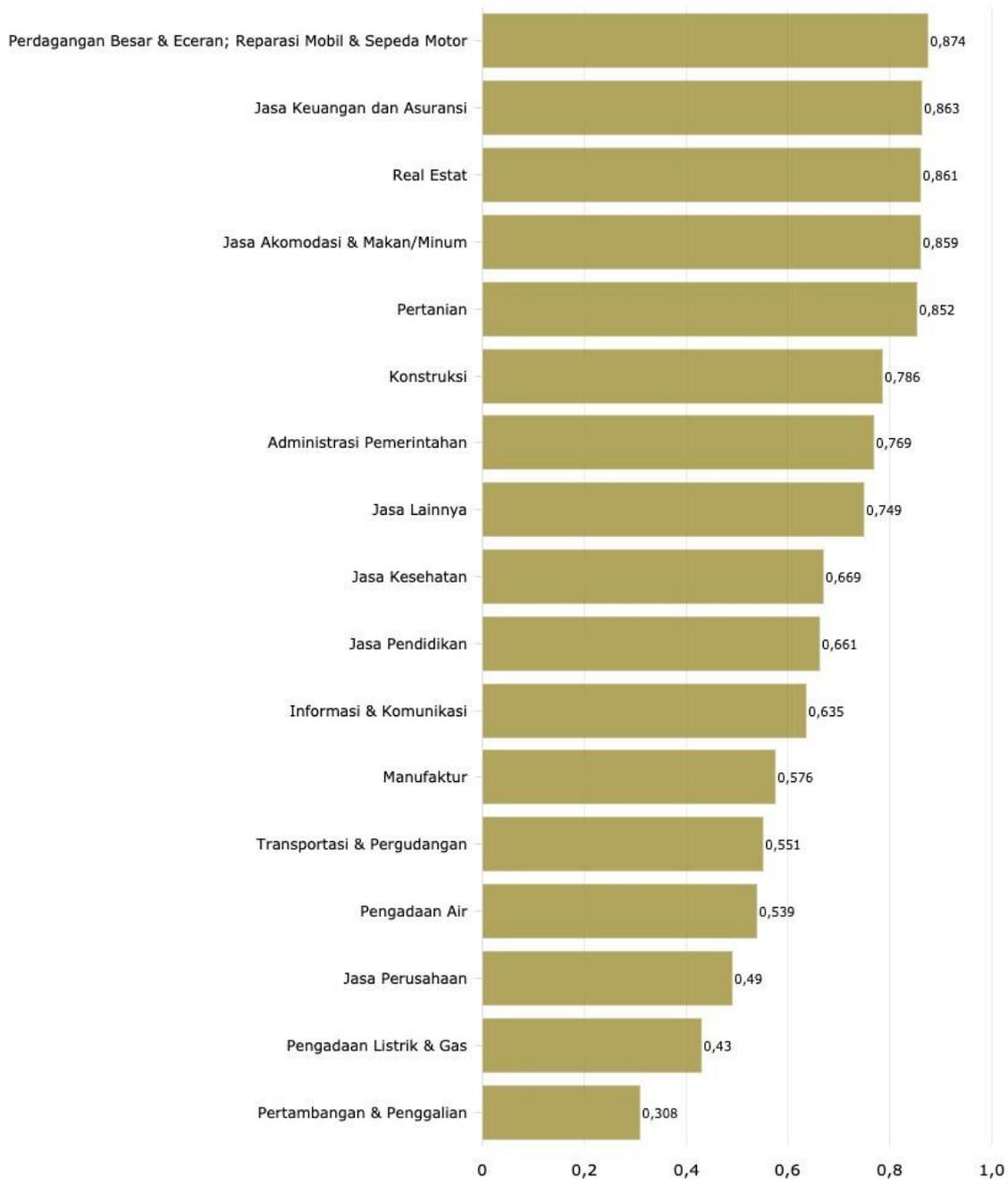
## 10 Jenis Pekerjaan yang Paling Banyak Kena PHK Imbas Covid-19 (Kemenaker, November 2020)



Gambar 5. 10 Pekerjaan yang Paling Banyak kena PHK Imbas Covid-19

Sementara jenis elastisitas pekerjaan di bidang industri. Data berikut menunjukkan perhitungan tersebut berdasarkan elastisitas pekerjaan (*elasticity of employment*). Elastisitas Pekerjaan menggambarkan seberapa banyak tenaga kerja dapat diserap jika suatu sektor mengalami pertumbuhan 1%. Semakin tinggi elastisitas, semakin banyak tenaga kerja terserap ketika sektor tumbuh 1%. Sebaliknya, ketika berkontraksi, sektor dengan elastisitas tinggi juga akan memberhentikan lebih banyak pekerja

## Elastisitas Pekerjaan 17 Sektor Industri



Gambar 6. Elastisitas Pekerjaan.

**Ragam dan bentuk PHK**

Ragam dan bentuk PHK dapat dilihat dari jumlah pihak (pekerja) yang diberhentikan. Dalam hal ini dapat diklasifikasi dalam 3 jenis:

1. PHK individu, yaitu pemutusan hubungan kerja yang sifatnya individu, pribadi atau orang per orang dengan batas waktu tertentu. Contoh PHK individu adalah berakhirnya masa kerja (masuk usia pensiun) atau habisnya kontrak kerja. Kasus PHK individu bisa terjadi pada pekerja yang melakukan pelanggaran sehingga diberikan sanksi pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja.
2. PHK kelompok, yaitu pemutusan hubungan kerja kepada sekelompok karyawan. Sebagai contoh kelompok karyawan mengundurkan diri dengan alasan tertentu

misalnya menuntut kenaikan upah atau keselamatan kerja. Bisa juga PHK dilakukan karena adanya efisiensi kerja. Dalam kondisi tertentu, seperti saat pandemi covid-19, membuat beberapa gerai penjualan tutup dan menurunnya daya beli masyarakat maka dilakukan PHK secara kelompok. Beberapa perusahaan mengalami penurunan produksi membuat beberapa karyawan harus di-PHK pada bagian tertentu secara berkelompok.

### 3. PHK massal

Pemutusan hubungan kerja massal adalah pemutusan yang dilakukan terhadap sejumlah karyawan dengan berbagai sebab misalnya karena ketidakmampuan perusahaan sehingga terjadi pengurangan karyawan seperti penutupan unit atau cabang atau pabrik tertentu sehingga terjadi pengurangan karyawan (rasionalisasi).

Dari data sebelumnya menunjukkan jumlah pekerja yang di-PHK sebagian besar berbentuk PHK massal. Informasi dari beberapa media massa menunjukkan jumlah ribuan tenaga kerja yang di PHK.

Pada tahun 2020 Disney akan melakukan PHK (pemutusan hubungan kerja) pada sekitar 32.000 orang. Pandemi Covid-19 telah menghentikan gerak industri taman hiburan Disney. Ribuan karyawan Disney akan diberhentikan pada paruh pertama di tahun fiskal 2021. Mayoritas pekerja yang terkena PHK berasal dari divisi taman bermainnya, divisi produk. Kemudian ditambah sekitar 28.000 pekerja yang sebelumnya sudah diumumkan pada September lalu, seperti melansir laman CNBC, Kamis (26/11/2020).

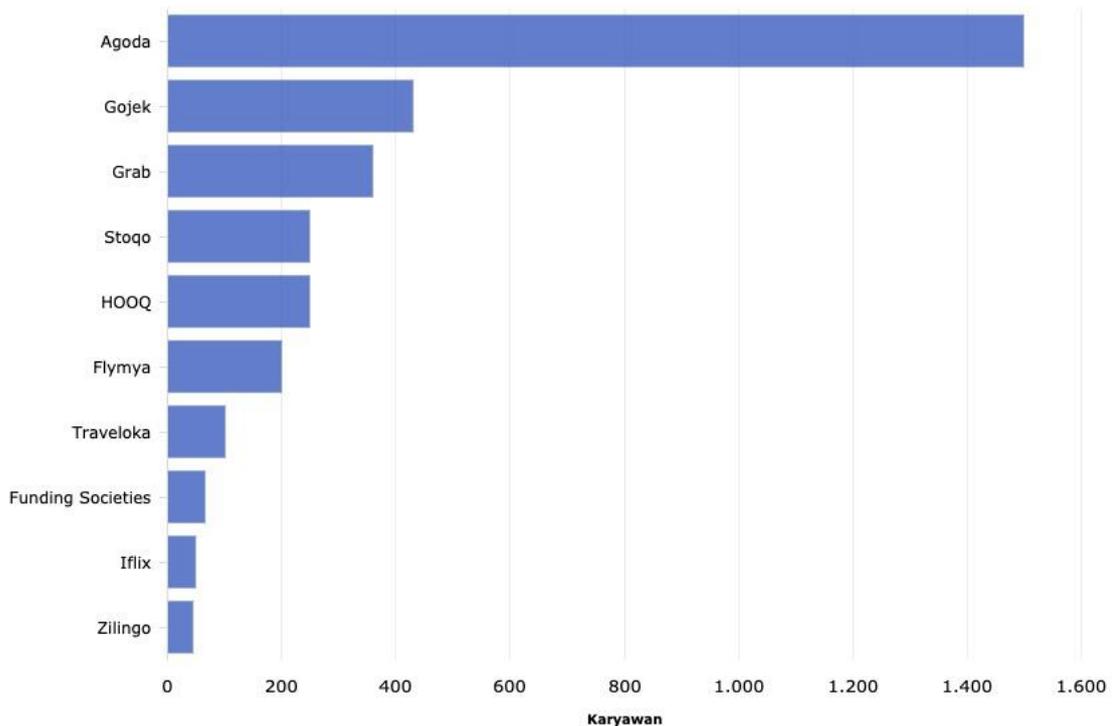
Beberapa perusahaan di kota industri sekitar Jabodetabek juga melakukan hal yang sama. Sebanyak 1.543 orang pekerja di Kota Bekasi menjadi korban PHK selama pandemi Covid-19. Jumlah tersebut kemungkinan masih akan bertambah, mengingat masih ada karyawan yang sedang berselisih dengan perusahaan. Sementara di Tangerang 1.800 buruh di salah satu pabrik sepatu di Kabupaten Tangerang, kena PHK lantaran dampak pandemi Covid-19. tidak hanya pabrik sepatu itu yang terdampak Covid-19. Tapi, ada 22 pabrik lainnya di Kabupaten Tangerang yang juga bernasib sama. Pabrik tutup dan pekerja mengalami pemutusan hubungan kerja.

Perusahaan milik negeri (BUMN) pun tidak luput dari pemberhentian pekerja. PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk memutus kontrak sekitar 700 pekerjanya. Pemutusan kontrak dilakukan setelah para pekerja itu dirumahkan tanpa gaji sejak Mei 2020 lalu. Adapun kebijakan putus kontrak tersebut bakal berlaku mulai 1 November 2020.

Sementara, sebanyak 135 pilot dan kopilot Garuda Indonesia yang dipercepat masa kontrak kerjanya. Total ada 135 (yang dipercepat masa kontraknya) dari total 1.400-an pilot dan kopilot Garuda.

Bahkan usaha start-up pun mengalami hal yang sama. Sebagai contoh start-up Gojek melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada 430 karyawan, atau 9 persen dari total karyawan. Layanan yang mendapat PHK terutama dalam layanan Go-Life dan Go-food. Databoks menyebutkan 10 perusahaan start-up yang memberhentikan pekerjanya (dirumahkan), sebagaimana terlihat dalam grafik sebagai berikut:

## Jumlah Karyawan Start-up yang Dirumahkan (24/6)



Gambar 7. Jumlah Karyawan Start Up yang Dirumahkan

Dengan demikian dapat dipahami bahwa mayoritas pemutusan hubungan kerja bersifat massal. Dilihat dari faktor penyebab Pemutusan hubungan kerja, bisa datang dari karyawan dan dari perusahaan. PHK terjadi bisa karena faktor kedisiplinan, ekonomi, bisnis atau faktor personal. Akan tetapi khusus pada masa pandemi covid-19 ini hampir semua kasus PHK bukan masalah personal, akan tetapi lebih karena kondisi darurat (force majeure).

### PHK dilihat dari Waktu

Beberapa pekerja tidak di-PHK akan tetapi Dilihat dari segi jangka waktu berlakunya PHK dapat dibedakan atas PHK yang bersifat sementara dan PHK yang bersifat permanen.

#### 1. PHK Sementara

Menurut Sjafrri, PHK sementara diklasifikasikan dalam dua bentuk: a. Sementara Tidak Bekerja

Dalam kondisi tertentu karyawan dapat mengajukan cuti dengan berbagai alasan, antara lain: motif kesehatan, keluarga, melanjutkan pendidikan, rekreasi, dan sebagainya. Dalam situasi tersebut perusahaan mengizinkan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya tanpa kehilangan status, misalnya dalam bentuk cuti pendek atau panjang. Namun para karyawan terikat pada persetujuan perusahaan. Berbeda dengan kondisi tersebut, kasus PHK di masa pandemi covid-19 lebih disebabkan karena kondisi darurat, dengan alasan utama menjaga kesehatan dan mencegah serta menjauhkan diri dari paparan virus covid -19.

#### b. Pemberhentian Sementara

Dalam kasus tertentu, sementara tidak bekerja kadang-kadang para karyawan butuh meninggalkan pekerjaan *mereka* secara sementara. Dan inilah yang banyak terjadi pada perusahaan dan kantor-kantor.

PHK yang bersifat sementara dapat dicontohkan berkurangnya produksi yang dihasilkan atau menumpuknya barang di gudang sulit dipasarkan dan sebagainya. Hal ini bisa pula terjadi misalnya pada masa pandemi Covid-19 para karyawan

terpaksa di PHK namun apabila sudah memasuki masa new normal maka karyawan yang bersangkutan dipanggil kembali untuk melakukan pekerjaannya. PHK sementara juga dapat dijumpai pada perusahaan kontraktor. Apabila bangunan sudah selesai pekerjaannya maka sering kali para tukang dan buruh akan berhenti bekerja. Mereka akan dipanggil kembali apabila ada proyek yang harus dikerjakan. Selama di "PHK" pekerja dapat mencari penghasilan lain. Pemberhentian hubungan kerja sementara ini sering disebut dengan pengurangan.

Melihat kondisi ekonomi yang semakin menggeliat mengindikasikan adanya perbaikan menuju ke arah normal dengan beberapa syarat. Antara lain dengan tetap disiplin menerapkan protokol kesehatan. Beberapa perusahaan ada yang benar-benar collaps, terpuruk dan tutup. Oleh sebab itu dilakukan PHK. Akan tetapi beberapa perusahaan lainnya tetap terus bertahan dengan melakukan beberapa inovasi dan kreasi. Untuk pekerja di kantor menerapkan sistem bekerja di rumah (Work From Home/WFH), sampai diperbolehkan kembali bekerja di kantor. Metode yang diterapkan adalah masuk secara shifting 50% masuk secara bergantian. Untuk mengatur sistem kerja, Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi (Disnakertransgi) DKI Jakarta menerbitkan surat keputusan Nomor 1477 Tahun 2020. SK ini merupakan Perubahan Atas Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 1363 Tahun 2020 Tentang Protokol Pencegahan dan Pengendalian Covid-19 di Perkantoran/Tempat Kerja Pada Masa Transisi Menuju Masyarakat Sehat, Aman, dan Produktif. SK ini berisi sejumlah aturan mengenai protokol pencegahan dan pengendalian Covid-19 di tempat kerja. Salah satunya yang ditekankan dalam SK adalah jam masuk kerja karyawan atau pegawai di perusahaan yang harus dibagi dua shift dan berjeda selama tiga jam.

Berikut aturan lengkap protokol kesehatan yang harus diterapkan perusahaan: a. Pembentukan Tim Gugus Tugas Covid-19 di Internal Perusahaan

- b. Pembatasan jumlah pekerja paling banyak 50 persen
- c. Penyesuaian hari kerja, jam kerja, shift kerja, dan sistem kerja melalui pengaturan jam kerja dengan jeda minimal tiga jam
- d. Melakukan pengaturan penggunaan fasilitas pekerja
- e. Mewajibkan seluruh pekerja dan tamu atau pengunjung diwajibkan setiap saat menggunakan masker dan alat pelindung diri lainnya
- f. Melakukan disinfeksi di lingkungan kerja secara berkala menggunakan pembersih dan disinfektan yang sesuai serta menjaga kebersihan lingkungan kerja
- g. Melakukan pengukuran suhu tubuh (skrining)
- h. Menyediakan alat sanitasi kebersihan seperti hand sanitizer
- i. Menyediakan sarana dan prasarana untuk cuci tangan atau membersihkan diri dengan sabun dan air mengalir
- j. Tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan tetap memberikan hak-hak yang biasa diterima oleh pekerja
- k. Melakukan Self-Assessment Risiko Covid-19, satu hari sebelum pekerja masuk kantor bagi seluruh pekerja untuk memastikan pekerja dalam kondisi tidak terjangkit Covid-19 serta mewajibkan tamu atau pengunjung untuk mengisi Form Self-Assessment
- l. Perusahaan menetapkan jumlah maksimal pekerja yang berada dalam satu ruangan dengan memperhatikan jarak minimal antar pekerja paling sedikit dalam rentang satu meter (physical distancing)
- m. Memaksimalkan penggunaan teknologi untuk mengurangi kontak langsung antar pekerja
- n. Melakukan pemantauan kesehatan pekerja secara proaktif
- o. Menghimbau pekerja untuk menggunakan kendaraan pribadi, diutamakan sepeda dan jalan kaki
- p. Menyediakan fasilitas pendukung bagi pekerja yang bersepeda ke kantor
- q. Melakukan pembersihan pada kendaraan operasional kantor

- r. Melakukan rekayasa engineering
  - s. Menyediakan area atau ruangan tersendiri untuk observasi
  - t. Memberikan surat perintah tugas, ID Card, dan seragam kantor apabila ada kepada pekerja yang ditugaskan
  - u. Menyampaikan informasi terkini serta kepada seluruh pekerja melalui sarana prasarana dan media yang paling efektif
  - v. Memberikan pembinaan bagi pekerja yang tidak melaksanakan protokol pencegahan dan pengendalian Covid-19
  - w. Menempel Pakta Integritas di area perusahaan yang mudah dibaca.
2. PHK Permanen

PHK yang bersifat permanen sering disebut dengan pemberhentian yaitu terputusnya ikatan kerja antara karyawan dan perusahaan dengan pemberhentian ini karyawan yang bersangkutan akan kehilangan pekerjaan. Dibandingkan dengan PHK yang bersifat sementara maka pemberhentian ini merupakan musibah bagi seorang karyawan karena sejak pemberhentian itu yang bersangkutan tidak lagi mempunyai mata pencaharian sebagai sumber penghasilan. Oleh sebab itu suatu perusahaan sebelum melakukan pemberhentian ini perlu melakukan upaya membantu meringankan akibat yang akan menimpa karyawan yang bersangkutan. Terdapat beberapa bentuk PHK permanen:

a. Atrisi

Atrisi atau pemberhentian tetap merupakan perpisahan seseorang dari perusahaan secara tetap karena alasan pengunduran diri, pensiun atau meninggal.

Bentuk khusus dari atrisi di mana Departemen SDM dapat secara aktif mengendalikan adalah pensiun dini. Salah satu manfaat yang diperoleh dengan adanya pensiun dini adalah berkurangnya komponen biaya tenaga kerja tanpa harus mengurangi kinerja perusahaan.

b. Terminasi

Terminasi merupakan istilah luas yang mencakup perpisahan permanen karyawan dari perusahaan karena alasan tertentu. Biasanya istilah ini mengandung arti orang yang dipecat dari perusahaan karena faktor kedisiplinan. Ketika orang dipecat karena alasan bisnis dan ekonomi hal ini biasa, meskipun tidak selalu disebut pemberhentian sementara. Pengusaha juga membutuhkan untuk memberhentikan beberapa karyawan karena alasan bisnis, dengan kata lain daripada pemberhentian sementara lebih baik diberhentikan secara permanen.

c. Kematian

Kematian dalam pengertian pada karyawan usia muda berarti kehilangan besar bagi perusahaan. Hal ini sangat terkait dengan investasi yang sempat dikeluarkan dalam bentuk rekrutmen seleksi, orientasi dan pelatihan. Tidak mudah menggantinya, terutama mereka yang memiliki kinerja bagus. Oleh karena itu Departemen SDM secara proaktif mencegah terjadinya kematian karyawan karena sakit (misalnya melalui pemeriksaan kesehatan berkala dan berkesinambungan) dan program kesejahteraan berupa pemberian makan siang, rekreasi, olahraga, dan sebagainya. Umumnya karyawan di perusahaan memiliki asuransi kesehatan sebagai bentuk kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan mereka.

Berbeda dengan bentuk PHK permanen di atas, PHK pada masa pandemi covid 19 dilakukan secara permanen karena dalam kondisi darurat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Dampak PHK

PHK merupakan awal hilangnya mata pencaharian, karena akan menyebabkan kehilangan pekerjaan dan penghasilan yang selama ini digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup. PHK merupakan kondisi yang sangat dihindari bagi pekerja, oleh karena

mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya. PHK tidak hanya berdampak pada orang yang terkena pemberhentian kerja, akan tetapi juga berpengaruh pada karyawan lain yang sedang bekerja karena konsentrasi karyawan tidak fokus dalam bekerja. Karyawan menjadi malas tidak semangat dan mempengaruhi kondisi fisik maupun psikis karyawan.

PHK juga dapat menimbulkan sejumlah konflik karyawan dengan pihak perusahaan. Bahkan yang paling sering konflik ini melibatkan Serikat Pekerja. Oleh sebab itu, dalam UU Cipta kerja di dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan) menyatakan bahwa Pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK.

Pemutusan hubungan kerja akan berakibat positif maupun negatif kepada perusahaan, seperti:

1. Terjadinya kekosongan  
Jika ada karyawan yang keluar, maka ada jabatan atau posisi yang ditinggalkan, sehingga perlu mencari penggantinya. masalahnya penggantinya haruslah orang yang memiliki kualitas yang sama atau lebih hal ini terjadi pemutusan dalam kondisi mendadak, misalnya karena permohonan sendiri oleh karyawan.
2. Perlu melakukan rekrutmen dan seleksi  
Kekosongan karyawan dapat diisi dari dalam jika memang jumlahnya sedikit. Namun jika tidak mendapatkannya maka terpaksa dilakukan rekrutmen dari luar perusahaan. Untuk mencari pengganti karyawan yang keluar dari luar memang memerlukan waktu dan biaya yang tidak sedikit. Salah satu cara untuk mengisi kekosongan tersebut perlu dilakukan rekrutmen dan seleksi ulang dari luar perusahaan.
3. Mengganggu proses kerja  
Kehilangan karyawan akan mengganggu proses kerja yang selama ini berjalan normal. Sekalipun sudah mendapatkan penggantinya, kesulitan lain adalah pengganti yang mengisi kekosongan belum tentu memiliki kualitas yang sama dengan yang digantikannya.
4. Kebocoran rahasia perusahaan  
Salah satu dampak yang paling ditakuti akibat dari keluarnya karyawan terutama yang memiliki keahlian tertentu. karyawan tersebut akan membawa sejumlah rahasia. Kekhawatirannya adalah terjadi kebocoran rahasia perusahaan, jika dia pindah ke perusahaan lain sangat dimungkinkan mengingat yang bersangkutan akan pindah ke perusahaan saingan.
5. Menurunkan moral karyawan yang ditinggalkan  
Terkadang bagi karyawan yang keluar dan memiliki kualitas terbaik akan ikut mengganggu aktivitas karyawan lainnya. Artinya moral karyawan yang lain ikut terpengaruh apalagi dikeluarkan dengan sebab yang tidak jelas. Bahkan bukan tidak mungkin jejak karyawan yang keluar akan diikuti oleh karyawan yang lain dengan pertimbangan Solidaritas.
6. Kehilangan tenaga potensial  
Hal yang terburuk adalah perusahaan kehilangan karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian khusus. Masalah untuk mencari pengganti karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian khusus relatif sulit dan memerlukan waktu. Dana yang dibutuhkan untuk karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian khusus juga relatif cukup besar.
7. Mengurangi tenaga yang tidak produktif.  
Keluarnya karyawan yang tidak produktif merupakan nilai positif bagi perusahaan. Artinya memang karyawan tersebut tenaganya memang sudah tidak dibutuhkan perusahaan. Selain itu karyawan tersebut misalnya sering berbuat ulah atau provokator yang dapat merugikan perusahaan.
8. Mengeluarkan sejumlah biaya  
Perusahaan perlu mengeluarkan sejumlah dana kompensasi bagi yang keluar karena pensiun atau mengalami kecacatan yang sudah menjadi kewajiban

perusahaan. Biaya ini dikeluarkan sebagai balas jasanya terhadap pengabdianya selama di perusahaan. Biasanya besarnya kompensasi tergantung dengan peraturan pemerintah dan sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Mengenai prosedur PHK dalam pasal 163 UU No.13/2003, pada dasarnya merujuk pada ketentuan **pasal 151 ayat (2)** dan **ayat (3) UU No.13/2003**, bahwa setiap *pemutusan hubungan kerja* wajib dirundingkan (sesuai mekanisme *bipartit*), baik perundingan mengenai alasan PHK-nya maupun perundingan menyangkut hak-hak atau kewajiban yang harus di *tunaikan*. Termasuk PHK karena *corporate action* sebagaimana tersebut dalam Pasal 163 UU No.13/2003. Apabila perundingan - sebagaimana dimaksud - gagal, maka hanya dapat dilakukan *pemutusan hubungan kerja* setelah memperoleh *penetapan* ("izin") dari *lembaga penyelesaian perselisihan hubungan Industrial* (c.q. *Pengadilan Hubungan Industrial*).

### KESIMPULAN

PHK pada pandemi covid-19 didominasi pada sektor jasa pariwisata dan produksi yang melibatkan banyak tenaga kerja secara manual. PHK dilakukan karena kondisi darurat (*force majeure*) sehingga tidak semua melalui prosedur sebagaimana lazimnya.

PHK banyak dilakukan secara massal, karena faktor menurunnya produksi akibat dari rendahnya atau berkurangnya permintaan akan barang atau jasa yang ada. Sebagian perusahaan menerapkan PHK secara permanen, Sebagian lainnya menerapkan PHK sementara.

Geliat laju ekonomi beriringan dengan terus tumbuhnya daya beli masyarakat membuat perusahaan mempekerjakan kembali karyawan yang selama ini di-rumahkan dengan tetap memperhatikan dan menerapkan secara disiplin protokol kesehatan, khususnya upaya pencegahan tersebarnya virus covid-19 dengan cara 3 M (memakai masker, mencuci tangan, dan menjaga jarak).

Dampak PHK tidak hanya dirasakan oleh individu yang mengalami pemberhentian kerja, akan tetapi juga dirasakan oleh perusahaan. Oleh karena itu dibutuhkan kreativitas dan inovasi dalam pengembangan diri dan pemulihan Kembali perusahaan.

Tetap jaga kesehatan dan disiplin menerapkan protokol kesehatan. Semoga covid-19 segera berlalu.

### DAFTAR PUSTAKA

- BPS, Keadaan Tenaga Kerja Indonesia Agustus 2020
- Farianto & Darmanto Law Firm, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI tentang Pemutusan Hubungan Kerja Disertai Ulasan Hukum*, Rajawali Pres, 2009
- Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu pendekatan Mikro*, Djambatan, Jakarta, 2000
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Rajagrafindo Persada, Depok, 2019
- Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta, 2019
- Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003
- Robert L. Mathis & John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta, 2002
- Sentanoe Kertonegoro, *Hubungan Industrial*, Yayasan Tenaga Kerja, Jakarta, 1999
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2007
- Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2015
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2013
- Wilson Bangun, *Manajemen SDM Hubungan Industrial*, Erlangga, Jakarta, 2017

<https://www.worldometers.info/coronavirus> Tempo.CO, 7  
Juni 2020

Hukum online.com Rabu, 15 Juli 2020 <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/PHK>  
<https://www.hukumonline.com/pusatdata/detail/13146/undangundang-nomor-13-tahun-2003> <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2020/12/18/tingkat-pengangguran-pada-anakmuda-paling-tinggi#>  
<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2020/11/26/10-jenis-pekerjaan-yang-palingbanyak-kena-phk-imbas-covid-19#>.  
<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2020/09/07/sektor-usaha-yang-paling-rentanterdampak-covid-19>  
<https://www.liputan6.com/bisnis/read/4418560/disney-akan-phk-32000-pekerja-imbascovid-19>  
<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5230271/garuda-indonesia-putuskontrak-700-karyawan>  
<https://money.kompas.com/read/2020/06/05/140000726/dirut-garuda-135-pilot-garudabukan-di-phk-tapi-dipercepat-masa-kontrak>  
<https://tekno.kompas.com/read/2020/06/24/08030087/gojek-phk-430-karyawanbagaimana-nasib-driver-ojol>.  
<https://megapolitan.kompas.com/read/2020/06/17/10175491/aturan-baru-protokolkesehatan-di-kantor-jakarta-jeda-shift-masuk-minimal?page=all>  
[https://www.setneg.go.id/view/index/undang\\_undang\\_republik\\_indonesia\\_nomor\\_11\\_tahun\\_2020\\_tentang\\_cipta\\_kerja](https://www.setneg.go.id/view/index/undang_undang_republik_indonesia_nomor_11_tahun_2020_tentang_cipta_kerja)