

DAMPAK PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DI ERA PANDEMI

COVID-19 DI KOTA MAKASSAR



Oleh:
Rahmadina Reskiadi
NIM: 20200012010

TESIS

Diajukan Kepada Program Pascasarjana UIN Sunan
Kalijaga

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh
Gelar *Master of Arts* (M.A.)

Program Studi Interdisciplinary Islamic Studies
Konsentrasi Pekerjaan Sosial
STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

YOGYAKARTA

2023



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
PASCASARJANA

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 519709 Fax. (0274) 557978 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-123/Un.02/DPPs/PP.00.9/01/2023

Tugas Akhir dengan judul : DAMPAK PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI ERA PANDEMI COVID-19 DI KOTA MAKASSAR

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : RAHMADINA RESKIADI, S.Sos
Nomor Induk Mahasiswa : 20200012010
Telah diujikan pada : Rabu, 11 Januari 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang/Penguji I

Dr. Ahmad Fauzi, M.S.I
SIGNED

Valid ID: 63d0a9eadae1f



Penguji II

Zulkipli Lessy,
S.Ag., S.Pd., M.Ag., M.S.W., Ph.D.
SIGNED

Valid ID: 63d1ca9f6eda78



Penguji III

Dr. Sulistyaningsih, S.Sos., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 63d37662ee8b2



Yogyakarta, 11 Januari 2023
UIN Sunan Kalijaga
Direktur Pascasarjana

Prof. Dr. H. Abdul Mustaqim, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 63d37a7d23371

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahmadina Reskiadi
NIM : 20200012010
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Interdisciplinary Islamic Studies
Konsentrasi : Pekerjaan Sosial

Menyatakan bahwa tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 23 Desember 2022

Saya yang menyatakan,



Rahmadina Reskiadi

NIM: 20200012010

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahmadina Reskiadi
NIM : 20200012010
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Interdisciplinary Islamic Studies
Konsentrasi : Pekerjaan Sosial

Menyatakan bahwa naskah tesis ini bebas dari plagiasi. Jika dikemudian hari terbukti melakukan plagiat, saya siap ditindak dengan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 23 Desember 2022

Saya yang menyatakan,



Rahmadina Reskiadi

NIM: 20200012010

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth,
Direktur
Program Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
Setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul :

**DAMPAK PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI ERA PANDEMI
COVID-19 DI KOTA MAKASSAR**

Yang ditulis oleh:

Nama : Rahmadina Reskiadi
NIM : 20200012010
Prodi : Interdisciplinary Islamic Studies
Konsentrasi : Pekerjaan Sosial

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diajukan dalam rangka memperoleh gelar *Master of Art (M.A)*.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 23 Desember 2022
Pembimbing

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Zulkipli Lessy, M.Ag., M.S.W., Ph.D.

Abstrak

Pandemi Covid-19 menyebabkan banyak perubahan di seluruh dunia, selain mengakibatkan banyak dampak di berbagai sektor. Hal ini terjadi dikarenakan beberapa kebijakan pemerintah yang harus dijalankan. Tetapi, dampak tersebut membuat para tenaga kerja banyak kehilangan pekerjaan dan sulit mendapatkan mata pencaharian di musim pandemi Covid-19. Pada penelitian ini, secara umum, dampak yang dirasakan oleh tenaga kerja dan resiliensi diri pertahanan korban pemutusan hubungan kerja.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah *pertama*, bagaimana dampak negatif yang dirasakan oleh para korban PHK di era pandemi Covid-19 di Kota Makassar, dan *kedua*, bagaimana resiliensi pada diri korban PHK di era pandemi Covid-19 di Kota Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumen.

Hasilnya menunjukkan bahwa *pertama*, dampak negatif yang dirasakan oleh para korban PHK meliputi dampak psikologis yaitu rasa kecemasan terkait pekerjaan, kurangnya kepercayaan diri akibat pikiran-pikiran negatif selama di-PHK oleh perusahaan; dampak ekonomi yaitu berkurangnya pendapatan untuk menghidupi kehidupannya dan keluarga di masa pandemi Covid-19, bahkan hilangnya pendapatan karena PHK; pembatasan hubungan sosial yang berakibat sulitnya berinteraksi satu sama lain sehingga akses untuk mencari kerja terbatas, dan kesehatan seperti keterbatasan pelayanan kesehatan. *Kedua*, adanya resiliensi diri para korban PHK di Kota Makassar di antaranya dengan kembali ke kampung halaman, mendirikan usaha, menjual produk secara online, serta fokus pada kuliah.

Kata Kunci: Pandemi Covid-19, Dampak PHK, Resiliensi Diri Pekerja.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrahim

Syukur *alhamdulillah* penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, penguasa alam semesta yang telah memberikan rahmat dan ridhanya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. *Shalawat* serta salam senantiasa penulis haturkan kepada junjungan kita Rasulullah SWT, pemilik *syafa'at*, dan yang menjunjung tinggi nilai-nilai sosial dan kemanusiaan. Selama penulisan tesis ini, penulis tidak sendirian. Tetapi banyak pihak yang senantiasa membantu dan memberikan dukungan sehingga setiap lembaran-lembaran kertas tersebut bisa menjadi sebuah karya yang tersusun dengan baik.

Alhamdulillah dengan segala ikhtiar, penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini dengan judul “Dampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Era Pandemi Covid-19” untuk diajukan sebagai syarat guna memperoleh gelar master pada Program Studi Interdisciplinary Islamic Studies Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr.Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Abdul Mustaqim, M.Ag selaku Direktur Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Dr. Nina Mariani Noor, M.A selaku Ketua Program Studi Interdisciplinary Islamic Studies UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Zulkipli Lessy, M.Ag., M.S.W., Ph.D. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan semangat, dan juga selaku Dosen Pembimbing Tesis. Terima kasih atas arahan, bimbingan, dan ilmu yang diberikan selama saya mengikuti perkuliahan di Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, terima kasih telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian di kantor Dinas.
6. Kedua orang tuaku yang kusayangi, Reskiadi dan Suryani, terima kasih sudah mendidik, dan selalu memberikan dorongan baik berupa materi maupun non-materi yang tiada hentinya.
7. Saudara-Saudaraku, terkhusus Kakak Zul, Adik Rapli dan Abidzar yang telah memberikan dukungan semangat dan menjadi pendengar terbaik di masa penulisan tesis ini.
8. Teman-teman Afghanistan Dr. Mohammad Salim, Dr. Zia dan Dr. Hakimi yang menjadi keluarga atau rumah kedua yang selalu memberikan arahan dan energi positif selama di Yogyakarta.
9. Teman-teman seperjuangan pekerjaan sosial, terima kasih sudah saling memberi semangat satu sama lain.
10. Bintang Virgo dan Nola Yolanda yang sudah menjadi teman curhat dan partner *ghibah* selama menjalani S2 ini.

11. Munandar Najib dan Muhammad Arham yang sudah membantu peneliti dalam suka dan duka selama proses penelitian di Kota Makassar.

12. Kepada pihak yang telah membantu penyusunan tesis ini yang tidak mampu penulis sebutkan satu persatu.

Kepada semua yang telah membagi ilmu dan pengalaman kepada penulis, semoga ilmu yang diberikan bermanfaat bagi penulis di masa yang akan datang, dan semoga semua senantiasa dilindungi oleh Allah SWT dengan selesainya tesis. Semoga ini menjadi catatan amal baik dan mendapatkan ridha dari Allah SWT serta bermanfaat bagi pembaca. Aamiin.

Yogyakarta, 23 Desember 2022

Penulis,



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Rahmadina Reskiadi
NIM. 20200012010

MOTTO

*When pain of an obstacle is too suffering,
challenge yourself to be stronger.*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iv
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
MOTTO	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR BAGAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
D. Kajian Pustaka	10
E. Kajian Teoretik.....	23
F. Metode Penelitian	40
G. Sistematika Pembahasan	54
BAB II DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR	56
A. Profil Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar	56
B. Visi dan Misi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.....	58

C. Tugas dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan	58
D. Struktur Kepengurusan Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar	64
E. Klasifikasi Korban PHK 2019-2022 Kota Makassar	75
F. Kondisi Sosial dan Ekonomi Korban PHK	75
BAB III DAMPAK NEGATIF BAGI KORBAN PHK	79
A. Dampak Psikologis	80
B. Dampak Ekonomi.....	83
C. Pembatasan Hubungan Sosial	85
D. Dampak Kesehatan	87
BAB IV RESILIENSI PADA DIRI KORBAN PHK	89
A. Upaya yang dilakukan.....	89
1. Kembali ke Kampung Halaman.....	91
2. Mendirikan Usaha.....	93
3. Menjual Produk Secara Online	95
4. Fokus pada Kuliah	97
B. Analisis PHK di Kota Makassar	98
1. Unsur Meningkatnya Angka Pengangguran.....	106
2. Bentuk Tenaga Kerja Sebagai Komoditas	110
3. Bentuk Tenaga Kerja yang Memiliki Nilai.....	111
BAB V PENUTUP.....	114
A. Kesimpulan	114
B. Saran.....	117
DAFTAR PUSTAKA	119
LAMPIRAN-LAMPIRAN	123
BIODATA PENELITI.....	137

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Angka PHK di Indonesia 2014-2020	4
Gambar 1. 2 Teori Nilai Tenaga Kerja	39
Gambar 2. 1 Kontrak Pelayanan Disnaker Kota Makassar	56
Gambar 2. 2 Penyerahan Plakat dan Wawancara Penanggung Jawab Data	61
Gambar 2. 3 Pelatihan Vokasi dan Produktivitas.....	63
Gambar 2. 4 Job Fair Phinisi Point Makassar	64



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Penduduk Angkatan Kerja	8
Tabel 1. 2 Informan Penelitian.....	43
Tabel 1. 3 Observasi Peneliti	45
Tabel 1. 4 Pelaksanaan Wawancara	47
Tabel 2. 1 Data Karyawan Disnaker Kota Makassar	57
Tabel 2. 2 Sosial-Ekonomi Sebelum dan Sesudah Pandemi.....	76



DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Struktur Kepengurusan Disnaker Kota Makassar..... 65



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Masuknya Covid-19 ke Indonesia pertama kali adalah pada 1 Maret 2020, ditandai dengan terinfeksinya dua warga Depok, Jawa Barat yang sebelumnya kontak langsung dengan warga negara Jepang, yang juga *suspect* paparan virus Covid-19, pada suatu kegiatan di Jakarta. Berdasarkan data, korban terkonfirmasi pada 25 Februari 2022 pukul 22:50 adalah sebanyak 5.457.775 orang, dirawat sebesar 573.955 orang, sebanyak 4. 736. 234 orang sembuh, serta 147. 586 orang meninggal dunia.¹

Kasus Covid-19 berdampak signifikan pada sektor perekonomian, sosial, politik, pariwisata, agama, sosial, atau pendidikan. Karena itu, terdapat beberapa kebijakan yaitu penetapan tanggap darurat oleh pemerintah, seperti Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), yang kemudian menjadi Pembatasan Pemberlakuan Kegiatan Masyarakat (PPKM) yang masih berlangsung sampai saat ini meskipun parsial dan tidak ketat lagi. Tujuan pemerintah mengeluarkan berbagai kebijakan adalah untuk memberikan pilihan dan pertimbangan kepada masyarakat agar lebih berkembang meskipun dalam suasana sulit, terlebih kebijakan pemerintah di masa pandemi Covid-19 terkait tingkat pemutusan hubungan kerja.

¹ “Data Covid-19 di Indonesia”, *Antara*, 2022. Diakses pada tanggal 25 Agustus 2022 pukul 14.45 WITA. Dalam <https://m.antaranews.com/tentang-kami>.

Dampak sosial dan ekonomi akibat penyebaran Covid-19 ini juga dapat dilihat, baik dari sisi positif maupun negatif. Seorang akademisi, karenanya, dapat melihatnya secara lebih objektif dalam memberikan penilaian. Beberapa hal yang bersifat positif yaitu meningkatnya kompetisi, kelayakan dan kenyamanan usaha, terbukanya kesempatan kerja, serta perubahan status perdagangan legal. Adapun dampak negatif yang timbul adalah pendapatan masyarakat menurun, biaya operasional usaha ekonomi yang semakin meningkat, jaringan sosial yang melemah, dan kesempatan mendapatkan untung bagi pedagang dalam kelompok-kelompok sosial non-formal semakin menurun.²

Sehubungan dengan ini, Sekretaris Jenderal Forum Zakat (FOZ), Nana Sudiana, mengatakan bahwa, secara umum, krisis multidimensi disebabkan oleh Covid-19 sangat berdampak pada tiga aspek, yaitu psikologis, fisik, dan finansial. Dalam ranah psikologis, indikasi dampaknya adalah terjadinya kecemasan masyarakat dan ketakutan terhadap virus yang menular dan berbagai hal yang membuat era ini berbeda dari era-era sebelumnya. Secara fisik, dampak Covid-19 ini telah membuat tubuh manusia rentan infeksi, berakibat pada lemahnya imunitas atau daya tahan tubuh, terutama saat bekerja. Sedangkan dampak finansial sangat jelas pada kebutuhan ekonomi seseorang terkait kenaikan kebutuhan biaya hidup yang tak terduga untuk

² Alfa Srianti, "Dampak Reklamasi Pantai Terhadap Kondisi Sosial Ekonomi Masyarakat Pesisir Laino", *Jurnal Penelitian Pendidikan Geografi* 3, no. 4 (2018): 17-27.

membeli kebutuhan pokok, seperti alat kesehatan, produk pembersih, makanan bergizi, ongkos penggunaan sarana olahraga, atau rekreasi.³

Dampak lain yang dirasakan saat pandemi Covid-19 ini adalah adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang menjadi momok menakutkan bagi setiap pekerja secara umum. Ini semua dikarenakan menurunnya perekonomian yang menyebabkan banyak perusahaan gulung tikar, dan akibatnya banyak perusahaan menerapkan PHK secara sepihak. Menurut Umar Kasim, isu PHK sepihak ini masih menjadi hal yang sensitif, dimana seharusnya pihak perusahaan bersikap bijaksana dalam melakukan pemutusan hubungan kerja. Hal ini berkaitan dengan kesejahteraan masyarakat dan kelangsungan hidup yang asasi. PHK juga mengakibatkan angka pengangguran meningkat.⁴

Berdasarkan data yang diperoleh dari Kementerian Ketenagakerjaan, jumlah PHK terus meningkat sejak tahun 2014. Selama pandemi Covid-19, angka PHK bahkan bertambah meningkat sampai saat ini. Terkait ini, Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah mengatakan bahwa angka pemutusan hubungan kerja sampai bulan Agustus 2020 mencapai 3,6 juta orang.⁵ Berikut Gambar 1.1 yang menunjukkan peningkatan jumlah angka pemutusan hubungan kerja selama pandemi Covid-19 di Indonesia.

³ Nana Sudiana, "Optimalisasi Pengelolaan Keuangan Lembaga Zakat di Tengah Krisis". Diakses pada tanggal 11 September 2022 pukul 18.15 WITA. <https://minanews.net/optimalisasi-pengelolaan-keuangan-lembaga-zakat-di-tengah-krisis-oleh-nana-sudiana-sekjend-foz-direksi-izi/>.

⁴ Umar Kasim, "Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja", *Informasi Hukum* 2 (2004): 26.

⁵ "Angka PHK di Indonesia 2014-2020", *Lokadata* 2020. Diakses pada tanggal 25 Agustus 2022 pukul 15.55 WITA. Kementerian Ketenagakerjaan. Dalam <https://lokadata.beritagar.id/chart/preview/angka-phk-di-indonesia-2014-2020>.



Gambar 1.1

Angka Pemutusan Hubungan Kerja 2014 – 2020

Sumber : Kementerian Ketenagakerjaan, 2020

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja ialah suatu penghabisan atau akhir (*termination*) dari hubungan kerja yang disebabkan oleh beberapa hal dan menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban para pekerja. Mengenai ketentuan tersebut, pemutusan hubungan kerja ialah pilihan lain dari taktik penyelamatan perusahaan dari kebangkrutan atau kepailitan. Pemutusan hubungan kerja menyebabkan dan bahkan memungkinkan perselisihan antara kedua belah pihak, yaitu antara karyawan dan pihak perusahaan. Perselisihan yang dimaksud tidak hanya berpengaruh terhadap segi mata pencaharian atau ekonomi, tetapi juga berpengaruh terhadap kondisi psikologis pribadi, keluarga, sosial, pendidikan, atau pariwisata. Karena pemutusan hubungan kerja, para pekerja kehilangan mata pencaharian, padahal selanjutnya mereka memerlukan banyak biaya untuk mencari pekerjaan baru, seperti cara meng-*update skill*, operasikan IT dan komputer,

atau lainnya. Sayangnya, mereka kehilangan biaya hidup selama beberapa waktu sebelum mendapat pekerjaan baru.⁶ Ada juga di antara mereka yang tidak mendapat pekerjaan sama sekali setelah di-PHK.

Penanganan pemerintah daerah dalam pemutusan hubungan kerja terkadang tidak sejalan dengan kebijakan yang diberlakukan oleh pemerintah pusat. Kebijakan PHK dan penerimaan kembali pekerja mestinya tetap dijalankan sembari memberlakukan protokol kesehatan secara ketat dengan menyediakan berbagai sarana sanitasi dan kebersihan, menyediakan masker kesehatan, dan himbauan menjaga jarak. Selanjutnya dalam pemutusan hubungan kerja, pemerintah harus memperhatikan prestasi kerja pekerja sehingga pemerintah perlu memilih beberapa pekerja yang berprestasi untuk tetap bekerja, sementara beberapa lagi dirumahkan dalam jangka waktu tertentu sebagai bentuk meminimalisir beban ekonomi di era pandemi.

Terkait pemutusan hubungan kerja ini, pihak pengusaha harus memberlakukan aturan yang sudah disahkan agar menghindari akibat negatif yang lebih luas, sebagaimana akibat tersebut mempengaruhi kecerdasan emosi pekerja yang di-PHK. Namun, akibat pemutusan hubungan kerja ini harus dibarengi dengan usaha positif, termasuk penguatan resiliensi, peningkatan dukungan sosial, dan kepedulian lingkungan. Terkait ini, resiliensi sangat berpengaruh positif dalam

⁶Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1988), 97.

mengurangi beban korban akibat pemutusan hubungan kerja. Hal tersebut dapat berangkat dari observasi karakteristik atau kepribadian seseorang, apakah ia memiliki pola pikir berbeda dengan yang lainnya. Kepribadian merupakan sebuah pola perilaku yang relatif permanen dengan membentuk karakteristik yang unik. Kepribadian ini terkait karakter individu yang mudah bersosialisasi (*extraversion*), kepribadian yang menghindari konflik dan dapat bekerjasama (*agreeableness*), berhati-hati dalam mengambil sebuah keputusan (*conscientiousness*), tenang saat menghadapi masalah (*neuroticism*), atau kepribadian yang cenderung menemukan hal-hal yang baru, kreatif, dan imajinatif (*openness to experience*).⁷

Tidak hanya resiliensi yang dapat mengurangi akibat negatif pemutusan hubungan kerja tetapi juga dukungan sosial dan lingkungan. Dukungan sosial dan lingkungan ini adalah dua faktor positif untuk mengetahui tingkat sosialisasi atau hubungan baik antara karyawan dan keluarga, teman sebaya, atau kerabat-kerabat lainnya.

Terkait dampak pemutusan hubungan kerja di Kota Makassar, Bapak AH mengatakan:

“Dampak Covid-19 ini sangat dirasakan oleh seluruh lapisan masyarakat, khususnya para pekerja. Apalagi Kota Makassar termasuk kota yang besar, tujuan bagi perantau dari mana-mana untuk mengadu nasib. Setelah masuknya Covid-19, banyak sektor ekonomi masyarakat yang tutup, termasuk pariwisata, sedangkan peluang kerja terbesar di Kota Makassar adalah bidang pariwisata dan restoran.”

⁷ Mochammad Rizki Aziz dan I. G. A. A. Noviekayati, “Dukungan Sosial, Efikasi Diri dan Resiliensi Pada Karyawan yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja”, *Jurnal Psikologi Indonesia*, 5, no. 1 (2016): 62-70.

Selanjutnya Bapak AH menambahkan:

“Yang saya lakukan terkait kebijakan karena Covid-19 sangat berdampak terhadap keadaan psikologi masyarakat, sebab mereka mengalami PHK. Secara finansial, masyarakat terpengaruh oleh pekerjaan mereka yang kini putus. Akibatnya, dampak kesehatan dan dampak sosial juga dirasakan oleh mereka karena harus mengalami pembatasan interaksi antara satu dan lain.”⁸

Terkait kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, terdapat ulasan mengenai ketenagakerjaan yang dapat dilihat dari persentase penduduk berdasarkan angkatan kerja. Kontribusi dalam lapangan usaha terbesar di Kota Makassar ialah tenaga kerja dan jasa. Secara status ekonomi, lebih dari setengah penduduk tergolong pegawai atau karyawan. Berikut persentase gambaran penduduk angkatan kerja di Kota Makassar berdasarkan data terakhir.

Kegiatan Utama	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
(1)	(2)	(3)	(4)
Angkatan Kerja	74,60	45,22	59,70
- Bekerja	64,73	39,30	51,84
- Pengangguran	9,87	5,92	7,87
Bukan Angkatan Kerja	25,40	54,78	40,30
- Sekolah	8,69	12,76	10,75
- Mengurus Rumah Tangga	7,27	36,32	22,00
- Lainnya	9,44	5,69	7,54
Jumlah	100,00	100,00	100,00

Tabel 1.1
Penduduk Angkatan Kerja pada tahun 2021

Sumber : Sakernas, 2021.

Berdasarkan data tahun 2021 dan wawancara yang berlangsung dengan Bapak AH selaku Kepala Bidang HI dan Jamsostek Dinas

⁸ Hasil wawancara yang dilaksanakan dengan Bapak Kabid AH dan Jamsostek AH, pada tanggal 04 Agustus 2022 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

Ketenagakerjaan Kota Makassar, bahwa sebagian besar tingkat pengangguran yang disebabkan oleh pandemi Covid-19 di Kota Makassar adalah tinggi dikarenakan kebijakan pemerintah yang menutup beberapa perusahaan dan pusat-pusat keramaian. Hal itu membuat banyak perusahaan gulung tikar dengan menutup beberapa sektor perekonomian dan perusahaan besar di Kota Makassar.

Berdasarkan pada penjelasan di atas, di masa pandemi, beberapa unit organisasi pemerintah khususnya Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar telah mengeluarkan kebijakan mengenai pemutusan hubungan kerja bagi masyarakat di berbagai bidang. Khususnya dalam bidang ekonomi, membantu perkembangan pelatihan *soft skill* masyarakat khususnya yang terdampak pada PHK di Kota Makassar. Pelatihan tersebut membantu untuk memulihkan perekonomian yang ada di Kota Makassar. Untuk itu, penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih dalam terkait Dampak Pemutusan Hubungan Kerja di Era Pandemi Covid-19 di Kota Makassar karena studi seperti ini masih jarang dilakukan.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti menetapkan dua rumusan masalah di bawah ini:

1. Seperti apa dampak yang dirasakan oleh korban pemutusan hubungan kerja di era pandemi Covid-19 di Kota Makassar?
2. Bagaimana resiliensi pada diri korban pemutusan hubungan kerja di era pandemi covid-19 di Kota Makassar ?

C. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

Ada beberapa manfaat yang penulis temukan dalam kajian ini terkait kebijakan yang ditulis dalam tujuan dan kegunaan penelitian.

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang penulis tetapkan, terdapat dua tujuan penelitian:

- a. Untuk mengetahui dan memahami dampak yang dirasakan oleh korban pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19 di Kota Makassar.
- b. Untuk mengetahui dan memahami resiliensi pada diri korban pemutusan hubungan kerja untuk bangkit pada masa pandemi Covid-19 di Kota Makassar.

2. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, ada beberapa kegunaan yang dapat dilihat dalam tulisan ini:

a. Secara Akademis

- 1) Tulisan ini dapat digunakan sebagai referensi dalam ilmu Pekerjaan Sosial.
- 2) Tulisan ini dapat memberikan informasi terkait: (1) kebijakan pemerintah di era pandemi Covid-19 terhadap tingkat pemutusan hubungan kerja di Kota Makassar, dan (2) upaya yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar untuk meminimalisir tingkat pemutusan hubungan kerja.

b. Secara Praktis

- 1) Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai acuan dalam praktik pekerja sosial terkait isu-isu perburuhan atau tenaga kerja.
- 2) Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai acuan untuk membandingkan konsep tentang implikasi kebijakan pemerintah di era pandemi Covid-19 terhadap hubungan pemutusan kerja yang berakibat negatif bagi karyawan di Kota Makassar.

D. KAJIAN PUSTAKA

Penelitian terkait dampak Covid-19 terhadap pemutusan hubungan kerja sudah dilakukan oleh penelitian-penelitian sebelumnya. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya karya ilmiah yang sudah dipublikasikan terkait dampak Covid-19 terhadap pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini tidak hanya memiliki persamaan, namun juga perspektif yang berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya, yang pada umumnya terdapat dampak Covid-19 pada bidang ekonomi, sosial, budaya, pariwisata, atau kesehatan. Namun, dalam rencana penelitian ini, fokusnya lebih pada korban pemutusan hubungan kerja di Kota Makassar.

Penulis klasifikasikan penelitian terdahulu ke dalam beberapa kategori terkait dampak pandemi covid-19 dan meningkatnya korban pemutusan hubungan kerja di era pandemi covid-19, berikut beberapa sumber penelitian terdahulu yang penulis klasifikasikan. *Pertama*, Imas Novita Juaningsih, fokus penelitian ini terkait analisis “Analisis Kebijakan PHK bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia”, penelitian ini membahas

kebijakan pemutusan hubungan kerja berdasarkan konsep perjanjian kerja yang diatur dalam pasal 1601 KUH perdata, bahwa segala bentuk persetujuan pada pihak pertama yaitu buruh, dirinya terikat untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain berdasarkan upah selama waktu yang ditentukan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode analisis yang bersifat tipologi, sebagaimana yang dijelaskan dalam tulisan bahwa segala bentuk keadaan, kebijakan dan alasan diklasifikasikan berdasarkan data yang ada.

Dampak terbesar yang dialami oleh masyarakat ialah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan. Dalam tulisan ini, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan karena alasan *force majeure* guna membebaskan kewajiban perusahaan atau *employer* untuk membayar ganti rugi.⁹

Berdasarkan kebijakan pemerintah yang memberlakukan PSBB, pemutusan hubungan kerja di era pandemi Covid-19 dilakukan karena terdapat peristiwa yang terjadi di luar kemauan berbagai pihak yang mengakibatkan timbulnya kerugian. Di antara keadaan yang merugikan ialah: *pertama*, kondisi yang bersifat absolut yaitu adanya pihak yang tidak menunaikan hak dan kewajiban. *Kedua*, keadaan yang bersifat relatif yang masih menjalankan tugas dan tanggung-jawabnya.

⁹Imas Novita Juaningsih, "Analisis Kebijakan PHK bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia", *Jurnal Buletin Hukum dan Keadilan* 4, no. 1 (2020): 195.

Fokus penelitian ini adalah pada alasan pemutusan hubungan kerja yang bersifat *force majeure* bahwa alasan tersebut bukan berarti bisa digunakan dengan adanya masalah di era pandemi akibat penyebaran *coronavirus*. Kemudian terdapat upaya yang dilakukan oleh perusahaan yang disebabkan oleh pandemi Covid-19 yaitu dengan cara membatasi jam kerja.

Kedua, Yusuf Randi, Penelitian ini terkait “Pandemi Corona sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja oleh Perusahaan Dikaitkan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan”, penelitian ini mengangkat tema pemutusan hubungan kerja di era pandemi Covid-19.

Dalam tulisan ini, hampir sama dengan penelitian sebelumnya dengan menggunakan konsep *force majeure*. Konsep *force majeure* yang digunakan adalah konsep permanen, bahwa setiap regulasi yang berlaku dalam kontrak awal, maka peraturan atau kebijakan tidak akan berlangsung ke dua kali atau seterusnya. Sedangkan *force majeure* temporer menunjuk pada regulasi atau kontrak yang berlaku hanya sementara waktu. Pemutusan hubungan kerja dalam tulisan ini mempertimbangkan beberapa kendala yang ada di perusahaan, sehingga perusahaan sulit membayar upah atau kewajibannya kepada pekerja.

Dalam tulisan ini, diperoleh dengan metode kajian yang digunakan bersifat yuridis normatif, sebagaimana penjelasan tersebut diperoleh bahwa pandemi covid-19 sebagai alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja dan berpengaruh terhadap keuangan dan kewajiban para pekerja.

Pemutusan hubungan kerja di era pandemi Covid-19 sangat mempengaruhi sektor perekonomian dan juga menjadi salah satu faktor membengkaknya kebutuhan finansial bagi para pekerja. secara eksplisit, Covid-19 menjadi sebuah bencana non-alamiah berskala internasional yang menghambat berbagai kegiatan masyarakat berskala besar dengan beberapa pemberlakuan kebijakan yang harus dipatuhi.¹⁰

Maksud tulisan ini adalah mendeskripsikan beberapa alasan dengan memberikan perlindungan hak pekerja sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan terkait pemutusan hubungan kerja.

Ketiga, Anung Ahadi Pradana dan Casman, penelitian yang ditulis oleh Anung Ahadi Pradana dan Casman terkait “Pengaruh Kebijakan *Social Distancing* pada Wabah Covid-19 terhadap Kelompok Rentan di Indonesia”. Membahas tentang pandemi Covid-19 dan *efek* yang ditimbulkan oleh kebijakan *social distancing* berskala besar terhadap kelompok rentan, seperti ibu hamil, orang tua, anak-anak, orang-orang dengan kebutuhan khusus, maupun orang dewasa yang sakit permanen. Hal semacam ini mestinya dicermati sehingga kebijakan dalam masa pandemi ini selaras dengan kebutuhan masyarakat, khususnya kelompok-kelompok rentan dan termarjinalkan. Karena itu, tujuan dari pembatasan berskala besar bisa tercapai, dan pemenuhan kebutuhan kelompok-kelompok rentan tetap

¹⁰ Yusuf Randi, “Pandemi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Yurispruden* 3, no. 2 (2020): 122. <http://dx.doi.org/10.33474/yur.v3i2.6709>

diprioritaskan agar tercipta sebuah keselarasan antara kebijakan dan kebutuhan.¹¹

Dalam tulisan ini, menggunakan konsep *Sustainable Development Goals* (SDGs) berdasarkan pada poin ke 10 yang bertujuan untuk mencegah terjadinya ketidakadilan yang dapat terjadi kepada kelompok rentan. Tulisan ini dengan menggunakan metode kajian literatur fokus pada 15 artikel yang diakses dari CHINHL, Science Direct, ProQuest, dan PubMed. Kata kunci yang digunakan dalam metode ini adalah gabungan dari beberapa kata yaitu Covid-19, *Social Distancing*, kelompok rentan (anak, ibu hamil, lansia).

Situasi Covid-19 juga memerlukan kebijakan *social distancing* di kalangan masyarakat. Lansia, anak-anak, dan ibu hamil merupakan tiga kelompok di antara kelompok-kelompok rentan lain dalam penyebaran kasus Covid-19. Mereka juga termasuk kelompok yang berpotensi besar menularkan atau tertular virus. Karena itu, tenaga medis kini menjadi garda terdepan dalam menangani masalah ini, dimana pemerintah daerah sangat diharapkan untuk melakukan pengkajian mengenai penanganan terhadap kelompok rentan. Salah satu pengkajian yang dapat dilakukan oleh tenaga kesehatan kepada masyarakat khususnya kelompok rentan adalah memberikan pemahaman terhadap hal yang berkaitan upaya pencegahan Covid-19.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam hasil penelitian ini, bahwa upaya dalam pencegahan untuk kelompok rentan ialah perlu meningkatkan

¹¹Anung Ahadi Pradana dan Casman, "Pengaruh Kebijakan *Social Distancing* pada Wabah Covid-19 terhadap Kelompok Rentan di Indonesia", *Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia* 9, no. 2 (2020): 61-67. <https://doi.org/10.22146/jkki.55575>

kesejahteraan bagi kelompok rentan dengan menggunakan beberapa teknik, yaitu konseling, informasi dan edukasi.

Keempat, Retno Karunia Putri, Rahmawati Indah Sari, Rita Wahyuningsih, Ethi Meikhati, dan Alpian Winarso Aji, penelitian yang telah dilakukan terkait “Efek Pandemi Covid-19: Dampak Lonjakan Angka PHK terhadap Penurunan Perekonomian di Indonesia”, menegaskan bahwa Covid-19 memiliki banyak dampak buruk, khususnya di bidang ekonomi.

Dalam tulisan ini menggunakan konsep yang dituangkan dalam pasal 62 tentang UU Ketenagakerjaan tahun 2003. Bahwa pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja berdasarkan batas waktu yang telah ditentukan. Metode penelitian yang dilakukan ialah studi literatur dengan melakukan beberapa kajian dari berbagai sumber terkait artikel, jurnal, atau dokumen-dokumen yang relevan dengan permasalahan yang dikaji, penelitian ini bersumber pada kasus yang diperoleh dari berbagai sumber dan referensi.¹²

Hal ini merupakan sebuah kerugian bagi banyak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja, di antaranya para pekerja di Traveloka, Ramayana, KFC, dan toko-toko besar lainnya yang ada di Jakarta, Bogor, Bandung, Tangerang dan sekitarnya, bahkan di kota-kota besar lain di Indonesia. Namun, pemutusan hubungan kerja tidak seharusnya dilakukan sewenang-wenang oleh pihak perusahaan, meskipun dalam suasana musibah,

¹² Retno Karunia Putri dkk., “Efek Pandemi Covid 19: Dampak Lonjakan Angka PHK Terhadap Penurunan Perekonomian di Indonesia”, *Jurnal Bismak* 1, no. 2 (2021): 71-76. <https://doi.org/10.47701/bismak.v1i2.12069>.

seperti pandemi Covid-19, karena hal tersebut bukanlah kemauan dari pihak karyawan. Tetapi, ini merupakan sebuah bencana besar yang dialami oleh semua orang. Sebab itu, segala bentuk kerjasama juga harus dilakukan antara kedua belah pihak. Pasal 62 Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pihak *employer* berhak membayar ganti rugi apabila pihak *employer* mengakhiri hubungan kerja secara sepihak.¹³

Berdasarkan hasil penelitian ini, bahwa bencana yang melanda Indonesia yaitu pandemi covid-19 yang menyebabkan terjadinya krisis ekonomi secara global sehingga mengakibatkan banyak angka pengangguran yang disebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Kelima, Nazifah dan Syarifa Mahlia, tulisan yang berjudul “Perlindungan Hukum Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19, menimbulkan berbagai dampak, khususnya pada bidang ekonomi. Sehingga banyak perusahaan yang mengalami kerugian dan terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja kepada para pekerja.

Konsep yang digunakan dalam tulisan ini ialah terkait perlindungan pemenuhan hak-hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam pasal 1 keputusan menteri tenaga kerja yaitu berupa hak atas uang pesangon, uang penghargaan, masa kerja dan ganti kerugian. Untuk itu dalam konsep ini para pekerja memiliki perlindungan yang terkena pemutusan hubungan kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah

¹³ Retno Karunia Putri dkk., “Efek Pandemi Covid 19: Dampak Lonjakan Angka PHK Terhadap Penurunan Perekonomian di Indonesia”, *Jurnal Bismak* 1, no. 2 (2021): 71-76. <https://doi.org/10.47701/bismak.v1i2.1206>

penelitian hukum normatif dengan adanya penelitian terhadap asas-asas hukum dan sistematika hukum berdasarkan penelitian yang difokuskan dalam kaidah-kaidah atau norma-norma hukum positif. Kemudian melakukan analisis terhadap hal-hal yang berkaitan dengan perlindungan hukum.

Nazifah dan Syarifa Mahlia menyatakan bahwa dampak negatif yang disebabkan oleh pandemi Covid-19 ialah banyak perusahaan yang tidak beroperasi seperti pada umumnya, sehingga berdampak pada pemutusan hubungan kerja terjadi secara sepihak. Hal tersebut sudah diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 164 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan secara sepihak, kecuali terdapat alasan tertentu yang membuat adanya kerugian bagi pihak perusahaan, dan perlindungan hukum yang diberikan kepada tenaga kerja dipastikan untuk mendapatkan uang pesangon dan hak-hak lainnya sebagai pekerja.¹⁴ Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami PHK sepihak dengan alasan memaksa adalah perlu memastikan bahwa terdapat adanya pemberian hak-hak kepada pekerja dengan memberikan uang pesangon atau jasa selama masa kerja tersebut.

Keenam, Yudistia Teguh Ali Fikri dan Ida Abdul Gopar, tulisan yang berjudul “Analisis Peningkatan Angka Pengangguran akibat Dampak Pandemi Covid-19 di Indonesia”, mempengaruhi kondisi ekonomi masyarakat

¹⁴ Nazifah dan Syarifa Mahlia, “Perlindungan Hukum Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19”, *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 21, no. 3 (2021): 1112-1115. <http://doi.org/33087/jiubj.v21i3.1713>

di Indonesia akibat pemberlakuan PPKM sebagai bentuk antisipasi agar penularan Covid-19 tidak meluas.

Dalam tulisan ini, menggunakan tinjauan teoretis dengan konsep yang terkait Covid-19 di Indonesia, pengangguran dan tenaga kerja. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif menambahkan data dari data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan ialah kepustakaan yang bersumber dari buku, jurnal, laporan, publikasi dan karangan lain yang berkaitan dengan tema tersebut.

Berdasarkan hasil yang ada, bahwa penyebaran virus ini sangat berimbas pada kemerosotan ekonomi karena meningkatnya angka pengangguran. Karena itu, untuk mencegah keputusan akibat kemerosotan ekonomi keluarga makin meluas, pemerintah hendaknya menolelir pemutusan hubungan kerja dengan memberlakukan dua opsi, yaitu (1) memberhentikan karyawan secara permanen, dan (2) memberhentikan karyawan hanya sementara pada saat perusahaan sedang *off*.¹⁵

Berdasarkan hasil analisis bahwa dampak pandemi covid-19 sudah jelas sangat mempengaruhi pertumbuhan ekonomi Indonesia. Dengan terjadinya peningkatan pengangguran merupakan imbas dari pemberlakuan PSBB atau *lockdown* sebagai bentuk antisipasi pemerintah agar tidak meluasnya penyebaran covid-19. PSBB membuat perusahaan yang terdampak dan terparah harus berhenti beroperasi yang menyebabkan

¹⁵Yudistia Teguh Ali Fikri dan Ida Abdul Gopar, "Analisis Peningkatan Angka Pengangguran Akibat Dampak Pandemi Covid-19 di Indonesia", *Journal of Business Analytics* 1, no. 2 (2021): 113. <https://doi.org/10.54259/ijba.v1i2.59>

terjadinya PHK massal. PHK tersebut terjadi karena faktor penurunan tingkat produksi yang berkurang dan mengharuskan perusahaan untuk memberhentikan tenaga kerja.

Terkait dengan bahasan di atas, terdapat beberapa usaha yang gulung tikar, baik itu usaha makro maupun mikro. Kebijakan yang dibuat oleh pemerintah, khususnya terkait pemutusan hubungan kerja yaitu dengan merumahkan karyawan karena maraknya pemutusan hubungan kerja ini adalah sebagai bentuk perlindungan hak-hak pekerja. Ini juga banyak dialihkan menjadi tunjangan dengan sarana kartu prakerja. Terdapat juga kebijakan yang diterapkan ke dalam peserta BP Jamsostek.¹⁶ Hal ini dilihat dari pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan oleh pandemi Covid-19. Adanya bencana ini menyebabkan banyak kerugian di sektor bisnis dan usaha, seperti tutupnya beberapa usaha mikro dan perusahaan makro, dan pihak yang berkuasa harus membayar upah atau ganti rugi. Tetapi, akibat dari PHK massal, banyak UMKM terpaksa menyerap tenaga kerja akibat PHK tersebut.

Ketujuh, Ahmad Fathoni, penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Fathoni tentang “Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Psikologi - Semangat Mencari Pekerjaan Baru : Studi Kasus Korban PHK Pandemi Covid-19 di Kelurahan Babatan, Wiyung, Surabaya”. Dari penelitian ini diketahui bahwa dibalik musibah pemutusan hubungan kerja terdapat hikmah,

¹⁶Retno Karunia Putri dkk., “Efek Pandemi Covid-19: Dampak Lonjakan Angka PHK Terhadap Penurunan Perekonomian di Indonesia”, *Jurnal Bismak* 1, no. 2 (2021): 71-76.

yaitu meningkatnya niat dan semangat mencari pekerjaan baru karena mengusahakan pekerjaan adalah suatu ibadah.¹⁷

Dalam tulisan ini, menggunakan beberapa konsep terkait pengaruh pemutusan hubungan kerja, yaitu dengan menggunakan konsep pemutusan hubungan kerja dan konsep psikologis terhadap konsep pemutusan hubungan kerja. Tulisan ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif yang berhubungan dengan sebab-akibat. Fathoni menemukan bahwa pemutusan hubungan kerja memiliki dampak psikologis, seperti semangat mencari pekerjaan baru, yang dipengaruhi oleh adanya *variable* lain. Jelas penelitian ini menggunakan studi literatur dengan mengkaji berbagai sumber seperti artikel jurnal, buku, atau dokumen-dokumen yang relevan. Pengumpulan data yang dilakukan terkait kasus tersebut adalah merujuk pada referensi yang dijadikan sebagai bahan acuan.

Kedelapan, Nurul Aeni, dalam tulisan yang berjudul “*Covid-19 Pandemic: The Health, Economic, and Social Effects*” mendeskripsikan dampak yang dialami oleh sebagian pekerja di masa pandemi Covid-19, yaitu terjadinya perubahan cakupan layanan kesehatan di Kabupaten Pati, Jawa Tengah. Jenis pelayanan ini adalah pelayanan kesehatan ibu hamil, pelayanan kesehatan bayi baru lahir, usia produktif, usia lanjut, kesehatan anak usia dasar, pelayanan dasar masyarakat miskin, pelayanan HIV/AIDS,

¹⁷ Ahmad Fathoni, “Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Psikologi -- Semangat Mencari Pekerjaan Baru -- : Studi Kasus Korban PHK Pandemi Covid-19 di Kelurahan Babatan, Wiyung, Surabaya”, *Jurnal Prodi Ekonomi Syari'ah* 3, no. 2 (2020): 81.

Tuberculosis, penderita hipertensi, diabetes, dan pelayanan orang dengan gangguan jiwa (ODGJ).

Dalam tulisan ini dengan menggunakan konsep yang berkaitan dengan tema tulisan yaitu konsep pandemi covid-19, dengan memperhatikan tiga aspek utama yaitu dampak yang dirasakan oleh masyarakat secara ekonomi, sosial dan kesehatan. Metode yang digunakan dalam tulisan ini ialah campuran yaitu kuantitatif dan kualitatif, data yang digunakan adalah data sekunder berupa data sektoral dan data capaian kinerja perangkat daerah yang relevan, seperti Badan Pusat Statistik, Dinas Kesehatan, Dinas Sosial, dan Bappeda Kabupaten Pati. Kemudian data diolah secara deskriptif dan ditampilkan melalui tabel dan grafik untuk menjawab permasalahan.

Di masa pandemi Covid-19, dampak pelayanan pada kesehatan masyarakat menjadi sebuah kendala besar karena beberapa anggota masyarakat mengidap berbagai penyakit tertentu yang tidak *discover* oleh layanan kesehatan sehingga mereka tidak bisa mendapatkan fasilitas seperti sebelumnya. Hal ini dikarenakan pembatasan pasien untuk berobat ke rumah sakit, dan dalam rangka memutus mata rantai penularan Covid-19. Dampak dari ini tidak hanya terjadi pada pelayanan kesehatan, tetapi juga pada ekonomi, dibuktikan dengan menurunnya pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Pati, Jawa Tengah dari tahun 2016 hingga 2020.¹⁸

¹⁸ Nurul Aeni, "Covid-19 Pandemic: The Health, Economic, and Social Effects", *Jurnal Litbang: Media Informasi Penelitian, Pengembangan dan IPTEK* 17, no. 1 (2021): 17-34.

Dampak pandemi yang dirasakan di berbagai sektor, seperti ekonomi, sosial, kesehatan dan sebagainya. Bahwa dampak secara sosial adalah terjadi peningkatan kemiskinan di Kabupaten Pati, yang diakibatkan oleh pandemi covid-19.

Apabila dikaji lebih dalam, berdasarkan berbagai kategori yang ada dalam tinjauan pustaka dibuat ke dalam dua kategori yaitu terkait pemutusan hubungan kerja di era pandemi covid-19 dan dampak pandemi covid-19 di Indonesia. Peneliti memiliki kesamaan dengan penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya, yaitu konsep pemutusan hubungan kerja yang dialami oleh masyarakat di masa pandemi covid-19 yang tergolong pada poin pertama sampai poin kelima. Dengan penelitian yang telah dilaksanakan peneliti yaitu pemutusan hubungan kerja yang terjadi di masyarakat yang diakibatkan oleh pandemi covid-19 di Indonesia.

Selanjutnya, kategori kedua memiliki kesamaan pada poin keenam sampai poin kedelapan yaitu membahas mengenai dampak covid-19 di Indonesia, dalam tulisan ini sama-sama mengkaji dampak yang dirasakan oleh masyarakat selama pandemi covid-19 seperti dampak sosial, dampak ekonomi, dampak kesehatan guna memutus mata rantai penularan covid yang terjadi di Indonesia. Untuk membedakan penelitian sebelumnya, maka penelitian yang dilaksanakan ini mendalami terkait dampak pemutusan hubungan kerja di era pandemi covid -19 di Kota Makassar.

Dikarenakan dari tinjauan pustaka yang telah dilaksanakan oleh peneliti, belum ada penelitian terdahulu yang mengkaji tentang dampak

pemutusan hubungan kerja di era pandemi covid-19 secara spesifik. Peneliti menelusuri lebih jauh terkait dampak yang dirasakan korban pemutusan hubungan kerja di era pandemi covid-19 di Kota Makassar. Sedangkan penelusuran lainnya terkait resiliensi atau upaya pertahanan diri korban pemutusan hubungna kerja di era pandemi covid-19 di Kota Makassar.

E. Kajian Teori

1. Kosep Pemutusan Hubungan Kerja

a. Pemutusan Hubungan Kerja

Konsep pemutusan hubungan kerja pada umumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 23 Tentang Ketenagakerjaan bahwa arti dari sebuah pemutusan hubungan kerja ialah sebuah penyelesaian dari adanya hubungan kerja dengan pemerintah atau perusahaan yang berimplikasi terhadap beberapa hal, yaitu hak dan kewajiban.

Menurut SHRM Knowledge Center, pemutusan hubungan kerja adalah “*separation from employment due to a voluntary resignation, layoff, retirement or dismissal*” (pengakhiran hubungan kerja karena pengunduran diri secara sukarela, pemberhentian, pensiun atau pemecatan).¹⁹

Sastrohadiyono mengemukakan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah suatu proses pelepasan keterikatan kerja sama antara perusahaan dengan tenaga kerja, baik atas permintaan tenaga kerja yang

¹⁹ Marwansyah, Manajemen Sumber Daya Manusia (rev), (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 414.

bersangkutan maupun atas kebijakan perusahaan, yang karenanya tenaga kerja tersebut dipandang sudah tidak mampu memberikan produktivitas kerja lagi atau karena kondisi perusahaan yang tidak memungkinkan.²⁰

Imam Soepomo mengatakan bahwa pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya, keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya.²¹

Pemutusan hubungan kerja atau separasi adalah tahap pemisahan antara tenaga kerja dengan organisasi perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena berbagai hal seperti usia pensiun, pindah kerja, diberhentikan, minta berhenti ataupun meninggal dunia.²²

Terdapat beberapa alasan dalam menunjang adanya pembenaran pemutusan hubungan kerja bagi pihak perusahaan, yaitu:

- 1) Alasan ekonomis menjadi faktor karena menurunnya kapasitas produksi perusahaan yang menyebabkan penurunan pendapatan, menurunnya kemampuan perusahaan dalam membayar gaji karyawan.

²⁰ Yuniarsi dan Tjutju Suwatno, Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Isu Penelitian, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 141. 6

²¹ Imam Soepomo, Hukum perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja, Djambatan, 1983, hlm 115-116.

²² Jusmaliani, Pengelolaan Sumber Daya Insani, (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2011), h. 153.

- 2) Diri pribadi pekerja yakni tidak adanya kemampuan pekerja, performa pekerja yang masih kurang, dan melemahnya kekuatan jasmani.²³

Terkait wacana pemutusan hubungan kerja, menurut pandangan Gouzali Saydam, dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*, setiap manusia berhak atas manajemen sumber daya manusianya meskipun hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan tidak lagi dipertahankan. Dalam hal ini, pemutusan hubungan kerja merupakan suatu hal yang berakhir antara perjanjian karyawan dan pihak perusahaan sesuai kontrak dan kesepakatan awal yang sudah ditentukan.

Pemutusan hubungan kerja diakibatkan oleh pandemi Covid-19 termasuk peristiwa yang tidak terduga sebelumnya oleh karyawan dan juga pihak perusahaan. Hal ini dikategorikan oleh R. Subekti sebagai *force majeure*, yaitu situasi yang berada di luar kendali perusahaan dan memaksa. Situasi ini seharusnya merupakan kondisi yang tidak diketahui pada saat dibuatnya perjanjian ini. Paling tidak, tidak ada risiko bagi pekerja yang diberhentikan. Dalam kondisi tertentu, seseorang tidak bisa seenaknya mengatakan bahwa ia telah mengalami *force majeure*.

Pasal 47 ayat 1 Undang-Undang Cipta Karya Nomor 2 Tahun 2017 menjelaskan tentang *force majeure*. Menurut ketentuan Pasal 4, *force majeure* dapat diartikan sebagai suatu peristiwa yang terjadi di luar

²³Sudibyo Aji Narendra Buwana dan Mario Septian Adi Putra, "Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT X di Kota Malang", *Studi Manajemen* 9, no. 2 (2015): 207.

kehendak dan kesanggupan para pihak dan mengakibatkan kerugian bagi salah satu pihak. Situasi wajib tersebut meliputi:²⁴

- 1) Syarat mutlak (absolut) paksaan adalah tidak mungkin para pihak dapat melaksanakan hak dan kewajibannya.
- 2) Syarat absolut adalah bahwa kedua belah pihak dapat terus menjalankan hak dan kewajibannya.

b. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja²⁵

1) Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Hal ini merupakan sebuah hal yang penting dalam melakukan sebuah pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja harus dilihat dari dua aspek, yaitu pekerja dan pengusaha. Pada aspek pekerja, pemutusan hubungan kerja merupakan sebuah pemutusan mata pencaharian yang merupakan awal terjadinya keterpurukan dan berimplikasi buruk bagi orang-orang di sekeliling mereka yang di-PHK. Sedangkan dari aspek pengusaha, pemutusan hubungan kerja merupakan sebuah mekanisme penghematan untuk mengganggu operasional perusahaan, dan juga untuk menghindari pemborosan tenaga kerja. Dalam urusan PHK, pihak pengusaha memiliki keinginan untuk bebas secara murni dari berbagai tuntutan kewajiban yang menjadi beban.

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha bisa menimbulkan berbagai masalah apabila pihak pengusaha tidak bersedia memberikan

²⁴Imas Novita Juaningsih, "Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia", *Buletin Hukum dan Keadilan* 4, no. 1 (2020): 194.

²⁵Sri Hidayani dan Riswan Munthe, "Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha", *Jurnal Magister Hukum* 11, no. 2 (2018), 131.

segala bentuk tanggung-jawabnya. Namun, kadang-kadang pihak pemberi kerja berupaya untuk menghindari segala kewajiban yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

2) Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja

Dalam hal ini, pekerja tidak boleh dipaksa jika ia tidak dapat menghendakinya, tetapi dapat terjadi jika ia mengundurkan diri secara sukarela, atau tidak mengikuti aturan, atau kontrak kerja yang sudah ada sebelumnya habis. Karena itu, pemutusan hubungan kerja dilakukan secara sepihak oleh pihak pekerja. Untuk menghindari segala hal yang berlawanan dengan hukum, maka pekerja harus membayar ganti rugi secepatnya sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja yang di awal.

3) Pemutusan Hubungan Kerja Batal Demi Hukum

Hal ini berkaitan dengan perjanjian kerja (*arbeidscontract*) yang dibuat sesuai kesepakatan antara pekerja dan pengusaha. Bahwa pemutusan hubungan kerja dikatakan selesai jika berdasarkan kontrak yang sudah ditentukan atau waktu yang telah ditentukan oleh pihak pengusaha dan pihak pekerja. Hubungan kerja yang berakhir berdasarkan aturan hukum dengan berbagai persyaratan perusahaan yang sudah dibuat. Namun, hubungan kerja tidak akan putus jika pemberi kerja (*employer*) meninggal dunia.²⁶

²⁶ Sri Hidayani dan Riswan Munthe, "Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha" ...,132.

Dalam prakteknya pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan kerja yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih bagi pekerja yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, dan finansial sebab dengan adanya PHK pekerja akan kehilangan mata pencahariannya. Dan untuk mencari pekerjaan yang baru tidaklah mudah apalagi di era sekarang iklim dunia kerja lagi lesu. Dengan adanya PHK pekerja kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapatkan pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.²⁷

c. Sifat-sifat Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan (tenaga kerja) tidak selamanya harus berada di tangan manajer perusahaan namun juga harus mengikuti pedoman dari ketentuan

²⁷ Sri Zuhartati, "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan", *Jurnal Sosiologi dan Humaniora* Vol. 1 No. 1, (April 2010), h.80.

pemerintah, seperti peraturan pemerintah, undang-undang, serta badanbadan yang berwenang. Jadi setiap pemutusan hubungan kerja tidak bisa semuanya, tapi harus ada persetujuan antara manajer perusahaan dengan pemerintah atau badan (organisasi) yang berwenang. Menurut sifatnya pemutusan hubungan kerja dapat dibedakan menjadi 3 yaitu:²⁸

a) Pemutusan hubungan kerja secara terhormat

Pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja terjadi karena hal berikut :

1. Keinginan tenaga kerja yang bersangkutan;
2. Telah mencapai batas waktu kontrak kerja yang telah disepakati antara perusahaan dengan tenaga kerja yang bersangkutan;
3. Akibat ekonomi;
4. Kemajuan teknologi dan komputerisasi;
5. Kondisi fisik psikologis tenaga kerja yang bersangkutan sudah tidak cakap lagi;
6. Tenaga kerja yang bersangkutan meninggal dunia.

b) Pemutusan hubungan kerja sementara

Pemutusan hubungan kerja sementara antara perusahaan dan tenaga kerja terjadi bila seorang tenaga kerja itu mendapat hukuman tahanan sementara dari pihak yang berwajib karena diduga melakukan suatu hal yang menyangkut tindak pidana kejahatan, baik secara langsung

²⁸ Yuniarsi dan Tjutju Suwatno, Manajemen Sumber Daya..., h. 142. *

ataupun tidak langsung, yang dapat merugikan individu, kelompok, perusahaan, organisasi, ataupun pemerintah.

c) Pemutusan hubungan kerja secara tidak hormat

Pemutusan hubungan kerja dengan tidak hormat dikatakan pemutusan hubungan kerja tanpa kompromi. Pemutusan hubungan kerja secara tidak hormat, secara terpaksa harus dilakukan oleh pihak manajemen, bila :

1. Tenaga kerja yang bersangkutan melanggar kontrak kerja serta janji yang telah disepakati pada saat mengadakan ikatan kerja sama;
2. Bertindak dan berperilaku yang merugikan perusahaan baik dalam bentuk besar maupun kecil, secara langsung maupun tidak langsung;
3. Tenaga kerja yang bersangkutan karena dinyatakan melakukan tindak pidana sehingga mengakibatkan yang bersangkutan dihukum penjara, berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah memiliki kekuatan hukum yang pasti;
4. Kemangkiran yang terus-menerus dan telah diperingatkan beberapa kali oleh manajer, akan tetapi tenaga kerja tersebut tetap demikian, bahkan yang bersangkutan berusaha memperingati tenaga kerja lain untuk melakukan hal yang serupa.

Berdasarkan jenis pemutusan hubungan kerja yang ada di atas, pemutusan hubungan kerja yang ditulis dalam penelitian ini ialah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh pihak perusahaan. Tetapi, ada beberapa tunjangan atau pesangon yang

diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan yang diberhentikan. Pemberhentian karyawan tersebut ada yang dilakukan secara permanen dan ada juga yang hanya sementara. Pemberhentian yang dilakukan secara sementara ialah ketika perusahaan ditutup sementara maka karyawan juga ikut *off*. Ketika perusahaan kembali dibuka, itu berarti karyawan yang sudah dikontrak sebelumnya tetap melanjutkan pekerjaannya.²⁹

Khusus mengenai penanganan PHK yang disebabkan keadaan perusahaan, seperti resesi ekonomi, rasionalisasi, sebelumnya melakukan upaya :

- a. Bentuk perbaikan perusahaan melalui peningkatan efisiensi atau penghematan, antara lain :
 - 1) mengurangi shift, apabila perusahaan menggunakan kerja system shift.
 - 2) Membatasi atau menghapuskan kerja lembur sehingga dapat mengurangi biaya tenaga kerja.
- b. Bila upaya di atas belum berhasil, dapat dilakukan pengurangan jam kerja.
- c. Meningkatkan usaha-usaha efisiensi, seperti mempercepat pensiun bagi pekerja yang kurang produktif.

²⁹ Hasil wawancara yang dilaksanakan dengan Bapak AH pada tanggal 04 Agustus 2022 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

- d. Meliburkan atau merumahkan pekerja secara bergiliran untuk sementara waktu.

Di dalam PHK ada beberapa hak yang diterima oleh pekerja diantaranya:

- a. Uang pesangon ialah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK.
- b. Uang penghargaan masa kerja, ialah uang jasa sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan masa kerja.
- c. Ganti kerugian ialah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengantian istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan ke tempat di mana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, dll.

Apabila hak-hak tersebut di atas tidak diberikan oleh pengusaha atau tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, maka akan terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. hal ini karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja/buruh akan member pengaruh psikologis, ekonomis, finansial sebab:

- a. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, pekerja telah kehilangan mata pencaharian.
- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya harus mengeluarkan biaya.

- c. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai gantinya.³⁰

2. Teori Kemakmuran Umum

Ditinjau dari pemikiran Subijanto dalam hubungan industri dan pekerja, terdapat beberapa teori yang berkaitan dengan pemutusan hubungan, yaitu teori kemakmuran umum. Dalam teori ini, serikat buruh merupakan komponen penting bagi bangsa. Berdasarkan hasil kerja yang dilakukan, buruh mendapatkan upah tenaga kerja yang tinggi sebagai sumber tenaga untuk memperkuat pertumbuhan ekonomi para pekerja. Hal ini diakibatkan karena setiap meningkatnya jumlah upah menandakan ke arah ekspansi dan pertumbuhan.³¹

Teori kemakmuran umum juga harus memperhatikan perlindungan serikat pekerja yang harus diberikan kepada pekerja dan untuk melindunginya dari tindakan sewenang-wenang para majikan atau pengusaha (*employer*). Terdapat jaminan sosial dan kesehatan bagi serikat-serikat pekerja. Hal ini dipandang bahwa suatu tuntutan yang memutus kontrak sewenang-wenang akan memberikan manfaat kepada mereka yang berada di luar serikat pekerja.³²

³⁰ Zaeny Asyhadie, Pemutusan Hubungan Kerja dalam buku Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm 174.

³¹ Subijanto, "Peran Negara dalam Hubungan Tenaga Kerja di Indonesia", *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 17, no. 6 (2011): 708.

³² Luis Marnisah, *Hubungan Industrial dan Kompensasi*, (Yogyakarta: Budi Utama, 2019),

Perlu diketahui bahwa teori kemakmuran umum juga harus ditinjau dari beberapa konsep terkait pekerja yang diberhentikan secara sewenang-wenang oleh pihak perusahaan. Hal yang perlu diperhatikan berdasarkan hasil observasi peneliti ialah:

- a. Membuat data terlebih dahulu korban pemutusan hubungan kerja
- b. Membuat kategori pekerja berdasarkan kelas sosial
- c. Melakukan *survey* dan konfirmasi terhadap informasi yang sudah didapatkan
- d. Memberikan tunjangan atau jaminan berdasarkan kategori kelas sosial yang ditentukan
- e. Menindaklanjuti atau mengevaluasi apa yang sudah diberikan oleh pihak pengusaha kepada karyawan.

Poin-poin di atas dianggap sebagai bentuk keadilan untuk mendapatkan tunjangan atau jaminan bagi para karyawan, sehingga karyawan yang sebelumnya tidak mendapatkan upah, gaji, atau tunjangan apapun akan mendapatkan hal tersebut berdasarkan daftar yang sudah dibuat dalam kategori kelas sosial.

3. Teori Nilai Kerja

Teori ini muncul pada awal abad ke-19 yang menganalisis ekonomi dan berkembang dalam pemahaman ekonomi politik. Terdapat tokoh Muslim yang mengungkapkan pendapatnya tentang teori ini, yaitu Ibn Khaldun, bahwa nilai dan tenaga kerja merupakan suatu bagian perhitungan modal dan keuntungan yang diperoleh dari penjualan produk

(*input*). Nilai merupakan suatu *output* yang diwujudkan oleh tenaga kerja. Teori nilai kerja adalah teori yang berhubungan antara nilai dan harga produk atau jasa, yang dikembangkan oleh beberapa tokoh yaitu Adam Smith, David Ricardo, dan Karl Marx. Dalam teori ini, terdapat tiga faktor produksi yang dikembangkan oleh para tokoh, yaitu tanah, tenaga kerja, dan modal.³³ Model *labour* ini sangat penting bagi pertumbuhan ekonomi di masa pandemi Covid-19, karena secara umum pembangunan ketenagakerjaan yang berlangsung mencakup beberapa aspek, yaitu penciptaan lapangan kerja (*job creation*) dan peningkatan kualitas kerja (*labour quality*). Hal ini berlangsung di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar yang menjadi lokasi penelitian. Bahwa informasi terkait penciptaan lapangan kerja yang ada di wilayah Kota Makassar disampaikan pada tenaga kerja dalam *event* pemberdayaan UMKM yang telah berlangsung. Di sini, beberapa tenaga kerja memiliki peluang untuk bekerja kembali.

a. Ibn Khaldun

Seorang tokoh muslim yang mempelajari ekonomi dan menemukan prinsip nilai kerja. Bahwa Ibn Khaldun beranggapan bahwa manusia akan memperoleh sesuatu yang jauh lebih besar dan menguntungkan apabila ia bekerja dengan sendirinya. Dengan kata lain, bahwa seorang individu tidak akan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya tanpa bekerja sama dengan

³³ Suparman, *Pembangunan Ketenagakerjaan: Teori, Konsep, dan Model Studi Empiris*, (Jakarta: Publica Indonesia Utama, 2022), 9.

individu yang lain. Dalam hal ini, terdapat konsep pembagian kerja yang seharusnya dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan hasil produksi. Hasil produksi tersebut dilihat dari adanya pembagian kerja yang sesuai dengan bakat dan keahlian masing-masing tenaga kerja, sehingga para tenaga kerja dapat meningkatkan produktivitasnya.³⁴

b. Karl Marx

Konsep Karl Marx dalam teori nilai tenaga kerja ialah dibawah paham pengaruh kapitalis. Dalam konsep ini ada yang disebut sebagai keterasingan manusia, bahwa dari sudut pandang kapitalis yang menjadi penyebab keterasingan manusia ialah sistem pembagian kerja dan kepemilikan pribadi sesuai paham kapitalis yang memiliki kemungkinan berpengaruh terhadap sifat dasar yang dimiliki manusia terhadap pekerjaannya.³⁵

Kegiatan kerja yang seharusnya memberikan kebahagiaan untuk kaum pekerja, kerana dengan bekerja manusia mampu merealisasikan kemampuan yang ada dalam dirinya, tetapi untuk sebagian pekerja merasa tidak mendapatkan kebahagiaan atas aktivitas kerjanya, khususnya mereka yang bekerja untuk kaum-kaum kapitalis.³⁶ Ketidaknyamanan yang didapatkan para pekerja di bawah kaum kapitalis atas aktivitas kerjanya dikarenakan mereka tidak lagi memiliki kreativitas melakukan ide-ide

³⁴ Nur Chamid, *Jejak Langkah Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, (Cet. I; Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 252.

³⁵ Derajat Fitra Marandika, "Keterasingan Manusia menurut Karl Marx", *Jurnal TSAQFAH* 14, no. 2 (2018): hlm. 307.

³⁶ Franz Magnis Suseno, *Pemikiran Karl Marx dari Sosialisme Utopis ke Perselisihan Revisionisme*, hlm. 95.

dalam kegiatan produksi akan tetapi mereka harus bekerja untuk memenuhi kewajibannya terhadap para pemilik modal dalam hal ini pengusaha kapitalis. Hal ini dikarenakan sistem yang diterapkan kaum kapitalis adalah semua kegiatan produksi seperti ketenagakerjaan, harta kekayaan, alat-alat produksi dan lahan dikuasi oleh mereka para pemilik modal.³⁷

Karl Marx berasumsi bahwa ada empat sisi keterasingan manusia dalam hal hubungan dengan kerja. *Pertama*, keterasingan para pekerja atas hasil kerjanya sendiri, artinya pekerja tidak bisa menikmati hasil dari kerjanya, misalnya buruh nelayan harus membeli ikan diatas dari kemampuannya. *Kedua*, keterasingan dari aktivitas kerja artinya para pekerja tidak lagi merasakan kepuasan atas apa yang dikerjakannya hal ini dikarenakan para pekerja melakukan pekerjaannya tidak dengan keadaan rela melainkan sekedar melaksanakan kewajibannya atas pekerjaannya dari para kapitalis. *Ketiga*, terasing dari kemampuan dari kemanusiannya sendiri artinya dengan bekerja dalam keadaan keterpaksaan maka hal itu yang mengakibatkan pekerja tidak lagi mampu untuk bekerja sesuai kemampuannya yang berakibat terhadap kreativitas pekerja menuru, dan sisi keterasingan yang terakhir menurut Karl Marx adalah keterasingan dari lingkungan, dengan adanya konsep pembagian kelas-kelas sosial dalam masyarakat yang menyebabkan terjadinya kesenjangan antara masyarakat kelas pemilik modal dengan masyarakat kelas pekerja merupakan penyebab keterasingan manusia dari lingkungan sosialnya.

³⁷ Derajat Fitra Marandika, "Keterasingan Manusia menurut Karl Marx, hlm. 307

Terdapat konsep materialisme historis dasar dari pemikiran Karl Marx, mengenai konsep materialisme historis dimulai dengan prinsip bahwa kegiatan produksi merupakan faktor yang menentukan lahirnya pembagian kelas-kelas sosial dalam masyarakat. Bagaimana sesuatu itu dihasilkan, dan dipertukarkan. Menurut Karl Marx faktor yang berperan dalam membangun struktur kebudayaan, undang-undang, pemerintah, dan diperkuat dengan ideologi politik, sosial dan keagamaan adalah faktor ekonomi. Secara pokok dalam menjelaskan materialisme historis Karl Marx terdapat tiga hal pokok yang mendasari pemikirannya. *Pertama*, pembentukan dalam tatanan kegiatan ekonomi masyarakat terutama mengenai produksi merupakan letak dasar masyarakat. *Kedua*, dalam masyarakat terdapat sistem pembagian kelas-kelas masyarakat yang dimana setiap kelas masyarakat mempunyai kepentingan yang berbeda-beda. Dan terakhir, konflik antar kelas dalam masyarakat biasanya disebabkan oleh perkembangan sejarah.³⁸

Konsep nilai lebih, dengan jelas menggambarkan bagaimana konsep produksi yang diterapkan kaum kapitalis sekaligus menjelaskan bagaimana hubungan antara pekerja dan pemilik modal. Artinya nilai lebih dalam sistem kapitalis dapat dikatakan keuntungan lebih yang diperoleh kapitalis dari kegiatan produksi para tenaga kerja dengan perhitungan selis antara biaya produksi dengan nilai jual dari barang yang dihasilkan. Menurut

³⁸ Fuadi, "Metode Historis: Suatu Kajian Filsafat Materialisme Karl Marx", Substantia 17, no. 2, (2015), hlm. 225

analisis para pemikir ekonomi, menjelaskan nilai lebih sebagai hubungan antara nilai yang dihasilkan para tenaga kerja dengan nilai yang didapat pekerja atas kerjanya sendiri. Berdasarkan asumsi tersebut kita akan mengetahui pengertian tenaga kerja dalam produksi kapitalis.³⁹

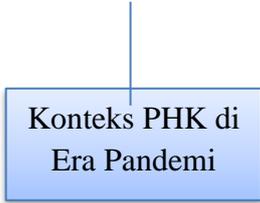
Dalam teori ini, terdapat juga konsep pertentangan kelas, bahwa berpendapat bahwa sejarah pertentangan kelas merupakan sejarah yang sudah terjadi dari dulu hingga saat ini. Pertentangan kelas ini dapat dilihat dari waktu ke waktu, pada zaman kuno terdapat pertentangan kelas yang terjadi antara para bangsawan yang memiliki kemerdekaan sementara dipihak lain terdapat budak yang tidak memiliki kebebasan atas pribadinya sendiri. Menurut Karl Marx, kondisi yang dihadapi oleh para kelas bawah akan melahirkan sebuah perlawanan terhadap kewenangan yang dilakukan para kelas atas. Perlawanan ini jelas dilakukan oleh para kelas bawah dengan tujuan untuk membebaskan diri mereka dan meningkatkan status kesejaterahan mereka.⁴⁰ Adapun pendekatan teori tenaga kerja disajikan pada gambar sebagai berikut:⁴¹



³⁹ Franz Magnis Suseno, *Teori Nilai Tenaga Kerja*, (Jakarta: Pt RajaGrafindo Persada, 2012), hlm. 192.

⁴⁰ Deliarnov, *Perkembangan Pemikiran Ekonomi*, (Jakarta: Pt RajaGrafindo Persada, 2012), hlm. 75

⁴¹ Suparman, *Pembangunan Ketenagakerjaan: Teori, Konsep, Model, dan Studi Empiris*, (Jakarta: Publica Indonesia Utama, 2022), 7.



Konteks PHK di
Era Pandemi

Gambar 1. 2

Teori Nilai Tenaga Kerja

Sumber : Olah Data Peneliti, 2022.

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa hubungan antar Ibn Khaldun dan Karl Marx memiliki hubungan yang relevansi pemikiran keduanya terkait nilai tenaga kerja. Bahwa keduanya menjelaskan nilai tenaga kerja sama-sama menekankan pentingnya kerja bagi manusia untuk memperoleh nilai dari tenaga kerjanya. Bahwa Ibn Khaldun dan Karl Marx menyebut nilai tenaga kerja sebagai upah, sehingga dapat diketahui pemikiran mereka dan relevansinya dalam konteks pemutusan hubungan kerja di era pandemi covid-19.

Nilai tenaga kerja dalam kehidupan masyarakat, bagaimanapun keadaan masyarakat kususnya pada konteks pemutusan hubungan kerja akan memiliki nilai dengan berbagai konsep di dalamnya, yaitu terdapat upah, materialisme historis, pembagian kerja, keterasingan manusia, dan pertentangan kelas. Sehingga nilai tenaga kerja pada penelitian dampak pemutusan hubungan kerja di era pandemi covid-19 di Kota Makassar ini, perlu dianalisis menggunakan teori nilai tenaga kerja yang bertujuan guna

mengetahui posisi, kepentingan dan kebutuhan aktor-aktor yang terlibat dalam suatu tenaga kerja.

F. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang penulis gunakan dalam tulisan ini ialah penelitian lapangan yaitu peneliti terjun langsung ke lapangan dengan tujuan untuk memperoleh berbagai data berkaitan dengan tema penelitian. Sedangkan metode atau pendekatan yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Studi kasus ini merupakan salah satu metode dalam penelitian kualitatif yang berkenaan dengan *how* atau *why*, di mana dalam hal ini peneliti hanya memiliki sedikit peluang guna mengontrol peristiwa yang sedang diteliti serta fokus dari penelitiannya adalah fenomena masa kini, yang ada di kehidupan masyarakat.⁴² Selain itu, studi kasus ini merupakan penelitian yang dilakukan secara analisis mendalam, terhadap berbagai faktor yang mempengaruhi fenomena yang sedang diteliti sehingga dapat memperoleh kesimpulan yang akurat.

Oleh karena itu, peneliti menjelaskan secara detail mengenai dampak pemutusan hubungan kerja di era pandemi covid-19 di Kota Makassar. Serta menjelaskan secara detail mengenai resiliensi diri atau upaya pertahanan diri korban pemutusan hubungan kerja di era pandemi covid-19 tersebut. Data yang diperoleh dalam penelitian yang telah dilaksanakan ini didapatkan dari

⁴² Robert K Yin, *Studi Kasus, Desain & Metode* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011). Hlm. 1.

berbagai sumber, di antaranya melalui wawancara dengan berbagai informan dan dokumen-dokumen.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar yang terletak di Jl. A. P. Pettarani No. 72, Banta-Bantaeng, Kec. Rappocini, Kota Makassar Sulawesi Selatan, dan beberapa lokasi di wilayah Samata, Somba Opu, Makassar dan sekitarnya. Lokasi penelitian tersebut merupakan salah satu arsip data atau kumpulan dokumen-dokumen yang terdaftar dalam korban pemutusan hubungan kerja di Kota Makassar. Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar ini dikenal luas karena memiliki data terkait penduduk yang ada di wilayah Kota Makassar.

Pemilihan lokasi penelitian di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dikarenakan:

- a. Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar merupakan salah satu kantor yang bertanggung-jawab yang memiliki data pekerja yang ada di Kota Makassar.
- b. Lokasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar berada di pusat kota yang mudah diakses dari titik pusat ke masing-masing lokasi korban pemutusan hubungan kerja.
- c. Dinas Ketenagakerjaan mengupdate data, khususnya angka pemutusan hubungan kerja dari tahun ke tahun.

Tidak hanya Dinas Ketenagakerjaan saja yang menjadi lokasi penelitian, akan tetapi beberapa wilayah Kota Makassar termasuk yang ada

di Jalan Daeng Tata, Hertasning, Antang berdasarkan letak geografis masing-masing informan.

3. Informan Penelitian

Informan penelitian adalah pihak atau individu yang dapat memberikan informasi tentang kondisi atau keadaan yang ada. Untuk memperoleh informasi yang akurat dan dapat dipercaya, maka pemilihan informan penelitian menggunakan kriteria sebagai berikut:

- a. Sehat jasmani dan rohani
- b. Karyawan yang bekerja di Kota Makassar
- c. Korban pemutusan hubungan kerja
- d. Terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang berlangsung di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar
- e. Merasakan dampak dari pandemi Covid-19
- f. Bersedia menjadi informan penelitian.

Berdasarkan kriteria-kriteria di atas, selanjutnya peneliti mendapatkan 18 informan yang memenuhi kriteria-kriteria tersebut. Berikut informan penelitian dalam Tabel 1.2.

No.	Nama	Jabatan
1.	Ibu AU	Staff Disnaker Kota Makassar
2.	Bapak AF	Sekretaris Disnaker Kota Makassar
3.	Bapak AH	Kepala Bidang HI dan Jamsostek Disnaker Kota Makassar
4.	AB	Kini Chesee Tea Daeng Tata
5.	AF	Kini Chesee Tea Daeng Tata
6.	ZR	Kini Chesee Tea Daeng Tata
7.	IR	Karyawan Steak and Shake
8.	AN	Karyawan Steak and Shake
9.	SM	Karyawan Steak and Shake
10.	RI	Karyawan Steak and Shake

11.	HP	Karyawan Steak and Shake
12.	IN	Karyawan Steak and Shake
13.	SK	Bartender Publik Kafe
14.	TD	Kasir PT Mitra Semeru Inti
15.	JP	Karyawan Hiburan Karaoke
16.	HA	Karyawan Dalton Hotel Makassar
17.	YJ	Karyawan Swiss Bell Hotel Makassar
18.	HI	Karyawan Dalton Hotel Makassar
19.	ID	Karyawan Happy Puppy

Tabel 1.2

Informan Penelitian

Sumber : Hasil observasi peneliti, 2022.

Dari informan-informan tersebut peneliti mendapatkan informasi terkait dampak pemutusan hubungan kerja di era pandemi Covid-19.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini di antaranya adalah :

a. Observasi

Teknik observasi dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan observasi langsung dengan mengumpulkan data yang dilakukan berdasarkan pengamatan dan pencatatan gejala-gejala yang ada pada subjek penelitian, yang pelaksanaannya langsung pada tempat, dimana suatu peristiwa, keadaan, atau situasi sedang berlangsung.⁴³

Observasi merupakan hal pertama yang dilakukan dalam peneliti pada saat terjun di lapangan. Oleh karena itu, peneliti melaksanakan observasi berupa mengamati aktivitas yang dilaksanakan masyarakat

⁴³Hadari, Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1995), 100.

yang mengalami pemutusan hubungan kerja di Kota Makassar. Pada saat melakukan observasi, peneliti juga berkomunikasi dengan masyarakat di lingkungan sekitar untuk mengetahui hal-hal yang berkaitan dengan kondisi masyarakat yang terdampak covid-19 tersebut.

Hal yang diobservasi oleh peneliti di antaranya adalah kondisi sosial, ekonomi, atau lingkungan sekitar masyarakat yang mengalami korban pemutusan hubungan kerja, dan terkait data korban pemutusan hubungan kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Selain itu, kegiatan yang berlangsung di Dinas Ketenagakerjaan dilakukan oleh para anggota masyarakat yang menganggur dan beberapa korban pemutusan hubungan kerja. Peneliti melaksanakan observasi sejak tanggal 22 Juli hingga 25 Agustus 2022 atau selama 37 hari.

Metode observasi ini peneliti gunakan dalam pengumpulan data, yaitu untuk mengetahui dan menyelidiki secara langsung dampak pemutusan hubungan kerja (PHK) di masa pandemi Covid-19 di Kota Makassar. Hasil observasi diringkaskan dalam Tabel 1.3 di bawah ini:

No	Tanggal	Lokasi	Hasil
1.	Rabu 20 Juli 2022	Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar	Survey lokasi terkait izin penelitian
2.	Kamis 21 Juli 2022	Kantor Wali Kota, Kesbangpol	Pengurusan surat izin
3.	Jumat 22 Juli 2022	Kantor Wali Kota, Kesbangpol	Konfirmasi surat izin
4.	Selasa 26 Juli 2022	Kantor Wali Kota, Kesbangpol	Pengumpulan kelengkapan berkas surat izin (FC KTM, KTP, Foto, dan Proposal Penelitian)

5.	Rabu 27 Juli 2022	Kantor Wali Kota, Kesbangpol	Pemaparan materi terkait proposal penelitian
6.	Kamis 28 Juli 2022	Kantor Wali Kota, Kesbangpol	Tembusan surat izin penelitian ke Disnaker
7.	Senin 1 Agustus 2022	Dinas Ketenagakerjaan	Pengumpulan surat izin dan konfirmasi terkait data yang diperlukan
8.	Selasa 2 Agustus 2022	Dinas Ketenagakerjaan	Konfirmasi wawancara terkait responden dengan membuat jadwal pertemuan selanjutnya dan pengambilan data terkait karyawan yang di-PHK
9.	Rabu 3 Agustus 2022	Dinas Ketenagakerjaan	Pengambilan data terkait karyawan PHK
10.	Kamis 4 Agustus 2022	Outlet Kini Cheese Tea Daeng Tata	Mencari beberapa lokasi korban yang mengalami pemutusan hubungan kerja
11.	Sabtu 6 Agustus 2022	Jl. Daeng Tata	Mengunjungi beberapa korban yang mengalami pemutusan hubungan kerja
12.	Senin 8 Agustus 2022	Jl. Daeng Tata	Mengamati kondisi sosial, ekonomi serta <i>background</i> korban yang mengalami pemutusan hubungan kerja

Tabel 1.3

Observasi yang Dilaksanakan Oleh Peneliti

Sumber : Hasil observasi peneliti, 2022.

Hasil observasi yang diperoleh oleh peneliti di Dinas Ketenagakerjaan dan lingkungan sekitarnya terkait data korban pemutusan hubungan kerja ini direkam dengan *hand phone*. Dari observasi yang dilaksanakan oleh peneliti, peneliti mengetahui beberapa hal yang masih perlu didata dan dibenahi bersama di antaranya ialah terkait pemberian hak

terhadap korban PHK, pendampingan terhadap masyarakat yang terdampak covid-19 ini pada korban pemutusan hubungan kerja dan peningkatan pelatihan *soft skill* yang dapat mengurangi terjadinya peningkatan pengangguran.

Tidak hanya hal tersebut, juga peneliti mengetahui beberapa hal yang perlu dibenahi bersama, di antaranya ialah terkait pengelompokan korban PHK yang terdata di Dinas Ketenagakerjaan, dimana perlu dilakukan peninjauan ulang setelah kontrak diputuskan, pemberian pesangon atau tunjangan yang seharusnya didapatkan oleh korban dari dampak pandemi Covid-19 ini.

b. Wawancara

Teknik pengumpulan data melalui wawancara ini membutuhkan 19 Informan yang terdiri atas 3 pengurus di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dan 16 masyarakat yang mengalami pemutusan hubungan kerja di Kota Makassar. Sebelum melakukan wawancara, peneliti berupaya membangun kedekatan dengan informan dan membangun kepercayaan sehingga informan mampu memberikan informasi tanpa adanya paksaan.

Teknik wawancara yang telah dilaksanakan yaitu semi struktur, bahwa peneliti sudah menyiapkan terlebih dahulu tema atau topik yang ditanyakan kepada informan serta dapat diperdalam mengenai topik tersebut serta proses wawancara dapat berjalan dengan mengalir.

No.	Nama	Keterangan	Tanggal Pelaksanaan	Lokasi
-----	------	------------	---------------------	--------

1.	AU	Staff Disnaker	Selasa 2 Agustus 2022	Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar
2.	AF	Sekretaris Disnaker	Selasa 2 Agustus 2022	Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar
3.	AH	Kepala Bidang Karyawan	Kamis 4 Agustus 2022	Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar
4.	AB	Karyawan yang di-PHK sejak 2019 tanpa tunjangan	Jumat 5 Agustus 2022	Kini Chesees Tea Daeng Tata
5.	AF	Karyawan di-PHK tanpa tunjangan	Jumat 5 Agustus 2022	Kini Chesees Tea Daeng Tata
6.	ZR	Karyawan diberhentikan sementara	Jumat 5 Agustus 2022	Kini Chesees Tea Daeng Tata
7.	IR	Karyawan diberhentikan sementara dengan mendapatkan tunjangan dan beberapa bantuan di masa pandemi Covid-19.	Senin 8 Agustus 2022	Taman Kampus UNM
8.	AN	Karyawan yang diberhentikan secara permanen tetapi mendapatkan gaji pokok sebelumnya dan tunjangan 5 bulan kedepan, seperti BPJS	Senin 8 Agustus 2022	Taman Kampus UNM
9.	SM	Karyawan yang diberhentikan sementara dan kembali melanjutkan pekerjaan sesuai kontrak dan hanya berlangsung 6 bulan	Selasa 9 Agustus 2022	Steak and Shake Kota Makassar
10.	RI	Karyawan yang diberhentikan sementara dan kembali melanjutkan pekerjaan sesuai kontrak dan hanya berlangsung 6 bulan	Selasa 9 Agustus 2022	Steak and Shake Kota Makassar
11.	HP	Hanya diberhentikan selama beberapa bulan dan mendapatkan bantuan berupa uang tunai sebesar Rp 300.000/bulan selama di-PHK	Rabu 10 Agustus 2022	Steak and Shake Kota Makassar

12.	IN	Hanya diberhentikan selama beberapa bulan dan mendapatkan bantuan berupa uang tunai sebesar Rp 300.000/bulan selama di-PHK.	Rabu 10 Agustus 2022	Steak and Shake Kota Makassar
13.	SK	Karyawan yang diberhentikan secara permanen tanpa tunjangan	Rabu 10 Agustus 2022	Repubik Kafe Kota Makassar
14.	TD	Karyawan di-PHK secara permanen dengan tunjangan BPJS kesehatan dan uang pesangon sebagai bonus kerja sebelumnya	Jumat 12 Agustus 2022	Perumnas Antang
15.	JP	Karyawan yang hanya diberhentikan sementara di pusat karaoke kurang lebih setahun dan tidak dapat tunjangan apapun. Setelah tempat kerja kembali dibuka, ia kembali menjadi karyawan tetap.	Jumat 12 Agustus 2022	Perumnas Antang
16.	HA	Karyawan diberhentikan sementara di sektor perhotelan selama 8 bulan tanpa tunjangan	Senin 15 Agustus 2022	Kafe Hertasning
17.	YJ	Karyawan diberhentikan secara permanen di hotel, dan mendapatkan bonus di akhir masa kerja	Senin 15 Agustus 2022	Kafe Hertasning
18.	HI	Karyawan diberhentikan secara permanen dan mendapatkan bonus semasa kerja	Selasa 16 Agustus 2022	Wawancara via WhatsApp
19.	ID	Karyawan diberhentikan secara permanen dan mendapatkan gaji bonus semasa kerja	Selasa 16 Agustus 2022	Wawancara via WhatsApp

Tabel 1.4

Pelaksanaan Wawancara

Sumber : Olah Data Peneliti, 2022.

Teknik wawancara penelitian ini melibatkan banyak pihak yang diawali dengan mewawancarai Staff Dinas Ketenagakerjaan yaitu Ibu AU. Pada saat itu Ibu AU menyampaikan beberapa prosedur perizinan penelitian, program pelayanan, Struktur Kepengurusan serta bidang-bidang yang bertanggung jawab di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Hal tersebut terlebih dahulu disampaikan untuk melanjutkan proses penelitian dan mengetahui berbagai program layanan yang ada dan mengetahui tindak lanjut dalam proses wawancara berdasarkan penanggung jawab bidang. Wawancara yang dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar berlangsung dengan wawancara yang dilakukan sebanyak tiga orang yaitu Bapak AF selaku sekretaris Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dan Bapak AH penanggung jawab kepala bidang HI dan Jamsostek Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

Selanjutnya peneliti melaksanakan wawancara dengan masyarakat yang mengalami pemutusan hubungan kerja di Kota Makassar, di antaranya adalah karyawan yang mengalami PHK dari dunia hiburan yang bekerja di Karaoke Happy Puppy. Wawancara yang dilaksanakan dengan masyarakat tersebut terdapat beberapa informasi yang didapatkan oleh peneliti di antaranya ialah kurangnya pemberian hak yang didapatkan pekerja setelah mengalami pemutusan hubungan kerja, seperti pesangon atau tunjangan yang sama sekali tidak ia dapatkan.

Kendala yang dihadapi oleh peneliti dalam melaksanakan wawancara mengenai dampak pemutusan hubungan kerja di era pandemi covid-19 di Kota Makassar di antaranya ialah terdapat salah satu informan dalam penelitian yang susah untuk ditemui dan dihubungi. Sedangkan kemudahan yang dihadapi oleh

peneliti saat melakukan wawancara adalah pada saat wawancara berlangsung masyarakat tidak terikat dalam waktu kerja dan fleksibel, pemaparan yang diberikan oleh informan mudah dipahami oleh peneliti.

c. Dokumen

Dokumen yang digunakan peneliti dalam teknik pengumpulan data, karena peneliti ingin mengetahui terkait data-data yang tercatat dalam pengelompokan pemutusan hubungan kerja atau orang-orang yang dirumahkan selama masa pandemi Covid-19 sehingga dapat dijadikan data untuk memperkuat hasil penelitian yang didapatkan. Dokumen dalam hal ini di antaranya yaitu dokumen terkait pengelompokan pekerja dan usia kerja Kota Makassar oleh Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Selatan.

Selain dokumen-dokumen tersebut, terdapat juga catatan lapangan dan catatan interview selama peneliti melaksanakan penelitian sehingga dapat memudahkan peneliti dalam melaksanakan analisis data yang didapatkan. Diharapkan melalui dokumen-dokumen tersebut dapat memperkuat informasi yang didapatkan.

5. Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan salah satu metode dalam penelitian kualitatif yang digunakan peneliti dalam rangka mencari data di lapangan, menata data yang didapatkan, menyajikan data yang telah didapatkan serta mencari makna atas data yang telah didapatkan tersebut. Metode analisis data

yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data Miles dan Huberman yaitu :⁴⁴

a. Reduksi Data

Reduksi data dilakukan dalam metode analisis data karena dalam rangka mengumpulkan data yang dilakukan melalui observasi ataupun wawancara, maka dibutuhkan pengumpulan data. Tahap reduksi data ini, peneliti melakukan pengumpulan data dan pengidentifikasian data yang telah didapatkan baik dari proses wawancara ataupun dari sumber dokumentasi. Sehingga ketika tahap reduksi data ini, informasi-informasi yang didapatkan dikelompokkan sesuai dengan temanya sehingga dapat mempermudah peneliti dalam mengolah data.

Reduksi data yang telah dilaksanakan oleh peneliti yaitu dengan cara peneliti membaca kembali data yang didapatkan baik dari hasil observasi ataupun hasil wawancara. Kemudian data-data tersebut dikategorikan oleh peneliti, sesuai dengan kategorinya masing-masing. Kategori yang dilaksanakan oleh peneliti yaitu mengenai data terkait korban pemutusan hubungan kerja di Kota Makassar, dampak yang dirasakan korban pemutusan hubungan kerja dan resiliensi pertahanan diri korban pemutusan hubungan kerja di Kota Makassar.

b. Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian kualitatif dapat berbagi macam bentuk di antaranya adalah uraian singkat, bagan atau pola dalam suatu

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Hlm. 246.

hubungan atau teks naratif. Teks naratif dalam hal ini digunakan agar memudahkan peneliti guna memahami hal atau peristiwa yang terjadi di lapangan.

Pengkategorian yang didapatkan pada saat peneliti melaksanakan reduksi data, data pengkategorian tersebut kemudian peneliti sajikan dalam bentuk teks naratif. Selain itu, data yang didapatkan tersebut juga disajikan menggunakan tabel, sehingga peneliti mudah dalam menemukan informasi sesuai dengan pengkategorian yang telah dilaksanakan. Dari penyajian data yang telah dilaksanakan oleh peneliti, sehingga peneliti dapat dengan mudah menganalisis informasi yang didapatkan.

c. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan hasil dari kesimpulan tersebut dapat berubah-ubah apabila didapatkan penemuan baru di lapangan. Sehingga penemuan baru tersebut dapat mendukung adanya pengumpulan data yang akan dilanjutkan peneliti selanjutnya. Penarikan kesimpulan yang dilakukan oleh peneliti diambil dari pengumpulan data yang telah didapatkan selama penelitian di lapangan.

Data yang didapatkan dari lapangan tersebut kemudian dilakukanlah proses reduksi data. Dalam proses reduksi data tersebut peneliti melakukan pengidentifikasian dan pengkategorian data yang didapatkan dari berbagai sumber salah satunya adalah wawancara. Setelah dilakukan reduksi data, kemudian peneliti melakukan penyajian data. Penyajian data merupakan proses dimana hasil pengidentifikasian data atau pengkategorian data

tersebut kemudian disajikan dalam bentuk teks naratif dan tabel oleh peneliti.

Setelah dilaksanakan penyajian data kemudian langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan. Penarikan kesimpulan yang dilakukan oleh peneliti merupakan inti dari penelitian yang dilaksanakan yaitu dampak pemutusan hubungan kerja di era pandemic covid-19 di Kota Makassar. Penarikan kesimpulan ini dilaksanakan oleh peneliti yaitu dengan cara mencari hasil akhir dari penelitian yang telah dilaksanakan, walaupun tidak menutup kemungkinan akan ada kesimpulan yang baru, karena kesimpulan yang didapatkan oleh peneliti ini masih bersifat sementara.⁴⁵

6. Validitas Data

Dalam pengujian validitas data, penulis menggunakan teknik triangulasi dengan melakukan pengecekan terhadap perbandingan data-data yang diperoleh. Triangulasi yang digunakan berupa triangulasi metode yang terdiri dari observasi, wawancara, dan pemanfaatan dokumentasi. Hal tersebut diperoleh berdasarkan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Peneliti melihat adanya relasi kehidupan masyarakat yang menjadi korban PHK dengan pihak perusahaan atau pemerintah yang telah menetapkan kebijakan.
- b. Peneliti mempertimbangkan adanya pengumpulan data yang diperoleh dengan beberapa metode yang sudah dilakukan terkait implikasi kebijakan

⁴⁵ Hasym Hasanah, "Teknik-Teknik Observasi: Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-Ilmu Sosial", *Jurnal At-Taqaddum* 8, no. 1 (2016): 48.

di masa pandemi Covid-19 terhadap pemutusan hubungan kerja di Kota Makassar.

G. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Tesis ini berjudul “Dampak Pemutusan Hubungan Kerja di Era Pandemi Covid-19 di Kota Makassar” yang terdiri dari lima bab:

BAB I PENDAHULUAN : Berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian pustaka, kajian teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II GAMBARAN UMUM : Berisikan tentang gambaran umum terdiri dari profil lokasi penelitian di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, visi dan misi, tugas dan fungsi, struktur kepengurusan, klasifikasi korban pemutusan hubungan kerja, dan kondisi sosial-ekonomi masyarakat yang mengalami pemutusan hubungan kerja di era pandemi covid-19.

BAB III : Berisi inti penelitian tentang dampak yang dirasakan oleh korban pemutusan hubungan kerja di Kota Makassar. Terdiri dari dampak psikologis, ekonomi, sosial dan kesehatan terhadap masyarakat yang mengalami pemutusan hubungan kerja di era pandemi covid-19.

BAB IV : Menjelaskan upaya atau resiliensi diri yang dilakukan para korban pemutusan hubungan kerja untuk bangkit selama masa pandemi Covid-19. Terdiri dari upaya dengan mendirikan usaha, menjual produk secara *online*, kembali ke kampung halaman, dan fokus kembali kuliah atau tugas akhir.

BAB V : Berisi penutup yang meliputi kesimpulan dan saran-saran penelitian. Sedangkan pada penulisan akhir tesis ini adalah terdiri dari daftar pustaka dan lampiran-lampiran.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai dampak pemutusan hubungan kerja di era pandemi Covid-19 di Kota Makassar maka dapat diketahui bahwa:

1. Dampak Pemutusan Hubungan Kerja di Era Pandemi Covid-19 di Kota Makassar.

- a. Dampak Psikologis

Dampak yang dirasakan oleh para korban PHK secara psikis, yang tentunya mengganggu kesehatan mental. Namun untuk mengembalikan keberfungsian sosial dan rasa percaya diri korban pemutusan hubungan kerja, mereka dituntut untuk mengikuti kegiatan-kegiatan sosial atau kegiatan UMKM yang diadakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sebagai bentuk mengatasi kecemasan karyawan yang terdampak Covid-19 mengalami pemutusan hubungan kerja.

- b. Dampak Ekonomi

Melemahnya perekonomian dikarenakan Covid-19 merupakan hal yang wajar, karena beberapa akses atau sektor perekonomian ditutup untuk mematuhi kebijakan pemerintah yang dibuat. Namun, di tengah pandemi Covid-19 beberapa kreativitas karyawan yang di-PHK tetap

mencari penghasilan untuk memenuhi kebutuhan finansial dengan cara memanfaatkan media sosial dan teknologi yang ada.

c. Dampak Sosial

Ikatan sosial pada umumnya sangat memiliki keterbatasan karena Covid-19, dengan adanya social distancing, PPKM, PSBBM, dan sebagainya. Dalam hal ini dikategorikan ke dalam hubungan sosial solidaritas mekanik dan solidaritas organis. Ikatan sosial solidaritas mekanik dalam penelitian ini adalah hubungan antara karyawan dan pengusaha masih sangat dekat, sehingga pemutusan hubungan kerja yang terjadi terdapat timbal balik dari yang dirasakan. Seperti pengusaha, yang melakukan pemutusan hubungan kerja, memberikan jaminan atau tunjangan kepada karyawan sebagai bentuk kepentingan bersama. Sedangkan ikatan sosial organis yaitu hubungan sosial yang terjadi atas kepentingan sendiri. Dalam penelitian ini, pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja sewenang-wenangnya pada karyawan.

d. Dampak Kesehatan

Banyak masyarakat yang mengeluh, kesakitan, bahkan sampai meninggal dunia karena Covid-19. Seperti yang dialami oleh masyarakat pada umumnya, dalam penelitian ini korban pemutusan hubungan kerja juga sangat terdampak, baik kesehatan secara fisik, biologis, maupun mental.

2. Resiliensi pertahanan diri korban pemutusan hubungan kerja

a. Kembali ke kampung halaman

Dalam hal ini beberapa korban pemutusan hubungan kerja kembali ke kampung untuk melanjutkan hidupnya, hal ini terjadi karena korban pemutusan hubungan kerja tidak mendapatkan pekerjaan di perantauan.

b. Mendirikan usaha di perantauan

Penghasilan yang membuat para perantau mengalami penurunan yang sangat drastis. Untuk itu, para korban pemutusan hubungan kerja ada yang melanjutkan bertahan hidup dengan mendirikan berbagai usaha di Kota Makassar. Hal ini dapat membantu tambahan penghasilan meskipun tidak sesuai penghasilan yang sebelumnya.

c. Menjual produk secara online

Di era pandemic covid-19 sangat membantu dalam pemanfaatan teknologi dengan memanfaatkan layanan e-commerce sebagai bentuk usaha menambah penghasilan bagi para korban pemutusan hubungan kerja. Beberapa korban tersebut memanfaatkan media sosial dengan berjualan online baik berupa makanan, pakaian dan sebagainya.

d. Fokus Kuliah

Dampak pandemic covid-19 ini, tidak hanya berdampak pada hal yang negatif. Akan tetapi, juga berdampak pada hal yang

positif, sebagaimana beberapa korban pemutusan hubungan kerja yang sebelumnya cuti dari bidang Pendidikan. Akan tetapi setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja di Kota Makassar beberapa mahasiswa yang kembali melanjutkan pendidikannya dan menyelesaikan tugas akhirnya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti, oleh karena itu peneliti perlu memberikan beberapa saran yang ditujukan kepada Dinas, masyarakat yang menjadi korban pemutusan hubungan kerja, pengusaha, dan peneliti selanjutnya di antaranya sebagai berikut :

1. Dinas Ketenagakerjaan

Dinas Ketenagakerjaan dalam hal ini adalah Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, keterlibatan dalam penelitian ini ialah terdapat sumber data yang peneliti terima untuk mengetahui peningkatan jumlah korban pemutusan hubungan kerja dari tahun 2019-2022 di Kota Makassar. Namun terkait pengelompokan data yang ada, pengurus Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar perlu membuat kategori *background* secara umum bagi para karyawan yang tercatat.

2. Masyarakat

Masyarakat yang dimaksud dalam penelitian ini adalah korban pemutusan hubungan kerja yang terdata dalam Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Namun, peneliti hanya mencantumkan beberapa korban pemutusan hubungan kerja. Dalam penelitian ini diharapkan agar para

korban pemutusan hubungan kerja juga menuntut beberapa hak-hak sebagai karyawan pada pihak pengusaha. Hak-hak yang didapatkan mungkin tidak 100% dari perjanjian sebelumnya, tetapi beberapa hak berupa tunjangan atau pesangon sebelum diberhentikan dari kerja agar dapat membantu kebutuhan hidup para karyawan.

3. Pengusaha

Dalam penelitian ini beberapa pengusaha yang memutus hubungan kerja secara sepihak dengan karyawan, perlu bertanggung-jawab atas hal yang dilakukan sebagai bentuk profesionalitas perusahaan dan tetap menjalin hubungan baik antar-karyawan dan pengusaha seperti hubungan kerja sama dan komunikasi yang baik di lokasi pekerjaan.

4. Peneliti Selanjutnya

Penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti yaitu terkait dampak yang dirasakan oleh korban pemutusan hubungan kerja di era pandemi Covid-19. Karena itu, besar harapan peneliti kepada peneliti selanjutnya agar dapat melaksanakan penelitian mengenai dampak pemutusan hubungan kerja di era pandemi Covid-19 agar lebih cermat kembali dalam melakukan penelitian dan memilih informan yang akan diwawancara serta melibatkan kelompok-kelompok lain yang menurut peneliti penting terkait informasi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Asyhadie, Zaeny. *Pemutusan Hubungan Kerja dalam Buku Dasa-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2004.
- Chamid, Nur. *Jejak Langkah Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Deliarinov. *Perkembangan Pemikiran Ekonomi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015.
- Ghony, M. Junaidi. *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Hadari, Nawawi. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1995.
- Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Sinar Grafika Offset. 2011.
- Khaldun, Abdurrahman Ibn. *Muqaddimah Ibn Khaldun*. Beirut: Dar Al-Fikr.
- Manulang, Sendjun H. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, 1988.
- Marnisah, Luis. *Hubungan Industrial dan Kompensasi*. Yogyakarta: Budi Utama, 2019.
- Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. 2010.
- Saydam, Gouzali. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung, 1996.
- Suparman. *Pembangunan Ketenagakerjaan: Teori, Konsep, Model, dan Studi Empiris*. Jakarta: Publica Indonesia Utama, 2022.
- Suseno, Franz Magnis. *Pemikiran Karl Marx Dari Sosialisme Utopis ke Perselisihan Revisionisme*. Jakarta: Pt. Gramedia Pustaka Umum, 2016.
- Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*. Djambatan. 1983.
- Taylor, Steven. *The Psychology of Pandemics*. Columbia: Departmen of Psychiatry, 2021.

Yin, Robert K. *Studi Kasus, Desain & Metode*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.

Yuniarsi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2008.

Jurnal

Aeni, Nurul. "Covid-19 Pandemic: The Health, Economic, and Social Effects." *Jurnal Litbang Media Informasi Penelitian, Pengembangan dan IPTEK* 17, no. 1 (2021).

Aziz, Mochammad Rizki dan I. G. A. A. Noviekayati. "Dukungan Sosial, Efikasi Diri dan Resiliensi Pada Karyawan yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja." *Jurnal Psikologi Indonesia* 5, no. 1 (2016).

Buwanan, Sudibyo Aji Narendra dan Mario Septian Adi Putra. "Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT X di Kota Malang." *Studi Manajemen* 9, no. 2 (2015).

Fathoni, Ahmad. "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Psikologi -- Semangat Mencari Pekerjaan Baru -- : Studi Kasus Korban PHK Pandemi Covid-19 di Kelurahan Babatan, Wiyung, Surabaya." *Jurnal Prodi Ekonomi Syari'ah* 3, no. 2 (2020).

Fikri, Yudistia Teguh Ali dan Ida Abdul Gopar. "Analisis Peningkatan Angka Pengangguran Akibat Dampak Pandemi Covid-19 di Indonesia." *Journal of Business Analytics* 1, no. 2 (2021).

Fuadi. "Metode Historis: Suatu Kajian Filsafat Materialisme Karl Marx." *Substantia* 17, No. 2 (2015).

Fraanita, Riska dan Andes Fuady. "Analisa Pengangguran di Indonesia." *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 2, no. 2 (2019).

Hasanah, Hasym. "Teknik-Teknik Observasi: Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-Ilmu Sosial." *Jurnal At-Taqaddum* 8, no. 1 (2016).

Hidayani, Sri dan Riswan Munthe. "Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha." *Jurnal Magister Hukum* 11, no. 2 (2018).

- Juaningsih, Imas Novita. "Analisis Kebijakan PHK bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia." *Jurnal Buletin Hukum dan Keadilan* 4, no. 1 (2020).
- Kasim, Umar. "Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja." *Jurnal Informasi Hukum* 2 (2004).
- Marandika, Derajat Fitria. "Keterasingan Manusia menurut Karl Marx." *Jurnal Tsaqafah* 14, no. 2 (2018).
- Nazifah dan Syarifa Mahila. "Perlindungan Hukum Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 21, no 3 (2021).
- Pradana, Anung Ahadi dan Casman. "Pengaruh Kebijakan *Social Distancing* pada Wabah Covid-19 terhadap Kelompok Rentan di Indonesia." *Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia* 9, no. 2 (2020).
- Putri, Retno Karunia, Rahmawati Indah Sari, Rita Wahyuningsih, Ety Meikhati, dan Alpian Winarso Aji. "Efek Pandemi Covid 19: Dampak Lonjakan Angka PHK Terhadap Penurunan Perekonomian di Indonesia." *Jurnal Bismak* 1, no. 2 (2021).
- Randi, Yusuf. "Pandemi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan." *Jurnal Yurispruden* 3, no. 2 (2020).
- Subijanto. "Peran Negara dalam Hubungan Tenaga Kerja di Indonesia." *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 17, no. 6 (2011).
- Srianti, Alfa. "Dampak Reklamasi Pantai Terhadap Kondisi Sosial Ekonomi Masyarakat Pesisir Laino Penelitian Pendidikan Geografi." *Jurnal Penelitian Pendidikan Geografi* 3, no. 4 (2018).
- Zulhartati, Sri. "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan." *Jurnal Sosiologi dan Humaniora* 1, no. 1 (2010).

Link Online

- Badan Pusat Statistik Kota Makassar, "Perkembangan Indeks Harga Konsumen / Inflasi Kota Makassar Bulan Desember 2022." Dalam <https://makassarkota.bps.go.id/pressrelease/2023/01/02/47/perkembangan-indeks-harga-konsumen-inflasi-kota-makassar-bulan-desember-2022-.html>. Diakses pada 17 Januari 2023.
- "Data Covid-19 di Indonesia", *Antara*, 2022. Dalam <https://m.antaranews.com/tentang-kami>. Diakses pada 25 Agustus 2022

“Tugas dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.” Dalam <https://disnaker.makassar.go.id/>. Diakses pada 25 Agustus 2022.

Kattik, Sirrin. “Uraian Tugas Jabatan Struktural Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.” Dalam <https://id.scribd.com/doc/70190153/Uraian-Tugas-Jabatan-Struktural-Pada-Dinas-Tenaga-Kerja-Kota-Makassar#>. Diakses 15 Januari 2023.

Kementerian Ketenagakerjaan, dalam <https://lokadata.beritagar.id/chart/preview/angka-phk-di-indonesia-2014-2020>.

Nana Sudiana. “Optimalisasi Pengelolaan Keuangan Lembaga Zakat di Tengah Krisis”. dalam <https://minanews.net/optimalisasi-pengelolaan-keuangan-lembaga-zakat-di-tengah-krisis-oleh-nana-sudiana-sekjend-foz-direksi-izi/>). Diakses 11 Oktober 2020.

Risvan Risaldi, “Kajian Sosial Ekonomi Kota Makassar Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar Tahun 2020”. Dikutip dalam <https://logovcelebes.id/penelitian/penelitian-kerjasama/item/101/kajian-sosial-ekonomi-kota-makassar-badan-perencanaan-kota-makassar-tahun-2020>. 27 November 2020.

Trias Puspita Hayati. ”UMKM Online jadi Solusi Bertahan Saat Pandemi Covid-19”. Webinar melalui Zoom dalam aptika.kominfo.go.id/2020/05/umkm-online-jadi-solusi-bertahan-saat-pandemi-covid-19/, 2020, diakses pada 05 November 2022.