

Kesejahteraan Karyawan Dimasa Pandemic Covid-19 Di Wilayah Indsutri Cikarang

Baihaqi Nawfal

President University, Kab.Bekasi, Jawa Barat, Indonesia

Email : ekinawfal@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze and recognize the impact of employee welfare during the Covid-19 pandemic when viewed equally. Research procedures used are qualitative approaches, problem research strategies, and analysis methods that collect information through observation and interviews with some informants, informants who are defined as employees of some companies in the Cikarang industry. The results of this research are the welfare of employees during the Covid-19 pandemic. In some of the perspectives of employees located in Cikarang, there are many employees who have been hit by mass layoffs or who are expelled by industrial alibi that they cannot provide income to employees, many employees face income shrinkage, the number of employees who the work system changed so that it makes employees uncomfortable, many employees are forced to always work from office (WFO), which may be infected with the covid-19 virus because the company is forced to treat it like that because if not the company wants to face losses, as well as the number of employees affected the covid-19 virus is because it is forced to always work as in general. From all of these problems, it can be seen that the covid-19 virus has greatly affected the performance and welfare of employees during the Covid-19 pandemic. Therefore, the economic consequences of employees can be seen if economic income has shrunk and the number of expenses for which their livelihood is inadequate, such as running out of work. , reduced income, changing work systems, and accumulated payments for the health of the Covid-19 virus.

Keywords: Welfare, Employees, Pandemic, Covid-19

ABSTRAK

Tujuan dari riset ini merupakan menganalisis serta mengenali dampak kesejahteraan karyawan pada waktu pandemic covid- 19 bila dilihat secara merata. Tata cara riset yang digunakan merupakan tata cara pendekatan kualitatif, strategi riset permasalahan, serta metode analisis yang mengumpulkan informasi lewat observasi serta wawancara dengan sebagian informan, informan yang diartikan merupakan karyawan dari sebagian perusahaan di industry cikarang. Hasil dari riset ini merupakan kesejahteraan karyawan pada waktu pandemic covid- 19 dalam sebagian prespektif karyawan yang terletak di cikarang ialah banyaknya karyawan yang terserang PHK massal ataupun dikeluarkan dengan alibi industri tidak dapat berikan pendapatan kepada karyawan, banyaknya karyawan yang menghadapi penyusutan pendapatan, banyaknya karyawan yang dirubah system kerjanya sehingga membuat karyawan tidak nyaman, banyaknya karyawan yang terpaksa wajib senantiasa work from office(WFO) yang mungkin besarnya dapat tertular virus covid- 19 karena perusahaan terpaksa meperlakukannya semacam itu sebab bila tidak perusahaan tersebut hendak hadapi kerugian, serta banyaknya karyawan yang terserang virus covid- 19 tersebut sebab terpaksa wajib senantiasa bekerja semacam umumnya. Dari seluruh permasalahan tersebut dapat dilihat kalau virus covid- 19 ini sangat mempengaruhi terhadap kinerja serta kesejahteraan karyawan pada waktu pandemic covid- 19. Hingga dari itu akibat ekonomi dari karyawan bisa dilihat kalau pemasukan ekonomi menyusut serta banyaknya pengeluaran yang penghidupannya tidak memadai, semacam kehabisan pekerjaan, duit pendapatan menyusut, pergantian system kerja, serta akumulasi bayaran buat kesehatan virus covid- 19.

Kata Kunci : Kesejahteraan, Karyawan, Pandemic, Covid-19

PENDAHULUAN

Dalam sesuatu organisasi ada sebagian aspek penciptaan, ialah merupakan aspek manusia, aspek modal, pasar, mesin, tata cara, serta material. Aspek manusia ialah salah satu aspek penciptaan yang mempunyai peranan berarti untuk keberhasilan sesuatu organisasi didalam mendukung seluruh aktivitas. Manusia sangat memastikan maju mundurnya sesuatu organisasi. Apabila kinerja karyawan menyusut hingga bisa menimbulkan terhambatnya tujuan organisasi, Kebalikannya bila kinerja karyawan bertambah hingga tujuan organisasi hendak gampang tercapai. Organisasi pula dituntut sanggup membagikan kesejahteraan kepada karyawan apabila kinerja karyawan baik serta tujuan organisasi tercapai. Aspek aspek yang pengaruhi kesejahteraan karyawan dalam rangka kenaikan kinerjanya merupakan aspek yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem serta besarnya pendapatan, jaminan sosial, berbagai berbagai tunjangan, area kerja, sarana yang diberikan, promosi, serta sebagainya(Dessler, 1997). Kemudian terdapat bagi I. Gram. Wursanto(1985: 165) Kesejahteraan karyawan ataupun jaminan sosial ialah wujud pemberian penghasil baik dalam wujud modul ataupun dalam wujud non modul, yang diberikan oleh industri kepada karyawan buat sepanjang masa pengabdianya maupun sehabis menyudahi sebab pensiun, lanjut umur dalam usaha penunjang kebutuhan modul ataupun non modul kepada karyawan dengan tujuan buat membagikan semangat ataupun dorongan kerja kepada karyawan.

Seperti hasil penelitian dari Catur Indah Kusumawati (2013) mengatakan bahwa Kinerja atau “ performance” merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Industri serta karyawan pada intinya tentu silih memerlukan, seseorang karyawan merupakan asset industri sebab tanpa terdapatnya karyawan ataupun sumber energi manusia hingga yang terjalin merupakan industri tidak hendak dapat berjalan, begitu pula karyawan ataupun sumber energi manusianya tidak bisa mendukung kesejahteraan hidupnya terlebih lagi pandemic covid- 19, dengan begitu tanpa terdapatnya industri selaku tempat mencari nafkah buat keluarga sekalian implementasi dari disiplin ilmu yang mereka miliki sendiri. Hingga karyawan wajib dicermati kesejahteraannya, hingga dari itu jangan cuma dituntut kewajibannya saja dengan bermacam berbagai beban pekerjaan, begitu pula dengan karyawan yang jangan cuma menuntut hak mereka namun pekerjaan serta tanggung jawab selaku karyawan tidak dituntaskan. Tetapi masih terdapat industri yang kurang mencermati karyawannya pada waktu pandemic covid- 19 ini, sehingga karyawan jadi kehabisan motivasi, malas bekerja, dapat mungkin tertular virus covid- 19 bila industri tidak mempraktikkan cocok protokol kesehatan, terkesan tidak baik hasil pekerjaannya, serta banyaknya karyawan yang terserang PHK massal. Buat menghindari terbentuknya aksi karyawan yang tidak di idamkan oleh industri ataupun menghindari terbentuknya kerugian dari industri ataupun bangkrut, hingga tugas manajemen industri yang wajib penunjang karyawan dengan membagikan kesejahteraan yang adil serta bijaksana, serta pula membagikan arahan cocok protokol kesehatan dari pemerintah supaya kurangi penularan covid- 19, seluruh itu dicoba demi terciptanya kesejahteraan karyawan serta kesejahteraan industri ataupun dapat dibidang silih menguntungkan.

Berartinya kesejahteraan karyawan pada waktu pandemic covid- 19 merupakan buat mempertahankan karyawan supaya tidak pindah ke industri lain, tingkatkan motivasi serta

semangat kerja, serta tingkatan perilaku loyalitas karyawan ataupun sumber energi manusia terhadap industri, buat mempertahankan karyawan ini pada dikala pandemic covid- 19 sebaiknya diberikan kesejahteraan ataupun kompensasi lengkap. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti serta berguna terlebih pada dikala pandemic covid- 19 ini, buat penuhi kebutuhan raga serta mental karyawan beserta keluarganya. Usaha yang dicoba buat mempertahankan serta membetulkan keadaan raga serta mental karyawan supaya semangat kerja bertambah pada dikala pandemic covid- 19 merupakan lewat kenaikan kesejahteraan karyawan yang disusun bersumber pada peraturan sah, menjajaki ketentuan pemerintah cocok protokol kesehatan, berasaskan keadilan serta kelayakan dan berpedoman kepada keahlian industri pada dikala pandemic covid- 19. Karyawan merupakan sumber energi manusia utama untuk tiap industri, selaku sumber energi manusia, karyawan butuh dikelola supaya senantiasa produktif pada dikala pandemic covid- 19 ini. Hendak namun pengelolaan karyawan tidaklah perihal yang gampang, sebab mereka memiliki benak, perasaan, status, kemauan serta latar balik yang heterogen. Oleh karena itu industri wajib dapat mendesak mereka supaya senantiasa produktif dalam mengerjakan tugas- tugas serta tanggung jawabnya tiap- tiap ialah dengan membagikan suatu yang memunculkan kepuasan dalam diri karyawan, sehingga industri bisa mempertahankan karyawan yang loyalitas serta pengabdian yang besar dan mempunyai pengalaman serta kemampuan dalam bidang pekerjaannya serta dengan membagikan arahan cocok dari pemerintah menimpa protokol kesehatan covid- 19 supaya tidak terserang virus covid- 19 tersebut. Karyawan semacam itu ialah asset utama yang berarti serta salah satu aspek penunjang keberhasilan pekerjaan dalam melaksanakan industri pada dikala pandemic covid- 19.

Jumlah serta tingkatan keahlian karyawan ataupun sumber energi manusia ialah aspek penentu mutu serta kuantitas benda serta jasa yang bisa di penciptaan oleh industri terlebih pada dikala pandemic covid- 19 ini. Terus menjadi banyak jumlah karyawan ataupun sumber energi manusia yang terdidik serta terampil pada dikala pandemic covid- 19 ini, hingga terus menjadi besar pula volume serta mutu penciptaan. Bisa didefinisikan karyawan ataupun sumber energi manusia ialah peninggalan industri yang terutama dalam usaha buat menggapai tujuan industri pada dikala pandemic covid- 19. Bermacam upaya yang wajib dicoba oleh seseorang manajemen industri buat bisa mensejahterakan serta mempertahankan karyawan ataupun sumber energi manusia yang terdapat buat senantiasa terletak dalam industri dengan produktivitas kerja yang besar pada dikala pandemic covid- 19 ini. Buat menggapai seluruh itu industri wajib membagikan imbalan ataupun jasa yang sudah dikeluarkan oleh karyawan ataupun sumber energi manusia pada industri berbentuk pendapatan serta tunjangan kesejahteraan. Pemberian pendapatan hendak mempengaruhi terhadap semangat kerja karyawan ini diakibatkan sebab duit masih ialah tujuan yang kokoh untuk karyawan terlebih pada dikala pandemic covid- 19 ini. Hingga tiap industri butuh mencermati menimpa pendapatan serta tunjangan kesejahteraan yang banyak diharapkan dari pada karyawan pada dikala pandemic covid- 19. Salah satu aspek berarti yang bisa pengaruhi produktivitas karyawan merupakan dengan berikan pendapatan serta tunjangan kesejahteraan kepada karyawan. dengan terdapatnya pendapatan, ikatan antara karyawan dengan pihak industri hendak bisa terjalin dengan baik, sehingga karyawan sendiri hendak berupaya buat tingkatan prestasi kerja sebab merasa dihargai oleh industri. Sebab pada dikala pandemic covid- 19 ini, banyak sekali perihal yang merugikan kepada ke 2 belah pihak ialah kepada industri serta kepada karyawan ataupun sumber energi manusia. Tiap industri pada dasarnya memiliki tujuan buat mendapatkan keuntungan yang sebesar bisa jadi serta berharap buat bisa meminimumkan segala biaya- biaya yang dikeluarkan terlebih pada dikala pandemic covid-

19 ini, tujuan tersebut memanglah buat melindungi kelangsungan hidup industri. Hingga dari itu yang diperlukan oleh karyawan merupakan pendapatan serta tunjangan kesejahteraan karyawan yang diberikan industri kepada karyawan. Dengan begitu hendak di tahu pengaruh antara pendapatan serta tunjangan kesejahteraan karyawan terhadap produktifitas kinerja karyawan pada dikala pandemic covid- 19.

KAJIAN LITERATUR

Kesejahteraan Menurut Para Ahli

Kesejahteraan karyawan merupakan “balas jasa aksesoris(material serta non material) yang diberikan bersumber pada kebijaksanaan. Tujuannya buat mempertahankan serta membetulkan keadaan raga serta intellectual karyawan supaya produktifitas kerjanya bertambah”, Sebaliknya sejahtera merupakan sesuatu kondisi terpenuhinya kebutuhankebutuhan secara relatif serta terdapat rasa nyaman dalam menikmatinya(Hasibuan, 2003: 185).

Tunjangan- tunjangan serta program kesejahteraan karyawan yang pemberiannya tidak didasarkan pada kinerja pegawai, namun didasarkan pada keanggotaanya selaku bagian dari organisasi, dan pegawai selaku seseorang manusia yang mempunyai banyak kebutuhan supaya bisa melaksanakan kehidupannya secara regular serta bisa bekerja lebih baik. Diucap pula dengan program- program kesejahteraan ataupun benefit or service, kompensasi aksesoris serta lain- lain(Hariandja, 2009: 279). Apapun sebutan yang digunakan, iktikad serta tujuan pemberiannya sama, ialah buat menolong pegawai penuhi kebutuhannya di luar kebutuhan rasa adil, kebutuhan raga dalam rangka tingkatkan komitmen pegawai kepada organisasi, tingkatkan produktivitas, kurangi perputaran kerja, serta kurangi kendala unjuk rasa selaku aspek yang sangat berarti dalam usaha meningkatkan daya guna organisasi(Hariandja, 2009: 279)

Bersumber pada sebagian komentar bisa disimpulkan kalau aplikasi kesejahteraan karyawan merupakan imbalan di luar pendapatan ataupun upah(kompensasi langsung), ataupun berbentuk balas jasa tidak langsung(kompensasi tidak langsung ataupun diucap pula dengan tunjangan) yang diberikan kepada karyawan serta pemberiannya tidak bersumber pada kinerja karyawan hendak namun didasarkan atas keanggotaanya selaku bagian dari organisasi dan eksistensinya selaku manusia seutuhnya yang bermanfaat buat penuhi kebutuhan karyawan diluar upah ataupun pendapatan. Tercantum ruang lingkup application kesejahteraan karyawan merupakan tunjangan, kompensasi tidak langsung ataupun kompensasi aksesoris advantage then service, serta lain- lain dengan bermacam berbagai sebutan yang berbeda dengan tujuan yang sama. Oleh sebab itu kesejahteraan yang diberikan oleh industri sebaiknya berguna serta mendesak buat tercapainya industri, karyawan, dan tidak melanggar peraturan sah pemerintah(Hasibuan, 2003: 187).

Bagi Manulang(2005), kesejahteraan karyawan ialah program pelayanan karyawan serta membentuk, memelihara semangat karyawan, ialah beberapa ganjaran yang dimaksudkan buat membagikan rasa tenang untuk para pekerja serta anggota keluarga, yang berperan buat tingkatkan kesejahteraan kerja, pembayaran upah sepanjang tidak bekerja serta pelayanan untuk pekerja yang bertujuan buat tingkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga tenaga kerja bisa melakukan tugas dengan sebaik- baiknya. Karyawan ialah sumber nilai terutama(peninggalan), oleh sebab itu karyawan wajib ditatap selaku manusia seutuhnya yang mempunyai bermacam berbagai kebutuhan yang lingkungan. Teori hierarki kebutuhan yang dibesarkan oleh Abraham Maslow melaporkan kalau manusia membagi tingkatan kebutuhan dalam 5 jenis universal. Bila sudah menggapai satu jenis kebutuhan, manusia hendak

termotivasi buat mencapai jenis selanjutnya(Madura, 2001: 4). Hierarki kebutuhan tersebut merupakan selaku berikut:

1. Kebutuhan raga. Misalnya makan, minum, rehat, serta baju, duit makan ataupun penyediaan tempat makan jadi sesuatu yang wajib dicermati. Rehat dalam waktu kerja, cuti, serta meninggalkan pekerjaan sebab kondisi yang tidak dapat dihindari semacam sakit pula wajib diperhitungkan dalam penggajian(time off benefit).
2. Kebutuhan rasa nyaman. Misalnya kebutuhan rasa nyaman bilamana sewaktu- waktu menyudahi bekerja dengan alibi yang tidak terhindarkan semacam sakit, pemutusan ikatan kerja, pensiun, ataupun musibah membuat industri wajib mengikutsertakan pegawai dalam program- program pensiun, asuransi tenaga kerja, menghasilkan area kerja yang nyaman, program pemeliharaan kesehatan semacam pendirian klinik, fasilitas berolahraga, serta lain- lain.
3. Kebutuhan sosial. Ialah kebutuhan berhubungan dengan orang lain yang kerap kali tidak terpenuhi akibat banyak aktivitas kerja dalam sesuatu struktur yang sangat resmi. Kebutuhan sosial ini menghendaki diadakanya program- program tamasya bersama, berolahraga bersama ataupun dalam waktu- waktu tertentu dimana pegawai memerlukan bayaran bonus semacam hari raya idul fitri industri membagikan pendapatan ekstra yang kita tahu dengan THR.
4. Kebutuhan pengakuan. Ialah pengakuan terhadap status serta prestasi seorang. Dalam perihal ini dapat berbentuk industri meminjamkan peninggalan yang dipunyai kepada pegawai, ataupun sediakan bermacam sarana semacam sarana perumahan.
5. Kebutuhan aktualisasi diri. Ialah kebutuhan meningkatkan diri dengan program- program pembelajaran, latihan serta sebagainya.

Terpaut dengan teori tersebut, kala tiap- tiap kebutuhan sudah terpenuhi secara substansial, hingga kebutuhan selanjutnya hendak jadi dominan. Teori tersebut berkata kalau walaupun tidak terdapat kebutuhan yang betul- betul dipadati, suatu kebutuhan yang pada dasarnya sudah dipadati tidak lagi memotivasi. Jadi bagi Maslow, bila seseorang manajer mau memotivasi karyawan hingga manajer wajib menguasai tingkatan hirarki dimana karyawan tersebut terletak dikala ini serta fokus buat penuhi kebutuhan- kebutuhan pada jenjang selanjutnya(Robbins& Judge, 2008: 224).

Kompensasi Menurut Para Ahli

Kompensasi merupakan seluruh pemasukan yang berupa duit, ataupun benda, langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan selaku imbalan atas jasa yang diberikan kepada industri, serta kompensasi(langsung) ini ialah hak untuk karyawan serta jadi kewajiban industri buat membayarnya(Hasibuan, 2003: 118). Oleh sebab itu kompensasi dibedakan jadi 2, ialah; Awal, kompensasi langsung(direct compensation), ialah suatu yang jadi hak karyawan serta jadi kewajiban industri. Kompensasi ini berbentuk pendapatan, upah, serta upah insentif. Serta kedua, kompensasi tidak langsung(indirect compensation/ employee welfare). Kompensasi ini ialah kompensasi bonus ataupun aksesoris(finansial ataupun non finansial) sebab tidak berkaitan langsung dengan prestasi kerja serta diberikan bersumber pada kebijaksanaan industri terhadap seluruh karyawan dalam usaha buat tingkatan kesejahteraan mereka, kompensasi ini umum diucap dengan program kesejahteraan. semacam tunjangan hari raya, duit pensiun, baju dinas, kafeteria, mushala, berolahraga, darmawisata serta lain- lain.

Bagi Anwar Prabu Mangkunegara(2001: 83) Kompensasi merupakan suatu yang dipertimbangkan selaku sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bertabat

duit ialah kompensasi yang diberikan kepada pegawai selaku penghargaan dari pelayanan mereka.

Bagi Agus Sunyoto(2008: 69) Kompensasi merupakan konsep yang lebih luas, kompensasi merupakan seluruh wujud kembalian ataupun imbalan(return) finansial, jasa- jasa berwujud serta tujuan- tujuan yang diperoleh selaku dari suatu ikatan kepegawaian.

Bagi Mutiara S. Panggabean(2004: 75) Kompensasi merupakan tiap wujud penghargaan yang diberikan karyawan selaku balas jasa atas donasi yang mereka bagikan kepada organisasi.

Bersumber pada definisi definisi bagi para pakar di atas, bisa disimpulkan kalau kompensasi merupakan seluruh suatu yang diterima baik berbentuk raga ataupun nonfisik, suatu yang diberikan kepada seorang, umumnya berbentuk duit, selaku balasan atas pekerjaan, kehabisan, ataupun luka.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode pendekatan kualitatif, strategi studi kasus, dan teknik analisis yang mengumpulkan data melalui wawancara dan observasi dengan beberapa informan, informan yang dimaksud adalah karyawan dari beberapa perusahaan di industri cikarang.

Menurut Spradley (1997:3) pendekatan kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena, budaya sosial dan masalah manusia. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan wawancara dan observasi. Studi kasus yang dimaksud adalah studi literatur yakni penelitian kepustakaan, dengan teknik pengumpulan data dengan menelaahh buku-buku, literatur-literatur, teori-teori serta catatan-catatan, dan laporan yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan. Sumber dari studi kasus tersebut adalah (R.V.Enggardini:2017) dan (C.I. Kusumawati:2013). Namun karena kurangnya pengalaman dalam penelitian ini, maka penelitian ini melakukan metode wawancara dan observasi. Wawanara yang dimaksud adalah menanyakan beberapa hal kepada informan, yaitu beberapa karyawan yang bekerja di perusahaan industri cikarang. Dan juga menanyakan beberapa hal kepada sumber yang terpercaya seperti manager perusahaan dan beberapa karyawan yang terkena PHK. Adapun pertanyaan pertanyaan tersebut berkaitan dengan kesejahteraan karyawan pada saat pandemic covid-19. Beberapa pertanyaan tersebut berlaku sama terhadap kedua belah pihak, terhadap karyawan dan terhadap manager perusahaan, semua pertanyaan tersebut disamaratakan, agar tahu perbedaan dari sudut pandang yang dialami oleh kedua belah pihak yaitu karyawan maupun manager perusahaan.

Pertanyaan Pada Saat Wawancara :

INFORMAN	PERTANYAAN
Manager Perusahaan	<p>Apa saja kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawan pada saat Pandemic covid-19?</p> <p>Apakah fasililitas yang diberikan pada karyawan telah sesuai dengan kebutuhan karyawan pada saat pandemic covid-19?</p>

	<p>Apakah pelayanan yang diberikan perusahaan telah membantu pemenuhan kebutuhan karyawan serta keluarganya sehingga memberikan ketenangan pada karyawan dalam bekerja?</p> <p>Selama pandemic covid-19 ini, Apakah semua karyawan diberikan kesejahteraan oleh perusahaan?</p>
--	---

INFORMAN	PERTANYAAN
Karyawan	<p>Bagaimana standar kerja yang diberikan kepada setiap karyawan pada saat pandemic covid-19?</p> <p>Apakah setiap karyawan telah memenuhi standar kerja yang diberikan perusahaan?</p> <p>Apakah tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan?</p> <p>Apakah kesejahteraan karyawan berkurang atau tidak seperti biasanya pada saat pandemic covid-19 ini?</p>

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

INFORMAN	PERTANYAAN	JAWABAN
Manager Perusahaan	<p>Apa saja kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawan pada saat Pandemic covid-19?</p> <p>Apakah fasilitas yang diberikan pada karyawan telah sesuai dengan kebutuhan karyawan pada saat pandemic covid-19?</p>	<p>Yang sudah kami berikan ialah berupa tunjangan, beban kerja, Kompensasi yang jelas, Asuransi kesehatan, Pemberian kredit, Kenyamanan, Keselamatan kerja, Manajemen stress, Kesehatan emosional Karyawan. Perencanaan karier, dan Perencanaan hari tua.</p> <p>Ya kami sudah memberikan fasilitas yang terbaik dari</p>

	<p>Apakah pelayanan yang diberikan perusahaan telah membantu pemenuhan kebutuhan karyawan serta keluarganya sehingga memberikan ketenangan pada karyawan dalam bekerja?</p> <p>Selama pandemic covid-19 ini, Apakah semua karyawan diberikan kesejahteraan oleh perusahaan?</p>	<p>perusahaan kami, kepada karyawan sesuai dengan kebutuhannya masing masing.</p> <p>Ya kami sudah semaksimal mungkin memberikan pelayanan kepada karyawan serta keluarganya dengan sebisa mungkin, jadi karyawan bisa tenang dalam bekerja. Perusahaan sudah berusaha semaksimal mungkin untuk membantu pemenuhan karyawannya.</p> <p>Ya betul, semua karyawan dari karyawan kontrak hingga karyawan tetap kami memberikan kesejahteraan semaksimal mungkin dan sebaik mungkin kepada semua karyawan.</p>
--	---	--

INFORMAN	PERTANYAAN	JAWABAN
<p>Karyawan</p>	<p>Bagaimana standar kerja yang diberikan kepada setiap karyawan pada saat pandemic covid-19?</p> <p>Apakah setiap karyawan telah memenuhi standar kerja yang diberikan perusahaan?</p> <p>Apakah tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan?</p>	<p>Standar kerja yang diberikan kepada kami dari perusahaan ialah seperti biasanya, tidak ada perubahan walaupun pada saat pandemic covid-19 ini.</p> <p>Ya, setiap karyawan selalu memenuhi standar kerja yang diberikan oleh perusahaan, selalu nurut dan selalu melakukan kegiatan yang diberikan oleh perusahaan.</p> <p>Ya, tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuannya masing masing, akan tetapi karena pandemic covid-19 ini, tidak semua karyawan melakukan tugas yang sesuai dengan kemampuannya.</p>

	Apakah kesejahteraan karyawan berkurang atau tidak seperti biasanya pada saat pandemic covid-19 ini?	Ya, menurut kami kesejahteraan kami tidak seperti biasanya atau berkurang, maka dari itu kami cukup kecewa terhadap perusahaan ini.
--	--	---

PEMBAHASAN

Dampak Ekonomi

Akibat ekonomi yang terjalin dari riset kesejahteraan karyawan pada waktu pandemic covid-19 ini merupakan pergantian yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja pada industri di daerah industri khususnya di daerah industry cikarang Kabupaten Bekasi, pergantian tersebut bisa dilihat lewat pemasukan perbulan, pengaturan pengeluaran, pemenuhan ataupun kecukupan kebutuhan hidup, peninggalan yang dipunyai serta persiapan masa depan keluarga. Bisa dilihat dari pemasukan perbulan yang diterima oleh karyawan yang bekerja pada industri di daerah industry cikarang Kabupaten Bekasi, rata-rata karyawan menerima 5-11 juta perbulan, sebaliknya karyawan kalangan dasar menerima 2-3 juta perbulan. Dengan pemasukan semacam itu, segala karyawan melaporkan lumayan buat penuhi kebutuhan hidup karyawan pada dikala pandemic covid-19. Dan memperoleh bonus serta insentif lain yang diberikan dikala akhir tahun bisa menolong meningkatkan perekonomian karyawan. Buat karyawan pria melaporkan kalau pengaturan pengeluaran diatur oleh istri, sebaliknya karyawan wanita melaporkan kalau dalam pengaturan pengeluaran lebih memilah buat membuat anggaran rencana pengeluaran bulanan buat mengestimasi pengeluaran yang kelewatan, serta lebih memilah buat menjajaki arisan buat menaruh uangnya. Rata-rata dari karyawan sudah mempunyai rumah serta kendaraan baik itu mobil ataupun motor secara individu. Dan persiapan masa depan dikala masa pensiun, karyawan melaporkan kalau sudah mempersiapkan dari saat ini. Insentif ialah pemasukan karyawan di luar pendapatan pokok yang diberikan oleh pihak manajemen industri. Insentif diberikan selaku bonus duit diluar pendapatan selaku wujud apresiasi pihak manajemen terhadap karyawan. Berbagai berbagai insentif ini antara lain semacam jasa penciptaan, tunjangan prestasi, honor jadi narasumber seminar ataupun pelatihan, Tunjangan Hari Raya, Tunjangan Struktural serta hadiah.

Tetapi dapat dilihat tidak semua karyawan mengalami hal tersebut, karena ada beberapa perusahaan yang menerapkan kebijakan PHK massal dikarenakan perusahaan tersebut tidak mendapatkan pemasukan atau keuntungan, jadi karyawan yang terkena PHK massal ini mengalami penurunan dari segi ekonomi, dikarenakan beberapa orang sulit untuk mencari pekerjaan baru dimasa pandemic covid-19 ini. Tetapi tidak semuanya kesulitan untuk mencari pekerjaan baru, karena ada beberapa orang yang membuka bisnis sendiri, sawah, kos kosan atau kontrakan, ternak sapi atau kambing dan yang lainnya. Terjadinya PHK massal tersebut dikarenakan perusahaan membuat alasan tidak bisa memberi gaji kepada karyawan, maka dari itu banyak sekali karyawan yang terkena PHK massal pada saat pandemic covid-19 ini, khususnya di wilayah industry cikarang Kabupaten Bekasi.

Lalu ada juga karyawan yang mengalami penurunan gaji, misalnya karyawan yang bekerja di restoran atau hotel hotel. Karena sedang terjadinya pandemic covid-19 ini maka dari itu tidak

ada konsumen atau customer yang ingin makan di restoran atau menginap di hotel hotel, maka dari itu perusahaan yang bergerak di bidang kuliner seperti restoran atau bergerak di bidang pelayanan seperti hotel hotel mengalami penurunan terhadap ekonominya, karena tidak ada pemasukan pada saat pandemic covid-19 ini. Lalu kebijakan dari perusahaan tersebut terpaksa menurunkan gaji karyawan dengan alasan tidak ada pemasukan atau sedang mengalami penurunan terhadap ekonomi perusahaannya. Dapat dilihat dari kejadian tersebut karyawan yang mengalami hal itu terpaksa untuk tetap bekerja, walaupun gajinya sudah diturunkan. Karyawan yang mengalami hal itu menjadi malas malasan bekerja karena kurangnya motivasi dari perusahaan dan kurangnya pemasukan pada saat bekerja, dan pada akhirnya karyawan tetap terpaksa bekerja walaupun malas malasan, dan ada beberapa yang resign dari perusahaan tersebut lalu mencari pekerjaan baru.

Lalu terjadi juga banyaknya karyawan yang dirubah system kerjanya sehingga membuat karyawan menjadi tidak nyaman atau bermalas malasan bekerja. Dapat dilihat pandemic covid-19 ini mengakibatkan banyak hal kerugian yang terjadi pada perusahaan, maka dari itu beberapa perusahaan merubah system kerjanya, misalnya seperti salah satu perusahaan yang biasanya karyawannya bekerja hanya dari pagi sampai sore saja, dikarenakan ada pandemic covid-19 ini perusahaan terpaksa membuat kebijakan shift atau bekerja bergantian. Karena pandemic covid-19 ini tidak boleh ada keramaian maka dari itu beberapa perusahaan yang tadinya non shift terpaksa membuat kebijakan seperti itu, agar tetap stabil produksinya dan tetap stabil pemasukannya. Jadi ada beberapa karyawan yang merasa tidak nyaman, dikarenakan karyawan yang sudah biasa hanya bekerja dari pagi sampai sore saja, lalu dengan adanya kebijakan seperti itu, maka karyawan tersebut terpaksa bekerja dari sore sampai malam atau dari malam sampai pagi. Karena kebiasaan karyawan yang hanya bekerja dari pagi sampai sore saja dengan kebijakan seperti itu, ada beberapa karyawan yang merasa tidak nyaman dikarenakan biasanya malam harinya mempunyai kegiatan yang lain, contohnya seperti kuliah kelas malam, ada yang menjaga warung dirumah, ada yang memang beristirahat dengan keluarga, dan ada juga yang mengajari anaknya sekolah atau membantu mengerjakan PR anaknya yang masih sekolah. Dapat dilihat dari kejadian tersebut ada beberapa karyawan yang merasa terugikan, maka dari itu seharusnya perusahaan lebih peduli terhadap karyawannya dan seharusnya perusahaan lebih memiliki sifat kemanusiannya agar karyawan karyawannya bisa termotivasi dan bisa bekerja dengan baik.

Setelah itu ada juga beberapa karyawan yang terpaksa harus tetap bekerja seperti biasanya atau disebut juga Work From Office (WFO) yang kemungkinannya bisa tertular covid-19. Beberapa perusahaan memang terpaksa melakukan kebijakan seperti itu, jika tidak perusahaan akan mengalami kerugian dan tidak dapat pemasukan. Karena kebijakan tersebut beberapa karyawan banyak juga yang terkena virus covid-19, walaupun memang biayanya ditanggung oleh perusahaan, akan tetapi resiko yang dialami karyawannya adalah kehilangan nyawanya, maka dari itu perusahaan harusnya mempekerjakan karyawannya sesuai protokol kesehatan dari pemerintah, misalnya seperti mempekerjakan karyawan dengan cara Work From Home (WFH), jika memang tidak dapat mendukung kalau bekerja dengan cara Work From Home (WFH) bisa juga dilakukan seperti karyawan yang bekerja bisa bergantian hari, lalu harus menjaga jarak, menggunakan masker, mencuci tangan sebelum berkegiatan, lalu jika ada yang memang sakit bisa di istirahatkan dahulu tidak perlu bekerja, dan sebagainya. Kurang lebih seperti itu kebijakannya yang sudah diberikan oleh pemerintah, jadi seharusnya perusahaan lebih peduli lagi terhadap karyawannya atau lebih dipikirkan kembali agar karyawannya tidak perlu mengalami resiko yang sangat tinggi dan juga lebih diperhatikan sifat kemanusiannya agar karyawan karyawannya bisa tetap bekerja dengan baik, dengan

sehat, dengan giat, dan tidak memiliki resiko yang sangat tinggi seperti tertular virus covid-19 ini yang bisa membuat karyawan kehilangannya nyawanya.

Lalu ada juga beberapa perusahaan yang tidak menerapkan kebijakan apa apa, maksudnya adalah karyawan tetap bekerja seperti biasanya tanpa ada perubahan satupun, jadi perusahaan tersebut tidak memberikan kebijakan yang sesuai dengan protokol kesehatan dari pemerintah. Dari kejadian tersebut banyak karyawan yang terkena virus covid-19. Mengapa hal seperti itu bisa terjadi? Karena karyawan tetap bekerja seperti biasanya tanpa menggunakan protokol kesehatan yang sesuai dengan pemerintah. Perusahaan yang melakukan hal tersebut beralasan karena perusahaannya ingin meminimumkan sebisa mungkin agar tidak banyak pengeluaran, karena dimasa pandemic covid-19 kurangnya pemasukan dan tidak mendapatkan keuntungan, maka dari itu perusahaan tersebut membuat kebijakan bekerja seperti biasanya tanpa menggunakan protokol kesehatan yang sesuai dengan pemerintah. Maka dari itu banyak karyawan yang terkena virus covid-19 dengan resiko kehilangan nyawanya. Dapat dilihat karyawan tersebut merasa terugikan karena harus tetap bekerja seperti biasanya tanpa menggunakan protokol kesehatan yang sesuai dengan pemerintah pada saat pandemic covid-19 ini. Seharusnya perusahaan lebih peduli lagi terhadap karyawannya, karena hal tersebut mempunyai resiko yang tinggi, yaitu kehilangan nyawanya.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah dapat dilihat dari semua masalah tersebut kesejahteraan karyawan dimasa pandemic covid-19 atau virus covid-19 ini sangat berpengaruh terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan yang terjadi pada beberapa perusahaan di wilayah industry cikarang Kabupaten Bekasi pada saat pandemic covid-19 ini. Maka dari itu dampak ekonomi dari karyawan pada beberapa perusahaan yang terdapat di wilayah cikarang Kabupaten Bekasi pada saat pandemic covid-19 ini dapat dilihat bahwa pendapatan ekonomi beberapa karyawan dan perusahaan menurun dan banyaknya pengeluaran yang penghidupannya tidak mencukupi. Maka dari itu sesama manusia yang ingin mencukupi kehidupannya dan ingin berjalan lancar ekonominya, maka perusahaan dan karyawan harus mempunyai hubungan yang baik dan mempunyai sifat saling menguntungkan terhadap kedua belah pihak. Sebagai pemilik perusahaan jangan bersifat egois atau ingin menang sendiri terhadap karyawannya, karena karyawan pun mempunyai hak yang sama terhadap pemilik perusahaan, jadi alangkah baiknya perusahaan lebih peduli terhadap karyawannya, lebih dekat lagi dengan karyawannya, lebih memiliki sifat kemanusiaan yang adil terhadap karyawannya, lebih menyayangi karyawannya sendiri dan mengikuti aturan yang sudah disepakati oleh pemerintah, misalnya mengikuti aturan protokol kesehatan agar karyawannya tidak terkena virus covid-19. Lalu jangan memberi kebijakan kebijakan seenaknya yang tidak memperdulikan perasaan karyawannya, yang tidak peduli terhadap resiko yang dialami karyawannya, maka dari itu perusahaan harus bisa dekat dengan karyawannya, harus lebih peduli terhadap hak hak yang dimiliki karyawannya, jangan melakukan seenaknya saja. Lalu sebagai karyawan harus lebih giat lagi bekerjanya, lebih rajin lagi, lebih baik lagi sebelumnya, karena semuanya pada saat pandemic covid-19 ini merasa terugikan, jadi alangkah baiknya karyawannya juga harus bisa saling memahami dengan kondisi yang terjadi pada saat pandemic covid-19 ini. Jika karyawan dan perusahaan ingin mendapatkan pemasukan yang seperti biasanya dan tidak ingin mendapatkan kerugian, seharusnya perusahaan dan karyawan harus saling mengerti dengan apa yang terjadi pada saat pandemic covid-19 ini, karena kalau tidak saling mengerti yang ada hanya kebencian dari

satu pihak, atau saling merasa dirugikan satu sama lain karena kejadian pandemic covid-19 ini. Maka dari itu pihak perusahaan dan juga dari pihak karyawannya harus benar benar saling mengerti, agar tidak mendapatkan kerugian, dan juga agar mendapatkan keuntungan. Setelah dari kedua pihak sudah benar benar saling mengerti nantinya akan terciptanya keharmonisan dari perusahaan dan karyawannya, dan juga mendapatkan pendapatan ekonomi dan bisa menghidupi keluarga atau mencukupi kehidupannya. Dari masalah masalah yang diatas yang dialami oleh karyawan nantinya akan segera membaik jika perusahaan benar benar saling mengerti dengan karyawannya. Lalu perusahaan harus tetap mengikuti kebijakan atau aturan yang sudah diberikan oleh pemerintah yaitu seperti menggunakan masker pada saat bekerja, menghindari keramaian, mencuci tangan sebelum berkegiatan, menggunakan handsanitizer, dan lain lain. Mungkin ada sedikit saran untuk perusahaan yaitu pada aspek ekonomi, pada saat pandemic covid-19 dipenuhi dengan pemberian gaji pada karyawan secara tepat waktu, dan insentif lain seperti jasa produksi (jaspro), tunjangan prestasi, honor menjadi narasumber seminar atau pelatihan, tunjangan Hari Raya, tunjangan struktural dan hadiah yang diberikan kepada karyawan, sehingga pemenuhan kesejahteraan karyawan pada saat pandemic covid-19 dalam aspek ekonomi terpenuhi.

DAFTAR PUSTAKA

- R. V. Enggardini, "Kesejahteraan Karyawan perspektif Maqashid Syariah Pada Pusat Penelitian Kopi dan Kakao," *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, vol. 4, no. 8, 2017.
- K. N. Istianah Ni'mah, "Analisis Kesejahteraan Karyawan Outsourcing Dalam Perspektif Karyawan PT Spirit Krida Indonesia," *Journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium*, vol. 4, no. 2, 2016.
- M. T. E. Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktifitas Pegawai*, Jakarta: Grasindo, 2009.
- M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Yogyakarta: Bumi Aksara, 2003.
- T. Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2000.
- U. Hussein, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Edisi Revisi, Jakarta: Gramedia, 1999.
- Latief, *Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo Makassar*, Makassar: Universitas Hasannudin, 2012.
- A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosada, 2000.
- Spradley, *Metode Etnografi*, Jakarta: Tiara Wacana. H, 1997.

K. K. B. P. M. d. Kebudayaan, "Pembatasan Sosial Berskala Besar," 2019. [Online]. Available: <https://www.kemerkopmk.go.id/pembatasan-sosial-berskala-besar>.

R. K. Dewi, "Mengenal Apa Itu PSBB, Aturan, Daerah Yang Menerapkan Hingga Sanksinya," April 2020. [Online]. Available: <https://www.kompas.com/tren/read/2020/04/14/093800065/mengenal-apa-itu-psbb-aturan-daerah-yang-menerapkan-hingga-sanksinya?page=all>.

J. G. Rizal, "Pandemi Covid-19, Apa Saja Dampak Pada Sektor Ketenagakerjaan Indonesia," Agustus 2020. [Online]. Available: <https://www.kompas.com/tren/read/2020/08/11/102500165/pandemi-covid-19-apa-saja-dampak-pada-sektor-ketenagakerjaan-indonesia-?page=all>.

R. C. Indonesia, "Simak Penjelasan Who Apa Itu Corona Dan Cirinya," April 2020. [Online]. Available: <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20200406090929-37-149929/simak-penjelasan-who-soal-apa-itu-corona-dan-cirinya>.

Jonathan, "Pengertian Kompensasi: Memahami Definisi, Tujuan, Jenis, dan Kriteria Pemberian Kompensasi," Juni 2021. [Online]. Available: <https://www.maxmanroe.com/pengertian-kompensasi.html>.

S. Marzuki, "Beberapa Konsep Pengukuran "Kesejahteraan Masyarakat"," Mei 2017. [Online]. Available: <https://suyutimarzukidotcom.wordpress.com/2017/05/09/beberapa-konsep-pengukuran-kesejahteraan-masyarakat-di>.

Cerdasco, "Kesejahteraan," Juni 2020. [Online]. Available: <https://cerdasco.com/kesejahteraan/>.

S. Ekonomi, "Pengertian Kompensasi Menurut Para Ahli," Juni 2020. [Online]. Available: <https://sarjanaekonomi.co.id/pengertian-kompensasi-menurut-para-ahli/>.

G. Dessler, *Manajemen Personalialia*, Edisi Ketiga, Jakarta: Erlangga, 1997.

C. I. Kusumawati, "Analisis Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Akutansi, Ekonomi, dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*, pp. 1-15, 2013.