



Pemotongan Upah Dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Saat Pandemi Covid-19 (Studi Kasus PT. Air Asia Indonesia Tbk (CMPP))

Wage Cuts and Termination of Employment (PHK) During the Covid-19 Pandemic (Case Study of PT. Air Asia Indonesia Tbk (CMPP))

¹Gunawan Widjaja, ²Ni Nyoman Ari Triantari

^{1,2}Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta, Indonesia

Email Korespondensi: widjaja_gunawan@yahoo.com

Article Info

Article history :

Received : 27-03-2024

Revised : 31-03-2024

Accepted : 02-04-2024

Published : 04-04-2024

Abstract

The COVID-19 pandemic has forced many companies around the world to take drastic measures to maintain their business continuity, including wage cuts and layoffs. This article analyzes the impact of wage cuts and layoffs during the pandemic. Wage cuts are often the first step taken by companies to reduce labor costs, but when the decline in income continues, many companies are forced to resort to layoffs as a last resort. These two measures not only have a financial impact on affected employees, but also increase levels of uncertainty and anxiety among workers. This article highlights the need for balanced and sensitive policies, as well as adequate support from governments and companies, to mitigate the social and economic impact of wage cuts and layoffs during the COVID-19 pandemic. These measures are important to ensure employee well-being and promote sustainable economic recovery.

Keywords: COVID-19 pandemic, wage cuts, layoffs (PHK).

Abstrak

Pandemi COVID-19 telah memaksa banyak perusahaan di seluruh dunia untuk mengambil langkah-langkah drastis dalam menjaga kelangsungan bisnis mereka, termasuk pemotongan upah dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Artikel ini menganalisis dampak dari pemotongan upah dan PHK selama pandemi ini. Pemotongan upah seringkali menjadi langkah awal yang diambil oleh perusahaan untuk mengurangi biaya tenaga kerja, namun ketika penurunan pendapatan berlanjut, banyak perusahaan terpaksa melakukan PHK sebagai langkah terakhir. Dua langkah ini tidak hanya berdampak secara finansial bagi karyawan yang terkena dampaknya, tetapi juga meningkatkan tingkat ketidakpastian dan kecemasan di kalangan pekerja. Artikel ini menyoroti perlunya kebijakan yang seimbang dan sensitif, serta dukungan yang memadai dari pemerintah dan perusahaan, untuk mengurangi dampak sosial dan ekonomi dari pemotongan upah dan PHK selama pandemi COVID-19. Langkah-langkah ini penting untuk memastikan kesejahteraan karyawan dan mempromosikan pemulihan ekonomi yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Pandemi COVID-19, Pemotongan Upah, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).



PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 telah menjadi salah satu krisis kesehatan global terbesar dalam sejarah modern, mempengaruhi semua aspek kehidupan manusia, termasuk ekonomi dan lapangan kerja. Mulai dari lockdown massal hingga pembatasan perjalanan, langkah-langkah pencegahan yang diambil oleh pemerintah di seluruh dunia telah menyebabkan gangguan besar terhadap aktivitas bisnis dan produktivitas ekonomi (Mohamad Anwar, 2020).

Sebagai respons terhadap penyebaran virus yang cepat, banyak negara memberlakukan pembatasan sosial dan lockdown, yang mengakibatkan penurunan aktivitas bisnis secara drastis. Industri pariwisata, hiburan, perhotelan, dan sektor-sektor lain yang tergantung pada interaksi manusia langsung telah terpukul paling keras, dengan penurunan pendapatan yang signifikan dan bahkan kebangkrutan bagi beberapa Perusahaan (Vicko Taniady et al., 2020).

Dalam upaya untuk bertahan, banyak perusahaan terpaksa mengambil langkah-langkah ekstrem, termasuk pemotongan biaya dan penyesuaian tenaga kerja. Pemotongan upah dan PHK menjadi langkah yang diambil oleh banyak perusahaan sebagai respons langsung terhadap penurunan pendapatan dan kebutuhan untuk menghemat biaya operasional (Dhiyaul Auliyah and Martinus Legowo, 2022).

Pemotongan upah dan PHK tidak hanya berdampak pada stabilitas ekonomi individu, tetapi juga meningkatkan kekhawatiran akan ketidakpastian masa depan, terutama di tengah pandemi yang terus berlanjut. Para pekerja yang kehilangan pekerjaan atau mengalami pemotongan upah sering kali menghadapi tekanan keuangan yang besar, mencari cara untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka dan keluarga.

Selain itu, pemotongan upah dan PHK juga memiliki dampak psikologis yang signifikan pada karyawan yang tersisa di perusahaan. Mereka mungkin mengalami stres, kecemasan, dan ketidakpastian terkait stabilitas pekerjaan mereka, yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan mental mereka (Mochamad Arifinal et.al., 2020).

Di sisi lain, terdapat juga tekanan dari masyarakat dan opini publik terhadap perusahaan yang terlihat melakukan PHK atau pemotongan upah di tengah pandemi. Perusahaan-perusahaan tersebut sering kali dihadapkan pada kritik dan perlawanan dari serikat pekerja, aktivis, dan masyarakat umum karena dianggap tidak memperhatikan kesejahteraan pekerja di tengah krisis (Thufail Rozaan, 2021).

Dalam menghadapi situasi yang kompleks ini, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan dengan cermat keputusan mereka dalam melakukan pemotongan upah atau PHK. Strategi manajemen yang bijaksana, komunikasi yang transparan, dan upaya untuk memprioritaskan kesejahteraan karyawan dapat membantu mengurangi dampak negatif dan memperkuat posisi perusahaan dalam menghadapi ketidakpastian ekonomi yang terus berlanjut.



Pemotongan upah dan PHK tidak hanya berdampak pada stabilitas ekonomi individu, tetapi juga meningkatkan kekhawatiran akan ketidakpastian masa depan, terutama di tengah pandemi yang terus berlanjut. Para pekerja yang kehilangan pekerjaan atau mengalami pemotongan upah sering kali menghadapi tekanan keuangan yang besar, mencari cara untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka dan keluarga.

Selain itu, pemotongan upah dan PHK juga memiliki dampak psikologis yang signifikan pada karyawan yang tersisa di perusahaan. Mereka mungkin mengalami stres, kecemasan, dan ketidakpastian terkait stabilitas pekerjaan mereka, yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan mental mereka (Mochamad Arifinal, 2020).

Sementara banyak negara telah memberlakukan berbagai kebijakan stimulus ekonomi untuk membantu perusahaan dan pekerja selama pandemi, tetapi tantangan yang dihadapi oleh bisnis kecil dan menengah tetap signifikan. Keterbatasan akses terhadap bantuan pemerintah, birokrasi yang kompleks, dan ketidakpastian akan masa depan ekonomi menjadi hambatan tambahan dalam menghadapi dampak pandemi ini.

Di sisi lain, terdapat juga tekanan dari masyarakat dan opini publik terhadap perusahaan yang terlihat melakukan PHK atau pemotongan upah di tengah pandemi. Perusahaan-perusahaan tersebut sering kali dihadapkan pada kritik dan perlawanan dari serikat pekerja, aktivis, dan masyarakat umum karena dianggap tidak memperhatikan kesejahteraan pekerja di tengah krisis (Thufail Rozaan, 2021).

Dalam menghadapi situasi yang kompleks ini, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan dengan cermat keputusan mereka dalam melakukan pemotongan upah atau PHK. Strategi manajemen yang bijaksana, komunikasi yang transparan, dan upaya untuk memprioritaskan kesejahteraan karyawan dapat membantu mengurangi dampak negatif dan memperkuat posisi perusahaan dalam menghadapi ketidakpastian ekonomi yang terus berlanjut.

Pandemi COVID-19 tidak hanya menjadi krisis kesehatan global, tetapi juga memicu krisis ekonomi yang luas. Penutupan bisnis, pembatasan perjalanan, dan penurunan permintaan konsumen telah mengakibatkan tekanan besar pada keberlangsungan bisnis (Iseu Siti Aisyah, 2020). Perusahaan, terutama yang menghadapi tekanan finansial yang besar, mungkin merasa terpaksa untuk melakukan PHK atau pemotongan upah sebagai upaya terakhir untuk bertahan dalam kondisi yang sulit. Kurangnya kejelasan tentang berapa lama pandemi akan berlangsung dan dampak jangka panjangnya pada ekonomi membuat perusahaan enggan untuk membuat keputusan investasi jangka panjang, termasuk mempertahankan karyawan.

Beberapa sektor industri mungkin tidak dapat pulih dengan cepat setelah pandemi berakhir. Ini dapat mengakibatkan keputusan perusahaan untuk melakukan PHK sebagai bagian dari strategi restrukturisasi jangka panjang. Pemotongan upah dan PHK juga dapat dilihat sebagai cara bagi perusahaan untuk menghemat biaya jangka pendek dalam upaya untuk bertahan selama masa



ketidakpastian ekonomi yang diakibatkan oleh pandemi (Anak Agung Arista Purnama Sari, 2021). Meskipun perusahaan mungkin merasa terpaksa untuk melakukan pemotongan upah dan PHK, mereka juga harus mempertimbangkan dampak sosial dan reputasi dari tindakan tersebut, serta upaya untuk menyediakan dukungan bagi karyawan yang terkena dampaknya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kepustakaan dan bersifat kualitatif, yang memanfaatkan tulisan-tulisan yang sudah diterbitkan, seperti buku, jurnal, dan artikel, yang kemudian diolah secara benar untuk menemukan pengetahuan baru sehingga bermanfaat bagi akademisi dan masyarakat umum (Moh Nazir, 2005). Prosedur dan langkah-langkah penyelidikan informasi dimulai dengan studi penulisan, bermacam-macam informasi ide yang dieksplorasi, konseptualisasi, pemeriksaan dan penyelesaian. Kajian pustaka atau studi pustaka merupakan kegiatan yang diwajibkan dalam suatu penelitian, khususnya penelitian akademik yang tujuan utamanya yaitu dalam mengembangkan aspek teoritis maupun aspek manfaat praktis (Andra Tersiana, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam menghadapi pandemi COVID-19, banyak perusahaan di seluruh dunia terpaksa mengambil langkah-langkah ekonomi yang sulit, termasuk pemotongan upah dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Fenomena ini menimbulkan banyak pertanyaan dan perdebatan, terutama dalam konteks hukum yang mengatur hubungan kerja dan perlindungan pekerja. Oleh karena itu, penting untuk menyelidiki secara mendalam implikasi hukum dari pemotongan upah dan PHK selama pandemi ini (Silvia Cahyadi & Tundjung Herning Sitabuana, 2022).

Selain itu, pandangan etis dan implikasi jangka panjang dari langkah-langkah tersebut juga perlu dipertimbangkan. Dengan memahami konteks hukum yang relevan, kita dapat mengevaluasi apakah langkah-langkah yang diambil oleh perusahaan selama pandemi ini sesuai dengan prinsip-prinsip hukum yang berlaku dan norma-norma etis yang diharapkan (Heri Kurniawansyah et al., 2020).

1. Perlindungan Hak-Hak Pekerja

Hukum perlindungan tenaga kerja biasanya memberikan perlindungan terhadap pemotongan upah yang tidak sah dan PHK yang sewenang-wenang. Pekerja memiliki hak untuk menerima kompensasi yang adil sesuai dengan kontrak kerja dan undang-undang yang berlaku. Perlindungan hak-hak pekerja adalah prinsip yang sangat penting dalam hukum ketenagakerjaan di berbagai negara di seluruh dunia. Hal ini terutama relevan dalam konteks pandemi COVID-19, di mana pekerja dihadapkan pada risiko yang meningkat terkait dengan pekerjaan dan penghidupan mereka (Ida Bagus Ari Nugraha, et al, 2022).

Perlindungan hak-hak pekerja juga mencakup hak untuk menerima upah yang adil dan layak. Hal ini termasuk hak untuk tidak mengalami pemotongan upah yang tidak sah atau tidak adil. Dalam situasi pandemi, di mana banyak perusahaan mengalami tekanan finansial, penting untuk memastikan bahwa keputusan pemotongan upah dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan



dan hak-hak pekerja (Moh Muslim, 2020). Selain itu, perlindungan hak-hak pekerja juga mencakup hak untuk mendapat informasi dan konsultasi yang memadai tentang keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Ini termasuk memberikan pemberitahuan yang cukup kepada pekerja sebelum mengambil langkah-langkah seperti pemotongan upah atau pemutusan hubungan kerja (Andria Marchelia, 2021).

2. Kewajiban Perusahaan

Perusahaan memiliki kewajiban untuk mematuhi ketentuan hukum yang berlaku terkait dengan pemotongan upah dan PHK. Mereka harus menghormati hak-hak pekerja dan menjalankan prosedur yang sesuai sebelum mengambil langkah-langkah tersebut. Kewajiban perusahaan dalam konteks pemotongan upah dan pemutusan hubungan kerja (PHK) selama pandemi COVID-19 adalah hal yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan memiliki tanggung jawab moral dan hukum untuk memastikan bahwa keputusan yang mereka ambil memperhatikan hak-hak pekerja dan berada dalam batas-batas yang diatur oleh hukum.

Selain itu, perusahaan juga memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa keputusan pemotongan upah atau PHK diambil dengan itikad baik dan berdasarkan alasan yang objektif. Hal ini memerlukan evaluasi menyeluruh terhadap kondisi finansial perusahaan dan pertimbangan yang cermat terhadap alternatif lain sebelum mengambil langkah-langkah ekstrem tersebut (Muhamad Abas, 2020). Kewajiban perusahaan juga termasuk memastikan bahwa pekerja yang terkena dampak pemotongan upah atau PHK diperlakukan secara adil dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Ini mencakup memberikan kompensasi yang wajar dan layak kepada pekerja yang terkena dampak, serta memberikan dukungan dan bantuan yang diperlukan untuk membantu mereka mengatasi dampak negatif dari keputusan tersebut (Roparulian, 2021).

3. Pengaturan Hukum

Banyak negara memiliki undang-undang yang mengatur prosedur dan persyaratan yang harus dipenuhi sebelum sebuah perusahaan dapat melakukan pemotongan upah atau PHK. Misalnya, ada prosedur yang harus diikuti, seperti memberikan pemberitahuan tertentu kepada pekerja dan pemerintah sebelum melakukan PHK. Pengaturan hukum yang berkaitan dengan pemotongan upah dan pemutusan hubungan kerja (PHK) selama pandemi COVID-19 memainkan peran penting dalam menetapkan kerangka kerja yang adil dan berkelanjutan bagi perusahaan dan pekerja. Di berbagai negara, terdapat undang-undang dan regulasi yang mengatur prosedur dan persyaratan yang harus dipatuhi oleh perusahaan sebelum mengambil langkah-langkah ekstrem seperti pemotongan upah atau PHK (Susi Sulastri, 2021).

Pengaturan hukum ini seringkali mencakup persyaratan tertentu terkait pemberian pemberitahuan kepada pekerja dan serikat pekerja sebelum melakukan PHK, serta prosedur yang harus diikuti untuk memastikan bahwa keputusan tersebut diambil secara adil dan berdasarkan alasan yang objektif. Misalnya, perusahaan mungkin diwajibkan untuk memberikan kesempatan kepada pekerja untuk mengajukan banding terhadap keputusan PHK



melalui mekanisme penyelesaian sengketa yang diatur oleh hukum. Selain itu, pengaturan hukum juga dapat mencakup ketentuan terkait dengan kompensasi yang harus diberikan kepada pekerja yang terkena dampak pemotongan upah atau PHK. Ini termasuk menetapkan standar minimum untuk kompensasi dan menjamin bahwa pekerja menerima hak-hak mereka sesuai dengan kontrak kerja dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Putri Diana Sampe & Johnson Dongoran, 2021).

Pemerintah biasanya memiliki peran penting dalam menetapkan dan menegakkan pengaturan hukum terkait pemotongan upah dan PHK. Mereka bertanggung jawab untuk memastikan bahwa peraturan hukum tersebut menciptakan lingkungan kerja yang adil dan berintegritas, serta memberikan perlindungan yang cukup bagi pekerja yang terkena dampak. Selama pandemi COVID-19, beberapa negara mungkin telah mengeluarkan kebijakan khusus atau bantuan kepada perusahaan yang terdampak untuk membantu meringankan beban keuangan mereka dan meminimalkan jumlah PHK. Ini menunjukkan pentingnya fleksibilitas dalam pengaturan hukum untuk mengakomodasi situasi darurat seperti pandemi (Yahya Achiel et al., 2020).

4. Kondisi Eksepsional Pandemi

Di beberapa negara, pandemi COVID-19 mungkin telah memicu perubahan dalam regulasi hukum terkait pemotongan upah dan PHK. Pemerintah dapat mengeluarkan kebijakan khusus atau bantuan kepada perusahaan yang terdampak untuk membantu meringankan dampak ekonomi pada pekerja. Pengaturan hukum memiliki peran sentral dalam mengelola pemotongan upah dan pemutusan hubungan kerja (PHK) selama pandemi COVID-19. Undang-undang ketenagakerjaan dan regulasi terkait menetapkan kerangka kerja yang mengatur bagaimana perusahaan dapat melakukan pemotongan upah atau PHK, serta hak-hak dan perlindungan yang diberikan kepada pekerja dalam proses tersebut.

Pengaturan hukum ini seringkali mencakup persyaratan yang ketat terkait prosedur yang harus diikuti oleh perusahaan sebelum melakukan pemotongan upah atau PHK. Misalnya, perusahaan mungkin diharuskan memberikan pemberitahuan tertentu kepada pekerja atau serikat pekerja sebelum mengambil langkah-langkah tersebut. Selain itu, ada juga persyaratan untuk memastikan bahwa keputusan tersebut didasarkan pada alasan yang sah dan objektif, dan tidak didasarkan pada diskriminasi atau pertimbangan yang tidak relevan (Napitupulu).

Selama pandemi COVID-19, pengaturan hukum dapat mengalami perubahan atau penyesuaian untuk mengakomodasi kondisi eksepsional yang dihadapi oleh perusahaan dan pekerja. Pemerintah mungkin mengeluarkan kebijakan atau peraturan baru untuk memberikan bantuan atau fleksibilitas tambahan kepada perusahaan yang terkena dampak, serta untuk melindungi pekerja dari konsekuensi yang tidak adil atau tidak terduga.

5. Perlindungan Terhadap Diskriminasi

Hukum juga melindungi pekerja dari diskriminasi yang mungkin terjadi selama proses pemutusan hubungan kerja. Diskriminasi berdasarkan ras, agama, jenis kelamin, usia, atau keanggotaan serikat pekerja biasanya dilarang dan dapat menjadi dasar untuk tindakan hukum.



Perlindungan terhadap diskriminasi merupakan aspek kunci dalam hukum ketenagakerjaan yang harus diperhatikan dalam konteks pemotongan upah dan pemutusan hubungan kerja (PHK) selama pandemi COVID-19. Diskriminasi dapat terjadi dalam berbagai bentuk, termasuk diskriminasi berdasarkan ras, agama, jenis kelamin, usia, atau keanggotaan serikat pekerja. Perlindungan terhadap diskriminasi adalah prinsip yang mendasar dalam hukum dan etika bisnis (Abbas).

Selama pandemi COVID-19, risiko diskriminasi dapat meningkat karena situasi ekonomi yang sulit dan kebutuhan perusahaan untuk melakukan pemotongan upah atau PHK. Ada kemungkinan bahwa keputusan tersebut dapat diambil secara tidak adil atau diskriminatif terhadap sekelompok pekerja tertentu. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa keputusan pemotongan upah atau PHK didasarkan pada pertimbangan objektif yang tidak diskriminatif.

Perlindungan terhadap diskriminasi juga mencakup penegakan hukum terhadap tindakan diskriminatif yang terjadi di tempat kerja. Jika pekerja merasa bahwa mereka telah menjadi korban diskriminasi dalam proses pemotongan upah atau PHK, mereka memiliki hak untuk mengajukan keluhan atau melaporkan ke pihak yang berwenang, seperti departemen ketenagakerjaan atau badan perlindungan hak asasi manusia.

6. Negosiasi dan Mediasi

Dalam beberapa kasus, negosiasi atau mediasi antara perusahaan dan pekerja atau serikat pekerja dapat menjadi alternatif yang lebih baik daripada pemutusan hubungan kerja. Hal ini dapat membantu mengurangi konflik dan mencapai kesepakatan yang menguntungkan bagi kedua belah pihak.

Negosiasi dan mediasi memainkan peran penting dalam penyelesaian sengketa tenaga kerja, termasuk dalam konteks pemotongan upah dan PHK selama pandemi COVID-19. Dalam situasi di mana perusahaan dan pekerja atau serikat pekerja tidak setuju tentang langkah-langkah yang diambil, negosiasi dan mediasi dapat menjadi alat yang efektif untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan (Nugraha et al.).

Negosiasi melibatkan diskusi antara perusahaan dan pekerja atau serikat pekerja untuk mencari solusi yang dapat diterima oleh kedua belah pihak. Dalam konteks pemotongan upah atau PHK, negosiasi dapat mencakup pembicaraan tentang alternatif lain untuk mengurangi biaya atau mendukung pekerja yang terkena dampak.

7. Pengawasan dan Penegakan Hukum

Pengawasan dan penegakan hukum memainkan peran kunci dalam memastikan bahwa pemotongan upah dan pemutusan hubungan kerja (PHK) dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan hak-hak pekerja terlindungi. Badan pengawas ketenagakerjaan atau departemen ketenagakerjaan biasanya bertanggung jawab untuk memantau praktik-praktik ketenagakerjaan di tingkat lokal atau nasional.



Pengawasan oleh badan-badan tersebut mencakup pemantauan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi yang berlaku, termasuk aturan dan prosedur yang harus diikuti sebelum melakukan pemotongan upah atau PHK. Badan-badan ini juga dapat memberikan bantuan dan nasihat kepada pekerja yang menghadapi masalah terkait pemotongan upah atau PHK, serta memfasilitasi penyelesaian sengketa antara perusahaan dan pekerja (Cahyadi & Sitabuana).

Pengawasan dan penegakan hukum ini penting untuk memastikan bahwa perusahaan mematuhi semua aturan dan regulasi yang berlaku, serta memperlakukan pekerja dengan adil dan sesuai dengan hak-hak mereka. Dengan adanya pengawasan dan penegakan hukum yang efektif, perusahaan akan lebih cenderung untuk mematuhi ketentuan hukum dan menghindari pelanggaran-pelanggaran yang merugikan pekerja.

Studi Kasus

Pandemi COVID-19 telah membawa dampak yang signifikan bagi PT Air Asia Indonesia Tbk (CMPP), khususnya dalam hal pengelolaan sumber daya manusia dan keuangan perusahaan. Pandemi ini mengakibatkan terhentinya sebagian operasional perusahaan, dengan penghentian operasional selama 1-3 bulan dan penangguhan penerbangan reguler untuk rute domestik dan internasional. Dampaknya terasa pada prediksi pendapatan, laba bersih, dan efisiensi SDM perusahaan, dengan kontribusi pendapatan terhenti dan pembatasan operasional mengakibatkan penurunan total pendapatan tahun 2019 sebesar 51-75%.

Selain itu, jumlah karyawan Air Asia Indonesia pada Desember 2019 mencapai 1.691 orang, namun 2020 telah berkurang menjadi 1.645 orang, dengan 9 orang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK), 873 orang dirumahkan, dan 328 orang terdampak dengan status lain seperti pemotongan gaji hingga 50%. Prediksi penurunan total pendapatan (konsolidasi) untuk periode Maret-April 2020 dibandingkan periode yang sama tahun sebelumnya adalah 25-50%, sementara penurunan laba bersih diperkirakan mencapai 75%.

Dampak pandemi juga dirasakan pada pemenuhan kewajiban pokok dan bunga utang perusahaan yang mencapai Rp.2 triliun. Dalam upaya mempertahankan kelangsungan usaha di tengah kondisi pandemi, Air Asia Indonesia akan menerapkan strategi mitigasi proaktif, termasuk mengendalikan biaya secara ketat dengan tidak merekrut karyawan baru, tidak memperpanjang sewa pesawat yang akan kadaluarsa, dan melakukan negosiasi dengan penyewa pesawat untuk pengurangan biaya sewa. Langkah-langkah ini diambil untuk membatasi dampak penurunan pendapatan yang diakibatkan oleh pandemi COVID-19.

Penyelesaian Masalah

PT. Air Asia Indonesia TBK (CMPP) menghadapi tantangan yang signifikan akibat pandemi COVID-19, yang menyebabkan penurunan pendapatan yang drastis dan memaksa perusahaan untuk mengambil langkah-langkah sulit, termasuk terpaksa melakukan penghentian operasional sebagian penerbangan reguler rute domestik dan internasional selama 1 bulan hingga 3 bulan lamanya, melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dimana 873 orang dirumahkan, 328 orang terdampak dengan status lain seperti pemotongan gaji hingga 50% - 75% dan tidak



dilanjutkan kontrak kerja yang berakhir di masa pandemi COVID-19. Berikut adalah beberapa penyelesaian masalah yang dapat dilakukan oleh perusahaan:

1. Komunikasi Transparan

Perusahaan harus berkomunikasi secara terbuka dengan karyawan mengenai kondisi keuangan perusahaan dan alasan di balik keputusan PHK dan pemotongan gaji. Hal ini membantu mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kepercayaan karyawan.

2. Pengelolaan Tenaga Kerja

Perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kebutuhan tenaga kerja dan mencari alternatif untuk mengurangi dampak PHK, seperti pengurangan jam kerja, cuti tanpa gaji, atau pengaturan kerja fleksibel.

3. Kompensasi dan Dukungan Karyawan

Bagi karyawan yang terkena dampak PHK atau pemotongan gaji, perusahaan dapat memberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan menyediakan dukungan dalam mencari pekerjaan baru atau pelatihan keterampilan.

4. Kesejahteraan Karyawan

Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan mental dan emosional karyawan yang terdampak. Ini bisa melibatkan penyediaan akses ke layanan kesehatan mental atau program kesejahteraan karyawan.

5. Kolaborasi dengan Pemerintah dan Serikat Pekerja

Perusahaan dapat bekerja sama dengan pemerintah dan serikat pekerja untuk mencari solusi yang adil bagi semua pihak yang terlibat dan memastikan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan yang berlaku.

6. Penyesuaian Strategi Bisnis

Perusahaan perlu menyesuaikan strateginya dengan kondisi pasar yang berubah. Ini mungkin melibatkan restrukturisasi operasional, diversifikasi pendapatan, atau mengeksplorasi peluang baru yang sesuai dengan situasi saat ini.

7. Perencanaan Jangka Panjang

Sambil mengatasi masalah jangka pendek, perusahaan juga perlu memperhatikan perencanaan jangka panjang untuk pemulihan dan pertumbuhan di masa depan. Ini bisa melibatkan pengembangan strategi pemulihan, investasi dalam teknologi dan inovasi, serta fokus pada keberlanjutan bisnis.

Dengan mengimplementasikan langkah-langkah ini secara hati-hati dan berkelanjutan, PT AirAsia Indonesia TBK (CMPP) dapat mengurangi dampak negatif dari PHK dan pemotongan gaji sambil tetap menjaga keberlanjutan bisnis dan kesejahteraan karyawan.

KESIMPULAN

Selama pandemi COVID-19, banyak perusahaan di seluruh dunia dihadapkan pada tantangan ekonomi yang belum pernah terjadi sebelumnya. Untuk menjaga kelangsungan bisnis



mereka di tengah penurunan pendapatan dan ketidakpastian yang meningkat, banyak dari mereka telah terpaksa mengambil langkah-langkah drastis, termasuk pemotongan upah dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemotongan upah sering kali menjadi alternatif pertama yang dipilih perusahaan, memungkinkan mereka untuk mengurangi biaya tenaga kerja tanpa harus kehilangan karyawan secara permanen. Namun, ketika penurunan pendapatan terus berlanjut, banyak perusahaan terpaksa melakukan PHK sebagai langkah terakhir untuk menjaga kelangsungan bisnis mereka. Tindakan ini tidak hanya memiliki dampak finansial bagi karyawan yang terkena dampak, tetapi juga dapat meningkatkan tingkat ketidakpastian dan kecemasan di kalangan pekerja, mengingat situasi ekonomi yang tidak stabil dan sulit diprediksi. Oleh karena itu, kebijakan yang seimbang dan sensitif, serta dukungan yang memadai dari pemerintah dan perusahaan, sangatlah penting untuk membantu mengurangi dampak sosial dan ekonomi dari pemotongan upah dan PHK selama pandemi COVID-19.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, Muhamad. "Analisis Yuridis Pemotongan Upah Pekerja Dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Oleh Perusahaan Terdampak Covid-19." *Justisi: Jurnal Ilmu Hukum* 5, No.1 (2020): 14–25.
- Achiel, Yahya, Balgies Soffy, Audisya Amanda Eka, and Jati Ratih Kumaya. "Dampak Pandemi Covid-19 Bagi Pekerja 'PHK, Pemotongan Gaji, Dan Motivasi Kerja.'" *Jurnal Psikologi Wijaya Putra (Psikowipa)* 1, No.2 (2020): 1–10.
- Aisyah, Iseu Siti. "Ketahanan Pangan Keluarga Di Masa Pandemi Covid 19." *Jurnal Kesehatan Komunitas Indonesia* 16, No.2 (2020).
- Anwar, Mohamad. "Dilema PHK Dan Potong Gaji Pekerja Di Tengah Covid-19." *Adalah* 4, No.1 (2020): 173–178.
- Arifinal, Mochamad, Aris Suhadi, and Rani Sri Agustina. "Perlindungan Pekerja Buruh Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Swasta Di Masa Pandemi Covid 19." *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum* 4, No.2 (2020): 290–300.
- Auliyah, Dhiyaul, and Martinus Legowo. "Dampak Pandemi Covid-19 Bagi Para Tenaga Kerja Teknisi." *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora* 5, No.1 (2022): 14–21.
- Cahyadi, Silvia, and Tundjung Herning Sitabuana. "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Masa Pandemi Covid-19." *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan* 1, No.6 (2022): 823–832.
- Kurniawansyah, Heri, Amrullah Amrullah, Muslim Salahuddin, Muslim Muslim, and Sri Nurhidayati. "Konsep Kebijakan Strategis Dalam Menangani Eksternalitas Ekonomi Dari COVID-19 Pada Masyarakat Rentan Di Indonesia." *Indonesian Journal of Social Sciences and Humanities* 1, No.2 (2020): 130–139.
- Marchelia, Andria, Dea Apriliani, and Mas Anienda Tien. "Keberlakuan Alasan Pandemi Covid-19 Dalam Dunia Ketenagakerjaan." *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune* (2021): 139–148.



-
- Muslim, Moh. "PHK Pada Masa Pandemi Covid-19." *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis* 23, No.3 (2020): 357–370.
- Napitupulu, Roparulian Evander Ellia. "Pemotongan Upah Dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Saat Pandemi." *to-ra* 7, No.1 (2021): 116–124.
- Nazir, Moh. "Metode Penelitian, Bogor: Ghalia Indonesia." *Jurnal Pendidikan Agama Islam* (2005).
- Nugraha, Ida Bagus Ari, Anak Agung Sagung Laksmi Dewi, and Luh Putu Suryani. "Pemotongan Upah Tenaga Kerja Di PT. Dewata Gassari Bali Dalam Situasi Pandemi Covid 19." *Jurnal Interpretasi Hukum* 3, No.1 (2022): 60–65.
- Rozaan, Thufail. "Analisis Yuridis Pemotongan Upah Tenaga Kerja Akibat Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Level 1-4." *Mimbar Jurnal Hukum* 2, No.1 (2021): 48–57.
- Sampe, Putri Diana, and Johnson Dongoran. "Dampak Pemotongan Gaji Pada Perusahaan Dan Pada Karyawan Selama Masa Pandemic Covid 19." *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora* 5, No.3 (2021): 377–381.
- Sari, Anak Agung Arista Purnama, Anak Agung Sagung Laksmi Dewi, and I Wayan Arthanaya. "Perlindungan Hukum Karyawan Terkait Pengurangan Gaji Akibat Pandemi Covid-19 Pada Hotel Dan Restaurant Di Area Seminyak." *Jurnal Analogi Hukum* 3, No.3 (2021): 382–387.
- Sulastris, Susi. "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dan Potong Gaji Terhadap Kesehatan Mental Karyawan UMKM Di Lampung Timur Pada Era Pandemic COVID 19." *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif* 7, No.1 (2021): 1–12.
- Taniady, Vicko, Novi Wahyu Riwayanti, Reni Putri Anggraeni, Ahmad Alveyn Sulthony Ananda, and Hari Sutra Disemadi. "PHK Dan Pandemi Covid-19: Suatu Tinjauan Hukum Berdasarkan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Jurnal Yustisiabel* 4, No.2 (2020): 97–117.
- Tersiana, Andra. *Metode Penelitian*. Anak Hebat Indonesia, 2018.