

DAMPAK PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA PERUSAHAAN FARMASI TERKAIT COVID-19 DI INDONESIA

Ropidin dan Setyo Riyanto

Master of Managemnt Student and

Associate Profesor Mercubuana University, Jakarta

Email: febrianoropidin87@gmail.com dan setyoriyanto@gmail.com

INFO ARTIKEL

Diterima 2 Juli 2020

Diterima dalam bentuk revisi 15 Juli 2020

Diterima dalam bentuk revisi 20 Juli 2020

Kata kunci:

Pemutusan Hubungan kerja, covid 19 dan Perusahaan farmasi.

ABSTRAK

Banyak perusahaan yang mengalami kehancuran dan serta pemutusan hubungan kerja terkait dampak covid 19 ini, terutama perusahaan yang produknya dipasarkan di mall mall di indonesia, dikarenakan mall harus di tutup dan tidak boleh beroperasi untuk sementara waktu, dan banyak karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja, atau tidak di gaji serta THR yang tidak dibayarkan oleh perusahaan, .dan perusahaan mencari akal dan strategi dalam menghadapi covid 19 ini dengan berbagai macam cara diantaranya dengan melakukan pemutusan hubungan kerja, mengurangi jumlah karyawan, merubah struktur organisassi, dan mengubah cara atau pola kerja berbasis virtual yaitu dengan menggunakan media digital seperti zoom, google meet, skype, microsof team, dan lain-lain. Dan penelitian saya dalam hal ini lebih membahas dampak emutusan hubungan kerja pada perusahaan farmasi di indonesia.

Pendahuluan

Perusahaan didirikan dengan tujuan diantaranya untuk memakmurkan pemilik perusahaan atau pemegang saham. Tujuan ini dapat diwujudkan dengan memaksimalkan nilai perusahaan dengan asumsi bahwa pemilik perusahaan atau pemegang saham akan makmur jika kekayaannya meningkat. Tujuan utama perusahaan adalah untuk memaksimalkan kekayaan atau nilai perusahaan (Sutira, 2018).

Kinerja keuangan perusahaan merupakan faktor fundamental dalam mempengaruhi perubahan return saham yang diperoleh investor (Riyanto, 2019). Tentunya suatu perusahaan akan diuji dalam pandemi covid ini apakah dia bisa bertahan atau kolep atau terus bertahan dalam pandemi ini. Tentunya banyak hal yang akan menjadi banyak pertimbangan perusahaan dalam

menjalankan roda perusahaan di tengah pandemi ini, banyak kebijakan yang diambil dan perubahan struktur organisasi melalui pemappingan dan melakukan efesiensi ditengah wabah yang melanda bangsa indonesia sekarang. Di perusahaan saya sendiri bekerja yang termasuk melakukan kebijakan dalam pandemi covid ini. Diantaranya pengurangan karyawan dan melakukan efesiensi dalam segala lini, dari mulai budget, man power, strategi marketing dan struktur organisasi yang berubah dengan tujuan tetap bertahan dalam pandemi covid ini.

Menurut (Riyanto et al., 2017) sumber daya manusia adalah komponen paling penting dalam suatu organisasi, karena memiliki peran sebagai penggerak dan pengontrol kegiatan organisasi. Semua organisasi pasti akan melakukan segala upaya

untuk memperbaiki bentuk dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam penerapan sumber daya manusia yang baik dengan memprioritaskan kinerja karyawan. Tapi apa jadinya kalau sumber daya manusia itu sendiri dipangkas atau di pemutusan hubungan kerja tentunya sangat merugikan karyawan.

Banyak perusahaan dalam pandemi COVID ini mengalami bangkrut dan kolep, imbasnya adalah ke pemecatan karyawan dan pemutusan hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja. Karena banyaknya biaya yang dikeluarkan tidak seimbang dengan yang di dapat oleh perusahaan, dan pada akhirnya perusahaan melakukan efisiensi, dan pengurangan karyawan dan adapula yang melakukan pemotongan biaya untuk aktifitas marketing, hampir semua terkena imbasnya, karean covid-19. (Mardiyah & Nurwati, n.d.) jutaan orang kehilangan pekerjaan, menjadi korban Pemutusan Hubungan Kerja. Gelombang pemutusan hubungan kerja menjadi momok baru di dunia selain virus yang menyerang itu sendiri. Organisasi Buruh Internasional atau ILO, pada bulan Maret lalu.

Tujuan dari penelitian ini adalah banyaknya hal yang terkait oleh dampak pandemi covid-19 seperti pemutusan hubungan kerja, dan otomatis struktur organisasinya berubah mengikuti alur yang terjadi dalam perusahaan. Terutama di perusahaan farmasi, Ada yang pindah posisi down grade, dan ada pula tetap di posisi yang sama dan adapula yang berkurang jumlah total karyawannya . Ditengah pandemi covid-19 ini rumah sakit juga lebih fokus ke alat APD atau obat-obatan terkait virus corona, yang pastinya menyampingkan product yang lain dan lebih fokus ke obat corona dan APD, dan dampak yang terjadi adalah penurunan sales yang bisa di dapat oleh perusahaan pastinya menurun dari jumlah sebelumnya dan juga mengalami telat pembayaran dan

oleh pihak rumah sakit dan sedikit terhambat distribusi obat terkait PSBB yang dilakukan hampir diseluruh wilayah indonesia. Dan untuk aktivitas marketing perusahaan farmasi tidak mengurangi tapi lebih dialihkan secara virtual melalui zoom, skype atau microsoft team, yang dilakukan dari jarak jauh tapi untuk konsumsi dikasih melalui delivery irder via grab food atau yang lainnya.

Menurut (Haque, Chen, & Ahmad, 2020) Dalam menghadapi krisis global akibat pandemi Covid-19 para pelaku usaha baik pengusaha besar, ataupun UMKM dapat tetap bertahan dengan memanfaatkan kemajuan teknologi yang ada. Di pandemi covid ini pengaruh strategi marketing khususnya di dunia farmasi sangat berubah dimulai dari meeting yang menggunakan virtual account seperti zoom, microsof team, skype dan lain-lain, untuk kunjungan yang bisa normal dilakukan datang ke dokter diganti dengan via email, whatsapp, dan telpon, dan banyak dilakukan sesi kuis dan update product knowledge yang hampir dilakukan tiap hari dan diakhiri dengan post tes yang mengharuskan nilai minimal sembilan, dan dibawah itu harus melakukan remedial dan nilai harus sesuai dengan standart yang diminta perusahaan. Dalam hal pandemi ini khususnya di tempat perusahaan farmasi tempat saya bekerja tidak ada masalah dalam pembayaran gaji dan semua fasilitas diberikan tanpa mengurangi gaji karyawan dan tunjangan karyawan hanya ada pemutusan hubungan kerja yang terjadi akibat covid 19 ini, dan otomatis struktur organisasi berubah dari sebelumnya. (Imawan & Purwanto, 2020) Sejak february 2020, BUMN farmasi di indonesia beroperasi dengan bentuk holding BUMN farmasi. Holding ini terdiri dari bio farmasebagai induk, dan kimia farma dan indo farma sebagai anggota holding COVID-19, secara spesifik mendorong kenaikan permintaan obat dari kimia farma terutama di bidang alat kesehatan dan vaksin influenza

sebagai langkah langkah pencegahan dari Bio Farma. Namun berbeda dengan product kanker atau onkologi, sangat menurun drastis terkait ketakutan pasien saat mau kontrol atau kemo kerumah sakit terkait COVID 19, pasien lebih mengundur kemoterapi dan konsul ke dokter melalui whatsapp atau telpon. Untuk berkonsultasi. Dan dampaknya penjualan obat diluar obat covid menurun karena rumah sakit lebih memprioritaskan product yang terkait COVID 19.

Namun dalam jurnal ini saya lebih membahas tentang dampak pemutusan hubungan kerja pada perusahaan farmasi terkait covid 19 di indonesia, study kasus saya melakukan data secara kuantitatif yaitu adanya pemutusan hubungan kerja di perusahaan pharmasi di indonesia atau mengurangi jumlah karyawannya, atau pindah posisi ke down grade, dan perubahan struktur organisasi serta dampak aktifitas marketing terkait covid 19, dampak covid 19 ini sangat signifikan bagi perusahaan untuk mengambil keputusan agar tetap bertahan dan sustain di dalam pandemi ini, setiap perusahaan tentunya mempunyai strategi sendiri agar bisa bertahan dengan cara memotong jumlah karyawan atau melakukan pemutusan hubungan kerja, ada juga yang memutus sepihak karena masa kontrak telah habis, ada juga yang merombak struktur organisasinya lebih di perkecil dan ada juga yang hilang tunjangan kompensasi yang diberikan perusahaan, dan ada yang dibayar setengah dari gaji, dan untuk sistem kerja sendiri semua dilakukan dengan sistem dan virtual seperti meeting dengan zoom, skype, dan microsof office dan lainnya, untuk budget atau keuangn operasional untuk melakukan aktifitas marketing tentunya tiap perusahaan mengambil kebijakan yang berbeda beda ada yang masih seperti biasa ada yang memotong budget dan adapula yang masih utuh, tentunya di pandemi covid ini profit perusahaan juga menurun atara pemasukan dan pengeluaran tidak seimbang dan

manajmen mengambil kebijakan strategis untuk menyelamatkan perusahaan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode data kuantitative dari 109 orang yang di survey mengenai efek dampak pemutusan hubungan kerja terkait covid 19 pada perusahaan farmasi di indonesia dan yang di survey adalah karyawan farmasi dari baik perusahaan lokal ataupun asing yang diacak secara random dalam penelitian saya, lebih fokus membahas dampak PHK terkait covid 19 pada perusahaan farmasi di indonesia. Tabel jumlah yang mengikuti survey.

Tabel jumlah yang mengikuti survey

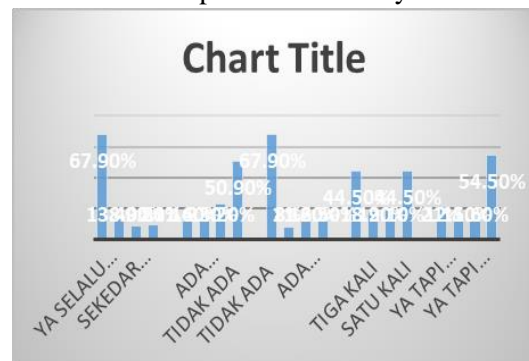
No	gender	jumlah tanggapan
1	man	69,70%
2	Woman	30,30%

Lebih banyak laki-laki yang bekerja di sales farmasi hampir 69,7% yang mengikuti survey dan sisanya 30,3% perempuan, tentunya angka ini sangat wajar karena perempuan lebih banyak menjadi ibu rumah tangga dan lebih banyak laki-laki yang mencari nafkah. Dan dari data penelitian saya yang saya sebar sebanyak 109 berikut adalah grafik yang di dapatkan dari penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan dapat dilihat hasilnya.



Gambar 1



Gambar 2

Dari kuisisioner penelitian saya adalah lebih fokus membahas tentang berapa persen dampak pemutusan hubungan kerja akibat covid 19, dan dari 109 orang yang di survey dari berbagai macam company farmasi di Indonesia. Berikut data farmasi yang terkena pemutusan hubungan kerja:

NO	Rata-rata presentase PHK dari company	Banyaknya jumlah yang di PHK
1	15%	23,2%
2	10%	14,3%
3	5%	11,6%
4	tidak terjadi PHK/0%	50,9%

Dari data diatas terlihat dampak yang paling besar mengenai terjadi pemutusan hubungan kerja dari 15% hanyalah 23,2%, dan hampir setengah lebih sisanya tidak terdapat pemutusan hubungan kerja diperusahaan farmasi, Hal ini dapat terjadi karena pemberhentian oleh perusahaan atau Pemutusan hubungan kerja, jadi hanya sedikit yang terkena dampak pemutusan hubungan kerja di dunia farmasi dan karyawan masih digaji penuh walau bekerja dari rumah. Tentunya buat perusahaan sangat merugikan tapi bagi karyawan sangatlah diuntungkan karena secara *cost budget* sangat sedikit pengeluaranya dan dalam kesehatan dia

lebih terjaga karena tidak keluar rumah buat beraktifitas. *Social distancing* dan PSBB dan *physical distancing* ini yang menjadi selogan pemerintah dalam menghambat rantai penyebaran covid 19. Dan strategi ini juga hampir di ikuti diseluruh wilayah indonesia. (Rosidah, 2017). Pemberhentian karyawan dalam manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi operasional yang terakhir. Selain perencanaan dan pengembangan karir, pada keadaan-keadaan tertentu organisasi dapat membuat keputusan untuk melakukan pemberhentian pekerja. Pemutusan hubungan kerja akibat pemberhentian karyawan melalui pemutusan hubungan kerja ini menyebabkan seorang karyawan tidak lagi memiliki hak dan kewajiban di pekerjaannya sebagaimana selama ini ia mendapatkannya. Biasanya manajemen atau HRD akan melihat dari KPI (*Key Performace Indicator*) yang diantaranya bisa dari pencapaian sales yang tidak tercapai dari target, tingkah laku, atau perilaku yang kurang baik, atau perbuatan kriminal. Berikut adalah alur flow chart karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja.

Dari data diatas terlihat dampak yang paling besar mengenai terjadi pemutusan hubungan kerja dari 15% hanyalah 23,2%, dan hampir setengah lebih sisanya tidak terdapat pemutusan hubungan kerja diperusahaan farmasi, Hal ini dapat terjadi karena pemberhentian oleh perusahaan atau Pemutusan hubungan kerja, jadi hanya sedikit yang terkena dampak pemutusan hubungan kerja di dunia farmasi dan karyawan masih digaji penuh walau bekerja dari rumah. Tentunya buat perusahaan sangat merugikan tapi bagi karyawan sangatlah diuntungkan karena secara *cost budget* sangat sedikit pengeluaranya dan dalam kesehatan dia

lebih terjaga karena tidak keluar rumah buat beraktifitas. *Social distancing* dan PSBB dan *physical distancing* ini yang menjadi selogan pemerintah dalam menghambat rantai penyebaran covid 19. Dan strategi ini juga hampir di ikuti diseluruh wilayah indonesia.

Menurut (Rosidah, 2017) dalam pemberhentian karyawan dalam manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi operasional yang terakhir. Selain perencanaan dan pengembangan karir, pada keadaan-keadaan tertentu organisasi dapat membuat keputusan untuk melakukan pemberhentian pekerja. Pemutusan hubungan kerja akibat pemberhentian karyawan melalui pemutusan hubungan kerja ini menyebabkan seorang karyawan tidak lagi memiliki hak dan kewajiban di pekerjaannya sebagaimana selama ini ia mendapatkannya. Biasanya manajemen atau HRD akan melihat dari KPI (*key performace indikator*) yang diantaranya bisa dari pencapaian sales yang tidak tercapai dari target, tingkah laku, atau perilaku yang kurang baik, atau perbuatan kriminal. Berikut adalah alur flow chart karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja.

HRD akan menyeleksi berdasarkan laporan dari KPI yang dibuat oleh atasan karyawan yang bersangkutan, apakah dia layak dikenakan sanksi pemutusan hubungan kerja atau sebaliknya, biasanya HRD akan meberikan surat peringatan ke satu sampai yang terakhir ke tiga, dan kalau dalam kurun waktu sampai surta peringatan ke tiga karyawn tersebut tidak mengulangi perbuatan yang salah lagi maka surat peringatan itu akan gugur dengan sendirinya dan sebaliknya jika surat peringatan sudah diberikan satu sampai tiga dan masih tetap mengulangi kembali maka sanksinya adalah

pemutusan hubungan kerja, atau pemutusan hubungan kerja.

Utami, & Nurwati, (2020). Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan. Dan perusahaan sendiri harus bisa mencari strategi yang matang supaya bisa bertahan deitengah pandemi covid ini, agar bisa membayar gaji karyawanya dan harus bisa memenuhi semua hak dan kewajibanya ke semua karyawan. Dan pastinya semua bisnis terganggu baik dari delivery atau distribusi serta export atu import dan semua yang berkaitan dengan bisnis perusahaan. Adapun perusahaan tetap mencari cara supaya karyawan bisa produktif bekerja dari rumah dan perusahaan memfasilitasi dengan sistem yang dibuat oleh perusahaan yang dibuat secara virtual.

Menurut (Gunawan & Sugiyanto, 2017) Permasalahan pertama kali dihadapi oleh keluarga yang terkena PHK adalah keluarga dihadapkan pada masalah ketidakpastian kapan penganggurannya berakhir. Dan masalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi sekarang adalah karena pandemi covid-19. Tentunya semua berharap covid-19 cepat berakhir dan ekonomi kembali stabil, dan serta peran bantuan pemerintah yang sangat dibutuhkan dalam pandemi ini terutama di masa new normal ini berharap peran pemerintah menciptakan lapangan pekerjaan meningkat dan investor bisa kembali masuk sehingga lapangan pekerjaan baru meningkat dan pengangguran mengalami penurunan. Dan msayrakat kecil bisa memenuhi kebutuhan hidup keluarganya dari tempat tinggal, pakaian, pendidikan,

kesehatan dan kesejahteraan hidup untuk seterusnya.

B. Pembahasan

Menurut (Sonhaji, 2019) Pemutusan hubungan kerja merupakan awal hilangnya mata pencaharian bagi pekerja/buruh yang juga menyebabkan kehilangan pekerjaan dan penghasilan. Dampak pemutusan kerja atau pemutusan hubungan kerja bagi para pekerja tentunya sangat menjadi beban bagi ekonomi keluarga apalagi disaat pandemi covid-19, yang tentunya sangat sulit untuk mendapatkan pekerjaan. Karena hampir semua bisnis dan sektor perusahaan merasakan dampaknya. Terutama yang sangat terdampak adalah perusahaan yang bergerak di pariwisata, travell agen, dan perhotelan, ekonomi pada saat ini tentunya sangat kurang stabil bagi pelaku bisnis dan perusahaan. Dan perusahaan berfikir bagaimana cara bertahan dari dampak covid-19 ini. Dan terus bisa membayar hak dan kewajibannya kepada karyawan.

Menurut (Taufik & Ayuningtyas, 2020) Kontraksi dan perlambatan perekonomian salah satunya dari menurunnya volume transaksi beragam bisnis. Terdapat beberapa jenis bisnis yang relatif bertahan dan mampu tumbuh dalam kondisi pandemic covid-19 seperti UMKM. Dan walau dalam sektor farmasi tidak terlalu signifikan mengalami kolep atau kebangkrutan tetapi tentunya tetep ada yang dikorbankan atau di pemutusan hubungan kerja saat pandemi covid-19 ini dan harusnya perusahaan melakukan cara yang baik agar tidak terjadi yaitu dengan melakukan

1. Melakukan dialog dua arah antara company dengan karyawan supaya terjadi keadilan yang dirasakan oleh kedua belah pihak, baik secara

materil maupun imateril, dan terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak tanpa merugikan salah satunya dan tentunya apapun tindakan perusahaan terhadap karyawan harus berdasarkan aturan hukum yang berlaku di indonesia. Kalaupun terjadi PHK harus membayarkan semua hak karyawan.

2. Melakukan susunan kebijakan ketenaga kerjaan dalam pandemi covid 19, yaitu dengan perusahaan melakukan cara atau kebijakan yang bertujuan menjaga perusahaan agar tetap bisa bertahan dalam pandemi covid ini, dan tidak melakukan PHK terhadap karyawannya dengan cara membuat sistem yang bagus di terapkan dalam pandemi covid ini, terutama dalam farmasi ialah dengan berbasis virtual atau digital. Dan karyawanpun masih bisa bekerja sebaik mungkin.
3. Untuk pemerintah harusnya bisa memberikan paket insentif untuk perusahaan yang terkena imbas pandemi covid 19. Diantaranya dengan memberikan insentif atau stimulus berupa pinjaman modal atau bebas pajak ataupun potongan pajak, sehingga bisa memberikan gaji terhadap karyawan dan tidak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawannya.
4. Melakukan dialog tiga arah, antara pengusaha, pemerintah dan serikat kerja. Untuk mencapai jalan yang terbaik atau mendengar masukan dari tiga arah untuk bisa mencari solusi agar tidak terjadinya PHK bagi karyawan.
5. Bagi pemerintah terus berupaya memberikan pelayanan kesehatan bagi rakyatnya dan terus berusaha memutus rantai penyebaran virus nya, agar roda perekonomian

secepatnya stabil dan tidak ada gelombang pemutusan hubungan kerja yang lebih besar lagi sehingga dalam hal ini pekerja atau masyarakat tidak merasa dirugikan dalam pandemi covid 19.

6. Menurut (Buwana & Suryawardani, 2017) kesenjangan antara besarnya jumlah penduduk yang membutuhkan kerja dengan lowongan kerja yang tersedia. Selain itu, ada juga hak pengusaha untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerjanya yang nantinya akan menambah angka pengangguran di Indonesia Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2. Begitupun dengan adanya pandemi covid-19 pastinya di era new normal karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja pastinya sangat membutuhkan pekerjaan untuk bisa mencukupi kebutuhan sehari hari baik yang sudah berumah tangga atau yang buat diri sendiri. Tentunya karyawan sales farmasi yang di PHK, sama halnya dengan karyawan karyawan lain yang berharap cepat mendapatkan pekerjaan kembali (Sunija et al., 2020). Dampak pemutusan hubungan kerja sangat menghambat keberfungsian sosial seseorang jika tidak dilakukan penanganan dengan tepat. Dampak terhadap ekonomi, psikologis, dan sosial pekerja sangat mempengaruhi kualitas hidupnya setelah menerima PHK, selain dari dampak yang memengaruhi pekerjanya, PHK juga dapat

memengaruhi kondisi dari keluarga pekerja itu sendiri.

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan menggunakan data kuantitative dengan melakukan kuisioner kepada karyawan sales farmasi atau medical representative sebanyak 109 untuk mengetahui jumlah karyawan yang terkena PHK terkait dampak covid-19. (1.) Dari total penelitian 109 orang diperoleh untuk perusahaan yang terkena pemutusan hubungan kerja PHK sebanyak 15 persen adalah 23,2%, sedangkan yang diangka 5% ada 11,6%, diangka 10% adalah 14,3% dan tidak terjadi pemutusan hubungan kerja sebesar 50,9%. (2.) Dalam pandemi covid-19 bisnis perusahaan farmasi terganggu dengan masalah delivery atau distribusi baik export maupun import dan terutama sales yang berpengaruh bagi profit perusahaan dan walau tidak signifikan tetapi dapat menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja. (3.) Di era pandemi covid 19 rata rata perusahaan farmasi melakukan kegiatan pekerjaan dengan sarana virtual yaitu dengan memanfaatkan tehnologi IT seperti meeting dengan zoom, skype, microsof team dan google meet dan lain lain. (4.) Pemecahan masalah dengan melakukan dialog dua arah perusahaan dengan karyawan atau dialog tiga arah dengan serikat pekerja, perusahaan dan pemerintah. (5.) Melakukan susunan kebijakan ketenaga kerjaan terkait covid-19 ini supaya melindungi perusahaan dari kebangkrutan dan melindungi karyawan dari terjadinya pemutusan hubungan kerja. (6.) KPI adalah pedoman bagi karyawan apakah dia layak dipertahankan ataupun sebaliknya, karena acuan KPI sudah disetujui oleh karyawan tersebut, atasan langsung serta manajer sumber daya manusia atau SDM.

BIBLIOGRAFI

- Buwana, M. H. S., & Suryawardani, B. (2017). Analisis Promosi Penjualan Dapur Bebek Bojongsoang Bandung Tahun 2017. *Universiats Telkom*.
- Gunawan, G., & Sugiyanto, S. (2017). Kondisi Sosial Ekonomi Keluarga Pasca Pemutusan Hubungan Kerja. *Sosio Konsepsia*, 16(1), 35–52.
- Haque, M. A., Chen, B., & Ahmad, M. R. (2020). Mechanical strength and flexural parameters analysis of micro-steel, polyvinyl and basalt fibre reinforced magnesium phosphate cement mortars. *Construction and Building Materials*, 235, 117447.
- Imawan, S. A., & Purwanto, E. A. (2020). Governing Village Fund in Indonesia: Is It Eradicating Poverty? *Policy & Governance Review*, 4(1), 14–27.
- Mardiyah¹, R. A., & Nurwati, R. N. (n.d.). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Peningkatan Angka Pengangguran Di Indonesia.
- Riyanto, S. (2019). Effect of Financial Performance on Stock Return: Eviden. *The Food and Beverages Sector*.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3).
- Rosidah, S. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Seleksi Pegawai Dan Pemutusan Hubungan Kerja Cv. Ngesti Prima Makmur. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*, 1(1).
- Sonhaji, S. (2019). Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja. *Administrative Law & Governance Journal*, 2(1), 60–78.
- Sunija, D. A., Febriani, S., Raharjo, S. T., & Humaedi, S. (2020). Pekerja Sosial Industri Dalam Menangani Permasalahan Phk Di Dunia Industri Indonesia. *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(3), 181–191.
- Sutira, A. (2018). Pengaruh struktur aktiva, struktur modal dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan di PT. Jasuindo Tiga Perkasa Periode 31 Maret 2008–31 Desember 2016: Perusahaan yang Terdaftar di Jakarta Islamic Index. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Taufik, T., & Ayuningtyas, E. A. (2020). Dampak Pandemi Covid 19 Terhadap Bisnis Dan Eksistensi Platform Online. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(01), 21–32.

Copyright holder :
Ropidin dan Setyo Riyanto (2020).

First publication right :
[Jurnal Syntax Transformation](#)

This article is licensed under:

