

PERLINDUNGAN BAGI PEKERJA DAN ORGANISASI MELALUI PEMBERIAN KOMPENSASI & TUNJANGAN PASCA COVID-19 DI INDONESIA

M. Mifta Farid*

Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Palembang

*mmiftahfarid_uin@radenfatah.ac.id

ABSTRACT

Beberapa perusahaan di berbagai sektor industri tentu mendapatkan dampak yang besar akibat dari adanya penyakit menular (pandemi) salah satunya di sektor perbankan. Terkait hal tersebut, beberapa organisasi berupaya mengantisipasi dan beradaptasi terhadap beberapa sistem aktivitas bisnis yang perlu dikembangkan dan ditinjau ulang salah satunya adalah perlunya adaptasi dan perkembangan terhadap strategi manajemen sumber daya manusia perusahaan di sektor perbankan. Manajemen SDM bertujuan untuk mengelola dan mengontrol setiap individu perusahaan serta kebutuhan tertentu yang menjadi hak pegawai dari perusahaan. Artikel ini bertujuan untuk memberikan informasi tentang peran kompensasi dan tunjangan bagi karyawan perusahaan di sektor perbankan dalam menghadapi penyakit menular di ruang lingkup kerja organisasi selama masa paska pandemi. Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam artikel ini adalah metode penelitian kualitatif yakni melalui studi kepustakaan (Literature Review). Hasil yang didapat adalah peran kompensasi dan tunjangan dalam melindungi pegawai di sebuah organisasi pada sektor perbankan sangat penting dan memerlukan perkembangan mengikuti tantangan-tantangan yang dunia hadapi.

Keywords: *Kompensasi, Tunjangan, Pandemi.*

ABSTRAK

Several companies in various industrial sectors have certainly received a large impact as a result of an infectious disease (pandemic), one of which is in the banking sector. Related to this, several organizations are trying to anticipate and adapt to several business activity systems that need to be developed and reviewed, one of which is the need for adaptation and development of corporate human resource management strategies in the banking sector. HR management aims to manage and control each individual company as well as certain needs that are the rights of employees of the company. This article aims to provide information about the role of compensation and benefits for company employees in the banking sector in dealing with infectious diseases in the scope of work of organizations during the post-pandemic period. The research method used by the author is a qualitative research method, namely literature review (Literature Review). The results obtained are that the role of compensation and benefits in protecting employees in an organization in the banking sector is very important and requires development following the challenges that the world is facing.

Kata Kunci: Compensation, Benefit, and Pandemic.

PENDAHULUAN

Di penghujung tahun 2019 pada bulan Desember, dunia diramalkan oleh peristiwa yang dikenal dengan virus corona atau Covid-19 yang meresahkan banyak orang. Kasusnya bermula di China, Wuhan (Yuliana, 2020). Awalnya diduga virus tersebut disebabkan oleh paparan pusat grosir makanan laut yang menjual berbagai spesies hewan hidup. Kemunculan Covid-19 tersebut telah menarik perhatian masyarakat global. Kemudian, tepat pada 30 Januari, WHO menyatakan COVID-19 sebagai Darurat Kepedulian Kesehatan Masyarakat Internasional (Dong et al., 2020). Berdasarkan hal tersebut, Indonesia adalah negara berkembang dan negara terpadat keempat di dunia yang diperkirakan akan sangat menderita lebih lama lagi.

WHO menyatakan COVID-19 sebagai pandemi pada 12 Maret 2020. Jumlah kasus di Indonesia terus meningkat pesat pada Juni 2020 dengan 31.186 kasus terkonfirmasi dan 1.851 kematian (Departemen Kesehatan PHEOC RI, 2020). Kasus terbanyak terjadi di Provinsi DKI Jakarta yaitu 7.623 kasus terkonfirmasi dan 523 (6,9%) kematian (Departemen Kesehatan PHEOC RI, 2020). Pada 26 Maret, WHO menerbitkan enam strategi prioritas yang harus

dilakukan pemerintah dalam menangani pandemi Covid-19, yang terdiri dari perluasan, pelatihan, dan pengeralahan tenaga kesehatan. sistem untuk kasus dugaan; meningkatkan produksi tes dan meningkatkan perawatan kesehatan; Mengidentifikasi fasilitas yang dapat diubah menjadi puskesmas virus corona; Kembangkan rencana untuk mengkarantina kasus; dan memfokuskan kembali upaya pemerintah untuk mengendalikan virus (WHO, 2020). Pandemi ini telah dinyatakan sebagai darurat kesehatan global. Virus ini telah menghambat semua aktivitas manusia sehari-hari, terutama pekerjaan organisasi. Karantina saja mungkin tidak cukup untuk mencegah penyebaran virus COVID-19 ini dan dibantu oleh dampak global dari infeksi virus ini (Sohrabi et al., 2020). Adanya hambatan tersebut menyebabkan berkembangnya sistem kompensasi setelah dunia menghadapi pandemi di beberapa sektor industri di Indonesia. Salah satu industri yang merasakan dampak pandemi adalah sektor perbankan.

Terdapat dua jenis usaha di sektor perbankan ini, yaitu perbankan syariah dan perbankan non-syariah. Lembaga perbankan syariah adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan dan berpedoman pada prinsip syariah. Perbankan syariah di Indonesia merupakan salah satu sistem perbankan baru. Namun, perbankan syariah sudah memainkan peran penting dalam mengatur sirkulasi dan sektor uang negara. Secara garis besar korporasi perbankan syariah adalah lembaga keuangan yang usahanya menghimpun dana dari masyarakat kemudian menyalurkannya kembali kepada masyarakat sebagai keuntungan dalam bentuk pembiayaan dengan sistem bagi hasil. Perusahaan perbankan syariah tentunya memiliki strategi tersendiri untuk memberikan penghargaan kepada sumber daya manusia dalam menjalankan bisnisnya. Setiap karyawan dari berbagai departemen perusahaan perbankan membutuhkan kompensasi dan tunjangan sesuai dengan peran profesional mereka.

Padahal kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri karena tingkat kompensasi merupakan cerminan atau tingkat kompensasi yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi karyawan dan kepuasan kerja. Ketika gaji dibayarkan dengan baik dan benar, karyawan mendapatkan kepuasan kerja dan bekerja menuju tujuan organisasi. Namun, jika imbalan tidak dibayarkan dengan cukup atau tidak tepat, efisiensi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Padahal, melalui reward, organisasi menginginkan agar karyawan puas dengan pekerjaannya, yaitu prestasi kerja yang memberikan ciri pada prestasi individu karyawan, yang pada akhirnya juga meningkatkan hasil kerja. Dengan gaji yang baik dan adil, maka tercipta kepuasan kerja kalangan pegawai yang meningkatkan semangat dan kreatifitas dalam bekerja serta meningkatkan efisiensi kerja yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja yang baik.

Menurut Robbins (2010), kepuasan kerja mengacu pada keseluruhan sikap seseorang terhadap pekerjaan yang mereka lihat. Seorang karyawan dengan kepuasan kerja tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, seorang karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan. Karena ketika orang berbicara tentang sikap karyawan, kebanyakan yang mereka maksud adalah kepuasan kerja. (Notoatmodjo, 2010:183). Seorang karyawan akan terus meningkatkan kinerjanya ketika kepuasan kerja mereka terpenuhi dan kebutuhan atau tujuan perusahaan dan karyawan terpenuhi. Sebaliknya, ketika kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi, tingkat kinerja karyawan menurun. Saat memberi penghargaan, perusahaan mengharapkan karyawan puas dengan pekerjaan mereka. Faktor pendorong penting yang membuat orang bekerja adalah kebutuhan manusia yang perlu dipenuhi. Dengan kata lain, keinginan untuk mencapai tujuan, orang bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang ditawarkan kepada perusahaan dengan harapan imbalan (reward) (Triton, 2010).

Tercapainya tujuan perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya. Oleh karena itu, memberikan dukungan kompensasi penting untuk mendukung kepuasan kinerja karyawan dan meningkatkan produktivitas. Informasi di muka juga menunjukkan jumlah kompensasi yang

telah ditentukan dan diketahui, sehingga Anda dapat mengetahui dengan pasti jumlah kompensasi berikutnya. Tunjangan ini digunakan oleh pekerja dan keluarganya untuk bertahan hidup.

Di sini penting untuk memberi penghargaan kepada karyawan sebagai penjual kekuatan fisik atau mental. Ini adalah fenomena dalam organisasi bahwa kompensasi tahunan adalah keseimbangan sosial antar karyawan. Ketika kompensasi tidak adil dan baik, maka akan menyebabkan penurunan tingkat kinerja karyawan yang merasa tidak adil dalam memberikan kompensasi. Kondisi tersebut mengakibatkan karyawan tidak produktif dalam bekerja dan seringkali tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini sangat merugikan organisasi perbankan karena dianggap tidak efisien, efektif dan optimal sehingga berdampak pada kinerja nasabah atau karyawan nasabah.

Karyawan yang dibayar rendah atau bergaji rendah menciptakan kecemasan atau ketidakmampuan untuk tetap bekerja, sehingga jarang bagi karyawan untuk meninggalkan perusahaan untuk mencari perusahaan lain dengan sistem pembayaran yang lebih baik. Jika terjadi kerugian, organisasi harus merekrut karyawan baru, yang merugikan organisasi dalam hal biaya rekrutmen dan pemilihan kandidat baru. Memberikan kompensasi yang adil dan benar-benar berdampak pada kinerja karyawan karena gaji yang adil dan wajar meningkatkan produktivitas karyawan sehingga pekerjaan selesai tepat waktu. Jadi, pelanggan atau klien suka bekerja dengan organisasi ini, karena dalam hal ini juga dinyatakan melalui UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2013 bahwa kesejahteraan karyawan atau pekerja adalah terpenuhinya kebutuhan fisik dan mental dan/atau kebutuhan dalam . maupun di luar hubungan kerja yang secara langsung maupun tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

TINJAUAN PUSTAKA

Peran

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002: 2) Peran didefinisikan sebagai peran yang dimainkan dalam suatu aksi dalam adegan film, dimainkan dengan berusaha bermain dengan baik dan ditugaskan secara aktif. Selain itu, KBBI juga menyebutkan bahwa peran adalah perilaku seorang pemain yang memiliki kualitas untuk menghasilkan sesuatu yang baik dan menyampaikannya dalam sebuah acara.

Peran adalah kombinasi dari berbagai teori, tren dan disiplin ilmu yang digunakan dalam dunia sosiologi, peran biasanya merupakan istilah yang digunakan dalam dunia teater, di mana seorang aktor harus bertindak sebagai karakter tertentu dan melakukan perilaku tertentu, dalam hal ini. posisi Kedudukan aktor disamakan dengan kedudukan masyarakat dan keduanya memiliki kedudukan yang sama (Sarilito, 2015: 215). Sedangkan menurut (Raho, 2007) Peran diartikan sebagai pola tingkah laku yang diharapkan masyarakat dari seseorang dengan status tertentu, dalam hal ini juga merujuk pada hubungan berdasarkan peran seseorang dengan status sosial tertentu.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa peran merupakan kombinasi dari berbagai perspektif, teori dan ilmu yang memiliki karakter atau kegunaan dalam hal tertentu.

Kompensasi

Dessler (2013:352) mengemukakan bahwa “Kompensasi pekerja mengacu pada setiap pembayaran atau remunerasi yang diterima pekerja untuk pekerjaan mereka”. Kompensasi juga diartikan sebagai kombinasi imbalan finansial dan non finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kinerja organisasi. (Armstrong, 2009).

Stewart dan Brown (2011:412) mengemukakan bahwa kompensasi sebagai “proses membayar dan menghargai orang-orang untuk kontribusi yang diberikan untuk sebuah

organisasi". Kompensasi adalah jumlah total uang (gaji, bonus), insentif, tunjangan, hak istimewa, dan hadiah yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada organisasi (Moorhead dan Griffin, 2013).

Berdasarkan berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa reward adalah imbalan atau imbalan yang diberikan kepada seseorang karena menyelesaikan dan menyelesaikan tugas tertentu yang dibebankan kepadanya atau untuk mencapai standar atau tujuan tertentu. Manajemen kompensasi adalah kegiatan yang merencanakan, mengatur dan mengatur bentuk kompensasi bagi karyawan yang telah melakukan dan melaksanakan pekerjaan tertentu dalam organisasi, dimana bentuk kompensasi harus adil, obyektif dan transparan untuk mencapai kepuasan. diterima sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada penerima.

Pekerja atau Karyawan

Karyawan adalah asset bagi setiap perusahaan. Kehadiran karyawan sangat penting saat ini, tanpa karyawan tidak akan ada kelancaran arus produksi perusahaan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Ayat 1 Ayat 2 Undang-Undang Hubungan Industrial Tahun 2003, pekerja adalah setiap orang yang mampu menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan dirinya sendiri dan masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

Menurut definisi tersebut, pekerja dalam hubungan kerja adalah pekerja yang bekerja di suatu perusahaan (perusahaan) atau orang yang menerima gaji, termasuk pekerja yang bekerja di luar hubungan kerja.

Karyawan merupakan aset terpenting perusahaan, karena tanpa partisipasi mereka perusahaan tidak dapat berjalan. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan. Menurut Hasibuan (2003), pegawai adalah orang yang menjual jasa (jiwa atau tenaga) dan menerima imbalan yang telah ditentukan.

Organisasi

Istilah organisasi memiliki dua pengertian umum. Pertama merujuk pada institusi, dan makna kedua mengacu pada proses organisasi sebagai salah satu fungsi administrasi.

Menurut Siagian (2015), organisasi adalah suatu bentuk perkumpulan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama dan secara formal berkomitmen untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, dan di dalam hubungan tersebut terdapat seseorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.

Menurut Bernard (2016), organisasi adalah suatu sistem kegiatan kerjasama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk melakukan suatu kegiatan yang memerlukan komunikasi untuk mencapai tujuan bersama. Barnard menekankan peran setiap anggota, yang harus diberi tahu dan dimotivasi, dan peran beberapa anggota lainnya, yang harus mengambil keputusan.

Pandemi

Saat ini terjadi pandemi di berbagai belahan dunia yang berdampak relatif besar terhadap seluruh bidang kehidupan manusia. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) telah menetapkan penyakit coronavirus 2019 atau COVID-19 sebagai ancaman pandemi. Pengertian pandemi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah wabah yang menyebar ke mana-mana pada waktu yang bersamaan atau mencakup wilayah geografis yang luas (Ristyawati, 2020). Virus corona adalah virus yang menyerang saluran pernapasan, menyebabkan penyakit pernapasan, pneumonia akut, dan kematian. Yurianto dan Bambang (2020) menunjukkan bahwa virus corona sendiri merupakan keluarga besar virus penyebab penyakit mulai dari gejala ringan hingga berat. Setidaknya ada dua jenis coronavirus yang diketahui menyebabkan penyakit yang dapat menimbulkan gejala yang parah (Zaenal et al., 2020).

Epidemiologi Covid-19

Penyakit Coronavirus 2019 (COVID-19) adalah penyakit menular yang disebabkan oleh jenis baru dari coronavirus. Penyakit ini muncul akibat munculnya kasus pneumonia yang tidak diketahui penyebabnya pada akhir Desember 2019 di Wuhan, China. Berdasarkan hasil penyelidikan epidemiologis, kasus tersebut diduga terkait dengan makanan laut asal Wuhan. Pemerintah China kemudian mengumumkan pada 7 Januari 2020 bahwa penyebab kasus tersebut adalah virus corona baru yang kemudian diberi nama SARS-CoV-2 (Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2). Virus ini masih satu keluarga dengan virus SARS dan MERS. Meski berasal dari keluarga yang sama, SARS-CoV-2 lebih menular dibandingkan SARS-CoV dan MERS-CoV (CDC China, 18/2020). Kematian kasar bervariasi dari satu negara ke negara lain dan bergantung pada populasi yang terkena dampak, evolusi epidemi di negara tersebut dan ketersediaan tes laboratorium (Riadi, 2019).

METODE PENELITIAN

Menurut Sumandiria (2004), Artikel merupakan suatu karya tulis lepas berisikan suatu pendapat seseorang yang telah mengenali secara jauh tentang permasalahan ataupun materi yang bertabiat konkret, dengan tujuan buat memberitahukan, menghibur, mempengaruhi, serta meyakinkan pembaca. Dalam artikel ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif melalui kajian literatur. Penelitian perpustakaan sendiri merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi dan pengetahuan dengan bantuan berbagai bahan yang terdapat di perpustakaan, seperti: buku, majalah, dokumen, catatan dan cerita sejarah dll. Penelitian kepustakaan merupakan salah satu metode penelitian kualitatif yang melibatkan penelitian di perpustakaan, menggunakan dokumen, arsip dan dokumentasi lainnya sebagai bahan penelitian (Prastovo, 2012). Metode perpustakaan tidak hanya tentang membaca dan menyimpan literatur atau buku, seperti yang sering dipahami kebanyakan orang. Penelitian kepustakaan sering disebut dengan penelitian literatur, membaca dan menyimpan serta mengolah bahan penelitian (Zed, 2008).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dampak Ekonomi Penyakit Menular

Biaya ekonomi dari penyakit menular yang signifikan di banyak tingkatan dari masyarakat ke individu. Bank Dunia memperkirakan bahwa kerugian mencapai setidaknya \$80 miliar dolar AS karena enam wabah besar zoonosis yang sangat fatal antara tahun 1997 dan 2009.

Dampak pada biaya dan produktivitas dalam organisasi di mana pekerja memiliki penyakit menular cukup besar. Hal ini dapat diperburuk ketika agen organisasi tidak memahami atau “tidak mengetahui bukti terkini mengenai pencegahan dan pengendalian infeksi di tempat kerja”. Lebih lanjut menggarisbawahi pentingnya mengidentifikasi dan menggunakan strategi yang efektif.

Setelah wabah, epidemi, atau pandemi diumumkan, karantina adalah salah satu pendekatan yang lebih efektif. Gupta dan rekan menyimpulkan setelah mempelajari dampak ekonomi dari sindrom pernapasan akut parah (SARS), bahwa “meskipun biaya awal agak menakutkan, karantina menyelamatkan baik nyawa maupun uang”. Holm lebih lanjut menggambarkan hubungan antara menyebarkan intervensi kesehatan masyarakat yang menargetkan pekerja dari semua jenis, termasuk wiraswasta. Menurut Holm, “isolasi, karantina, dan jarak sosial sukarela dapat menyebabkan hilangnya pendapatan bagi individu jika majikan tidak bersedia untuk terus membayar upah untuk periode ketika orang tersebut tidak dapat bekerja karena intervensi kesehatan masyarakat”. Selain kompensasi, status pekerjaan orang-orang ini juga berisiko karena tidak adanya karyawan dari pekerjaan.

Bahkan ketika penyakit menular seperti SARS atau COVID-19 saat ini, yang baru dan baru-baru ini dinyatakan sebagai pandemi oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) tidak ada, ada penyakit menular lain yang lebih umum seperti influenza. Influenza adalah infeksi virus dan biasanya terjadi antara akhir musim panas hingga awal musim hujan. Dalam sebuah penelitian, diperkirakan berdasarkan influenza 2015 bahwa total beban ekonomi rata-rata adalah \$11,2 miliar. Beban ekonomi ini juga menyebabkan hilangnya pendapatan karena influenza kematian terkait. Sebagai catatan bagi pemberi kerja, biaya terbesar dikaitkan dengan orang dewasa usia kerja dari 18 hingga 64.

Pada tanggal 6 Maret 2020, Gubernur Negara Bagian Washington, negara bagian dengan jumlah kematian tertinggi yang dikaitkan dengan COVID-19 pada saat itu mengeluarkan rilis berita yang menangkap dampak ekonomi dari COVID-19 seperti yang ditunjukkan di bawah ini: “COVID-19 memiliki banyak dampak ekonomi termasuk pekerja harus tinggal di rumah, gangguan pada rantai pasokan, gangguan pada usaha kecil dan pekerja per jam, dan bisnis yang bergantung pada ekspor berjuang untuk mengirimkan produk ke pasar internasional utama”.

Ini adalah salah satu ilustrasi bagaimana dampak ekonomi dari penyakit meluar yang mengalir dari tingkat nasional ke tingkat negara bagian, kemudian tingkat negara, kemudian tingkat kota, kemudian tingkat organisasi, dan akhirnya, tingkat keluarga dan individu. Dalam rilis berita yang sama, Gubernur Jay Inslee membahas etika situasi dan menyerukan keterlibatan sektor swasta seperti yang ditunjukkan di bawah ini:

“Selain itu, komunitas bisnis dan buruh memiliki peran kepemimpinan yang penting untuk dimainkan, dan saya telah didorong oleh tanggapan atas ajakan bertindak saya. Saya mendengar banyak cerita tentang majikan yang melakukan hal yang benar dan membantu menjaga upah tetap utuh bagi pekerja yang bekerja dari rumah atau tidak dapat bekerja karena COVID-19”.

Beberapa perusahaan “melakukan hal yang benar” seperti Microsoft yang akan membayar karyawan per jam upah reguler mereka bahkan jika jam mereka dikurangi. Bukan hanya peran manajemen sumber daya manusia (SDM)/kompensasi dan tunjangan profesional tetapi juga peran organisasi non-pemerintah seperti WHO dan Organisasi Perburuhan Internasional dan pemerintah di seluruh dunia.

Berdasarkan salah satu penelitian terdahulu, dijelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan bagi kinerja karyawan yang dapat berujung pada peningkatan kinerja pada perusahaan juga. Namun, dengan adanya pandemi COVID-19, kompensasi yang seharusnya diberikan kepada karyawan juga mengalami kendala. Dampak COVID-19 memang telah memukul keras perekonomian global termasuk Indonesia. Beberapa berpendapat bahwa maksud legislatif dari undang-undang ini adalah “untuk memperkuat jaring pengaman.” Jaring pengaman ini berfokus pada pekerjaan yang berkelanjutan dan meningkatkan tunjangan pengangguran dengan meningkatkan lama pengangguran minggu di luar cakupan negara dan menambahkan \$600 per minggu sebagai kompensasi pengangguran. undang-undang baru terkait kelayakan asuransi pengangguran (UI) tidak hanya mencakup karyawan tetapi juga pekerja pertunjukan seperti pengemudi Uber dan kontraktor independen. Sebelum berlakunya CARES, Families First Coronavirus Response Act (FFRA) ditandatangani menjadi undang-undang pada 18 Maret 2020, dan mulai berlaku pada 1 April 2020, dan dijadwalkan berakhir pada 31 Desember 2020. Undang-undang ini mencakup semua pengusaha swasta dengan kurang dari 500 karyawan. Undang-undang ini memberikan cuti sakit berbayar (PSL) kepada karyawan yang memenuhi syarat maksimal 10 hari dengan beberapa ketentuan. Selanjutnya, undang-undang ini memberikan karyawan yang memenuhi syarat hingga 10 minggu tambahan cuti keluarga dan medis yang dibayar sebagian dengan beberapa ketentuan. Sangat penting bagi para profesional kompensasi & tunjangan untuk tetap mengikuti undang-

undang yang berubah dan pedoman dan prosedur teknis terkait di tingkat federal dan negara bagian serta tingkat kabupaten / paroki dan kota.

Berkaca pada krisis keuangan 2008/2009, Kemper dan Martin (2010) menulis, “Krisis keuangan dan ekonomi global baru-baru ini menulis ulang hubungan antara bisnis dan masyarakat”. Ditegaskan di sini bahwa masih ada peran organisasi yang melakukan transaksi keuangan dengan pekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Fokus kami di sini adalah peran HRM/kompensasi dan manfaat profesional yang berkaitan dengan menanggapi krisis yang dikatalisasi oleh penyakit menular yang muncul.

Ajakan Bertindak: Peran Profesional HRM/Kompensasi dan Manfaat

Profesional HRM/kompensasi dan tunjangan memiliki peran unik untuk dimainkan dalam berkontribusi pada pencegahan penyakit menular. Perrings, Levin, dan Daszak membahas pentingnya pengambilan keputusan, "Untuk kemunculan dan penyebaran, risiko adalah produk dari keputusan yang dibuat oleh orang, dan karenanya kondisi yang ada di balik keputusan tersebut".

Selain “meratakan kurva” untuk mengurangi penyebaran COVID-19, profesional HRM/kompensasi dan tunjangan juga memiliki peran unik terkait kenaikan historis klaim pengangguran sejak pandemi. Biro Statistik Tenaga Kerja¹⁶ dalam rilis berita 26 Maret 2020 mengumumkan peningkatan 3.001.000 klaim asuransi mingguan pengangguran awal dari minggu sebelumnya sebesar 3.283.000. Rekor sebelumnya untuk jumlah klaim terbesar adalah pada tahun 1982 sebesar 695.000.16 Siaran pers menyatakan, “...peningkatan klaim awal disebabkan oleh dampak virus COVID-19”.

Bagi para profesional kompensasi dan tunjangan yang bekerja di organisasi dengan pekerja di garis depan seperti pegawai toko kelontong, pengemudi truk, pekerja gudang, petugas pemadam kebakaran/polisi, dan petugas kesehatan, ada pertimbangan unik yang paling disorot oleh pertanyaan ini, Apakah Anda ingin pekerja garis depan mengkhawatirkan pendapatan dan tunjangan mereka sambil merawat Anda dan keluarga Anda dan orang lain? Dalam satu penelitian yang mengeksplorasi dampak psikologis petugas kesehatan garis depan di Human, China yang memerangi COVID-19, perawat daripada dokter melaporkan kekhawatiran yang lebih besar tentang kompensasi baik selama dan setelah wabah.

Kasus untuk Penargetan Penyakit Menular

Ada dua jenis penyakit dasar: penyakit tidak menular (PTM) seperti hepatitis C dan penyakit menular seperti influenza dan yang lebih baru COVID-19. Fokus di sini adalah pada penyakit menular yang dapat ditransmisikan dari orang ke orang. Ada biaya yang terkait dengan kedua jenis penyakit di tempat kerja. Sebagai gambaran, dalam penelitian skala besar yang terdiri dari 339.456 subjek, pegawai yang terdiagnosis virus hepatitis C (HCV) ditemukan lebih banyak mengambil cuti sakit, lebih banyak cacat jangka pendek, dan cacat jangka panjang dibandingkan pegawai yang tidak terdiagnosis. Karyawan dengan HCV tersebut juga memiliki 4,15 hari absen lagi. Akhirnya, ditentukan bahwa karyawan dengan HCV lebih mahal sebesar \$8352 per tahun. Populasi yang rentan berisiko mengalami PTM dan Penyakit Menular. Terkait dengan COVID-19, bukti awal menunjukkan bahwa mereka yang memiliki penyakit penyerta seperti diabetes atau kondisi kronis lainnya lebih rentan daripada populasi lainnya. Sekali lagi, penekanan di sini adalah pada penyakit menular yang dapat ditularkan secara keseluruhan dengan fokus pada COVID-19.

Kontinuum Tanggung Jawab Organisasi

Tantangan bagi para pemimpin HRM dan profesional kompensasi dan tunjangan adalah untuk menentukan kepada siapa tanggung jawab atau tugas terutang sehubungan dengan tidak hanya hubungan karyawan tetapi juga dalam hal ini kompensasi dan tunjangan secara keseluruhan. Khususnya pada saat semua pekerja dalam suatu organisasi dan pemangku

kepentingan eksternal mempercayakan pengambil keputusan organisasi untuk melindungi kita semua dari penularan dan penyebaran penyakit menular, sementara pada saat yang sama menawarkan semua pekerja manfaat untuk pulih dari penyakit ini jika mereka membutuhkan perawatan medis, perawatan di rumah sakit, dan bahkan perawatan intensif. Menunjukkan rangkaian hubungan pekerja tertutup hingga terbuka. Kontinum ini dapat berfungsi sebagai alat pengambilan keputusan bagi para pemimpin HRM dan kompensasi dan manfaat profesional untuk menanggapi tantangan melakukan yang terbaik bagi organisasi dan masyarakat mengakui bahwa keduanya tidak saling eksklusif.

Titik awalnya adalah merumuskan, memperbarui, atau merevisi filosofi kompensasi. Filosofi kompensasi biasanya didasarkan pada strategi organisasi, siklus hidup organisasi, hukum dan peraturan yang relevan, industri, komposisi/demografi tenaga kerja, dan kekuatan ekonomi makro. Secara khusus, filosofi kompensasi idealnya menargetkan kompensasi total untuk setiap segmen pekerja. Cara umum untuk merumuskan, memperbarui, atau merevisi filosofi kompensasi adalah dengan mendasarkan proses pada tiga prinsip: menarik, mempertahankan, dan memotivasi. Selama masa pandemi, bencana alam, dan bencana manusia, prinsip lain harus ditambahkan untuk perlindungan.

Aspek Asuransi ID

Memperluas EAP: Fokus pada ID. Seperti disebutkan sebelumnya, ada hubungan antara COVID-19 dan tantangan kesehatan mental. (Xiang dkk,) menggambarkan konsekuensi kesehatan mental yang terkait dengan COVID-19. “Pasien yang dikonfirmasi atau diduga 2019-nCoV mungkin mengalami ketakutan akan konsekuensi infeksi virus baru yang berpotensi fatal, dan mereka yang dikarantina mungkin mengalami kebosanan, kesepian, dan kemarahan. Selanjutnya, gejala infeksi, seperti demam, hipoksia, dan batuk, serta efek samping pengobatan seperti insomnia yang disebabkan oleh kortikosteroid dapat menyebabkan memburuknya kecemasan dan tekanan mental”.

Sangat penting bahwa EAP Anda menyediakan layanan khusus tidak hanya untuk pekerja yang dikonfirmasi atau diduga COVID-19, tetapi juga bagi mereka yang dikarantina sendiri dan mungkin diperintahkan oleh otoritas kesehatan masyarakat untuk dikarantina dan diisolasi. Sudah diketahui bahwa jarak sosial dan karantina mengakibatkan stres dan bahkan kecemasan dan kepanikan di antara beberapa orang.

Bahkan sebelum COVID-19, Gallup49 merekomendasikan agar pemberi kerja berkomunikasi dengan penyedia EAP mereka untuk memastikan bahwa mereka menangani masalah kesehatan mental seputar kesepian. Ini sekarang lebih penting daripada sebelumnya dengan pekerjaan jarak jauh sebagai norma. Bahkan sebelum COVID-19, EAP memperdebatkan kekuatan dan kelemahan relatif dari penyediaan eCounseling, mengingat semakin banyaknya tenaga kerja yang berpindah-pindah, pekerja jarak jauh, dan kurangnya akses ke penyedia EAP yang memenuhi syarat di masyarakat pedesaan.

Memperluas Program Kesehatan Tempat Kerja: Fokus pada penyakit menular

Banyak program kesehatan di tempat kerja berfokus pada penyakit tidak menular dan kronis seperti penyakit kardiovaskular dan kanker dengan berfokus pada perilaku berisiko kesehatan mulai dari berhenti merokok hingga aktivitas fisik. Ada kebutuhan epidemiologis untuk juga fokus pada penyakit menular terutama penyakit menular yang dapat dikomunikasikan untuk melindungi pekerja, pelanggan, dan pemangku kepentingan lainnya.

Buktinya jelas berdasarkan tinjauan sistematis bahwa pelatihan kebersihan tangan menurunkan insiden penyakit menular di tempat kerja sementara pada saat yang sama meningkatkan moral karyawan dan sikap di tempat kerja.

Vaksin terbukti efektif dalam mencegah perolehan dan transmisi penyakit menular tidak menular dan menular. Vaksinasi influenza adalah satu-satunya strategi yang paling efektif

untuk mencegah influenza. Selama 2010-2011, hampir satu dari lima (17%) orang dewasa divaksinasi di tempat kerja. Dalam satu penelitian, ditemukan bahwa pendapatan yang lebih tinggi dikaitkan dengan kemungkinan yang lebih besar mendapatkan vaksin influenza bersama dengan dua prediktor lainnya: kerentanan yang dirasakan dan manfaat yang dirasakan. Konsekuensi ekonomi dari pendanaan program vaksinasi terbayar dengan tingkat serangan serologis lebih besar dari 20% dalam skenario pandemi. Namun, penulis berpendapat, “Pengusaha mungkin enggan mendanai program vaksinasi tanpa memahami konsekuensi ekonomi”. Pertimbangan lain adalah apakah aman untuk menawarkan vaksinasi di tempat selama wabah karena jarak sosial adalah strategi kesehatan masyarakat untuk mengurangi kasus baru untuk penyakit yang ditularkan dari orang ke orang. Menurut Panduan Layanan Pencegahan Masyarakat, vaksinasi influenza di tempat kerja direkomendasikan dengan biaya yang lebih rendah bersama dengan promosi aktif saja atau dalam kombinasi dengan strategi lain seperti pendidikan kebersihan tangan. Di luar program vaksinasi di tempat kerja dan pendidikan kebersihan tangan, pengusaha harus mendidik tenaga kerja tentang penyakit menular dan bagaimana menjaga diri mereka sendiri, rekan kerja mereka, pelanggan mereka, keluarga mereka, dan komunitas mereka aman.

Pusat Pengendalian Penyakit: panduan sementara untuk bisnis dan wirausaha untuk merencanakan dan menanggapi penyakit coronavirus 2019 (COVID-19). Berdasarkan pemaparan dari sebuah penelitian, disimpulkan bahwa remunerasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja seorang karyawan, yang juga dapat berujung pada peningkatan kinerja di perusahaan. Namun, dengan adanya pandemi COVID-19, kompensasi pekerja juga bermasalah. Dampak COVID-19 sangat memukul ekonomi global, termasuk Indonesia.

Berdasarkan suatu data terdahulu, ekonomi Indonesia mengalami kontraksi yang signifikan dari tahun 2019 hingga tahun 2020 dan tahun 2020 merupakan tahun terjadinya wabah virus COVID-19. Menurut ADB, pandemi COVID-19 yang disertai dengan penurunan harga komoditas dan gejolak pasar keuangan akan berdampak negatif terhadap ekonomi global dan Indonesia, dimulai dari beberapa mitra dagang utama Indonesia yang diperkirakan akan mengalami kerugian finansial. Selain itu, dampak pandemi juga mempengaruhi permintaan domestik yang menjadi perhatian karena melemahnya sentimen bisnis dan konsumen (Asian Development Bank, 2021). Menurut Febriani et al (2021), perusahaan dan pelaku UMKM juga mengalami dampak COVID-19 sehingga harus juga memperhatikan keterampilan dan penghargaan karyawan yang produktif. Karena kemajuan perusahaan ditentukan oleh produktivitas kerja yang dilakukan dan remunerasi karyawan, maka kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perusahaan.

Sebuah studi menunjukkan bahwa karyawan yang baik berkorelasi langsung dengan hasil positif dalam kinerja bisnis perusahaan. Jika tidak, aktivitas tersebut merugikan bisnis. Pencapaian dapat diukur dari tingkat sasaran waktu kerja perusahaan dan pencapaiannya dalam kerjasama (Koljaan & Rahadi, 2021) Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang sangat penting karena merupakan sarana yang paling efektif dalam organisasi. untuk mencapai. tujuan perusahaan dalam situasi dan kondisi untuk mencapai pandemi Covid-19. Sumber daya manusia harus dikelola dan dibina untuk mencapai visi dan misi perusahaan, bukan hanya teknologi yang merupakan komponen terpenting.

Kajian Wijastuti menjelaskan bahwa pemberdayaan diartikan sebagai upaya mempersatukan dan memotivasi karyawan untuk memikul tanggung jawab pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi (Wijastuti et al., 2021). Pekerjaan tetap dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan, dalam hal ini karyawan harus dibayar sesuai dengan kinerjanya (Levelser & Safuan, 2021). Menurut Sabarofek, remunerasi perusahaan yang bekerja dapat disesuaikan dengan kompensasi atau kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial terkait pekerjaan selanjutnya dibagi menjadi dua kategori: kompensasi langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Gaji, bonus, upah, dan biaya adalah contoh kompensasi langsung.

Kompensasi moneter tidak langsung dapat berupa perawatan medis, asuransi, kegiatan rekreasi dan kompensasi lainnya. Motivasi, produktivitas dan kepuasan karyawan dapat ditentukan oleh imbalan non finansial seperti pujian, penghargaan dan pengakuan (Sabarofek, 2020). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kompensasi harus diciptakan tanpa faktor seperti pandemi atau tanpa kompensasi langsung dan tidak langsung untuk menciptakan semangat dan kepuasan kerja serta mendorong tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan teori hukum ketenagakerjaan, terdapat 3 (tiga) jenis perlindungan bagi pekerja/karyawan yaitu jaminan sosial, perlindungan finansial dan perlindungan teknis. Teori yang tepat untuk membahas pesangon adalah bahwa mantan karyawan/pegawai berhak atas perlindungan finansial. Perlindungan ini berlaku untuk pesangon bagi mantan karyawan. Berdasarkan hal tersebut, penulis mengajukan solusi dengan melalui kontrak bilateral jaminan harta kekayaan perusahaan berdasarkan hak tanggungan, yang kemudian didaftarkan sebagai kontrak bersama pada pengadilan perusahaan. Pekerja dapat berbicara/bernegosiasi dengan serikat pekerja di luar perusahaan/perusahaan tentang masalah pemutusan hubungan kerja dengan pemberi kerja. Kemudian membuka jalur negosiasi dengan perwakilan pengusaha untuk mencapai jumlah kompensasi yang layak untuk pembayaran hak mantan karyawan.

Perjanjian penempatan jaminan hipotek memberikan kekuatan eksekutif untuk real estat yang dimiliki oleh perusahaan, tetapi tidak begitu mudah diterima oleh pengusaha karena, menurut pengusaha yang disurvei oleh beberapa penulis, pengusaha lebih memilih untuk bernegosiasi di antara mereka sendiri dan PHK. tanpa jaminan pemeliharaan Real Estate atau setuju hanya atas dasar kepercayaan. Hal ini dapat dimaklumi mengingat situasi pengusaha yang kesulitan keuangan dan tidak ingin harta bendanya digadaikan, kata penulis, namun tidak menjamin pembayaran klaim mantan karyawan. cenderung tidak terpenuhi. Meskipun terlihat bahwa perjanjian bilateral/perjanjian bersama yang didaftarkan di Pengadilan Ketenagakerjaan juga mengikat para pihak, namun dalam praktiknya masih belum cukup melindungi pekerja dari segi keuangan, karena hanya kompensasi yang dibayarkan secara tunai/tunai jika Uang pasti nilainya lebih rendah atau bahkan lebih rendah dari yang disepakati dalam kesepakatan bersama.

Namun, jika perjanjian bilateral dengan jaminan belum dilaksanakan oleh kedua belah pihak (rahasia), para pihak dapat bertindak sebagai mediator di kantor ketenagakerjaan setempat untuk memfasilitasi kedua belah pihak untuk menyepakati penyelesaian secara damai. Penulis memberikan analisis agar masalah perpisahan dapat diselesaikan pada kedua belah pihak yaitu win-win solution dan berusaha menghindari klarifikasi yuridis terhadap masalah yang berujung pada putusan menang-kalah dan putusan yang berlarut-larut dengan kekuatan hukum tetap. Negosiasi dua arah merupakan jalan yang dipilih berdasarkan analisa penulis, semata-mata karena melihat keadaan perusahaan yang sedang merosot dan diambang kebangkrutan, sehingga penawaran dalam negosiasi ini tidak mengutamakan pembayaran yang maksimal. dari perusahaan diwajibkan secara hukum, tetapi negosiasi yang memberikan pembayaran pesangon dengan cara yang aman, manusiawi dan tidak terlalu memberatkan perusahaan, pembayaran pencairan dari 25 persen menjadi 25 persen. 35% sebagai pembayaran awal dari jumlah total yang akan diterima karyawan. kemudian perusahaan mengangsur sisa uang pesangon sesuai dengan kemampuan perusahaan.

Kesepakatan antara pemberi kerja dengan mantan serikat pekerja memuat informasi yang lebih rinci mengenai pembayaran pesangon secara bertahap dan waktu pembayaran pesangon. Kontrak tersebut merupakan/menyelesaikan kontrak hipotek yang dibebankan pada aset tetap Perseroan yang tersisa.

KESIMPULAN

Pemimpin HRM dan praktisi kompensasi dan tunjangan mewakili profesi yang tangguh. Mereka harus menghadapi tantangan yang signifikan di masa lalu mulai dari memperlengkapi kembali tenaga kerja selama Perang Dunia II hingga mengatasi badai ekonomi yang disebabkan oleh krisis keuangan 2008/2009. Pada tingkat yang lebih lokal, praktisi kompensasi dan tunjangan terus melayani tenaga kerja mereka mengetahui bahwa gangguan apa pun dalam layanan yang menjadi sandaran pekerja untuk kesehatan, kesejahteraan, dan kelangsungan hidup ekonomi mereka, dapat merugikan seperti selama Badai Katrina dan Sandy. Tantangan yang mereka hadapi kadang-kadang sangat besar, dan pandemi global saat ini yang disebabkan oleh COVID-19 tidak terkecuali. Pandemi global saat ini akan menghadirkan tuntutan dan teka-teki lama dan baru di mana kompensasi dan tunjangan harus dipenuhi oleh para profesional tidak hanya di dalam organisasi mereka tetapi juga di seluruh organisasi, lintas wilayah, dan lintas negara bagian karena suatu negara hanya sekuat mata rantai terlemahnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin Zaenal, dkk. 2020. Pembelajaran Online Berbasis Proyek Salah Satu Solusi Kegiatan Belajar Mengajar di tengah Pandemi Covid 19. *Jurnal Ilmiah pofesi pendidikan*, 5, (1), 64-70
- Ahmad Yurianto, dkk, Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Coronavirus Disease (COVID-19), (Kementrian Kesehatan Republik Indonesia, Jakarta: 2020)
- Andi Prastowo. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Jogjakarta : Ar-ruzzmedia
- Bab II Tinjauan Pustaka A. Karyawan 1. Pengertian Karyawan.* (n.d.). Retrieved November 20, 2022, from http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/350/5/098600259_file5.pdf
- Dessler, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Reources*, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta.
- Dong Y, Mo X, Hu Y, et al. 2020. Epidemiology of COVID-19 among children in China. *Pediatrics* 2020;145:e20200702.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Online. 2015. <http://kbbi.kemdikbud.go.id>
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Online. 2016. <http://kbbi.kemdikbud.go.id>
- Karim, R. (2021, February 14). *Pengertian organisasi : Manfaat, Tujuan, Ciri-Ciri, Unsur Dan Konsepnya*. Deepublish Store. Retrieved November 20, 2022, from https://deepublishstore.com/pengertian-organisasi/#Defenisi_Organisasi_dari_Para_Ahli
- Kemenkes RI PHEOC. (2020). COVID 19. <https://Infeksiemerging.Kemkes.Go.Id.https://infeksiemerging.kemkes.go.id/dashboard/covid-19>
-

- kemenkes RI. (2020). Pedoman dan Pencegahan Coronavirus (COVID- 19). Math Didactic: Jurnal Pendidikan Matematika, 4, 1–214. <https://doi.org/10.33654/math.v4i0.299>
- Mestika Zed, Metode Penelitian Kepustakaan, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, Cet. ke-1, 2004.
- Moorhead dan Griffin. 2013. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Mujanah, S. (2019, July 22). *Manajemen Kompensasi*. UNTAG SURABAYA REPOSITORY. Retrieved November 20, 2022, from <http://repository.untag-sby.ac.id/8895/>
- Notoatmodjo, S. 2010. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta.
- Rahadi, D. R., Wijonarko, Hilda, & Farid, M. M. (2022). *Kompensasi, Insentif dan Tunjangan Karyawan*. Tasikmalaya: Penerbit Lentera Ilmu Madani.
- Rahadi, D. R., Wijonarko, Hilda, & Farid, M. M. (2022). *Pengantar Manajemen Kompensasi*. Tasikmalaya: Penerbit Lentera Ilmu Madani.
- Rahadi, Dedi Rianto, (2020), Konsep Penelitian Kualitatif Plus Tutorial Nvivo, PT. Filda Fikrindo, Bogor
- Raho, Bernard. 2007. Teori Sosiologi Modern. Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Riadi, A. Pedoman dan Pencegahan Coronavirus (COVID- 19). Math Didact. J. Pendidik. Mat. 4, 1–214 (2019).
- Ristyawati, A. (2020). Aprista Ristyawati " Efektivitas Pelaksanaan Pilkada Serentak 2020 Pada Masa Pandemi Darurat Covid-19 Di Indonesia . 10-12.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta: penerbit Erlangga
- Sarwono, Sarlito W & Meinarno, Eko A. 2015. Psikologi Sosial. Jakarta: Salemba Humanika.
- Siagian, Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Akarsa
- Sohrabi, C., Alsafi, Z., O'Neill, N., et al. (2020) World Health Organization Declares Global Emergency: A Review of the 2019 Novel Coronavirus (COVID-19) [published online ahead of print, 2020 Feb 26]. International Journal of Surgery, 77, 217. <https://doi.org/10.1016/j.ijsu.2020.03.036>
- Stewart, Greg L. dan Brown, Kenneth G. (2011). Human Resource Management 2 nd Edition: Linking Strategy To Practice. United States Of America: John Wiley and Sons, Inc
- Sumadiria, AS Haris. 2004. Jurnalistik Indonesia, Menulis Berita dan Feature. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Tri Atmoko, Dedi Rianto Rahadi, (2021), Analisis Pemanfaatan Facebook Sebagai Media Promosi Produk Perumahan Pt. Mandiri Agency Pada Masa Pademi Covid-19, Jurnal
-

Dimensi, [Vol 10, No 1 \(2021\)](#)

Triton, P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Jakarta: Oryza.

Welcome to umm institutional repository. UMM Institutional Repository. (n.d.). Retrieved November 20, 2022, from <https://eprints.umm.ac.id/>

WHO. (2020). WHO Coronavirus Disease (COVID-19) Dashboard. <https://Covid19.Who.Int/>. <https://covid19.who.int/> World Health Organization. (2020). Transmisi SARS-CoV-2 : implikasi terhadap kewaspadaan pencegahan infeksi. Pernyataan Keilmuan, 1–10. who.int

Yuda, A. (2021, May 11). *Pengertian organisasi, Unsur, Ciri, Bentuk, Dan Jenisnya Yang perlu diketahui*. bola.com. Retrieved November 20, 2022, from <https://www.bola.com/ragam/read/4555498/pengertian-organisasi-unsur-ciri-bentuk-dan-jenisnya-yang-perlu-diketahui>

Yuliana. (2020). Corona Virus Disease (Covid-19); Sebuah Tinjauan Literatur. *Wellness and Healthy Magazine*, 2(1), 187-192.
