Strategi Meningkatkan Produktivitas pasca Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Efisiensi Tenaga Kerja

Oleh :

Mirza Muis Mahendra Munawar

Pendahuluan

A. Latar Belakang

Ketakutan akan pemutusan hubungan kerja (PHK) membuat frustasi para karyawan yang masih aktif bekerja. Isu ini muncul akibat pengaruh negatif wabah virus COVID-19 terhadap saham perusahaan, yang kemudian diikuti oleh kondisi ekonomi yang memaksa saya menutup banyak industri yang saya sayangi akibat kerugian sebelumnya, serta efeknya. pada semua karyawan atau pekerja. Banyak bisnis harus tutup karena tidak dapat terus beroperasi, dan mereka juga diwajibkan untuk memutuskan hubungan kerja karyawan; ini adalah pilihan terakhir perusahaan atau langkah ke arah itu. Permintaan menurun akibat kerugian perusahaan yang berimbas pada pekerja yang di-PHK. Opini (WHO) Organisasi Kesehatan Dunia atau sering disebut sebagai organisasi kesehatan dunia COVID-19 adalah penyakit virus yang dapat menyerang manusia dan hewan. Ini pertama kali ditemukan di sebuah kota kecil di China pada akhir tahun 2019. Pada 11 Maret 2020, Tedros Adhanom Ghereyesus, direktur jenderal Organisasi Dunia (WHO), secara resmi menyatakan bahwa wabah virus COVID-19 telah menjadi wabah global atau mendunia (Fanzuri, 2022).

Dalam upaya menghentikan penyebaran wabah Covid-19, beberapa bisnis mau tidak mau akan membatasi jumlah karyawan yang berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK). Banyak bisnis juga melakukan upaya luar biasa untuk mempertahankan operasi mereka dan, tentu saja, untuk meminimalkan kerusakan yang disebabkan oleh COVID-19. Perusahaan lintas ekonomi sekarang menghadapi krisis keuangan yang mungkin mempengaruhi operasi dan kesejahteraan mereka, terutama untuk perusahaan kecil. Pada saat yang sama, jutaan orang terancam kehilangan pekerjaan, kehilangan penghasilan, dan di-PHK (Syahrial, 2020).

Selain itu, Pandemi Covid-19 juga berpotensi mengubah sifat ekonomi kerja pasca krisis. Empat faktor yang mendorong perubahan ini: (1) tingkat lapangan kerja akan lebih rendah dari jumlah pekerja yang terkena PHK; (2) perusahaan hanya akan mempekerjakan

pekerja yang sangat produktif dan mahir multitasking; (3) bisnis mulai mengadopsi teknologi untuk menggantikan pekerjaan rutin dan manual; dan (4) akan ada permintaan yang lebih besar untuk pekerjaan di bidang kesehatan, kebersihan, dan keselamatan (Yuliana, 2022). Kali ini, saya menulis essay dari permasalahan terkait ini dengan bertujuan untuk mempelajari tentang pemulihan produktivitas efisiensi tenaga kerja setelah COVID 19.

B. Rumusan Masalah

- Bagaimana strategi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja pasca dampak pandemi Covid-19?

C. Tujuan Ilmiah:

- Menemukan strategi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja pasca dampak pandemi Covid-19

Tinjauan Pustaka

UMKM, atau usaha mikro, kecil dan menengah, merupakan perusahaan yang memegang peranan penting, khususnya di Indonesia. Akan ada lebih banyak pilihan pekerjaan bagi para pengangguran karena jumlah UMKM yang sangat besar. UMKM juga dapat dimanfaatkan sebagai sumber pendapatan, khususnya di pedesaan dan rumah tangga berpenghasilan rendah. Tidak diragukan lagi kontribusi UMKM terhadap peningkatan pendapatan masyarakat. Ada beberapa cara untuk mendefinisikan UMKM, antara lain: Definisi yang berkaitan dengan UMKM menurut: a. Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2008 tentang UMKM mengatur tentang pengertian UMKM (Nalini, 2021).

Pendapatan perusahaan kini tidak berkelanjutan karena anjloknya aktivitas ekonomi akibat Penutupan Skala Besar. Selain itu, bisnis mau tidak mau akan melakukan penghematan dalam berbagai operasi operasional untuk mengurangi ketegangan. Dimulai dengan mengurangi pengeluaran dan bonus yang berlebihan, pengurangan karyawan adalah langkah terakhir. Karyawan yang tidak bekerja juga akan merugi. Daya beli seseorang akan menurun jika mereka kehilangan penghasilan. Ini memiliki dampak spiral negatif dan akan menyebabkan resesi (Cakranegara & Presiden, 2008).

Karena adanya wabah Covid-19, UMKM akan terkena dampak secara signifikan.. Karena keterbatasan operasional perusahaan, penurunan penjualan, dan kerugian pangsa pasar akibat diberlakukannya PSBB, masyarakat dan DPR melarang kegiatan di luar. Karena penurunan daya beli dan pendapatan yang sebagian besar disebabkan oleh Resesi Hebat, produksi pun berkurang. Adanya kebijakan pembatasan sosial yang menyebabkan masyarakat untuk sementara waktu melakukan semua pekerjaan rumah tangga, atau yang dikenal dengan Work From Home, termasuk pekerjaan rumah tangga, pekerjaan lainnya, dan kegiatan keagamaan (Fadilah et al., 2020).

Investasi dalam sumber daya manusia hanya dapat dilakukan jika setiap karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan untuk tumbuh sebagai individu yang kreatif. Tindakan paling penting yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan utamanya—memiliki tenaga kerja dengan kuantitas dan kaliber pekerja, disiplin kerja, loyalitas, dan dedikasi—adalah berinvestasi pada sumber daya manusia. Hal ini akan memungkinkan organisasi memiliki tenaga kerja yang dapat memenuhi kebutuhannya baik sekarang maupun di masa depan yang akan tiba (Iskandar, 2018).

Ada kesejajaran dan variasi antara penelitian saat ini dan penyelidikan sebelumnya. Kesejajarannya terletak pada topik penelitian, yaitu permasalahan ketenagakerjaan di masa pandemi Covid-19. Namun fokus penelitian ini adalah bagaimana wabah Covid-19 berdampak pada karyawan. Selain itu di dalam penelitian akan menerapkan teknik kualitatif deskriptif dalam penyelidikan ini. Peneliti juga akan melakukan analisis data berdasarkan teks dan filsafat fenomenologi Hans Georg Gadamer. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana wabah Covid-19 mempengaruhi pekerja, terutama mereka yang di-PHK. Diharapkan penelitian ini akan memiliki aplikasi teoritis dan praktis. Diharapkan bahwa keunggulan teoretis akan merevitalisasi studi sains dan teori sosiologis dan berkontribusi pada studi mata kuliah masalah sosial. Peneliti dapat mempelajari hal-hal baru dari keunggulan praktisnya, dan masyarakat serta pemerintah dapat memanfaatkannya sebagai bahan penelitian dan evaluasi (Auliyah & Legowo, 2022).

Pendekatan

Metode yang digunakan untuk penelitian ini disebut penelitian perpustakaan, dan memerlukan pengumpulan informasi dan data dari berbagai sumber perpustakaan, termasuk buku, makalah, dan majalah. Tinjauan literatur juga dapat diperoleh dari buku referensi dan

temuan penelitian sebelumnya yang mirip dengan yang sedang dipelajari. Kajian-kajian tersebut bermanfaat untuk memperoleh landasan teori bagi masalah yang akan diteliti dengan teknik pengumpulan data dengan melakukan telaah buku, literatur, catatan, dan berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang akan dipecahkan. atau penyelidikan teoretis, sumber, atau karya ilmiah lainnya tentang budaya, nilai, dan norma yang muncul dalam konteks sosial yang dipelajari (Puspitasari Gobel, 2020)

Pada pendekatan penelitian ini, penulis memakai berbagai opsi, termasuk pendekatan makro melalui peraturan pemerintah dan mikro melalui manajemen perusahaan UMKM, diperlukan untuk mengatasi masalah penurunan personel akibat pandemi COVID-19. Menurut OECD Report3, dalam pendekatan makro yaitu melalui kebijakan pemerintah, pemerintah harus memperhatikan tiga langkah kunci untuk membantu UMKM saat ini. Pertama, pemerintah harus mengumumkan langkah-langkah baru yang progresif untuk mendorong ekonomi dan bisnis yang lebih berorientasi pada pemulihan. dengan maksud untuk meningkatkan efisiensi tenaga kerja. Pengaturan waktu dan kecepatan sangat penting karena mereka akan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kebutuhan tenaga kerja (Indatun Annisa, 2016).

Pembahasan

Manajer, profesional, teknisi, dan asisten profesional, pekerja pertanian terampil, karyawan pemrosesan, dan operator adalah beberapa pekerjaan yang tercantum dalam laporan Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian yang memiliki kekurangan di Indonesia (Paramita, 2021). Posisi manager rata-rata membutuhkan manager dengan kualifikasi dan pengalaman sebagai supply chain, atau bisa dikatakan menguasai jaringan perusahaan baik dari tahap supply bahan baku, produksi, hingga pemasaran sampai ke tangan konsumen. Spesialisasi pengetahuan, keahlian, dan pengalaman di lapangan diperlukan dari semua orang yang masuk. Kredensial pendidikan biasanya dicapai setidaknya strata tingkat 1 (S1) (Edy Sutrisno, 2021).

Di Indonesia, khususnya di luar Jawa, posisi profesi yang banyak dicari dan jarang datang dari bidang kesehatan, terutama dari dokter spesialis. Dengan bertambahnya jumlah penduduk yang diikuti dengan peningkatan kualitas fasilitas kesehatan yang diamanatkan baik oleh swasta maupun pemerintah, maka baik pemerintah (sebagai pegawai negeri sipil) maupun swasta membutuhkan dokter ahli. Di bidang DKV (desain komunikasi visual), teknisi dan

asisten profesional sangat dibutuhkan oleh pasar kerja. Bidang ini diperlukan sebagai strategi pemasaran bisnis untuk menarik pelanggan agar membeli/menggunakan barang dan jasa yang diciptakan (Yuliyanti & Handayani, 2022).

Industri kakao, kelapa sawit, dan pertanian organik semuanya membutuhkan tenaga dan operator yang kompeten. Hasilnya, dapat dikatakan bahwa Indonesia sedang bergerak menuju pertanian yang ramah lingkungan dan berkelanjutan. Pasar internasional, terutama di Eropa dan Amerika, menuntut sertifikasi lingkungan. Mayoritas ekspor Indonesia adalah dari industri pertanian ke pasar luar negeri. Bisnis tertentu membutuhkan jiwa estetika dari penenun/pengrajin batik mereka, sementara operasi pelabuhan dan bangunan bawah laut membutuhkan tukang las bawah air. Untuk keperluan sendiri, operator pembangkit listrik, termasuk supir truk berat, dibutuhkan di level operator, khususnya di sektor pengolahan logam dan mineral (Jufra, 2020).

Banyak operasional perusahaan yang terkena dampak COVID-19 selama pandemi, yang mengakibatkan banyak orang kehilangan pekerjaan atau diberhentikan sementara tanpa gaji. Di jawa sendiri, COVID-19 berdampak pada industri pengolahan, penginapan dan jasa makanan dan minuman, perdagangan, dan subsisten. Menurut survei yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun 2021 tentang bagaimana pandemi COVID-19 memengaruhi kesempatan kerja, akan ada kebutuhan sepuluh jenis pekerjaan setelah pandemi berakhir, mulai dari posisi profesional hingga tenaga kerja tidak terampil sebelumnya tersebut (et al., 2021).

Membandingkan jumlah dan kualitas pekerja dalam kurun waktu tertentu untuk mencapai tujuan atau melakukan tugas secara efektif dan efisien berdasarkan sumber daya yang tersedia dikenal dengan mengukur produktivitas tenaga kerja. Efektivitas, yang mengacu pada pencapaian kinerja maksimum (terkait dengan kualitas, kuantitas, dan waktu), dan efisiensi, yang mengacu pada upaya untuk membandingkan input dengan penggunaan aktualnya, adalah dua aspek produktivitas tenaga kerja. Produktivitas pekerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja bisnis dan kesehatan ekonomi secara keseluruhan (Munarni Aswindo et al., 2021).

Namun, pandemi Covid-19 telah memberikan dampak negatif terhadap produktivitas dan efisiensi tenaga kerja di Indonesia. Beberapa dampak yang dirasakan antara lain adalah penurunan permintaan pasar, penyesuaian jam kerja dan penerapan WFH, PHK, serta penularan virus Covid-19 di tempat kerja. Hal ini tentu berpengaruh terhadap kualitas dan

kuantitas output yang dihasilkan oleh tenaga kerja serta biaya operasional yang dikeluarkan oleh perusahaan. Untuk mengatasi dampak-dampak tersebut, diperlukan strategi-strategi yang dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi tenaga kerja pasca pandemi Covid-19 (Middia Martanti et al., 2021). Beberapa strategi yang dapat dilakukan antara lain adalah:

1. Melakukan transformasi bisnis dengan menerapkan industri 4.0. Industri 4.0 merupakan konsep yang mengintegrasikan teknologi digital, seperti internet of things (IoT), kecerdasan buatan (AI), big data, cloud computing, dan robotika, ke dalam proses produksi dan layanan. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kualitas, fleksibilitas, efisiensi, dan inovasi produk dan layanan mereka. Selain itu, industri 4.0 juga dapat membantu perusahaan menghubungkan diri dengan pasar domestik dan internasional melalui jaringan rantai suplai yang terintegrasi (Iskandar, 2018). Dengan menerapkan industri 4.0, perusahaan dapat mengatasi beberapa tantangan yang dihadapi akibat pandemi Covid-19, seperti:

    - Menyesuaikan diri dengan perubahan permintaan pasar yang lebih dinamis dan beragam dengan menggunakan data analytics dan AI untuk menganalisis tren pasar, preferensi konsumen, serta melakukan prediksi dan rekomendasi produk dan layanan yang sesuai.
    - Mengurangi biaya operasional dengan menggunakan IoT dan robotika untuk mengotomatisasi proses produksi dan layanan serta mengurangi penggunaan sumber daya manusia, energi, bahan baku, dan ruang.
    - Meningkatkan kolaborasi dan komunikasi antara pekerja dan manajemen dengan menggunakan cloud computing untuk menyimpan dan berbagi data secara online serta menggunakan antarmuka mesin-ke-mesin dan manusia-ke-mesin untuk memantau dan mengendalikan proses produksi dan layanan secara real-time.
    - Meningkatkan inovasi dengan menggunakan big data dan AI untuk menghasilkan ide-ide baru serta melakukan eksperimen dan simulasi produk dan layanan secara virtual.

2. Melakukan reformasi pelatihan vokasi dan transformasi balai latihan kerja (BLK). Pelatihan vokasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan industry (Zulfiandry, 2018). Namun, pelatihan vokasi di Indonesia masih menghadapi berbagai kendala, seperti kurangnya relevansi kurikulum, kualitas instruktur, sarana dan prasarana, serta aksesibilitas bagi

peserta. Oleh karena itu, diperlukan reformasi pelatihan vokasi yang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan industri 4.0 dan kebutuhan pasar kerja yang dinamis (Prajnaparamitha & Ghoni, 2020). Selain itu, transformasi BLK juga diperlukan untuk meningkatkan kapasitas dan kualitas layanan pelatihan vokasi bagi masyarakat. Dengan melakukan reformasi pelatihan vokasi dan transformasi BLK, perusahaan dapat mengatasi beberapa tantangan yang dihadapi akibat pandemi Covid-19, seperti:

- Menyediakan tenaga kerja yang siap pakai dan berkualitas dengan menyelaraskan kurikulum pelatihan vokasi dengan standar kompetensi kerja nasional Indonesia (SKKNI) dan standar industri 4.0 serta meningkatkan kualitas instruktur dengan memberikan sertifikasi dan pelatihan berkelanjutan.
- Meningkatkan aksesibilitas dan keterjangkauan pelatihan vokasi dengan menggunakan teknologi digital, seperti e-learning, mobile learning, virtual reality, dan augmented reality, untuk menyampaikan materi pelatihan secara online dan interaktif serta memberikan bantuan finansial bagi peserta yang membutuhkan.
- Meningkatkan relevansi dan efektivitas pelatihan vokasi dengan melakukan kolaborasi dengan stakeholder terkait, seperti pemerintah, dunia usaha, perguruan tinggi, asosiasi profesi, dan lembaga sertifikasi, untuk mengidentifikasi kebutuhan pasar kerja, menyusun kurikulum pelatihan, menyediakan fasilitas pelatihan, serta melakukan evaluasi dan sertifikasi hasil pelatihan.

3. Melakukan reformasi pengawasan ketenagakerjaan untuk perlindungan tenaga kerja. Perlindungan tenaga kerja merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi tenaga kerja (Wahyuningsih, 2019). Perlindungan tenaga kerja meliputi aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3), jaminan sosial, perlindungan sosial, serta hubungan industrial yang harmonis. Dalam kondisi pandemi Covid-19, perlindungan tenaga kerja menjadi semakin penting untuk mencegah penularan virus, menjaga kesejahteraan pekerja, serta menyelesaikan konflik yang mungkin timbul akibat penyesuaian kondisi kerja. Oleh karena itu, diperlukan reformasi pengawasan ketenagakerjaan yang dapat memastikan penerapan norma-norma K3, penegakan hukum ketenagakerjaan, serta dialog sosial antara pihak-pihak terkait (Dan & Zaluchu, 2003). Dengan melakukan reformasi pengawasan

ketenagakerjaan untuk perlindungan tenaga kerja, perusahaan dapat mengatasi beberapa tantangan yang dihadapi akibat pandemi Covid-19, seperti:

- Mencegah penularan virus Covid-19 di tempat kerja dengan melakukan gerakan promosi K3 nasional yang menyosialisasikan protokol kesehatan kepada pekerja dan manajemen serta melakukan penguatan pengawasan dan penegakan hukum norma K3 yang mengatur aspek sanitasi, ventilasi, jarak fisik, penggunaan masker, dan tes kesehatan di tempat kerja.
- Menjaga kesejahteraan pekerja dengan melakukan penguatan sistem jaminan sosial yang meliputi jaminan hari tua (JHT), jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JKM), jaminan pensiun (JP), dan jaminan kesehatan (JK) bagi pekerja formal maupun informal serta memberikan bantuan sosial berupa bantuan langsung tunai (BLT) bagi pekerja yang terdampak PHK atau penurunan pendapatan akibat pandemi Covid-19.
- Menyelesaikan konflik yang mungkin timbul akibat penyesuaian kondisi kerja dengan melakukan dialog sosial antara pekerja, manajemen, serikat pekerja, dan pemerintah serta mendorong implementasi upah berbasis produktivitas di perusahaan.

Kesimpulan

Dengan melakukan reformasi pelatihan vokasi dan transformasi BLK, perusahaan dapat mengatasi beberapa tantangan yang dihadapi akibat pandemi Covid-19, seperti: Menyediakan tenaga kerja yang siap pakai dan berkualitas dengan menyelaraskan kurikulum pelatihan vokasi dengan standar kompetensi kerja nasional Indonesia (SKKNI) dan standar industri 4.0 serta meningkatkan kualitas instruktur dengan memberikan sertifikasi dan pelatihan berkelanjutan. Dengan melakukan reformasi pengawasan ketenagakerjaan untuk perlindungan tenaga kerja, perusahaan dapat mengatasi beberapa tantangan yang dihadapi akibat pandemi Covid-19, seperti: Mencegah penularan virus Covid-19 di tempat kerja dengan melakukan gerakan promosi K3 nasional yang menyosialisasikan protokol kesehatan kepada pekerja dan manajemen serta melakukan penguatan pengawasan dan penegakan hukum norma K3 yang mengatur aspek sanitasi, ventilasi, jarak fisik, penggunaan masker, dan tes kesehatan di tempat kerja.

Daftar Pustaka

Auliyah, D., & Legowo, M. (2022). Dampak Pandemi Covid-19 Bagi Para Tenaga Kerja Teknisi. *Ganaya : Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, *5*(1), 14–21. https://doi.org/10.37329/ganaya.v5i1.1447

Cakranegara, P. A., & Presiden, U. (2008). *1870-Article Text-5484-1-10-20201116*. 36–46.

Dan, N. A. S., & Zaluchu, T. (2003). PERLINDUNGAN HUKUM HAK-HAK PEKERJA DALAM HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA. *Zitteliana*, *19*(8), 159–170. bisnis ritel - ekonomi

Edy Sutrisno. (2021). Strategi Pemulihan Ekonomi Pasca Pandemi Melalui Sektor Umkm dan Pariwisata. *Jurnal Lemhannas RI*, *9*(1), 167–185. https://doi.org/10.55960/jlri.v9i1.385

Fadilah, A., Igo, I., Liza, A., Safira, F., Setyani, A., & Imam, B. (2020). Strategi UMKM untuk Meningkatkan Perekonomian selama Pandemi Covid-19 pada saat New Normal. *OECONOMICUS Journal of Economics*, *5*(1), 46–62.

Fanzuri, A. (2022). Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana. *FORMULASI DAN UJI AKTIVITAS ANTIBAKTERI SEDIAAN KRIM EKSTRAK ETANOL DAUN KETAPANG (Terminalia Catappa L.) TERHADAP Propionibacterium Acne DAN Staphylococcus Epidermidis SKRIPSI*, 1–146.

Indatun Annisa. (2016). *ANALISIS SWOT DINAS TENAGA KERJA KOTA SURABAYA DALAM MENGURANGI PENGANGGURAN DI MASA PANDEMI Indatun*. *2*(02), 1–23.

Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, *12*(1), 23–31. https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8

Jufra, A. A. (2020). *Studi Pemulihan Dan Pengembangan Ekonomi Kreatif Sub-Sektor Kuliner Pasca Pandemi (Covid-19) Dalam Menunjang Pertumbuhan Ekonomi Di Provinsi Sulawesi Tenggara*. *9*(June), 116–131.

Middia Martanti, D., Magdalena, F., Ariska, N. P. D., Setiyawati, N., & Rumboirusi, W. C. B. (2021). Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Tenaga Kerja Formal di Indonesia. *Populasi*, *28*(2), 52. https://doi.org/10.22146/jp.63345

Munarni Aswindo, Margaretha Hanita, & ARTHUR JOSIAS SIMON. (2021). Kerentanan dan Ketahanan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Lemhannas RI*, *9*(1), 1–10. https://doi.org/10.55960/jlri.v9i1.372

Nalini, S. N. L. (2021). Dampak Dampak covid-19 terhadap Usaha MIkro, Kecil dan Menengah. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *4*(1), 662–669.

https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.278

Paramita, A. (2021). Tingkat Serapan Tenaga Kerja Sektor Umkm Di Era Ekonomi Digital Sekaligus Pada Masa Pandemi Covid-19. *Bata Ilyas Educational Management Review*, *1*(2), 1–7. https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/biemr/article/view/110

Prajnaparamitha, K., & Ghoni, M. R. (2020). Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum. *Administrative Law and Governance Journal*, *3*(2), 314–328. https://doi.org/10.14710/alj.v3i2.314-328

Puspitasari Gobel, Y. (2020). Pemulihan Ekonomi Indonesia Pasca Pandemi Covid-19 Dengan Mengkombinasikan Model Filantropi Islam Dan Ndeas Model. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, *3*(2), 209–223. https://doi.org/10.25299/jtb.2020.vol3(2).5809

Syahrial. (2020). Dampak Covid-19 terhadap Tenaga Kerja. *Jurnal Ners*, *4*(2), 21–29.

Tuwu, D., Laksmono, B. S., Huraerah, A., & Harjudin, L. (2021). Dinamika Kebijakan Penanganan Pandemi COVID-19 Dalam Perspektif Kesejahteraan Sosial. *Sosio Konsepsia*, *10*(2), 97–110. https://doi.org/10.33007/ska.v10i2.2158

Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, *60*(April), 91–96.

Yuliana, Y. (2022). Human Resources Management Innovation for Increasing Productivity During the Covid-19 Pandemic: a Narrative Review. *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, *10*(1), 49–56. https://doi.org/10.26740/jepk.v10n1.p49-56

Yuliyanti, R., & Handayani, N. (2022). Strategi Mengatasi Pengangguran Akibat Pandemi Covid-19. *Jurnal Kebijakan Publik*, *13*(3), 302. https://doi.org/10.31258/jkp.v13i3.8114

Zulfiandry, R. (2018). Optimasi Kegiatan Pelatihan Menggunakan Metode Simulasi Monte Carlo (Studi Kasus Di Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu). *ILKOM Jurnal Ilmiah*, *10*(1), 113–119. https://doi.org/10.33096/ilkom.v10i1.252.113-119