

Efektivitas Program Kartu Prakerja dalam Membangun Sumber Daya Manusia Pasca Pandemi Covid-19

Diyah Anggraeni^{1✉}, Ruslan Abdul Ghofur², Syamsul Hilal³

¹²³Magister Ekonomi Syariah Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung

anggraenidiyah0899@gmail.com

Abstract

This paper discusses the effectiveness of the Pre-Employment program in building human resources and the role of the Pre-Employment program in developing the quality of human resources. The purpose of this research is to determine the effectiveness of the Pre-Employment program in building resources in the midst of a human pandemic. Determine the role of the Pre-Employment program in building quality human resources in the midst of a pandemic. Using a descriptive quantitative research approach, the type of data used in this study is primary data obtained from in-depth interviews with beneficiaries of the Pre-Employment Card program. The research results obtained are pre-employment programs are less effective in building human resources. The Pre-Employment Program has a very important role in building the quality of human resources.

Keywords: Program Kartu Prakerja, Sumber Daya Manusia, Effectiveness, Role of Pre-Employment Programs, Quantitative.

Abstrak

Tulisan ini membahas efektivitas program Prakerja dalam membangun sumber daya manusia dan peran program Prakerja dalam membangun kualitas sumber daya manusia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan efektivitas program Prakerja dalam membangun sumber daya di tengah pandemi manusia. Menentukan peran program Prakerja dalam membangun kualitas sumber daya manusia di tengah pandemi. Dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif deskriptif, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari wawancara mendalam dengan masyarakat penerima bantuan program Kartu Prakerja. Hasil penelitian yang diperoleh adalah program pra kerja kurang efektif dalam membangun sumber daya manusia. Program Prakerja memiliki peran yang sangat penting dalam membangun kualitas sumber daya manusia.

Kata kunci: Program Kartu Prakerja, Sumber Daya Manusia, Efektivitas, Peran Program Prakerja, Kuantitatif.

INFEK is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Sejak pandemi Covid-19 menerpa hampir seluruh bagian negara di dunia dengan penularan virus yang sangat cepat dan tingginya tingkat kematian mamaksa pemerintah di semua negara mengambil langkah pembatasan sosial atau bahkan lockdown, akibatnya nya perekonomian nyaris terhenti dan melemah [1]. Wabah Covid-19 yang menghantam Indonesia pun juga menghantam keras perekonomian kita. Pemutusan Hak Kerja (PHK) merebak hampir di semua sektor, mulai dari sektor pariwisata, transportasi, perdagangan, konstruksi dan daya tahan ekonomi di sektor informal relative rapuh, terutama yang bergantung pada penghasilan harian [2].

Oleh karenanya untuk meredam dampak ekonomi dan menjaga daya beli masyarakat Pemerintah dalam kondisi ini melakukan percepatan dengan mengeluarkan salah satu kartu saktinya, kartu itu dinamakan Kartu Pra-kerja [3]. Dengan kartu Pra-Kerja pemerintah ingin menciptakan pasar tenaga kerja yang lebih berkualitas dengan pelatihan, tujuan dari dibuatnya kartu ini untuk mengembangkan kompetensi dan kesempatan bagi para pencari kerja. Para pekerja

atau buruh yang terkena dampak dari pemutusan hubungan kerja dan pekerja atau buruh yang sedang membutuhkan dukungan financial [4]. Pra-kerja memiliki dua kata, pertama pra yaitu sebelum dan kerja yaitu sesuatu kegiatan untuk melakukan sesuatu, kartu Pra-kerja juga merupakan kartu yang diberikan kepada pencari kerja atau pekerja untuk mendapatkan layanan pelatihan vokasi yakni skilling, up-skilling, dan re-skilling (triple skilling) serta sertifikasi kompetensi kerja [5].

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktifitas [6]. Pemerintah membuat program ini untuk memberikan akses kepada para pengangguran, pekerja dan pekerja yang ter-PHK untuk mendapatkan peningkatan kompetensi melalui pelatihan vokasi dan sertifikasi kompetensi kerja [7].

Namun, Jika ditinjau dari kacamata konstitusi maka program kartu Pra-kerja ini merupakan wujud dari pengimplementasian dari pasal 27 ayat (2) UUD NRI tahun 1945 yang berbunyi: tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Jika dicermati, ada dua frasa inti dipasal tersebut, yakni; berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Bentuk kartu Pra-kerja ini sendiri hanya sebatas untuk memberikan penghidupan yang layak namun tidak membrikan jaminan pekerjaan.

Program Kartu Pra-kerja juga memiliki tujuan untuk mengasah kemampuan masyarakat agar lebih diprioritaskan di dunia kerja sehingga dapat meningkatkan peluang karir [8]. Program Kartu prakerja tidak hanya sebagai program bantuan yang hanya memberikan bantuan berupa uang kepada penerimanya, sekaligus program yang mendidik masyarakat agar tidak selalu mengharap uluran tangan dari pemerintah, dengan adanya pelatihan-pelatihan yang diberikan seharusnya mampu menjadikan masyarakat lebih mandiri dan mejadi batu loncatan agar memiliki kehidupan lebih baik lagi [9]. Program Kartu Pra-kerja ini juga bisa diartikan sebagai upaya pemerintah dalam memberikan stimulus untuk perbaikan sumber daya manusia yang merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu [10].

Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif, generative, inovatif dengan menggunakan energy tertinggi seperti intelligence, creativity dan imagination [11]. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diukur melalui bidang pendidikan. Pendidikan dan pelatihan dapat menjadi nilai tambah seorang manusia [12]. Hal ini dapat dijelaskan apabila semakin tinggi pendidikan seseorang atau semakin banya mengikuti pelatihan maka kemampuan dan keterampilan yang dimiliki semakin tinggi [13]. Pelatihan (training) merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis, dengan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis yang terbatas, serta mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum [14].

Pelatihan yang ada pada program kartu Pra-kerja dinilai dapat menjadikan sumberdaya manusia yang berkualitas [15]. Pelatihan yag diberikan pada program kartu Pra- kerja tepat sasaran, pelatihan yang diikuti oleh peserta memberikan beberapa maanfaat. Diantaranya adalah, pengetahuan peserta meningkat, materi pelaihan dapat dipraktikan, materi pelatihan relevan dengan pekerjaan saat ini dan materi pelatihan relevan dengan pekerjaan yang ingin dilakukan pada masa mendatang [16]. Dan pendapat para peserta pelatihan program kartu Pra-kerja tentang manfaat pelatihan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu pertama, pelatihan yang diikuti bermanfaat karena peserta akan membuka usaha atau ingin meningkatkan usahanya

saat ini. Peserta adalah calon atau pelaku usaha, danedua, pelatihan yang diikuti bermanfaat karena peserta bekerja atau bercita- cita untuk mekerja di bidang yang terkaid dengan pelatihan yang diikuti, peserta merupakan pekerja atau calon pekerja [17].

Objek penelitian dari penelitian ini adalah masyarakat penerima Program Kartu Pra-kerja di kota Bandar Lampung, tulisan ini mencoba menjawab pertanyaan berikut: Bagaimana efektifitas program kartu prakerja dalam membangun sumber daya manusia di tengah pandemi? dan Apakah program kartu prakerja berperan dalam membangun kualitas sumber daya manusia Pasca pandemi?. Efektivitas adalah penilaian yang dibuat sehubungan dengan pencapaian individu, kelompok dan organisasi [18]. Semakin dekat mereka dengan pencapaian yang diharapkan, semakin efektiflah mereka. Pada efisiensi menitik beratkan pada sebuah pencapaian hasil yang besar dan berdampak dengan pengorbanan atau usaha yang dilakukan sekecil mungkin [19]. Berbeda dengan efektif yang lebih terarah pada tujuan yang akan dicapai tanpa mementingkan bentuk pengorbanan yang harus dilakukan. Efektivitas adalah bentuk jangkauan usaha suatu program sebagai suatu sistem dengan sumberdaya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasarannya tanpa melumpuhkan cara dan sumber daya itu serta memberi tekanan yang tidak wajar terhadap proses pelaksanaannya.

Kartu Prakerja adalah program bantuan biaya pelatihan untuk meningkatkan kompetensi kerja dan bukan untuk menggaji pengangguran. Penerima manfaat Kartu Prakerja tidak harus para pengangguran, tetapi bisa untuk masyarakat yang sudah bekerja yang ingin menambah keterampilan, dan pelaku usaha mikro kecil dan menengah memiliki kesempatan untuk terdaftar sebagai penerima manfaat Program Kartu Prakerja dengan memenuhi berbagai syarat dan ketentuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan Laporan Manajemen Pelaksana Program Kartu Prakerja (2020), tujuan dari Program Kartu Prakerja, mengacu pada Peraturan Presiden nomor 76 tahun 2020 yang terdiri dari: mengembangkan kompetensi Angkatan kerja; Meningkatkan produktivitas dan daya saing Angkatan kerja; Mengembangkan kewirausahaan [20].

Dalam Program Kartu Prakerja, telah dibuat beberapa syarat dan ketentuan oleh pelaksana program, untuk para calon peserta program kartu prakerja. Adapun syarat yang harus dipenuhi untuk calon penerima Program Kartu Prakerja yaitu Warga Negara Indonesia (WNI); Berusia minimal 18 tahun; Tidak sedang mengikuti pendidikan formal; Pekerja/buruh dan pelaku usaha yang terdampak pandemi COVID – 19; Lolos seleksi pendaftaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengetahui Efektivitas Program Kartu Prakerja Pasca Pandemi COVID-19 di Kota Bandar Lampung.

Manfaat Teoritis Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah bahwa hasil penelitian dapat menjadi sumbangan pemikiran untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pengembangan manajemen

sumberdaya manusia. Manfaat Praktis Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah bahwa hasil penelitian ini akan menjadi sumbangan pemikiran bagi dinas terkait tentang Efektivitas Program Kartu Prakerja pasca Pandemi COVID - 19.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif Kualitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari wawancara dan kuesioner yang mendalam terhadap masyarakat penerima bantuan program kartu Prakerja. Populasi dalam penelitian ini adalah masyarakat penerima bantuan program kartu Pra-kerja di Kota Bandar Lampung.

Adapun yang menjadi kriteria dalam pengambilan sampel adalah, masyarakat penerima bantuan program kartu Prakerja yang tidak berkerja, sedang mencari pekerjaan, fresh graduation dan sedang berkerja. Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, dikumpulkan melalui tiga cara yaitu: Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi. Analisis data dilakukan secara berkesinambungan dari awal sampai akhir, di lapangan maupun di luar lapangan.

3. Hasil dan Pembahasan

Kartu Pra-kerja merupakan program dari pemerintah yang digunakan sebagai jaringan pengaman sosial ditengah pandemi. Bahkan program ini dapat menjadi boomerang yang dapat menyerang kapan saja, mengingat tinggi nya jumlah pengangguran yang akan terus bertambah setiap waku nya. Proses yang dilakukan setiap peserta Pra-kerja agar lulus seleksi sampai dapat menerima manfaat dari program tersebutpun cukup panjang, terdapat beberapa serangkaian kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap peserta sampai dinyatakan lulus, dan hal ini menjadi polemic tersendiri ditengah masyarakat yang ingin mendaftar. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan informan (Masyarakat penerima bantuan Pra-kerja) tujuan mereka mengikuti program ini adalah untuk bantuan uang tunai yang akan didapat setelah menyelesaikan setiap proses dari Pra-kerja.

Beliau menyatakan bahwa sebenarnya beliau tidak tau apa itu Program Kartu Prakerja dan apa tujuan pemerintah mengeluarkan Program tersebut. Beliau tertarik mengikuti program tersebut karena ada insentif nya apalagi di tengah pandemi saat ini pemasukan suami lagi sedikit dan beliaupun tertarik untuk mendaftarnya, yang mendaftarkan program Prakerja pun orang lain (agen Pra-kerja) karena sebenarnya beliau tidak mengerti bagaimana cara mendaftarnya dan tidak pandai mengenai teknologi, memang setiap proses dari program Pra-kerja di lakukan secara online, dan selama proses pendaftaran dan pelatihan berlangsung beliau ikut serta di dalamnya, beliau mengambil program keahlian Make-up, setelah beliau mengikuti program tersebut beliau lebih memahami lagi bagaimana cara bermakeup yang lebih baik, dari sebelumnya tidak bisa dan mengerti makeup sekarang jadi memiliki pengetahuan tentang makeup. Namun,

setelah mengikuti program tersebut beliau tidak mengembangkan ilmu yang didapatkan nya, ilmu yang didaptkannya hanya untuk digunakan dirinya sendiri dan uang insentif yang didaptkannya digunakan untuk keperluan sehari-harinya” ”(Wawancara dengan penerima Kartu Prakerja).

Dari hasil pernyataan wawancara di atas, dari sini dapat dilihat bahwa program kartu prakerja kurang efektif dalam membangun sumberdaya manusia, di tengah pandemi saat ini lebih baik pemerintah memberikan bantuan berupa uang tunai saja, tanpa harus mengikuti serangkaian proses yang membingungkan banya masyarakat yang hanya menginginkan uang dari program tersebut dan pada saat proses pendaftara dan pelatihan program kartu Pra-kerja yang dilakukan secara online beberapa dari mereka menggunakan agen kartu Pra-kerja, hal ini dikarenakan minimnya pengetahuan mereka terhadap kemajuan teknologi.

Agen kartu Pra-kerja merupakan orang yang mendaftarkan oranglain dan hanya mengambil pelatihan yang sudah dipahami oleh nya sehingga peluang untuk lolos besar dan para masyarakat yang telah di daftarkan oleh agen tersebut memberikan uang tanda terimakasih, pada masa pandemi saat ini tentunya lapangan kerja terbatas, mengikuti program kartu Pra-kerja tidak selalu menjamin seseorang akan mendapatkan pekerjaan dengan mudah.

Program Pra-kerja berperan sangat baik dalam mengembangkan kualita sumberdaya manusia, hal inipun disampaikan oleh salah satu informan yang menyatakan bahwa: “Dengan mengikuti pelatihan program kartu Pra-kerja beliau menjadi lebih memahami tentang marketing. marketing adalah pelatihan yang beliau ambil dalam mendaftar Pra-kerja, menurut pernyataan beliau, pada saat beliau direkomendasikan oleh temannya untuk mendaftar pekerjaan di sebuah PT awalnya beliau mendaftar sebagai debt collector namun karena beliau memiliki sertifikat marketing yang di dapat dari mengikuti Pra-kerja beliauapun memasukan sertifikat tersebut di berkas lamaran pekerjaan dan sertifikat tersbut telah mengantarkan beliau di terima kerja sebagai marketing bukan debt collector”.

Beberapa orang Prakerja berperan sangat baik dalam membangun kualitas sumber daya manusia dengan mengikuti pelatihan Pra-kerja menambah wawasan dan skill mereka sehingga berguna bagi kehidupan kedepannya. Sertifikat yang didapatkan nya setelah mengikuti pelatihanpun bermanfaat baginya untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai kemampuan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan uraian tentang efektivitas dan peran Program kartu Pra-kerja dalam membangun sumberdaya manusia ditengah pandemic maka dapat diambil kesimpulan bahwa program kartu Pra-kerja dinilai kurang efektif karena ditengah pandemi saat ini yang dibutuhkan masyarakat adalah bantuan uang tunai secara langsung tanpa harus mengikuti

serangkaian proses yang panjang, dan pendaftaran Pra-kerja yang dilaksanakan secara online membuat sejumlah orang harus menggunakan jasa agen Pra-kerja karena ketidak fahaman mereka terhadap teknologi dan mengikuti program Pra-kerja tidak menjamin seseorang langsung diterimakerja. Selain itu, program kartu Pra-kerja dinilai dalam membangun kualitas sumber daya manusia hal ini dikarenakan Pra-kerja membah kemampuan, pengetahuan dan Kreativitas para peserta yang telah mengikuti pelatihan ini dapat menjadi modal dasar kedepannya untuk lebih maju dari sebelumnya dan sertifikat yang di dapat juga dapat digunakan apabila ada peluang pekerjaan. Pencapaian tujuan dari suatu program perlu adanya peran dari peserta dan pelaksana program, maka sebaiknya beberapa pelatihan teknis perlu dilakukan secara offline untuk menjamin manfaat yang diterima oleh para peserta pelatihan sehingga pelatihan tersebut dapat dikatakan efektif dan dapat dievaluasi pelaksanaan kegiatannya. Diperlukan verifikasi identitas secara fisik untuk meningkatkan sistem pengawasan dan meminimalisir tindak mal administrasi. Perlu adanya sosialisasi lebih spesifik tentang end-to-end pelaksanaan program prakerja. Sehingga informasi terkait program dapat tersampaikan dengan jelas kepada para peserta. Diperlukan sistem monitoring dan evaluasi dalam memantau kondisi peserta prakerja pasca pelatihan prakerja. Sehingga dinas terkait dapat mengetahui kondisi kebekerjaan penerima prakerja.

Daftar Rujukan

- [1] Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225–236. DOI: <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26> .
- [2] Zulkipli, Z. (2022). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Visionary: Penelitian dan Pengembangan Bidang Administrasi Pendidikan*, 10(1), 57. DOI: <https://doi.org/10.33394/vis.v10i1.5119> .
- [3] Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(02), 085. DOI: <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55150> .
- [4] Husaini, R. N., & Utama, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1). DOI: <https://doi.org/10.30651/didaktis.v21i1.6649> .
- [5] Wijayanti, R. I., & Humardhiana, A. (2020). Optimalisasi Program Kartu Prakerja dengan Pelatihan Branding Strategy. *Dimasejati: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 109. DOI: <https://doi.org/10.24235/dimasejati.v2i1.6645> .
- [6] Predianto, T., & Khoirurrosyidin, K. (2020). Mengkaji Upaya Pemerintah Melalui Program Kartu Prakerja dalam Perspektif Pemberdayaan di Masa Pandemi Covid-19. *Gorontalo Journal of Government and Political Studies*, 3(2), 115. DOI: <https://doi.org/10.32662/gjgops.v3i2.1175> .
- [7] Firnanda, A., Fitri, C., & Ardianto, F. (2021). Evaluasi Program Kartu Prakerja Ditinjau dari Asas Kemanfaatan dan Aksesibilitas. *Jurnal Hukum Magnum Opus*, 4(2), 170–180. DOI: <https://doi.org/10.30996/jhmo.v4i2.5243> .
- [8] Muhyiddin, M., Putra, F., Suryono, I. L., Yanwar, Y., Warsida, R. Y., & Yani, R. A. A. (2022). Program Kartu Prakerja: Konsepsi dan Implementasi Kebijakan Welfare-to-work di Masa Pandemi Covid-19. *Bappenas Working Papers*, 5(1), 1–17. DOI: <https://doi.org/10.47266/bwp.v5i1.123> .
- [9] Novianti, E. W., & Wibowo, W. (2022). Analisis Sentimen Pengguna Twitter terhadap Program Kartu Prakerja di Tengah Pandemi Covid-19 Menggunakan Metode Naïve Bayes Classifier. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11(1). DOI: <https://doi.org/10.12962/j23373520.v11i1.63552> .
- [10] Abd Rahman Alatas, Moh Sabran A., & Imas Nurfauzia D. Hidayat. (2022). Analisis Manfaat Program Kartu Prakerja di Kecamatan Biau Kabupaten Buol. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(10), 3673–3677. DOI: <https://doi.org/10.55927/mudima.v2i10.1386> .
- [11] Royani Hamzah, I., & Khusnia, S. (2021). Kartu Prakerja di Tengah Pandemi Covid-19 dalam Perspektif Maqashid Syariah. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(1), 19–25. DOI: <https://doi.org/10.36418/sostech.v1i1.3> .
- [12] Panjaitan, D. V., Nunung Nuryartono, & Lukytawati Anggraeni. (2021). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Partisipasi Tenaga Kerja dalam Program Kartu Prakerja. *JURNAL EKONOMI DAN KEBIJAKAN PEMBANGUNAN*, 10(1), 20–43. DOI: <https://doi.org/10.29244/jekp.10.1.2021.20-43> .
- [13] Febryanna, S. (2022). Pola Karakteristik NEET (Not In Employment, Education, or Training) dan Pengaruh Pengetahuan Pemuda Tentang Program Kartu Prakerja terhadap Status NEET di Masa Pandemi. *Seminar Nasional Official Statistics*, 2022(1), 11–20. DOI: <https://doi.org/10.34123/semnasoffstat.v2022i1.1113> .
- [14] Pamungkas, N. C. (2021). Kebijakan Program Kartu Prakerja dalam Mengurangi Pengangguran di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Kesejahteraan Dan Pelayanan Sosial*, 2(2), 172. DOI: <https://doi.org/10.52423/jkps.v2i2.20588> .
- [15] Wibawanto, S. (2017). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wattamwil di Kabupaten Kebumen. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 13(2), 175–190. DOI: <https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v13i2.150> .
- [16] Kiwang, A. S., Pandie, D. B. W., & Gana, F. (2015). Analisis Kebijakan dan Efektivitas Organisasi. *JKAP (Jurnal Kebijakan Dan Administrasi Publik)*, 19(1), 71. DOI: <https://doi.org/10.22146/jkap.7535> .
- [17] Mustopa, R., Khopipah Barjah, M., Afina Ahsaina, N., & Rais, Y. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(3), 166–174. DOI: <https://doi.org/10.36418/jurnalsostech.v1i3.21> .
- [18] Endang Kartini, Lalu mimbar, & Izrawati. (2021). Tantangan dalam Pembelajaran Perguruan Tinggi dan Implementasi Merdeka Belajar di Masa Pandemi Covid-19. *Journal Ilmiah Rinjani: Media Informasi Ilmiah Universitas Gunung Rinjani*, 9(2), 43–50. DOI: <https://doi.org/10.53952/jir.v9i2.321> .
- [19] Yunitasari, C., Denny, H. M., & Widjasena, B. (2022). Implementasi dan Tantangan Penerapan Kebijakan K3 di Sebuah Pasar Tradisional, Kabupaten Klaten, pada Masa Pandemi Covid-19. *J@ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 17(2), 134–140. DOI: <https://doi.org/10.14710/jati.17.2.134-140> .
- [20] Azizah Syadza, H., Alya Gusnawati, W., & Ardiningrum, L. (2021). Tinjauan atas Langkah Pemerintah dalam Mempertahankan Laju Pertumbuhan Ekonomi melalui Kebijakan Fiskal terkait APBN. *JURNAL ACITYA ARDANA*, 1(2), 75–83. DOI: <https://doi.org/10.31092/jaa.v1i2.1317> .