

The Phenomenon of Layoffs and Work Experience During the Pandemic that Impacted Freshgraduates

[Fenomena PHK dan Pengalaman Kerja di Masa Pandemi yang Berdampak pada Freshgraduate Universitas Muhammadiyah Sidoarjo]

Febi Nur Fariyah¹⁾, Sumartik^{*2)}

1) Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

2) Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: sumartik@umsida.ac.id

Abstract. *The aim of this research is to partially analyze the influence of product quality, promotion and price on interest in purchasing Telkomsel internet cards at PT. Prosper Together with Prosperity in Sidoarjo. This research uses quantitative methods. Purposive and nonprobability sampling techniques are combined in the sampling process. The sample is respondents who are at least 17 years old, domiciled in Sidoarjo Regency, and use a Telkomsel internet card. Utilizing data analysis, this research uses multiple linear regression analysis accompanied by validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, t test, and coefficient of determination test as a data analysis approach using SPSS 26. The results of this research show that product quality has a positive effect on buying interest, Promotion has a positive effect on buying interest, and Price has a positive effect on buying interest in Telkomsel internet cards at PT. Prosper Together with Prosperity in Sidoarjo.*

Keywords - Product Quality; Promotion; Price; and Purchase Interest.

Abstrak. *Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis secara parsial pengaruh kualitas produk, promosi, dan harga terhadap minat beli kartu internet Telkomsel di PT. Makmur Bersama Sejahtera di Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel purposive dan nonprobability digabungkan dalam proses pengambilan sampel. Sampelnya adalah responden yang berusia minimal 17 tahun, berdomisili di Kabupaten Sidoarjo, dan menggunakan kartu internet Telkomsel. Memanfaatkan analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda disertai uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji t, dan uji koefisien determinasi sebagai pendekatan analisis data dengan menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan kualitas berpengaruh positif terhadap minat beli, Promosi berpengaruh positif terhadap minat beli, dan Harga berpengaruh positif terhadap minat beli kartu internet Telkomsel di PT. Makmur Bersama Sejahtera di Sidoarjo.*

Kata Kunci – Kualitas Produk; Promosi; Harga; dan Minat Beli.

I. PENDAHULUAN

Penelitian ini mengkaji dampak pandemi COVID-19 yang luas terhadap berbagai aspek kehidupan, termasuk ekonomi dan lapangan kerja. Kebaruan studi ini terletak pada pendekatan yang khusus mengenai fenomena PHK dan pengalaman kerja lulusan baru, yang relevan dengan situasi saat ini. Disamping itu pemilihan objek lokasi yang ditentukan menjadi *gap research* dari penelitian ini yang memungkinakna memunculkan hasil pembahasan yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Fokus penelitian yang khusus pada lulusan baru dari Universitas Muhammadiyah Sidoarjo memberikan wawasan unik tentang pengalaman dan tantangan yang dihadapi mereka selama pandemi dan bagaimana hal ini mempengaruhi prospek karir mereka. Hasil penelitian ini diharapkan berpotensi memberikan masukan berharga bagi lembaga pendidikan, pemerintah, dan organisasi lainnya untuk mengembangkan kebijakan dan program yang relevan, mendukung lulusan baru dalam mencari pekerjaan, dan menghadapi tantangan ekonomi yang terjadi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [1] dengan judul Fenomena PHK Masa Pandemi Covid-19 dandampaknya Terhadap Freshgraduate Jurusan Ilmu Ekonomi Universitas Negeeri Surabaya. Pandemi virus Corona yang menderu-deru tak terelakkan sama sekali memengaruhi sudut keuangan dan bisnis, menyebabkan jalannya industri perjalanan, penciptaan, keramahtamahan, operator, dan sebagainya. Dalam aspek ketenagakerjaan yaitu semakin sempitnya lapangan pekerjaan yang dapat diakses karena organisasi menganut strategi Akhir Usaha (PHK) untuk mengurangi kerugian organisasi karena ketidakmerataan antara jumlah tenaga kerja dan biaya penggunaan yang disebabkan oleh organisasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ketut dan teman-temannya dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, penelitian mengenai pengaruh dari variabel tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja menunjukkan tingkat pendidikan secara positif berpengaruh terhadap pengalaman kerja, Hal ini mendukung teori dari [2] yang menyatakan bahwa tingkat instruktif individu dapat mempengaruhi wawasan kerja, artinya semakin tinggi derajat pelatihan representatif maka semakin tinggi pula penguasaan dan kemampuan, sehingga pengalaman kerja akan meningkat.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anisa Siti Nurjanah dengan judul Kecemasan Mahasiswa Freshgraduate Dalam Melamar Pekerjaan. Mahasiswa fresh graduate lebih merasa cemas saat melamar pekerjaan dibandingkan dengan pengangguran, bukan sebab nilai IPK yang rendah melainkan kurangnya soft skill dan pengalaman bekerja, hal tersebut menjadi penyebab timbulnya kecemasan para mahasiswa fresh graduate. Selain itu banyak perusahaan yang lebih memilih untuk memperkerjakan lulusan SMA/SMK sebab mereka memiliki kemampuan yang bagus dalam bidang masing-masing yang telah dipelajari di sekolah dan lebih menjuru pada teori praktek yang lebih di butuhkan oleh perusahaan [3].

Penelitian Ardhiyafarah dan kawan-kawannya mengenai pengalaman kerja di masa pandemi pada mahasiswa yang baru lulus mendapatkan hasil, bahwa proses mencari pekerjaan berpengaruh pada kesejahteraan psikologis lulusan baru. *Fresh Graduate* cenderung merasa bahwa mencari pekerjaan selama masa pandemi menjadi semakin sulit, yang pada gilirannya mengurangi tingkat kepercayaan diri mereka dan menyebabkan timbulnya kecemasan serta distorsi pikiran. Akibatnya, beberapa dari mereka bahkan dapat mengisolasi diri dari lingkungan sosial mereka [4]. Namun perlu diketahui Pandemi telah mempercepat adopsi teknologi digital dan platform online. Ini telah menciptakan basis pelanggan yang lebih besar untuk bisnis digital, memberikan lulusan baru pasar yang lebih luas untuk dimasuki. Sehingga dapat dikatakan pandemic memberikan pilihan lulusan baru untuk mendapatkan pengalaman pekerjaan namun dengan bidang digital.

Covid-19 atau disebut juga Coronavirus sendiri adalah infeksi yang dapat menyerang hewan atau orang yang dapat menyebabkan kontaminasi saluran pernapasan dengan gejala demam, batuk, pilek dan kesulitan bernapas, hingga yang lebih serius seperti *Center East Respiratory Disorder* (MERS) dan *Extreme Intense Respiratory Condition* (SARS). Covid (Coronavirus) adalah penyakit menular yang disebabkan oleh infeksi SARS-CoV-2 dan sebagian besar yang tertular penyakit ini akan mengalami gangguan saluran pernapasan ringan hingga langsung dan dapat pulih dengan perhatian khusus, orang yang lebih tua dan memiliki latar belakang yang ditandai dengan penyakit khusus yang berpotensi tinggi tertular virus Corona dan mempengaruhi kematian. Para ahli di seluruh dunia memperingatkan bahwa penyakit yang berasal dari distrik Wuhan di Tiongkok pada Desember 2019 ini akan menyebar lebih banyak dan kemungkinan akan meningkat, Di Indonesia covid-19 masuk pada awal tahun 2020 dengan kasus pertama yang di alami oleh seorang WNA dari Jepang dan WNI, dampak dari adanya covid-19 yang masuk panda Indonesia mengakibatkan permasalahan yang luar biasa tidak hanya di Indonesia tetapi juga di luar negeri. Provinsi DKI Jakarta berada posisi paling atas dengan total 88.174 kasus kemudian disusul oleh Provinsi Jawa Timur dengan 47.280 kasus [1].

Work From Home (WFH) dan *Social Distancing* merupakan kebijakan baru yang dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia untuk mengurangi angka kasus yang terjadi [5] dengan membatasi kegiatan masyarakat di luar rumah, hal ini memiliki sisi positif dan negatif yang berdampak pada masyarakat. Dampak positif dari kebijakan tersebut yakni dapat mengurangi penyebaran covid-19 dan mengurangi jumlah kasus positif yang ada di Indonesia, dan negatifnya terhambatnya kegiatan ekonomi pelaku usaha yang berdampak juga pada PPN DN, selain itu banyak perusahaan yang merumahkan karyawan hingga memutus hubungan kerja (PHK), melemahnya pertumbuhan ekonomi dan tingkat pengangguran yang melonjak tinggi [5].

Meningkatnya jumlah pengangguran karena adanya perilaku masyarakat dan pembatasan sosial dalam skala kecil maupun besar berpengaruh pada status pengangguran terbuka, menurut BPS pengangguran terbuka yaitu mereka yang tidak mempunyai pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan dan sedang tidak mencari pekerjaan sebab dirasa sangat susah mendapatkan sebuah pekerjaan, mereka berlomba – lomba untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan sesuai dengan skill yang mereka miliki. Sulitnya mencari pekerjaan menjadi sebuah tantangan yang besar bagi para freshgraduate, sebab mereka baru saja lulus dari jenjang pendidikan dan masih memiliki umur yang rentang dan tak jarang sebagian dari mereka tak memiliki pengalaman pekerjaan, ditambah dengan adanya kondisi di era pandemi saat ini membuat para freshgraduate tergeserkan dengan para pencari kerja (jobseeker) yang lebih memiliki pengalaman dalam bidang yang di butuhkan [6].

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia merupakan pengakhiran suatu hubungan kerja dengan sebuah perusahaan dengan sebuah alasan yang mengakibatkan berakhirnya keistimewaan dan perikatan buruh yang terjadi karena penolakan, berakhirnya atau pemutusan perjanjian. PHK merupakan awal

hilangnya mata pencaharian, karena akan menyebabkan kehilangan pekerjaan dan penghasilan yang selama ini digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup. PHK merupakan kondisi yang sangat dihindari sebab mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya [7]. Adapun alasan perusahaan melakukan adanya PHK untuk menekankan atau menghindari adanya kerugian yang sangat besar akibat pandemi covid-19, proses produksi harus tetap berjalan walaupun permintaan yang diminta turun dengan drastis. Pengangguran dan perkembangan keuangan adalah salah satu indikator ekonomi makro yang diperkirakan dengan kenaikan atau penurunan Produk Domestik Bruto/Produk Domestik Bruto yang diciptakan oleh negara [8].

Pengalaman kerja adalah derajat dominasi informasi dan kemampuan individu dalam pekerjaannya yang dapat diperkirakan dari lama administrasi atau informasi dan kemampuan yang dimilikinya untuk lebih mengembangkan pelaksanaannya [9]. Pengalaman kerja adalah proporsi waktu atau masa kerja yang telah ditempuh oleh seseorang dalam melaksanakan suatu tugas [10]. Indikator pengalaman kerja meliputi, lama waktu bekerja: ukuran tentang lamanya waktu atau sebaliknya jam kerja yang telah diambil oleh seseorang untuk memahami pelaksanaan suatu tugas dan telah diselesaikan dengan baik, tingkat intelektualitas dan keterampilan: Kepelajaran mengacu pada ide, standar, metodologi, strategi atau data potensial lainnya yang diharapkan oleh pekerja, sedangkan kemampuan juga mengacu pada kapasitas aktual yang diharapkan untuk menyelesaikan atau menyelesaikan tugas atau pekerjaan dan Penguasaan tugas pekerjaan: tingkat dominasi individu dalam menyelesaikan latihan [11].

Alumni baru adalah kumpulan mahasiswa yang baru menyelesaikan studi S1 dengan wawasan kerja yang terbatas [12]. Alumni baru adalah mereka yang baru saja menyelesaikan ujian dan memperoleh gelar sarjana. Untuk mengimbangi perekonomian pada masa ini, usaha yang dilakukan alumni baru adalah membuka usaha (berjualan), mencari pekerjaan melalui hiburan berbasis web (jobstreet, posisi pasti, Instagram, Facebook, dll), mencari pekerjaan melalui koneksi, melanjutkan dengan perusahaan swasta, dll [13]. Berdasarkan penjabaran yang sudah disebutkan penelitian ini mengambil judul Fenomena PHK dan Pengalaman Kerja di Masa Pandemi yang Berdampak pada Freshgraduate Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Pertanyaan Penelitian : Apakah pengaruh parsial fenomena PHK dan pengalaman kerja berpengaruh pada Freshgraduate?

Rumusan Masalah :

1. Bagaimana fenomena PHK akibat pandemi berpengaruh pada freshgraduate?
2. Bagaimana pengalaman kerja akibat pandemi berpengaruh pada freshgraduate?

Kategori SDGs : Sesuai dengan kategori SDGs 8 <https://sdgs.un.org/goals/goal8> yang merupakan sustainable development tentang mendapatkan Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi dimana fenomena pada saat pandemi banyak terjadinya PHK.

LITERATUR REVIEW

Fresh Graduate adalah kumpulan mahasiswa yang baru menyelesaikan studi S1 dengan wawasan kerja yang terbatas (12). Fresh graduate adalah mereka yang akhir-akhir ini menyelesaikan penelitian mereka dan mendapat gelar sarjana. Fresh graduate adalah individu yang baru saja lulus dari perguruan tinggi sederajat tingkat pendidikan diploma maupun sarjana. Untuk mengimbangi perekonomian pada periode ini, upaya yang dilakukan oleh alumni baru adalah (13) :

1. Membuka usaha (berjualan)
2. Mencari pekerjaan melalui sosial media (Jobstreet, Indeed Jobs, Instagram, Facebook, dan lain sebagainya)
3. Mencari pekerjaan melalui relasi
4. Melanjutkan usaha keluarga Dan lain sebagainya

Berdasarkan kutipan diatas dapat diketahui bahwa fresh graduate secara tidak langsung adalah orang yang memiliki pengalaman yang minim di dalam dunia kerja. Pengalaman kerja sendiri adalah derajat dominasi informasi dan kemampuan individu dalam pekerjaannya yang dapat diperkirakan dari lama administrasi atau informasi dan kemampuan yang dimilikinya untuk lebih mengembangkan pelaksanaannya [9]. Pengalaman kerja adalah proporsi waktu atau masa kerja yang telah ditempuh oleh seseorang dalam melaksanakan suatu tugas [10]. Indikator pengalaman kerja meliputi [11]:

1. Lama waktu bekerja: proporsi kerangka waktu atau jam kerja yang telah diambil seseorang untuk memahami tugas tugas dan telah melakukannya dengan tepat

2. Tingkat intelektualitas dan keterampilan: Kepelajaran mengacu pada ide, standar, metodologi, strategi atau data potensial lainnya yang diharapkan oleh pekerja, sedangkan kemampuan juga mengacu pada kapasitas aktual yang diharapkan untuk menyelesaikan atau menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Penguasaan tugas pekerjaan: tingkat dominasi individu dalam menyelesaikan latihan

Lama dan terlatihnya seseorang dalam pengalaman bekerja juga berpengaruh terhadap kinerja kerja seseorang yang secara tidak langsung hal tersebut berpengaruh terhadap keberlangsungan pekerjaan yang dia jalani atau dia akan terkena PHK. PHK sendiri merupakan berakhirnya hubungan bisnis karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya kebebasan dan komitmen antara perwakilan dan organisasi [14]. Jika Akhir Usaha (PHK) adalah berakhirnya pekerjaan karena sesuatu yang mengakibatkan berakhirnya kebebasan dan komitmen antara buruh dan pengurus, serta pengaturan sehubungan dengan berakhirnya masa kerja (PHK). Setiap alasan memiliki hasil yang berbeda-beda, terutama terkait keistimewaan para pekerja yang di-PHK karena para pekerja tersebut harus mendapatkan uang pesangon, uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Peraturan PHK dan konsekuensi yang harus diterima oleh pekerja dan pengusaha sudah diatur oleh Undang-Undang Tenaga Kerja no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pegawai/buruh dan pengusaha [15] mengemukakan beberapa pengertian pemutusan hubungan kerja: 1. Termination, putusnya hubungan kerja karena selesai atau berakhirnya kontrak kerja yang sudah disepakati. 2. Dismissal, putusnya hubungan kerja karena karyawan melanggar peraturan yang telah ditetapkan. 3. Redundance, putusnya hubungan kerja karena perusahaan melakukan perkembangan dengan mesin teknologi baru, menggunakan robot dalam proses produksi, pengoprasian alat dengan satu atau dua orang. 4. Retrenchment, pemutusan hubungan kerja karena adanya masalah ekonomi, seperti resesi ekonomi yang membuat perusahaan tidak mampu memberikan upah kepada karyawannya. Indikator pemutusan hubungan kerja (PHK):

1. Usia.
2. Lama masa kerja.
3. Keterikatan terhadap perusahaan, rasa nyaman yang kuat terhadap perusahaan yang menyebabkan turunnya rasa ingin untuk berpindah perusahaan.
4. Kepuasan kerja.
5. Budaya perusahaan.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi [16], penelitian fenomenologi yaitu jenis penelitian kualitatif yang melihat dan mendengar lebih dekat dan terperinci penjelasan dan pemahaman individual tentang pengalaman- pengalamannya, dimana peneliti dapat meneliti fenomena yang terjadi pada suatu tempat dan waktu tertentu. Sumber data informasi penelitian ini diperoleh untuk penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari subjek penelitian dan data sekunder merupakan studi terdahulu berupa penelitian yang relevan dengan topik pembahasan. Sumber data primer dari subjek penelitian didapatkan dengan hasil wawancara mendalam yang dipilih oleh peneliti menggunakan metode purposive sampling, yakni menentukan subjek penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian dengan menggunakan pertimbangan pribadi yang sesuai dengan topik yaitu [17]. Proses wawancara dengan subyek penelitian dilakukan secara bergilir namun melalui telepon, voice note, melalui aplikasi WhatsApp. Pengambilan data tersebut menggunakan pola *snowballsampling*. snowball sampling sendiri merupakan metode non probability sampling (sample dengan probabilitas yang tidak sama). Dimana tata cara pengambilan sample semacam ini spesial digunakan untuk data yang bertabiat komunitas dari subjektif responden/sample, ataupun dengan kata lain objek sample yang dikehendaki sangat jarang serta bertabiat mengelompok pada sesuatu Himpunan. Dengan kata lain snowball sampling tata cara pengambilan sampel dengan secara berantai (multi tingkat)[18]. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam menganalisis keabsahan data berupa triangulasi data. Triangulasi data sendiri adalah sebuah teknik pengecekan data atau membandingkan data yang sudah diperoleh oleh peneliti melalui sumber yang berbeda, dalam hal ini sumber dari penelitian ini berupa responden menyesuaikan dengan teknik pengambilan data yang sudah dijelaskan pada poin

sebelumnya yakni wawancara dan kuisioner. Dalam artian peneliti memverifikasi dan mengecek kesamaan hasil kuisioner yang telah dikirimkan oleh responden. [19]

Dengan menggunakan wawancara terstruktur, peneliti dapat memperoleh data dari subjek penelitian yang selanjutnya akan diolah dengan menggunakan model Milles dan Huberman (1992) yakni interactive model, yang dimana terdapat empat tahapan yang dilakukan: a) pengumpulan data, b) reduksi data (*reduction*), c) penyajian data, dan yang terakhir d) penarikan kesimpulan [20]. Pemilahan informasi dilakukan dengan melibatkan strategi pertemuan dengan subjek penelitian kemudian informasi yang telah dikumpulkan diperiksa dengan menggunakan pendekatan reduksi informasi data setelah itu informasi yang telah diolah dan yang terakhir adalah penentuan yang dilakukan dengan menggunakan strategi triangulasi data. Batasan objek penelitian ini hanyadilakukan untuk menganalisis bagaimana dampak kebijakan PHK pada saat COVID-19 terhadapfreshgraduate sebagai jobseeker dan untuk batasan subjek penelitiannya adalah mahasiswa lulusan jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo dengan kriteria mahasiswa lulusan pada tahun 2019. Sampel dari penelitian ini sebanyak 5 orang, Yakni : Hasan sebagai SPG, Hafis sebagai admin produksi, Dwi sebagai operator produksi, Silfia sebagai admin produksi dan Ferdiawan sebagai anggota jasa marga.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat Pandemi pada Freshgraduate

Dari adanya fenomena pandemi Covid-19 yang melanda pada dunia salah satunya negara kita Indonesia memiliki dampak yang sangat berpengaruh pada perekonomian dimana pada saat itu banyak kegiatan perekonomian dan pendidikan sedikit melambat, dan adanya kebijakan baru yang dikeluarkan oleh pemerintah untuk mengurangi aktivitas individu maupun kelompok untuk mengurangi penyebaran virus tersebut, Salah satu kebijakannya yaitu pada awal tahun 2020 telah diberlakukannya social distancing, physical distancing bagi masyarakat Indonesia [21]. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19).

- Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) denganjumlahkasus dan/atau jumlahkematiantelahmeningkat dan meluaslintas wilayah dan lintas negara dan berdampak pada aspekpolitik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan dan keamanan, sertakesejahteraanmasyarakat di Indonesia sertadampakpenyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) telahmengakibatkanterjadikeadaantertentusehinggaperludilakukanupayapenanggulangan, salah satunyaadantindakanpembatasan sosialberskala besar.
- Dasar hukumPeraturanPemerintahini adalah Pasal 5 ayat (2) UUD 1945, UU Nomor 4 Tahun 1984 tentangWabahPenyakitMenular, UU Nomor 24 Tahun 2007 tentangPenanggulanganBencana, dan UU Nomor 6 Tahun 2018 tentangKekarantinaan Kesehatan.
- Dalam PeraturanPemerintahiniaturmengenaipengertianPembatasanSosialBerskala Besar (PSBB), prosedurpelaksanaan PSBB oleh pemerintahdaerah, dan kriteria yang harus terpenuhi untuk PSBB. Dalam hal PPSB telahditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakanurusanpemerintahan di bidangkesehatan, Pemerintah Daerah wajibmelaksanakan dan memperhatikanketentuansebagaimanaadiatur dalam Undang-UndangNomor 6 Tahun 2018 tentangKekarantinaan Kesehatan.

Pemerintah Indonesia sendiri telah menetapkan virus corona sebagai wabah penyakit yang menyebabkan kesehatan masyarakat menjadi terancam, oleh sebab itu untuk menghambat penyebaran virus tersebut pemerintah mengimbau masyarakat untuk melakukan physical distancing serta belajar/bekerja dari rumah (work from home). Physical distancing dan pembatasan aktivitas tersebut secara tidak langsung membuat aktivitas-aktivitas masyarakat yang menimbulkan kerumunan, seperti aktivitas pendidikan, pekerjaan, hingga keagamaan menjadi berkurang secara signifikan [22]. Dengan begitu tak sedikit juga perusahaan yang mengurangi karyawannya untuk mematuhi kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah tersebut, dengan memberlakukan sistem work from home (WFH) dan tidak hanya itu perusahaan tidak segan memberikan surat pemutusan hubungan kerja (PHK) untuk meminimalkan kebutuhan perusahaan dan pengeluaran perusahaan. Seperti pernyataan dari beberapa alumni Universitas Muhammadiyah Sidoarjo tahun 2019 yang pada saat itu mengalami hal tersebut.

“ Waktu pandemi covid-19 ini menyebar luas di Indonesia banyak perusahaan yang mengalami penurunan order yang sangat drastis salah satunya perusahaan tempat saya bekerja, awalnya saya hanya dirumahkan (WFH) tetapi selang beberapa minggu perusahaan memberikan sebuah surat pemutusan hubungan kerja (PHK), Pemutusan hubungan kerja(PHK).” ujar Hafis pada saat wawancara melalui voice note pada bulan September.

dalam hasil wawancara lain disebutkan “ Kalau pengalaman saya waktu pandemi covid-19 awalnya juga perusahaan memberlakukan sistem work for home (WFH) tetapi ini berselang lama dan alhamdulillahnya perusahaan saya tetap beroperasi walaupun dengan orderan yang naik turun” ujar Silfia pada saat wawancara melalui voice note pada bulan September.

Dari kutipan wawancara di atas dapat diketahui menurut narasumber Covid-19 menyebabkan penurunan order di perusahaan. Hal ini diperkuat oleh data yang diambil dari Dewi Hernikawati yang menyatakan terjadi penurunan sekitar 48% pada sektor penjualan di wilayah Provinsi Jawa Timur. [23] Hal ini (PHK) disebabkan oleh dampak dari adanya kebijakan pemerintah Indonesia menerapkan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang berakibat penurunan daya beli masyarakat terhadap barang komoditas sehingga harga dan jumlah produksi barang dan jasa turut menurun serta adanya penerapan pembatasan aktivitas perdagangan ekspor impor [24].

Lebih lanjut lagi berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan “PHK tersebut sangat meresahkan saat itu dimana pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut menanggung resiko yang sangat besar karena dimasa yang sulit itu kita harus memenuhi kebutuhan hidup yang terus berlangsung dan disisi lain harus bersaing mencari pekerjaan baru untuk menyambung hidup, perusahaan memberikan keputusan pada karyawannya kebijakan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan mengefesiensikan biaya perusahaan tanpa menutup perusahaan tersebut, dan proses pemasarannya yang menurun drastis sebab adanya kebijakan pemerintah untuk mengurangi aktivitas diluar ruangan untuk mengurangi rantai penyebaran covid-19.” Ujar Hasan pada saat wawancara melalui voice note pada bulan September.

Keresahan dan dampak tersebut disebabkan oleh dampak dari adanya PHK bagi seorang pekerja yaitu kurangnya penghasilan yang diterima oleh karyawan sehingga karyawan kurang bisa memenuhi kebutuhan hidup keluarga, terjadinya situasi yang tidak enak dikarenakan tidak adanya pekerjaan, hilangnya atau berkurangnya harga diri karena tidak lagi memiliki pekerjaan atau jabatan, tidak memiliki interaksi sosial dengan teman sejawat kerja, dan kesulitan mencari pekerjaan yang baru [25].

Lebih lanjut lagi pada wawancara selanjutnya menyebutkan penyebab terjadinya PHK sebagaimana berikut “Selain itu perusahaan juga tetap memperkerjakan karyawannya dengan bergiliran agar tidak terjadinya kerumunan, dan setelah beberapa bulan perusahaan mengalami penurunan order yang sangat drastis sehingga mau tidak mau perusahaan melakukan keputusan PHK terhadap karyawannya sebab perusahaan sudah tidak mampu untuk membiayai karyawan yang cukup banyak dengan omset yang rendah adanya penurunan permintaan produksi.” Ujar Dwi pada saat wawancara melalui voice note pada bulan September.

Kutipan wawancara di atas yang menyatakan pengurangan jam kerja karyawan dan PHK juga di dukung oleh penelitian yang menyatakan untuk mengurangi kerugian akibat pandemi, industri melakukan upaya pengurangan jam kerja karyawan dan melakukan PHK yang setidaknya ada dua alasan utama yang menyebabkan industri melakukan hal tersebut pada saat Covid-19 yaitu penurunan daya beli Masyarakat di masa pandemi Covid-19 cenderung disebabkan oleh berkurangnya penghasilan masyarakat setiap bulan, dan karyawan tidak mampu memenuhi jumlah target capaian penjualan industri [26].

Keputusan ini juga didukung dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan mengatur alasan PHK karena perusahaan tutup bukan karena kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*), tapi perusahaan melakukan efisiensi. Dan Pasal 165 Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit atau bangkrut. Menurut hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, alasan perusahaan melakukan PHK terhadap karyawannya sebab adanya permintaan produksi yang sedikit dari luar maupun dalam negeri mau tidak mau perusahaan harus mengurangi sumber daya manusia untuk meminimalisir biaya operasional produksi, dan perusahaan sendiri lebih memilih merumahkan bahkan mem PHK karywan baru dan lebih dominan freshgraduate sebab pengalaman kerja mereka yang minim sehingga perusahaan beranggapan bahwa lebih baik memperkerjakan karyawan yang lebih memiliki pengalaman yang banyak dengan rentan waktu kerja yang cukup lama sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal, selain itu perusahaan tidak repot untuk membimbing karywan baru yang akan memakan waktu dan hasil produksi belun tentu baik sehingga berpengaruh pada biaya operasional perusahaan. Meningkatnya jumlah PHK yang berakibat pada kenaikan angka pengangguran di Indonesia ikut memberikan dampak pada tersedianya lapangan pekerjaan. Kebijakan perusahaan untuk mengurangi jumlah

angkatan kerja otomatis akan mempersempit lapangan pekerjaan yang tersedia. Akibatnya untuk freshgraduate sendiri dalam mencari pekerjaan lebih sukar pada masa pandemi karena perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan untuk yang berpengalaman dengan hal itu menciptakan sebuah persaingan ketat untuk bisa mendapatkan posisi tersebut, selain itu kesusahan dalam mencari lowongan pekerjaan dan dapat mempengaruhi psikologi dan semangat mencari pekerjaan. Seperti pernyataan dari alumni Universitas Muhammadiyah Sidoarjo tahun 2019 yang merasakan dampak dari sulitnya mencari pekerjaan dimasa pandemi setelah adanya keputusan pemutusan hubungan kerja (PHK) “Masa ini sangat sulit bagi saya sebab dimasa ini lapangan pekerjaan sangat sedikit dan peluang untuk dapat diterima juga sangat kecil, sebab hampir semua lowongan pekerjaan membuka kesempatan bekerja untuk yang lebih berpengalaman dibidangnya, sedangkan freshgraduate seperti saya hanya memiliki pengalaman yang sedikit tidak hanya itu sebelum adanya pandemi ini memang saya sudah memiliki pekerjaan namun saya terdampak adanya kebijakan PHK dari perusahaan jadi ya bisa dibilang pengalaman saya dibidang tersebut sangat sedikit, dan disini saya tidak hanya bersaing dengan yang sesama freshgraduate tetapi juga dengan sarjana yang sudah memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan saya tetapi mereka juga terdampak hal yang sama” Ujar Hasan pada saat wawancara melalui voice note pada bulan September.

Dalam kutipan wawancara di atas dapat diketahui bahwa menurut narasumber freshgraduate memiliki potensi lebih besar terkena dampak PHK yang disebabkan oleh adanya Covid-19. Hal ini juga ditunjukkan dalam data penelitian Meilliana dan Purba yang menyatakan remaja dengan usia 15-24 tahun merupakan kelompok orang yang memiliki presentase tertinggi PHK pada saat pandemi yakni sebesar 34,5 % [27]. Dalam hal ini pentingnya meningkatkan kualitas SDM yang memiliki pendidikan yang memadai dan juga soft skill atau ketrampilan yang dapat di gunakan pada saat terjadi dinamika dunia kerja seperti saat ini. Keadaan yang tidak memungkinkan mendorong masyarakat usia produktif untuk lebih berinovasi untuk memenuhi kebutuhan ekonominya. Bukan lagi mencari kerja tetapi membuka lapangan pekerjaan [28].

Pengalaman Kerja yang berpengaruh pada Freshgraduate akibat Pandemi

Freshgraduate sebutan bagi mereka mahasiswa yang baru lulus dari perguruan tinggi yang mereka singgahi hingga empat tahun untuk menimba ilmu, dimana mereka selama itu mempelajari teori-teori yang dijadikan bekal untuk terjun ke dunia kerja yang akan mendatang, tidak hanya materi yang dapat dipahami mereka juga memiliki pengalaman yang cukup diperoleh dari kegiatan kampus yang wajib diikuti oleh mahasiswa yaitu Praktek Kerja Lapangan (PKL) biasa disebut dengan magang, dengan adanya magang mahasiswa dapat menerapkan materi-materi yang mereka dapat saat pembelajaran berlangsung dan hal tersebut dapat berpengaruh dalam pengalaman kerja mahasiswa walaupun tidak sebanyak orang lain di luar sana. Di era persaingan saat ini, pencari kerja harus melengkapi kemampuannya dengan kompetensi kerja. Sehingga, bisa lebih mudah menentukan lapangan pekerjaan sesuai bakat dan minat. Bagi fresh graduate, lulus dari perguruan tinggi bukan berarti perjuangan selesai. Mereka masih harus berjuang kembali untuk mendapat pekerjaan dimana masa ini lebih sulit dibanding perjuangan untuk lulus kuliah. Seperti pernyataan dari beberapa alumni Universitas Muhammadiyah Sidoarjo tahun 2019

“Jika dapat disimpulkan memang menjadi lulusan baru atau freshgraduate memang agak berat untuk mencari pekerjaan, dimana banyak perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan dengan kualifikasi freshgraduate diperbolehkan melamar, dengan pengalaman saya pribadi pada saat itu selalu berhenti sampai pada proses wawancara atau interview saja, mungkin karena pengalaman kerja saya yang minim jadi lebih memungkinkan menerima kandidat yang lebih berpengalaman dan memenuhi semua kualifikasi yang perusahaan inginkan.” Ujar Ferdiawan pada saat wawancara melalui voice note pada bulan September.

Pada kutipan wawancara di atas menurut narasumber pengalaman bekerja sangat berpengaruh terhadap keberhasilan seseorang dalam melamar pekerjaan, hal ini bertolak belakang dengan freshgraduate yang minim pengalaman bekerja. Hal ini bukan tanpa alasan melainkan karena orang yang memiliki pengalaman kerja, akan memiliki kinerja kerja yang lebih baik dan berdampak pada sebuah perusahaan atau usaha yang dikelola [29].

“Menjadi freshgraduate yang berbekal pada pengalaman magang saya juga menurut saya kurang sebab dimana tempat magang yang kita singgahi hanya selang beberapa bulan saja jadi kita tidak terlalu menguasai lebih dibandingkan dengan sarjana yang memiliki pengalaman yang banyak, dan pada masa itu lebih mengutamakan yang berpengalaman di bidangnya, ya mungkin perusahaan tak mau rugi dan tidak membuang-buang banyak waktu untuk mengajari dari awal, dengan tujuan mengfesiensi beban perusahaan untuk biaya produksi, dan kemungkinan besarnya lagi perusahaan mencari yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak untuk bisa diberikan job yang lebih jadi umpama dua tugas bisa dilakukan dalam satu orang.” Ujar Dwi pada saat wawancara melalui voice note pada bulan September.

Banyaknya pengangguran dari fresh graduate tersebut ini senada dengan yang diungkapkan oleh Direktur Eksekutif CORE Indonesia bahwa tingkat pengangguran muda Indonesia tertinggi se-Asia Tenggara. Indonesia berada pada tingkat teratas untuk pengangguran muda dengan menyentuh angka 20 persen pada tahun 2020 se-Asia Tenggara, dimana negara lainnya berada pada angka dibawah 15%. Sebelum pandemi memang pengangguran yang umurnya antara 20-29 atau di 20an tahun mengalami peningkatan. Sementara, yang usianya lebih tua dari itu relatif lebih flat. Dilihat dari hal tersebut Indonesia dihadapkan pada masalah educated youth employment (CNN Indonesia, 2021). Data TPT BPS pada latar belakang diatas juga menunjukkan freshgraduate lulusan pendidikan menengah keatas mendominasi angkut pengangguran muda [30].

Mendapatkan pekerjaan setelah menyandang gelar sarjana adalah sebuah keharusan. Para fresh graduate ini dituntut untuk mendapatkan pekerjaan di tengah persaingan ketat dunia kerja. Mereka harus berkompetisi, tidak hanya dengan sesama fresh graduate, tapi juga dengan pencari kerja yang sudah berpengalaman di bidangnya. Hal ini membuat perjuangan fresh graduate mendapatkan pekerjaan impian semakin sulit, ditinjau dari logika, menjadi seorang sarjana seharusnya memiliki kemampuan lebih dibandingkan yang bukan lulusan sarjana. Seorang sarjana harusnya mampu berpikir inovatif, konstruktif, dan kreatif. Sarjana seharusnya menjadi pelopor, tidak hanya mampu menunggu kesempatan tetapi juga harus dapat membuka kesempatan bagi yang lain [31]. Dan hasil dari penelitian tersebut dapat disimpulkan semakin tinggi pengalaman dan motivasi kerja dalam diri karyawan akan diikuti dengan semakin tingginya kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut. Sebaliknya, apabila pengalaman dan motivasi kerja dalam diri karyawan tersebut rendah, maka akan menaruh dampak buruk pada semakin menurunnya kinerja karyawan itu sendiri. Pada umumnya pengalaman kerja dapat dilihat dan diukur dengan seberapa lama karyawan tersebut dibidang tertentu sehingga dapat menciptakan sebuah keterampilan yang tinggi sehingga dapat menciptakan sebuah produktivitas yang tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang sedikit. Memang sulit bagi freshgraduate untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jobdesknya dengan pengalaman yang minim tetapi sifat yang optimis yang mereka miliki dan bekal yang didapatkan pada saat masa perkuliahan mungkin bisa dapat meyakinkan perusahaan untuk dapat direkrut. Pengalaman kerja sendiri sangat berpengaruh pada freshgraduate saat mencari pekerjaan.

IV. SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan dari hasil dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, pada masa pandemi covid-19 yang melanda saat itu sangat berpengaruh pada kegiatan ekonomi. Sebab, dimana banyak perusahaan yang mengambil jalan untuk tetap melangsungkan kegiatan produksi tanpa menutup perusahaan tersebut, namun dengan sumber daya manusia yang terbatas, serta biaya operasional yang minimal. Perusahaan melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan meminimalkan biaya produksi sebab perusahaan tak sanggup jika membayar banyak karyawan dengan order yang sedikit dibandingkan dengan sebelumnya. Keputusan ini dominan diberikan oleh perusahaan pada karyawan yang baru menyandang sebagai freshgraduate dengan alasan pengalaman kerja yang minim sebab itu perusahaan lebih mengutamakan karyawan yang lebih memiliki pengalaman di beberapa bidang dengan begitu perusahaan dapat memberikan jobs ataupun tugas lebih pada karyawannya. Dan dampak pada freshgraduate Universitas Muhammadiyah Sidoarjo akan adanya fenomena tersebut, merasakan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) sebab memiliki pengalaman yang minim dibandingkan dengan karyawan yang lebih lama bekerja pada perusahaan tersebut, selain itu juga freshgraduate mengalami sulitnya mencari pekerjaan dengan bekal pengalaman yang minim di era pandemi covid-19, persaingan yang ketat dengan sesama freshgraduate dan para sarjana yang memiliki pengalaman lebih banyak dibandingkan dengan freshgraduate yang terkena dampak dari adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang sama-sama berjuang untuk mendapatkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih kepada kakak tingkat Universitas Muhammadiyah Sidoarjo lulusan tahun 2019 yang bersedia untuk meluangkan waktu sejenak untuk memberikan informasi pribadi yang pernah mereka alami. Lalu kami juga mengucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo terutama Program Studi Manajemen yang telah memberikan kesempatan serta kontribusi penuh sehingga mempermudah kami dalam

melakukan penelitian. Dan kami mengucapkan terimakasih kepada dosen pembimbing yang selalu memberikan arahan-arahan serta informasi dalam penelitian ini. Tak lupa kami mengucapkan terima kasih kepada rekan – rekan satu angkatan. Serta kami juga ingin mengucapkan terima kasih kepada orang tua kami yang telah mendukung penuh setiap usaha yang kami lakukan.

REFERENSI

- [1] Akhmad RF, Rachmawati L. Fenomena PHK masa pandemi Covid-19 dan dampaknya terhadap freshgraduate jurusan Ilmu Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. *Indep J Econ*. 2021;1(1):157–69.
- [2] Hitalessy V, Roni H, Iswandi I. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Image J Ris Manaj*. 2018;7(1):38–44.
- [3] Nurjanah AS. Kecemasan Mahasiswa Fresh Graduate Dalam Melamar Pekerjaan. *Al-Ittizaan J Bimbing Konseling Islam*. 2018;1(2):35.
- [4] Utama AS, Hastari DW, Damayanti DP, Kusuma Mata, Triyanti MS. Pengalaman lulusan baru mencari kerja di masa pandemi COVID-19. *J Psikol*. 2021;14(2):122–37.
- [5] Hartono A, Rahadi DR. Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19. *J Manaj Bisnis*. 2021;18(1):16–21.
- [6] Sejati NW, Prihastuti R, Psikologi J. *Institusi 4 (3) (2012) Institusi Jurnal Psikologi Ilmiah Tingkat Kecemasan Sarjana Fresh Graduate Menghadapi Persaingan Kerja dan Meningkatnya Pengangguran Intelektual. J Psikologi*. 2012;4(3):1–5.
- [7] Muslim M. PHK pada Masa Pandemi Covid-19. *Esensi Manajemen Bisnis*. 2020;23(3):357–70.
- [8] Muslim M. Moh . Muslim : “ PHK pada Masa Pandemi Covid-19 ” 358. *Esensi Manajemen Bisnis*. 2020;23(3):357–70.
- [9] Hariani M, Arifin S, Putra AR. Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Global*. 2019;03(2):22–8.
- [10] Mahaputra MR. Hubungan Kinerja Manajerial terhadap Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan. *Humaniora, Ekonomi Syariah dan Muamalah*. 2023;1(1):44–55.
- [11] Dewi Yusnita, Zulkarnain Nasution AH. Pengaruh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Bilah Hilir. *Publik Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*. 2023;1052–64.
- [12] Ramadani DN, Muhid A. Efektivitas pelatihan perencanaan karier untuk meningkatkan career decision self-efficacy pada fresh graduate: literature review. *Psikologi Tabularasa*. 2022;17(1):56–63.
- [13] Hermansah AS dan T. Dampak Resesi Terhadap Fresh Graduatedi Masa Pandemi Covid-19. 2022;07:28–42.
- [14] Hidayani S, Munthe R. Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha. *Magister Hukum UMA*. 2018;11(2):2541–5913.
- [15] Alfandari Zuma. *Jurnal Repository Analisis Pemutusan Hubungan Kerja*. 2016;8–36.
- [16] Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta; 2017.
- [17] Komariah DS dan A. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta; 2010. 253–258.
- [18] Lenaini I. Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan Snowball Sampling. *Hist J Kajian, Penelit Pengemb Pendidik Sej [Internet]*. 2021;6(1):33–9. Available from: <http://journal.ummat.ac.id/index.php/historis>
- [19] Bachri SB. Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi pada Penelitian Kualitatif. *J Teknol Pendidik*. 2010;10(1):46–62.
- [20] Rijali A. Analisis Data Kualitatif. *Alhadharah Ilmu Dakwah*. 2019;17(33):81–95.
- [21] Yamali FR, Putri RN. Dampak Covid-19 Terhadap Ekonomi Indonesia. 2020;4(2):384.
- [22] Randi Y. Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Yurispruden*. 2020;3(2):119.
- [23] Hernikawati D. Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (Ukm) Di Kota Palembang. *Komun Massa*. 2022;3(1):9–17.
- [24] Nugroho N, Hanifah RU, Taruna MS. Dinamika Bisnis Selama Pandemi Covid-19 Pada Tingkat Likuiditas Perusahaan Properti Dan Consumer Goods Di Indonesia. *Solusi*. 2021;19(4):279.
- [25] Amaliah PU. Pemutusan Hubungan Kerja dan Dampak yang Menyertainya. *Revital Manajemen Pendidik Anak Usia Dini di Era Revolusi Indonesia 40*. 2019;(1):171–3.
- [26] Dominggus D, Dongoran J. Tingkat PHK Dan Faktor-Faktor Penyebab PHK Pada Industri Otomotif Selama Masa Pandemi Covid-19. *Peneliti dan Pengembang Sains dan Hum*. 2021;5(3):458.
- [27] Ngadi N, Meliana R, Purba YA. Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Phk Dan Pendapatan Pekerja Di

- Indonesia. Kependudukan Indonesia 2020;2902:43.
- [28] Freshgraduate T, Ilmu J. Independent: Journal of Economics E-ISSN: 2798-5008 Page 157-169. 2021;1:157–69.
- [29] Irawati, Anwar, Ruma, Haeruddin MIM, Dipoatmodjo TS. Pengaruh Implementasi Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Instansi Perspektif Ekonomi Islam. Manajemen.2017;14(4):2022–715.
- [30] Ginting MLB. Perluasan Kesempatan Kerja Bagi Freshgraduate di Masa Pandemi Covid-19, Apa Peran Pemerintah? J Ketenagakerjaan. 2021;16(2).
- [31] Utama A, Hamid D, Mayowan Y. Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi CV. Megah Sejahtera). Jadministrasi BisnisVol. 2016;40(1):13–22.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.