
**PHK PELANGGARAN BERSIFAT MENDESAK DALAM UNDANG
UNDANG CIPTA KERJA**

Tomy Ahmad Bustomi¹, Ida Susanti²

^{1,2}Universitas Katolik Parahyangan
8052401002@student.unpar.ac.id¹, idanti@unpar.ac.id²

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini menganalisis dan memahami perlindungan hukum tenaga kerja yang di PHK atas pelanggaran berat yaitu penggelapa, serta pertanggungjawaban hukum pengusaha yang melakukan PHK menurut UU Nomor 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Urgensi penelitian ini perlu pengaturan mengenai PHK karena pelanggaran berat atau bersifat mendesak yang terdapat pada UU Cipta Kerja dan peraturan perundangan pendukungnya. Pengusaha melakukan PHK dengan alasan pelanggaran berat dan tetap diwajibkan memberikan pesangon walaupun kerugian diderita oleh pengusaha tersebut akibat berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja.

Kata Kunci: Pelanggaran Berat; Pemutusan Hubungan Kerja; Kerugian Pengusaha

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze and understand the legal protection of laid-off workers for serious violations, namely embezzlement, as well as the legal liability of employers who carry out layoffs according to Law Number 06 of 2023 concerning Job Creation. The urgency of this research needs to be regulated regarding layoffs due to serious or urgent violations contained in the Job Creation Law and its supporting laws and regulations. The employer lays off on the grounds of gross violations and is still required to provide severance pay even though the losses suffered by the employer due to the enactment of the Job Creation Law.

Keywords: *Gross Violations; Termination of Employment; Disadvantages of Entrepreneurs*

A. PENDAHULUAN

Pengertian Pemutusan hubungan kerja menurut UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pengusaha merupakan orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri atau milik orang lain. Salah satu permasalahan yang menarik

adalah terkait pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan karena pelanggaran berat. Dalam konsep hubungan industrial, hubungan kerja yang terjalin antara perusahaan dengan pekerja/buruh bersifat tetap dan langgeng, dengan kata lain masing-masing pihak berusaha sekuat tenaga untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Pengusaha dalam hal ini dihadapkan dengan uang pesangon yang wajib diberikan walaupun karyawan melakukan pelanggaran berat yaitu penggelapan uang perusahaan.

Hubungan kerja adalah ketika seorang pekerja bekerja untuk pengusaha dan mengikuti perintah yang diberikan serta menerima upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Menurut Iman Soepomo, hubungan kerja adalah interaksi antara pekerja dan pemberi kerja setelah mereka membuat perjanjian. di mana pekerja setuju untuk bekerja untuk pemberi kerja dengan menerima gaji dan di mana pemberi kerja setuju untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar gaji¹. Definisi hubungan industri dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hubungan antara pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah dalam proses produksi barang atau jasa. Surat Perjanjian Kerja menandakan dimulainya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan, yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Ada banyak kemungkinan terjadi konflik antara pengusaha dan pekerja dalam hubungan kerja, bisa simpel atau rumit. Perselisihan dapat diselesaikan dengan pendekatan yang bekerjasama, tetapi kadang-kadang perlu penyelesaian melalui proses hukum.²

Definisi tentang pelanggaran berat tidak ditemukan dalam UU 13 Tahun 2003, UUCK Nomor 11 tahun 2020 maupun Perppu No 02 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang telah ditetapkan menjadi UU Nomor 06 tahun 2023, Namun, ada jenis-jenis kesalahan berat yang bisa menyebabkan PHK dan tindakan yang harus dilakukan oleh pengusaha jika kesalahan dilakukan oleh pekerja/buruh. Sebagai contoh, jika pekerja melakukan kecurangan seperti penipuan, pencurian, atau penggelapan barang atau uang perusahaan; memberikan kesaksian palsu yang merugikan perusahaan; minum minuman beralkohol; melakukan tindakan tidak pantas atau judi di tempat kerja; melakukan serangan, kekerasan, ancaman, atau intimidasi

¹ Dewa Ayu Widyani et al., "Sosialisasi Kebijakan Pemerintah Bagi Pekerja/Buruh Yang Diputuskan Hubungan Kerjanya Akibat Pandemi Covid-19," *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 5, no. 2 (2021): 290–300

² Odi Ikhsan Utama, "Analisi Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Kesalahan Berat (Studi Kasus Putusan No No 1112 K/Pdt-Sus-PHI/2017 Dan Putusan No 140 K/Pdt-Sus-PHI/2017)," *Sosioedukasi : Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan Dan Sosial* 11, no. 2 (2022): 218–33, <https://doi.org/10.36526/sosioedukasi.v11i2.169>

terhadap rekan kerja atau pengusaha di tempat kerja; dan sebagainya. Jika pekerja terbukti melakukan kesalahan serius, pengusaha bisa langsung mengakhiri hubungan kerja tanpa proses penyelesaian sengketa lewat Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial. Ini bisa dilakukan jika pengusaha punya bukti sesuai Pasal 158 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan. Contohnya, pekerja tertangkap basah dan mengakui kesalahan, atau ada laporan kejadian dari pihak yang berwenang di perusahaan dengan minimal dua saksi. Dalam hal ini pengusaha tetap wajib memberikan pesangon yang di mana akibat penggelapan yang dilakukan oleh karyawan justru membuat pengusaha merugi

B. METODE PENELITIAN

Dalam hal ini penulis menggunakan metode yuridis normatif yang di mana penelitian yuridis normatif adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi akan dipakai untuk menganalisis dari permasalahan dalam penelitian ini. Pendekatan yang digunakan oleh penulis dalam membahas permasalahan ini adalah dengan menggunakan Pendekatan undang-undang (*Statuta Approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang saling berhubungan dengan isu hukum yang di tangani

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Yang Diputus Hubungan Kerjanya Menurut UU Nomor 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Akibat Pelanggaran Gelap (Penggelapan)

Perlindungan hukum untuk pekerja adalah upaya melindungi hak dan kepentingan pekerja melalui aturan hukum. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah orang yang memiliki kemampuan untuk melakukan tugas tertentu untuk menghasilkan barang atau jasa, baik untuk kebutuhan pribadi maupun kebutuhan masyarakat. PHK berdampak pada keuangan dan kesejahteraan mental pekerja serta keluarganya. Usahakan untuk menghindari pemutusan hubungan kerja sebisa mungkin agar tidak berdampak buruk. Diperlukan inovasi dalam peraturan mengenai prosedur PHK yang memperhatikan kepentingan karyawan dan perusahaan. Bagaimana jika PHK dilakukan akibat pelanggaran berat karyawan yang justru membuat kerugian bagi perusahaan, apakah dalam hal ini perusahaan atau pihak pengusaha wajib memberikan pesangon walupun sudah mengalami kerugian akibat karyawan yang melakukan pelanggaran berat tersebut. Pemutusan Hubungan

Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha, sesuai dengan UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1. Dalam UU Cipta Kerja No 06 tahun 2023, definisi PHK tidak diulang lagi. Umumnya, pemutusan hubungan kerja merupakan saat hubungan kerja antara karyawan dengan instansi berakhir. Ini berarti karyawan tidak lagi bekerja setelah menerima surat pemutusan kerja dan tidak dipekerjakan lagi sebagai karyawan.

Pemutusan hubungan kerja adalah ketika suatu perusahaan mengakhiri hubungan kerja dengan karyawan secara permanen. Pindahannya karyawan dari satu instansi ke instansi lain atau PHK karyawan oleh instansi dengan berbagai alasan. Undang-undang No. 13 tahun 2003 mengatur tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam Bab XII. Pasal 150 mencakup aturan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini.³ Hal ini termasuk pemutusan hubungan kerja di organisasi bisnis, baik yang dimiliki oleh individu, mitra usaha, atau badan hukum, baik swasta maupun milik negara. Ini juga mencakup usaha sosial dan usaha lainnya yang memiliki manajemen dan pekerja yang dibayar dengan upah atau kompensasi lainnya. Kemudian, Pasal 151 yang sudah diubah oleh Undang-Undang Nomor 06 tahun 2023 tentang Cipta Kerja menyatakan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus berusaha agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja⁴. Jika perlu melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha harus menjelaskan tujuan dan alasan kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Jika pekerja telah diberitahu tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan menolaknya, maka penyelesaiannya harus melalui perundingan baik antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja. Jika perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, langkah selanjutnya adalah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan prosedur penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Peraturan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan kesalahan serius yang sebelumnya diatur dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dihilangkan oleh Pasal 81 angka 47 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.⁵ Namun, Pasal 158 UU Ketenagakerjaan dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-1/2003 pada tanggal 28

³ Ibid.

⁴ Indonesia, Undang-Undang Nomor 06 tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Pasal 151

⁵ Indonesia, Undang-Undang Nomor 11 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 158 ayat (1)

Oktober 2004. Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah mengeluarkan Surat Edaran Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005. Menurut keterangan dari Menakertrans, PHK oleh pengusaha hanya dapat dilakukan jika pekerja melakukan kesalahan yang serius setelah ada putusan dari hakim pidana yang final. Oleh karena itu, penting untuk menyoroiti kesalahan tersebut melalui proses hukum pidana terlebih dahulu. Sekarang dengan adanya UU Cipta Kerja dan PP 35/2021, aturan mengenai pelanggaran serupa diatur kembali dengan istilah pelanggaran yang mendesak.⁶ Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja karena melanggar aturan yang dianggap mendesak yang sudah dijelaskan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Contohnya, situasi seperti ini bisa terjadi jika seorang pekerja melanggar perjanjian kerja, aturan perusahaan, atau perjanjian bersama, contohnya dengan melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang atau uang perusahaan, memberikan keterangan palsu yang merugikan perusahaan, atau bekerja dalam keadaan mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja, melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja, menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja, melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 tahun atau lebih. Apabila ada pelanggaran serius atau mendesak, pengusaha bisa langsung memberhentikan pekerja, tanpa harus melalui putusan pengadilan. Namun, aturan tentang pelanggaran tersebut harus dijelaskan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama, sesuai dengan Pasal 52 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.⁷ Ini menjadi dasar bagi Perusahaan untuk membuat Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama dengan mengacu pada regulasi yang baru dengan mencantumkan klausul pelanggaran yang penting, dan Perusahaan akan menggunakan kalimat "Jika hubungan kerja berakhir atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan karena pelanggaran tersebut, penyelesaian hak atas PHK akan mengikuti Undang-Undang yang berlaku". Karena diatur oleh pemerintah, PHK bisa dilakukan secara langsung tanpa menunggu pengadilan jika ada pelanggaran yang

⁶ Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

⁷ Ibid., Pasal 52

mendesak. Dalam hal ini pengusaha dapat melakukan PHK tanpa harus menunggu proses pengadilan ataupun proses bipartir, sedangkan karyawan dapat berdalih dan melakukan perlawanan akibat PHK dengan jalur bipartit setelah terjadinya PHK. Hal ini tentunya mengenai pelanggaran berat haruslah diatur dengan aturan perusahaan. Bagaimana dengan uang pesangon, apakah karyawan yang di PHK tersebut dapat menuntut uang pesangon atau dalam artian Perusahaan wajib tetap memberikan uang pesangon akibat pelanggaran berat yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Jawabannya adalah dengan adanya Undang-Undang Ciptakerja kluster ketenagakerjaan menerangkan bahwa Perusahaan dengan telah membuat Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama dengan mengacu pada regulasi yang baru dengan mencantumkan klausul pelanggaran yang penting, dan Perusahaan akan menggunakan kalimat "Jika hubungan kerja berakhir atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan karena pelanggaran tersebut, penyelesaian hak atas PHK akan mengikuti Undang-Undang yang berlaku". Karena diatur oleh pemerintah, PHK bisa dilakukan secara langsung tanpa menunggu pengadilan jika ada pelanggaran yang mendesak. Mengenai uang pesangon menurut PP Nomor 35 Tahun 2021 mewajibkan pesangon dan/atau uang masa kerja dan kompensasi yang seharusnya diterima. Namun dengan dihapusnya pasal 158 pada UU Cipta Kerja, sudah semestinya PHK yang diakibatkan oleh pelanggaran berat atau bersifat mendesak harus melalui proses hukum pidana yang berkekuatan hukum tetap, yang terjadi UU Cipta Kerja khususnya kluster Ketenagakerjaan dan PP turunannya yang mengatur mengenai pelanggaran bersifat mendesak memunculkan kembali PHK yang disebabkan oleh pelanggaran berat atau pelanggaran bersifat mendesak sehingga bertentangan dengan asas equality before Tahune law.⁸ Pemerintah mengeluarkan lagi peraturan perundangan yang sebelumnya telah di batalkan oleh MK, sehingga pekerja yang dianggap melakukan pelanggaran berat atau bersifat mendesak dapat langsung dilakukan PHK tanpa adanya proses hukum pidana. Pemerintah dianggap lalai dalam memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja. Keputusan Mahkamah Konstitusi dan pengaruhnya terhadap Pasal 158 UU Ketenagakerjaan ini dipandang sebagai bertentangan oleh pihak buruh dan serikat buruh dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945, serta melanggar prinsip praduga tak bersalah. Berdasarkan dasar hukum tersebut, maka

⁸ Dodi Ikhsan Utama. "Analisi Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Akibat Kesalahan Berat (Studi Kasus Putusan No 1112 K/Pdt-Sus-PHI/2017 Dan Putusan No 140 K/Pdt-Sus-PHI/2017)." Sosioedukasi : Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan Dan Sosial 11, no. 2 (2022), hal. 218–33.

dilakukan pengajuan permohonan pengujian konstitusional terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan. Atas permohonan pekerja dan serikat pekerja, Mahkamah Konstitusi (MK) memutuskan dalam putusan Nomor 012/PUU-I/2003, yang diberikan pada tanggal 28 Oktober 2004, bahwa Pasal 158 UU Ketenagakerjaan melanggar UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat dan berdasarkan fakta yang terjadi pertanggungjawaban hukum pengusaha dalam penerapan keputusan hubungan kerja karena kesalahan berat, proses pidana terhadap pekerja yang melakukan kesalahan berat ditafsirkan sebagai hak pengusaha, sehingga mediator dan hakim tidak lagi mewajibkan kesalahan berat harus diproses secara pidana terlebih dahulu. Jika terjadi pelanggaran serius atau mendesak, pengusaha bisa langsung memutuskan hubungan kerja dengan pekerja tanpa harus melalui putusan pengadilan. Namun, aturan tentang pelanggaran harus diatur dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan Pasal 52 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021. Oleh karena itu, Perusahaan membuat Perjanjian Kerja atau Perjanjian Kerja Bersama dengan mengacu pada peraturan baru yang mencantumkan klausul pelanggaran yang penting, dan Perusahaan akan menggunakan kalimat "Apabila berakhir hubungan kerja atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena pelanggaran, maka penyelesaian hak atas PHK akan mengikuti Undang-Undang yang berlaku". Karena diatur oleh peraturan pemerintah, PHK karena pelanggaran yang mendesak dapat dilakukan tanpa menunggu pengadilan pidana. Namun hak hak karyawan tersebut setelah adanya PHK haruslah tetap diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan tersebut meskipun akibat penggelapan yang dilakukan karyawan tersebut menimbulkan kerugian terhadap perusahaan namun hak karyawan tersebut haruslah tetap diberikan dengan memperhitungkan kerugian yang dialami perusahaan dan hak hak yang semestinya didapatkan oleh karyawan tersebut sehingga keadilan diantara perusahaan dalam hal ini pengusaha dan karyawan tetap tercipta dengan Undang-Undang Ciptakerja ini⁹

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Pengusaha yang melakukan PHK harus mematuhi UU Nomor 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan SEMA Nomor 03 Tahun 2015. Pekerja atau perwakilan pekerja yang merasa

⁹ Dewa Ayu Widayanti et al., "Sosialisasi Kebijakan Pemerintah Bagi Pekerja/Buruh Yang Diputuskan Hubungan Kerjanya Akibat Pandemi Covid-19," *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 5, no. 2 (2021), hal. 290–300

dirugikan bisa melakukan pengujian terhadap peraturan perundangan agar tenaga kerja tidak di-PHK secara sembarangan oleh perusahaan. Pemerintah merevisi PP 35 tahun 2021 tentang aturan PHK yang sebelumnya ada. Ini harus dilakukan karena perlakuan diskriminatif dapat menyebabkan ketidakadilan yang terus meningkat dan berkelanjutan yang pada akhirnya dapat menyebabkan kehancuran suatu negara. Untuk menjaga hal ini, pemerintah perlu memastikan bahwa kebijakan yang dibuat dalam hukum, ekonomi, pelayanan publik, dan pembangunan didasarkan pada prinsip proporsionalitas, kesetaraan, keadilan, dan kesejahteraan sosial tanpa melakukan diskriminasi. Namun dengan adanya Undang-Undang Ciptakerja yang di mana, jika terjadi pelanggaran serius atau mendesak, pengusaha bisa langsung memutuskan hubungan kerja dengan pekerja tanpa harus melalui putusan pengadilan. Namun, aturan tentang pelanggaran harus diatur dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan Pasal 52 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021. Oleh karena itu, Perusahaan membuat Perjanjian Kerja atau Perjanjian Kerja Bersama dengan mengacu pada peraturan baru yang mencantumkan klausul pelanggaran yang penting, dan Perusahaan akan menggunakan kalimat "Apabila berakhir hubungan kerja atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena pelanggaran, maka penyelesaian hak atas PHK akan mengikuti Undang-Undang yang berlaku". Karena diatur oleh peraturan pemerintah, PHK karena pelanggaran yang mendesak dapat dilakukan tanpa menunggu pengadilan pidana. Namun hak hak karyawan tersebut setelah adanya PHK haruslah tetap diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan tersebut meskipun akibat penggelapan yang dilakukan karyawan tersebut menimbulkan kerugian terhadap perusahaan namun hak karyawan tersebut haruslah tetap diberikan dengan memperhitungkan kerugian yang dialami perusahaan dan hak hak yang semestinya didapatkan oleh karyawan tersebut sehingga keadilan diantara perusahaan dalam hal ini pengusaha dan karyawan tetap tercipta dengan Undang-Undang Ciptakerja ini

DAFTAR PUSTAKA

- Indonesia, Undang-Undang Nomor 06 tahun 2023 tentang Cipta Kerja Indonesia, Undang-Undang Nomor 11 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- Dodi Ikhsan Utama. "Analisi Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Akibat

Kesalahan Berat (Studi Kasus Putusan No 1112 K/Pdt-Sus-PHI/2017 Dan Putusan No 140 K/Pdt-Sus-PHI/2017).” Sosioedukasi : Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan Dan Sosial 11, no. 2 (2022),

Dewa Ayu Widyani et al., “Sosialisasi Kebijakan Pemerintah Bagi Pekerja/Buruh Yang Diputuskan Hubungan Kerjanya Akibat Pandemi Covid-19,” Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat 5, no. 2 (2021)