

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Meluasnya virus COVID-19 yang melanda seluruh negara mulai akhir tahun 2019 ini sangat berdampak pada kehidupan manusia. Virus COVID-19 ini baru ditemukan di Wuhan, China dan menginfeksi cukup besar di masyarakat setempat sehingga Wuhan terpaksa melakukan lockdown untuk mencegah penyebaran virus yang cepat ini. Hanya berjarak beberapa bulan saja, wabah COVID-19 ini telah menyebar hingga ke beberapa negara dan mengganggu keamanan banyak populasi di dunia. Sampai pada bulan Maret tahun 2020 setelah virus COVID-19 ini menginfeksi hampir ke 121 negara di dunia, WHO secara langsung menetapkan COVID-19 sebagai pandemi setelah pandemi terakhir flu babi pada 10 tahun silam. Semua negara telah meningkatkan upaya pencegahan virus COVID-19 dan menjadikan masalah global yang serius yang perlu ditangani karena dalam beberapa waktu saja virus tersebut mampu menyebar ke banyak orang dan membuat cluster-cluster baru di berbagai negara. Dikatakan pandemi bukan karenvirus ini tidak dapat dikontrol, namun WHO ingin memberikan seruan bagi setiap negara agar tidak menyerah atas seberapa besarnya kasus ini dan segera mengambil langkah yang serius untuk menanggapi virus ini (BBC, 2020). Secara bertahap WHO memberikan pedoman pencegahan dan protokoler kesehatan melawan COVID-19 seperti *physical distancing*, *social distancing*, *self quarantine*, masker, mencuci tangan, dan lain sebagainya (Cheng et al., 2020). Banyak negara yang terpaksa

mengambil tindakan untuk melakukan *lockdown* di wilayah atau negaranya supaya memperkecil resiko penularannya.

Setelah kemunculan COVID-19 pertama di Indonesia pada awal tahun 2020 yaitu lebih tepatnya tanggal 2 Maret 2020 lewat dua kasus pasien positif COVID-19 yang sudah terkonfirmasi (Kompas, 2020), pemerintah Indonesia menghimbau masyarakat untuk menerapkan dengan segera pemakaian masker, *social distancing*, dan *physical distancing*. Tidak lama kemudian, virus ini dengan cepat menyebar sehingga berdampak pada banyak aspek. Saat ini, berdasarkan update data terbaru 1 Oktober 2020 dari Gugus Tugas Percepatan Penanganan COVID-19 di Indonesia, angka pasien yang positif terinfeksi sebesar 291.182 orang, 218.487 dinyatakan sembuh, dan 10.856 orang meninggal dunia karena COVID-19. Pemerintah memberlakukan kebijakan PSBB sebagai ganti *lockdown* karena dianggap Indonesia sendiri belum siap untuk melakukan *lockdown* yang awalnya diterapkan di Jabodetabek dan diikuti oleh kota-kota besar lainnya di Indonesia. PSBB atau Pembatasan Sosial Berskala Besar merupakan salah satu bentuk kebijakan preventif oleh pemerintah sebagai upaya yang dianggap efektif untuk masyarakat Indonesia dalam rangka memutus rantai penularan COVID-19. Setelah diberlakukannya masa PSBB di Indonesia dimana seluruh kegiatan dihentikan selama kurang lebih 14 hari pertama, mulai dari sekolah diliburkan, pertokoan ditutup, tempat ibadah ditutup, wisata ditutup, pendirian posko COVID-19 di beberapa titik, rumah sakit mulai penuh dengan pasien terinfeksi sehingga didirikannya RS Khusus untuk tambahan ruang isolasi para pasien dikutip dari detikcom (2020), ojek online dibatasi, transportasi umum dibatasi hingga ditutup hingga ada larangan untuk mudik yang

juga bertepatan dengan hari raya Idul Fitri, jalan-jalan besar diberlakukan pembatasan jam operasional, dan aktivitas perkantoranpun terpaksa untuk dihentikan sementara pada masa PSBB sehingga sebagian besar pekerja harus bekerja dari rumah. Segala peraturan PSBB yang diuraikan diatas masih berlaku sampai saat ini walau sudah ada beberapa kelonggaran terkait PSBB Transisi/ New Normal. Kebijakan-kebijakan baru yang dibuat pemerintah ini tentu membuat banyak dampak dalam berbagai bidang kehidupan sehingga diharapkan masyarakat mampu mengikuti perubahan dan beradaptasi dengan baik.

Hadirnya pandemi ini menimbulkan dampak yang serius bukan hanya di bidang sosial dan ekonomi masyarakat, namun pandemi COVID-19 ini juga berdampak pada kesejahteraan psikologis (*Psychological Welbeing*) manusia. Dampak tersebut memicu kecemasan dan depresi bagi banyak orang. Sesuai dengan infografis Swaperiksa Cemas Depresi PDSKJI bahwa terdapat 3 masalah psikologis tertinggi yang dialami masyarakat Indonesia yaitu cemas, depresi, dan Trauma Psikologis. Sebanyak 63% diantaranya mengalami gejala kecemasan dikarenakan khawatir berlebihan akan sesuatu buruk yang akan datang sehingga membuat individu sulit rileks (Perhimpunan Dokter Spesialis Kedokteran Jiwa Indonesia, 2020). Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada 1005 orang di Austria tentang dampak COVID-19 *lockdown* terhadap kesehatan mental, ditemukan hasil bahwa terdapat peningkatan gejala depresi dan kecemasan selama COVID-19 dibandingkan dengan data sebelumnya. Pandemi COVID dan *lockdown* ini tampaknya sangat membuat stress bagi para dewasa muda, perempuan, orang dengan penghasilan rendah dan pengangguran (Pieh et al., 2020). Hasil penelitian

pada pekerja kesehatan di Singapura menemukan bahwa terdapat dampak psikologis yang cukup krusial pada pekerja kesehatan yang mengganggu kesejahteraan psikologis mereka dengan tingkat stress dan kecemasan yang meningkat setelah diobservasi (Benjamin Y.Q Tan, MD, et al., 2020). Di China sendiri pandemi ini sangat berdampak pada kondisi psikologis orang tua dengan gejala depresi yang meningkat pada diri mereka dikarenakan kebijakan terkait COVID-19 (Yang et al., 2020).

Kebijakan penutupan tempat-tempat umum karena COVID-19 juga berdampak pada tempat kerja yang harus juga mematuhi kebijakan untuk mengurangi kapasitas orang di tempat kerja dan melakukan *self quarantine*. Supaya masih dapat produktif dan beroperasi, perusahaan akhirnya merapkan alternatif WFH atau bekerja dari rumah (Mungkasa, 2020). Disusul dengan kebijakan bekerja lain yang mendukung penyesuaian penanganan pandemi COVID-19. WFH disarankan dilakukan pada seluruh pekerja diatas 45 tahun untuk mencegah resiko penularan yang lebih rentan pada usia tersebut, juga memberikan *shift* pada pegawai yang masih bekerja dikantor untuk membatasi jumlah pekerja di kantor. Organisasi Buruh Internasional (ILO) mencatat 81% tenaga kerja global sejumlah 3.3 miliar terkena dampak penutupan tempat kerja akibat pandemi, sementara 1.25 miliar pekerja terancam di-PHK, pengurangan upah serta jam kerja. Menurut ILO, krisis pandemi ini mengurangi 6.7% jam kerja di tingkat global dan merupakan krisis global terburuk setelah perang dunia II. 1 dari 2 penduduk usia produktif mengalami stress dan depresi, mayoritas penyebabnya karena dampak dari pandemi COVID-19 ini (International Labour Organization, 2020). *Ekonom Center of Reform*

*Economics* (CORE) dalam beberapa bulan terakhir ini menyatakan bahwa gelombang PHK makin merambah dalam berbagai sektor, beberapa perusahaan juga mulai hanya mampu membayar separuh gaji karyawan dari gaji yang sebenarnya. Dampak yang paling parah dialami oleh pekerja lapangan atau pekerja lepas dan usaha mikro yang terpaksa kehilangan pekerjaannya sehingga kesejahteraan psikologisnya akan ikut berdampak. Menurut Ahli Psikologi Politik, Prof Hamdi Muluk menyatakan kesejahteraan psikologis menjadi aspek penting yang sangat dibutuhkan dalam upaya penanganan COVID-19. Karena menurut Prof Hamdi dalam wawancaranya di Media Center Gugus Tugas Percepatan Penanganan COVID-19, BNPB Jakarta, jika seseorang tidak sejahtera secara psikologis, usaha penanganannya juga akan mengalami kendala dikarenakan perilaku yang tidak mendukung. Sehingga diharapkan pihak-pihak yang berhubungan dapat bekerjasama untuk menangani masalah pandemi yang berkepanjangan ini, dari pemerintah, perusahaan, dan karyawan itu sendiri harus sama-sama bersinergi untuk menangani bersama dan membangun kondisi yang sejahtera secara psikologis.

Kesejahteraan psikologis merupakan kondisi dimana individu mampu mengoptimalkan fungsi psikologisnya seperti menerima kondisi dirinya, mengembangkan diri, membangun hubungan dengan orang lain secara positif, mandiri dan memiliki tujuan di hidupnya (Maulidina & Nurtjahjanti, 2016). Pada masa pandemi saat ini, karyawan seharusnya memiliki kesejahteraan psikologis dalam dirinya untuk mengatasi kendala-kendala yang ada. Karena sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan adalah modal penting dalam sebuah perusahaan,

maka keadaan individu karyawan juga merupakan hal yang penting. Kesejahteraan psikologis karyawan yang bekerja dipengaruhi kesejahteraan dari tempat kerjanya. Terkait dengan karyawan yang sangat mungkin mengalami kekhawatiran dan perasaan tidak aman dalam pekerjaannya. Keadaan tidak aman di tempat kerja juga faktor yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan. Menurut Sverke (2006), kekhawatiran atau kegelisahan yang timbul pada karyawan tentang pekerjaannya merupakan bentuk ketidakamanan kerja yang dialami oleh karyawan tersebut (Maulidina & Nurtjahjanti, 2016). Apabila seseorang merasakan tidak aman dengan pekerjaannya, terancam phk, pengurangan gaji dan jam kerja yang bergantian, dan lainnya maka kesejahteraannya akan rendah.

Dalam prakteknya, kesejahteraan psikologis ini berkaitan dengan produktivitas dalam suatu organisasi. Apabila seorang karyawan tidak dalam kondisi sejahtera secara psikologis maka produktivitasnya akan terganggu sehingga juga berpengaruh pada efektivitas suatu organisasi. Isham, Mair, & Jackson (2020) menyatakan bahwa kesejahteraan terhubung dengan tingkat produktivitas pada tenaga kerja melalui beberapa faktor yang mengikutinya. Akibat pandemi ini, seluruh karyawan diharapkan mampu mengikuti perubahan yang ada dan mau tidak mau banyak kebijakan baru harus diambil termasuk penerapan bekerja dari rumah dan pembatasan karyawan.

Tinggi rendahnya tingkat kesejahteraan psikologis karyawan disini dapat dilihat dari evaluasi pengalaman hidup yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis. Kondisi lingkungan ditempat kerja karyawan ini akan dijadikan pengalaman hidup karyawan tersebut (Nopiando,

2012). Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa kondisi lingkungan di tempat kerja membentuk kondisi kesejahteraan psikologis karyawannya. Munculnya pandemi ini berhubungan juga dengan dimensi penguasaan lingkungan pada kesejahteraan psikologis karyawan, membuat karyawan merasa tidak berguna dan kurang mampu menghadapi kondisi lingkungan akibat dampak pandemi di lingkungan kerjanya terkait kebijakan-kebijakan baru di tempat kerjanya. Burchell, Ladipo, & Wilkinson (2002) menyatakan penurunan kesejahteraan ditandai dengan adanya peningkatan perasaan cemas dan depresi, rasa tidak berguna, kekhawatiran, dan penurunan kepuasan terhadap diri dan lingkungan.

Menjaga kesejahteraan psikologis tetap baik ditengah pandemi yang terus berkembang adalah hal yang penting. Untuk menjaga keadaan fisik dan psikis agar tetap stabil dengan kondisi terbatas dalam aktivitas dan juga pekerjaan, bertahan dengan pembatasan waktu dan tempat kerja, yang biasanya bisa bekerja dengan lingkungan yang kondusif di kantor sesuai jam kantor, sekarang harus bekerja dengan jam kerja yang baru di kantor atau bahkan melakukan segala pekerjaan dari rumah saja. Beberapa perusahaan juga dengan terpaksa mengurangi jumlah karyawan sehingga terjadi PHK terhadap karyawan sebagai salah satu bentuk upaya pencegahan COVID-19 dan berbagai langkah lain yang diambil untuk mempertahankan perusahaan karena pandemi COVID-19 ini.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Kesejahteraan psikologis karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan tempatnya bekerja, apabila keadaan pandemi ini terus berlanjut dengan

ketidakpastian akan kapan pandemi ini berakhir, hal ini juga akan menyebabkan kecemasan akan ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*) oleh para karyawan. Sebanyak 94.1% karyawan di Bandung menyatakan bahwa mereka khawatir akan pekerjaan mereka dikarenakan kasus pandemi COVID-19 ini terkait gaji, jam kerja dan yang lainnya (Setiawan et al., 2020). Pendapatan dan pengeluaran yang tidak stabil juga dirasakan oleh banyak orang sedangkan kebutuhan harus tetap berjalan menjadikan banyak orang menjadi khawatir dan tidak berada pada kondisi psikologis yang baik atau sejahtera secara psikologis.

Dampak terkait pekerjaan juga banyak timbul akibat pandemi seperti harus kehilangan pekerjaan secara permanen maupun temporer, pemotongan gaji, pemotongan jam kerja sehingga harus mencari pekerjaan tambahan lainnya yang kadang kurang sesuai, dan yang lainnya (Wilson et al., 2020). Banyak perusahaan yang akhirnya memberlakukan WFH, pembatasan waktu kerja dan *shift* di tempat kerja, perampingan jumlah karyawan, dan PHK serta kebijakan lainnya terkait pandemi dalam rangka menanggulangi pandemi dan mempertahankan bisnis mereka. Banyak juga karyawan yang terancam menjadi pengangguran. Hal tersebut menimbulkan kegelisahan dan kekhawatiran bagi para karyawan yang telah maupun akan segera terkena kebijakan tersebut. Tidak sedikit karyawan yang menyatakan khawatir dan stress karena dampak pandemi global yang berkepanjangan ini (Sheraton et al., 2020).

Ketidakamanan kerja menurut Saylor (2004) dapat juga diartikan sebagai perasaan khawatir, gelisah, stress, dan merasa tidak pasti yang berkaitan dengan pekerjaan saat itu dan kedepannya. Oleh karena itu lingkungan kerja, kondisi di luar



lingkungan kerja, dan diri sendiri merupakan faktor yang mempengaruhi ketidakamanan kerja ini sendiri. Ketidakamanan kerja sering dihubungkan secara konsisten dengan penurunan tingkat kesejahteraan seseorang di banyak penelitian-penelitian sebelumnya.

Menurut (Pacheco et al., 2020) pada penelitiannya bersama karyawan Kanada menemukan bahwa ketidakamanan kerja adalah penentu utama kesejahteraan pada individu (Blacker et al., 2020). Hadirnya ketidakamanan kerja sebagai perasaan tidak berdaya ini mengurangi tingkat dimensi penguasaan lingkungan karyawan. Akan tetapi sedikit yang mengetahui penanganan perasaan ketidakamanan kerja yang memperparah kesejahteraan psikologis ini dapat dimulai dari diri sendiri. Regulasi diri dan regulasi emosi yang baik mampu menangani ketidakamanan kerja yang tinggi dan kesejahteraan psikologis yang rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Virgã (2017) menemukan bahwa pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan regulasi emosi mampu membantu meningkatkan *work engagement* dan juga mengatasi ketidakamanan kerja yang memburuk karena kondisi sekitar. Regulasi emosi sendiri yaitu kemampuan individu untuk melakukan regulasi atau kontrol terhadap keadaan emosional dirinya dengan menangani kemarahan, kesedihan atau kekhawatiran diri sehingga mampu mengekspresikan emosi ke arah yang benar sehingga tidak berkembang menjadi stress, depresi dan mengganggu kesejahteraan psikologisnya. Regulasi emosi ini menjadi faktor utama stress akibat pandemi berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis atau tidak (Low, 2020). Sehingga seseorang yang memiliki strategi regulasi yang baik mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis.

Regulasi emosi memiliki dampak yang sangat besar pada kehidupan manusia. Ketika seseorang memiliki regulasi emosi yang tepat maka ia memiliki kemampuan yang tepat dalam menghadapi masalah dan bencana yang tidak terduga. Regulasi emosi juga dinilai mampu membantu seseorang untuk meningkatkan penerimaan dirinya, yang merupakan salah satu dimensi dari kesejahteraan menurut Ryff. Menjadi pribadi yang mampu bertahan ditengah pandemi COVID-19 ini salah satunya adalah menerima diri yang sedang mengalami keadaan pandemi yang berarti menerima konsekuensi dari hadirnya pandemi saat ini juga. Pada peringatan *World Mental Health Day* bulan Oktober kemarin, masyarakat diingatkan untuk tetap waras menghadapi kondisi pandemi ini dengan tetap menjaga interaksi dengan sesamanya dan yang penting yaitu mengatur regulasi emosinya tetap baik.

Stress dan kekhawatiran, termasuk ketakutan tentang peluang pekerjaan di masa depan menurut Restubog, S. L. D., et al. (2020) yang dialami oleh karyawan ini tentu akan terus ada selama pandemi masih belum menemukan cara terbaik untuk penanganannya, sehingga keadaan tersebut dapat mengganggu kesejahteraan psikologis karyawan. Pekerjaan menjadi faktor yang penting juga untuk merasa sejahtera dalam psikologis individu. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wanberg (2012), ditemukan bahwa pengangguran menyebabkan penurunan kesehatan psikologis dan kesehatan fisik secara signifikan. Kesejahteraan psikologis sendiri sudah dikonfirmasi sebagai salah satu upaya dalam menangani dampak pandemi pada pekerjaan karyawan. Diharapkan karyawan tetap pada kondisi sejahtera secara psikologisnya ditengah kekhawatirannya. Keadaan

khawatir sehingga tidak merasa aman pada pekerjaan dan kondisi lingkungan yang disebut ketidakamanan kerja ini akan muncul pada para karyawan seiring perubahan pemberlakuan kerja seperti WFH, pembatasan waktu kerja di kantor, pemotongan karyawan dan lainnya. Sehingga apabila seseorang merasa tidak aman dengan pekerjaannya maka akan berdampak pada kesejahteraan psikologisnya, namun jika seseorang mampu menemukan cara penanganannya dengan baik salah satunya dengan meregulasi emosi dengan benar maka ketidakamanan kerja yang dialami tidak akan berdampak pada kesejahteraan psikologisnya dan menjadikan suatu keterampilan baru bagi karyawan dalam hal meregulasi emosinya terhadap tekanan yang ada. Menurut penelitian Wichert (dalam Burchell, Ladipo, & Wilkinson, 2002) menemukan bahwa penurunan tingkat kesejahteraan psikologis bersumber dari ketidakamanan kerja yang dialami individu sehingga memicu munculnya stress di tempat kerja. Keadaan tidak aman di tempat kerja juga adalah faktor yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan. Regulasi emosi sering dijadikan strategi pada penelitian penelitian sebelumnya untuk menghadapi kecemasan yang memicu *stress task* dan mendapat hasil bahwa penerimaan mampu mengatasi *stress task* (Wilson, Christopher J., Barnes-holmes & Barnes-holmes, 2014). Kemampuan regulasi emosi seseorang dinilai mampu membantu individu menjaga kesejahteraan psikologisnya, membantu seseorang tetap fleksibel ditempat kerjanya (Gyurak & Levenson, 2010). Kemampuan strategi untuk mengatur emosi dirinya juga mampu memaksimalkan fungsi diri individu sehingga menurunkan potensi stress dalam hidupnya (Extremera & Rey, 2015). Karena penelitian

tersebut, diharapkan regulasi emosi dapat menjadi moderator yang efektif untuk mengatasi ketidakamanan kerja.

Dari penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dilakukan, penelitian ini ingin lebih dalam mengetahui bagaimana peran regulasi emosi sebagai variabel moderator pada pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kesejahteraan psikologis karyawan selama pandemi. Sehingga seharusnya regulasi emosi mampu menurunkan tingkat ketidakamanan kerja dan karyawan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik selama masa pandemi COVID-19 ini.

### **1.3 Batasan Masalah**

#### **1.3.1 Ketidakamanan Kerja**

Ketidakamanan kerja merupakan suatu keadaan seseorang yang merasa khawatir, tidak aman, dan takut akan kehilangan pekerjaannya atau hal-hal lain yang terkait dengan ketidakpastian pekerjaannya kedepan, termasuk dengan kondisi disekitar lingkungan kerjanya (De Witte, 2005).

#### **1.3.2 Kesejahteraan Psikologis**

Kesejahteraan psikologis merupakan kondisi individu yang memiliki sikap positif pada dirinya dan orang lain, mampu mengatur diri secara mandiri dan mengembangkan dirinya, berhubungan positif dengan orang lain, serta memiliki tujuan dalam hidupnya (Ryff & Keyes, 1995).

#### **1.3.3 Regulasi Emosi**

Regulasi emosi merupakan kemampuan individu untuk mengontrol, menyesuaikan, mengelola, dan mengungkapkan emosi yang

tepat untuk mencapai keseimbangan kondisi emosionalnya. (Gross & John, 2003).

#### 1.3.4 Karyawan

Karyawan merupakan penduduk dalam usia kerja yaitu 15-65 tahun yang melaksanakan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan jasa dalam dunia kerja (Subri, 2002). Berdasarkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003, Bab 1 pasal 1 ayat 2, dituliskan bahwa *“tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”*.

### 1.4 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka peneliti mencoba untuk mengambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kesejahteraan psikologis karyawan selama masa pandemi COVID-19 ?
2. Apakah ada peran regulasi emosi sebagai variabel moderator antara pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kesejahteraan psikologis karyawan selama masa pandemi COVID-19 ?
3. Apakah ada pengaruh regulasi emosi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan selama masa pandemi COVID-19 ?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara ketidakamanan kerja terhadap kesejahteraan psikologis karyawan selama pandemi COVID-19. Selain itu peneliti juga ingin mengetahui peran regulasi emosi sebagai moderator antara pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kesejahteraan psikologis karyawan selama pandemi ini serta untuk mengetahui apakah regulasi emosi berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis karyawan.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### 1.6.2 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan bahan untuk kajian ilmu psikologi kedepannya, khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi, serta menambahkan literatur bagi topik ketidakamanan kerja, kesejahteraan psikologis, dan regulasi emosi pada karyawan.

### 1.6.3 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini mampu memberikan gambaran tentang ketidakamanan kerja, kesejahteraan psikologis, dan regulasi emosi selama pandemi kepada perusahaan.
2. Hasil penelitian kali ini dapat dijadikan referensi strategi untuk perusahaan dalam menangani permasalahan yang terkait selama pandemi COVID-19 ini.