

Volume 11 No.1, April 2022



Jurnal Penelitian & Pengukuran **Psikologi**

JPPP

Volume
11

Nomor
01

Hal.
1 - 63

ISSN
2337-4845

Diterbitkan Oleh
Fakultas Pendidikan Psikologi
Universitas Negeri Jakarta



**SUSUNAN DEWAN REDAKSI PERIODE 2021-2022
JURNAL PENELITIAN PENGUKURAN PSIKOLOGI**

P-ISSN. 2337-4845

E-ISSN. 2620-7486

Penanggung jawab

Dekan Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

Editor in chief

Herdiyan Maulana, Ph.D

Managing Editor

Santi Yudhistira, M.Psi., Psikolog
Karel Karsten Himawan, Ph.D., Psikolog

Production Editor

Vinna Ramadhany Sy, M.Psi., Psikolog

Copy Editor

Rahmadiany Gazadinda, M.Sc.

Layout Editor

Gita Irianda Rizkyani Medellu, M.Psi., Psikolog

Reference Editor

Hermeilia Megawati, M.A

SEKRETARIAT

Fakultas Pendidikan Psikologi
Jalan Rawamangun Muka
Kampus A Universitas Negeri Jakarta Gedung Dewi Sartika Lt. 7
Jakarta Timur 13220; Email: jppp@unj.ac.id



Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi

Jurnal yang terbit dua kali dalam satu tahun, pada bulan April dan Oktober, berisi tentang kajian dan hasil penelitian dan pengukuran di bidang psikologi.

Ketua Penyunting

Herdiyan Maulana

Penyunting Pelaksana

Santi Yudhistira

Karel Karsten Himawan

Alamat Penyunting dan Tata Usaha: Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta, Jl. Halimun No.2 Kecamatan Setia Budi, Jakarta Selatan. Telp. (021) 4755115/29266297 Fax (021) 4897535. Email: herdiyan.maulana@mail.unj.ac.id atau tulisanpsiunj@gmail.com

Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi diterbitkan oleh Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta. Terbit pertama kali pada bulan Oktober 2012.

Penyunting menerima tulisan yang belum pernah diterbitkan oleh media cetak lain. Naskah diketik dengan spasi 1 cm pada kertas ukuran A4 dengan panjang tulisan maksimal 10 Halaman. (Informasi detail dapat dilihat pada halaman akhir jurnal)

Daftar Isi

Nama	Judul Artikel	Halaman
<i>Hermeilia Megawati</i>	Menjadi Masyarakat Digital yang Berkerendahan Hati Intelektual	1 - 2
<i>Dian Juliarti Bantam</i>	Perbedaan <i>Work Engagement</i> Antara Pegawai Negeri Sipil, Karyawan Swasta, Tentara Nasional Indonesia dan Karyawan di Bawah Yayasan Militer	3 - 11
<i>Dea Hidayat, Nelyahardi Gutji, Hera Wahyuni. Affan Yusra</i>	Efek Hipnoterapi Mengatasi Ailurofobia	12 - 18
<i>Gita Irianda Rizkyani Medellu & Devina Nur Fadhillah</i>	Role of Future Time Perspective on Career Adaptability Towards Undergraduate Students	19 - 28
<i>Wasudin, Shabrina Nur Mumtaza, Inayatul Muthohharoh, dkk</i>	Terapi <i>Al-Ma'tsurat</i> untuk Meningkatkan Kebersyukuran Ibu yang Mendampingi Anak dalam Pembelajaran Jarak Jauh	29 - 37
<i>Neneng Tati Sumiati, Nia Tresniasari, Syanindia Annisa Dewi</i>	Validitas Konstruk <i>Porter Parental Acceptance Scale</i> (PPAS) pada Orang Tua Anak dengan Autis	38 - 44
<i>Nyimas Fathia Dayatri & Alice Salendu</i>	Peran <i>GRIT</i> sebagai Moderator Hubungan Antara <i>Job Insecurity</i> dan <i>Job Involvement</i> pada Karyawan yang Terdampak COVID-19	45 - 53



MENJADI MASYARAKAT DIGITAL YANG BERKERENDAHAN HATI INTELEKTUAL

Hermeilia Megawati

Editor Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi
Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

E-mail: hermeiliamegawati@unj.ac.id

1. Catatan editor

Pada Februari 2021, *Microsoft* mengeluarkan Indeks Keadaban Digital yang menilai perilaku pengguna Internet dari 32 negara dunia. Harus kita akui bahwa internet adalah sebuah ekosistem yang hampir seluruhnya tanpa aturan. Oleh karena itu, *Microsoft* melakukan survei tersebut untuk mendorong interaksi antarwarganet agar lebih santun, aman, dan saling menghormati. Indeks ini disusun dengan melakukan survei terhadap lebih dari 16.000 pengguna Internet, termasuk di Indonesia. Dalam hasil laporan mereka, warganet Indonesia merupakan pengguna Internet dengan peringkat keadaban paling buruk di Asia (*PISA 2018 Results (Volume III)*, 2019). Sebelum indeks tersebut dikeluarkan, pengguna Internet di Indonesia sudah akrab dengan penipuan, perundungan, kebocoran informasi pribadi, hingga penyebaran berita palsu.

Tristan Harris, pimpinan dari *Center for Humane Technology* yang juga mantan desainer Google, dalam film dokumenter *The Social Dilemma*, bahwa internet memfasilitasi penyebaran berita palsu (*hoax*) enam kali lebih cepat daripada berita terpercaya. Kementerian Komunikasi dan Informatika menyebut ada sebanyak 800.000 situs di Indonesia yang terindikasi sebagai penyebar *hoax* dan ujaran kebencian (Pratama, 2016). Fenomena tersebarnya berita *hoax* di Indonesia ini menimbulkan banyak masalah, terutama saat iklim politik memanas saat gelaran pemilihan umum, baik pemilihan Presiden maupun Kepala Daerah.

Tersebarnya berita palsu (*hoax*) terjadi lantaran segala informasi bisa diunggah melalui internet tanpa harus melewati proses penilaian kualitas sebelum diterbitkan (*review process*) atau penyaringan oleh para ahli yang memang berkompeten di bidangnya. Berbeda dengan media massa yang mana konten informasinya telah melalui proses *editing*, semua orang bisa menyampaikan gagasan pribadinya – apapun itu – kepada banyak orang di internet. Sayangnya, kelimpahan informasi tersebut tidak sebanding dengan kapasitas kognisi manusia sehingga manusia akan secara otomatis melakukan upaya penyederhanaan pada proses kognisinya. Akibatnya, proses pengolahan informasi yang disederhanakan itu akan sangat rentan bias hingga akhirnya mampu menciptakan penyimpangan fakta, terutama ketika menyangkut aspek kognisi sosial.

Dalam usaha memahami orang lain dan dunia sosial, manusia memiliki banyak sekali kecenderungan yang dapat mengarahkan pada kesalahan yang serius (Baron & Branscombe, 2012). Bias kognisi sosial yang umum terjadi adalah perhatian selektif melalui mekanisme *confirmation bias*. Bias konfirmasi ini merupakan istilah dalam literatur ilmu Psikologi dimana seseorang cenderung mencari atau menafsirkan bukti dengan cara yang tidak utuh berdasar pada keyakinan, harapan, atau hipotesis pribadi yang sudah ada (Myers, n.d.). Dengan kata lain, bias konfirmasi menyebabkan seseorang hanya menerima masukan dari orang lain yang sesuai dengan pemikirannya sehingga ia menjadi selektif atas informasi yang didapatkan dengan dasar *like-minded*.

Bias konfirmasi mengarahkan para pengguna internet untuk hampir tidak terlibat dalam menerima informasi atau pandangan yang berbeda. Bias ini disinyalir melemahkan nalar kritis. Pasalnya, seseorang hampir tidak terlibat dengan informasi atau pandangan yang berbeda sama sekali dengan apa yang diyakininya. Pemilihan informasi yang hanya sesuai dengan keyakinannya tersebut membuat seseorang senantiasa ‘mendengar’ narasi kelompok selingkung yang selalu diulang dan bisa memperkuat keyakinan ke arah yang lebih fundamental. Kendati informasi sudah sedemikian melimpah, perangai pengguna internet yang cenderung tetap teguh pada sikap awal mereka terhadap sesuatu hal walaupun ada informasi alternatif yang disuguhkan menjadi tantangan tersendiri.

Situasi saat ini memerlukan kesadaran bahwa kognisi sosial manusia sangat rawan melakukan bias. Hal ini diharapkan mampu mengantarkan kita kepada suatu kesadaran bahwa kapasitas penyimpulan dan pembuatan keputusan yang dimiliki oleh seseorang terbatas dan sangat mungkin melakukan kesalahan. Bias kognisi sosial adalah masalah yang dapat diantisipasi dengan konsep kerendahan hati intelektual. Kerendahan hati intelektual adalah pengakuan bahwa manusia tidak bisa dan tidak mungkin bisa mengetahui segala sesuatu secara mutlak. Manusia selalu rentan terhadap kesalahan intelektual.

Kerendahan hati intelektual didefinisikan sebagai sebuah pengakuan bahwa keyakinan dan pendapat seseorang mungkin salah (Leary, n.d.). Kerendahan hati intelektual secara mendasar merupakan kerja dari kognisi manusia karena di dalamnya melibatkan cara seseorang berpikir dan memproses informasi tentang dirinya, orang lain dan dunia sosial di sekitarnya. Konsep kerendahan hati intelektual menekankan bahwa bagaimana individu berpikir tentang dirinya dan orang lain adalah bersifat sementara karena sadar bahwa bukti yang menjadi dasar dari pikirannya tersebut bisa jadi terbatas, kurang informasi yang relevan, atau adanya keterbatasan diri dalam memahami atau mengevaluasi informasi. Melalui kerendahan hati intelektual, seseorang secara sadar memahami justifikasi dari setiap pandangan dan sejauh mana rasionalitas dari setiap pandangan dapat diaplikasikan pada konteksnya (Safitri, 2020). Sehingga bisa dikatakan pula bahwa seseorang yang rendah hati secara intelektual mampu secara kritis menilai pandangan diri dan orang lain secara proporsional tanpa menjadi kehilangan kepercayaan diri atas pandangan atau keyakinan yang dimilikinya.

Kerendahan hati intelektual memiliki manfaat yang tidak hanya berimplikasi kepada level *micro* – diri sendiri – tetapi juga pada level *dyadic* – hubungan interpersonal – dan *macro* – kelompok/masyarakat (Leary, n.d.). Pada tataran *micro* atau personal, seseorang yang memiliki kerendahan hati intelektual akan terbiasa untuk mengumpulkan dan memproses informasi secara berimbang. Ia akan tekun mencari fakta, baik yang sesuai atau bahkan yang bertentangan dengan preferensi awalnya. Dengan sumber informasi yang berasal lebih dari satu perspektif, ia akan memiliki data yang lebih kaya dan akan menuntunnya dalam pengambilan keputusan yang lebih matang. Kendatipun keputusan yang diambil ternyata keliru, seseorang dengan kerendahan hati intelektual akan mudah untuk beradaptasi karena menyadari bahwa manusia tidak bisa mengetahui segala sesuatu secara absolut. Hal tersebut tentu berdampak pula terhadap kesehatan mental yang baik.

Pada tataran *dyadic* atau relasi interpersonal, seseorang yang memiliki kerendahan hati intelektual akan lebih mudah disukai mengingat sifatnya yang toleran, tidak meremehkan orang lain yang berbeda pandangan, tidak suka bertengkar, dan terbuka. Dalam waktu 30 menit kontak interaksi, orang yang memiliki kerendahan hati intelektual akan dinilai secara positif (Meagher dkk., 2015). Kemudian pada tataran *macro* atau kelompok/masyarakat, seseorang dengan kerendahan hati intelektual mampu dan mau mempertimbangkan kemungkinan bahwa pandangan pribadi mereka mungkin salah dan tidak lebih baik daripada perspektif anggota kelompok atau anggota masyarakat yang lain. Hal tersebut menjadi sangat penting dalam menciptakan iklim kehidupan bersama yang harmonis mengingat banyak konflik dalam masyarakat yang bersumber dari perbedaan pandangan seperti keyakinan agama, praktik kultural, pilihan politik, dan lain sebagainya.

Akhir kata, masyarakat digital adalah masyarakat yang hidup di dalam luapan informasi yang harus memegang teguh kerendahan hati intelektual untuk bisa bertahan dan tidak tenggelam dalam lautan informasi tersebut. Kerendahan hati intelektual adalah konsep yang mengajak manusia menjadi pemikir yang bijaksana. Dengan adanya kerendahan hati intelektual tidak hanya akan memperkaya kesalingpahaman antarmanusia, tetapi juga akan memberi arah kehidupan manusia yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Leary, M. R. (n.d.). *The Psychology of Intellectual Humility*.
- Meagher, B. R., Leman, J. C., Bias, J. P., Latendresse, S. J., & Rowatt, W. C. (2015). Contrasting self-report and consensus ratings of intellectual humility and arrogance. *Journal of Research in Personality*, 58, 35–45. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2015.07.002>
- Myers, D. G. (n.d.). *Exploring social psychology*.
- PISA 2018 Results (Volume III)*. (2019). OECD. <https://doi.org/10.1787/acd78851-en>
- Pratama, A. (2016). *Ada 800 Ribu Situs Penyebar Hoax di Indonesia*. <https://www.cnnindonesia.com/Teknologi/20161229170130-185-182956/Ada-800-Ribu-Situs-Penyebar-Hoax-Di-Indonesia>. <https://www.cnnindonesia.com/teknologi/20161229170130-185-182956/ada-800-ribu-situs-penyebar-hoax-di-indonesia>
- Safitri, S. (2020). Menjadi “Kita” sebagai Bangsa: Peran Kerendahan Hati Intelektual dalam Kognisi Sosial. In A.-S. T.-A. J.-A. R. Supratiknya (Ed.), *Psikologi Dan Integrasi Bangsa (Seri Sumbangan Pemikiran Psikologi untuk Bangsa 4)* (Vol. 4, pp. 301–318). Himpunan Psikologi Indonesia.
- Social Psychology, 13th Edition by Robert A. Baron, Nyla R. Branscombe (z-lib.org) (2)*. (n.d.).



PERBEDAAN *WORK ENGAGEMENT* ANTARA PEGAWAI NEGERI SIPIL, KARYAWAN SWASTA, TENTARA NASIONAL INDONESIA DAN KARYAWAN DI BAWAH YAYASAN MILITER

Dian Juliarti Bantam

Fakultas Psikologi, Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta, Yogyakarta

E-mail: dianjb.tridharma@gmail.com

Abstract

Work engagement is an important issue that needs to be researched, both among private and public employees. This is because in previous studies, it was stated that *work engagement* has a relationship with work motivation, organizational citizenship behavior, psychological capital, self-efficacy and several other variables. This study aims to determine differences in *work engagement* between Civil Servants, Indonesian National Armed Forces, Private Employees and Employees under the Military Foundation. *Work engagement* is a positive state of mind and feeling that directs the actions of an employee to solve problems or tasks within the scope of his work optimally and is characterized by enthusiasm (*vigor*), dedication (*dedication*), and absorption of work (*absorption*). *Work engagement* of research subjects was revealed using the Utrecht *Work engagement Scale 9* version (UWES-9). The research subjects were 86 people who were taken using random sampling technique. Analysis using Non-Parametric Kruskal Wallis test. The results showed that there was no difference in work engagement between Civil Servants, Indonesian National Armed Forces, Private Employees and Employees under the Military Foundation ($p = 0.187$; $p > 0.05$). However, the mean rank value in the professional category demonstrated that TNI has higher *work engagement* than other professional categories, while civil servants have lower *work engagement* than the other three. In general, the data shows that work engagement in these professions is in the High category (43.02%; N=86).

Keywords: Work engagement, Indonesian National Armed Forces, Civil Servants, Employee, Military

Abstrak

Work engagement menjadi isu cukup penting yang perlu diteliti, baik di kalangan pegawai swasta maupun negeri. Hal ini dikarenakan pada penelitian sebelumnya, disampaikan bahwa *work engagement* memiliki hubungan dengan motivasi kerja, *organizational citizenship behavior*, *psychological capital*, *self efficacy* dan beberapa variabel lain. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan *work engagement* antara Pegawai Negeri Sipil, Tentara Nasional Indonesia, Karyawan Swasta dan Karyawan yang berada di bawah Yayasan Militer. *Work engagement* adalah keadaan pikiran dan perasaan positif yang mengarahkan tindakan seorang karyawan untuk menyelesaikan permasalahan atau tugas di dalam ruang lingkup pekerjaannya secara optimal dan ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan terhadap pekerjaan (*absorption*). *Work engagement* subjek penelitian diungkap dengan menggunakan Utrecht *Work engagement Scale 9* version (UWES-9). Subjek penelitian berjumlah 86 orang yang diambil menggunakan teknik random sampling. Analisis menggunakan Non-Parametric Uji Kruskal Wallis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan *work engagement* antara Pegawai Negeri Sipil, Tentara Nasional Indonesia, Karyawan Swasta dan Karyawan yang berada di bawah Yayasan Militer ($p = 0.187$; $p > 0.05$). Namun, nilai *mean rank* pada kategori profesi tersebut menunjukkan bahwa TNI memiliki *work engagement* lebih tinggi dibandingkan profesi lainnya, dan PNS memiliki *work engagement* lebih rendah dibandingkan ketiga lainnya. Secara umum, data menunjukkan bahwa *work engagement* pada profesi-profesi tersebut berada pada kategori Tinggi (43.02%; N=86).

Keywords: Work engagement, TNI, PNS, Karyawan, Militer

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) menjadi hal penting yang perlu dikelola dengan optimal dalam organisasi. SDM yang terkelola dengan baik dapat memberikan kontribusi positif bagi pekerjaannya dan akan meningkatkan performa organisasi. Saat ini, isu yang berkembang di dalam organisasi adalah bagaimana cara untuk membuat SDM terikat seutuhnya dengan pekerjaan di organisasi tersebut, sehingga SDM bekerja secara maksimal. Idealnya, organisasi dan karyawan secara bersama-sama memberikan kontribusi positif untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi dapat mendukung karyawan dengan memberikan fasilitas dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Begitu juga karyawan, mampu memberikan kinerja terbaiknya untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya rasa saling membutuhkan dan dukungan, maka diharapkan terjadi keterikatan dalam pekerjaan bagi karyawan.

Menurut Yongxing, Hongfei, Baoguo, dan Lei (2017), keterikatan kerja (*work engagement*), menjadi isu penting di dalam sebuah organisasi dan akan memberikan dampak positif, seperti peningkatan kinerja, finansial, dan kepuasan karyawan, serta terjadi penurunan *turn over*. Menurut Ibrahim, Said, Abas dan Shahreki (2020), karyawan yang tidak *engaged* dengan pekerjaan akan meningkatkan biaya produksi yang besar (kerugian bagi organisasi). Dalam majalah Forbes sebuah penelitian (Bersin, 2014) mengemukakan bahwa di seluruh dunia hanya ada 13% karyawan yang terlibat penuh di tempat kerja. Hal ini memberikan dampak bagi perusahaan di Australia dan Selandia Baru, yang mana biaya kerugian diperkirakan sekitar AU \$70 miliar dolar per tahun.

Sejalan dengan temuan awal yang dilakukan oleh Hafiz dan Kurniawan (2019), bahwa terdapat permasalahan-permasalahan *work engagement* pada pegawai ASN di Kabupaten Sintang. Ditemukan hanya 28,8% ASN yang merasa penuh antusias (semangat) saat bekerja, 23,1% ASN ketika dirinya bangun di pagi hari ia merasa bersemangat untuk segera pergi ke tempat kerja, 46,2% ASN memandang pekerjaan yang dilakukan penting dan berguna, 40,4% ASN merasa sangat tertarik dan terlibat dengan pekerjaan, serta hanya 30,8% ASN yang selalu merasa bahwa waktu terasa berlalu begitu cepat ketika dirinya sedang bekerja, 21,2% ASN yang merasa memiliki banyak tenaga (energik) dalam bekerja, dan 3,8% ASN yang saat bekerja kurang memperhatikan (dengan sengaja) segala sesuatu yang terjadi di sekitarnya.

Ada juga penelitian sejenis yang dilakukan oleh Hardianto dan Pratiwi (2019), dengan responden PNS yang bekerja di bawah Lembaga Militer yaitu Dinas Sejarah Angkatan Darat. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa salah satu aitem yang berbunyi “Waktu berlalu begitu saja saat saya sedang bekerja”, memiliki skor tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar PNS golongan III di Dinas Sejarah Angkatan Darat memiliki fokus untuk konsentrasi pada pekerjaan yang sedang dikerjakan. Ciri individu yang berkonsentrasi dan terikat pada tugasnya yaitu individu merasa waktu berjalan cepat ketika mengerjakan tugas.

Penelitian yang dilakukan oleh Isnainiyah, Yulianto, dan Haryoko (2016) terkait keterikatan kerja perwira TNI Angkatan Udara yang ditinjau berdasarkan Korps, diketahui bahwa ada beberapa perwira pada korps penerbang (PNB) dan korps dinas khusus (SUS) yang merasa tidak mendapatkan penghargaan dari organisasi TNI AU. Hal ini menyebabkan para perwira lebih banyak beraktivitas di luar TNI AU maupun tidak memberikan kontribusi optimal sesuai tugasnya. Tambahannya, pada 2007 – 2012, sejumlah perwira dari korps PNB dan SUS, menyatakan mengundurkan diri dari TNI AU, yang mana jumlahnya lebih banyak dibandingkan dari korps lain. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rezeki (2018), melalui studi awal berupa *grand tour* yang dilaksanakan di 5 usaha dagang pada 5 kabupaten dan kota di Jawa Tengah, ditemukan bahwa karyawan memiliki keterikatan kerja yang rendah kepada toko atau perusahaan tempat bekerja. *Grand tour* ini dilaksanakan dengan teknik wawancara terbuka, di mana instrumen pedoman wawancara disusun berdasarkan 3 poin yaitu keikhlasan bekerja, semangat kerja, dan rasa memiliki.

Dari beberapa penelitian yang ada, terlihat bahwa TNI, Karyawan Swasta, PNS maupun Pegawai yang bekerja di bawah Yayasan atau Dinas Militer memiliki tingkat *work engagement* yang bervariasi (tinggi dan rendah), tergantung berbagai faktor baik dari lingkungan kerja maupun situasi personal. Terlihat juga dampak yang ditimbulkan akibat rendahnya *work engagement* karyawan, mulai dari produktivitas menurun, *turn over* yang tinggi dan kurangnya semangat dalam bekerja. Permasalahan *work engagement* yang ada perlu menjadi perhatian, sehingga dapat membuat langkah antisipasi untuk dapat mengatasi persoalan tersebut.

Work engagement merupakan salah satu konstruk teori yang dikembangkan berdasar pada Psikologi Positif dalam organisasi. *Work engagement* dapat dikatakan sebagai keterikatan karyawan secara positif baik perasaan, pikiran maupun tindakannya terhadap pekerjaan yang diembankan kedepannya. Sampai saat ini, banyak definisi yang digunakan untuk menggambarkan *work engagement*. Menurut Bakker, Schaufeli, Leiter dan Taris (Yudiani, 2017), *work engagement* adalah sebuah konsep luas, yang terdiri dari berbagai konstruk multidimensional dan pengalaman, seperti afeksi, kognisi, dan perilaku. Hal ini dikarenakan pada individu yang *engage*, mereka memiliki level energi yang tinggi dan antusias terlibat dalam pekerjaan mereka.

Work engagement merupakan hal yang bersifat individual, dimana karyawan melibatkan ekspresi diri melalui kerja dan aktivitas dengan peran karyawan lain dalam sebuah organisasi. Vance (Olivia & Prihatsanti, 2017) menyebutkan *work engagement* sebagai kerelaan karyawan untuk bekerja keras, terlibat sepenuh hati mengerjakan tugas yang ditentukan dan melakukan tindakan sukarela dan hanya sedikit menunjukkan perilaku

yang tidak disukai perusahaan. Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker (Rakhim, 2020) menyatakan *work engagement* lebih daripada keadaan sesaat dan spesifik, namun mengacu ke keadaan yang bergerak tetap meliputi aspek kognitif dan afektif yang tidak fokus pada objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu.

Schaufeli dan Bakker (dalam Bakker & Leiter, 2010) menyatakan bahwa *work engagement* merupakan keadaan pikiran yang positif dari individu untuk menyelesaikan setiap masalah yang berkaitan dengan pekerjaan, dan ditandai dengan 3 aspek yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Ketiga aspek inilah yang dapat mengukur *engagement* seseorang dalam bekerja. *Vigor* atau dikenal dengan semangat atau energi dalam menunjukkan tenaga dan fleksibilitas mental dalam pekerjaan serta keinginan untuk memberikan usaha dan bertahan ketika situasi sulit muncul. Individu dengan *vigor* yang tinggi, juga akan memiliki energi tinggi dan fleksibilitas dalam bekerja, serta keinginan untuk mencurahkan segala usaha saat dihadapkan pada sebuah tugas/pekerjaan dan ketekunan saat menghadapi kesulitan. *Dedication* atau dedikasi berarti keantusiasan dan terinspirasi saat bekerja serta mengalami kebermaknaan, kebanggaan, dan tantangan. Dedikasi menunjukkan adanya kebanggaan dan bahagia terhadap pekerjaannya, baik secara pikiran, perasaan maupun sikap yang ditunjukkan. *Absorption* atau penyerapan terhadap pekerjaan, mengandung arti konsentrasi yang tinggi saat bekerja dan pengalaman mengasyikkan dalam pekerjaannya. Karyawan akan merasa waktu berlalu cepat dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya. Karyawan akan tenggelam dan tidak sadar waktu ketika bekerja.

Work engagement dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor. Diantaranya yang disampaikan oleh Bakker dan Demerouti (Wardani & Fatimah, 2020), bawah ada setidaknya 3 faktor yang berpengaruh pada pembentukan *work engagement* yaitu *job resource*, *Salience of Job resources* atau *job demands*, dan *personal resource*. Berikut penjabaran dari faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement*:

1. *Job resources* mengacu pada aspek pekerjaan yang membantu pencapaian tujuan, mengurangi tuntutan pekerjaan, dan memacu pertumbuhan serta pengembangan pribadi. Faktor ini juga merujuk pada aspek fisik, sosial, dan organisasi pekerjaan tersebut yang memungkinkan pekerja untuk memenuhi tuntutan kerja yang berhubungan dengan fisik dan mental para pekerja. Ada enam faktor yang termasuk *job resource* yaitu kewenangan (*autonomy*), umpan balik kinerja, dukungan sosial, *supervisory coaching*, *perceived organization support*, dan kesempatan untuk pengembangan profesi.
2. *Job demands* mengacu pada cara pekerja tersebut menghadapi dan memenuhi tuntutan kerja tersebut. Faktor-faktor yang berhubungan dengan *job demands* adalah bekerja dengan beban kerja berlebih, tuntutan emosional, ketidaksesuaian emosional, perubahan organisasi, tekanan kerja yang tinggi, lingkungan kerja fisik yang tidak menyenangkan.
3. *Personal resource* merupakan evaluasi diri positif yang berhubungan dengan perasaan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk berhasil dalam mengatur dan memberi pengaruh pada lingkungannya. Karyawan yang *engaged* terlihat berbeda dengan karyawan lainnya dalam hal sumber pribadinya, meliputi *optimism*, *self-efficacy*, harga diri, ketahanan, dan *active coping style*.

ABC International Inc. (Meyer, 2012) menemukan beberapa faktor yang mempengaruhi *work engagement*, yaitu *adaptability* (keterbukaan terhadap ide-ide baru, kesiapan memodifikasi respon kerja pada saat menghadapi perubahan), *achievement orientation* (orientasi untuk selalu mendorong diri dalam siklus target, yaitu target kerja, mencapainya, dan menetapkan target yang semakin menantang), *attraction to the work* (kemampuan mengelola sikap positif terhadap pekerjaannya selama periode stres dan frustrasi), *emotional maturity* (menghindari bertindak impulsif dan eksesif atau menghindari reaksi emosional yang berdampak negatif terhadap efektifitas kerja dan terhadap hubungan kerja), *positive disposition* (menunjukkan keramahan dengan pelanggan dan rekan kerja; berkeinginan untuk menolong orang lain mencapai target kerja mereka), dan *self-efficacy* (memperlihatkan kenyamanan, berkeras dalam menunjukkan percaya diri kemampuannya berhasil dalam pekerjaan dan melampaui prestasi orang lain).

Bakker dan Albrecht (2018) menyatakan bahwa dari ketiga faktor yang disebutkan (*job resource*, *Salience of Job resources* atau *job demands*, dan *personal resource*), *job resources* memainkan peran penting, sebagai prediktor yang paling berpengaruh. Menurut Rakhim (2020), *job resources* pada milenial diproyeksikan pada lingkungan kerja, suasana kerja, adanya kesempatan berkarir, penghargaan, pengalaman dan tantangan dari pekerjaan. Lingkungan kerja dan suasana yang terjadi dalam organisasi diyakini sebagai prediktor *work engagement* seorang karyawan.

Oleh karena itu, isu terkait *work engagement* merupakan isu penting dalam organisasi. Bagaimana sebuah organisasi dapat membuat SDM terikat penuh menjadi hal yang perlu untuk diteliti. Terlihat bahwa *work engagement* memiliki peran penting dalam organisasi dan menjadi perhatian bagi setiap instansi untuk mengoptimalkan bisnis proses perusahaan. Kebaharuan dalam penelitian ini adalah peneliti ingin membandingkan antara *work engagement* pada Pegawai Negeri Sipil, Tentara Nasional Indonesia, Karyawan Swasta dan Karyawan yang berada di bawah Instansi Militer. Dengan adanya perbandingan ini, maka dapat memberikan gambaran untuk penelitian selanjutnya terkait analisis lingkungan kerja yang lebih mendukung terjadinya peningkatan *work engagement* dalam kategori tempat, lingkungan atau iklim kerja.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif komparatif dengan melakukan perbandingan (uji beda) pada satu variabel dependen yaitu *work engagement* pada TNI, PNS, Karyawan Swasta dan Karyawan yang berada di bawah Yayasan Militer. Hipotesis penelitian adalah ada perbedaan antara *work engagement* Pegawai Negeri Sipil, Tentara Nasional Indonesia, Karyawan Swasta dan Karyawan yang berada di bawah Yayasan Militer. Subjek dalam penelitian ini adalah Tentara Nasional Indonesia (TNI AD, TNI AL, TNI AU), Pegawai Negeri Sipil (PNS), Karyawan Swasta dan Karyawan yang bekerja pada instansi di bawah naungan Yayasan Militer. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling probability* yaitu *disproportioned stratified random sampling*. Artinya setiap pegawai atau karyawan yang termasuk dalam 4 karakteristik instansi tersebut memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi subjek penelitian.

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data *work engagement* dari 4 karakteristik subjek (TNI, PNS, Karyawan Swasta dan Karyawan yang berada di bawah Yayasan Militer) yaitu Kuesioner *Utrecht Work engagement Scale 9 version* (UWES-9) dari Scaufeli dan Baker yang telah diadaptasi oleh Kristiana, Fajrianti, dan Purwono (2018) dengan nilai *alpha cronbach* sebesar 0,85. Pengambilan data dilakukan secara online dengan menyebarkan kuesioner menggunakan *google form*. Kuesioner ini terdiri dari 9 butir pertanyaan. Aitem-aitem dalam UWES-9 terdistribusi sebagai berikut: aitem 1, 2, dan 5 mengukur *vigor*; aitem 3, 4, 7 mengukur *dedication* dan aitem 6,8,9 mengukur *absorption*. Rating dilakukan dengan skala Likert, yang terdiri dari tidak pernah (1), hampir tidak pernah / jarang/ sekali atau kurang dalam sebulan (2), kadang-kadang atau beberapa kali dalam sebulan (3), sering atau sekali seminggu (4), sangat sering atau beberapa kali dalam seminggu (5), dan selalu atau setiap hari (6). Berikut sebaran aitem pada UWES-9 (table 3.1.) dan kategori rating skala likert (table 3.2.):

Table 1. Sebaran Aitem UWES-9

Aspek	Nomor Aitem	Pertanyaan
Vigor	1	Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi
	2	Dalam bekerja, saya merasa kuat dan bertenaga
	5	Saat bangun tidur di pagi hari, saya merasa bersemangat untuk pergi bekerja
Dedication	3	Saya antusias dalam melakukan pekerjaan saya
	4	Pekerjaan saya menginspirasi saya
	7	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan
Absorption	6	Saya merasa senang saat saya bekerja secara intensif
	8	Saya larut dalam pekerjaan saya
	9	Saya merasa terbawa dengan pekerjaan ketika saya sedang bekerja
Total	9	

Proses analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kruskal wallis dan analisis deskriptif sebagai tambahan dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) 17.0 *realease for Windows*. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui perbandingan *work engagement* antara TNI, PNS, Karyawan Swasta dan Karyawan yang berada di bawah Yayasan Militer.

3. Hasil & Diskusi

Dari proses pengumpulan data, diperoleh ada 86 responden yang mengisi kuesioner dan datanya berhasil untuk dianalisis. Berikut deskripsi demografi responden:

Table 2. Deskripsi Demografi Responden

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	37	43%
	Perempuan	49	57%
Usia	20-30	38	44%
	31-40	23	27%
	41-50	17	20%
	51-60	8	9%
Profesi	PNS	14	16%
	TNI	20	23%
	Karyawan Swasta	38	44%
	Karyawan di Bawah Yayasan Militer	14	16%
Lama Kerja	0-3 Tahun	47	55%
	4-6 Tahun	7	8%
	7-10 Tahun	5	6%
	10-20 Tahun	16	19%
	>20 Tahun	11	13%

Pengujian reliabilitas skala dalam penelitian ini melalui prosedur analisis aitem dengan melihat *alpha croanbach* dan batas kritis. Hasil analisis reliabilitas yang diperoleh setelah melakukan pengujian kepada 86 responden baik Tentara Nasional Indonesia (TNI AD, TNI AL, TNI AU), Pegawai Negeri Sipil (PNS), Karyawan Swasta dan Karyawan yang bekerja pada instansi di bawah naungan Yayasan Militer. Pada skala tersebut reliabilitas sebesar 0,938. Hasil analisis reliabilitas dinyatakan reliabel setelah diperoleh dari hasil melakukan reduksi hingga butiran item yang digunakan menunjukkan angka validitas melebihi 0.30 dan dinyatakan bahwa aitem-aitem tersebut mampu mengukur variabel yang akan diukur.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil bahwa ada 86 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Berikut data deskriptif statistik hasil penelitian:

Tabel 4.2. Hasil Deskriptif Statistik

Profesi	N	Mean	Std. Dev	Min	Max
Karyawan Swasta	38	41	7,47	16	51
Karawan Yayasan Militer	14	41,3	9,55	15	52
TNI	20	42,2	7,1	25	52
PNS	14	36,4	9,18	20	50

Hasil penelitian menunjukkan rerata *work engagement* karyawan swasta adalah 41, karyawan di bawah yayasan Militer adalah 41.3, TNI sebesar 42.2, dan PNS sebesar 36.4. Nilai rerata tersebut menunjukkan bahwa rerata TNI lebih besar dibandingkan rerata Karyawan di bawah Yayasan Militer, kemudian diikuti rerata Karyawan Swasta dan terakhir rerata PNS. Dari nilai rerata tersebut diketahui juga bahwa tidak ada perbedaan yang berarti diantara nilai rerata TNI, Karyawan Swasta dan Karyawan di bawah Yayasan Militer, sedangkan terlihat bahwa ada sedikit perbedaan dengan nilai rerata PNS.

Berikut disampaikan data terkait kategorisasi hasil penelitian dari ke empat profesi yaitu TNI, PNS, Karyawan Swasta dan Karyawan di bawah naungan Yayasan Militer :

Tabel 4.3. Kategorisasi Hasil Penelitian

Profesi	Kategorisasi	Norma	N	Prosentase
Karyawan Swasta	Sangat Tinggi		14	37%
	Tinggi		17	45%
	Sedang		5	13%
	Rendah		1	3%
	Sangat Rendah		1	3%
Karyawan Yayasan Militer	Sangat Tinggi		5	36%
	Tinggi		6	43%
	Sedang		2	14%
	Rendah	$X < 18$	0	0%
	Sangat Rendah	$18 \leq X < 27$	1	7%
TNI	Sangat Tinggi	$27 \leq X < 36$	9	45%
	Tinggi	$36 \leq X < 45$	9	45%
	Sedang	$X \geq 45$	0	0%
	Rendah		2	10%
	Sangat Rendah		0	0%
PNS	Sangat Tinggi		2	14%
	Tinggi		5	36%
	Sedang		4	29%
	Rendah		3	21%
	Sangat Rendah		0	0%

Berdasarkan tabel di atas dapat dilakukan persentase perbandingan antara keempat profesi tersebut berdasarkan kategorisasi mulai dari yang tertinggi sampai terendah. Pertama, kategorisasi sangat tinggi di peroleh TNI (45%), Karyawan Swasta (37%), Karyawan di Bawah Yayasan Militer (36%) dan PNS (14%). Kedua kategorisasi tinggi di peroleh Karyawan Swasta (45%), TNI (45%), Karyawan di Bawah Yayasan Militer (43%) dan PNS (36%). Ketiga kategorisasi sedang di peroleh PNS (29%), Karyawan di Bawah Yayasan Militer (14%), Karyawan Swasta (13%), dan TNI (0%). Keempat kategorisasi rendah di peroleh PNS (21%), TNI (10%), Karyawan Swasta (3%) dan Karyawan di Bawah Yayasan Militer (0%). Kelima kategorisasi sangat rendah di peroleh Karyawan di Bawah Yayasan Militer (7%), Karyawan Swasta (3%), TNI (0%) dan PNS (0%). Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat *work engagement* TNI termasuk sangat tinggi dan tinggi, Karyawan Swasta termasuk tinggi, Karyawan di Bawah Yayasan Militer termasuk tinggi dan PNS Tinggi.

Uji Kruskal Wallis digunakan karena sebaran data (uji asumsi normalitas), pada penelitian ini tidak terdistribusi normal ($p < 0.05$). Selanjutnya untuk mengetahui hipotesis penelitian diterima atau ditolak, maka peneliti melakukan uji hipotesis dengan menggunakan Uji Kruskal Wallis. Berikut uji hipotesis tersebut:

Table 4. 4. Rank

Data Work engagement	Kelompok <i>Work engagement</i>	Mean Rank
		Karyawan Swasta
	Karyawan di Bawah Yayasan Militer	47.29
	PNS	30.75
	TNI	48.43
	Total	

Tabel 4.2. Pengujian Statistika

Data <i>Work Engagement</i>	
Chi-Square	4.798
Asymp. Sig.	0.187

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Kelompok *Work engagement*

Pengambilan keputusan dalam uji Kruskal Wallis, salah satunya dapat dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan probabilitas 0.05. Ketentuan pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Asymp. Sig. > 0.05, maka Tidak Ada Perbedaan.
2. Jika nilai Asymp. Sig. < 0.05, maka Ada Perbedaan

Berdasarkan *output test statistics* di atas diketahui nilai Asymp. Sig. adalah sebesar 0.187 > 0.05 (Asymp. Sig.>0.05). Diartikan bahwa Tidak Ada Perbedaan antara *work engagement* Pegawai Negeri Sipil, Tentara Nasional Indonesia, Karyawan Swasta dan Karyawan yang berada di bawah Yayasan Militer. Kendati begitu, apabila dilihat dari table rank data mean rank, diketahui bahwa TNI memiliki mean rank yang lebih tinggi yaitu 48.43, kemudian disusul oleh Karyawan di Bawah Yayasan Militer yaitu 47.29, setelah itu Karyawan Swasta sebesar 44.21 dan terakhir PNS sebesar 30.75.

Penelitian yang dilakukan oleh Azzahra (2018) dengan menggunakan metode kuantitatif komparatif dan skala *work engagement* 26 butir soal, juga menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara *work engagement* guru PNS, guru honor, dan Guru Tidak Tetap di kota Pakuyumbuh (Hasil dari anava adalah $p = 0,651$ ($p > 0,05$)). Dimana ada 90 subjek yang diikutkan dalam penelitian tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Azzahra ini, bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Rasiana (2021). Dengan subjek berjumlah 400 orang, yang terdiri dari 200 PNS dan 200 non PNS. Hasil penelitian justru menunjukkan ada perbedaan *work engagement* antara PNS dan Non PNS di kota Makassar. Adapun nilai mean pada PNS sebesar 133.49 dan nilai mean pada Non PNS 136.48. Berdasarkan dari nilai mean keduanya dapat diketahui bahwa non PNS memiliki *work engagement* lebih tinggi dari PNS.

Penelitian yang dilakukan oleh kedua peneliti diatas sebenarnya sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Dimana ketika melihat *work engagement* keempat profesi yaitu TNI, PNS, Karyawan Swasta dan Karyawan di bawah Yayasan Militer, disimpulkan tidak ada perbedaan. Tetapi jika melihat mean rank, diketahui bahwa PNS merupakan profesi yang memiliki *work engagement* terendah dibandingkan ketiga profesi lainnya, yaitu TNI, Karyawan di Bawah Yayasan Militer dan Karyawan Swasta.

Schaufeli dan Bakker (Bakker & Leiter, 2010), memaparkan bahwa untuk melihat *work engagement* seseorang dapat dilakukan dengan mengidentifikasi dalam diri individu tersebut tiga aspek yaitu *vigor* (semangat atau energi dalam menunjukkan tenaga dan fleksibilitas mental dalam pekerjaan), *dedication* (keantusiasan dan terinspirasi saat bekerja serta mengalami kebermaknaan, kebanggaan, dan tantangan), dan *absorption* (konsentrasi yang tinggi saat bekerja dan pengalaman mengasyikkan dalam pekerjaannya).

Penelitian yang dilakukan oleh Ufaira et al. (2020) menunjukkan bahwa Guru Honorer menunjukkan semangat, antusias, ketulusan, fokus dan rasa senang dalam menjalankan tugas kesehariannya. Keadaan tersebut menurutnya termasuk dalam perilaku *work engagement* subjek penelitian. Meskipun *reward* yang didapat tidak begitu tinggi, tetapi karena merasa telah mencintai pekerjaannya, maka guru honorer merasa betah dengan pekerjaannya. Begitu juga penelitian lain yang dilakukan oleh Aulia, dkk (2019) menunjukkan bahwa individu yang mencintai pekerjaannya akan memiliki *work engagement* yang tinggi. Seperti dalam dunia militer, berbagai kalangan usia atau disebut dengan calon perwira menginginkan untuk dapat diterima sebagai bagian dari TNI. Individu-individu tersebut, berjuang untuk dapat menduduki posisi yang ada. Pola komunikasi yang dibangun juga bersifat *directive* atau secara langsung antara atasan dan bawahan dan cukup otoriter. Tetapi karena individu tersebut, sudah mencintai pekerjaan dan posisinya, serta penuh semangat meraih karir tersebut, sehingga individu akan merasa terikat dengan pekerjaan tersebut.

Penelitian dari Handayani (2016) juga menunjukkan bahwa *work engagement* pada karyawan kontrak termasuk dalam kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cara terbaiknya, karyawan juga merasa terdorong untuk berusaha mencapai tujuan, dan dapat melalui situasi yang mendesak. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, karyawan swasta memiliki tingkat *work engagement* termasuk kategori tinggi.

Seperti yang telah disampaikan bahwa *work engagement* yang tinggi, akan membuat seseorang termotivasi dalam bekerja serta memiliki semangat, komitmen dan rasa antusias yang tinggi. Tambahan dari Bakker dan Leiter (2010), bahwa karyawan yang *engaged* pada pekerjaan akan menunjukkan adanya keinginan untuk bersinergi dengan pekerjaan, dan sinergi tersebut tidak hanya pada keadaan, melainkan juga adanya antusiasme untuk mewujudkan energi yang dimiliki terhadap pekerjaan.

Tambahan dari penelitian yang dilakukan oleh Hardianto dan Pratiwi (2019) bahwa terdapat hubungan signifikan antara *psychological capital* dan *work engagement* pada pegawai negeri sipil golongan III di Dinas Sejarah Angkatan Darat. Dimana ada 4 dimensi dalam *psychological capital* yaitu *hope*, *efficacy*, *resilience* dan *optimis*. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Bantam, Yanto, dan Syah (2021) bahwa meskipun prajurit TNI AL di tempat tugaskan pada pulau terluar Indonesia, tetapi mereka memiliki tingkat resiliensi dan performa adaptif yang tinggi, serta memiliki stress kerja yang rendah. Terlihat bahwa kesayangan terhadap pekerjaan yang digeluti, membuat para prajurit merasa terikat dengan pekerjaannya, sehingga tidak menimbulkan stress kerja.

Dalam penelitian ini terlihat bahwa tidak ada perbedaan *work engagement* antara Pegawai Negeri Sipil, Tentara Nasional Indonesia, Karyawan Swasta dan Karyawan yang berada di bawah Yayasan Militer. Dimana

dari hasil ditemukan bahwa semua profesi berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan baik TNI, PNS, maupun Karyawan memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi dan senang akan pekerjaannya. Pada dasarnya ada faktor yang mempengaruhi *work engagement* diantaranya *job demand-resources model* dan model psikologis menurut Schaufeli dan Bakker (Bakker & Leiter, 2010), *adaptability*, *achievement orientation*, *attraction to the work*, *emotional maturity*, *positive disposition* dan *self-efficacy* menurut ABC International Inc. (Meyer, 2012), karakteristik kerja, karakteristik struktur, pengalaman kerja, dan karakteristik individu, serta faktor organisasi, lingkungan kerja langsung, muatan tugas, maupun faktor pribadi. Tambahan dari Olusola dan Nathaniel (2019) bahwa faktor kepuasan gaji/ kompensasi/ bayaran atas pekerjaan, juga mempengaruhi *work engagement* karyawan, dimana aspek yang dilihat yaitu *pay level*, *benefit*, *raise*, dan *pay structure*.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan *work engagement* antara PNS, TNI, Karyawan Swasta dan Karyawan yang berada di bawah naungan Yayasan Militer. Penelitian ini juga menemukan bahwa semua profesi cenderung memiliki *work engagement* yang tinggi, baik TNI, PNS maupun karyawan lainnya. Hanya saja, TNI merupakan profesi yang paling tinggi *work engagement*-nya, disusul Karyawan di bawah Yayasan Militer, kemudian Karyawan Swasta dan terakhir PNS.

5. Daftar Pustaka

- Aulia, A., Sutanto, A., & Hidayat, A. C. (2019). Determinants of *Work engagement* for TNI-AD (Indonesian Armed Forces - Army) Personnel. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 35(1), 35–55. <https://doi.org/10.24123/aipj.v35i1.2881>
- Azzahra, F. (2018). Perbedaan *Work engagement* Pada Guru SD PNS, Honor dan GTT. *Jurnal Riset Psikologi : Universitas Negeri Padang*, 1(3), 1–10. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24036/jrp.v2018i3.3968>
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). *Work engagement: Current Trends*. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on *work engagement*. In *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (pp. 181–196). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Bantam, D. J., Yanto, A. D., & Syach, M. E. (2021). Resilience as a Mediator of the Relationship between Stress Levels and Adaptive Performance in the Outer Islands TNI-AL (Indonesian National Army Navy). *GUIDENA: Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan Dan Konseling*, 11(1), 35–47. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24127/gdn.v11i1.3587>
- Bersin, J. (2014). Why companies fail to engage today's workforce: The overwhelmed employee. *Forbes*. Di akses dari <https://www.forbes.com/sites/joshbersin/2014/03/15/why-companies-fail-to-engage-todays-workforce-the-overwhelmed-employee/?sh=553eb004726a>
- Hafiz, M., & Kurniawan, I. N. (2019). Peran Kebersyukuran terhadap *Work engagement* pada Pegawai ASN di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat. *Khasanah: Jurnal Mahasiswa*, 11(2), 1–11.
- Handayani, D. A. (2016). Hubungan Antara *Work engagement* Organizational Citizenship Behaviori Pada Karyawan Kontrak. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 58–68.
- Hardianto, Y., & Pratiwi, P. D. (2019). Hubungan Antara Psychological Capital Dan *Work engagement* Pada Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Sejarah Angkatan Darat. *Jurnal Ilmiah Psikologi Reliabel*, 5(5), 55–60.
- Ibrahim, N. F., Said, A. M. A., Abas, N., & Shahreki, J. (2020). Relationship between well-being perspectives, employee engagement and intrinsic outcomes: A literature review. *Journal of Critical Reviews*, 7(12), 69–74. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.12.11>
- Isnainiyah, A. P., Yulianto, A., & Haryoko, S. F. (2016). Keterikatan Kerja Perwira TNI Angkatan Udara Ditinjau Dari Korps. *Forum Ilmiah*, 13(3), 316–331.
- Kristiana, I. F., Fajrianti, & Purwono, U. (2018). Analisis Rasch Dalam Utrecht *Work engagement* Scale-9 (Uwes-9) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 204–217. <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.204-217>
- Meyer, A. G. (2012). *Meningkatkan keterikatan kerja melalui intervensi terhadap kegiatan berbagi pengetahuan - studi mengenai usesor Unit kerja XYZ di PT. ABC Indonesia*. Tesis, Universitas Indonesia. Diakses dari <https://anafatimahh.files.wordpress.com/2015/11/file.pdf>
- Olivia, S., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan *Work engagement* Pada Anggota Sabhara Polda Jateng Semarang. *Jurnal Empati*, 6(4), 354–361.
- Olusola, A. I., & Nathaniel, N. D. (2019). Dimensions of Pay Satisfaction as Predictors of *Work engagement* among Military and Civilian Personnel. *Journal of Reviews on Global Economics*, 8(1), 1077–1085. <https://doi.org/10.6000/1929-7092.2019.08.93>
- Rakhim, A. F. (2020). Factors That Cause *Work engagement* in the Millennial Performance in BUMN.

- Proceeding of The ICECRS: Educational and Psychological Conference in the 4.0 Era*, 8(1), 1–8.
<https://press.umsida.ac.id/index.php/icecrs/article/view/422/297?download=pdf>
- Rasiana, I. (2021). *Perbedaan Work engagement Antara PNS dan Non PNS*. Skripsi, Universitas Bosowa Makassar. Diakses dari <https://repository.unibos.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/375/Israyanti%20Rasiana%204516091004.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rezeki, F. (2018). Perbedaan work engagement karyawan Usaha Dagang Ditinjau Dari Power Distance. *Jurnal Ecodunamika*, 1(1), 1–7. <https://ejournal.uksw.edu/ecodunamika/article/view/1514>
- Ufaira, R. A., Imanda, A. N., Gunawan, L. R., Soeprpto, & Hendriani, W. (2020). Gambaran *work engagement* pada Guru Honorer Sekolah Dasar. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 5(2), 168–181.
- Wardani, L. M. I., & Fatimah, S. (2020). Kompetensi Pekerja dan Efeknya Terhadap *Work engagement*: Riset pada Pekerja dengan Horizontal Education Mismatch. *Jurnal Psikologi Sosial*, 18(1), 73–85. <https://doi.org/10.7454/jps.2020.09>
- Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., & Lei, M. (2017). *Work engagement* and job performance: The moderating role of perceived organizational support. *Anales de Psicologia*, 33(3), 708–713. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>
- Yudiani, E. (2017). *Work engagement* Karyawan PT. Bukit Asam Persero Ditinjau Dari Spiritualitas. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 3(1), 21–32. <https://doi.org/10.19109/psikis.v3i1.1390>



EFEK HIPNOTERAPI MENGATASI AILUROFOBIA

Dea Hidayat¹, Nelyahardi Gutji¹, Hera Wahyuni¹, Affan Yusra¹

Universitas Jambi, Jambi, Indonesia¹

Email: deauliah@gmail.com

Abstract

The study is based on the findings of a survey in the environment of researchers who found the presence of phobias or excessive fear in cats (ailurophobia). Research applying hypnotherapy to overcome ailurophobia, use action research design, within 1 week 1 time the frequency of hypnotherapy is given, in week 2 is done reflection treatment at week 1, in week 3 is done reflection treatment in week 2. This research aims to analyze the application of hypnotherapy techniques to overcome ailurophobia. The study was conducted on (3) three actions, the first action was carried out in 1 (one) week with a frequency of 1 (one) meeting each week and reflected on the following week's action. Subsequently, the results of the study were reported.

Keywords: Hypnotherapy, Ailurophobia

Abstrak

Penelitian ini didasarkan pada temuan hasil survei di lingkungan peneliti yang menemukan adanya fobia atau ketakutan berlebih pada kucing (ailurofobia). Penelitian menerapkan hipnoterapi dengan tujuan untuk mengatasi ailurofobia, menggunakan desain action research, dalam waktu 1 minggu 1 kali frekuensi hipnoterapi diberikan, pada minggu ke 2 dilakukan refleksi perlakuan pada minggu 1, pada minggu ke 3 dilakukan refleksi perlakuan pada minggu 2. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan teknik hipnoterapi untuk mengatasi ailurofobia. Penelitian dilakukan pada (3) tiga tindakan, tindakan pertama dilakukan dalam 1 (satu) minggu dengan frekuensi 1 (satu) pertemuan setiap minggunya dan dilakukan refleksi untuk tindakan minggu berikutnya. Selanjutnya, hasil penelitian dilaporkan.

Kata Kunci: Hipnoterapi; Ailurofobia

1. Pendahuluan

Fobia adalah rasa takut yang berlebih terhadap suatu objek yang bisa disebabkan oleh banyak faktor. Kecemasan yang tidak rasional, berlebihan dan intens yang membuat seseorang menjadi tidak mampu melakukan berbagai aktifitas. Martin & Pear (2017) berpendapat bahwa kecemasan yang tidak rasional, berlebihan dan intens yang membuat seseorang menjadi tidak mampu melakukan berbagai aktifitas disebut dengan fobia. Smith (2011) juga memandang fobia sebagai perasaan cemas yang intens yang menyebabkan bahaya aktual.

Rachmaniar (2010) mengemukakan bahwa fobia kebanyakan terjadi pada masa kanak-kanak walaupun dapat juga terjadi pada saat dewasa. Hal ini disebabkan masa kanak-kanak yang merupakan masa dimana anak belajar dari lingkungannya. Secara umum, fobia dapat diartikan sebagai rasa takut yang berlebihan dan sulit dimengerti terhadap sesuatu yang berakibat timbulnya perilaku irasional oleh penderita dengan banyak kemungkinan penyebab yang salah satunya adalah trauma di masa anak-anak.

Fobia merupakan bentuk yang spesifik dari takut yang muncul di situasi tertentu tidak bisa dijelaskan secara rasional. Nevid (2005) mengemukakan bahwa fobia adalah rasa takut yang menetap terhadap objek atau situasi dan rasa takut ini tidak sebanding dengan ancamannya. Selaras dengan hal tersebut Davison (2006:41) menjelaskan bahwa fobia yaitu perasaan takut dan menghindari terhadap objek atau situasi yang realita atau kenyataannya tidak berbahaya. Gunawan (2010) menjelaskan bahwa terdapat 2 dua jenis, pertama fobia sederhana, jenis fobia yang muncul karena satu pemicu saja, kedua fobia kompleks, berhubungan dengan banyak pemicu dan banyak faktor yang menyebabkan ia takut terhadap sesuatu. Ailurofobia atau fobia kucing merupakan salah satu contoh dari fobia sederhana.

Penderita Ailurofobia mungkin takut kontak fisik dengan seekor kucing, seperti gigitan dan goresan, atau mereka mungkin takut dengan sifat supranatural yang dirasakan kucing, begitu yang diungkapkan oleh Idris (2017). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ailurofobia adalah rasa takut dan gangguan kecemasan dengan kucing sebagai objeknya. Penderita akan merasa ketakutan apabila ada kucing di sekitarnya. Kebanyakan disebabkan oleh trauma masa lalu seperti pernah dicakar kucing ketika masih kecil, ditakut-takuti oleh teman sebaya dan lain sebagainya.

Penelitian Arief dkk (2017) menyebutkan bahwa di Indonesia, kucing liar ditemukan di permukiman, perkampungan nelayan, kawasan bisnis, dan tempat pelelangan ikan, bahkan jumlah populasi kucing di Jakarta mencapai 47.000 ekor. Rosita (2008) mengemukakan bahwa umumnya penderita ailurofobia mengalami ketakutan saat bertemu dengan kucing dan cenderung langsung berlari apabila melihat kucing. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Idris (2017) menjelaskan bahwa penderita ailurofobia mengalami ketakutan bahkan kesulitan dalam menggerakkan badan, serta mengalami kesulitan bernafas apabila ada kucing di sekitar. Temuan observasi di lapangan juga menemukan respon perilaku pada penderita ailurofobia seperti melompat tidak tentu arah dan berteriak histeris.

Dorn (2017) berpendapat beberapa *treatment* dalam mengatasi ailurofobia, seperti desensitisasi, *flooding*, pencontohan, hipnoterapi, dan *reframing*. Salah satu *treatment* yang efektif untuk menangani fobia adalah hipnoterapi. Manusia memiliki dua macam pikiran, yaitu pikiran sadar dan pikiran bawah sadar. Dalam proses hypnosis, informasi masuk secara cepat dan efektif ke dalam pikiran bawah sadar, informasi yang sudah masuk kemudian menjadi lebih mudah dalam mengubah pemikiran yang irasional seperti fobia dengan asumsi bahwa pikiran bawah sadar lebih mudah menerima informasi rasional pada saat sesi hipnoterapi, dan efektif melawan pikiran irasional (Gunawan, 2010).

Hipnoterapi adalah salah satu cabang dari ilmu psikologi yang mempelajari manfaat sugesti untuk mengatasi masalah kognisi (pikiran), afeksi (perasaan), dan perilaku, begitu yang diungkapkan oleh Kahija (2007:89) Didukung oleh Gunawan (2010) mengemukakan bahwa hipnoterapi adalah salah satu cara yang sangat mudah, cepat, efektif, dan efisien dalam menjangkau pikiran bawah sadar, melakukan re-edukasi, dan menyambuhkan pikiran yang sakit.

Kahija (2007) mendefinisikan hipnosis sebagai keadaan terfokusnya perhatian pada objek atau gambaran mental tertentu yang ditandai dengan meningkatnya sugestibilitas sebagai efek dari sikap kooperatif dengan orang lain. Ellias (2009) menambahkan bahwa hipnosis adalah sebuah keadaan yang mengecilkan fokus perhatian. Ellias (2009) juga menyatakan bahwa hipnosis telah diakui sebagai alat yang efisien dalam psikoterapi persenjataan lengkap kondisi psikologis dan psikosomatik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipnoterapi bisa diartikan sebagai metode untuk memberi sugesti atau perintah positif kepada pikiran bawah sadar seseorang, yang mana hipnoterapi menggunakan sugesti atau pengaruh kata-kata yang disampaikan dengan teknik-teknik.

Penelitian yang dilakukan Fourianalisyawati (2012) menemukan efek hipnoterapi, hipnoterapi klinis dapat menurunkan depresi pada pecandu narkoba, penggunaan metode hipnoterapi klinis sebagai salah satu bentuk intervensi psikologis, sebagai komplementer maupun sebagai satu bentuk terapi yang menjadi alternatif utama. Penelitian saat ini menggunakan Teknik hipnoterapi untuk mengatasi ailurofobia pada remaja. Adapun manfaat secara langsung dari penelitian ini adalah memberikan informasi bagi kalangan konselor dan praktisi terutama bimbingan dan konseling terkait dengan mengatasi ailurofobia pada peserta didik, serta sumbangsih pada kajian terkait fobia.

Konselor diharapkan membantu remaja untuk beradaptasi dengan lingkungan dalam berbagai proses perkembangan diri yang harus dilaluinya (Gutji, 2021), yang mana dalam penelitian ini remaja merupakan subjeknya. Adapun yang menjadi fokus permasalahan adalah bagaimanakah penerapan teknik hipnoterapi untuk mengatasi ailurofobia. Dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan teknik hipnoterapi untuk mengatasi ailurofobia.

2. Metode Penelitian

Responden Penelitian

Subjek penelitian ini berjumlah 1 (satu) orang yang diambil dengan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan lembar observasi (Wahyuni, 2021), pedoman wawancara, dan dokumentasi.

Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian tindakan layanan (PTL), usaha penemuan perbaikan atau pemantapan praktik layanan bimbingan dan konseling yang dilakukan secara sistematis, berdaur ulang (tindakan) dan bersifat reflektif yang dilakukan oleh praktisi BK secara mandiri atau kolaboratif dengan setting kelas, kelompok atau individual Sutja, dkk (2017). Dalam penelitian ini, dilakukan dalam tiga siklus dengan frekuensi satu pertemuan dalam satu minggu. Data yang diperoleh dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi dua macam yaitu data hasil dan data proses (Sutja, 2021) yang didapatkan melalui berbagai pihak, seperti dari subjek, rekan kerja, dan keluarga subjek.

Teknik Analisa

Analisa data dilakukan dengan cara mengevaluasi dan merefleksikan hasil yang didapatkan dari dokumentasi dan observasi. Tahapan evaluasi ini merupakan tahap untuk menganalisis dan memaknai data yang telah dikumpulkan pada tahapan pelaksanaan penelitian, baik data tentang proses maupun data tentang hasil (Sutja, 2017). Dan melakukan refleksi untuk menganalisis data observasi, serta hasil perbandingan antara sebelum dan sesudah dilakukan tindakan untuk mengetahui dampak dari pelaksanaan hipnoterapi.

3. Hasil

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah adanya perubahan perilaku yang signifikan dari penderita ailurofobia setelah diberikan hipnoterapi sebanyak 3 (tiga) siklus. Berikut tabel ringkasan perubahan perilaku atau kriteria subjek sebelum dan setelah diberikan *treatment* hipnoterapi:

Siklus	Minggu ke-	Kriteria Awal	Kriteria Akhir
1	1	13	10
2	2	10	4
3	3	4	2

Siklus 1

Pada minggu pertama, tingkah laku subjek yang diamati selama dua hari dan ketika proses wawancara awal, subjek mengalami 13 (tiga belas) dari 15 (lima belas) kriteria seseorang yang mengalami ailurofobia (fobia kucing). Lalu selanjutnya peneliti memberikan hipnoterapi pada subjek pada Jumat, 5 November 2021, diperoleh hasil pengamatan yaitu dari tingkah laku subjek yang peneliti amati selama 3 (tiga) hari setelah melakukan hipnoterapi siklus pertama, subjek masih mengalami 10 (sepuluh) dari 15 (lima belas) kriteria seseorang yang mengalami ailurofobia (fobia kucing). Berikut tabel hasil observasi yang dialami subjek setelah 1 (satu) kali diberikan hipnoterapi:

Tabel 1. Observasi Siklus 1

KRITERIA	YA	TIDAK
Tidak suka membicarakan kucing		✓
Menghindar apabila bertemu kucing	✓	
Bertingkah mempertahankan diri seolah akan diserang kucing		✓
Berlari jika kucing berjalan ke arahnya	✓	
Terlihat waspada di tempat umum yang memungkinkan ada kucing	✓	
Berteriak ketika ada kucing di dekatnya	✓	
Menjadi kaku ketika mendengar suara kucing	✓	
Membalikkan badan ketika melihat kucing dari kejauhan	✓	
Menunjukkan reaksi panik ketika melihat kucing di majalah/sosial media		✓
Marah ketika ada yang terus menerus menyebutkan kata kucing		✓
Sadar bahwa takut dengan kucing adalah ketakutan yang berlebihan		✓
Mengakui ketakutan akan kucing ini tidak masuk akal		✓
Menghindari petshop	✓	
Berusaha tidak berkunjung ke tempat-tempat dimana kucing banyak ditemukan	✓	

Menghindari berjalan melewati tong sampah atau rumah makan dimana kucing liar banyak ditemukan	✓
--	---

Siklus 2

Pelaksanaan siklus 2 pada penelitian tindakan dilakukan berdasarkan hasil refleksi pada pelaksanaan siklus 1. Ada hasil refleksi siklus 1 masih ditemukan lebih dari separuh gejala ailurofobia yang dialami subjek penelitian, maka dari itu peneliti melanjutkan siklus 2. Siklus 2 dilaksanakan pada Jumat, 12 November 2021, berdasarkan observasi terhadap pelaksanaan tindakan pada siklus 2, diperoleh hasil pengamatan yaitu dari tingkah laku subjek yang peneliti amati selama 3 (tiga) hari setelah melakukan hipnoterapi siklus kedua, subjek masih mengalami 4 (empat) dari 15 (lima belas) kriteria seseorang yang mengalami ailurofobia (fobia kucing). Berikut tabel hasil observasi yang dialami subjek setelah 2 (dua) kali diberikan hipnoterapi:

Tabel 2. Observasi Siklus 2

KRITERIA	YA	TIDAK
Tidak suka membicarakan kucing		✓
Menghindar apabila bertemu kucing		✓
Bertingkah mempertahankan diri seolah akan diserang kucing		✓
Berlari jika kucing berjalan ke arahnya	✓	
Terlihat waspada di tempat umum yang memungkinkan ada kucing		✓
Berteriak ketika ada kucing di dekatnya	✓	
Menjadi kaku ketika mendengar suara kucing	✓	
Membalikkan badan ketika melihat kucing dari kejauhan	✓	
Menunjukkan reaksi panik ketika melihat kucing di majalah/sosial media		✓
Marah ketika ada yang terus menerus menyebutkan kata kucing		✓
Sadar bahwa takut dengan kucing adalah ketakutan yang berlebihan		✓
Mengakui ketakutan akan kucing ini tidak masuk akal		✓
Menghindari petshop		✓
Berusaha tidak berkunjung ke tempat-tempat dimana kucing banyak ditemukan		✓
Menghindari berjalan melewati tong sampah atau rumah makan dimana kucing liar banyak ditemukan		✓

Siklus 3

Pelaksanaan siklus 3 dilaksanakan pada Sabtu, 20 November 2021, diperoleh hasil pengamatan yaitu dari tingkah laku subjek yang peneliti amati selama 3 (tiga) hari setelah melakukan hipnoterapi siklus ketiga, subjek masih mengalami 2 (dua) dari 15 (lima belas) kriteria seseorang yang mengalami ailurofobia. Berikut tabel hasil observasi yang dialami subjek setelah 2 (dua) kali diberikan hipnoterapi:

Tabel 3. Observasi Siklus 3

KRITERIA	YA	TIDAK
Tidak suka membicarakan kucing		✓
Menghindar apabila bertemu kucing		✓
Bertingkah mempertahankan diri seolah akan diserang kucing		✓
Berlari jika kucing berjalan ke arahnya		✓
Terlihat waspada di tempat umum yang memungkinkan ada kucing		✓
Berteriak ketika ada kucing di dekatnya	✓	
Menjadi kaku ketika mendengar suara kucing	✓	
Membalikkan badan ketika melihat kucing dari kejauhan		✓
Menunjukkan reaksi panik ketika melihat kucing di majalah/sosial media		✓

Marah ketika ada yang terus menerus menyebutkan kata kucing	✓
Sadar bahwa takut dengan kucing adalah ketakutan yang berlebihan	✓
Mengakui ketakutan akan kucing ini tidak masuk akal	✓
Menghindari petshop	✓
Berusaha tidak berkunjung ke tempat-tempat dimana kucing banyak ditemukan	✓
Menghindari berjalan melewati tong sampah atau rumah makan dimana kucing liar banyak ditemukan	✓

Tindakan yang dilakukan pada siklus 3 dianggap berhasil, karena subjek penelitian hanya mengalami ailurofobia melalui kontak langsung, meskipun pada awalnya berani menyentuh kucing namun hanya beberapa detik dan segera kembali menarik tangannya. Oleh karena itu, setelah tindakan berakhir dan melihat evaluasi yang diperoleh dari kegiatan observasi pada siklus 3, peneliti melakukan terminasi akhir dengan subjek namun dengan tetap memberikan sugesti positif dan menganjurkan subjek terus berusaha mengatasi ailurofobianya secara mandiri. Tindakan pada siklus 3 telah mengalami perubahan yang signifikan dalam mengatasi ailurofobia.

4. Diskusi

Berdasarkan hasil penelitian, dari pelaksanaan tindakan layanan siklus 1, 2, dan 3 terlihat peningkatan yang signifikan. Peningkatan ini terjadi pada setiap siklus tindakan secara bertahap. Pada siklus ke 3 terlihat perubahan yang drastis pada subjek penelitian dimana gejala ailurofobia yang dirasakan hanya muncul jika kontak langsung dengan kucing saja yaitu berteriak pada saat kucing ada didekat subjek dan menjadi kaku saat mendengar suara kucing. Selain itu, subjek sudah mampu mengatasi hampir semua ketakutan yang dialami saat berhadapan dengan kucing.

Bagi penderita ailurofobia, kucing benar-benar membuat mereka takut. Bagi yang tidak mengalami fobia kucing menilai bahwa ketakutan yang penderita alami tidak wajar. Setiap orang memiliki rasa takut terhadap sesuatu termasuk kucing, merupakan hal yang wajar dan emosi yang normal. Beberapa hal yang memberikan potensi penyebab takut terhadap kucing adalah karena kucing yang bisa menjadi tempat berkembangnya virus toxoplasma. Seseorang yang mengalami ketakutan terhadap kucing belum tentu mengalami ailurofobia serta tidak sampai memberikan respon yang berlebihan seperti menangis, pingsan, berkeringat, dan jantung berdebar berlebihan, atau selalu menghindari kucing. Seseorang mengalami ailurofobia bila mengalami ketakutan yang sangat berlebihan, menetap, dan ada penurunan dalam kehidupan sosial atau pekerjaannya akibat ailurofobia yang dialami.

Penderita ailurofobia memiliki penyimpangan pemikiran bahwa kucing memberikan ancaman. Penyimpangan pemikiran ini muncul setelah mengalami kejadian yang terkait dengan kucing yang mereka maknakan sebagai situasi yang mengancam atau tidak menyenangkan bagi mereka. Pemikiran ini tidak harus akibat interaksi tidak menyenangkan secara langsung dengan kucing, tetapi juga dapat dengan mendengar atau melihat orang lain mengalami peristiwa tidak menyenangkan dengan kucing, terutama munculnya keyakinan bahwa kucing adalah hal yang menakutkan dan ancaman yang harus dihindari. Kondisi ini membuat individu dengan ailurofobia selalu merasa kucing tersebut mengancam bagi mereka dan muncul respon-respon yang berlebihan.

Erickson, seorang psikiater Amerika mengatakan bahwa dalam proses hipnosis, yang menentukan keberhasilan adalah subjek atau subjek karena mereka mengikuti apa yang terapisnya katakan. Erickson mengatakan hipnosis adalah proses yang wajar dan hipnosis tidak akan berhasil jika hal itu bertentangan dengan keinginan subjek atau subjek. Pada dasarnya, hipnosis akan berguna pada saat seseorang ingin memasukkan sugesti atau memengaruhi seseorang. Hal ini karena hipnosis mampu menjadi jalan untuk mengakses alam bawah sadar manusia sehingga sugesti yang diberikan kepadanya akan lebih mudah diterima. Saat sugesti diterima manusia dapat lebih mudah diubah persepsi dan perilakunya sesuai dengan sugesti yang diberikan begitu yang diungkapkan oleh Fajriah dkk (2017).

Pada aspek kognitif dan perilaku, kondisi fobia subjek terbentuk akibat adanya proses *classical conditioning* yaitu proses dimana suatu stimulus/rangsangan yang awalnya tidak memunculkan respon tertentu, diasosiasikan dengan stimulus kedua yang dapat memunculkan. Hasilnya, stimulus pertama pun dapat memunculkan respon yang menimbulkan distorsi kognitif atau pemikiran berlebihan terkait kucing, sehingga kehadiran beragam stimulus kucing menimbulkan kecemasan dan mendorong subjek untuk menghindarinya. Perilaku menghindari stimulus kucing mendapat penguatan positif berupa kelegaan diri sehingga perilaku menghindar pun dilakukan kembali dan hal tersebut merupakan proses *operant conditioning* atau konsekuensi pengulangan kembali respon-respon jika diberikan rangsangan atau stimulus, begitu yang diungkapkan oleh Purnama (2016).

Pemberian intervensi berupa hipnoterapi membantu subjek mengatasi distorsi kognitif terhadap stimulus kucing, dengan cara memodifikasinya dengan pikiran yang positif berdasarkan kenyataan. Aktivitas memberikan sugesti santai secara otomatis ini secara khusus mengajarkan subjek respon koping baru yang adaptif. membantu

menyadarkan subjek untuk melihat pengalaman masa lalu pencetus fobia kucing secara realistis-positif. Dengan bantuan terapis, subjek menantang dan mengubah keyakinan subjek terhadap hal-hal yang dikhawatirkan. Membantu subjek menyadari bahwa menjadi khawatir tidak akan mencegah hal-hal buruk terjadi dan membantu subjek menerima perasaan yang berfokus pada tidak menghakimi perilaku dan sensasi tersebut. Kekhawatiran tidak pernah memberikan efek bagi hal-hal yang dikhawatirkan, dan perasaan positif atau negatif, sama-sama diterima sebagai bagian dari kehidupan. Hal tersebut membuat taraf kecemasan fobia subjek berkurang, dan mendapat dampak positif berupa dapat menghadapi stimulus fobia dengan pikiran yang realistis-positif, rasa aman serta tenang, dan perilaku yang adaptif.

Berdasarkan pengamatan dan analisis peneliti dapat disimpulkan bahwa penerapan teknik hipnoterapi dapat membantu mengatasi ailurofobia dengan mengurangi pikiran negatif dan kecemasan yang berlebihan terhadap kucing. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi (2018) dimana metode hipnoterapi berhasil menurunkan atau mengurangi fobia pada penderita. Selain itu, penelitian yang mengatasi fobia terhadap kucing dilakukan oleh Arief dkk. (2017) menunjukkan hasil bahwa intervensi menunjukkan partisipan pertama mengalami penurunan tingkat fobia dari kategori *severe* hingga *mild* hingga mampu berjalan di dekat kucing. Sementara itu, partisipan kedua mengalami penurunan tingkat fobia dari kategori *severe* hingga *moderate* serta mampu mengusir kucing dengan menggunakan sapu dan lebih tenang.

5. Kesimpulan

Efek pemberian perlakuan hipnoterapi diketahui efektif dalam mengatasi ailurofobia, efektifitas diketahui dari menurunnya 13 dari 15 simptom atau gejala ailurofobia. Dua gejala yang masih ada adalah berteriak jika ada kucing didekatnya dan menjadi kaku mendengar suara kucing, telah membantu subjek untuk mengatasi ailurofobianya. Peneliti merangkum berbagai hambatan selama pemberian perlakuan agar didapati hasil yang maksimal selama pemberian efek perlakuan hipnoterapi dan memberikan prosedur terbaik agar didapatkan perlakuan yang efektif. Setelah dilakukan penelitian dengan penerapan teknik hipnoterapi dalam mengatasi ailurofobia mencapai kualitas terbaik terjadi pada siklus ketiga dengan hasil dapat mengatasi 13 dari 15 gejala ailurofobia yang dialami oleh subjek.

6. Daftar Pustaka

- Arief., Satiadarma, M.P., Suryadi, D. (2017). Penerapan Art Therapy dalam Mengatasi Fobia Kucing Pada Individu Dewasa. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*. Vol. 1, 1. <https://www.academia.edu/55431837>
- Davidson, G.C., Neale, J.M., Kring, A.M. (2006). *Psikologi Abnormal*. PT. Raja Grafindo Persada
- Ellias, J. *Hipnosis dan Hipnoterapi, Transpersonal/NLP*. Pustaka Pelajar
- Fajriah, N., Machrubiansyah. (2017). *Hipnosis Go: Untuk Hidup Lebih Baik*. CV Bintang Wahyu
- Fauzi, A. (2018, Januari 29). Metode Hipnoterapi dalam Menangani penderita gangguan fobia di Lembaga Anhar Foundation Kota Makassar. <https://repositori.uinalauddin.ac.id/15594>
- Fourianalistyawati, E. (2012). *Efektifitas Hipnoterapi Klinis Untuk Mengatasi Depresi Pada Pecandu Narkoba di UPT T&R BNN*. <https://www.researchgate.net/publication/320922347>
- Gunawan, A. (2010). *Hypnotherapy, The Art of Subconscious Restructuring*. PT Sun
- Gutji, N., Wahyuni H. (2021). Guru BK perempuan Jawa-Melayu dan laki-laki Batak lebih mempengaruhi self-disclosure konseli. *Jurnal Bimbingan dan Konseling*. Vol 4, 415. <https://journal.unindra.ac.id/index.php/terapeutik/article/view/543>
- Idris, R.G. (2017). *Ailurofobia: The Curative, Abnormal and Irrational Fear Of Felines (Cats)*. <https://www.iium.edu.my/capeu2016/wp-content/uploads/2017/02/020>
- Kahija, Y.F.L. (2007). *Hipnoterapi: Prinsip-Prinsip Dasar Praktek Psikoterapi*. Gramedia Pustaka Utama
- Mudita, Aadyami. 2017. Efektivitas Cognitive Behavioural Therapy (CBT) Untuk Mengatasi Fobia Ketinggian. <https://123dok.com/document/zlelrnrq/efektivitas-cognitive-behavioural-therapy-untuk-mengatasi-fobia-ketinggian.html>
- Nevid, J.S., Murad, J. Medya, R., Kristiaji, W.C., Beverly, G., Spencer, A.R. (2005). *Psikologi Abnormal*. Erlangga
- Purnama, S.C., (2016). *Phobia? NO WAY...!! Kenali Berbagai Jenis Phobia & Cara Mengatasinya*. CV. Andi Offset
- Rachmaniar. (2015). Komunikasi Terapeutik Orang Tua Dengan Anak Fobia Spesifik. *Jurnal Kajian Komunikasi*. 93. <https://core.ac.uk/reader/289779530>
- Rosita, Y. (2008, Maret 26). Pelaksanaan Konseling Behavioral dalam Mengatasi Fobia Kucing Seorang Subjek di Rasamala 2 Menteng Dalam, Tebet, Jakarta Selatan. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/19431>
- Smith, M. (2011). *Phobias and Irrational Fears. HelpGuide*

- Sutja, A., Emosda., Herlambang, S., Nelyahardi. (2017). *Penulisan Skripsi untuk Prodi Bimbingan dan Konseling*. Wahana Resolusi
- Sutja, A. (2021). *Penelitian Tindakan Layanan*. Wahana Resolusi
- Dorn, A. (2012). *Data dan Analisa*. https://zbook.org/read/1c1190_bab-2-data-dan-analisa-2-1-sumber-data.html
- Wahyuni, H., Rasimin., Yusra, A. (2021). Penerapan Bimbingan Belajar Berbasis Prinsip – Prinsip Belajar dalam Islam Untuk Meningkatkan Etika Belajar Siswa. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. Vol. 3, 321. <https://researchgate.net/publication/351207522>



ROLE OF FUTURE TIME PERSPECTIVE ON CAREER ADAPTABILITY TOWARDS UNDERGRADUATE STUDENTS

Gita Irianda Rizkyani Medellu¹ & Devina Nur Fadhillah¹

Faculty of Psychology of Education, State University of Jakarta¹

Email : gitairianda@unj.ac.id

Abstract

This study aimed at determining the effect of future time perspectives on career adaptability in undergraduate students. The approach used in this study was a quantitative approach using the purposive sampling technique. In this study, the number of respondents was 283 senior college students in Jakarta. The measuring instrument used in this research was Future Time Perspective-Indonesia (FTP-I) Version to measure variables of the Future Time Perspective and the Career Adapt-Ability Scale (CAAS) Indonesian Form to measure the Career Adaptability variable. The statistical method used in this study was a regression analysis test. Data processing used SPSS version 24. Analysis of the obtained data used multiple linear regression techniques. The results of the study showed that Future Time Perspective has a significant effect on Career Adaptability. In the partial test, the future time perspective as the opportunities on future outcomes with student career adaptability showed a significant positive effect. Meanwhile, the results of the study also show that there was a significant negative effect between the future time perspective as a limited perspective of times and career adaptability for undergraduate students.

Keywords: career adaptability, future time perspective, limited, opportunities, undergraduate student

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui pengaruh dari *Future Time Perspective* terhadap *Career Adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik pengambilan *sampling purposive*. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 283 mahasiswa tingkat akhir perguruan tinggi di Jakarta. Instrumen alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Future Time Perspective (FTP-I) Indonesian Version* untuk mengukur variabel *Future Time Perspective* dan *Career Adaptability Career Adapt-Ability Scale (CAAS) Indonesian Form* untuk mengukur variabel *Career Adaptability*. Metode statistika yang digunakan dalam penelitian ini merupakan uji analisis regresi. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 24. Data penelitian dianalisis menggunakan teknik regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan *Future Time Perspective* berpengaruh secara signifikan pada *Career Adaptability*. Pada pengujian parsial, *future time perspective* dengan perspektif *the opportunities on future outcomes* dengan *career adaptability* mahasiswa menunjukkan pengaruh positif yang signifikan. Sementara hasil penelitian juga menunjukkan terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *future time perspective* dengan perspektif *the limited perspective of times* dengan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir.

Kata kunci: adaptabilitas karir, *future time perspective*, kesempatan, mahasiswa tingkat akhir, terbatas

1. Introduction

The changing times because of technological advances brought to a new era, called society 5.0. The hope of this society transformation is a better, super-intelligent, and more prosperous human-centered society. On the other hand, the various conveniences obtained from these technological advances have caused several employment sectors to experience a decrease in the workforce needed because there is technology replacement. The labor force growing faster than job opportunities will increase the number of unemployed. This condition also occurred during 1998-2003, when the employment growth rate was still 4 to 4.5 percent of the growth in the labor force. Until the

end of 2003, the unemployment rate in Indonesia reached 9.5 percent, higher than the normal unemployment rate of 4 percent (Dimas & Woyanti, 2009). The current phenomenon showed an unusually fast increase in the number of the workforce compared to the job opportunities provided so it increased the number of unemployed.

In addition to technological advances having an impact on unemployment, several factors also causing unemployment recently emerging in early 2020, while Covid-19 pandemic last until now. Affected companies and work institutions enforced the Large-Scale Social Restriction (PSBB) policy; it reduced productivity and work effectiveness. The impact is the unavoidable reduction of employees and new job acceptance is decreasing.

Common problems that are mostly experienced by students in career and work context are they do not understand their potential, are not yet planned for the future, do not understand work demand, and are worried about not getting a job (Hidayat, 2011). These problems have an impact on the high unemployment rate for university graduates (undergraduates). The threat of unemployment has led to increasingly fierce competition in the workforce, they need to have qualified abilities and skills to adapt to changing times. around 8.8% of the total 7 million unemployed people in Indonesia were undergraduates (Nabilah & Indianti, 2019). Badan Pusat Statistik showed more than half of the workforce in Indonesia, i.e. 58.77 percent, had an educational background of not attending junior high school. One-tenth of university graduates were still unemployed (Baskara & Purwanti, 2020).

Another fact is mentioned by Tilaar, (1999), that the basic factors of the problem of high undergraduate unemployment in Indonesia, like 1) the quality of human resources themselves, 2) the discrepancy between the results achieved between education and employment, and 3) the imbalance of demand and supply of human services. The fact is when fresh graduates got jobs, some students were forced to choose jobs unsuitable to their fields, and were difficult to adapt to the work climate, were inconsistent in their work, and do not achieve optimal careers (Bullock-Yowell et al., 2011). One of the reasons is the high unemployment rate for undergraduates because most university graduates are only job seekers and rarely want to become job creators. Low and mentally unprepared skills in the world of work are also causes of unemployment in undergraduates (Adi, 2016).

The obtained data regarding the phenomenon of unemployment, the number of job placements for university graduates or undergraduates, show that, as an undergraduate student who will soon graduate and become a graduate, it is necessary to have the ability to adapt or maintain himself in the world of work. It is the ability to make a person more resilient in the face of adversity and distractions; the more likely a person is to persist in career goals (London, 1983).

The ability of individuals to develop their careers is described in the concept of Career Adaptability (CA); according to Savickas, the construct of CA aims to inform our understanding of how individuals settle, apply and utilize their resources to pursue their career goals. Career Adaptability (CA) was originally proposed by Super in 1979 and is commonly referred to as readiness to face changing situations and in the context of work. Based on previous research since 1975 Super again put forward the concept of career maturity that focuses on adolescents. Super said individuals can be said to have reached career maturity when they have completed their career development tasks well at each stage. Savickas (1997) described CA as a psychosocial construct emphasizing individual readiness and individual resources to cope with current vocational development, dealing with issues of job transition, as well as personal trauma. According to Savickas (2003) (see Guan et al., 2016), success in mastering each of these developmental tasks leads to career adaptability and ensures effective function in work roles and success in other career stages. Savickas (1997) emphasized the individual's failure and success in developing a career in terms of adaptability and individual style when facing certain situations and conditions.

According to (King, 2010), individuals mostly looking for a desired career, identity, and lifestyle are individuals with an age range of 18-25 years classified as early adults. Individuals in early adulthood are at a stage of development where they use their knowledge to pursue goals such as careers and family (Feldmans, 2008). Pursuing career targets such as choosing a job field and preparing to assume the chosen position, thus confronting individuals with tough challenges, many things must be reviewed and considered at once (Suryani, 2015). This age is also a school-to-work transition, which is one of the most important phases in career graduation, as it affects career success and future professional outcomes (Koen et al., 2012).

The proximity of the final year for university students to the world of work creates ideal conditions for them like having the ability to deal with changes that occur, especially in the career context. According to Gunawan (2014) (see Imdiati, 2019) preparing well and having high adaptability to adapt to the changes that will be faced in the world of work must be possessed by students. CA is a self-regulatory ability or capacity that a person can use to solve unfamiliar, complex, and unclear problems presented by developmental tasks, job transitions, and work trauma (Savickas & Porfeli, 2012). In addition, CA can direct individuals in determining actions and strategies for the realization of the goals to be achieved (Savickas & Porfeli, 2012).

Facing unpredictable conditions in the future regarding career is described through four aspects of CA. These aspects include career concerns, individuals who have a future orientation and can prepare for what happens next. In career control, individuals have a responsibility to shape themselves and their environment to meet future conditions, such as self-discipline and perseverance. Career curiosity, individuals explore the environment so that

they think about themselves in various roles and situations. When individuals have the curiosity and exploration about their future career, career confidence will arise, then they will be able to actualize themselves in a life plan.

CA can be concluded as a transactional competency where development is based on experience over time, shaped by learning, and augmented by other abilities (Savickas & Porfeli, 2012). The CA process requires a convincing source of motivation so that individuals gain confidence in their careers. One source of motivation from within the individual is the perception of the emergence of opportunities and hopes for the future. Future time perspective (FTP) is a concept related to an individual's quality of life. FTP is definable as an individual's view of the personal future, including the perceived opportunities and limitations facing them in the future (Cate & John, 2007). One's perception of future time (limited or open) affects the pursuit and selection of individual goals (De Volder & Lens, 1982; Husman & Lens, 1999). De Volder said that the valence element in FTP relates to how much an individual evaluates the future goals while extension refers to how big the future period lasts (De Volder & Lens, 1982; Husman & Shell, 2008). FTP is the disposition of individuals to assess opportunities, even though they will achieve them in the distant future (Lens, 2005).

The time perspective is closely related to the future development of individuals, especially their career development. Most career psychologists (eg, Ferrari, Nota, & Soresi, 2012; Hartung, Porfeli, & Vondracek, 2008; Shell & Husman, 2001) have conducted future-focused research; if an individual focuses on the future, it will greatly affect his cognition and behavior in the present. In line with this, Cate and John (2007) conceptualize FTP as the amount of time they think they have left in the future and how conscious they are at the moment. Therefore, according to Cate and John, FTP has two dimensions: opportunity and time remaining.

The relationship between FTP and CA can be illustrated by a meta-analysis study on adaptation of career construction models describing future orientations with an impact on CA (Rudolph et al, 2017). This model presents CA as an adaptability resource mediating the impact of adaptability related to a future orientation on the outcome of the individual's adaptation process (Rudolph et al., 2017; Savickas & Porfeli, 2012). Based on these arguments, it is concluded that FTP can predict career adaptability. There is a possibility of a reciprocal relationship between FTP and CA (Jia, Hou, Zhang, & Xiao, 2020; Zacher, 2014). Individuals with the resources and strategies will have more opportunities to overcome career challenges by planning for their future, taking responsibility for the future, and potentially seeing time and opportunities in the future positively. In particular, students with good FTP tend to show strong confidence in their career decisions (Jung et al., 2015; Walker & Tracey, 2012). A student's good CA ability affects their future work, both of which show a reciprocal impact.

The previous explanation shows that FTP can connect individuals who will build their careers; specifically, the relationship between FTP and career adaptation with the assumption that the more individuals have a high level of hope for the future, the more likely they will be to have a positive affective attitude towards their careers. To our knowledge, there's not much research that explains the relationship directly between these two variables, especially in the education context in Indonesia. The previous study also related to FTP is mostly discussed as one dimension. However, there is a conception indicating that time can be seen from two perspectives, called the perception that time in life is short and also the perception that time runs throughout life (Coudin & Luisa Lima, 2011). Therefore, in this study, two perceptual values of FTP will be reviewed in motivating CA in undergraduate students who are looking for a career in responding to their developmental tasks. In sum, our study aims to investigate the role of FTP in the framework of CA among undergrad students in Indonesia. Secondly, examine how two values of FTP interact with CA. In the present study, the study's hypothesis is FTP will be positively related to CA.

2. Method

Participants

This study has 283 participants (72.8% of females and 27.2% males) of Undergraduate students. Non-probability sampling technique was used to collect data from final students of various universities in Jakarta. The sampling technique was convenience sampling, and the characteristics of the sample were: 1) active PTN/PTS (state/Private University) students domiciling in Jakarta, 2) at least 7th semester, and 3) currently preparing a thesis/final project.

This online survey began because of the rules of restrictions on social interactions implemented during the Covid-19 pandemic. Most of the respondents were in the 8th semester of 81.3%, followed by 7th-semester students with several 13.8%, 4.6% of students in 10th semester, and 0.4% of ninth-semester students, living with their families, and the rest stayed alone (5%). Then, there were 89% of students had interned during college and 11% had never interned. The three largest groups were those aged 22 years (53%), 21 years (25.8%), and 23 years (11.7%).

Data Collection

Data were collected by online surveys using Google Forms. The entire participants were told about the study confidentiality, and they asked for their approval to participate in this study. Surveys consisted of information about the study and short Debrief parts. Participants were invited through advertisements on social media platforms (for example, WhatsApp and Instagram) and the professional network of the authors by providing links to online surveys.

Data Analysis

This study is a quantitative study aiming at determining the effect of FTP on CA in undergraduate students. FTP itself is reviewed by two developing dimensions predicted to simultaneously affect students' CA. Data were collected by distributing online questionnaires via the google form link. The author used a questionnaire because it had a large enough sample so that it could be more efficient in data collection. Questionnaires in this study would be distributed via the internet. The given questionnaire consisted of two psychological scales, called the Career Adapt-Ability Scale Indonesia Version (CAAS-Ind) and the Future Time Perspective Scale Indonesian Version (FTP-I). Furthermore, the data analysis technique used to test the hypothesis was multiple linear regression to determine the effect of FTP with two predictors, called the opportunities on future outcomes and the limited perspective of times.

The Career Adapt-Ability Scale (CAAS) instrument was developed by Savickas & Porfeli (2012) from the Theory of the Super Career Meeting in 1975. The purpose of Savickas and Porfeli was to make a CA concept as the main construct replacing the maturity of career maturity describing career development from childhood to adulthood. This scale consists of four dimensions, called, career concern, career control, curiosity career, and career confidence with a total of 24 items. This study used the CAAS-Ind instrument adapted by Sulistiani, et.al. (2019) to adjust the language and culture in Indonesia. The measurement used a Likert scale ranging from 1 (not strong) to 5 (very strong). The internal consistency of this scale was satisfactory (Cronbach's $\alpha = .963$).

The Future Time Perspective Scale Indonesian (FTP-I) Version was developed and managed in the form of online on 431 samples throughout Indonesia (Medellu, et al., 2020). Lang & Carstensen (2002) developed the original FTP scale. This scale includes ten items rated on a 7-point Likert scale (ranging from 1 = very incorrectly to 7 = very correct). The last three items (items 8, 9, 10) are encoded upside down. FTP has been successfully adapted to and validated in other languages (for example, China, Italy, Japan, & Turkey) with good psychometric results. The validation results show the findings stating that two factors r became contributors to the measuring instrument and there was no evidence of one factor. The multidimensional approach would help explore further because of the presence of two perspective forms of time perceptions, called limited and open. FTP in the context of measurements in Indonesia uses two factors: the opportunities on future outcomes and the limited perspective of times. The internal consistency of this scale was satisfactory (Cronbach's $\alpha = .840$ & $\alpha = .736$).

3. Result

The collected data were 288 participants, but there were 5 outliers' data. Therefore, this study was conducted on 283 final student respondents who were completing the final assignment to find out if FTP had an effect on CA on undergraduate students.

The normality assumption test was used to find out whether the obtained data were normally or abnormally distributed. Figure 1 shows that the residual value variable is normally distributed by showing that the dots or data are close and follow the diagonal line. It means the value of residue was distributed normally; therefore, the regression model met the normality test and was then used to conduct this study.

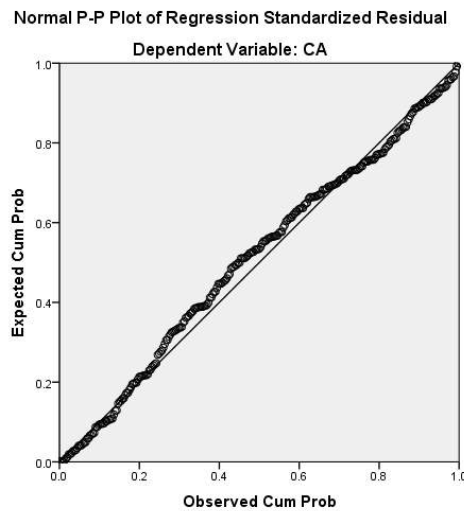


Figure 1. Normality Test

The next assumption test was the absence of multicollinearity between independent variables. Table 1 shows the values of tolerance for FTP with two predictors were the opportunities on future outcomes and the limited perspective of times was 1.0 with a value of VIF 1.0. It can be concluded that the independent variable has a multicollinearity assumption with a tolerance value > 0.1 and $VIF < 10$.

Table 1. Multicollinearities Test

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Opportunities for future outcomes	1.000	1.000
Limited perspective of times	1.000	1.000

Dependent Variable: Career Adaptability

The heteroscedasticity test was used to determine the regression model occurring with the inequalities of variance used to detect the presence or absence of heteroscedasticity in a model. The following Figure 2 shows that the points spread randomly without forming certain patterns. The results of the heteroscedasticity test and scatterplot of the regression model could be used properly.

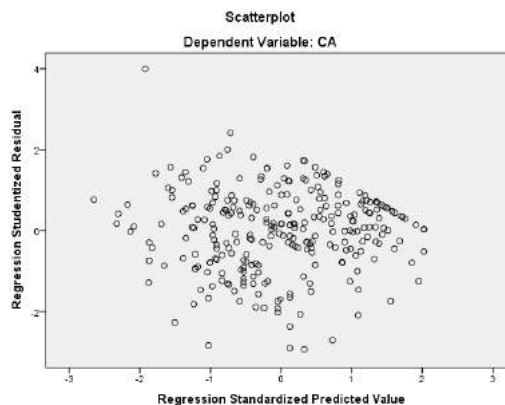


Figure 2. Heteroscedasticity Test

The hypothesis testing was used to determine the future time perspective variable as a predictor variable against career adaptability using multiple linear regression analysis. In this study, Table 2 shows the results of the test.

Table 2. F Test

Model	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2	17538.972	139.548	.000
Residual	280	125.684		
Total	282			

Notes: Dependent variable (CA); Predictors (FTP Opportunities, FTP Limited)

Based on the F test results, the significance value $p < 0.005$, therefore H_0 is rejected. It can be concluded that FTP variable test significantly affects the CA variable. FTP variable is divided into two perspectives, listed as the opportunities on future outcomes and the limited perspective of times.

Table 3. Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. The error of the Estimated	R Square Change
.707	.499	.496	11.211	.499

Notes: Predictors (FTP); Dependent Variable (CA)

The determination test table (Table 3) shows that the amount of R Square is 0.499 or 49.9%. It shows that the percentage of FTP variable contributions simultaneously affected CA by 49.9%. While the remaining 50.1% was affected by other factors that were not studied in this study.

Table 4. Regression Equation Test

	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
(Constant)	26.945	5.026		5.361	.000
FTP_OP	1.919	.116	.699	16.517	.000
FTP_L	-.419	.156	-.114	-2.686	.008

Notes. Dependent Variable (CA)

Furthermore, the effect of each predictor in the FTP as an independent variable partially has a significant effect on CA. The significance values as shown in table 4 show that the predictor of the opportunities on future outcomes has a significance value of $0.000 < 0.005$ ($t = 16.51$; $p = 0.000$). While the limited perspective of times predictor shows a significance value of $0.008 < 0.05$ ($T = -2.686$; $p = 0.008$). The results of the regression analysis show that each of the two predictors on FTPs partially significantly predicts CA as the outcome of variables.

Table 4 can be interpreted that the regression coefficient for the FTP variable score of the Opportunities on Future Outcomes (X_1) is worth positive. Meanwhile, the regression coefficient for the FTP variable score of the limited perspective of Times (X_2) is worth negative.

4. Discussion

The purpose of this study was to determine the effect of future time perspective through two predictors, called, The opportunities on future outcomes and the limited perspective of times against career adaptability in undergraduate students. The undergraduate students who were in the school-to-work transition period would be likely to think about the continuation of their careers in the future. The situation facing the undergraduate students

was a dynamic work environment situation in terms of technological developments and the development of skills needed for employment. However, if career doubt occurred in students, it would become a student inhibitor in facing the transition. This problem would have an impact on their career in the future.

The nearness of undergraduate students to the reality of working made the ideal conditions of students called the ability to deal with changes occurring, especially in the careers. According to Gunawan (2014) (see Imdiaty, 2019), students must have good readiness and a high adaptability ability to adjust to the changes facing the world of work. CA is the ability or capacity of self-regulation that can be used by a person to solve unknown, complex, and unclear problems presented by developmental tasks, work transitions, and work trauma (Savickas & Porfeli, 2012). In addition, CA can direct individuals in determining actions and strategies for realizing the objectives they want to achieve (Savickas & Porfeli, 2012).

This study was conducted to determine the effect of FTP with two perspectives against CA using regression analysis techniques. Based on the determination test table, it is known that the amount of R Square is 0.499 or 49.9%. It shows that the percentage of FTP variable donations affects CA by 49.9%. While the remaining 50.1% was affected by other factors that were not studied in this study.

FTP examines the extent to which an individual places importance on the goal and the extent to which a person's behavior this time is connected to future goals. The relationship between present tasks and future goals is referred to as continuity (Husman & Lens, 1999; McInerney, 2004). Simons, Vansteenkiste, Lens, and Lacante (2004) note that future-oriented individuals usually have a better understanding of how their current behavior plays a direct role in achieving future goals. According to DeVolder and Lens (1982), the current tasks or responsibilities that students have are also important components of FTP because they lead directly to future goals. In this case, it is related to how students build their careers after their graduation.

Career adaptability is regarded as a psychological resource for individuals associated with positive adaptation outcome choices, including greater trust, engagement in adaptation toward their future goals, reduced anxiety (Pouyaud et al., 2012), and making more positive decisions. (Ginevra et al., 2016; Hirschi et al., 2015; Sverko & Babarovic, 2019).

In research on career adaptation models, FTP is determined as a personality trait that refers to a readiness to adapt and views adaptability as an adaptation resource that mediates adjustment to individual responses and adaptation outcomes (Rudolph et al., 2017; Savickas, 2013; Savickas & Porfeli, 2012). The study found that FTP's role as adaptability positively predicts an individual's CA over time (Zacher, 2014). Another longitudinal study found that FTP can initiate an individual's adaptive response through adaptability (Guan et al., 2016).

FTP can be understood by focusing on opportunities and limiting factors. It illustrates the two-dimensional properties of the FTP concept (Strough et al., 2016; Zacher & Frese, 2009). FTP indicates that individuals see the time as a "limited" future (the perception that the remaining time for life is short) and the future that is "open" (the perception that there is life lay ahead in front of us) (Coudin & Luisa Lima, 2011). Therefore, in this study, FTP is divided into two approaches, called, the opportunities on future outcomes and The Limited Perspective of Times. Both are predictors that represent how FTP works in affecting the CA. In this study, the findings indicate that the opportunities on future outcomes and the limited perspective of times together contribute to the CA of Undergraduate students.

Furthermore, the results of the study show that the direction of effect on the FTP variable of The Opportunities on Future Outcomes was positive. It describes when students perceived that the future provided unlimited opportunities affecting the ability of students to carry out their career development related to the task. Students can also face environmental changes that can be recognized as well as those who are not recognized as long as individuals feel that there are opportunities that are held extensively. Then, the direction of the effect on the FTP variable of the limited perspective of times is negative; then, when students perceive that limited and short time will reduce the ability of students in facing career development. Limited time in the future can make students not flexible and less adaptive in facing the challenges of environmental changes in careers.

It is in line with the study by Henry et al. (2017) indicating that age positively correlates with the future as limited. The older individuals age, individuals tend to have less open and more limited future perceptions, regardless of optimism, depression, health, or social desires. In this study, students with early adult age ranges were described as more positive in viewing the future, and they considered more opportunities to improve capabilities in career adaptation.

In another study, FTP is considered a factor affecting motivation and determination of goals (Husman & Lens, 1999). Individuals with future-oriented open improve their skills and knowledge while working to achieve their future goals, increasing their confidence level (Walker & Tracey, 2012). FTP can be an important factor in the context of work. FTP is considered a psychological factor affecting career adaptability (Rudolph et al., 2017).

Students having resources and strategies are more likely to overcome career challenges by planning and taking responsibility for their future. Students have the potential to see the time and opportunities of the future positively. Students with high FTP tend to show strong confidence in their career decisions (Jung et al., 2015; Walker &

Tracey, 2012). In addition, the ability to adapt students' careers has been proven to affect their work in the future, which means that career adaptability helps them develop future aspirations (Guan et al., 2016).

5. Conclusion

This study aims at determining the effect of future time perspectives against career adaptability in undergraduate students. Based on the results of the study, there can be a significant effect between the Future Time Perspective (FTP) and the Career Adaptability (CA) in Undergraduate students.

The strength of this study is to explain two perceptual values of FTP that affected CA in undergraduate students. The result showed by using the direction of the FTP as the opportunities on future outcomes against CA is positive and the direction of the effect of the FTP as the limited perspective of times on CA is negative. The direction of this effect shows that the higher FTP as the opportunities for future outcomes, the higher the CA score that can be interpreted, the more students have perceptions in the open future, the greater the chance of students to develop the ability to face challenges in a career. Meanwhile, the higher the FTP as the limited perspective of times, the lower the CA score that can be interpreted increasingly students have perceptions in the future as limited time, the lower the chance of students to develop their ability to face challenges in a career.

The limitation was identified in this study. This study was conducted only in Jakarta which might not fully reflect the character of all students in Indonesia, in general. Homogeneity problems can cause restrictions on our efforts to generalize the two variables. Therefore, it is recommended to conduct the same study as a broader demographic group. In addition, it is also recommended for further studies review other variables that can moderate these two variables.

6. References

- Adi, A. (2016). *Analisis penyebab tingginya pengangguran sarjana di kecamatan simeulue barat kabupaten simeulue*. 1–40.
- Baskara, B., & Purwanti, A. (2020). *Tantangan revolusi 10 juta pekerjaan baru*. KOMPAS. <https://www.kompas.id/baca/riset/2020/01/23/tantangan-revolusi-10-juta-pekerjaan-baru/>
- Bullock-Yowell, E., Andrews, L., & Buzzetta, M. E. (2011). Explaining career decision-making self-efficacy: Personality, cognition, and cultural mistrust. *Career Development Quarterly*, 59(5), 400–411. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2011.tb00967.x>
- Cate, R. A., & John, O. P. (2007). Testing models of the structure and development of future time perspective: Maintaining a focus on opportunities in middle age. *Psychology and Aging*, 22(1), 186–201. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.22.1.186>
- Coudin, G., & Luisa Lima, M. (2011). Being well as time goes by Future time perspective and well-being. In *International Journal of Psychology and Psychological Therapy* (Vol. 11, Issue 2, pp. 219–232). <https://www.ijpsy.com/volumen11/num2/294.html>
- De Volder, M. L., & Lens, W. (1982). Academic achievement and future time perspective as a cognitive–motivational concept. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(3), 566.
- Dimas, & Woyanti, N. (2009). Penyerapan tenaga kerja di dki jakarta. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 16(1), 32–41.
- Feldmans, P. O. (2008). *Human development: perkembangan manusia buku 2* (10th ed.). Penerbit Salemba.
- Ginevra, M. C., Pallini, S., Vecchio, G. M., Nota, L., & Soresi, S. (2016). Future orientation and attitudes mediate career adaptability and decidedness. *Journal of Vocational Behavior*, 95, 102–110.
- Guan, M., Capezio, A., Restubog, S. L. D., Read, S., Lajom, J. A. L., & Li, M. (2016). The role of traditionality in the relationships among parental support, career decision-making self-efficacy, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 114–123. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.018>
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2008). Career adaptability in childhood. *The Career Development Quarterly*, 57(1), 63–74.
- Henry H, Zacher H, Desmette D. Future Time Perspective in the Work Context: A Systematic Review of Quantitative Studies. *Front Psychol*. 2017 Mar 28;8:413. doi: 10.3389/fpsyg.2017.00413. PMID: 28400741; PMCID: PMC5368262.
- Hidayat. (2011). *Permasalahan mahasiswa*. Kopertis.or.Id. <http://www.kopertis3.or.id/html/wpcontent/uploads/2011/04/permasalahanmahasiswa-%0Auntuk-kopertis-wilayahiii.%0Apdf>.
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of vocational behavior*, 87, 1–10.

- Husman, J., & Lens, W. (1999). The role of the future in student motivation. *Educational Psychologist*, 34(2), 113–125. https://doi.org/10.1207/s15326985ep3402_4
- Husman, J., & Shell, D. F. (2008). Beliefs and perceptions about the future: A measurement of future time perspective. *Learning and Individual Differences*, 18(2), 166–175. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2007.08.001>
- Imdiati, V. N. (2019). Pengaruh dukungan sosial dan efikasi diri dalam pencarian kerja terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir. *Skripsi*, 1–111. http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/48962/1/VANIA_NANDITYA_IMDIATI-FPSI.pdf
- Jia, Y., Hou, Z.-J., Zhang, H., & Xiao, Y. (2020). Future time perspective, career adaptability, anxiety, and career decision-making difficulty: Exploring mediations and moderations. *Journal of Career Development*, 1–15. <https://doi.org/10.1177/0894845320941922>
- Jung, H., Park, I.-J., & Rie, J. (2015). Future time perspective and career decisions: The moderating effects of affect spin. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 46–55. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.010>
- King, L. A. (2010). *Psikologi umum: sebuah pandangan apresiasif* (First edit). Salemba Humanika.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Lang, F. R., & Carstensen, L. L. (2002). Time counts: future time perspective, goals, and social relationships. *Psychology and aging*, 17(1), 125.
- Lens, W., & Tsuzuki, M. (2005). The role of motivation and future time perspective in educational and career development.
- London, M. (1983). Toward a Theory of Career Motivation. *Academy of Management Review*, 8(4), 620–630. <https://doi.org/10.5465/amr.1983.4284664>.
- McInerney, D. M. (2004). A discussion of future time perspective. *Educational psychology review*, 16(2), 141–151.
- Medellu, Gita IR., Gumelar, G., Maulana, Herdiyan. (2020). Validation of the Indonesian version of the Future Time Perspective (FTP-I) Scale: Study on Student Sample. EAI Publishing: DOI 10.4108/eai.18-11-2020.2311598
- Nabilah, A., & Indianti, W. (2019). Peran efikasi diri dalam keputusan karier terhadap hubungan antara future work self dengan adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 9(2), 160. <https://doi.org/10.26740/jppt.v9n2.p160-174>
- Pouyaud, J., Vignoli, E., Dosnon, O., & Lallemand, N. (2012). Careers adaptabilities scale-France form: Psychometric properties and relationships to anxiety and motivation. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 692–697.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: a meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Careers adapt-abilities scale: construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 148–183). John Wiley & Sons.
- Shell, D. F., & Husman, J. (2001). The multivariate dimensionality of personal control and future time perspective beliefs in achievement and self-regulation. *Contemporary educational psychology*, 26(4), 481–506.
- Simons, J., Vansteenkiste, M., Lens, W., & Lacante, M. (2004). Placing motivation and future time perspective theory in a temporal perspective. *Educational psychology review*, 16(2), 121–139.
- Soresi, S., Nota, L., & Ferrari, L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 705–711.
- Sulistiani, W., Retno Suminar, D., & Hendriani, W. (2019). The career adapt-abilities scale-Indonesian form: Psychometric properties and construct validity. *Proceeding of the 4 th International Conference on Education*.
- Suryani, I. (2015). Perspektif bimbingan dan konseling karier dalam era globalisasi. *Jurnal UIN Sumatera Utara*, 68–79. <https://core.ac.uk/download/pdf/53036596.pdf>

- Strough, J. N., de Bruin, W. B., Parker, A. M., Lemaster, P., Pichayayothin, N., & Delaney, R. (2016). Hourglass half full or half empty? Future time perspective and preoccupation with negative events across the life span. *Psychology and Aging, 31*(6), 558–573. <https://doi.org/10.1037/pag0000097>
- Šverko, I., & Babarović, T. (2019). Applying career construction model of adaptation to career transition in adolescence: A two-study paper. *Journal of vocational behavior, 111*, 59-73.
- Tilaar, H. (1999). *Manajemen pendidikan nasional*. Rosda Karya.
- Walker, T. L., & Tracey, T. J. G. (2012). The role of future time perspective in career decision-making. *Journal of Vocational Behavior, 81*(2), 150–158. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.06.002>
- Zacher, H. (2014). Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior, 84*(2), 188–198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.01.001>



**TERAPI AL-MA'TSURAT UNTUK MENINGKATKAN
KEBERSYUKURAN IBU YANG MENDAMPINGI ANAK DALAM
PEMBELAJARAN JARAK JAUH**

**Wasudin¹, Shabrina Nur Mumtaza¹, Inayatul Muthohharoh¹, Thifal Ufairoh Abidah¹,
Darosy Endah Hyoscyamina¹**

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro, Semarang

E-mail: wasudinudin10@gmail.com

Abstract

This quasi-experimental study aims to determine the effect of Dhikr Al-Ma'tsurat therapy to mothers who have Parenting Stress in accompanying children who take Distance Learning during the COVID-19 pandemic. This study involved 32 participants through purposive sampling technique. The research model used one group pre-test and post-test, measuring instruments are the Gratitude Scale (20 items, $\alpha = 0,830$) and Parenting Stress Scale (18 items, $\alpha = 0,855$). The research design is blended method (offline and online). The interventions carried out included psychoeducation about the importance of Dhikr by offline, and then Dhikr Al-Ma'tsurat for 7 (seven) days in the morning and evening by online. The data analysis using non-parametric test Wilcoxon Signed Rank Test on the Gratitude variable with a significance result of 0,164 ($> 0,05$), and the Parenting Stress variable 0,309 ($> 0,05$). Based on this explanation, there is no significance difference between before and after providing psychoeducation about the importance of Dhikr and reading Dhikr Al-Ma'tsurat for 7 (seven) consecutive days in the morning and evening. The results of the analysis can occur because of the broad characteristics of the subject.

Keywords: Gratitude, Distance Learning, Al-Ma'tsurat Therapy, Study Assistance, Parenting

Abstrak

Penelitian kuasi eksperimen ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian terapi Dzikir Al-Ma'tsurat terhadap Ibu yang mengalami Stres Pengasuhan dalam mendampingi anak yang mengikuti pembelajaran jarak jauh (PJJ) selama pandemi COVID-19. Penelitian ini melibatkan partisipan sebanyak 32 orang melalui teknik purposive sampling. Model penelitian yang digunakan adalah one group pre-test and post-test, dibantu dengan alat ukur yaitu Skala Kebersyukuran (20 aitem, $\alpha = 0,830$) dan Skala Stres Pengasuhan (18 aitem, $\alpha = 0,855$). Desain penelitian dilakukan secara blended (luring atau luar jaringan dan daring atau dalam jaringan). Intervensi yang dilakukan meliputi psikoedukasi mengenai pentingnya Dzikir yang dilakukan secara luring (luar jaringan), serta membaca Dzikir Al-Ma'tsurat selama 7 (tujuh) hari berturut-turut pada pagi hari dan petang hari secara daring (dalam jaringan). Uji analisis dilakukan menggunakan uji non-parametrik Wilcoxon Signed Rank Test pada variabel Kebersyukuran dengan hasil signifikansi 0,164 ($> 0,05$), serta pada variabel Stres Pengasuhan 0,309 ($> 0,05$). Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara sebelum dan setelah pemberian psikoedukasi mengenai pentingnya Dzikir, serta membaca Dzikir Al-Ma'tsurat selama 7 (tujuh) hari berturut-turut pada pagi hari dan petang hari. Hasil analisis tersebut dapat terjadi karena penentuan karakteristik subjek pada penelitian yang luas.

Kata kunci: Kebersyukuran, Pembelajaran Jarak Jauh, Terapi Al- Ma'tsurat, Pendampingan Belajar, Stres Pengasuhan

1. Pendahuluan

Pandemi COVID-19 masih melanda dunia. Penyesuaian dalam sektor pendidikan yang dilakukan selama pandemi COVID-19 yaitu dengan belajar dan mengajar dari rumah. Melalui Surat Edaran Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Kebijakan Pendidikan dalam Masa Darurat Penyebaran COVID-19, disampaikan bahwa proses belajar dari rumah atau biasa disebut *learning from home* (LFH) dilaksanakan secara daring atau jarak jauh (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 2020). Keberlangsungan pembelajaran jarak jauh (PJJ) memerlukan peran orang tua sebagai pembimbing (Widhiasih, 2020).

Pendampingan siswa pada saat Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) lebih banyak diperankan oleh Ibu, dengan persentase sebesar 87,5% (Pangastuti, dkk., 2020), karena Ibu dinilai lebih sering melakukan interaksi dengan anak dan melakukan pengasuhan (Marliani, dkk., 2020). Beberapa kendala yang kemudian dialami saat PJJ diantaranya: kurangnya pemahaman akan materi belajar anak, kesulitan dalam menumbuhkan minat belajar, kurangnya kesabaran saat mendampingi anak belajar, kesulitan mengoperasikan gadget, kendala jangkauan internet (Wardani & Ayriza, 2021), sibuk bekerja (Surahman, dkk., 2020), anak menjadi kurang aktif karena tinggal di rumah saja (Wang dkk., 2020). Kendala tersebut menimbulkan terjadinya konflik peran pada ibu, sehingga bila ibu tidak dapat mengelola keadaan diri, maka ibu akan mengalami stress (Palupi, 2021).

Stres merupakan respon tubuh non-spesifik terhadap berbagai tuntutan (Hans Selye dalam Fink, 2016), maupun perasaan individu saat menghadapi situasi yang tertekan (Dwi & Apsari, 2020). Stres pengasuhan didefinisikan sebagai pengalaman subjektif ibu ketika berhadapan dengan tekanan dalam memberikan pengasuhan pada anak (Choiriyah & Surjaningrum, 2020), seperti konflik atas multiperan yang sedang dihadapi (Alisma & Adri, 2021). Strategi yang bisa dilakukan untuk melakukan *coping stress* salah satunya dengan meningkatkan kebersyukuran (Romdhon, 2011).

Kebersyukuran menurut Rusdi (2016) memiliki empat dimensi, diantaranya: syukur dengan ilmu yang berarti menerima nikmat, syukur dengan hati yang berarti membayangkan nikmat, syukur dengan lisan yang berarti memuji nikmat, dan syukur dengan perbuatan yang berarti membalas nikmat dengan kesanggupannya. Menampakkan nikmat berarti menggunakannya sesuai yang dikehendaki oleh pemberinya serta menyebut nikmat dan pemberinya dengan lidah (Lestari, 2021) yang dapat memunculkan emosi positif sebagai manifestasi rasa syukur pada diri individu. Kondisi emosi yang positif akan mengarah kepada kesejahteraan psikologis (Goleman, 2005). Salah satu bentuk emosi positif pada seseorang adalah rasa syukur (Satria dkk., 2019). Syukur menurut psikologi Islam dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis seorang muslim (Pasha-Zaidi, dkk., 2021), mencegah kondisi emosi, dan mencegah patologis (McCullough, dkk., 2004). Sejalan dengan itu, religiusitas secara konsisten mempengaruhi kebersyukuran (Rosmarin dkk., 2011) dan religiusitas diwujudkan dalam bentuk dzikir (Hamsyah & Subandi, 2017).

Dzikir dapat digunakan untuk meningkatkan kebersyukuran (Cahyareni, 2014). *Dzikir* sebagai salah satu ajaran dalam agama Islam yang merupakan ritual-ritual harian umat muslim yaitu mengingat-Nya dengan mengulang-ulang nama dan sifat Allah SWT. Memahami dzikir dapat melalui perantara ilmu dengan lini yang sama yaitu Psikologi Islam. Penelitian dalam bidang Psikologi Islam berhasil membuktikan manfaat dzikir diantaranya: membawa dampak relaksasi dan ketentraman (Bastaman, 2011), menurunkan afek negatif (Supradewi, 2006), meningkatkan kesejahteraan subjektif (Martin, dkk., 2018), serta menumbuhkan sikap optimisme sehingga menghilangkan rasa keputusasaan ketika menghadapi persoalan yang mengganggu jiwa (Arroisi, dkk., 2021).

Salah satu dzikir yang populer dikalangan masyarakat adalah dzikir *Al-Matsurat* (Rahman, 2016). *Al-Ma'tsurat* merupakan kumpulan doa, dzikir, dan ayat Al - Qur'an yang ditulis oleh Hasan Al-Banna yang memiliki arti indah dan dapat menenangkan hati pembacanya (Al-Banna, 2016). Terapi *Al-Ma'tsurat* adalah suatu upaya yang bertujuan untuk menguatkan hati agar taat kepada Allah dan menjaga kestabilan jiwa manusia (Al-Banna, 2016). Menerima kenyataan dengan ikhlas merupakan aspek dari kebersyukuran sedangkan dzikir adalah inti dari bersyukur (Khalid, 2019). Sehingga, untuk meningkatkan kebersyukuran dapat dilakukan dengan terapi *Al-Ma'tsurat*. Terdapat beberapa penelitian yang telah membuktikan efektivitas dzikir *Al-Ma'tsurat* terhadap dimensi psikologis seseorang, seperti: membuat hati menjadi tenang dan damai, sehingga dapat memudahkan dalam belajar dan menghafalkan Al-Qur'an (Riyadi, 2019); mengontrol diri, meningkatkan kesabaran dan menjaga kestabilan emosi (Abdullah, dkk., 2021); serta menjadikan jiwa lebih tenang dan nyaman dalam menjalani situasi dan kondisi yang ada (Ningrum, 2021).

Berdasarkan literatur diatas, beberapa penelitian telah membuktikan bahwa terapi *Al-Ma'tsurat* sangat membantu dalam memecahkan masalah. Salah satu masalah yang sedang melanda saat ini, yakni mengenai stres pada ibu yang ditimbulkan akibat multiperan selama mendampingi anak dalam pembelajaran jarak jauh. Peneliti hendak melakukan terapi *Al-Matsurat* sebagai upaya untuk meningkatkan kebersyukuran dan mengatasi tingkat stres pengasuhan pada Ibu yang mendampingi anak dalam pembelajaran jarak jauh (PJJ).

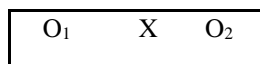
2. Metode Penelitian

Penelitian ini melibatkan 32 subjek penelitian yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dengan alasan memungkinkan pengambilan sampel sumber data dilakukan atas dasar kriteria tertentu (Sugiyono, 2018). Karakteristik subjek penelitian meliputi ibu yang mendampingi anak dalam mengikuti pembelajaran jarak jauh (PJJ), beragama Islam, berusia 18-60 tahun, memiliki peran lain selain mengasuh anak, serta bersedia menjadi partisipan dan berkomitmen mengikuti seluruh rangkaian penelitian.

Penelitian ini menggunakan dua instrumen skala yaitu skala kebersyukuran oleh Rusdi (2016) yang berisi 20 aitem dengan koefisien reliabilitas $\alpha = 0,830$ yang berbasis Islam, serta skala stres pengasuhan yang berisi 18 aitem dengan koefisien reliabilitas $\alpha = 0,855$ menurut Abidin (dalam Larasati, 2020). Bentuk skala yang digunakan terdapat dua macam, yaitu *booklet* cetak untuk penggalan data *pre-test* secara *offline* dan skala digital dengan bantuan *Google Form* penggalan data *post-test* secara *online*. Instrumen penelitian lainnya yang digunakan adalah buku harian yang wajib diisi oleh peserta selama 7 (tujuh) hari berturut-turut setelah membaca *Dzikir Al-Ma'tsurat* pada pagi hari dan petang hari. Buku harian tersebut berfungsi untuk mencatat kondisi yang dirasakan oleh subjek penelitian pada setiap harinya, utamanya setelah membaca *Dzikir Al-Ma'tsurat*.

Penelitian ini merupakan penelitian dibidang sosial yang dilaksanakan *blended* secara luring (luar jaringan), *online/daring* (dalam jaringan), *virtual* dan *digital*. Metode yang digunakan adalah metode eksperimen kuasi, yaitu partisipan tidak diacak saat diberi perlakuan untuk melihat pengaruh dari kondisi terkendali tersebut. Model yang digunakan adalah *one group pre-test and post-test* atau hanya menggunakan satu kelompok eksperimen saja, dimana fungsi *pre-test* ini untuk mengukur kondisi partisipan apabila tidak diberikan perlakuan (Hastjarjo, 2019). Model *one group pre-test and post-test* digambarkan sebagai berikut:

Tabel 1. Model *one group pre-test and post-test*



Keterangan:

O₁ = pre-test kelompok eksperimen

O₂ = post-test kelompok eksperimen

X = perlakuan dzikir Al-Ma'tsurat

Perlakuan yang diberikan kepada subjek penelitian ini meliputi pemberian psikoedukasi mengenai pentingnya berdzikir secara tatap muka (*offline*) dengan media presentasi oleh ustadzah sebagai mentor yang mencantumkan poin-poin materi mengenai kebersyukuran dan stres pengasuhan. Pemberian psikoedukasi ini dilakukan pada lokasi yang sama, yaitu disalah satu masjid sekitar tempat tinggal subjek penelitian. Perlakuan dilanjutkan dengan membaca *Dzikir Al-Ma'tsurat* selama 7 (tujuh) hari berturut-turut secara *online* atau *daring* (dalam jaringan) pada pagi hari dan petang hari di rumah masing-masing subjek penelitian.

3. Hasil & Diskusi

Pelaksanaan penelitian ini adalah dengan metode *blended*, yaitu secara *daring* (dalam jaringan) atau *online* serta dikombinasikan dengan luring (luar jaringan) atau *offline*. Peserta yang terlibat total sebanyak 32 responden, memiliki karakteristik yaitu seorang ibu, muslimah, dan memiliki anak yang mengikuti pembelajaran jarak jauh (PJJ) atau sekolah *online*. Tahapan penelitian diawali dengan pengisian *informed consent* dan skala *pre-test* oleh seluruh peserta. Kemudian dilanjutkan dengan memberikan psikoedukasi mengenai "Pentingnya *Dzikir Al-Ma'tsurat*" kepada peserta menggunakan media *Microsoft Power Point* yang dijelaskan oleh pembicara, berlokasi di Masjid Khoirul Huda, Kinibalu, Kota Semarang dengan menerapkan protokol kesehatan. Beberapa protokol kesehatan yang digunakan dalam rangka pencegahan penyebaran virus COVID-19 meliputi penggunaan masker medis, *faceshield*, *hand sanitizer*, penyemprotan cairan disinfektan, serta dilakukannya *swab test*.

Rangkaian penelitian selanjutnya adalah pemberian intervensi membaca *Dzikir Al-Ma'tsurat* pada pagi hari dan petang hari selama 7 (tujuh) hari berturut-turut di rumah masing-masing peserta. Koordinasi dilakukan secara *daring* (dalam jaringan) melalui *WhatsApp Group* yang berisi peserta penelitian dan tim peneliti. Selama tahapan intervensi membaca *Dzikir Al-Ma'tsurat* tersebut terdapat 4 (empat) orang peserta yang dinyatakan gugur karena tidak membaca *Dzikir Al-Ma'tsurat* sesuai dengan durasi dan instruksi yang telah disampaikan, yaitu peserta tidak membaca secara penuh pada pagi hari dan petang hari diantara durasi 7 (tujuh) hari tersebut. Sehingga jumlah data dari subjek penelitian yang dapat dianalisis sebanyak 28 subjek.

Data dari subjek penelitian dilakukan analisis menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 22 yang dipaparkan melalui tabel berikut:

Tabel 2. Uji Normalitas

Pengujian	Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Pre-Test</i>	Kebersyukuran	0.110	Normal
	Stres Pengasuhan	0.103	Normal
<i>Post-Test</i>	Kebersyukuran	0.053	Normal
	Stres Pengasuhan	0.027	Tidak Normal

Pada uji normalitas menggunakan *Shapiro-Wilk* menunjukkan skor signifikansi *Pre-Test* Kebersyukuran adalah 0.110 (>0.05), kemudian skor signifikansi *Pre-Test* Stres Pengasuhan sebesar 0.103 (>0.05), skor signifikansi *Post-Test* Kebersyukuran adalah 0.053 (> 0.05), dan *Post-Test* Stres Pengasuhan sebesar 0.027 (< 0.05). Berdasarkan pemaparan data tersebut bahwa Sig. (>0.05), sehingga dapat dikatakan bahwa data diatas berdistribusi tidak normal. Dikarenakan data terdistribusi tidak normal, maka selanjutnya analisis data yang digunakan adalah uji alternatif berupa uji wilcoxon (Sugiyono, 2018).

Tabel 3. Uji Wilcoxon

Pengujian	Variabel	N	Mean	SD	Min.	Max.
<i>Pre-Test</i>	Kebersyukuran	28	85,14	7,457	67	95
	Stres Pengasuhan	28	21,32	4,423	14	32
<i>Post-Test</i>	Kebersyukuran	28	86,75	6,742	71	95
	Stres Pengasuhan	28	22,14	5,068	14	32

Pada uji normalitas disimpulkan bahwa data berdistribusi tidak normal, maka uji komparasi yang digunakan adalah Uji Wilcoxon. Jumlah responden pada *Pre-test* dan *Post-test* variabel Kebersyukuran, serta variabel Stres Pengasuhan adalah sebanyak 28 responden. *Pre-test* Kebersyukuran memiliki mean = 85.14, dengan deviasi 7.457. Kemudian *Pre-test* Stres Pengasuhan memiliki mean = 21.32, dengan deviasi 4.423. Selanjutnya *Post-test* Kebersyukuran memiliki mean = 86.75, dengan deviasi 6.742, dan *Post-test* Stres Pengasuhan memiliki mean = 22.14, dengan deviasi 5.068.

Tabel 4. Uji Wilcoxon (2)

Variabel	Pengujian	Kategori	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kebersyukuran	<i>Post-Test</i> – <i>Pre-Test</i>	<i>Negative Ranks</i>	10	10.15	101.50
		<i>Positive Ranks</i>	14	14.18	198.50
		<i>Ties</i>	4		
		Total	28		
Stres Pengasuhan		<i>Negative Ranks</i>	10	10.15	101.50
		<i>Positive Ranks</i>	14	14.18	198.50
		<i>Ties</i>	4		
		Total	28		

Pada variabel Kebersyukuran menunjukkan skor *negative ranks* yaitu 10, sehingga skor *pre-test* lebih besar dari skor *post-test* sebanyak 10 responden. Kemudian skor *positive ranks* yaitu 14, sehingga sebanyak 14 responden skor *pre-test* lebih kecil dari skor *post-test*. Kemudian pada *ties* menunjukkan skor 4, sehingga dapat dikatakan sebanyak 4 responden memiliki skor *pre-test* sama dengan skor *post-test*. Sedangkan pada variabel Stres Pengasuhan menunjukkan skor *negative ranks* yaitu 12, sehingga 12 responden memiliki skor *pre-test* lebih besar dari skor *post-test*. Kemudian skor *positive ranks* yaitu 12, bahwa sebanyak 12 responden skor *pre-test* lebih kecil dari skor *post-test*. Kemudian pada skor *ties* yaitu 4, sehingga terdapat 4 responden memiliki skor *pre-test* sama dengan skor *post-test*.

Tabel 5. Uji Wilcoxon (3)

Pengujian	Variabel	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
Post-Test – Pre-Test	Kebersyukuran	-1.391	0.164
	Stres Pengasuhan	-1.018	0.309

Pada variabel Kebersyukuran nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,164. Kemudian pada variabel Stres Pengasuhan, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,309. Dapat disimpulkan bahwa *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05, sehingga tidak ada perbedaan signifikan antara nilai *pre-test* dan nilai *post test* pada variabel Kebersyukuran dan variabel Stres Pengasuhan.

4. Diskusi

Bersyukur menurut Rusdi (2016) terdiri dari empat dimensi yaitu, bersyukur dengan ilmu, bersyukur dengan hati, bersyukur dengan lisan, dan bersyukur dengan perbuatan. Islam telah mengajarkan umatnya untuk selalu bersyukur atas segala nikmat yang telah diberikan Allah SWT pada kehidupannya yaitu menjadi bagian dari beribadah. Menurut Muin (2017) bahwa syukur meliputi beberapa indikator seperti menjunjung nikmat dari Allah SWT, wujud penyembahan kepada Allah SWT, ibadah yang jarang dilakukan oleh orang Islam, ketulusan, pemberian, rezeki, dan nikmat dari Allah SWT, serta mengharap ridha dari Allah SWT. Syukur penting dilakukan oleh muslim sesuai yang tercantum dalam Riwayat Al-Hakim dari Abu Hurairah:

اللَّهُمَّ أعنا على ذكرك وشكرك وحسن عبادتك

Artinya : “Ya Allah, bantulah kami untuk dapat mengingat-Mu, bersyukur atas nikmat-Mu dan beribadah dengan baik kepada-Mu.”

Berdasarkan aspek yang disebutkan Rusdi (2016) tersebut, dzikir termasuk kedalam aspek yang kedua, yang berupa bersyukur dengan lisan. Sehingga dapat diketahui bahwa dengan berdzikir juga dapat meningkatkan tingkat syukur seseorang. Zainurrofieq (2014) menyebutkan bahwa dzikir adalah inti dari syukur. Hal ini sejalan dengan penjelasan Cahyareni (2014) yang menyatakan bahwa untuk meningkatkan kebersyukuran seseorang dapat dilakukan dengan *dzikir*. Dzikir merupakan salah satu kegiatan yang mengandung unsur psikoterapeutik yang dapat mendukung kesehatan jiwa (Hawari, 2012), sehingga melalui dzikir seseorang akan memiliki kesehatan mental yang baik. Memiliki stres pada tingkat yang normal merupakan salah satu bentuk kesehatan mental yang baik (Purba, dkk, 2021). Hal ini sesuai dengan penjelasan Subandi (2009) yang menjelaskan bahwa dzikir dapat digunakan untuk menurunkan stres. Che (2018) menyebutkan bahwa salah satu fungsi dzikir adalah untuk menghilangkan stres. Sebab seseorang yang berdzikir akan mendapatkan ketenangan dan ketentraman, sehingga dengan itu stresnya akan dapat menurun (Haryanto dalam Che, 2018).

Menurut Keshavarzi (2020) bersyukur dapat mengurangi stres yang sedang dialami oleh seorang muslim, karena dengan bersyukur maka individu menerima segala keterbatasan pada dirinya. Dalam Al-Qur’an dipaparkan secara jelas bagaimana cara seorang muslim mengatasi tekanan yang sedang menimpanya yaitu dengan mengingat Allah SWT atau berdzikir (Rassool, 2021). Penjelasan tersebut termuat dalam firman Allah SWT dalam Al-Qur’an Surah Yunus Ayat 57 dan Surah Ar-Ra’d Ayat 28:

الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ

Artinya: “(yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingat Allah hati menjadi tenteram.” (QS. Ar-Ra’d: 28).

يَا أَيُّهَا النَّاسُ قَدْ جَاءَكُمْ مَوْعِظَةٌ مِنْ رَبِّكُمْ وَشِفَاءٌ لِمَا فِي الصُّدُورِ وَهُدًى وَرَحْمَةٌ لِّلْمُؤْمِنِينَ

Artinya: “Hai manusia, sesungguhnya telah datang kepadamu pelajaran dari Tuhanmu dan penyembuh bagi penyakit-penyakit (yang berada) dalam dada dan petunjuk serta rahmat bagi orang-orang yang beriman.” (Q.S Yunus: 57).

Melalui salah satu dimensi syukur menurut Rusdi (2016) yaitu bersyukur dengan lisan maka seorang muslim dapat mengimplementasikannya dengan berdzikir agar dapat kembali pada fitrahnya (Ilyas, 2017). Berdzikir merupakan salah satu ibadah bagi seorang muslim, menariknya ritual ibadah ini memberikan dampak

positif yang dapat dikaji dari sudut pandang Psikologi Islam. Seperti yang telah dijelaskan bahwa dzikir dapat memberikan efek terapeutik bagi yang membacanya dan dapat menjadi pilihan seorang muslim dalam memilih psikoterapi Islam. Utz (2011) menyatakan bahwa konsep dari psikoterapi Islam adalah mengganti keyakinan yang salah dengan keyakinan yang berlandaskan ajaran yang berasal dari Al-Qur'an dan As-Sunnah. Selaras dengan penelitian lain yang mengungkapkan bahwa seorang muslim dapat menjadikan dzikir sebagai media terapeutik untuk menyadari *inner awareness* yang terdapat didalam *qalb* atau hatinya. Seseorang yang berdzikir akan merasa bahwa dirinya sedang berada pada tahap *nafs al-mutma'innah* yaitu merasa yakin dan tidak ada keraguan dalam beragama (Rothman, 2021).

Berdasarkan hasil eksperimen yang telah dilakukan oleh peneliti pada subjek Ibu yang mendampingi anak-anak dalam pembelajaran jarak jauh (PJJ) yaitu dengan menganalisis data *pre-test* dan *post-test* dengan melakukan Uji Wilcoxon. Hasil yang ditemukan yaitu pada variabel Kebersyukuran nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0.164, kemudian pada variabel Stres Pengasuhan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0.309. Berdasarkan hasil tersebut maka *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0.05, sehingga tidak ada perbedaan signifikan antara nilai *pre-test* dan nilai *post test* pada variabel Kebersyukuran dan variabel Stres Pengasuhan. Hasil tersebut dapat terjadi karena beberapa hal, yaitu terbatasnya informasi yang dapat diperoleh peneliti mengenai dinamika pada setiap subjek selama proses penelitian yang dilaksanakan secara daring (dalam jaringan). Beberapa informasi masih dapat diperoleh peneliti melalui catatan harian yang diakses setiap harinya oleh peserta melalui *Google Form* yaitu pada pagi hari dan petang hari setelah membaca *Dzikir Al-Ma'tsurat*. Informasi yang diperoleh adalah berbagai aktivitas yang perlu diselesaikan oleh subjek sebagai seorang ibu seperti kegiatan harian rumah, pekerjaan, serta mendampingi anak selama belajar di rumah setiap harinya dalam waktu yang terbatas sehingga akan mempengaruhi kekhayalan dan pemaknaan saat membaca *Dzikir*.

Kondisi tersebut tidak sesuai dengan anjuran dalam membaca *Al-Qur'an* yaitu melafalkan secara baik dan benar atau sesuai dengan tajwid, serta juga membaca *Dzikir* dengan terburu-buru atau sesuai dengan tartil. Hal tersebut termuat dalam Q.S. Al-Muzammil, Ayat 4 yang berbunyi:

أَوْ زِدْ عَلَيْهِ وَرَتِّلِ الْقُرْآنَ تَرْتِيلًا

Artinya: "atau lebih dari seperdua itu. Dan bacalah Al-Qur'an itu dengan perlahan-lahan".
(Q.S Al-Muzammil: 4)

Kondisi dari subjek tersebut berlainan dengan narasi yang disampaikan oleh Zitzewitz (2011) bahwa *Dzikir* merupakan *mindfulness of God*, maka dapat dikatakan bahwa seseorang yang tengah membaca *Dzikir* perlu menyadari secara utuh aktivitas yang sedang dilakukan termasuk membaca *Dzikir Al-Ma'tsurat* pagi hari dan petang hari. Sejalan dengan pernyataan oleh Moertedjo (2015) bahwa *Dzikir* adalah salah satu kondisi seseorang mengalami *mindfulness*. Apabila seseorang membaca secara tergesa-gesa atau tidak khuyuk maka tidak mencapai kondisi *mindfulness of God*. Pernyataan ini didukung dengan hasil penelitian oleh Fourianalisyawati (2017) yaitu ketika seseorang sedang berdzikir perlu merasakan nafas yang masuk kedalam tubuh dan nafas yang keluar dari tubuh, hal tersebut merupakan konsep yang ada pada penerapan *mindfulness*.

5. Kesimpulan

Pembelajaran jarak jauh (PJJ) sebagai salah satu dampak dari adanya pandemi COVID-19 menuntut orangtua, terutama Ibu untuk mendampingi anak belajar di rumah. Pendampingan tersebut nyatanya menimbulkan keluhan pada Ibu yaitu adanya stres pengasuhan. Berdasarkan kondisi tersebut, maka perlu diberikan suatu penanganan yang diberikan kepada Ibu agar proses pendampingan belajar selama pandemi dapat optimal. Sebagai upaya untuk menurunkan stres dan meningkatkan kebersyukuran Ibu yang mendampingi anak dalam pembelajaran jarak jauh, maka Ibu sebagai subjek diberikan salah satu terapi, yaitu berupa dzikir *Al-Ma'tsurat*. Dzikir merupakan salah satu implementasi dimensi syukur dengan lisan. Berdzikir dapat meningkatkan kebersyukuran seseorang. Beberapa penelitian juga menemukan bahwa berdzikir juga dapat meningkatkan kesehatan mental dan menurunkan stres. Menurut pandangan Psikologi Islam, berdzikir merupakan salah satu bentuk psikoterapi islam yang dapat memberikan efek terapeutik bagi seseorang yang membacanya dan dapat memunculkan kesadaran batin yang ada didalam hati. Penelitian ini sebagai wujud mengembangkan eksistensi psikologi islam di tengah meningkatnya kesadaran masyarakat akan pentingnya kesehatan mental. Mengangkat topik terkini terakit permasalahan yang timbul akibat pelaksanaan PJJ saat pandemi COVID-19. Pelaksanaan dalam penelitian ini menggunakan konsep *blended* yaitu *offline* dan *online*, sebagai bentuk adaptif oleh peneliti ditengah kondisi pandemi yang tidak menentu.

Hasil yang di dapat dalam penelitian ini bahwa tidak ada pengaruh Intervensi *Al-Ma'tsurat* untuk meningkatkan kebersyukuran dan menurunkan stres pengasuhan pada Ibu yang mendampingi anak dalam Pembelajaran Jarak Jauh. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini sebagai bentuk evaluasi yaitu, mayoritas

subjek sudah terbiasa membaca *Dzikir Al-Ma'tsurat* secara rutin sebelum mengikuti rangkaian penelitian, penggunaan sampel yang terlalu luas dan kurang spesifik, seperti usia anak yang didampingi, penjelasan peran Ibu yang lainnya selain mendampingi anak, latar belakang pendidikan Ibu, dan jenjang pendidikan anak yang didampingi. Kondisi tersebut menyebabkan sulitnya melihat signifikansi perubahan sebelum dan setelah pemberian intervensi. Saran untuk peneliti selanjutnya agar memperhatikan karakteristik subjek, menggunakan teknik sampling yang sesuai, selektif saat proses skrining partisipan dan melakukan kontrol selama pelaksanaan intervensi melalui pendampingan yang efektif.

6. Daftar Pustaka

- Abdullah, S. H., Tamam, A. M., & Rahman, I. K. (2021). Program pembinaan kematangan emosi anak yatim tingkat siswa sekolah dasar. *Tawazaun: Jurnal Pendidikan Islam*, 14(1), 73-82. DOI: 10.32832/tawazun.v14i1.3686
- Al-Banna, H. (2016). *Al-Ma'tsurat: Dzikir dan doa rasulullah pagi dan sore* (edisi ke-3). Semarang: Pustaka Nuun.
- Alisma, Y., & Adri, Z. (2021). Parenting Stress pada orangtua bekerja dalam membantu anak belajar di rumah. *Psyche: Jurnal Psikologi*, 3. Accessed on September 13, 2021 from <http://journal.uml.ac.id/TIT/article/viewFile/322/244>.
- Arroisi, J., Amin, M. I., & Mukharom, R. A. (2021). Sufistic phycoteraphy: telaah metode psikoterapi Ibnu qayyim al-jauziyyah. *Analisis: Jurnal Studi Keislaman*, 21(2), 253-278.
- Bastaman, H. D. (2011). *Integrasi psikologi dengan islam: menuju psikologi islami*. Yogyakarta: Yayasan Insan Kamil.
- Cahyareni, L. (2014). Efektivitas pelatihan kebersyukuran dengan metode dzikir untuk meningkatkan subjective well being pada pasien gagal ginjal Tesis (tidak diterbitkan), Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Che, Agoes Noer. (2018). *Mukjizat 1/3 Malam*. Yogyakarta : Laksana.
- Choiriyah, D. W., & Surjaningrum, E. R. (2020). Stres pengasuhan ibu dan perannya dalam perlakuan salah ibu terhadap anak. *Psisula: Prosiding Berkala Psikologi*. Accessed on September 13, 2021 from <http://lppm-unissula.com/jurnal.unissula.ac.id/index.php/psisula/article/view/13118>.
- Dwi Ananda, S. S., & Apsari, N. C. (2020). Mengatasi stress pada remaja saat pandemi COVID-19 dengan teknik self talk. *Prosiding Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat*. Accessed on September 13, 2021 from <http://jurnal.unpad.ac.id/prosiding/article/view/29050>.
- Fourianalistyawati, E. (2017). Kesejahteraan spiritual dan mindfulness pada majelis sahabat shalawat. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 3. Accessed on September 14, 2021 from <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/psikis/article/download/1406/1436>.
- Fink, G. (2016). *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior*. Melbourne: Academic Press.
- Goleman, D. (2005). *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional Mengapa EI lebih Penting Daripada IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hamsyah, F., & Subandi. (2017). Dzikir and Happiness: A Mental Health Study on An Indonesian Muslim Sufi Group. *Journal of Spirituality in Mental Health*, 19(1), 80–94. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/19349637.2016.1193404>
- Hastjarjo, T. D. (2019). Rancangan eksperimen-kuasi. *Buletin Psikologi*, 27. Accessed on September 13, 2021 from <https://core.ac.uk/download/pdf/304224813.pdf>
- Hawari, D. (2012). Riset Al Quran & Psikologi: Doa dan dzikir sebagai penyembuhan Penyakit. Diunduh dari <http://terapi.dzikrullah.org/>
- Ilyas, R. (2017). Zikir dan Ketenangan Jiwa: Telaah atas Pemikiran Al-Ghazali. *Mawa'izh: Jurnal Dakwah dan Pengembangan Sosial Kemanusiaan*, 8(1), 90-106.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI. (2020). Surat Edaran Nomor 4 tahun 2020 Tentang Pelaksanaan Pendidikan dalam Masa Darurat COVID-19. *Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI*. Accessed on September 13, 2021 from <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2020/03/se-mendikbud-pelaksanaan-kebijakan-pendidikan-dalam-masa-darurat-penyebaran-covid19>.
- Keshavarzi, H., Khan, F., Ali, B., & Awaad, R. (Eds.). (2020). Applying Islamic principles to clinical mental health care: Introducing traditional Islamically integrated psychotherapy. Routledge.
- Khalid, M. A. (2019). Fiqh Al-Matsurat (sebuah risalah ilmiah terhadap dzikir Al Matsurat). *Jurnal dosen IKIP Saliwangi*. Accessed on September 14, 2021 from <https://dosen.ikipsiliwangi.ac.id/wp-content/uploads/sites/6/2019/08/Fiqh-Al-Matsurat.pdf>.
- Larasati, E. S. (2020). *Hubungan antara Dukungan Suami dan Stres Pengasuhan pada Ibu yang Memiliki Anak Berkebutuhan Khusus*. Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Accessed on September 13, 2021 from <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/24102>.

- Lestari, Y. I. (2021). Kebersyukuran mampu meningkatkan subjective well-being pada remaja muslim. *Jurnal Psikologi*, 17(1), 31-46. DOI: <http://dx.doi.org/10.24014/jp.v14i2.10944>.
- Marliani, R., Nasrudin, E., Rahmawati, R., & Ramdani, Z. (2020). *Regulasi emosi, stres, dan kesejahteraan psikologis: Studi pada ibu work from home dalam menghadapi pandemi COVID-19*. Karya Tulis Ilmiah LP2M. UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Accessed on September 17, 2021 from <http://digilib.uinsgd.ac.id/30722/>.
- Martin, I., Nuryoto, S., & Urbayatun, S. (2018). Relaksasi dzikir untuk meningkatkan kesejahteraan subjektif remaja santri. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 4(2), 112 -123. <https://doi.org/https://doi.org/10.19109/psikis.v4i2.1965>
- McCullough, M.E., Emmons, R. A., & Tsang, J. (2004). Gratitude in intermediate affective terrain: link of grateful moods to individual differences and daily emotional experience. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86 (2), 295-309.
- Moertedjo, M. (2015). Dzikir: Islamic mindfulness and psychotherapy in indonesia. Jakarta: Abstract and Program Book First International Conference in Indonesia for Humanities and Transpersonal Psychology.
- Muin, M. I. A. (2017). Syukur Dalam Perspektif Al-Qur'an. *Tafsire*, 5, 1-17.
- Ningrum, T. W. (2021). Pengamalan ayat-ayat al-qur'an dalam dzikir al-ma'surat bagi santriwati pondok karya pembangunan al-hidayah pemerintah provinsi jambi (studi living qur'an). *Skripsi*, Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, UIN Sulthan Thaha Saifuddin.
- Palupi, T. N. (2021). Tingkat stres ibu dalam mendampingi siswa-siswi sekolah dasar selama belajar di rumah pada masa pandemi COVID-19. *Jp3Sdm*, 10. Accessed on September 17, 2021 from <https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/psikologi/article/view/752>
- Pangastuti, R., Pratiwi, F., & Kammariyati, K. (2020). Pengaruh pendampingan orangtua terhadap kemandirian dan tanggung jawab anak selama belajar dari rumah. *JECED: Journal of Early Childhood Education and Development*, 2. Accessed on September 17, 2021 from <https://scholar.archive.org/work/zhn5blxofrgqpja4jbpd22bsae/access/wayback/http://jurnalftk.uinsby.ac.id/index.php/JCED/article/download/727/297>.
- Pasha-Zaidi, N. (2021). *Toward a Positive Psychology of Islam and Muslims*. Springer International Publishing.
- Purba, Deasy H., Purba, Agung M., Saragih, Hanna Sriyanti., Megasari, Anis L. M., Argehani, Niken Bayu., Utami, Nurul., & Darmawan, Dadang. (2021). *Kesehatan Mental*. Yayasan Kita Menulis
- Rahman, S. (2016). Living Quran. *Jurnal Syahadah*, 4. Accessed on September 16, 2021 from <http://www.ejournal.fiaunisi.ac.id/index.php/syahadah/article/view/119>.
- Rassool, G. H. (2021). *Islamic Psychology: Human Behaviour and Experience from an Islamic Perspective*. Routledge.
- Riyadi, R. (2019). *Pembacaan Al-Ma'tsurat (studi living qur'an bagi para santri Pondok Pesantren Ihyaul Qur'an Bengkulu Tengah)*. Disertasi. IAIN Bengkulu. Accessed on September 13, 2021 from <http://repository.iainbengkulu.ac.id/3877/>.
- Romdhon, A. (2011). *Kebersyukuran sebagai sebuah strategi coping*. International Convergence and The 3 rd of Congress of association of Islamic Psychology, Asosiasi Psikologi Islami Fakultas Psikologi UIN Maulana Ibrahim.
- Rosmarin, D. H., Pirutinsky, S., Cohen, A. B., Galler, Y., & Krumrei, E. J. (2011). Grateful to God or just plain grateful? A comparison of religious and general gratitude. *Journal of Positive Psychology*, 6(5), 389-396, DOI: [10.1080/17439760.2011.596557](https://doi.org/10.1080/17439760.2011.596557).
- Rothman, A. (2021). *Developing a model of Islamic psychology and psychotherapy: Islamic theology and contemporary understandings of psychology*. Routledge.
- Rusdi, A. (2016). Syukur dalam psikologi islam dan konstruksi alat ukurnya. *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi (JIPP)*, 2. Accessed on September 17, 2021 from <https://jipp.uhamka.ac.id/index.php/jipp/article/view/19>.
- Satria, J., Listiyandini, R. A., Rahmatika, R., & Kinanthi, M. R. (2019). Pelatihan kebersyukuran untuk meningkatkan emosi positif. *Jurnal ABDI: Media Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 59-65.
- Subandi. (2009). *Psikologi zikir: Fenomenologi transformasi religius*. Yogyakarta: Pustaka.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supradewi, R. (2006). *Efektifitas pelatihan dzikir untuk menurunkan stress dan afek negatif pada mahasiswa*. Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Surahman, A., Wartono, T., Kristianti, L.S., Putri, L.L, Nuraldi, H.L. (2020). Menumbuhkan motivasi bekerja dan cara mengatur keuangan selama masa PSBB COVID-19. *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis*, 1. Accessed on September 13, 2021 from <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JAMH/article/view/5107>.

- Wang, G., Zhang, Y., Zhao J., Zhang, J., Jian, F. (2020). Mitigate the effects of home confinement on children during the COVID-19 outbreak. *Isevier Public Health Emergency Collection*, 395. Diakses pada September 17, 2021.
- Wardani, A., & Ayriza, Y. (2021). Analisis kendala orang tua dalam mendampingi anak belajar di rumah pada masa pandemi COVID-19. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5. Accessed on September 13, 2021 from <https://obsesi.or.id/index.php/obsesi/article/view/705>.
- Widhiasih, L. K. S. (2020). *Peran ibu Bali dalam pembelajaran jarak jauh di masa pandemi COVID-19*. Prosiding Webinar Nasional Peranan Perempuan/Ibu dalam Pemberdayaan Remaja di Masa Pandemi COVID-19. Accessed on September 16, 2021 from <http://e-journal.unmas.ac.id/index.php/prosidingwebinarwanita/article/view/1242>.
- Zainurrofieq. (2014). *Al-Ma'tsurat Dilengkapi dengan Ruqyah Syar'iyah dan Asmaul Husna*. Jakarta Timur: Spirit Media.
- Zitzewitz, K. (2011). Picturing Islam: Art and ethics in a muslim lifeworld (george). *Museum Anthropology Review*, 5. Accessed on September 14, 2021 from <https://scholarworks.iu.edu/journals/index.php/mar/article/download/1207/1263/5233>.

VALIDITAS KONSTRUK *PORTER PARENTAL ACCEPTANCE SCALE* (PPAS) PADA ORANG TUA ANAK DENGAN AUTIS

Neneng Tati Sumiati¹, Nia Tresniasari¹, Syanindia Annisa Dewi¹

¹ Fakultas Psikologi, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, Indonesia

E-mail: neneng.tati@uinjkt.ac.id

Abstract

Parental acceptance is an important thing that determines a child's development, especially for children with special needs such as Autism Spectrum Disorder (ASD). One instrument that can measure parental acceptance is the Porter Parental Acceptance Scale (PPAS). The PPAS is widely used, especially in research related to parent-child relationship therapy, but research on the level of validity is still limited. This study aims to measure the construct validity of PPAS on 200 parents of ASD children in Indonesia. Data were collected using non-probability sampling technique and administered through an online questionnaire. Data were analyzed using confirmatory factors analysis (CFA). The results showed that the model fit with $Chi-Square = 764.612$, $df = 704$, $P-Value = .053$, $RMSEA = .021$. All dimensions are valid and all butir soals valid except for butir soals numbered 14, 16, 20, 34, and 37. The implication is that PPAS can be used to measure the level of acceptance of parents of ASD children in Indonesia.

Keywords: Parental acceptance, PPAS, CFA, construct validity, ASD

Abstrak

Penerimaan orang tua merupakan suatu hal penting yang menentukan perkembangan anak, apalagi pada anak dengan kebutuhan khusus seperti Autism Spectrum Disorder (ASD). Salah satu instrument yang dapat mengukur penerimaan orang tua adalah Porter Parental Acceptance Scale (PPAS). PPAS banyak digunakan terutama pada penelitian yang berkenaan dengan terapi hubungan orang tua-anak, namun penelitian tingkat validitasnya masih terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur validitas konstruk PPAS pada 200 orang tua dari anak ASD di Indonesia. Pengambilan data dilakukan dengan teknik *non probability sampling* dan diadministrasikan melalui kuesioner online. Data dianalisis menggunakan *confirmatory factors analysis* (CFA). Hasil menunjukkan bahwa model fit dengan $Chi-Square = 764.612$, $df = 704$, $P-Value = 0.053$, $RMSEA = 0.021$. Seluruh dimensi adalah valid dan seluruh butir soal juga valid kecuali butir soal nomor 14, 16, 20, 34 dan 37. Implikasinya adalah PPAS dapat digunakan untuk mengukur tingkat penerimaan orang tua dari anak ASD di Indonesia.

Kata kunci: Penerimaan orang tua, PPAS, CFA, validitas konstruk, ASD

1. Pendahuluan

Autism Spectrum Disorder (ASD) merupakan gangguan perkembangan yang mencakup area komunikasi dan bahasa, interaksi sosial, serta pola perilaku yang repetitive dan stereotip, yang muncul pada awal perkembangan (World Health Organization, 2021; American Psychiatric Association, 2013). Setiap tahun, prevalensi kejadian ASD di berbagai negara termasuk Indonesia mengalami peningkatan (Center for Disease Control, 2020). Pada tahun 2020, anak dengan ASD meningkat sekitar 68.75% (WHO, 2021). Di Indonesia, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (2018) mencatat prevalensi anak dengan autisme meningkat sekitar 500 kasus per tahun.

Berbagai reaksi orang tua terhadap kehadiran anak dengan ASD antara lain syok, bingung, marah, depresi dan pesimis tentang masa depan anak (Girli, 2018). Sebagian besar orang tua merasa kecewa, tidak bahagia, bahkan menolak kehadiran anak (Topan dkk., 2019). Persepsi orang tua terhadap lahirnya anak dengan ASD to=elah dihubungkan dengan masalah finansial, kualitas hidup dan stigma social (Al Khateeb, Kaczmarek, & Al Hadidi, 2019). Keluarga dengan anak autis memiliki risiko tinggi mengalami masalah fisik, psikologis, dan social, salah satunya berdampak pada stress dalam pengasuhan (Jiu, & Rungreangkulkij, 2019). Masalah-masalah psikologis orang tua ditengarai sebagai kondisi yang menyebabkan orang tua menerima atau menolak kehadiran anak autisnya

menunjukkan bahwa penyesuaian psikologis ibu yang memiliki anak autisme terdiri dari penerimaan, menyalahkan diri sendiri dan keputusan. Penerimaan merupakan respon protektif karena berkaitan dengan kondisi kesehatan mental yang lebih baik dibandingkan dengan menyalahkan diri sendiri dan keputusan (Da Paz dkk., 2018).

Penerimaan orangtua terhadap anaknya merupakan salah satu hal penting yang mempengaruhi perkembangan anak (Sahida & Allenidekania, 2018). Hicks dan Baggerly (2017) menunjukkan bahwa penerimaan orang tua berpengaruh secara positif terhadap kesejahteraan psikologis, kesehatan mental, serta menurunkan masalah perilaku anak. Hasil penelitian Carrasco, Delgado, Holgado-Tello (2019) menemukan bahwa penerimaan orangtua mempengaruhi pada penyesuaian psikologis anak. Penerimaan orang tua terhadap anak autisme memainkan peran utama dalam menjalani kehidupan yang lebih memuaskan (Jigyel, 2014). Temuan tersebut menunjukkan pentingnya penerimaan orang tua terhadap anak autisme.

Penerimaan orangtua terhadap anak autisme akan melalui proses yang panjang dan membutuhkan waktu yang cukup bervariasi (Sahida & Allenidekania, 2018). Pada beberapa kondisi, interaksi orang tua-anak justru menjadi memburuk setelah anaknya didiagnosa ASD (Al-Kandari, dkk., 2017). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa perlakuan yang diberikan pada orang tua dapat memperbaiki hubungan orang tua-anak dan penerimaan orang tua (Hicks, 2015). Temuan ini menunjukkan bahwa level penerimaan orang tua perlu diketahui agar dapat menentukan perlakuan yang tepat diberikan.

Penerimaan orang tua dapat diketahui melalui beberapa cara, seperti wawancara (Indiarti, & Rahayu, 2020) atau kuesioner (Carrasco dkk., 2019; Da Paz, dkk., 2018; Hicks, 2015; Hicks & Baggerly, 2017; Torío-López, dkk., 2018). Metode wawancara untuk mengungkapkan penerimaan orang tua mengacu pada teori proses penerimaan dari Kübler-Ross dan Kessler (2009), yang mengidentifikasi proses penerimaan orang tua berdasarkan tahapan *grieving*, yaitu *denial*, *anger*, *bargaining*, *depression* dan *acceptance* (Kübler-Ross & Kessler, 2009). Dengan melakukan wawancara, tahap penerimaan orang tua dapat diidentifikasi berdasarkan proses penerimaannya, bukan dari menilai tingkat penerimaannya.

Salah satu kuesioner penerimaan orang tua adalah Parental Acceptance-Rejection Questionnaire (PARQ) yang disusun oleh Rohner (Rohner & Khaleque, 2010). PARQ ini berdasarkan pada salah satu dimensi orthogonal perilaku parenting yang dikemukakan oleh Schaefer (Hicks, 2015), yaitu *acceptance-rejection*. Rohner (2016) menjelaskan bahwa penerimaan dan penolakan adalah dua kutub dari satu domain, yakni pada satu kutub adalah penerimaan dan dikutub lainnya adalah penolakan. Penerimaan orang tua tercermin dari perilaku mencintai dan kasih sayang baik secara verbal maupun non-verbal (Rohner, 2016). Penolakan orang tua tercermin dari berkurangnya kasih sayang dan hadirnya perilaku yang menyakitkan baik secara fisik maupun psikologis (Rohner, 2016). PARQ terdiri dari empat dimensi yaitu *warmth/affection*, *hostility/aggression*, *indifference/neglect*, dan *undifferentiated rejection* (Carrasco dkk., 2019). PARQ telah banyak digunakan, lebih dari 500 studi pada negara-negara yang berbeda, termasuk dengan nilai reliabilitas sebesar .88 (Carrasco dkk., 2019). Di Indonesia, PARQ ini juga telah digunakan pada beberapa studi (Fikri, 2021; Radityawan, 2017; Voluntir, 2014).

Kuesioner penerimaan orang tua yang lainnya adalah Porter Parent Acceptance Scale (PPAS). PPAS dibuat oleh Porter (1954). Porter (1954) mengemukakan konsep yang berbeda tentang penerimaan orang tua. Konsep penerimaan orang tua bukan merupakan suatu kontinum atau dengan kata lain penerimaan orang tua bukan kebalikan dari penolakan orang tua (Guerney, & Gavigan, 1981). Porter (1954) mengembangkan konsep penerimaan berdasarkan para pakar seperti psikolog, sosiolog, dan pakar perkembangan anak terutama dalam bidang hubungan orangtua-anak. Oleh karena itu konsep penerimaan orang tua dari Porter (Guerney, & Gavigan, 1981) menjadi komprehensif. Porter (1954) mengemukakan asumsi dasar dari konsep penerimaan orang tua dapat terungkap melalui perasaan dan perilaku orang tua terhadap anaknya. Perasaan atau perilaku menerima tercermin dalam perilaku yang mendasar dan operasional yaitu dimensi-dimensi dari penerimaan orang tua (Porter, 1954). Dimensi penerimaan orang tua adalah *acceptance of feeling*, *acceptance of uniqueness*, *recognition of the child's need for autonomy* dan *unconditional love* (Porter, 1954).

Berdasarkan konsepnya tersebut Porter (1954) menyusun instrumen berupa kuesioner dimana setiap dimensi diukur melalui 10 butir soal, sehingga jumlah butir soal seluruhnya menjadi 40 butir soal. PPAS memiliki reliabilitas *split half* sebesar .766 dan menggunakan *face validity expert judgement* (Porter, 1954). Hasil penelitian Burchinal, Hawkes dan Gardner (1957) menunjukkan bahwa 39 dari 40 butir soal memiliki t-value yang signifikan, yang terentang dari 2.26 sampai 8.00. PPAS merupakan bagian dari serangkaian terapi yang diberikan pada orang tua seperti *child parent relationship therapy* (Hicks, 2015). Oleh karena itu PPAS banyak digunakan dalam penelitian yang berkenaan dengan terapi penerimaan dan hubungan orang tua-anak (Chau, & Landreth, 1997; Glover, 2010; Hicks, 2015; Hicks, & Baggerly, 2017; Landreth, & Lobaugh, 1998; Shadfar, 2019).

Studi tentang validitas atau reliabilitas PPAS yang dibutir soalnya hanya yang dipublikasikan oleh Burchinal dan koleganya (1957). Penelitian ini difokuskan untuk menelaah *construct validity* dari PPAS, dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Menurut Brown (2015), penggunaan CFA dinilai lebih tepat dibandingkan dengan *Explanatory Factor Analysis* (EFA) karena fleksibilitas dan kapabilitas pemodelan CFA dapat menghasilkan analisis validitas konstruk yang baik. Brown (2015) mengemukakan beberapa keuntungan dari penggunaan CFA, yakni kesalahan pengukuran dapat digunakan untuk menjelaskan *method covariance*;

dapat memperkirakan hubungan antar variabel setelah dilakukan penyesuaian untuk kesalahan pengukuran; dan tidak mempermasalahkan ketidakpastian *factor score* seperti pada EFA.

CFA terdiri dari dua yaitu *first-order* dan *second-order*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji validitas konstruk dari skala penerimaan orang tua yaitu PPAS yang terdiri dari empat dimensi. Setiap dimensi dari PPAS merupakan variabel laten yang diukur melalui butir soal. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan *second-order* CFA. Pertanyaan penelitian yang ingin dijawab melalui penelitian ini adalah: Apakah model pengukuran penerimaan orang tua dari kuesioner PPAS, fit dengan data empiris? Apakah dimensi-dimensi yang dikonsepsikan unidimensional dan konsisten dapat menjelaskan konstruk PPAS?

2. Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji validitas konstruk dari PPAS. Oleh karena itu, pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian non-eksperimental diaplikasikan dalam penelitian ini. Penelitian ini juga dimaksudkan untuk mendapatkan bukti ketepatan dari pengukuran konstruk penerimaan orang tua atas anak autisnya melalui instrument PPAS.

Populasi partisipan adalah orang tua yang memiliki anak dengan ASD. Partisipan penelitian diperoleh dengan menggunakan *non-probability sampling*, yakni *purposive sampling*. Adapun kriteria *sampling* adalah orang tua dari anak dengan ASD yang berusia 2-17 tahun. Adapun status pernikahan orang tua, suku bangsa, agama dan usia serta yang mengisi kuesioner ayah atau ibu, tidak dibatasi. Jumlah partisipan pada penelitian ini sebanyak 200 orang tua dari anak ASD yang berdomisili di wilayah Jawa Barat sebanyak 71 (35.5%); DKI Jakarta 60 (30%); Banten 52 (26%); Jawa Timur 5 (2.5%); Jawa Tengah 4 (2%), sisanya tersebar di berbagai wilayah di Indonesia. Partisipan penelitian ini terdiri dari Ibu sebanyak 164 (82%) dan Ayah sebanyak 36 (18%). Adapun data anak dengan ASD terdiri dari laki-laki sebanyak 162 (81%) dan perempuan 38(19%). Anak dengan ASD dengan kelompok usia 2-10 tahun sebanyak 121 (60.5%) dan kelompok usia 11-17 tahun sebanyak 79 (39.5%).

Instrumen penelitian yang ditelaah pada penelitian ini adalah PPAS yang disusun oleh Porter (1954) dan telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia. PPAS terdiri dari empat dimensi, yaitu *unconditional love* dengan 10 butir soal (contoh: "Saya tetap menyayanginya walaupun ia tidak patuh"); *acceptance of feeling* dengan 10 butir soal (contoh: "Ketika anak tidak setuju tentang sesuatu yang menurut saya penting baginya, saya....(a) ingin menghukumnya, (b) senang bahwa ia dapat bebas mengekspresikan perasaannya, (c) ingin membujuknya, (d) menyadari bahwa ia memiliki idenya sendiri, (e) merasa kesal); *acceptance of uniqueness* dengan 10 butir soal (contoh: "Ketika anak tidak tertarik pada beberapa kegiatan yang biasa dilakukan oleh teman seusianya, saya...(a) menyadari bahwa setiap anak berbeda, (b) berharap ia tertarik pada kegiatan yang sama, (c) merasa kecewa, (d) ingin membantu menemukan cara mengoptimalkan minatnya, (e) ingin tahu lebih banyak tentang kegiatan yang diminatnya); *recognition of the child's need for autonomy* dengan 10 butir soal (contoh: "Ketika anak dihadapkan pada dua pilihan atau lebih dan harus memilih salah satunya, saya...(a) memberitahu alas an dan pilihan terbaik untuknya, (b) menentukan pilihan Bersama anak, (c) menunjukkan kelebihan dan kekurangan dari masing-masing pilihan, (d) mengatakan padanya bahwa saya yakin ia dapat membuat pilihan dengan bijak serta membantunya memperkirakan konsekuensi, (e) membuat keputusan untuk anak saya). Dimensi *unconditional love* disusun dalam bentuk skala model Likert dengan pilihan jawaban sangat sesuai (5), sesuai (4), netral (3), tidak sesuai (2), dan sangat tidak sesuai (1). Tiga dimensi lainnya menggunakan model pilihan ganda, dengan pilihan jawaban: sangat tinggi (5), tinggi (4), sedang (3), rendah (2) dan sangat rendah (1) (Poon, 1998).

Tujuan dari studi ini adalah untuk menguji validitas konstruk PPAS yang memiliki empat dimensi, Teknik analisis data yang digunakan adalah *second-order Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan bantuan MPlus versi 7.11. CFA adalah analisis faktor yang digunakan untuk menguji validitas konstruk yang sudah ada (Kaplan, 2000). *Second order* dipilih karena konstruk tidak dapat diukur langsung oleh butir soal melainkan melalui dimensinya. Adapun langkah-langkah yang dilakukan yaitu, menentukan model yang akan diuji, melakukan *fitting model*, menguji validitas setiap dimensi, kemudian menguji validitas setiap butir soal (Umar & Nisa, 2020).

Penelitian ini diawali dengan melakukan adaptasi PPAS ke dalam bahasa Indonesia, yaitu dengan melakukan *translation* dan *back translation* oleh ahli bahasa. Tahap kedua adalah mengadaptasi hasil *translation* ke dalam kaidah-kaidah bahasa Indonesia yang benar sehingga butir soal menjadi dapat dipahami partisipan dengan mudah. Tahap ketiga melakukan *content validity* dengan *expert judgement* untuk memastikan setiap butir soal mengukur dimensi dan indikator dalam PPAS. Tahap keempat adalah pengumpulan data pada partisipan penelitian yaitu orang tua dari anak dengan ASD. Tahap kelima adalah pengolahan data melalui uji model *second order* CFA dengan bantuan software MPlus versi 7.11. Terakhir tahap keenam adalah melakukan analisis data.

3. Hasil

Pada tabel 1 disajikan berbagai indeks uji model *fit* yang digunakan. Berdasarkan hasil tersebut, model

second-order CFA pada PPAS diperoleh nilai *Chi-Square* = 764.612, *df* = 704, *P-Value* = 0.053, *RMSEA* = 0.021, *CFI* = 0.962 dan *TLI* = 0.958, berdasarkan keempat indeks tersebut model dinyatakan fit dengan data.

Tabel 1. Berbagai Indeks Uji Model Fit CFA Second Order PPAS

Indeks	Indeks Model	Evaluasi Model
Chi-square (P-value)	764.621 (0.053)	Model fit
RMSEA estimate	0.021	Model fit
CFI	0.962	Model fit
TLI	0.958	Model fit

Temuan ini mencerminkan bahwa model pengukuran PPAS yang diteorikan oleh Porter (1954) sesuai dengan data empiris penerimaan orang tua terhadap anaknya yang mengalami ASD. Dengan demikian, analisis data penerimaan orang tua dari anak dengan ASD dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya. Tabel 2 menyajikan informasi tentang nilai factor loading pada tingkat dimensi.

Berdasarkan tabel 2, didapat informasi bahwa nilai loading factor seluruh dimensi memiliki nilai-t yang lebih besar dari 1.96 sehingga dinyatakan valid. Hal tersebut menunjukkan bahwa *unconditional love*, *acceptance of feeling*, *acceptance of uniqueness*, dan *recognition of the child's need for autonomy* benar mengukur PPAS. Maknanya keempat dimensi tersebut dapat menjadi indikasi yang mengukur level penerimaan orang tua terhadap anaknya yang mengalami autisme. Nilai loading factor terbesar adalah dimensi *acceptance of feeling* dan secara berurutan diikuti oleh dimensi *acceptance of uniqueness*, dimensi *recognition of the child's need for autonomy* dan terakhir dimensi *unconditional love*. Temuan ini sejalan dengan keurutan dimensi penerimaan orang tua yang disampaikan Porter (1954).

Tabel 2. Nilai Loading Factor (dari Dimensi ke Variabel)

Dimensi	Nilai Loading Factor	Standar Error	Nilai-t	Keterangan
<i>Unconditional love</i>	0.672	0.069	9.664	Valid
<i>Acceptance of feeling</i>	0.885	0.061	14.481	Valid
<i>Acceptance of uniqueness</i>	0.814	0.079	10.328	Valid
<i>Recognition of the child's need for autonomy</i>	0.756	0.107	7.077	Valid

Dimensi *acceptance of feeling* memiliki kontribusi terbesar terhadap PPAS. Hal ini mencerminkan bahwa *acceptance of feeling* merupakan dimensi yang penting dari PPAS. *Acceptance of feeling* adalah sikap orang tua yang menganggap anaknya sebagai pribadi yang memiliki perasaan dan menghormati hak dan kebutuhan anak untuk mengungkapkan perasaan tersebut (Guernsey & Gavigan, 2009, Hicks, 2015; Porter, 1954). Porter (1954) mengungkapkan bahwa *acceptance of feeling* ditandai dengan sikap orang tua yang (1) tidak menjadi terganggu secara emosional saat anak mengungkapkan perasaan negatif, karena pengungkapan perasaan dapat menjaga kesehatan mental; (2) menerima ungkapan perasaan negatif dan mengembalikan pada perasaan positif; (3) mendorong anak untuk dapat mengekspresikan perasaan yang dialaminya dan menunjukkan bahwa perasaan anak dapat dipahami serta membantu anak untuk dapat mengekspresikan perasaannya dengan tepat (4) tetap menjaga saluran komunikasi; (5) mendengarkan dengan pikiran terbuka dari sudut pandang anak dan mengakui bahwa orang tua terkadang salah. Karakteristik dari dimensi *acceptance of feeling* penting dimiliki orangtua untuk menerima anaknya yang mengalami ASD. Anak dengan ASD memiliki masalah pada sosial-emosi (APA, 2013). Anak-anak dengan ASD sering menampilkan perilaku tantrum, menangis, menjerit-jerit dan mengamuk. Hal ini menjadikan dimensi *acceptance of feeling* merupakan dimensi terpenting bagi orang tua untuk menerima anaknya yang mengalami ASD. Orang tua dari anak ASD yang memiliki dimensi *acceptance of feeling* yang tinggi, tidak terganggu dengan ekspresi emosi anaknya, mereka tetap tenang dan berusaha untuk memahami perasaan anaknya serta mendorong anak untuk mengungkapkan perasaan secara tepat.

Nilai loading factor tingkat butir soal disajikan pada tabel 3. Dimensi *unconditional love* diukur oleh 10 butir soal. Seluruh butir soal memiliki koefisien positif dan nilai-t lebih dari 1.96 sehingga dinyatakan valid. Artinya benar bahwa 10 butir soal mengukur *unconditional love*. Sembilan butir soal memiliki nilai loading yang cukup besar (>0.400), sedangkan satu butir soal lainnya kecil, namun tetap signifikan. Loading factor tertinggi adalah butir soal 10 dengan nilai 0.889 sedangkan terendah butir soal 3 dengan nilai 0.275.

Tabel 3. Nilai Loading Factor (dari Butir soal ke Dimensi)

Dimensi	Butir soal	Koefisien	Standar Error	Nilai-t	Keterangan
<i>Unconditional love</i>	Butir soal 1	0.679	0.054	12.502	Valid
	Butir soal 2	0.786	0.047	16.679	Valid
	Butir soal 3	0.275	0.086	3.196	Valid
	Butir soal 4	0.870	0.048	17.965	Valid
	Butir soal 5	0.515	0.065	7.941	Valid
	Butir soal 6	0.476	0.066	7.168	Valid
	Butir soal 7	0.763	0.054	14.214	Valid
	Butir soal 8	0.422	0.073	5.752	Valid
	Butir soal 9	0.552	0.086	6.431	Valid
	Butir soal 10	0.889	0.050	17.890	Valid
<i>Acceptance of feeling</i>	Butir soal 11	0.588	0.073	8.052	Valid
	Butir soal 17	0.469	0.080	5.864	Valid
	Butir soal 19	0.693	0.058	11.846	Valid
	Butir soal 21	0.316	0.080	3.929	Valid
	Butir soal 23	0.721	0.055	13.038	Valid
	Butir soal 25	0.342	0.077	4.459	Valid
	Butir soal 29	0.569	0.063	9.045	Valid
	Butir soal 32	0.308	0.077	3.988	Valid
	Butir soal 35	0.541	0.059	9.173	Valid
	Butir soal 36	0.637	0.057	11.205	Valid
<i>Acceptance of uniqueness</i>	Butir soal 12	0.456	0.074	6.201	Valid
	Butir soal 13	0.386	0.081	4.772	Valid
	Butir soal 18	0.207	0.078	2.665	Valid
	Butir soal 22	0.696	0.071	9.779	Valid
	Butir soal 26	0.167	0.080	2.100	Valid
	Butir soal 27	0.345	0.083	4.151	Valid
	Butir soal 31	0.218	0.083	2.621	Valid
	Butir soal 33	0.555	0.066	8.476	Valid
	Butir soal 39	0.346	0.083	4.164	Valid
	Butir soal 40	0.299	0.094	3.167	Valid
<i>Recognition of the child's need for autonomy</i>	Butir soal 14	0.206	0.119	1.736	Tidak valid
	Butir soal 15	0.435	0.088	4.971	Valid
	Butir soal 16	0.089	0.091	0.972	Tidak valid
	Butir soal 20	-0.244	0.092	-2.636	Tidak valid
	Butir soal 24	0.435	0.104	4.178	Valid
	Butir soal 28	0.298	0.093	3.207	Valid
	Butir soal 30	0.289	0.081	3.549	Valid
	Butir soal 34	-0.034	0.113	-0.301	Tidak valid
	Butir soal 37	0.179	0.124	1.447	Tidak valid
	Butir soal 38	0.332	0.109	3.050	Valid

4. Diskusi

Sama seperti dimensi sebelumnya, seluruh butir soal pada dimensi *acceptance of feeling* dan *acceptance of uniqueness* memiliki factor loading yang valid. Tujuh butir soal pada dimensi *acceptance of feeling* dan tiga butir soal pada dimensi *acceptance of uniqueness* memiliki nilai loading lebih dari 0.4 sedangkan lainnya tidak. Loading factor terbesar pada masing-masing dimensi berturut-turut adalah butir soal 23 dan butir soal 22, sedangkan terkecil butir soal 32 dan butir soal 26.

Pada dimensi terakhir yaitu *recognition of the child's need for autonomy*, terdapat lima butir soal yang memiliki nilai *loading* positif dan valid, yaitu butir soal 15, butir soal 24, butir soal 28, butir soal 30, dan butir soal 38. Butir soal 14, butir soal 16, butir soal 34 dan butir soal 37 memiliki hasil uji t yang tidak signifikan dan atau memiliki koefisien negatif. Dimensi *recognition of the child's need for autonomy*, adalah dimensi yang mengakui kebutuhan anak membedakan dan memisahkan dirinya dari orang tua sehingga ia dapat tumbuh menjadi pribadi yang mandiri (Porter, 1954). Menurut Porter (1954) terdapat beberapa indikasi dari dimensi *recognition of the child's need for autonomy* antara lain orang tua mengizinkan dan mendorong anak (1) untuk mandiri sesuai dengan tahap perkembangannya (2) mengidentifikasi dirinya dengan orang lain saat ia bertumbuh dan berkembang, serta ia merasa hal tersebut sebagai suatu kewajiban (3) memikul tanggung jawab pribadi (4) membuat kesimpulan dari beberapa hal meskipun orang tua mengetahui akan mengalami kekecewaan. Butir soal yang tidak valid diduga belum mengukur dimensi *recognition of the child's need for autonomy* disebabkan karena sebagian besar orang tua memilih pilihan jawaban yang sama dan beberapa terdapat pilihan jawaban yang sama sekali tidak dipilih oleh orang tua. Kemungkinan orang tua dari anak ASD telah memiliki sikap dan perilaku yang hampir sama pada dimensi ini.

5. Kesimpulan

Alat ukur Porter Parental Acceptance Scale (PPAS) dinyatakan *fit* dengan data yang diujikan pada orang tua anak dengan autisme. Berdasarkan beberapa uji model fit, empat dimensi pembangun PPAS terkonfirmasi valid. Terdapat 35 butir soal valid dan hanya lima butir soal yang tidak valid. Kelima butir soal tersebut berasal dari dimensi *recognition of the child's need for autonomy*.

6. Daftar Pustaka

- Al-kandari, S., Alsalem, A., Abohaimed, S. Al-orf, F., Al-zoubi, M., Al-sabah, R., & Shah, N. (2017). Brief report: Social support and coping strategies of mothers of children suffering from ASD in Kuwait. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 47(10), 3311-3319. <http://e-resources.perpusnas.go.id:2089/10.1007/s10803-017-3225-y>
- Al Khateeb, J.M. Kaczmarek, L., & Al Hadidi, M.S. (2019). Parents' perceptions of raising children with autism spectrum disorders in the United States and Arab countries: A comparative review. *Autism*, 23(7), 1645-1654. <https://doi.org/10.1177/1362361319833929>
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorder "DSM-5"*. American Psychiatri Association.
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (2nd ed.). Guilford Publications.
- Burchinal, L., Hawkes, G., & Gardner, B. (1957). The Relationship between Parental Acceptance and Adjustment of Children. *Child Development*, 28(1), 65-77. doi:10.2307/1126001
- Carrasco MA, Delgado B, Holgado-Tello FP (2019) Parental acceptance and children's psychological adjustment: The moderating effects of interpersonal power and prestige across age. *PLoS ONE* 14(4): e0215325. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0215325>
- Center for Disease Control. (2020, March 27). Prevalence of autism spectrum disorder among children aged 8 years-autism and developmental disabilities monitoring network, 11 Sites, United States, 2016. *Morbidity and Mortality Weekly Report*, 69(4), 1-12. https://www.cdc.gov/mmwr/volumes/69/ss/ss6904a1.htm?cid=ss6904a1_w
- Chau, I. Y. F., & Landreth, G. L. (1997). Filial therapy with Chinese parents: Effects on parental empathic interactions, parental acceptance of child and parental stress. *International Journal of Play Therapy*, 6(2), 75. <https://doi.org/10.1037/h0089409>
- Da Paz, N. S., Siegel, B., Coccia, M. A., & Epel, E. S. (2018). Acceptance or despair? Maternal adjustment to having a child diagnosed with autism. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 48(6), 1971-1981.
- Fikri, A. M. (2021). *Parental acceptance dan parenting stres pada orang tua anak intellectual disability*. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Indonesia.

- Girli, A. (2018). Being a parent of a child with autism from diagnosis to the university years. *Journal of Education and Training Studies*, 6(5), 55-64. <https://doi.org/10.11114/jets.v6i5.3146>
- Glover, G. (2010). Filial therapy with Native Americans on the flathead reservation. *Child-centered play therapy research: The evidence base for effective practice*, 311-321.
- Guernsey, L. F., & Gavigan, M. A. (1981). Parental acceptance and foster parents. *Journal of Clinical Child & Adolescent Psychology*, 10(1), 27-32. <https://doi.org/10.1080/15374418109533006>
- Hicks, B. M. (2015). The Efficacy of Child Parent Relationship Therapy when Conducted in an Online Format on Levels of Parental Acceptance.
- Hicks, B., & Baggerly, J. (2017). The effectiveness of child parent relationship therapy in an online format. *International Journal of Play Therapy*, 26(3), 138-150. <https://doi.org/10.1037/pla0000033>
- Indiarti, P. T., & Rahayu, P. P. (2020). Penerimaan Ibu Yang Memiliki Anak Autis. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 5(1), 34.
- Jigyel, K. (2014). Bringing up a child with autism spectrum disorder (ASD): Lived experiences of a parent. *Bhutan Journal of Research and Development* 3 (1), 75-86. <https://bjrd.rub.edu.bt/index.php/bjrd/issue/view/5/6>
- Jiu, C. K., & Rungreangkulkij, S. (2019). Impacts of having Children with Autism in Malay Family of Indonesia. *International Journal of Preventive and Public Health Sciences*, 5(1), 1-8. <https://ijpphs.com/index.php/ijpphs/article/view/145>
- Kaplan, D. (2000). *Structural equation modelling: foundations and extensions*. Newbury Park, CA:Sage Publications.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. (2018, April 2). *Hari peduli autisme sedunia: Kenali gejalanya, pahami keadaannya*. <https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/31/1682/hari-peduli-autisme-sedunia-kenali-gejalanya-pahami-keadaannya>.
- Kübler-Ross, E., & Kessler, D. (2009). The five stages of grief. In *Library of Congress Catalog in Publication Data (Ed.), On grief and grieving* (pp. 7-30).
- Landreth, G. L., & Lobaugh, A. F. (1998). Filial therapy with incarcerated fathers: Effects on parental acceptance of child, parental stress, and child adjustment. *Journal of Counseling & Development*, 76(2), 157-165. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1998.tb02388.x>
- Poon, W.-C. S. (1998). *The Relationship between parental empathy and parental acceptance and the effect of filial therapy training on this relationship*. Dissertation. University of North Texas.
- Porter, B. M. (1954). Measurement of parental acceptance of children. *Journal of Home Economics*, 46(3), 176-182. http://reader.library.cornell.edu/docviewer/digital?id=hearth4732504_46_003#page/34/mode/1up
- Radityawan, I.W.P. (2017). *Hubungan antara penerimaan diri orang tua yang memiliki anak slow learner dengan parenting self efficacy*. Disertasi. Universitas Airlangga.
- Rohner, R. P. (2016). Introduction to interpersonal acceptance-rejection theory (IPARTheory), methods, evidence, and implications. Retrieved April, 12, 2016.
- Rohner, R. P., & Khaleque, A. (2010). Testing central postulates of parental acceptance-rejection theory (PARTheory): a meta-analysis of cross-cultural studies. *Journal of Family Theory & Review*, 2(1), 73-87. <https://doi.org/10.1111/j.1756-2589.2010.00040.x>
- Sahida, K., & Allenidekania. (2018). Parent-Child Characteristics and Its Correlation to Parental Rejection of Autism Spectrum Disorders Children. *LIFE: International Journal Of Health And Life-Sciences*, 4(1), 54-64. DOI-<https://dx.doi.org/10.20319/ijhls.2017.41.5464>
- Shadfar, A. (2019). Effects of child-parent relationship therapy on maternal parenting stress and parental acceptance of primary school children. *Quarterly Journal of Family and Research*, 15(4), 103-120.
- Topan, A., Demirel, S., Alkan, I., Ayyildiz, T.K., & Dođru, S. (2019). Parenting an autistic child: A qualitative study. *Int Arch Nurs Health Care*, 5(3). doi.org/10.23937/2469-5823/1510133
- Torío-López, S., dkk. (2018). Parents' Perceptions of their Acceptance and Rejection Behaviors: Benchmarking Spain and Ecuador. *Journal of Child and Family Studies*, 27:3019-3026 <https://doi.org/10.1007/s10826-018-1135-z>
- Umar, J., & Nisa, YF. (2020). Uji validitas konstruk dengan CFA dan pelaporannya. *Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia*. Vol 9, No.2. DOI: [10.15408/jp3i.v9i2.16964](https://doi.org/10.15408/jp3i.v9i2.16964)
- Voluntir, F. (2014). Penerimaan orang tua menentukan lingkungan pengasuhan keluarga dengan anak remaja di wilayah suburban. *Jurnal Pendidikan Karakter*, (3).
- World Health Organization. (2021, April 2). *Autism spectrum disorders*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>



PERAN *GRIT* SEBAGAI MODERATOR HUBUNGAN ANTARA *JOB INSECURITY* DAN *JOB INVOLVEMENT* PADA KARYAWAN YANG TERDAMPAK COVID-19

Nyimas Fathia Dayatri¹, Alice Salendu¹

Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Jawa Barat, Indonesia

E-mail: fathiadayatri@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the relationship between job insecurity and job involvement by considering the role of grit as the moderator in employees during the Covid-19 pandemic. 762 participants from public and private sectors employees who work in organization which implemented policy changes due to Covid-19 are included. This research is a quantitative study with a cross-sectional study design. The sampling technique used is accidental sampling. The research measuring instruments consists of Job Involvement Scale, Multidimensional Qualitative Job Insecurity Scale (MQJIS), and Short Grit Scale (Grit-S). Data were collected using an online questionnaire and analyzed using regression analysis, utilizing SPSS PROCESS Model 1. It was found that grit did not moderate the relationship between job insecurity and job involvement. The findings of this research can be used by organizations as reference to anticipate the increase of employee job insecurity due to changes.

Keywords: Job Involvement, Job Insecurity, Grit

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* pada *job involvement* dengan mempertimbangkan peran moderasi *grit* pada karyawan di masa pandemi Covid-19. Partisipan penelitian adalah 762 karyawan organisasi publik dan swasta di Indonesia yang menerapkan perubahan kebijakan karena Covid-19. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain *cross-sectional study*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *accidental sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Job Involvement Scale*, *Multidimensional Qualitative Job Insecurity Scale* (MQJIS), dan *Short Grit Scale* (Grit-S). Data dikumpulkan menggunakan kuesioner secara daring serta dianalisis dengan analisis regresi menggunakan model 1 SPSS PROCESS. Hasil penelitian menemukan bahwa *grit* terbukti tidak memoderasi hubungan *job insecurity* dan *job involvement*. Sebagai implikasinya, temuan dari penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh organisasi sebagai acuan dalam mengantisipasi peningkatan *job insecurity* karyawan akibat adanya perubahan.

Kata Kunci: Job Involvement, Job Insecurity, Grit

1. Pendahuluan

Pandemi Covid-19 merupakan krisis kesehatan sekaligus ancaman bagi ekonomi secara global (Kniffin et al., 2020). Pandemi mendorong perubahan yang besar pada sektor industri dan organisasi. Sejumlah organisasi mengalami berbagai tantangan dan kesulitan dalam mempertahankan bisnis mereka. Pandemi Covid-19 berimplikasi pada penyesuaian kebijakan di organisasi, seperti akselerasi *Work From Home* (WFH), pengaturan kerja dengan protokol kesehatan (*social distancing*), hingga pemutusan hubungan kerja (PHK) (Kniffin et al., 2020). Survei yang dilakukan oleh Gartner (2020) terhadap 229 departemen HR menunjukkan bahwa seperempat perusahaan memberlakukan WFH kepada lebih 80% karyawannya selama awal pandemic. Cintya et al. (2021) menemukan bahwa karyawan di Indonesia mengalami penurunan motivasi kerja karena faktor lingkungan dan proses kerja yang berubah selama pelaksanaan WFH. Di sisi lain, sejumlah organisasi meminta karyawannya tetap hadir ke kantor namun dengan menerapkan protokol kesehatan. Karyawan mengalami keterbatasan dalam berinteraksi sosial yang sebenarnya esensial bagi kesehatan fisik dan mental (Kniffin et al., 2020).

Pandemi Covid-19 ini juga berdampak pada angka pengangguran dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Berdasarkan data yang dihimpun oleh Kementerian Ketenagakerjaan hingga 31 Juli 2020, terdapat 2.146.667 orang karyawan yang terdampak Covid-19. Dari total angka ini, sebesar 1.132.117 orang merupakan pekerja formal yang dirumahkan dan 383.645 orang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Kementerian Ketenagakerjaan, 2020). Tidak hanya berdampak pada karyawan yang kehilangan pekerjaan, konsekuensi negatif juga terjadi pada karyawan yang masih bertahan di organisasi (Kniffin et al., 2020). Trevor dan Nyberg (2008) menemukan bahwa ketika organisasi mengurangi jumlah karyawan, terdapat kecenderungan penurunan komitmen organisasi, *job involvement*, dan stres yang lebih tinggi pada karyawan yang tinggal di perusahaan.

Berbagai perubahan yang terjadi pada organisasi selama pandemi Covid-19 berisiko memiliki dampak pada *job involvement* atau keterlibatan kerja karyawan. *Job involvement* didefinisikan sebagai identifikasi psikologis seorang individu terhadap pekerjaannya (Kanungo, 1982). Derajat keterlibatannya diukur berdasarkan keyakinan atau kognisi individu mengenai identifikasi pekerjaannya. Identifikasi ini bergantung pada dua hal, yaitu kebutuhan yang menonjol dari individu baik intrinsik maupun ekstrinsik dan persepsi individu mengenai potensi pekerjaannya dalam memuaskan kebutuhannya tersebut (Kanungo, 1981). Ketika dihadapkan dengan perubahan kebijakan di organisasi, maka penilaian kognitif karyawan mengenai pekerjaan sebagai sumber untuk memenuhi kebutuhan akan kepuasan mereka dapat terpengaruh. Berdasarkan perspektif situasional, Brown (1996) mengemukakan bahwa *job involvement* berubah ketika elemen konteks pekerjaan karyawan berubah. Di masa pandemi, karyawan yang membutuhkan komunikasi secara langsung dalam menerima informasi pekerjaan, menemukan limitasi karena harus bekerja dari rumah. Karyawan yang memiliki kebutuhan untuk berinteraksi sosial saat bekerja di kantor, mengalami keterbatasan karena adanya *social distancing*. Pandemi Covid-19 yang menyebabkan berbagai perubahan kebijakan di organisasi dapat memengaruhi *job involvement* karyawan.

Pamungkas dan Wulandari (2021) yang melakukan penelitian terhadap karyawan di Indonesia pada masa Covid-19 menemukan bahwa organisasi perlu melakukan usaha untuk mempertahankan *job involvement* karyawan karena *job involvement* merupakan hal yang krusial terhadap komitmen afektif dan kinerja karyawan. *Job involvement* dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Faktor internal seperti *locus of control*, *self-esteem*, *growth need strength*, *internal motivation* (Brown, 1996), *psychological capital* (Demir, 2018), dan *grit* (Jeong et al., 2019). Faktor eksternal yang memengaruhi *job involvement* antara lain perilaku atasan, *role conflict* dan *role ambiguity* (Brown, 1996), dan *job insecurity* (Cheng & Chan, 2008).

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) mengemukakan bahwa perubahan-perubahan yang terjadi di organisasi dapat dianggap sebagai sumber ancaman bagi karyawan. Kondisi tidak berdaya akan situasi yang mengancam pada karyawan ini dapat dijelaskan dengan konsep *job insecurity*. Hellgren et al. (1999) mengklasifikasikan *job insecurity* menjadi dua, yaitu *quantitative job insecurity* dan *qualitative job insecurity*. *Quantitative job insecurity* merupakan kekhawatiran akan keberlangsungan pekerjaan saat ini di masa yang akan datang. Sedangkan *qualitative job insecurity* mengacu pada ancaman yang dirasakan terkait penurunan kualitas dalam hubungan kerja, seperti kondisi pekerjaan, berkurangnya peluang karir, dan menurunnya pengembangan gaji. Konteks karyawan yang terdampak Covid-19 dalam penelitian ini berfokus pada *qualitative job insecurity*. Berdasarkan konsep *job insecurity* dari Hellgren et al. (1999), Brondino et al. (2020) mengembangkan empat dimensi *job insecurity*. Dimensi pertama adalah *work content* yang mengacu pada situasi pekerjaan yang berkaitan dengan beban kerja yang terlalu besar atau sedikit, kompleks, monoton, terlalu banyak tanggung jawab, berbahaya, atau menuntut hal-hal yang bertentangan atau ambigu. Dimensi kedua adalah *working conditions* atau situasi pekerjaan yang berkaitan dengan substansi beracun, kondisi yang buruk (suara, vibrasi, pencahayaan, radiasi, temperatur), postur kerja, tuntutan fisik, situasi berbahaya, lingkungan yang kurang higienis, serta perlengkapan keselamatan yang tidak memadai. Dimensi selanjutnya adalah *employment conditions* atau situasi pekerjaan yang berkaitan dengan *shift*, upah yang rendah, prospek kerja yang buruk, kontrak yang fleksibel, dan kekhawatiran terhadap pekerjaan. Dimensi terakhir adalah *social relationship*, yakni situasi pekerjaan yang berkaitan dengan kepemimpinan, dukungan sosial, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan yang buruk, liberasi, dan diskriminasi.

Sejumlah peneliti mencari tahu hubungan antara *job insecurity* dan *job involvement*, dan menemukan hasil yang inkonsisten. Levanoni dan Sales (1990) pada penelitiannya menemukan hubungan negatif yang moderat di antara kedua variabel tersebut. Temuan ini kemudian didukung oleh penelitian Kuhnert dan Palmer (1991) yang menemukan hubungan negatif yang kuat antara *job insecurity* dan *job involvement*. Pada penelitian yang dilakukan beberapa tahun kemudian, Liou dan Bazemore (1994) menemukan hubungan negatif yang moderat. Berdasarkan temuan yang lebih baru, meta-analisis yang dilakukan oleh Sverke et al. (2002) juga menemukan hubungan negatif antara *job insecurity* dan *job involvement*. Keterbatasan dalam studi ini adalah penelitian dilakukan pada jumlah sampel yang sedikit sehingga Sverke et al. (2002) mendorong adanya penelitian lebih lanjut dengan jumlah sampel yang lebih besar. Cheng dan Chan (2008) melakukan meta-analisis serupa dengan jumlah sampel yang lebih besar dan menemukan hasil yang sama, namun hubungan yang didapat lebih lemah.

Inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya mengenai kekuatan hubungan antara *job insecurity* dan *job involvement* yang mayoritas moderat hingga kuat mengindikasikan perlunya variabel yang dapat melemahkan hubungan kedua variabel tersebut. Sejalan dengan hal ini, Sverke et al. (2006) menyoroti perlunya peran moderator

sebagai *buffer* dari reaksi negatif *job insecurity*. Berdasarkan sudut pandang kesehatan kerja, menjadi krusial untuk memahami peran variabel moderator dalam meredam konsekuensi negatif *job insecurity* terhadap kesejahteraan dan sikap kerja karyawan. Dari perspektif manajerial, tenaga kerja yang mengalami reaksi stres dan kesejahteraan yang buruk dapat mengalami kemunduran dan akan sulit membantu organisasi untuk menjadi lebih efektif (Hartley et al., 1991, dalam Sverke et al., 2006). Penelitian sebelumnya belum secara khusus mempertimbangkan efek moderasi antara *job insecurity* dan *job involvement*.

Sverke et al. (2002) dan Shoss (2017) menemukan bahwa konsekuensi dari *job insecurity* dapat dimitigasi oleh faktor kepribadian dari karyawan. Sejalan dengan ini, Brown (1996) menemukan bahwa *job involvement* juga dipengaruhi oleh kepribadian. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mendalami perbedaan individual khususnya kepribadian dalam memoderasi hubungan antara *job insecurity* dan *job involvement*. Karakteristik kepribadian yang kini tengah berkembang penelitiannya dan terbukti menjadi prediktor retensi individu dalam konteks tempat kerja (Eskreis-Winkler et al., 2014) adalah *grit*. *Grit* adalah ketekunan dan semangat untuk mencapai tujuan jangka panjang (Duckworth et al., 2007). *Grit* merupakan konstruk pada tingkat *trait* dan terbukti memprediksi kesuksesan pada berbagai domain (Duckworth et al., 2007; Duckworth et al., 2009). *Grit* terdiri dari dua dimensi, yaitu *consistency of interests* yang berkaitan dengan bagaimana individu mempertahankan komitmen dan fokus untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas dalam periode waktu yang lama (Duckworth & Queen, 2009; Widodo & Chandrawaty, 2020) dan *perseverance of effort* yang ditunjukkan dengan ketekunan individu dalam mempertahankan usahanya terlepas dari kegagalan, kesulitan, dan ketidakstabilan yang dihadapi (Duckworth et al., 2007). Orang yang memiliki *grit* tinggi melihat pencapaian sebagai sebuah *marathon* dan stamina merupakan kelebihan mereka. Di saat orang lain melihat kekecewaan dan rasa bosan sebagai pertanda untuk mengubah tujuan, orang-orang dengan *grit* yang tinggi akan bertahan pada tujuan yang ingin dicapai (Duckworth et al., 2007).

McGinley dan Matilla (2019) menemukan hubungan antara *grit* dan *job insecurity*. Ketika *job insecurity* meningkat, orang yang memiliki *grit* tinggi akan melakukan perilaku *proactive coping* sehingga ia tetap mampu bertahan pada pekerjaannya. Beberapa penelitian sebelumnya juga menemukan hubungan positif antara *grit* dan *job involvement* (Jeong et al., 2019; Arifin et al., 2019; Widodo & Chandrawaty, 2020), semakin tinggi *grit* yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula *job involvement* pada karyawan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Duckworth et al., (2009) terhadap finalis yang mengikuti kompetisi *Spelling Bee* menemukan bahwa finalis yang memiliki *grit* lebih tinggi dapat berperforma lebih baik saat kompetisi karena mereka menghabiskan waktu lebih banyak untuk berlatih. Hal ini menunjukkan individu dengan *grit* yang tinggi akan lebih banyak berpartisipasi pada tugasnya dibandingkan individu lain dengan *grit* yang lebih rendah. Bersesuaian dengan hal tersebut, individu dengan *job involvement* yang tinggi juga sangat berkomitmen terhadap organisasi, karier, dan profesi mereka. Individu dengan *job involvement* yang tinggi memikirkan cara untuk berperforma lebih baik dan bersedia untuk memikirkan pekerjaan bahkan saat di waktu luang (Mudrack, 2004).

Hubungan antara *job insecurity* dan *job involvement* melalui peran *grit* sebagai moderator dapat dijelaskan menggunakan *Job Demands-Resources Model (JD-R)*. Pada teori ini dijelaskan bahwa semua karakteristik yang ada dalam pekerjaan akan jatuh pada salah satu dari dua kategori, yaitu *job demands* dan *job resources* (Bakker & Demerouti, 2016). Hal-hal dalam pekerjaan karyawan yang membuat ia merasa tidak aman mengenai keberlanjutan aspek-aspek pekerjaannya (*job insecurity*) dapat digolongkan sebagai *job demands*. Sementara itu, *grit* tergolong sebagai *personal resources*, atau kepercayaan yang dimiliki individu mengenai kontrol yang dimiliki terhadap lingkungannya (Bakker & Demerouti, 2016). Bakker dan Demerouti (2016) mengemukakan bahwa *personal resources* dapat berperan sebagai *buffer* pada dampak yang tidak diinginkan dari *job demands* terhadap ketegangan (*strain*) dan menunjang dampak yang diinginkan terhadap motivasi individu. Ketika individu merasakan ketidakpastian dalam pekerjaannya (*job insecurity*), ia dapat melepaskan diri dari pekerjaannya sebagai strategi coping dari stres yang dirasakan (*job involvement*). Namun, jika terdapat *personal resources* (dalam penelitian ini adalah *grit*) yang membuatnya tekun dan semangat untuk mencapai tujuan jangka panjang, maka ia dapat bertahan dan tetap terpicat pada pekerjaannya. Berdasarkan kerangka ini, dapat dikatakan bahwa tingkat *grit* yang dimiliki karyawan dapat menurunkan pengaruh *job insecurity* terhadap *job involvement* karyawan tersebut.

Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui hubungan antara *job insecurity* dan *job involvement* melalui peran moderasi *grit* pada karyawan yang terdampak perubahan kebijakan organisasi di masa pandemi Covid-19. Peneliti memiliki hipotesis bahwa *grit* memoderasi hubungan antara *job insecurity* dan *job involvement*. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperkaya literatur Psikologi Industri dan Organisasi terkait *job insecurity*, *job involvement*, dan *grit* khususnya pada karyawan yang terdampak pandemi COVID-19. Penelitian ini juga dapat digunakan oleh akademisi lain dan peneliti selanjutnya sebagai bahan tinjauan pustaka mengenai hubungan antar ketiga variabel yang diteliti. Selain itu, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman pada organisasi yang terdampak pandemi Covid-19 mengenai hubungan *job insecurity*, *job involvement*, dan *grit* pada karyawan. Temuan yang didapat dari penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan referensi organisasi untuk membuat kebijakan dan intervensi yang membantu karyawan menurunkan perasaan ketidakberdayaan yang dialami guna meningkatkan keterlibatannya di organisasi selama pandemi Covid-19.

2. Metode Penelitian

Kriteria partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan aktif di sebuah organisasi di Indonesia yang terdampak Covid-19. Dampak yang dimaksud berupa kebijakan yang diberlakukan organisasi akibat adanya pandemi Covid-19, seperti *WFH*, *WFO* dengan protokol kesehatan (*social distancing*), dan pemutusan hubungan kerja (PHK) (Kniffin et al., 2020). Teknik pengambilan data yang digunakan adalah *accidental sampling*. Pengambilan data dilakukan menggunakan kuesioner daring melalui tautan *Google Form*. Jumlah partisipan yang dilibatkan dalam penelitian ini sebanyak 762 partisipan.

Peneliti melakukan adaptasi alat ukur *job involvement*, *job insecurity*, dan *grit* dengan mengacu pada prosedur adaptasi Beaton et al. (2000). Alat ukur yang digunakan adalah *Job Involvement Scale* (Kanungo, 1982), *Multidimensional Qualitative Job Insecurity Scale* (MQJIS) (Brondino et al, 2020), dan *Short Grit Scale* (*Grit-S*) (Duckworth & Queen, 2009). Alat ukur *job involvement* terdiri dari 10 item sedangkan *job insecurity* dan *grit* masing-masing memiliki 8 item. Hasil uji reliabilitas alat ukur *job involvement*, *job insecurity*, dan *grit* secara berurut adalah 0,88, 0,83, 0,78, mengindikasikan reliabilitas yang sangat baik menurut DeVellis (2016).

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif non eksperimental. Desain penelitian ini adalah *cross-sectional study* karena pengambilan data hanya dilakukan melalui satu kali kontak dengan partisipan. Peneliti melakukan uji beda untuk mengetahui keterkaitan data demografis dan variabel penelitian. Analisis *Pearson Correlation* dilakukan untuk melihat hubungan antarvariabel penelitian. Analisis regresi menggunakan *PROCESS Model 1* dilakukan untuk menguji peran *grit* sebagai moderator antara hubungan *job insecurity* dan *job involvement*.

3. Hasil

Peneliti melakukan pengolahan data terhadap 762 partisipan. Diketahui bahwa sebagian besar partisipan dalam penelitian ini adalah perempuan (434 partisipan, 57%). Mayoritas dari karyawan berusia di bawah 30 tahun (476 partisipan, 62%), merupakan karyawan tetap (562 partisipan, 74%), dan berada pada level staf (514 partisipan, 67%). Dilihat berdasarkan masa kerjanya, sebagian besar karyawan telah bekerja di jabatan terakhirnya selama lebih dari 2 hingga di bawah atau sama dengan 10 tahun (344 partisipan, 45%). Begitu pula jika dilihat berdasarkan masa kerja secara keseluruhan, sebagian besar partisipan telah bekerja lebih dari dua tahun namun tidak lebih dari sepuluh tahun (424 partisipan, 56%).

Tabel 1. Gambaran Umum Partisipan Penelitian

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	328	43
Perempuan	434	57
Usia		
≤ 30 Tahun	476	62
31 - 44 Tahun	179	23
≥ 45 Tahun	107	14
Status Pekerjaan		
Karyawan Tetap	562	74
Karyawan Kontrak	189	25
Lainnya	11	1
Level Jabatan		
Staf	514	67
Supervisor	143	19
Manajer	93	12
Lainnya	12	2
Masa Kerja di Jabatan Terakhir		
≤ 2 Tahun	299	39
> 2 Tahun - ≤ 10 Tahun	344	45
≥ 10 Tahun	119	16
Masa Kerja Keseluruhan		
≤ 2 Tahun	116	15
> 2 Tahun - ≤ 10 Tahun	424	56
≥ 10 Tahun	222	29

Kemudian, hasil menunjukkan bahwa nilai rata-rata pada variabel *job involvement* adalah 3,6 dengan standar deviasi sebesar 0,96. Sebagian besar partisipan memiliki tingkat *job involvement* tinggi (56,2%). Pada variabel *job insecurity*, didapatkan nilai rata-rata sebesar 3,2 dengan standar deviasi 1,06. Peneliti menemukan bahwa sebagian besar partisipan memiliki tingkat *job insecurity* rendah (58,7%). Sementara itu, nilai rata-rata untuk *grit* adalah 4,2 dengan standar deviasi 0,79. Pada variabel *grit*, sebanyak 643 partisipan masuk pada kategori tinggi, mengindikasikan bahwa mayoritas partisipan dalam penelitian memiliki tingkat *grit* yang tinggi.

Tabel 2. Gambaran Umum dan Persebaran Skor Variabel Penelitian

	Mean	SD	Frekuensi	Persentase (%)
Job Involvement	3,6	0,96		
Rendah			334	43,8
Tinggi			428	56,2
Job Insecurity	3,2	1,06		
Rendah			447	58,7
Tinggi			315	41,3
Grit	4,2	0,79		
Rendah			119	15,6
Tinggi			643	84,4

Selanjutnya, peneliti menyajikan hasil uji beda rata-rata data demografis dan variabel penelitian. Tabel 3 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan rata-rata *job involvement*, *job insecurity*, dan *grit* pada laki-laki dan perempuan. Rata-rata *job involvement* dan *grit* laki-laki lebih tinggi dibandingkan perempuan. Sementara itu, perempuan memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Peneliti juga menemukan perbedaan rata-rata yang signifikan dari *job involvement*, *job insecurity*, dan *grit* berdasarkan usia, level jabatan, masa kerja di jabatan terakhir, dan masa kerja keseluruhan. Sementara perbedaan status pekerjaan partisipan hanya signifikan dalam hal *job insecurity*.

Tabel 3. Uji independent sample t-test berdasarkan Jenis Kelamin

	<i>Job Involvement</i>				<i>Job Insecurity</i>				<i>Grit</i>			
	M	SD	t	Sig.	M	SD	t	Sig.	M	SD	t	Sig.
Laki-laki	3,81	0,95		0,00	3,03	1,06		0,00	4,32	0,77		0,00
Perempuan	3,44	0,94	5,31	0**	3,26	1,05	-2,86	4**	4,13	0,81	3,34	1**

** $p < 0,01$

Kemudian, uji *Pearson* dilakukan untuk mengetahui korelasi antar variabel dalam model penelitian. Dapat dilihat pada tabel 5, semua variabel dalam model penelitian berkorelasi satu sama lain. *Job involvement* berkorelasi negatif dengan *job insecurity* ($r=-0,11$, $p < 0,01$) dan berkorelasi positif dengan *grit* ($r=0,28$, $p < 0,01$). Sementara itu, *job insecurity* juga berkorelasi negatif dengan *grit* ($r=-0,38$, $p < 0,01$).

Tabel 4. Korelasi Antar Variabel

	<i>Job Involvement</i>	<i>Job Insecurity</i>	<i>Grit</i>
<i>Job Involvement</i>	1		
<i>Job Insecurity</i>	-0,11**	1	
<i>Grit</i>	0,28**	-0,38**	1

** $p < 0,01$

Dapat dilihat pada Tabel 4, skor rata-rata *job involvement* yang tertinggi ada pada kelompok partisipan dengan usia di atas 45 tahun, berada di level manajer, serta memiliki masa kerja terakhir maupun keseluruhan di atas 10 tahun. Skor rata-rata *job insecurity* tertinggi ada pada kelompok partisipan dengan usia di bawah 30 tahun, merupakan karyawan kontrak, berada di level staf, memiliki masa kerja jabatan terakhir selama kurang dari dua tahun dan masa kerja keseluruhan 2 – 10 tahun. Sementara itu, skor rata-rata *grit* tertinggi ditempati oleh kelompok partisipan dengan usia di atas 45 tahun, berada pada level manajer, serta memiliki masa kerja di jabatan terakhir dan masa kerja keseluruhan di atas 10 tahun.

Tabel 5. Uji ANOVA berdasarkan Usia, Status Pekerjaan, Level Jabatan, Masa Kerja Terakhir, Masa Kerja Keseluruhan

	<i>Job Involvement</i>				<i>Job Insecurity</i>				<i>Grit</i>			
	M	SD	F	Sig.	M	SD	F	Sig.	M	SD	F	Sig.
Usia (th)												
≤ 30	3,39	0,91			3,42	1,03		0,00	4,05	0,80		
31 - 44	3,70	0,88	59,0	0,00**	2,95	0,96	53,888	0**	4,37	0,70	35,9	0,00
≥ 45	4,41	0,86	32		2,37	0,93			4,70	0,70	61	0**
SP												
Tetap	3,63	0,96			3,03	1,04			4,24	0,80		
Kontrak	3,52	0,94	1,0	0,36	3,54	1,05	17,0	0,00	4,13	0,78	1,30	0,27
Lainnya	3,54	1,05	23		3,30	0,97	34	0**	4,26	0,61		
Level												
Staf	3,59	0,95			3,24	1,06			4,17	0,78		
Supervisor	3,44	0,93		0,00	3,21	1,00		0,00	4,14	0,78		0,00
Manajer	3,94	1,01	5,49	1**	2,68	1,08	8,03	0**	4,60	0,80	8,56	0**
Lainnya	3,77	0,83			2,86	0,87			4,10	0,83		
MKT (th)												
≤ 2	3,44	0,93			3,33	1,03		0,000*	4,13	0,79		
> 2 - ≤ 10	3,52	0,94	36,7	0,00**	3,27	1,02	36,3	*	4,17	0,79	15,1	0,00
≥ 10	4,26	0,83	12		2,43	0,96			4,57	0,74	06	0**
MKK (th)												
≤ 2	3,44	0,96			3,39	0,97		0,000*	4,05	0,76		
> 2 - ≤ 10	3,39	0,89	46,5	0,00**	3,40	1,02	49,597	*	4,08	0,79	31,0	0,00
≥ 10	4,10	0,92	45		2,60	0,99			4,56	0,72	33	0**

** $p < 0,01$, * $p < 0,05$

SP: Status Pekerjaan, Level: Level Jabatan, MKT: Masa Kerja Terakhir, MKK: Masa Kerja Keseluruhan

Analisis moderasi dilakukan dengan mengontrol variabel demografis yang diketahui memiliki korelasi dengan variabel-variabel dalam model penelitian. Oleh karena itu, pada analisis utama peneliti melakukan kontrol pada jenis kelamin, usia, jabatan, masa kerja di jabatan terakhir, dan masa kerja keseluruhan sebagai *covariates*. Sebagai hasil analisis utama penelitian, ditemukan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara interaksi *job insecurity* dan *grit* terhadap *job involvement* ($b = -0,06$, 95% CI [-0,160, 0,039], $t = -1,195$, $p = 0,232$). *Grit* terbukti tidak berperan sebagai moderator pada hubungan *job insecurity* dan *job involvement*. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa *grit* memoderasi hubungan antara *job insecurity* dan *job involvement* ditolak.

Tabel 6. Hasil Analisis Moderasi

	<i>b</i>	SE B	<i>t</i>	<i>p</i>
<i>Job Insecurity X Grit</i>	-0,06	0,050	-1,195	0,232
	[-0,160, 0,039]			

$R^2 = 0,188$.

4. Diskusi

Penelitian bertujuan untuk mengetahui peran *grit* sebagai moderator hubungan *job insecurity* dan *job involvement* pada karyawan yang terdampak kebijakan Covid-19. Dalam menjawab hipotesis yang diajukan, peneliti menemukan bahwa *grit* tidak berperan sebagai moderator dalam hubungan *job insecurity* dan *job involvement*. Menggunakan teori JD-R, diketahui bahwa situasi pekerjaan yang mengancam karyawan selama Covid-19 dilihat sebagai *job demand* yang memengaruhi *job involvement*. Berbeda dari dugaan, *grit* terbukti bukan merupakan *personal resource* yang berperan sebagai *buffer* dari dampak yang tidak diinginkan dari *job insecurity*. Temuan ini dapat dijelaskan dengan mengacu pada sudut pandang situasional yang menekankan bahwa perubahan *job involvement* dipengaruhi oleh elemen dalam konteks pekerjaan yang berubah. Potensi pekerjaan dalam memenuhi kebutuhan psikologis individu merupakan kekuatan besar dalam menjembatani faktor lingkungan

dengan *job involvement* (Brown, 1996).

Situasi pandemi yang terjadi sangat tidak menentu sehingga tinggi atau rendahnya *grit* karyawan tidak berpengaruh dalam melemahkan hubungan *job insecurity* terhadap *job involvement*. Kebijakan seperti pembatasan sosial berskala besar, *work from home*, dan PHK diberlakukan di perusahaan-perusahaan di Indonesia (Widaningsih et al., 2020). Pembatasan sosial menyebabkan berbagai kegiatan organisasi dilakukan dari jarak jauh. Adanya WFH menyebabkan karyawan mengalami kesulitan dalam membatasi kebutuhan pekerjaan dan keluarga. Selain itu, PHK mungkin membuat organisasi kehilangan orang-orang terbaik di perusahaan (Widaningsih et al., 2020). Perubahan-perubahan ini pada akhirnya memengaruhi *job involvement* atau bagaimana karyawan mengidentifikasi pekerjaannya secara psikologis. Terlepas dari kepribadian individu yang tekun dan bersemangat dalam mencapai tujuan jangka panjang, identifikasi diri terhadap pekerjaannya tetap sangat dipengaruhi oleh penilaiannya terhadap situasi pekerjaan dalam memenuhi kebutuhannya.

Di sisi lain, temuan peneliti berbeda dengan sejumlah penelitian lainnya yang membahas *grit* di masa pandemi Covid-19. Bono et al. (2020) dalam penelitiannya yang dilakukan di Amerika Serikat menemukan bahwa *grit* memengaruhi *pandemic resilience*. Mahasiswa dengan *grit* yang lebih tinggi memiliki *pandemic resilience* yang juga lebih tinggi. Selain itu, Mosanya (2021) dalam penelitiannya terhadap pelajar di UAE menemukan bahwa *grit* merupakan faktor protektif dari kurangnya kontrol selama pandemi dan rasa kesepian terhadap stres akademik. Penelitian ini menunjukkan bahwa *grit* dapat berperan sebagai *buffer* dari konsekuensi yang dirasakan individu selama pandemi Covid-19. Perbedaan yang peneliti temukan mungkin dapat dijelaskan dengan temuan Jachimowics et al. (2018) yang mengemukakan bahwa *grit* dapat memberi dampak positif hanya jika karyawan merasa bahwa mereka mampu mencapai tingkat semangat tertentu yang diinginkan. Dalam hal ini, partisipasi pada penelitian ini mungkin merasa bahwa mereka belum mampu mencapai semangat yang diperlukan di masa pandemi sehingga belum cukup menyangga perasaan terancam terkait situasi pekerjaan yang dialami.

Selain itu, Sharma (2016) juga mengemukakan bahwa *job involvement* atau keterlibatan kerja tidak sama dengan perilaku meskipun memiliki korelasi yang tinggi. Individu yang memiliki keterpikatan yang besar terhadap pekerjaan serta menganggap pekerjaan adalah hal yang penting bagi dirinya belum tentu bekerja keras dan melakukan usaha yang besar dalam pekerjaannya. Hal ini mendukung temuan peneliti bahwa *grit* karyawan yang terkait dengan komitmen dan usaha dalam pekerjaan terbukti tidak melemahkan hubungan *job insecurity* terhadap *job involvement* dari karyawan tersebut.

Temuan dari peneliti berkontribusi terhadap penelitian Bakker dan Demerouti (2016) mengenai JD-R yang mengemukakan bahwa proposisi mengenai interaksi antara *job demands* dan *personal resource* memiliki dukungan penelitian yang masih terbatas. Belum banyak penelitian sebelumnya yang mendukung bahwa *personal resources* dapat berperan seperti *job resources* dalam menjadi *buffer* dari *job demands* (Bakker & Demerouti, 2016). Di sisi lain, penelitian ini tidak lepas dari adanya limitasi yang perlu diperhatikan. Pertama, peneliti mengumpulkan data dengan metode *self-report*, mengukur variabel baik prediktor dan kriteria dalam konteks pengukuran yang sama (waktu, lokasi, media). Peneliti juga menerapkan Skala Likert dengan dua variabel (*job insecurity* dan *grit*) yang memiliki pilihan jawaban yang sama (sangat tidak sesuai-sangat sesuai). Mekanisme ini termasuk sumber potensial terhadap *common method bias* (Podsakoff et al., 2003). Namun demikian, peneliti telah melakukan beberapa upaya untuk meminimalisasi *common method bias* dengan menjaga anonimitas partisipan, melakukan pengacakan terhadap urutan item, dan menuliskan setiap item secara singkat, spesifik, dan jelas. Selain itu, keterbatasan lainnya adalah peneliti tidak menggunakan *attention checker* pada kuesioner sehingga peneliti tidak dapat mengkonfirmasi partisipan yang memberikan kualitas respon yang tinggi dan rendah. Limitasi terakhir adalah peneliti menggunakan *cross-sectional design* yang tidak memungkinkan peneliti untuk menggambarkan kesimpulan mengenai hubungan kausalitas dari variabel.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 762 karyawan yang terdampak Covid-19, diketahui bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara interaksi *job insecurity* dan *grit* terhadap *job involvement*. Hal ini berarti *grit* terbukti tidak memoderasi hubungan antara *job insecurity* dan *job involvement* pada karyawan yang terdampak perubahan kebijakan Covid-19. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian terhadap faktor kepribadian lain sebagai moderator yang diharapkan dapat melemahkan hubungan *job insecurity* terhadap *job involvement* pada masa pandemi, seperti *external locus of control* dan *negative affectivity*. Pada penelitian ini, peneliti juga belum mempertimbangkan iklim organisasi atau budaya organisasi dari populasi. Peneliti selanjutnya dapat mengikutsertakan iklim organisasi atau budaya organisasi ke dalam penelitian mempertimbangkan bahwa setiap organisasi dapat memiliki karakteristik unik dan berbeda dalam hal *job insecurity* dan *job involvement*. Hasil penelitian ini menyarankan organisasi untuk melakukan usaha-usaha untuk menurunkan *job insecurity* karyawan, seperti dengan menyediakan *Employee Assistance Program* serta melakukan diskusi/komunikasi dengan fokus membahas kebutuhan karyawan dan memberikan alasan yang meyakinkan jika sejumlah pertanyaan tidak dapat

dijawab oleh organisasi. Selain itu, karyawan dapat secara aktif mencari dukungan dan informasi yang dibutuhkan untuk menurunkan rasa ancaman yang dihadapi terkait pekerjaan selama masa pandemi.

6. Daftar Pustaka

- Arifin, M., & Puteri, H. (2019). Personality, Grit and Organizational Citizenship Behavior at Vocational Higher Education: The Mediating Role of Job Involvement. *Journal of Social Studies Education Research*, 10(2), 168-187.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2016). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine*, 25(24), 3186-3191.
- Bono, G., Reil, K., & Hescocox, J. (2020). Stress and wellbeing in urban college students in the US during the COVID-19 pandemic: Can grit and gratitude help?. *International Journal of Wellbeing*, 10(3).
- Brondino, M., Bazzoli, A., Vander Elst, T., De Witte, H., & Pasini, M. (2020). Validation and measurement invariance of the multidimensional qualitative job insecurity scale. *Quality & Quantity*, 1-18.
- Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological bulletin*, 120(2), 235.
- Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), 272-303.
- Cintya, O. A. M., Afifuddin, A., & Abidin, A. Z. (2021). Dampak Kebijakan Work From Home Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. *Respon Publik*, 15(10),1-7.
- Demir, S. (2018). The Relationship between Psychological Capital and Stress, Anxiety, Burnout, Job Satisfaction, and Job Involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 75, 137-153.
- DeVellis, R. F. (2016). Scale Development Theory and Applications. In *SAGE Publication* (4th ed.). Los Angeles: Sage Publications.
- Duckworth, Angela L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and Passion for Long-Term Goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087–1101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Duckworth, Angela Lee, & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the short Grit Scale (Grit-S). *Journal of Personality Assessment*, 91(2), 166–174. <https://doi.org/10.1080/00223890802634290>
- Eskreis-Winkler, L., Duckworth, A. L., Shulman, E. P., & Beal, S. (2014). The grit effect: Predicting retention in the military, the workplace, school and marriage. *Frontiers in psychology*, 5, 36.
- Gartner, H. (2020, April 14). *Gartner HR survey reveals 41% of employees likely to work remotely at least some of the time post coronavirus pandemic* [Press release]. <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2020-04-14-gartner-hr-survey-reveals-41--of-employees-likely-to->
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179–195. <https://doi.org/10.1080/135943299398311>
- Jachimowicz, J. M., Wihler, A., Bailey, E. R., & Galinsky, A. D. (2018). Why grit requires perseverance and passion to positively predict performance. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 115(40), 9980-9985.
- Jeong, J. Y., Seo, Y. S., Choi, J. H., Kim, S. H., Lee, M. S., Hong, S. H., ... Park, D. E. (2019). The influence of grit on turnover intention of university hospital nurses: The mediating effect of job involvement. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 49(2), 181–190. <https://doi.org/10.4040/jkan.2019.49.2.181>
- Kanungo, R. N. (1981). Work alienation and involvement: Problems and prospects. *International Review of Applied Psychology*.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of applied psychology*, 67(3), 341.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2020). *Menaker Ida Berdayakan Pekerja Perempuan Terdampak Covid-19 melalui Program TKM*. <https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-ida-berdayakan-pekerja-perempuan-terdampak-covid-19-melalui-program-tkm>
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. J., Bakker, A. B., & Creary, S. J. (2020). COVID-19 and the Workplace: Implications, Issues, and Insights for Future Research and Action.
- Kuhnert, K. W., & Palmer, D. R. (1991). Job security, health, and the intrinsic and extrinsic characteristics of work. *Group & Organization Studies*, 16(2), 178-192.
- Levanoni, E., & Sales, C. A. (1990). Differences in job attitudes between full-time and part-time Canadian employees. *The Journal of social psychology*, 130(2), 231-237.

- Liou, K. T., & Bazemore, G. (1994). Professional orientation and job involvement among detention case workers. *Public Administration Quarterly*, 223-236.
- McGinley, S., & Mattila, A. S. (2019). Overcoming Job Insecurity: Examining Grit as a Predictor. *Cornell Hospitality Quarterly*, 1–14. <https://doi.org/10.1177/1938965519877805>
- Mosanya, M. (2021). Buffering academic stress during the COVID-19 pandemic related social isolation: Grit and growth mindset as protective factors against the impact of loneliness. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 6(2), 159-174.
- Mudrack, P. E. (2004). Job involvement, obsessive-compulsive personality traits, and workaholic behavioral tendencies. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 490-508.
- Pamungkas, V. D., & Wulandari, F. (2021). The influence of human resource management practices and job involvement on the employee performance in the public service sectors mediated by affective commitment. *Journal of Management and Islamic Finance*, 1(1), 75-90.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, 88(5), 879.
- Sharma, A. (2016). Job involvement: attitudinal outcome of organizational structural factors. *European Journal of Training and Development Studies*, 3(4), 17-28.
- Shoss, M. K. (2017). Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management*, 43(6), 1911–1939. <https://doi.org/10.1177/0149206317691574>
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23–42. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.0077z>
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006). *Job insecurity: A literature review*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Trevor, C. O., & Nyberg, A. J. (2008). Keeping your headcount when all about you are losing theirs: Downsizing, voluntary turnover rates, and the moderating role of HR practices. *Academy of Management Journal*, 51(2), 259-276.
- Widaningsih, R. A., Sukristanta, S., & Kasno, K. (2020). Tantangan Bagi Organisasi dalam Mempertahankan Kinerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19 di Indonesia. *Al Tijarah*, 6(3), 193-198.
- Widodo, W., & Chandrawaty, C. (2020). Assessing the effect of grit and employability on organizational commitment mediating by job involvement. *Management Science Letters*, 10(11), 2403-2410.



CONSTRUCT VALIDITY OF THE *NIJMEEGSE SCHOOLBEKWAAMHEIDS TEST* (NST)

Medianta Tarigan¹ & Fadillah²

Department of Psychology, Universitas Pendidikan Indonesia ¹

Faculty of Art and Design, Institut Teknologi Bandung ²

Email: medianta@upi.edu

Abstract

This study aims to provide construct validity information about the psychometric properties of the Nijmeegse Schoolbekwaamheids Test (NST). NST is one of the instruments that is widely used to measure school readiness. The NST has 10 subtests in the form of pictures and stories that were adapted from the Netherlands. This study involved 471 pre-school students aged 4-6 years. This study used IRT to determine the quality of each item, Exploratory Factor Analysis to determine the new factors formed from the 10 available subtests, and Confirmatory Factor Analysis to determine to construct validity. The IRT 3PL model showed that all items in the NST are valid, but 54 items necessary to review several items, especially in subtest 10. In the EFA factor analysis, 4 new factors were found that measure the level of factor: logic reasoning ability, memory, fine motor skill, and conceptual maturity in children. These are valid and reliable as evidenced by the RMSEA value on the CFA of 0.05 and the reliability value of 0.87.

Keywords: *Nijmeegse Schoolbekwaamheids Test, Item Response Theory, Exploratory Factor Analysis, Confirmatory Factor Analysis*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan informasi validitas konstruk terkait properti psikometri pada instrumen *Nijmeegse Schoolbekwaamheids Test* (NST). NST merupakan salah satu instrumen yang banyak digunakan untuk mengukur kesiapan anak dalam memasuki sekolah. Instrumen NST memiliki 10 subtes berbentuk gambar dan cerita yang diadaptasi dari Belanda. Penelitian ini melibatkan 471 partisipan yang merupakan siswa pra-sekolah berumur 4-6 tahun. Beberapa metode analisis yang digunakan yaitu analisis item IRT untuk mengetahui kualitas pada setiap item, Exploratory Factor Analysis untuk menentukan faktor baru yang terbentuk dari 10 subtes yang tersedia, dan Confirmatory Factor Analysis untuk mengetahui validitas konstruk. Hasil menunjukkan bahwa dengan analisis item IRT 3PL hampir seluruh aitem dinyatakan valid, kecuali aitem yang ada pada subtest 10 yang membutuhkan telaah lebih lanjut. Pada analisis factor EFA didapatkan 4 faktor baru yang masing-masing factor mengukur tingkat pemahaman logis, motorik halus, memori, dan kematangan konseptual pada anak. Keempat faktor ini valid dan reliabel yang dibuktikan dengan nilai RMSEA pada CFA sebesar 0.05 dan nilai reliabilitas sebesar 0.87.

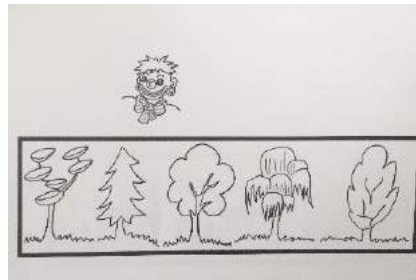
Kata Kunci: *Nijmeegse Schoolbekwaamheids Test, Item Response Theory, Exploratory Factor Analysis, Confirmatory Factor Analysis*

1. Introduction

The transition that children experience as they start entering school is complex. In this transition phase, children change their role as part of a small social group, the family, to a wider social group such as friends, teachers, and other parties. At the same time, children also prepare themselves for a structured and independent academic world. School readiness has become a topic that is widely raised by researchers to help schools, government and families know how well children can go through this transition phase to give effective responses. School readiness is the interaction between children's characteristics and schools' flexibility to provide for the needs of each child in their early years of formal schooling (Cuskelly & Detering, 2003).

Maturity progress is one of the indications to see a child's readiness. This includes 1) Physical Development, the progress of a child's visual-motoric coordination, which determines an individual's capability in writing. 2) Mental processes (cognitive), such as comparing, sorting, categorizing, finding hidden objects, and developing concepts, both in the form of verbal and non-verbal. 3) Social emotions; are individuals' ability to adapt to prevailing norms, such as playing play with peers, regulating emotional expression, and responding to other emotions (Papalia et al., 2010).

In knowing the extent to which children are ready, the school carries out various assessments to obtain the child's condition. In Indonesia, one of the most widely used assessment tools to determine children's school readiness is The Nijmeegse Schoolbekwaamheids Test (NST) (Mönks, Rost, & Coffie, 1978). This test was adapted from the Netherlands, and consists of 10 subtests: form perception, fine motor activity, number concepts, visual discrimination, critical perception, concentration, memory, object, and situation assessment, story retelling, and human pictures. The total score of 10 subtests is considered capable of measuring students' school readiness. NST is also considered to be substantially correlated with literacy and numeracy skills at the end of the first grade of primary school (ter Laak, 1991).



Picture 1. Preview of NST Subtest 1

However, the popularity of NST as one of the primary school entrance tests in Indonesia is not in line with the solid or robust information about this test, especially its psychometric quality. It is still unknown the theoretical construct that underlies the ten existing subtests. Often, practitioners especially psychologists, directly translate each of these 10 aspects only based on the name of the subtest, without knowing the interrelationships between aspects in interpreting the results. In the end, this baseless action in interpretation makes assessment results unreliable.

With limited information related to theories or hypotheses of the constructs that build the NST, this research will explore what constructs underlie NST, and we try to figure out how many factors exist in the NST and how they are grouped into that factor. To do this, the researcher will use the EFA (Exploratory Factor Analysis) analysis method to explore the NST's constructs to examine the NST's construct validity. EFA is a fundamental tool in developing and validating psychological theories and measurements through multivariate statistical methods (Watkins, 2018).

This study will also evaluate the item quality of the NST. In previous research, the item quality of the NST has been tested out through empirical analysis based on the Classical Test Theory (CTT), by including as many as 343 early childhood children who will enter elementary school as research participants (Mariyati & Affandi, 2016). This study recommends further research using Item Response Theory (IRT), to obtain comprehensive information. IRT can overcome the weakness of CTT which in its analysis depends on the group, item, and estimation of standard error measurement (SEM). The item quality of the NST will be tested using the IRT 3PL which consists of the level of difficulty, discrimination, and distractors.

2. Methods

Participants

This study uses primary data of the NST test scores from 471 pre-school students (4-6 years old, male=245, female=226) from various schools in Indonesia. In Tabel 1, an overview of participants' demographics is presented.

Table 1. Demographic Data

		Total	Percentage
Gender	Male	245	52%
	Female	226	48%
Age	4 y.o	16	3%
	5 y.o	348	74%
	6 y.o	107	23%

Instrument

The NST test consists of 10 subtests with pictures and stories and uses a dichotomy score (1-0) for all subtests except for subtests 7 and 9, which use a three values score (0,1,2). Subtest 1: consists of 8 questions with each containing 2-5 distractors and one answer, measuring the ability to distinguish shape. Subtest 2: consists of 8 questions containing instructions to imitate shapes, measuring fine motor skills. Subtest 3: consists of 8 questions containing 3-8 distractors, measuring the ability to understand the size, number, and comparison. Subtest 4: consists of 8 questions with instructions to find hidden objects in complex images, measuring the ability to observe in detail. Subtest 5: consists of 8 questions that contain an incomplete picture, measuring critical thinking skills. Subtest 6: consists of 8 questions with instructions to find the same object to a set of similar objects, measuring concentration. Subtest 7: consists of 8 questions with instructions to find the same image, has 8 distractors & 8 answers, measuring memorization ability. Subtest 8: consists of 8 questions each having 2-3 distractors and one answer, measuring the child's understanding of the situation and object. Subtest 9: consists of 8 questions, 8 distractors, and 8 answers with instructions to find the same object. Subtest 10: drawing the human figure, with a 1-8 scale score according to the completeness of the picture. The total score is carried out by adding up all the correct answers from 10 subtests.

Data Analysis

This quantitative research uses Items Respond Theory (IRT) analysis to emphasize the probability value of each participant in achieving a certain score to find out the quality of the items. IRT allows the efficient estimation of children's cognitive abilities while ensuring that children are given items with the right level of difficulty and in the end, the result score is more sensitive according to the theory and measurement model (Jacob & Rothstein, 2016), which can not be done by using the existing classical test theory (Guler et al., 2014). This study used 3 PL model IRT, which describes 3 parameters simultaneously; a/discrimination, b/difficulty, and c/pseudo-guessing (Hambleton et al., 1991). Software R 4.1.1 was used to measure the IRT item analysis.

Internal consistency of the NST was tested using McDonald's ω coefficient with an adequate level at >0.7 (Dunn et al., 2014). The construct validity was evaluated by exploratory factor analysis (EFA). EFA is used when the initial hypothesis about the factors is unknown or no prior knowledge of how many factors exist between items so the goal of the analysis is to determine which factor fits well into a group of items (Decoster & Hall, 1998; Hayton et al., 2004; Hurley et al., 1997).

Before running the EFA analysis, the Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy (> 0.50) and Bartlett's test of sphericity (p -value < 0.05) were used to assess whether the data were suitable as EFA requirement. After determining the suitable data set, EFA analysis was run and varimax rotation was used to achieve the orthogonal approximation of the factor structure, and the eigenvalues (>1) are used to determine the initial set of factors (Maskey et al., 2018). CFA was also performed in this study to evaluate the initial structural model fit of the NST. The goodness of the model fit was used by chi-square, GFI, RMSR, RMSEA, NFI, NNFI, CFI, RFI, IFI, dan CN where values of the GFI, CFI, TLI, and NFI, = .9 the 0 and value of RMSEA and SRMR = .08 indicated an acceptable model fit (Joseph F Hair et al., 2010). JASP 0.13.1.0 was used for Exploratory Factor Analysis (EFA), and Confirmatory Factor Analysis (CFA).

Procedures

Before data gathering, the relevant teachers were contacted for consent, permission, and discussion about assessment plans. The teachers and parents were informed as to the nature and procedures of the assessment. Three psychologists with a psychometric background were recruited and familiarized themselves with the test procedures, class environment, and the participants days before testing was conducted. The participants were assessed in a group of classes consist of a maximum of 15 children per class size. Each psychologist was responsible for approx. 5 children. The standardized instruction was given in Bahasa. The duration of testing is approx one hour per class period.

3. Results

Descriptive analysis was conducted to provide a summary of the sample in this particular study. The description of the data was analyzed with several statistical measures, with the following results as presented in Table 2.

Table 2. Descriptive Analysis

Subtest	Valid	Mean	Std. Deviation	Variance	Skewness	Kurtosis	Minimum	Maximum
1	471	6.304	2.056	4.229	-1.589	2.105	0	8
2	471	2.584	1.821	3.316	0.27	-0.803	0	7
3	471	5.032	1.972	3.89	-0.883	0.331	0	8
4	471	4.972	2.324	5.401	-0.779	-0.283	0	8
5	471	5.372	2.078	4.319	-1.044	0.571	0	8
6	471	5.263	2.256	5.088	-0.901	0.012	0	8
7	471	20.03	4.914	24.148	-2.44	7.358	0	24
8	471	4.79	2.174	4.728	-0.591	-0.356	0	8
9	471	16.66	3.964	15.711	-2.734	9.463	0	23
10	471	3.015	2.038	4.155	-0.064	-1.005	0	8

The highest average score was in subtest 7 (20.03) followed by subtest 9 (16.66). As mentioned before, subtests 7 and 9 use a three values score (0,1,2), so the average score can be higher than other subtests using a dichotomy score (1,0). The range of different responses varied the most for subtest 7, with a variance value of 24,148. This value indicates that the diversity of scores on subtest 7 is quite high. But overall, the data is homogeneous because the standard deviation of each subtest is smaller than the mean value.

IRT Analysis Results

After analyzing the data, the results of the IRT-3PL model analysis are presented. The selection of the 3PL model is based on the consideration that this model produces estimates guessing parameter/c, which states the probability of guessing the correct answer. Tests rely on chi-square estimation and p-value as determining criteria for fit (significant) or not fit (not significant) items

Table 3. IRT 3PL Analysis Result

Subtest	a/discrimination		b/difficulty			c/pseudo-guessing	
	Normal	Abnormal	Easy	Average	Hard	Acceptable	Inacceptable
1	7 87.5%	1 12.5%	1 12.5%	7 87.5%	0 0%	8 100%	0 0%
2	8 100%	0 0%	0 0%	7 88%	1 13%	8 100%	0 0%
3	8 100%	0 0%	1 12.5%	7 87.5%	0 0%	8 100%	0 0%
4	6 75%	2 25%	0 0%	8 100%	0 0%	8 100%	0 0%
5	8 100%	0 0%	0 0%	8 100%	0 0%	8 100%	0 0%
6	6 75%	2 25%	0 0%	8 100%	0 0%	8 100%	0 0%
7	10 62.5%	6 37.5%	-	-	-	-	-
8	8 100%	0 0%	0 0%	8 100%	0 0%	8 100%	0 0%
9	7 46.7%	8 53.3%	-	-	-	-	-
10	1 12.5%	7 87.5%	0 0%	6 75%	2 25%	8 100%	0 0%

As presented in Table 3 above, more than 60% of all items in each subtest have the discriminant ability in the normal range. Only subtests 9 and 10 have below 50% (subtest 9= only 46,7% of items and subtest 10= only 12,5% of items). Meanwhile, the difficulty/b parameter showed that 80% of all items have acceptable difficulty levels and 100% of items indicate no pseudo-guessing. Since the difficulty parameter/b and guessing parameter/c is not as relevant for a polytomous score (Yang & Kao, 2014), this type of parameter cannot be estimated for subtest 7 and 9.

EFA Results

As mentioned earlier, the Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy (> 0.50) and Bartlett's test of sphericity (p -value < 0.05) were assessed before running EFA to test the validity of each attribute (Usman & Sobari, 2013).

Table 4. Bartlett's test

<i>df</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
1607.902	45	<.001

Tabel 5. Kaiser-Meyer-Olkin test

Subtest	MSA	> 0.5
Overall MSA	0.927	v
Subtest 1	0.92	v
Subtest 2	0.944	v
Subtest 3	0.928	v
Subtest 4	0.933	v
Subtest 5	0.919	v
Subtest 6	0.928	v
Subtest 7	0.929	v
Subtest 8	0.931	v
Subtest 9	0.891	v
Subtest 10	0.941	v

In Bartlett's Test, the results showed in this study, the data meets the requirement for further analysis with a p-value <0.001 ($p < 0.05$) and the Kaiser-Meyer-Olkin test also showed, fother total score NST and each subtest score, that the data meets the requirement ($MSA > 0.5$). As observed in Table 6, McDonald's ω for this test was .87. It is confirmed this test had adequate internal consistency.

Table 6. Internal consistency as measured by McDonald's ω coefficients

Estimate	McDonald's ω
Point estimate	0.87
95% CI lower bound	0.653
95% CI upper bound	0.697

The EFA was conducted on a sample of 471 students, and as observed 10 subtests were clustered in 4 factors (Tabel 7).

Table 7. Factor Loadings

Subtest	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
Subtest 1	0.672			
Subtest 2		0.935		
Subtest 3	0.668			
Subtest 4	0.594			
Subtest 5	0.707			
Subtest 6	0.49			0.467
Subtest 7	0.377		0.46	
Subtest 8	0.558		0.394	
Subtest 9			0.613	
Subtest 10				0.351

The factor structure is fit into a factor if it has a factor loading > 0.3 (Pauls & Daseking, 2021). Based on the analysis result, all factors have a factor loading > 0.3 . It was found that factor 1 contained subtests 1, 3, 4, 5, 6, 8. Then factor 2 contained only subtests 2, factor 3 contained subtests 7 and 9, and subtest 4 contained only subtests 10.

CFA Results

In the next analysis, confirmatory factor analysis (CFA) was used for the four factors obtained from the previous EFA results. The Overall Model Fit showed a Chi-square index with a p-value $< .001$, where the statistical criteria are the

smaller the Chi-square value, the better the model fit with the data. The following Table 8 presented the results of Chi-square and another model.

Table 8. Fit Index Values Obtained in CFA

Fit Indices Examined	Criteria	Fit Indices Obtained	Keterangan
Chi-square	$p\text{-value} \geq 0.05$ model fit	4.494 0.106	Model fit
GFI	$GFI \geq 0.90$ good fit $0.80 \leq GFI \leq 0.90$ marginal fit	0.995	Good Fit
RMSR	$RMSR \leq 0.05$ good fit	0.019	Good Fit
RMSEA	$RMSEA \leq 0.05$ good fit	0.05	Good Fit
NFI	$NFI \geq 0,90$ good fit $0,80 \leq NFI \leq 0,90$ marginal fit	0.992	Marginal Fit
NNFI	$NNFI \geq 0.90$ good fit $0.80 \leq NNFI \leq 0.90$ marginal fit	0.987	Good Fit
CFI	$CFI \geq 0.90$ good fit	0.996	Good Fit
RFI	$RFI \geq 0,90$ good fit $0,80 \leq RFI \leq 0,90$ marginal fit	0.977	Marginal Fit
IFI	$IFI \geq 0,90$ good fit $0,80 \leq IFI \leq 0,90$ marginal fit	0.996	Good Fit
CN	$CN \geq 200$ Good	628.874	Good

Chi-square has high sensitivity to sample size, the larger the sample size, the greater the Chi-square statistic that will be obtained. Therefore it is recommended to have other indices information to improve the accuracy of the fit model result. This study is also equipped with other tests; GFI, RMSR, RMSEA, NFI, NNFI, CFI, RFI, IFI, and CN. Form all criteria it can be concluded that this research model has a very good precision value and can be categorized as a fit model. The next step was to perform a Measurement Model Fit to evaluate the factor loading coefficient. The test was carried out by looking at the z-value on each factor loading coefficient. The following are the results of the measurement model fit test.

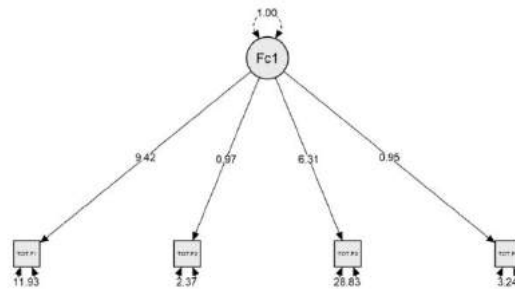


Figure 1. Four factors Model of the NST

Table 9. Factor Loading the NST

Indicator	Estimate	Std. Error	z-value	p-value	Significance
TOT.F1	11.929	4.686	2.546	0.011	V
TOT.F2	2.372	0.164	14.424	0	V
TOT.F3	28.835	2.819	10.227	0	V
TOT.F4	3.239	0.22	14.751	0	V

A variable is said to have good validity if the z value of the loading factor is greater than the critical value (or 1.96 or practically ≥ 2) and the standardized loading factor is 0.50 or ideally 0.70 or higher. However, it depends on different sample sizes, the standardized loading factor of 0.3 can be used for sample size > 300 (Joe F. Hair et al., 2014). As observed in Table 9, all subtests are significant positively, which is indicated by a z-value > 1.96 or p-value less than 0.05.

Table 10. Over All Model Fit for each Factor

Faktor	Chi-Square		p-value		RMSEA	
	Nilai	Ket,	Nilai	Ket.	Nilai	Ket.
1	1019.022	Good	0.188	Model fit	0.009	Good Fit
2	28.753	Good	0.07	Model fit	0.034	Good Fit
3	359.41	Good	0.059	Model fit	0.017	Good Fit
4	9.185	Good	0.24	Model fit	0.026	Good Fit

CFA analysis of each factor of the NST is needed to determine the internal validity of each factor. Results from the initial analysis on all subtests indicate that the model for each factor is not fit with p-value < 0.05 and RMSEA > 0.05 . After modifying by allowing errors in each item to be correlated with one another, a fit model is obtained with a p-value > 0.05 , as seen in Table 10. Thus, these results indicate that all items in each factor are proven to measure only one thing, the subtest itself. The significance of the items on each factor is measured by looking at the z-value and p-value on each item, as seen in Table 11.

Tabel 11. Items Insignificance

Factor	Insignificant Items	Percentage	Item Number
1	0	0%	-
2	0	0%	-
3	14	45%	F3.2, F3.3, F3.5, F3.8, F3.10, F3.13, F3.14, F3.16, F3.17, F3.20, F3.26, F3.27, F3.29, F3.31
4	1	12.5%	F4.8

In factor 4 model, only 1 item was found insignificant. In factor 3, 50% of the items are significant, and the remaining 45% are insignificant. Further review for insignificant items is needed to reconsider whether the item is included in the model or not.

4. Discussion

This study showed that all items in the NST are valid based on item quality analysis 3 PL model IRT, which describes 3 parameters; a/discrimination, b/difficulty, and c/pseudo-guessing. In general, the level of difficulty of the NST items spread from easy to difficult and qualified to be used as a test to measure children's cognitive maturity. However, it is necessary to review several items, especially in subtest 10, with 87.5% of the discrimination index in the abnormal criteria.

EFA analysis results showed that 4 factors were found to be significant in the NST construct, where several former subtests are grouped in the same factor as they measure the same construct. Based on the analysis, all factors showed factor loading > 0.3 where factor 1 consists of subtest 1, 3, 4, 6, and 8, factor 2 consists of subtest 2, factor 3 consists of subtest 7 and 9, and factor 4 consists only of subtest 10. Factor 1 grouped several subtests that have the same latent construct, logic reasoning which is usually found in fluid intelligence concepts. Ability to distinguish the shape; ability to understand the size, number, and comparison; ability to observe in detail; ability to concentrate; and understand the situation and object were what Cattell and Horn mentioned as the inherited problem-solving capacity that involves the ability to see new relationships or deduce relations in a logical manner (Kent, 2017). Fluid intelligence is the children's ability to solve new problems without using previous experience or knowledge that they have from the academic learning process (Özcan et al., 2021).

Meanwhile, factor 2 which only consists of subtest 2 does measure a typical area that is related specifically to fine motor development. As mentioned in previous research, two types of fine motor skills, i.e fine motor object manipulation and fine motor writing, predict academic achievement beyond language ability and other cognitive skills (Dinehart & Manfra, 2013). This previous study also reported that fine motor skill gives a significant effect on math and reading achievement.

Factor 3 consists of two subtests (subtest 7; memorization ability and subtest 9; memorization in the narrative) with a similar construct related to the role of memory ability. Although there is a high correlation between memory and fluid intelligence, several studies have shown that memory is not included in fluid intelligence but is more to crystallize intelligence that children needed during the learning process at school (Shipstead et al., 2016). It is suggested that memory intervention programs that start from 4 years old class can have lasting positive academic effects (Diamond & Lee, 2011).

The last factor, factor 4 consists only of subtest 10, which measures children's capacity to observe information from the environment and represented relevant information by drawing the human figure. This concept of cognitive capacity is similar to the idea proposed by Goodenough, where Goodenough believes that the construction and way children execute human drawings is a reflection of their knowledge and intelligence maturity in processing information and expressing used conceptually (Plubrukarn & Theeramanoparp, 2003). From this new NST construct, the practitioners or researchers can carry out the interpretation process of the NST test result based on proper and robust information. The discovery of 4 new factors that construct the NST raises further questions about the correlation between IQ score and each of the NST factors, considering that school readiness and intelligence have a significant influence on children's academic conditions (Izzaty et al., 2017). Previous research showed that intelligence scores from CPM have a positive correlation with the total score of the NST (Mariyati, 2019).

To ensure that the four factors of the NST do measure the same latent construct, the CFA was again carried out for the construct validity test. As observed from the analysis result, data showed that the four new factors of the NST measure the same latent construct, children's cognitive maturity. It can be said that this measuring instrument is valid for measuring children's cognitive maturity as part of school readiness indicators. To make reliable and valid interpretations of children's assessments, psychologists can now use these new four factors as a basis for interpreting data from the NST.

5. Conclusion

Psychometric properties of the NST were examined and this study showed most of the items were qualified and able to distinguish cognitive development between subjects. However, some items needed careful attention and were necessary review, especially subtest 10, with 87.5% of the discrimination index in the abnormal criteria. In construct validity examination with EFA and CFA, the NST consists of four new factors (logic reasoning ability, memory, fine motor skill, and conceptual maturity), which these four factors measured the same latent construct; children's cognitive maturity.

6. References

- Cuskelly, M., & Detering, N. (2003). Teacher and Student Teacher Perspectives of School Readiness. *Australasian Journal of Early Childhood*. <https://doi.org/10.1177/183693910302800208>
- Decoster, J., & Hall, G. P. (1998). Overview of Factor Analysis. *In Practice*. <https://doi.org/10.2307/2685875>
- Diamond, A., & Lee, K. (2011). Interventions shown to aid executive function development in children 4 to 12 years old. *In Science*. <https://doi.org/10.1126/science.1204529>
- Dinehart, L., & Manfra, L. (2013). Associations Between Low-Income Children's Fine Motor Skills in Preschool and Academic Performance in Second Grade. *Early Education and Development*. <https://doi.org/10.1080/10409289.2011.636729>
- Dunn, T. J., Baguley, T., & Brunsten, V. (2014). From alpha to omega: A practical solution to the pervasive problem of internal consistency estimation. *British Journal of Psychology*. <https://doi.org/10.1111/bjop.12046>
- Guler, N., Uyanik, G. K., & Teker, G. T. (2014). Comparison of Classical Test Theory and Item Response Theory in Terms of Item Parameters. *International Association of Social Science Research*.
- Hair, Joe F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation

- modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. In *European Business Review*. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hair, Joseph F, Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). Multivariate Data Analysis. In *Vectors*. <https://doi.org/10.1016/j.ijpharm.2011.02.019>
- Hambleton, R. K., Swaminathan, H., & Rogers, H. (1991). Measurement methods for the social sciences series, Vol. 2. Fundamentals of item response theory. In *Sage Publications, Inc.*
- Hayton, J. C., Allen, D. G., & Scarpello, V. (2004). Factor Retention Decisions in Exploratory Factor Analysis: A Tutorial on Parallel Analysis. In *Organizational Research Methods*. <https://doi.org/10.1177/1094428104263675>
- Hurley, A. E., Scandura, T. A., Schriesheim, C. A., Brannick, M. T., Seers, A., Vandenberg, R. J., & Williams, L. J. (1997). Exploratory and confirmatory factor analysis: Guidelines, issues, and alternatives. In *Journal of Organizational Behavior*. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199711\)18:6<667::AID-JOB874>3.0.CO;2-T](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199711)18:6<667::AID-JOB874>3.0.CO;2-T)
- Izzaty, R. E., Cholimah, N., & Wulandari, R. (2017). Pengembangan Buku Cerita Tematik Sebagai Media Pembelajaran Pengenalan Membaca Pada Anak Prasekolah. *Jurnal Pendidikan Anak*. <https://doi.org/10.21831/Jpa.V3i2.11704>
- Jacob, B., & Rothstein, J. (2016). The measurement of student ability in modern assessment systems. *Journal of Economic Perspectives*. <https://doi.org/10.1257/jep.30.3.85>
- Kent, P. (2017). Fluid intelligence: A brief history. *Applied Neuropsychology: Child*. <https://doi.org/10.1080/21622965.2017.1317480>
- Mariyati, L. I. (2019). Inteligensi Dan Kesiapan Anak Masuk Sekolah Dasar. *Psyche: Jurnal Psikolog*.
- Mariyati, L. I., & Affandi, G. R. (2016). Tepatkah Nijmeegse Schoolbekwaamheids Test (Nst) Untuk Mengukur Kesiapan Sekolah Siswa Sekolah Dasar Awal Pada Konteks Indonesia? (Analisis Empirik Berdasar Teori Tes Klasik). *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 4(2).
- Monks, F. J., Rost, H., & Coffie, N. H. (1978). Nijmeegse Schoolbekwaamheids Test.
- Özcan, M. Ş., Çetinkaya, E., Göksun, T., & Kisbu-Sakarya, Y. (2021). Does learning to code influence cognitive skills of elementary school children? Findings from a randomized experiment. *British Journal of Educational Psychology*. <https://doi.org/10.1111/bjep.12429>
- Papalia, D. E., Olds, S. W., & Feldman, R. D. (2010). *Human Development : Psikologi Perkembangan bagian I s/d IV*.
- Pauls, F., & Daseking, M. (2021). Revisiting the Factor Structure of the German WISC-V for Clinical Interpretability: An Exploratory and Confirmatory Approach on the 10 Primary Subtests. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.710929>
- Plubrukarn, R., & Theeramanoparp, S. (2003). Human Figure Drawing Test: Validity in Assessing Intelligence in Children Aged 3-10 Years. *Journal of the Medical Association of Thailand*.
- Shipstead, Z., Harrison, T. L., & Engle, R. W. (2016). Working Memory Capacity and Fluid Intelligence: Maintenance and Disengagement. *Perspectives on Psychological Science*. <https://doi.org/10.1177/1745691616650647>
- ter Laak, J. J. F. (1991). Presuppositions and relation of cognitive functions in a schoolreadiness curriculum. *European Journal of Psychology of Education*. <https://doi.org/10.1007/BF03173143>
- Usman, & Sobari. (2013). *Aplikasi Teknik Multivariate*. Rajawali Pers.
- Watkins, M. W. (2018). Exploratory Factor Analysis: A Guide to Best Practice. *Journal of Black Psychology*. <https://doi.org/10.1177/0095798418771807>
- Yang, F. M., & Kao, S. T. (2014). Item response theory for measurement validity. *Shanghai Archives of Psychiatry*. <https://doi.org/10.3969/j.issn.1002-0829.2014.03>

JUDUL PENELITIAN (*huruf besar semua, 14 pt, bold, centered*)
(*Satu spasi kosong, ukuran font 14*)

Penulis 1, Penulis 2, Penulis 3, dst (*12 pt, centered*)

1. Institusi penulis (*10 pt, centered*)
2. Institusi penulis (*jika berbeda institusi dengan penulis 1*) (*10 pt, centered*)

E-mail: (alamat korespondensi) (10 pt, centered, italics)

Abstract (*12 pt, bold*)
(*satu spasi kosong, 12 pt*)

Abstract should be written in English and Indonesia. The abstract is written with Times New Roman font size 10, and singlespacing. The abstract should summarize the content of the paper, including the aim of the research, research method, and the results, and the conclusions of the paper. It should not contain any references or displayed equations. The abstract should be no more than 200 words.

(*satu spasi kosong, 12 pt*)

Keywords: up to 5 keywords in English (10 pt, italics) (tiga spasi satu- kosong, 12 pt, tebal)

Abstrak (*12 pt, bold*)
(*satu spasi kosong, 12 pt*)

Abstrak ditulis dalam bahasa Inggris dan Indonesia. Ditulis dengan menggunakan jenis huruf Times New Roman ukuran 10 dan spasi tunggal. Abstrak berisi simpulan hasil penelitian yang mencakup tujuan penelitian, metode penelitian, hasil, dan kesimpulan. Abstrak tidak perlu mencantumkan referensi sitasi. Jumlah kata tidak boleh melebihi 200 kata.

(*satu spasi kosong, 12 pt*)

Keywords: up to 5 keywords in English (10 pt, italics) (tiga spasi satu- kosong, 12 pt, tebal)

1. Pendahuluan (*12 pt, bold*)

(*satu spasi kosong, 10 pt*)

Pendahuluan diketik dengan Times New Roman font ukuran 10, justified di sisi kanan dan kiri halaman, dan diketik pada kertas A4 (210 mm x 297 mm) margin atas 3 cm, bawah, kiri, dan kanan adalah 2.5 cm. laporan jurnal ini sebaiknya tidak lebih dari 10 halaman, termasuk gambar, table, dan apendiks. Ditulis dalam bahasa Indonesia dengan tata bahasa ejaan yang telah disempurnakan. Judul penelitian skripsi ini harus singkat dan informative, dan tidak lebih dari 20 kata. Kata kunci ditulis setelah penulisan abstrak. Huruf pertama pada setiap paragraf baru harus ditulis dengan huruf capital. Struktur dari laporan jurnal terdiri dari **Pendahuluan, Metode Penelitian, Hasil & Diskusi, Kesimpulan, & Daftar Pustaka.**

Pastikan setiap kutipan yang digunakan adalah kutipan langsung. Paragraf kedua dibuat dengan *ident* ke kanan sedalam 1 cm. Format artikel yaitu: Pendahuluan, Metode penelitian yang WAJIB terdiri dari; Partisipan, Instrumen, Desain penelitian dan Teknik Analisa. Artikel dikirim dalam format .DOCX (tidak diperbolehkan mengirimartikel dalam format .PDF)

2. Penulisan Tabel (*12 pt, bold*)

(*satu spasi kosong, 10 pt*)

Tabel ditulis dengan Times New Roman Dengan ukuran huruf 10 dan spasi satu dibawah judul table. Judul table ditulis dengan ukuran 10 Times New Roman dan diletakan di atas table. Tabel diletakan segera setelah penyebutan di dalam paragraph di bawahnya. Tabel tidak boleh terpotong halaman.
(satu spasi kosong, ukuran font 10)

Tabel 1. Jumlah responden penelitian

(satu spasi kosong, ukuran font 10)

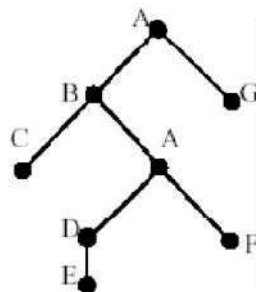
NC	NP			
	3	4	8	10
3	1200	3500	7500	9000
5	3000	2560	7000	11000
8	4500	1250	1500	12000
10	2000	6000	2800	8000

(dua spasi kosong, ukuran font 10)

3. Tampilan Grafik (12 pt, bold)

(satu spasi kosong, 10 pt)

Tampilan Grafik diletakan secara simetris di dalam halaman, dan tidak boleh diberikan garis antara isi grafik dan tulisan didalamnya. Seperti pada tabel, grafik ditempatkan segera setelah penyebutannya di dalam paragraph. (satu spasi kosong, 10 pt)



Gambar 1. Contoh penulisan caption grafik (dua

spasi kosong, 10 pt)

Setiap tampilan gambar yang sudah pernah di publikasikan harus disertakan izin dari pemilik asli. Tampilan grafik harus dicetak dalam format hitam putih. Apabila ada tulisan di dalam tampilan grafis, jenis huruf harus tersedia di Microsoft word dan berukuran 9pt.

4. Pengutipan (12 pt, Tebal)

(satu spasi kosong, 10 pt)

Pengutipan di dalam artikel sebisa mungkin menggunakan pengutipan langsung dari sumber asal, penulisan dalam bentuk *innote* dan penggunaan *footnote* sebaiknya dihindari. Kutipan langsung yang kurang dari 4 baris harus disatukan dengan teks, sementara kutipan lebih dari 4 baris harus dibuat paragraf tersendiri, dengan spasi tunggal, ukuran huruf 10pt dan dibubuhi sumber kutipan. Setiap kutipan harus berisi nama belakang/nama keluarga dari penulis yang diikuti oleh tahun penulisan. Bila pengutipan dilakukan langsung pada halaman tertentu harus disertai dengan nomor halaman, berikut adalah contohnya (Creswell, 2002: 160). Sementara itu bila ide utama yang diambil dari beberapa halaman, maka penulisannya adalah sebagai berikut (Creswell, 2002: 160 – 165), dan jika ide utama yang dikutip dari keseluruhan buku maka cukup ditulis (Creswell, 2002)

Daftar Pustaka

(satu spasi kosong, 10 pt)

Penulisan referensi daftar pustaka harus mengacu pada format APA (*American Psychological Association*) dan sumber utama/refrensi penelitian sebaiknya adalah Jurnal, Buku, dan Artikel. Berikut adalah contoh penulisan daftar pustaka:

Buku:

Creswell, J.W. (2008). *Educational research: Planning, conductiong, and evaluating quantitative and qualitative research* (3rd ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc.

Bab dalam Buku:

Markus, H.R., Kitayama, S., & Heiman, R.J. (1996). Culture and basic psychological principles. Dalam E.T. Higgins & A.W. Kruglanski (Eds.), *Social psychology: Handbook of basic principles*. New York: The Guilford Press.

Artikel Online:

Van Wagner, K. (2006). Guide to APA format. *About Psychology*. Accessed on November 16, 2006 from <http://psychology.about.com/od/apastyle/guide>.

Jurnal:

Wassman, J., & Dasen, P.R. (1998). Balinese spatial orientation. *Journal of Royal Anthropological Institute*, 4, 689731.

Jurnal Online:

Jenet, B.L. (2006). A meta-analysis on online social behavior. *Journal of Internet Psychology*, 4. Accessed on November 16, 2006 from <http://www.Journalofinternetpsychology.com/archiv es/volume4/3924.html>.

Forum Online, Diskusi, atau Milist:

Leptkin, J.L. (2006, November 16). Study tips for psychology students [Msg. 11]. Message were rely on <http://groups.psychelp.com/forums/messages/48382.html>.

Presentasi dalam Temu Ilmiah/Prosiding:

Santamaria, J.O. (September 1991). *How the 21st century will impact on human resource development (HRD) professionals and practitioners in organizations*. Paper was presented on International Conference on Education, Bandung, Indonesia.

Skripsi, Tesis, & Disertasi:

Gumelar, G. (2004). *Sumbangan harga diri dan locus of control dengan coping stres pada pengangguran laki-laki dan perempuan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan* Tesis, Program Pascasarjana Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Jakarta.

Laporan Penelitian Lembaga:

Villegas, M., & Tinsley, J. (2003). *Does education play a role in body image dissatisfaction?* Laporan Penelitian, Buena Vista University. Pusat Penelitian Kesehatan Universitas Indonesia. (2006). *Survei nasional penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba pada kelompok rumah tangga di Indonesia, 2005*. Depok: Pusat Penelitian UI dan Badan Narkotika Nasional.

Kamus & Ensklopedia:

Sadie, S. (Ed.). (1980). *The new Grove dictionary of music and musicians* (6th ed., Vols. 1-20). London: Macmillan.

JPPP

Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi
Program Studi Psikologi
Universitas Negeri Jakarta

