

Prosiding Seminar Nasional Ilmu Kesehatan dan keperawatan



Vol. 2 No. 1 Juni 2025

diterbitkan oleh:

Asosiasi Riset Ilmu Kesehatan Indonesia

Alamat: Jl. Madesa, RT. 005, RW. 011, Kel. Kopo, Kec. Bojongloa Kaler, Kota Bandung, Jawa Barat, Indonesia

Website : <http://arikesi.or.id/> email : info@arikesi.or.id



Tanggung Jawab Hukum Bidan dalam Telekonsultasi Kebidanan dalam Perspektif Peraturan Per-Undang-Undangan dan Etika Profesi

Inna Noor Inayati

Prodi Kebidanan, Universitas Ummi Bogor, Indonesia

Korespondensi penulis: innanoorinayati@univummibogor.ac.id*

Abstract. *The development of digital technology in health services has encouraged the birth of new forms of services in the form of teleconsultation, including in midwifery practice. On the other hand, legal and ethical challenges have emerged to the implementation of these services by midwives, given the limitations of normative regulations that explicitly accommodate teleconsultation practices. This study aims to examine the legal responsibilities of midwives in the practice of midwifery teleconsultation, reviewed from the perspective of laws and regulations, namely Law No. 17 of 2023 concerning Health, Minister of Health Regulation No. 28 of 2017 concerning Licensing and Implementation of Midwife Practice, Minister of Health Regulation No. 24 of 2022 concerning Medical Records, Minister of Health Regulation No. 20 of 2019 concerning the Implementation of Telemedicine between Health Service Facilities, and the Midwifery Professional Code of Ethics. The method used in this study is normative juridical with a statutory approach and professional ethics. The results of the discussion show that legally, the practice of teleconsultation in general has been regulated in Law No. 17 of 2023, but specifically for the midwife profession it is still in a gray area because it has not been explicitly accommodated in Permenkes No. 28 of 2017, and is explicitly limited in Permenkes No. 20 of 2019 only for between health service facilities. On the other hand, legal responsibility remains with midwives for actions taken online, including the obligation to document through electronic medical records (Permenkes No. 24 of 2022), the principle of informed consent, and protection of patient data. From an ethical perspective, midwives are required to uphold the principles of professionalism, nonmaleficence, and protection of patient rights. In conclusion, a policy reformulation is needed that explicitly regulates the limits and procedures for teleconsultation by midwives to ensure legal certainty and ethics of digital-based midwifery services.*

Keywords: *Legal Responsibility, Midwives, Teleconsultation.*

Abstrak. Perkembangan teknologi digital dalam pelayanan kesehatan telah mendorong lahirnya bentuk layanan baru berupa telekonsultasi, termasuk dalam praktik kebidanan. Di sisi lain, muncul tantangan hukum dan etika terhadap pelaksanaan layanan tersebut oleh bidan, mengingat keterbatasan pengaturan normatif yang secara eksplisit mengakomodasi praktik telekonsultasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji tanggung jawab hukum bidan dalam praktik telekonsultasi kebidanan, ditinjau dari perspektif peraturan perundang-undangan, yaitu Undang-Undang No. 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan, Permenkes No. 28 Tahun 2017 tentang Izin dan Penyelenggaraan Praktik Bidan, Permenkes No. 24 Tahun 2022 tentang Rekam Medis, Permenkes No. 20 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Telemedisin antar Fasilitas Pelayanan Kesehatan, serta Kode Etik Profesi Bidan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan etika profesi. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa secara hukum, praktik telekonsultasi secara umum sudah diatur dalam Undnag-Undang No. 17 tahun 2023, tetapi secara khusus unntik profesi bidan masih berada dalam wilayah abu-abu karena belum diakomodasi secara tegas dalam Permenkes No. 28 Tahun 2017, dan secara eksplisit dibatasi dalam Permenkes No. 20 Tahun 2019 hanya untuk antar fasilitas pelayanan kesehatan. Di sisi lain, tanggung jawab hukum tetap melekat pada bidan atas tindakan yang dilakukan secara daring, termasuk kewajiban dokumentasi melalui rekam medis elektronik (Permenkes No. 24 Tahun 2022), prinsip informed consent, serta perlindungan data pasien. Dari perspektif etika, bidan wajib menjunjung tinggi prinsip profesionalisme, nonmaleficence, dan perlindungan hak pasien. Kesimpulannya, diperlukan reformulasi kebijakan yang secara eksplisit mengatur batas dan tata laksana telekonsultasi oleh bidan untuk menjamin kepastian hukum dan etika pelayanan kebidanan berbasis digital.

Kata Kunci: Tanggung Jawab Hukum, Bidan, Telekonsultasi.

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah membawa transformasi signifikan dalam berbagai sektor, termasuk pelayanan kesehatan. Salah satu inovasi yang semakin populer adalah Telemedisin, yang di dalamnya mencakup telekonsultasi. Telekonsultasi merupakan salah satu bagian dari telemedisin yang merupakan layanan konsultasi kesehatan jarak jauh (Budiyanti et al., 2022). Telemedisin adalah penyediaan layanan kesehatan jarak jauh oleh profesional kesehatan dengan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi. Ini mencakup diagnosis, pengobatan, pencegahan penyakit dan cedera, penelitian dan evaluasi, serta pendidikan berkelanjutan bagi penyedia layanan Kesehatan (Permenkes RI, 2019).

Dalam konteks kebidanan, telekonsultasi menawarkan kemudahan akses bagi ibu hamil dan nifas untuk mendapatkan informasi, edukasi, dan pemantauan kondisi kesehatan dari jarak jauh. Meskipun memberikan banyak manfaat, praktik telekonsultasi kebidanan juga memunculkan berbagai tantangan dan pertanyaan terkait aspek hukum dan etika. Bidan sebagai salah satu tenaga kesehatan yang paling sering berinteraksi dengan ibu hamil dan pasca melahirkan perlu memahami secara komprehensif mengenai tanggung jawab hukum yang melekat dalam setiap layanan yang diberikan, termasuk melalui platform digital.

Di Indonesia, berbagai peraturan perundang-undangan telah diterbitkan untuk mengatur praktik tenaga kesehatan dan penyelenggaraan Telemedisin. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 20 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Telemedisine Antar Fasilitas Pelayanan Kesehatan merupakan salah satu regulasi awal yang memberikan kerangka kerja untuk Telemedisin, meskipun fokusnya pada layanan antar fasilitas. Prinsip-prinsip dasar yang terkandung di dalamnya mengenai standar, persetujuan, dan kerahasiaan menjadi penting (Permenkes RI, 2019).

Kemudian, Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan kini menjadi payung hukum utama, yang secara eksplisit juga mengatur mengenai pelayanan kesehatan melalui teknologi informasi dan komunikasi secara lebih luas. Selain itu, Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2019 tentang Kebidanan mengatur secara spesifik profesi bidan. Aspek perizinan dan penyelenggaraan praktik bidan juga diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 28 Tahun 2017. Lebih lanjut, dengan maraknya layanan digital, Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 24 Tahun 2022 tentang Rekam Medis menjadi krusial karena mengatur penyelenggaraan rekam medis elektronik. Tak ketinggalan, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi

dan Transaksi Elektronik (UU ITE) turut memberikan kerangka hukum transaksi elektronik dan perlindungan data. Selain aspek hukum, Ikatan Bidan Indonesia (IBI) juga telah menetapkan kode etik profesi yang menjadi pedoman bagi bidan (IBI, 2015)

Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam mengenai tanggung jawab hukum bidan dalam penyelenggaraan telekonsultasi kebidanan ditinjau dari perspektif peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, dengan penekanan pada integrasi UU No. 17 Tahun 2023, Permenkes No. 28 Tahun 2017, Permenkes No. 24 Tahun 2022, relevansi prinsip dari Permenkes No. 20 Tahun 2019, serta kode etik profesi bidan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah pengaturan tanggung jawab hukum bidan dalam penyelenggaraan telekonsultasi kebidanan menurut UU No. 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan, UU No. 4 Tahun 2019 tentang Kebidanan, Permenkes No. 28 Tahun 2017 tentang Izin dan Penyelenggaraan Praktik Bidan, Permenkes No. 24 Tahun 2022 tentang Rekam Medis, prinsip-prinsip dalam Permenkes No. 20 Tahun 2019, serta peraturan terkait lainnya?
- b. Bagaimanakah perspektif kode etik profesi bidan terhadap tanggung jawab bidan dalam memberikan layanan telekonsultasi kebidanan?
- c. Apa saja implikasi hukum dan etika yang dapat timbul apabila bidan tidak menjalankan tanggung jawabnya dengan baik dalam telekonsultasi kebidanan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Menganalisis dan mendeskripsikan pengaturan tanggung jawab hukum bidan dalam penyelenggaraan telekonsultasi kebidanan berdasarkan UU No. 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan, UU No. 4 Tahun 2019 tentang Kebidanan, Permenkes No. 28 Tahun 2017 tentang Izin dan Penyelenggaraan Praktik Bidan, Permenkes No. 24 Tahun 2022 tentang Rekam Medis, prinsip-prinsip dalam Permenkes No. 20 Tahun 2019, dan peraturan perundang-undangan terkait lainnya.
- b. Menganalisis dan mendeskripsikan perspektif kode etik profesi bidan terhadap tanggung jawab bidan dalam memberikan layanan telekonsultasi kebidanan.

- c. Mengidentifikasi dan menjelaskan potensi implikasi hukum dan etika yang dapat timbul sebagai akibat dari tidak terpenuhinya tanggung jawab bidan dalam praktik telekonsultasi kebidanan.

2. METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (normative legal research). Pendekatan yang digunakan meliputi:

- Pendekatan Perundang-undangan (Statute Approach) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang berkaitan dengan tanggung jawab hukum bidan, penyelenggaraan telekonsultasi, praktik kebidanan, dan rekam medis elektronik. Fokus utama adalah pada UU No. 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan, UU No. 4 Tahun 2019 tentang Kebidanan, Permenkes No. 28 Tahun 2017 tentang Izin dan Penyelenggaraan Praktik Bidan, Permenkes No. 24 Tahun 2022 tentang Rekam Medis, Permenkes No. 20 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Telemedisin Antar Fasilitas Pelayanan Kesehatan, UU ITE, serta peraturan pelaksana lainnya.
- Pendekatan Konseptual (Conceptual Approach) dilakukan dengan beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum untuk memahami konsep-konsep hukum seperti tanggung jawab hukum, telekonsultasi, etika profesi, dan standar pelayanan kesehatan.

Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan adalah data sekunder, yang terdiri dari:

- Bahan Hukum Primer meliputi peraturan perundang-undangan yang relevan seperti yang telah disebutkan di atas, serta Kode Etik Bidan Indonesia.
- Bahan Hukum Sekunder meliputi buku-buku teks, jurnal ilmiah hukum dan kesehatan, artikel-artikel ilmiah, hasil penelitian sebelumnya, serta pendapat para ahli yang berkaitan dengan topik penelitian.
- Bahan Hukum Tersier meliputi kamus hukum, ensiklopedia, dan sumber-sumber lain yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (library research) dan studi dokumen (document study), adalah pengkajian informasi tertulis mengenai hukum yang tidak dipublikasikan secara umum, tetapi boleh diketahui oleh pihak tertentu (Dr. Muhaimin, SH., 2020).

Analisi Data

Analisis data dilakukan secara kualitatif. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan metode deskriptif-analitis, yaitu dengan cara mendeskripsikan peraturan perundang-undangan dan konsep-konsep hukum yang ada, kemudian menganalisisnya secara sistematis untuk menjawab rumusan masalah dan mencapai tujuan penelitian. Peneliti harus dapat menentukan data mana atau bahan hukum mana yang memiliki kualitas sebagai data atau bahan hukum yang diharapkan atau diperlukan dan data atau bahan hukum mana yang tidak relevan dan tidak ada hubungannya dengan materi penelitian (Dr. Muhaimin, SH., 2020). Proses analisis juga melibatkan interpretasi hukum untuk memahami makna yang terkandung dalam norma hukum terkait tanggung jawab bidan dalam telekonsultasi.

3. HASIL

Pengaturan tanggung jawab hukum bidan dalam penyelenggaraan telekonsultasi kebidanan

Pelayanan kesehatan merupakan perbuatan hukum, yang memerlukan perangkat hukum kesehatan yang berkembang untuk memberikan kepastian dan perlindungan hukum untuk meningkatkan, mengarahkan, dan memberi dasar bagi pelayanan Kesehatan (Agustina et al., 2023). Tanggung jawab hukum bidan dalam telekonsultasi kebidanan diatur melalui berbagai instrumen hukum yang saling terkait.

Kewajiban Memiliki Izin dan Kompetensi Sesuai Kewenangan yang terdapat dalam UU No. 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan dan Permenkes No. 28 Tahun 2017 mensyaratkan bidan memiliki STR dan SIPB yang masih berlaku. Hal ini sejalan dengan Pasal 172 ayat (4) yang mensyaratkan STR dan SIP bagi tenaga kesehatan pemberi telekonsultasi. Undang-Undang tentang Kesehatan membahas penggunaan Telemedisin, dengan Pasal 1 menyatakan bahwa Telemedisin adalah penyediaan dan fasilitasi layanan klinis melalui telekomunikasi dan teknologi komunikasi digital. Selain itu, Pasal 25 menyatakan bahwa penyelenggaraan upaya kesehatan dalam bentuk pelayanan kesehatan dapat memanfaatkan teknologi informasi dan

komunikasi (Agustina et al., 2023). Permen Nomor 20 Tahun 2019 mengatur penerapan Telemedisin. Aturan ini mendefinisikan Telemedisin sebagai penyediaan layanan kesehatan jarak jauh yang dilakukan oleh profesional kesehatan melalui penggunaan teknologi informasi dan komunikasi. Jenis layanan ini mencakup diagnosis, pengobatan, pencegahan penyakit dan cedera, penelitian dan evaluasi, dan pendidikan terus menerus penyedia layanan kesehatan untuk meningkatkan kesehatan individu dan Masyarakat (Khoironi, 2023) Hingga saat ini, Pemerintah belum mengesahkan Rancangan Peraturan Pelaksanaan berupa Peraturan Pemerintah berkaitan dengan Telemedisin sebagaimana yang telah didelegasikan oleh Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan. Hal ini, karena dalam penyusunan tersebut masih dihadapkan dengan Kompleksitas Penyusunan Regulasi bahwa Penyusunan peraturan pelaksanaan telemedisin melibatkan berbagai aspek teknis dan legal yang kompleks. Regulasi ini harus mencakup berbagai jenis layanan telemedisin, standar keamanan data, prosedur operasional, dan mekanisme tanggung gugat (Hamzah, 2024).

Permenkes No. 28 Tahun 2017 memberikan dasar hukum tentang apa yang menjadi tugas dan wewenang bidan, sebagaimana diatur dalam Pasal 15 dan Pasal 16, Bidan memiliki kewenangan untuk Memberikan pelayanan kebidanan secara mandiri, kolaborasi, dan/atau rujukan, Memberikan asuhan kebidanan secara komprehensif, mulai dari masa prahamil, kehamilan, persalinan, nifas, bayi baru lahir, hingga keluarga berencana. Permenkes ini belum mengatur secara eksplisit tentang telekonsultasi, sehingga segala bentuk pelayanan jarak jauh harus tetap tunduk pada batasan standar pelayanan yang berlaku. Berdasarkan Permenkes No. 28 Tahun 2017, praktik bidan dilakukan di tempat praktik (mandiri atau fasilitas kesehatan). Telekonsultasi tidak disebutkan secara langsung, sehingga tidak secara eksplisit termasuk dalam cakupan praktik formal yang diakui oleh peraturan ini. Maka, pelayanan kebidanan secara telekonsultasi tidak boleh melebihi batas kewenangan yang telah diatur. Bidan masih dapat melakukan layanan telekonsultasi berupa edukasi, promosi kesehatan, atau pemantauan ringan, selama Tidak melibatkan diagnosis pasti, Tidak melakukan intervensi klinis Tidak melanggar prinsip keamanan pasien (*patient safety*).

Permenkes No. 28 Tahun 2017 pasal 25 dan 26 mengamanatkan bahwa Setiap pelayanan harus didokumentasikan dalam rekam medis. Dalam telekonsultasi, bidan wajib mencatat semua bentuk komunikasi, edukasi, dan keputusan klinis sebagai bukti tanggung jawab profesional. Karena telekonsultasi belum diakomodasi secara eksplisit, maka praktik ini harus dibatasi hanya pada edukasi dan pemantauan non-klinis. Jika bidan tetap memberikan layanan klinis melalui telekonsultasi tanpa standar hukum yang jelas, maka tanggung jawab hukum penuh berada pada bidan. Meskipun tidak diatur secara eksplisit, tanggung jawab bidan

mencakup segala bentuk tindakan profesi yang dilakukan, baik luring maupun daring. Oleh karena itu, untuk menghindari pelanggaran hukum dan etika, bidan harus: Membatasi jenis layanan yang diberikan secara daring, Melakukan dokumentasi lengkap dan Melibatkan tenaga medis lain atau fasilitas rujukan bila diperlukan.

Persetujuan Pasien, Kerahasiaan dan Keamanan Data Pasien (Rekam Medis Elektronik) diatur dalam Permenkes No. 20 Tahun 2019 mengenai standar peralatan, aplikasi yang aman dan interoperabel (Pasal 4 ayat (2) huruf b, Pasal 9, Pasal 10, dan Pasal 11), serta kewajiban menjaga mutu pelayanan, juga relevan sebagai panduan dalam menyusun standar prosedur operasional telekonsultasi kebidanan, meskipun layanan tersebut tidak selalu bersifat antar fasilitas. Ini mendukung upaya menjamin kualitas dan keamanan layanan. Permenkes No. 20 Tahun 2019 (Pasal 5) juga menekankan pentingnya persetujuan pasien setelah mendapatkan penjelasan lengkap mengenai pelayanan Telemedisin, termasuk manfaat, risiko, dan keterbatasannya. Prinsip ini sangat penting dan harus diterapkan oleh bidan dalam telekonsultasi langsung kepada pasien untuk memastikan otonomi pasien terjaga. Kewajiban menjaga kerahasiaan informasi pasien sebagaimana diatur dalam Pasal 6 Permenkes No. 20 Tahun 2019 ("Fasilitas Pelayanan Kesehatan pemberi konsultasi, Fasilitas Pelayanan Kesehatan pemohon konsultasi, dan Tenaga Kesehatan yang terlibat dalam penyelenggaraan Pelayanan Telemedisin harus menjamin kerahasiaan informasi elektronik mengenai data Pasien).

Permenkes No. 24 Tahun 2022 tentang Rekam Medis menjadi landasan utama dalam pengelolaan rekam medis elektronik (RME) pada layanan telekonsultasi. Bidan bertanggung jawab memastikan penyelenggaraan RME sesuai ketentuan (Pasal 3, Pasal 4), Kelengkapan isi RME (Pasal 12, 13, dan 14), Kerahasiaan dan keamanan data dalam RME (Pasal 37). Ini selaras dengan UU No. 17 Tahun 2023 (Pasal 321 ayat (2) huruf b) yang mensyaratkan perlindungan data pribadi dalam pelayanan kesehatan melalui teknologi. Persetujuan pasien untuk pembukaan isi RME kepada pihak lain (Pasal 39).

Pencatatan dan Dokumentasi (Rekam Medis Elektronik) sesuai Permenkes No. 24 Tahun 2022, semua layanan, termasuk telekonsultasi, harus didokumentasikan dalam RME. Ini mencakup identitas pasien, anamnesis, diagnosis (jika memungkinkan secara akurat), konseling, edukasi, dan rujukan. Dokumentasi yang baik adalah bentuk tanggung jawab profesional dan perlindungan hukum bagi bidan. Pasal 4 Permenkes 24/2022 menyatakan bahwa Rekam Medis Elektronik harus dibuat segera setelah Pasien menerima pelayanan kesehatan. Pasal 7 Permenkes No. 20 Tahun 2019 yang menyatakan bahwa "Hasil pelayanan Telekonsultasi klinis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf a harus dicatat dalam

rekam medis Pasien" juga menggarisbawahi pentingnya dokumentasi, yang kini diatur lebih detail dan komprehensif dalam Permenkes No. 24 Tahun 2022.

Perspektif Kode Etik Profesi Bidan terhadap Tanggung Jawab Bidan dalam Telekonsultasi Kebidanan

Kode Etik Bidan Indonesia menjadi panduan moral dan etis bagi bidan dalam menjalankan profesinya, termasuk saat memberikan layanan telekonsultasi. Beberapa aspek etis yang relevan

1) Kewajiban terhadap Klien dan Masyarakat

Bidan harus mengutamakan Kepentingan dan Keselamatan Pasien dengan memastikan bahwa telekonsultasi memberikan manfaat nyata bagi pasien dan tidak membahayakan keselamatannya. Ini termasuk menilai kelayakan pasien untuk menerima layanan telekonsultasi. Selain kewajiban hukum, menjaga kerahasiaan informasi pasien adalah inti dari kepercayaan dalam hubungan bidan-pasien. Platform dan lingkungan telekonsultasi harus mendukung privasi. Bidan juga harus memberikan informasi yang akurat, tidak menyesatkan, dan mudah dipahami mengenai kondisi pasien, opsi layanan, serta batasan telekonsultasi.

2) Kewajiban terhadap Tugasnya

Bidan harus Menjaga Kompetensi dengan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai tidak hanya dalam bidang kebidanan tetapi juga dalam penggunaan teknologi untuk telekonsultasi. Pelatihan berkelanjutan (*Continuing Professional Development*) menjadi penting. Memberikan layanan dengan sikap profesional, menghargai martabat pasien, dan tidak melakukan diskriminasi. **Selain itu bidan** harus jujur terhadap batasan kompetensinya dalam konteks telekonsultasi dan tidak ragu untuk merujuk atau meminta pendapat kedua jika diperlukan (Retnaning Muji Lestari., S.ST. et al., 2024).

3) Kewajiban terhadap Profesi

Bidan harus Menjaga Mutu Pelayanan dimana Telekonsultasi harus diselenggarakan dengan standar mutu yang tinggi, setara dengan pelayanan tatap muka sejauh teknis memungkinkan serta tidak menyalahgunakan teknologi untuk tujuan yang tidak etis atau ilegal.

4) Prinsip Etika Universal dalam Konteks Telekonsultasi

Prinsip etika yang harus menjadi prinsip dalam telekonsultasi adalah (1). *Beneficence* (Berbuat Baik) dengan memastikan telekonsultasi memberikan manfaat, misalnya

kemudahan akses, efisiensi waktu, (2) Non-Maleficence (Tidak Merugikan) dengan meminimalkan risiko, misalnya kesalahan diagnosis karena keterbatasan informasi visual/fisik, atau pelanggaran privasi, (3) Autonomy (Otonomi Pasien) dengan menghargai hak pasien untuk memilih atau menolak telekonsultasi setelah mendapatkan informasi yang lengkap (informed consent) dan Justice (Keadilan) berupaya agar layanan telekonsultasi dapat diakses secara adil, tidak memperburuk kesenjangan kesehatan (Retnaning Muji Lestari., S.ST. et al., 2024).

Implikasi Hukum dan Etika Apabila Bidan Tidak Menjalankan Tanggung Jawabnya

Kegagalan bidan dalam menjalankan tanggung jawab hukum dan etika dalam telekonsultasi kebidanan dapat berakibat serius. Implikasi hukum yang akan diberlakukan jika tenaga Kesehatan melakukan pelanggaran disiplin dalam memberikan pelayanan kesehatan berdasarkan Pasal 306 UU No. 17 Tahun 2023 mendapatkan sanksi disiplin berupa: a. peringatan tertulis; b. kewajiban mengikuti pendidikan atau pelatihan di penyelenggara pendidikan di bidang Kesehatan atau Rumah Sakit pendidikan terdekat yang memiliki kompetensi untuk melakukan pelatihan tersebut; c. penonaktifan STR untuk sementara waktu; dan/atau d. rekomendasi pencabutan SIP.

Pelanggaran terhadap Permenkes No. 28 Tahun 2017 misalnya melakukan praktik di luar kewenangan atau pelanggaran Permenkes No. 24 Tahun 2022 misalnya, kegagalan menyelenggarakan RME dengan benar juga dapat dikenai sanksi administratif oleh pejabat yang berwenang atau organisasi profesi.

Tuntutan Perdata (Ganti Rugi) dapat terjadi jika pasien mengalami kerugian (fisik, materiil, atau imateriil) akibat kelalaian atau kesalahan bidan dalam memberikan telekonsultasi (misalnya, salah diagnosis yang fatal karena tidak melakukan pemeriksaan memadai, atau pelanggaran privasi yang menyebabkan kerugian), pasien dapat mengajukan gugatan ganti rugi berdasarkan KUHPerdata: Perbuatan Melawan Hukum yang Disengaja (Pasal 1365), Perbuatan Melawan Hukum Tanpa Kesalahan atau Unsur Kesengajaan maupun Kelalaian (Pasal 1366) dan Perbuatan Melawan Hukum Akibat Kelalaian (Pasal 1367)

Tuntutan pidana dalam terjadi dalam kasus kelalaian berat yang menyebabkan kematian atau luka berat pada pasien sebagaimana tercantum dalam Pasal 359 KUHP dan pasal 361 KUHP. atau praktik tanpa izin bidan sebagaimana pasal 439 UU No. 17 Tahun 2023 dapat dikenai sanksi pidana berupa kurungan atau denda. Pelanggaran UU ITE terkait penyebaran data pribadi tanpa hak juga dapat berujung pada sanksi pidana (Afiful Jauhani et al., 2022).

Implikasi pelanggaran etika yang berkaitan dengan pemberian layanan telekonsultasi akan mendapat sanksi dari Organisasi Profesi (IBI) berupa sanksi etik. Pelanggaran kode etik dapat diadukan kepada Majelis Tenaga Kesehatan. Sanksinya bisa berupa teguran, kewajiban mengikuti pembinaan ulang, hingga rekomendasi pencabutan keanggotaan atau STR/SIPB. Pelanggaran etika akan merusak reputasi bidan dan menurunkan kepercayaan publik terhadap profesi bidan secara keseluruhan (Retnaning Muji Lestari., S.ST. et al., 2024) Bidan yang menghadapi tuntutan atau sanksi etis dapat menimbulkan stres dan tekanan psikologis bagi bidan yang bersangkutan. Jika bidan mengabaikan aspek etis seperti kompetensi dan keselamatan pasien, kualitas layanan telekonsultasi akan menurun.

Penting bagi bidan untuk memahami bahwa layanan telekonsultasi, meskipun menggunakan teknologi, tetap merupakan interaksi profesional yang tunduk pada standar hukum dan etika yang sama ketatnya, bahkan dengan kompleksitas tambahan terkait teknologi dan jarak.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Tanggung jawab hukum bidan dalam telekonsultasi kebidanan diatur secara komprehensif melalui berbagai peraturan perundang-undangan. UU No. 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan memberikan landasan spesifik untuk pelayanan kesehatan melalui teknologi. UU No. 4 Tahun 2019 tentang Kebidanan, Permenkes No. 28 Tahun 2017 (izin, praktik, kewenangan), dan Permenkes No. 24 Tahun 2022 (RME) adalah pilar utama. Permenkes No. 20 Tahun 2019, meskipun fokus pada layanan antar fasilitas, menyumbangkan prinsip-prinsip dasar mengenai standar, persetujuan, kerahasiaan, dan pencatatan dalam Telemedisin yang tetap relevan dan menjadi fondasi bagi pengaturan lebih lanjut. Tanggung jawab ini mencakup aspek perizinan, standar pelayanan, kepatuhan pada lingkup kewenangan, informed consent yang komprehensif, kerahasiaan dan keamanan data RME, serta kewajiban merujuk.

Dari perspektif kode etik profesi, bidan yang melakukan telekonsultasi bertanggung jawab untuk senantiasa mengutamakan kepentingan dan keselamatan pasien, menjaga privasi, memberikan informasi yang jujur, mempertahankan kompetensi (termasuk dalam penggunaan teknologi dan pemahaman regulasi), bertindak profesional, serta menyadari batasan kemampuan diri dan teknologi.

Implikasi bagi bidan yang tidak menjalankan tanggung jawabnya dalam telekonsultasi kebidanan dapat sangat serius, meliputi sanksi administratif (peringatan, denda, pencabutan

izin), tuntutan perdata (ganti rugi), tuntutan pidana (dalam kasus kelalaian berat atau praktik ilegal), serta sanksi etis dari organisasi profesi yang dapat merusak reputasi dan kredibilitas bidan serta profesi secara keseluruhan.

REKOMENDASI

- Bagi Bidan:
Diharapkan untuk terus meningkatkan pemahaman dan kompetensi terkait aspek hukum, etika, dan teknis pelaksanaan telekonsultasi kebidanan, khususnya terkait implementasi UU No. 17 Tahun 2023, Permenkes No. 28 Tahun 2017, Permenkes No. 24 Tahun 2022, dan memahami prinsip-prinsip relevan dari Permenkes No. 20 Tahun 2019.
- Bagi Ikatan Bidan Indonesia (IBI):
Diharapkan dapat menyusun pedoman atau panduan teknis telekonsultasi kebidanan yang selaras dengan peraturan terkini, termasuk aspek RME, batasan kewenangan, dan mengadopsi prinsip-prinsip keamanan dan mutu layanan yang juga tercermin dalam Permenkes No. 20 Tahun 2019.
- Bagi Pemerintah (Kementerian Kesehatan dan Kolegium)
Diharapkan untuk segera menerbitkan Peraturan Pemerintah sebagai turunan UU No. 17 Tahun 2023 yang mengatur lebih detail mengenai pelayanan kesehatan melalui teknologi informasi dan komunikasi, yang mungkin dapat mengkonsolidasikan dan memperbarui prinsip-prinsip yang sudah ada dalam regulasi sebelumnya seperti Permenkes No. 20 Tahun 2019 untuk berbagai model layanan Telemedisin.
- Bagi Institusi Pendidikan Kebidanan
Diharapkan untuk mengintegrasikan materi mengenai hukum kesehatan terbaru, etika profesi, dan implementasi Permenkes No. 28/2017, Permenkes No. 24/2022, serta pemahaman dasar tentang kerangka regulasi Telemedisin seperti Permenkes No. 20/2019 dalam konteks telekonsultasi ke dalam kurikulum.

REFERENSI

- Afiful Jauhani, M., Wahyu Pratiwi, Y., & Supianto, S. (2022). Perlindungan Hukum Tenaga Medis dan Pasien Pada Tindakan Gawat Darurat. *Jurnal Rechtsens*, 11(2), 257–278. <https://doi.org/10.56013/rechtsens.v11i2.1790>
- Agustina, R. S., Dwisvimiar, I., Hukum, F., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (2023). TANGGUNGJAWAB HUKUM DOKTER DALAM PENERAPAN PELAYANAN KESEHATAN BERBASIS TELEMEDISIN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 17 TAHUN 2023 TENTANG KESEHATAN (STUDI DI UPT

- PUSKESMAS BINUANG KABUPATEN SERANG). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(11), 8273–8290. <https://bajangjournal.com/index.php/JIRK/article/view/10046>
- Budiyanti, R. T., Suryoputro, A., Herlambang, P. M., Masyarakat, F. K., Diponegoro, U., Kesehatan, D., Temanggung, K., Kedokteran, F., & Hasyim, U. W. (2022). Studi Komparasi Regulasi Telekonsultasi. *JURNAL CREPIDO*, 04(1), 1–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/crepido.4.1.1-11>
- Dr. Muhaimin, SH., M. H. (2020). *Metode Penelitian Hukum* (Cetakan Pe). Mataram University Press.
- Hamzah, I. F. (2024). Munculnya Telemedisin sebagai solusi untuk keterbatasan akses layanan kesehatan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 2(2), 125–131.
- IBI. (2015). Etika Dan Kode Etik Bidan Indonesia. In *Pengurus Pusat Ikatan Bidan Indonesia* (Issue November). Ikatan Bidan Indonesia.
- Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan. (2024). *Penguraian Konsep Tanggung Jawab Dalam Filsafat Hukum: Dari Dimensi Individu Ke Masyarakat*. 10(April), 570–574. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.11108929>
- Kemenkes RI. (2017). *PERMENKES RI No 28 Tahun 2017 tentang Izin dan Penyelenggaraan Praktik Bidan*.
- Kemenkes RI. (2022). *Permenkes No. 24 Tahun 2022 tentang Rekam Medis*.
- Khoironi, M. L. (2023). Politik Hukum Perlindungan Tenaga Medis. *Jurnal Penelitian & Pengkajian Ilmiah Mahasiswa (JPPIM)*, 4(4), 85–92. <https://jppim.wisnuwardhana.ac.id/index.php/jppim/article/view/216>
- Permenkes RI. (2019). Peraturan Kementerian Kesehatan nomor 20 Tahun 2019 tentang PENYELENGGARAAN PELAYANAN TELEMEDISIN ANTAR FASILITAS PELAYANAN KESEHATAN. *Menteri Kesehatan Republik Indonesia Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia*.
- Retnaning Muji Lestari., S.ST., M. ., Bd. Rista Dian Anggraini., S.Tr. Keb., M. ., & Ica Maulina Rifkiyatul Islami., S.Tr. Keb., M. T. K. (2024). *BUKU AJAR ETIKA DAN HUKUM KESEHATAN DALAM KEBIDANAN*. PT Nuansa Fajar Cemerlang Jakarta.
- Tiribelli, S., Monnot, A., Shah, S. F. H., Arora, A., Toong, P. J., & Kong, S. (2023). Ethics Principles for Artificial Intelligence–Based Telemedisin for Public Health. *American Journal of Public Health*, 113(5), 577–584. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2023.307225>
- Undang-Undang No. 1 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua atas Undang Undang No.11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik. (2024).
- Undang Undang No. 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan. (2023).



Regulasi Diri dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas X

Putri Wulandari^{1*}, Th. Dewi Setyorini², Femmy Lekahena³

^{1,2,3} Fakultas Psikologi, Universitas Proklamasi 45, Indonesia

*Korespondensi penulis: putriwulandari22092001@gmail.com

Abstract. Final year students feel anxious in facing the world of work, because they feel that finding a job is increasingly difficult and their personal qualities are inadequate. Therefore, efforts are needed to prevent or reduce this anxiety, one of which is through self-regulation. This study aims to determine the relationship between self-regulation and anxiety in facing the world of work in final year students at the University of Proclamation 45 Yogyakarta. This study used a quantitative research method. The subjects in this study were 90 final year students with a sampling technique of simple random sampling. The measuring instruments used in this study were the Self-Regulation Scale (25 items $\alpha = 0.881$) and the Anxiety Scale in Facing the World of Work (22 items $\alpha = 0.88$) which have been tried out on 75 final year students. Using the Pearson Product Moment correlation test, a correlation coefficient of -0.493 was found with a significance of 0.000 ($p < 0.01$). These results indicate that there is a significant negative relationship between self-regulation and anxiety in facing the world of work.

Keywords: World of Work; Job Anxiety; Pearson Correlation; Graduate Students; Self-Regulation.

Abstrak. Mahasiswa tingkat akhir merasa cemas dalam menghadapi dunia kerja, karena merasa mencari pekerjaan semakin sulit dan kualitas diri yang kurang mencukupi. Oleh sebab itu, diperlukan upaya untuk mencegah atau mengurangi rasa cemas tersebut, salah satunya dengan regulasi diri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara regulasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas X. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 90 orang mahasiswa tingkat akhir dengan teknik pengambilan sampel yaitu simple random sampling. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah Skala Regulasi Diri (25 aitem $\alpha=0,881$) dan Skala Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja (22 Aitem $\alpha=0,88$) yang telah di try out pada 75 orang mahasiswa tingkat akhir. Dengan menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment, ditemukan koefisien korelasi sebesar -0,493 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p<0,01$). Hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara regulasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja.

Kata kunci: Dunia Kerja; Kecemasan Kerja; Korelasi Pearson; Mahasiswa Akhir; Regulasi Diri.

1. LATAR BELAKANG

Mahasiswa akan melewati tahapan dimana mahasiswa sudah mencapai masa akhir studi dan harus menyelesaikan skripsi sebagai syarat kelulusan serta mendapatkan gelar sarjana, yang disebut sebagai mahasiswa tingkat akhir (Purnomo & Arumi, 2024). Mahasiswa tingkat akhir sedang menjalani masa perkembangan dewasa awal, yang di dalamnya terdapat tugas-tugas perkembangan yang berhubungan dengan pekerjaan (Hurlock, 2009). Tugas perkembangan ini memengaruhi mahasiswa tingkat akhir untuk mulai mempertimbangkan berbagai permasalahan terkait dunia kerja yang kemungkinan akan dihadapi setelah menyelesaikan studi (Kasyifillah & Susilarini, 2021). Mahasiswa tingkat akhir dituntut untuk segera memikirkan tahapan selanjutnya, yaitu mendapatkan pekerjaan sesuai dengan bakat, minat dan juga didukung oleh ilmu yang sudah dipelajari selama di perkuliahan (Mutiarachmah & Maryatmi, 2019).

Mahasiswa tingkat akhir seharusnya menunjukkan kreativitas dan inovasi yang tinggi, serta menguasai kompetensi dan keterampilan kerja dengan kepribadian yang unggul sebagai bekal untuk menempuh dunia kerja. Kecemasan terhadap dunia kerja yang dirasakan oleh mahasiswa tingkat akhir bisa diartikan sebagai perasaan yang muncul akibat kekhawatiran berlebihan saat mereka menjalani atau bersiap menghadapi lingkungan yang berhubungan dengan pekerjaan yang akan dijalani (Rizki & Pasaribu, 2021).

Deffenbacher dan Hazaleus (1985) menyatakan bahwa kecemasan adalah suatu bentuk kekhawatiran mengenai situasi tertentu yang dapat mengganggu kinerja secara langsung atau dapat menimbulkan perilaku menghindar dan melarikan diri dari hal yang mengganggu. Kecemasan terkait dunia kerja dapat didefinisikan sebagai ketidakpastian dalam penilaian diri individu mengenai kemampuannya untuk mencapai sasaran-sasaran yang berkaitan dengan ranah profesional. Kondisi ini menghasilkan konflik intrapersonal yang mengganggu pola berpikir, ditandai dengan munculnya perasaan takut dan cemas terhadap dunia kerja (Sari & Astuti, 2014).

Kecemasan dalam menghadapi dunia kerja merupakan variabel yang penting untuk diteliti karena kecemasan membuat mahasiswa menjadi kurang mandiri dan merasa tidak yakin dengan kemampuan diri dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang mengalami tingkat kecemasan tinggi akan merasa lebih pesimis karena tidak yakin terhadap apa yang sudah dikerjakan dan merasa tidak memiliki keterampilan yang efektif (Mortensen, 2014). Selain itu, hasil penelitian Mu'arifah (2005) menunjukkan bahwa kecemasan yang tidak terselesaikan dapat memicu munculnya gangguan perilaku, yang umumnya terwujud dalam bentuk perilaku menghindar.

Berdasarkan Hawari (2016), regulasi diri merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap tingkat kecemasan individu dalam menghadapi dunia kerja. Konsep ini merujuk pada kemampuan individu untuk mengelola diri secara mandiri, baik melalui pengaturan lingkungan, penciptaan dukungan kognitif, maupun pemberian konsekuensi terhadap perilaku yang dilakukan (Bandura, 1986).

Regulasi diri merupakan variabel yang memiliki signifikansi tinggi dalam penelitian, mengingat peran utamanya dalam memfasilitasi mekanisme pengendalian diri serta memotivasi individu untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Untuk merealisasikan tujuan yang dikehendaki, regulasi diri memegang peranan penting dalam tercapainya target tersebut. Regulasi diri yang buruk akan memberikan dampak negatif bagi mahasiswa tingkat akhir seperti tidak mengikuti perkuliahan hingga bisa berujung *Drop Out* (DO), merasa akan gagal dan gelisah sehingga menghambat pencapaian tujuan untuk memperoleh pekerjaan pasca

kelulusan. Pada penelitian Leonova, Kuznetsova dan Barabanshchikova (2010), seseorang dengan regulasi diri yang baik menunjukkan reaksi diri yang baik di tempat kerja.

Apabila individu tidak mampu mengelola kecemasan yang dialami sehingga berkembang menjadi perilaku menghindar, maka kinerja kerja mereka akan menjadi kurang optimal. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk mengurangi kecemasan terkait transisi karir pada mahasiswa tingkat akhir agar tidak larut ke dalam rasa cemas. Salah satu mekanisme protektif yang dapat berperan dalam hal ini adalah keberadaan regulasi diri yang baik dari tiap individu (Mutiarachmah & Maryatmi, 2019).

2. KAJIAN TEORITIS

Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja

Nevid, Rathus, dan Greene (2005) mengartikan kecemasan sebagai suatu keadaan emosional yang memiliki karakteristik keterangsangan fisiologis, perasaan tegang yang tidak menyenangkan dan perasaan aprehensif atau keadaan khawatir yang mengeluhkan bahwa sesuatu yang buruk akan segera terjadi. Kecemasan menghadapi dunia kerja merupakan penilaian diri individu terhadap pencapaian tujuan yang berkaitan dengan dunia kerja yang belum pasti, sehingga menyebabkan konflik di dalam diri yang mengakibatkan terganggunya pola pikir seperti ketakutan dan kekhawatiran terhadap dunia kerja, lalu terganggunya perilaku seperti menghindar dari segala sesuatu yang berkaitan dengan dunia kerja, serta terganggunya respons-respons fisiologis seperti jantung berdebar ketika bersinggungan dengan dunia kerja (Sari & Astuti, 2014). Kecemasan menghadapi dunia kerja merupakan respon individu dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang akan dijalaninya. Kecemasan terhadap dunia kerja merupakan respon negatif yang berupa ketakutan atau kekhawatiran terhadap persediaan lapangan pekerjaan yang bertujuan untuk mengubah keadaan menjadi lebih baik (Waqiati, Hardjajani, & Nugroho, 2013).

Aspek-aspek kecemasan menghadapi dunia kerja mengacu pada aspek kecemasan menurut Deffenbacher dan Hazaleus (1985) yang menyatakan ada tiga aspek kecemasan. Pertama, kekhawatiran yang merupakan pikiran negatif mengenai diri sendiri, misalnya perasaan negatif bahwa dirinya tidak lebih baik jika dibandingkan dengan temannya. Kedua, emosionalitas yang merupakan reaksi diri terhadap rangsangan saraf otonom, misalnya jantung berdebar, tegang dan berkeringat dingin. Ketiga, gangguan dan hambatan dalam menyelesaikan tugas, yang kecenderungan seseorang yang merasa selalu tertekan akibat pemikiran yang rasional terhadap tugas. Gejala yang muncul seperti tidak fokus, pikiran tidak teratur dan mudah diserang frustrasi.

Regulasi Diri

Alwisol (2009) juga menyatakan bahwa regulasi diri adalah suatu kemampuan yang dimiliki manusia berupa kemampuan untuk berpikir dan dengan adanya kemampuan tersebut individu dapat memanipulasi lingkungan, sehingga terjadi perubahan lingkungan. Regulasi diri adalah proses individu untuk mencapai tujuan mereka sendiri, artinya individu menentukan target yang telah dilakukan dengan aksinya sendiri dan mengevaluasi kesuksesannya setelah mencapai target tersebut (Fitriya & Lukmawati, 2016). Regulasi diri merupakan dasar dari suatu proses sosial karena telah dihubungkan dengan domain yang terdapat pada perkembangan fisik, kognitif dan juga pemikiran. Regulasi diri merupakan upaya untuk mengelola respon dari pengendalian pikiran dalam mengelola dan mengelola dorongan dalam tingkah laku (Fajrina & Hartati, 2014).

Bandura (1986) menyatakan aspek-aspek regulasi diri terdiri dari *self monitoring*, *judgement function*, dan *self reactive influences*. *Self monitoring* merupakan proses kompleks yang melibatkan kognisi dan suasana hati, dimana struktur kognitif seperti keyakinan dan persepsi diri yang telah terbentuk sebelumnya memiliki pengaruh kuat terhadap bagaimana kita memandang kinerja kita. *Judgemental function* berarti individu mengambil tindakan berdasarkan standar pribadi yang telah ditentukan sendiri, yang membentuk standar evaluasi mereka terhadap tindakan tersebut, standar pribadi yang telah dibentuk memainkan peran penting dalam penilaian. *Self reactive influences* pada perilaku menciptakan siklus umpan balik dimana individu menciptakan motivasi internal yang membantu mereka mengatur diri sendiri dan mendorong diri sendiri untuk bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan dan standar pribadi.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir Universitas X, dalam hal ini adalah mahasiswa yang sudah mengambil skripsi yang berjumlah 303 mahasiswa. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 90 orang, yang dihitung dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* dikatakan *simple* dikarenakan pengambilan anggota sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di populasi. Responden dari angkatan 2019 berjumlah 43 responden, angkatan 2020 berjumlah 47 responden dan angkatan 2021 berjumlah 7 responden. Responden rata-rata berada pada rentang usia 20-25 tahun, dengan responden laki-laki sebanyak 49 mahasiswa dan responden perempuan sebanyak 41 mahasiswa.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan dua skala psikologi, yaitu Skala Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja dan Skala Regulasi Diri. Kedua skala tersebut dikelompokkan dalam pernyataan *favourable* dan *unfavourable*. Peneliti menggunakan respon skala Likert melalui lima pilihan jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Validitas skala psikologi diuji dengan menggunakan validitas isi yang *expert judgement*-nya dilakukan oleh psikolog di bidang Industri dan Organisasi serta psikolog di bidang Psikologi dan Industri yang juga doktor di bidang Psikologi.

Skala Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja disusun oleh peneliti berdasarkan aspek dari teori kecemasan yang dikemukakan Deffenbacher dan Hazaleus (1985) yaitu kekhawatiran, emosionalitas dan gangguan dan hambatan dalam menyelesaikan tugas yang terdiri dari 26 aitem. Skala ini diujicobakan kepada 40 subjek yang menghasilkan 22 aitem yang memiliki indeks daya diskriminasi aitem (r_{it}) $r_{ix} \geq 0,30$ dan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0,860. Hal ini menunjukkan bahwa skala Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja memiliki r_{it} yang memuaskan dan reliabel (Sanaky, Saleh, & Titaley, 2021; Azwar, Reliabilitas dan Validitas, 2016).

Skala Regulasi Diri disusun oleh peneliti berdasarkan aspek dari teori regulasi diri yang dikemukakan oleh Bandura (1986) dengan tiga aspek yaitu *self monitoring*, *judgemental function* dan *self reactive influences* yang terdiri dari 30 aitem. Skala ini diujicobakan kepada 40 subjek yang menghasilkan 25 aitem yang memiliki indeks daya diskriminasi aitem (r_{it}) $r_{ix} \geq 0,30$ dan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0,881. Hal ini menunjukkan bahwa skala Regulasi Diri memiliki r_{it} yang memuaskan dan reliabel (Sanaky, Saleh, & Titaley, 2021; Azwar, Reliabilitas dan Validitas, 2016).

Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis statistik korelasi *product moment* untuk menganalisa hubungan antara regulasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja. Analisis data menggunakan program *Statistical Packages of Social Sciences* (SPSS) *version 21 for Windows*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Data yang digunakan sebagai landasan untuk menguji hipotesis adalah data yang diperoleh dari skor total dan kedua skala pada masing-masing variabel, kemudian di klasifikasikan berdasarkan kategori pengukuran untuk mengetahui skor tinggi dan rendah yang diperoleh oleh subjek. Alat ukur digunakan sebagai acuan dalam penggunaan statistik hipotetik. Kategorisasi dibagi menjadi tiga tingkatan, yaitu tinggi, sedang, dan rendah, yang ditentukan dengan menghitung *mean* hipotetik (μ) dan standar deviasi hipotetik (σ) (Azwar, 2023).

Tabel 1. Kategorisasi Data Variabel Regulasi Diri.

Rumusan	Interval	Kategori	Jumlah	%	Mean
$X > (\mu + 1\sigma)$	$X > 91,67$	Tinggi	0	0	
$(\mu + 1\sigma) \leq X < (\mu - 1\sigma)$	$91,67 \leq X < 58,33$	Sedang	58	64,44	63,63
$X \leq (\mu - 1\sigma)$	$X \leq 58,33$	Rendah	32	35,56	

Berdasarkan hasil kategorisasi pengukuran regulasi diri pada tabel 1, ditemukan sebanyak 58 responden terdapat pada kategori sedang dengan persentase 64,44%. 32 responden terdapat pada kategori rendah dengan persentase 35,56% dan tidak terdapat responden pada kategori tinggi sehingga persentasenya 0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa tingkat akhir di Universitas X memiliki regulasi diri yang sedang.

Tabel 2. Kategorisasi Data Variabel Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja.

Rumusan	Interval	Kategori	Jumlah	%	Mean
$X > (\mu + 1\sigma)$	$X > 80,67$	Tinggi	19	21,11	
$(\mu + 1\sigma) \leq X < (\mu - 1\sigma)$	$80,67 \leq X < 51,33$	Sedang	67	74,44	70,39
$X \leq (\mu - 1\sigma)$	$X \leq 51,33$	Rendah	4	4,44	

Berdasarkan hasil kategorisasi pengukuran kecemasan menghadapi dunia kerja pada tabel 2, ditemukan sebanyak 19 responden terdapat pada kategori tinggi dengan persentase 21,11. Lalu 67 responden terdapat pada kategori sedang dengan persentase 74,44% dan terdapat 4 responden pada kategori rendah dengan persentase 4,44. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar mahasiswa tingkat akhir di Universitas X memiliki kecemasan menghadapi dunia kerja yang sedang.

Selanjutnya, peneliti menguji hipotesis penelitian. Proses ini dimulai dengan melakukan uji asumsi klasik, berupa uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yang mengindikasikan data berdistribusi normal, terbukti dengan nilai signifikansi data penelitian pada variabel regulasi diri sebesar 0,089 ($p > 0,05$) dan pada variabel kecemasan menghadapi dunia kerja sebesar 0,653 ($p > 0,05$). Uji

linearitas menunjukkan $F_{linearity}$ sebesar 34,143 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), yang berarti bahwa kedua variabel linier.

Hal tersebut menunjukkan bahwa data pada penelitian ini lolos uji asumsi untuk menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil uji korelasi menunjukkan menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar -0,493 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Artinya, terdapat hubungan yang negatif antara regulasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja.

Dengan demikian, regulasi diri berkontribusi sebesar 24,3% pada kecemasan menghadapi dunia kerja, yang sisanya sebesar 75,7% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diuji pada penelitian ini. Untuk dapat menganalisis lebih detail, peneliti melakukan uji kontribusi setiap aspek regulasi diri pada kecemasan menghadapi dunia kerja. Persentase kontribusi per aspek adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Kontribusi Setiap Aspek Regulasi Diri pada Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja.

Aspek Regulasi Diri	Korelasi Aspek
<i>Self Monitoring</i>	14,35%
<i>Judgemental Function</i>	22,94%
<i>Self Reactive Influences</i>	5,60%

Dari hasil sumbangan efektif di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek *self monitoring* memiliki sumbangan efektif sebesar 14,35%, aspek *judgemental function* memiliki sumbangan efektif sebesar 22,94% dan aspek *self reactive influences* memiliki sumbangan efektif sebesar 5,60%. Maka aspek *judgemental function* memiliki sumbangan efektif lebih besar dibandingkan aspek *self monitoring* dan *self reactive influences*.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara regulasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas X. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji hipotesis dengan teknik *Pearson Product Moment*, ditemukan hasil koefisien korelasi $r = -0,493$ dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$), sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel yaitu regulasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti karena terdapat hubungan negatif yang signifikan pada variabel bebas dan variabel terikat yaitu semakin tinggi kemampuan regulasi diri, maka semakin rendah tingkat kecemasan menghadapi dunia kerja, begitupun sebaliknya semakin rendah kemampuan regulasi diri, maka semakin tinggi tingkat kecemasan menghadapi dunia kerja.

Hasil analisis tambahan menunjukkan sumbangan efektif yang paling tinggi terdapat pada aspek *judgemental function* yaitu sebesar 22,94%. *Judgemental function* yang tinggi dalam diri mahasiswa dapat mengukur ketepatan dalam berperilaku. Mahasiswa dengan *judgemental process* yang baik dapat memikirkan, merencanakan, dan mempertimbangkan perilakunya secara matang termasuk perilaku dalam menghadapi kecemasan (Mutiarachmah & Maryatmi, 2019). Sedangkan sumbangan efektif yang paling rendah terdapat pada aspek *self reactive influences* sebesar 5,60%. Pada penelitian yang dilakukan oleh Arum dan Khoirunnisa (2021) menjelaskan bahwa pengamatan dan penilaian diri pada mahasiswa dalam melakukan evaluasi diri tidak memunculkan reaksi dikarenakan fungsi kognitif membuat keseimbangan yang mempengaruhi evaluasi positif atau negatif menjadi kurang bermakna secara individual.

Hasil uji korelasi di atas didukung oleh hasil uji deskriptif yang menemukan bahwa regulasi diri pada kategori sedang menunjukkan persentase paling tinggi yaitu 64,44 % sebanyak 58 mahasiswa tingkat akhir. Data tersebut mengidentifikasi bahwa sebagian besar mahasiswa tingkat akhir di Universitas X memiliki tingkat regulasi diri yang sedang dengan nilai rata-rata 63,63. Artinya mahasiswa memiliki kemampuan regulasi diri yang cukup dalam menghadapi kecemasan menghadapi dunia kerja. Mahasiswa dengan regulasi diri yang baik dalam menghadapi kecemasan dapat dilihat dari perilaku yang positif dan mendukung dalam kegiatan perkuliahannya (Nurfitriani & Setyandari, 2022). Selain itu, Nurfitriani dan Setyandari (2022) juga menambahkan bahwa kemampuan regulasi diri dalam menghadapi kecemasan dunia kerja masih perlu ditingkatkan lagi supaya tingkat kecemasan dapat ditekan atau semakin berkurang. Apabila kemampuan regulasi diri meningkat maka resiko timbulnya kecemasan menghadapi dunia kerja dapat dicegah.

Pada variabel kecemasan menghadapi dunia kerja, pada kategori sedang menunjukkan persentase yang paling tinggi yaitu 74,44% sebanyak 67 orang mahasiswa tingkat akhir. Data tersebut mengidentifikasi bahwa sebagian besar mahasiswa tingkat akhir di Universitas X memiliki tingkat kecemasan menghadapi dunia kerja yang sedang dengan nilai rata-rata 70,39. Kecemasan menghadapi dunia kerja pada kategori sedang menunjukkan bahwa secara umum mahasiswa sudah mengerti bahwa dunia pekerjaan bukanlah suatu hal yang mudah untuk dihadapi dengan banyaknya persaingan yang semakin ketat sehingga membuat munculnya perasaan takut dan khawatir dalam menghadapi dunia kerja (Dewantari & Soetjningsih, 2022). Dalam hal ini, mahasiswa hanya fokus pada masalah yang menjadi pusat perhatiannya dan merasa cemas karena melihat sesuatu dari satu sudut pandang saja (Anggini & Syarqawi, 2023).

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosliani dan Ariati (2017) terkait regulasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja, dengan hasil koefisien korelasi sebesar 0,61 dengan taraf signifikansi $p=0,000$ ($p<0,001$) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara regulasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja, artinya semakin tinggi tingkat regulasi diri, maka semakin rendah tingkat kecemasan menghadapi dunia kerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian Rachmat dan Rusmawati (2020) berdasarkan hasil *spearman rho* diperoleh skor sebesar -0,807 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti bahwa jika regulasi diri tinggi, maka kecemasan menghadapi dunia kerja akan rendah, begitupun sebaliknya.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa regulasi diri memberikan kontribusi terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja sebesar 24,3% dan sisanya 75,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti motivasi belajar dan efikasi diri (Kesici & Erdogan, 2011). Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dikatakan bahwa regulasi diri berkontribusi pada tinggi rendahnya kecemasan menghadapi dunia kerja, sehingga regulasi diri memiliki hubungan negatif dengan kecemasan menghadapi dunia kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara Regulasi Diri dengan Kecemasan menghadapi dunia kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta dengan nilai koefisien korelasi (r)= -0,493 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p<0,01$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi regulasi diri, maka semakin rendah kecemasan menghadapi dunia kerja. Uji tambahan menunjukkan bahwa aspek *judgemental function* memiliki sumbangan efektif lebih besar dibandingkan aspek *self monitoring* dan *self reactive influences*.

Bagi universitas, penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi universitas, khususnya dalam meningkatkan regulasi diri bagi mahasiswa dan mengurangi tingkat kecemasan menghadapi dunia kerja dengan cara mengadakan program konseling psikologi dan mengadakan workshop tentang persiapan menghadapi dunia kerja bagi mahasiswa tingkat akhir yang akan menghadapi dunia kerja sehingga kecemasan menghadapi dunia kerja dapat diatasi. Bagi mahasiswa, diharapkan untuk lebih mempersiapkan diri dan meningkatkan keterampilan serta kemampuan pada bidang keahliannya. Keterampilan serta kemampuan tersebut bisa didapati dengan mengikuti kegiatan magang, kuliah praktik ataupun mengikuti pelatihan-pelatihan yang disesuaikan dengan minat dan bakat. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti faktor lain selain regulasi diri, seperti motivasi belajar dan efikasi diri.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada panitia Dies Natalis ke-61 Universitas Proklamasi 45 yang telah memfasilitasi keikutsertaan dalam kegiatan *Call for Paper*.

DAFTAR REFERENSI

- Alwisol, A. (2009). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Anggini, Y. C., & Syarqawi, A. (2023). Tingkat Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Mahasiswa Akhir Prodi Bimbingan Konseling Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara Medan. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 1273-1278.
- Arum, A. R., & Khoirunnisa, R. N. (2021). Hubungan antara Regulasi Diri dengan Penyesuaian Diri Mahasiswa Baru Psikologi. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(8), 187-196. doi:10.26740/cjpp.v8i8.41717
- Azwar, S. (2016). *Reliabilitas dan Validitas* (Vol. IV). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2023). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundation of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. New Jersey: Prentice Hall.
- Deffenbacher, J. L., & Hazaleus, S. L. (1985). Cognitive, Emotional, and Physiological Components of Test Anxiety. *Cognitive Therapy and Research*, 9(2), 169–180. doi:https://doi.org/10.1007/BF01204848
- Dewantari, A. G., & Soetjningsih, C. H. (2022). Adversity Quotient dan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 629-636.
- Fajrina, A., & Hartati, S. (2014). Hubungan antara Semangat Kerja dengan Regulasi Diri pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Dr Amino Gondohutomo Semarang. *E-Journal Undip*, 1-12.
- Fitriya, F., & Lukmawati, L. (2016). Hubungan antara Regulasi Diri dengan Perilaku Prokrastinasi Akademik pada Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Mitra Adiguna Palembang. *Psikis-Jurnal Psikologi Islami*, 63-74.
- Hawari, D. (2016). *Manajemen Stres, Cemas, Depresi*. Jakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.
- Hurlock, E. B. (2009). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Erlangga.
- Kasyifillah, A. M., & Susilarini, T. (2021). Hubungan antara Dukungan Sosial Orangtua dan Self Efficacy dengan Kecemasan Dalam Menghadapi Dunia Kerja pada Mahasiswa Semester Akhir Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia YAI. *Jurnal IKRA-ITH Humaniora*, 69-75.

- Kesici, S., & Erdogan, A. (2011). Prediction of High School Students' Mathematics Anxiety by Their Achievement Motivation and Social Comparison. *Elementary Education Online*, 646-652.
- Leonova, A. B., Kuznetsova, A. S., & Barabanshchikova, V. V. (2010). Self-regulation Training and Prevention of Negative Human Functional States at Work: Traditions and Recent Issues in Russians Applied Research. *Psychology in Russia: State of the Art*, 482-507. doi:10.11621/pir.2010.0023
- Mortensen, R. (2014). Anxiety, Work and Coping. *The Psychology-Manager Journal*, 102-111.
- Mu'arifah, A. (2005). Hubungan Kecemasan dan Agresivitas. *Humanitas : Indonesian Psychological Journal*, 2(2), 102-111.
- Mutiarachmah, D., & Maryatmi, A. S. (2019). Hubungan antara Regulasi Diri dan Psychological Well-Being dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir Jurusan Kesejahteraan Sosial UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. *Jurnal IKRA-ITH Humaniora*, 163-177.
- Nevid, J. S., Rathus, S. A., & Greene, B. (2005). *Psikologi Abnormal Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Nurfitriani, T. S., & Setyandari, A. (2022). Hubungan Regulasi Diri Dalam Belajar Terhadap Stres Akademik Mahasiswa KMPKS Yogyakarta. *Journal of Counseling and Personal Development*, 2716-1315.
- Purnomo, A. Z., & Arumi, M. S. (2024). Future Anxiety Mahasiswa Tingkat Akhir Dilihat dari Gender. *Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling*, 3026-7889.
- Rachmat, A. P., & Rusmawati, D. (2020). Hubungan antara Regulasi Diri dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Taruna Akademi Kepolisian Semarang. *Jurnal Empati*, 7(3), 151-157. doi:10.14710/empati.2018.21844
- Rizki, A., & Pasaribu, M. H. (2021). Meninjau Kegelisahan Mahasiswa dengan Kondisi Lapangan Pekerjaan. *Journal Pusdikra*, 14-22.
- Roslani, N., & Ariati, J. (2017). Hubungan antara Regulasi Diri dengan Kecemasan Menghadapai Dunia Kerja pada Pengurus Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia (ILMPI). *Jurnal Empati*, 5(4), 744-749. doi:10.14710/empati.2016.15410
- Sanaky, M. M., Saleh, L. M., & Titaley, H. D. (2021). Analisis Faktor-faktor Penyebab Keterlambatan pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama MAN 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 431-439.
- Sari, D. Y., & Astuti, T. P. (2014). Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Ditinjau Dari Konsep Diri pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Empati*, 1-12.
- Waqiati, H. A., Hardjajani, T., & Nugroho, A. A. (2013). Hubungan antara Dukungan Sosial dan Efikasi Diri dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Penyandang Tuna Daksa. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candrawijaya*, 1-12.

Hubungan antara Iklim Kampus dengan *Student Engagement* pada Mahasiswa Karyawan Fakultas Psikologi Universitas X

Meme Normasari^{1*}, Amin Al Adib², Ria Rizkiyana³

^{1,2,3} Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta, Indonesia

*Penulis Korespondensi: memenorma.sari18@gmail.com

Abstract. Education plays an important role in improving employee performance. Many employees choose to continue their studies in order to hone skills relevant to the needs of the company. In response to this need, universities provide employee class programs. However, employee students face a double challenge, namely performing the roles of worker and learner, which can potentially cause role conflict. One external factor that influences their success in college is the campus climate. A conducive campus climate can enhance students' success in the learning process. This study aims to investigate the relationship between campus climate and student engagement among employee students at the Faculty of Psychology, University X. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between campus climate and student engagement among employee students at the Faculty of Psychology, University X. The research subjects were 140 working students selected using convenience sampling. The research instruments consisted of a campus climate scale and a student engagement scale. Data analysis was conducted using Pearson's correlation. The results of the study showed a correlation coefficient of $r = 0.105$ with $p = 0.216$ ($p > 0.05$), meaning the hypothesis was rejected because there was no significant relationship between campus climate and student engagement among working students. This finding suggests that other factors outside of campus climate may play a more significant role in shaping working students engagement.

Keywords: External Factors; Campus Climate; Student Involvement; Student Employees; Student Engagement.

Abstrak. Pendidikan berperan penting dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan. Banyak karyawan memilih untuk melanjutkan studi guna mengasah ketrampilan yang relevan dengan kebutuhan perusahaan. Menanggapi kebutuhan tersebut, universitas menyediakan program kelas karyawan. Namun, mahasiswa karyawan menghadapi tantangan ganda, yaitu menjalankan peran sebagai pekerja dan pembelajar, yang berpotensi menimbulkan konflik peran. Salah satu faktor eksternal yang memengaruhi keberhasilan mereka dalam perkuliahan adalah iklim kampus. Iklim kampus yang kondusif dapat meningkatkan keberhasilan mahasiswa dalam proses pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim kampus dengan *student engagement* pada mahasiswa karyawan Fakultas Psikologi Universitas X. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ada hubungan positif antara iklim kampus dengan *student engagement* pada mahasiswa karyawan Fakultas Psikologi Universitas X. Subjek penelitian adalah 140 mahasiswa karyawan yang dipilih menggunakan teknik *convenience sampling*. Instrumen penelitian berupa skala iklim kampus dan *student engagement*. Analisis data menggunakan korelasi *Pearson*. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,105$ dengan $p = 0,216$ ($p > 0,05$), yang berarti hipotesis ditolak karena tidak terdapat hubungan yang signifikan antara iklim kampus dengan *student engagement* pada mahasiswa karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor lain di luar iklim kampus kemungkinan memiliki peran lebih besar dalam membentuk keterlibatan mahasiswa karyawan.

Kata kunci: Faktor Eksternal; Iklim Kampus; Keterlibatan Mahasiswa; Mahasiswa Karyawan; Student Engagement.

1. LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan pondasi penting bagi kemajuan negara, khususnya bagi negara berkembang seperti Indonesia yang terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Di era globalisasi yang kompetitif, pendidikan tidak lagi sekadar syarat formal, tetapi menjadi faktor krusial untuk memenuhi tuntutan dan standar perusahaan (Cahyadi & Prastyani, 2020). Kualitas sumber daya manusia kini menjadi aset paling berharga bagi perusahaan, karena sebagai penentu arah strategis dan pencapaian tujuan organisasi (Ganapathi, 2016).

Naskah Masuk: Juli 21, 2025; Revisi: Agustus 30, 2025; Diterima: September 28, 2025;

Terbit: September 29, 2025;

Berdasarkan hasil survei Kementerian Dalam Negeri tahun 2024 yang menjelaskan tentang latar belakang pendidikan pekerja di Indonesia, pekerja yang berasal dari perguruan tinggi sebanyak 0,33% (Maheswara, 2024). Beberapa perguruan tinggi menyelenggarakan program kelas karyawan untuk mendukung kebutuhan para pekerja. Seperti halnya di Universitas X, di kampus ini pun terdapat kelas karyawan. Seluruh jam mata kuliah di kampus ini menyesuaikan dengan jam pulang kerja mayoritas pekerja di Indonesia.

Mahasiswa kelas karyawan memiliki karakteristik dan tantangan karena harus menyeimbangkan peran ganda sebagai pekerja dan pembelajar. Peran ganda ini kerap menimbulkan dilema antara kewajiban akademik dan pekerjaan (Daulay & Rola, 2009). Fredricks dan McColskey (2012) menekankan pentingnya keterlibatan aktif mahasiswa dalam pembelajaran, yang meliputi emosional, kognitif, dan perilaku. Keterlibatan ini mencerminkan kesiapan untuk menghadapi tantangan akademik dan mempersiapkan diri untuk dunia kerja. Penelitian ini difokuskan pada faktor eksternal yang memengaruhi *student engagement*. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zahra dkk., (2024) di Fakultas Psikologi X meneliti faktor internal, sehingga penelitian ini mengembangkan arah tersebut dengan menyoroti iklim kampus sebagai salah satu penentu keterlibatan mahasiswa, khususnya mahasiswa kelas karyawan. Penelitian ini diharapkan memberi kontribusi baru dalam memahami dinamika *student engagement* secara lebih luas, dengan Fakultas Psikologi dipilih sebagai lokasi yang relevan dan memungkinkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan dosen Fakultas Psikologi X, perkuliahan kelas karyawan mayoritas dilaksanakan secara daring untuk memberi fleksibilitas, sedangkan kegiatan praktikum mengharuskan kehadiran di kampus. Meskipun sistem ini dirancang untuk mengakomodasi kebutuhan mahasiswa yang bekerja, hambatan tetap muncul terutama dalam keterlibatan emosional dan kognitif. Tekanan pekerjaan dan tanggung jawab pribadi membatasi interaksi mahasiswa, sementara keterbatasan waktu menghambat pendalaman materi dan keterlambatan pengumpulan tugas juga sering terjadi. Kemudian hasil wawancara dengan mahasiswa karyawan menunjukkan bahwa pekerjaan menjadi prioritas utama karena menjadi sumber biaya studi. Kesulitan mengatur waktu antara bekerja, kuliah, dan istirahat membuat keterlibatan dalam perkuliahan kurang optimal. Kemudian kehadiran pada praktikum memerlukan upaya ekstra, dan tekanan pekerjaan mengurangi partisipasi aktif dalam diskusi. Secara keseluruhan, meskipun memiliki tekad kuat melanjutkan pendidikan, mahasiswa kelas karyawan menghadapi tantangan kompleks dalam keterlibatan akademik, baik dari aspek kognitif, emosional, maupun perilaku.

Fredricks dan McColskey (2012) mengidentifikasi empat faktor eksternal yang memengaruhi *student engagement*, salah satunya yaitu iklim kampus. Menurut Wang dan Holcombe (2010), lingkungan perguruan tinggi memiliki peran penting dalam membentuk pengalaman belajar mahasiswa, khususnya bagi mereka yang menjalani perkuliahan sambil bekerja. Persepsi mahasiswa terhadap lingkungan kampus dapat menjadi prediktor keterlibatan mereka. Oleh karena itu, iklim kampus menjadi salah satu faktor utama yang menentukan tingkat *student engagement*. Iklim kampus merupakan elemen penting dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan karena memiliki pengaruh terhadap perilaku dan proses pembelajaran mahasiswa. Kampus dengan iklim yang positif dapat meningkatkan keterlibatan mahasiswa (Sujisha & Manikandan, 2014). Lebih lanjut, Thapa dkk. (2012) menjelaskan bahwa iklim kampus mencerminkan pengalaman mahasiswa secara sosial, emosional, etis, dan akademis yang berkontribusi pada transformasi institusi pendidikan dalam meningkatkan perilaku dan prestasi akademik.

Iklim kampus yang positif dapat mengurangi ketidakhadiran mahasiswa, meningkatkan motivasi belajar, dan menciptakan suasana belajar yang nyaman. Ciri-cirinya meliputi hubungan harmonis antar civitas akademika, metode pembelajaran yang mendukung, aturan yang jelas, kemampuan mengatasi kegagalan, dan lingkungan kampus yang kondusif (Yosifa, 2004). Mahasiswa yang merasa nyaman di kampus juga cenderung lebih aktif dalam kegiatan akademik maupun non-akademik, sehingga mendukung pencapaian akademik (Kozina dkk., 2008).

Dinamika iklim kampus di Fakultas Psikologi X pada kelas karyawan adalah frekuensi tatap muka yang jarang, sebagian besar perkuliahan dilakukan dengan daring atau terbatas di malam hari atau akhir pekan. Hal ini mengurangi intensitas interaksi mahasiswa dengan dosen, teman sebaya, dan lingkungan kampus, serta membuat keterlibatan akademik maupun sosial rendah. Kegiatan non-akademik jarang diikuti karena keterbatasan waktu dan beban kerja. Hubungan mahasiswa dengan dosen juga terbatas hanya pada kebutuhan akademik, ditambah akses yang terbatas ke fasilitas kampus yang beroperasi pada jam reguler. Namun, disisi lain mahasiswa kelas karyawan memiliki motivasi beragam dalam menjalani perkuliahan, mereka umumnya berfokus pada capaian akademik dan karir, sehingga kurang memperhatikan keterlibatan dalam kehidupan kampus secara menyeluruh.

Penelitian ini relevan tidak hanya dalam hal teoritis, tetapi juga praktis. Penelitian ini diharapkan memberi rekomendasi bagi perguruan tinggi dalam menciptakan iklim kampus yang kondusif bagi mahasiswa karyawan, sehingga dapat meningkatkan interaksi, akses fasilitas, dan keterlibatan mereka di lingkungan akademik. Berdasarkan hal tersebut, dilakukan

penelitian dengan judul “Hubungan antara iklim kampus dengan *student engagement* pada mahasiswa karyawan Fakultas Psikologi Universitas X”. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mencari hubungan empiris antara iklim kampus dengan *student engagement* pada mahasiswa karyawan Fakultas Psikologi X.

2. KAJIAN TEORITIS

Student Engagement

Menurut Fredricks dan McColskey (2012), *student engagement* adalah keterlibatan mahasiswa dalam proses pembelajaran yang mencakup tiga aspek yaitu, emosional, kognitif, dan perilaku. Sedangkan Reeve dan Tseng (2011) menggambarkan *student engagement* sebagai perilaku yang menunjukkan fokus, usaha, ketekunan, minat, dan antusiasme terhadap tugas yang diberikan. Trowler (2010), mengartikan *student engagement* sebagai niat dan usaha mahasiswa untuk terlibat efektif dalam aktivitas akademik yang mendukung pencapaian hasil yang positif. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *student engagement* merupakan bentuk interaksi aktif antara mahasiswa dengan lingkungan pembelajaran. Dalam hal ini, mahasiswa berpartisipasi secara intensif dalam kegiatan belajar dengan memberikan perhatian, waktu, usaha, serta minatnya untuk mendukung proses pembelajaran secara optimal.

Fredricks dan McColskey (2012), menjelaskan bahwa perilaku *student engagement* mencakup tiga dimensi utama yaitu, *behavioral engagement*, menggambarkan kualitas motivasi yang ditunjukkan mahasiswa dalam berbagai aktivitas pembelajaran baik di dalam kelas maupun di luar kelas yang bersifat akademik untuk mencapai keberhasilan; *emotional engagement*, berfokus pada reaksi emosional mahasiswa terhadap berbagai aspek kegiatan akademik, seperti interaksi dengan dosen, teman sekelas, maupun pengalaman kampus secara keseluruhan; *cognitive engagement*, mengacu pada penggunaan strategi belajar untuk mendukung pemahaman dan pengelolaan materi pembelajaran.

Iklim Kampus

Iklim kampus menurut Muijs dkk., (2008) merupakan suasana atau atmosfer yang tercipta melalui kebijakan, peraturan, dan bagaimana interaksi berlangsung antara dosen, mahasiswa, serta pengelolaan lingkungan fisik kampus. Selanjutnya, Tarmidi (2006) menjelaskan bahwa iklim kampus adalah seluruh kondisi yang timbul akibat hubungan antara dosen dengan mahasiswa atau antar mahasiswa itu sendiri, yang menjadi ciri khas suatu kampus dan memengaruhi proses pembelajaran serta dinamika kehidupan akademik didalamnya. Fisher, (1998) menjelaskan bahwa iklim kampus adalah keadaan psikologis dan

hubungan sosial yang terbentuk di dalam lingkungan kampus sebagai hasil dari interaksi antara mahasiswa dengan dosen serta antar mahasiswa. Berdasarkan penjelasan para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa iklim kampus diartikan sebagai pola peraturan dan keamanan, hubungan dengan teman dan dosen, proses belajar di kampus beserta fasilitas yang tersedia.

Thapa dkk., (2012), mengemukakan dimensi iklim kampus yaitu; *safety*, ketika mahasiswa merasa aman di lingkungan kampus, hal ini dapat menciptakan suasana yang mendukung proses pembelajaran yang efektif sekaligus mendorong perkembangan pribadi yang sehat; *relationship*, hubungan di kampus mencerminkan sejauh mana mahasiswa, dosen, dan seluruh komunitas kampus merasa saling terhubung satu sama lain; *teaching and learning*, proses pembelajaran merupakan salah satu elemen kunci yang mencerminkan kualitas iklim kampus. Iklim kampus yang positif adalah lingkungan yang mendukung proses pembelajaran yang inklusif, partisipatif, dan saling menghargai; *institutional environment*, pada dimensi ini terdapat dua aspek utama yang dapat dikategorikan, yaitu *campus connectedness* dan kondisi fisik kampus serta lingkungan sekitarnya. *Campus connectedness* merujuk pada keyakinan mahasiswa bahwa dosen, staf, dan teman sebaya di kampus peduli terhadap pembelajaran mereka maupun kesejahteraan pribadi mereka. Sementara itu, kondisi fisik kampus, merujuk pada tata letak yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan iklim kampus serta menciptakan rasa aman bagi mahasiswa selama menjalani aktivitas akademik maupun sosial.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah mahasiswa kelas karyawan Fakultas Psikologi X angkatan 2019-2024 yang berjumlah 289 mahasiswa. Metode sampling yang digunakan yaitu *non-probability sampling* jenis *convenience sampling*. Menurut Etikan., dkk (2016), *convenience sampling* merupakan pendekatan pengambilan sampel yang melibatkan individu yang paling mudah diakses oleh peneliti, tanpa memperhatikan keterwakilan populasi secara keseluruhan. Pemilihan teknik ini dipertimbangkan karena lebih praktis, efisien dari segi waktu, dan sesuai dengan keterbatasan sumber daya yang dimiliki peneliti. Selanjutnya, jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Isaac & Michael, (1995) dengan *margin of error* 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 140 responden.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2025 di Fakultas Psikologi Universitas X. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara luring dan daring kepada mahasiswa karyawan yang terdaftar pada angkatan 2019-2024. Sebelum penyebaran kuesioner,

peneliti melakukan uji coba instrumen kepada 45 responden untuk memastikan validitas dan reliabilitas skala yang digunakan.

Penelitian ini menggunakan skala *Likert* sebagai cara untuk mengumpulkan data. Penelitian ini menggunakan rentang nilai 1-5 yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Pernyataan yang terdapat dalam skala ini akan dibagi menjadi *favorable* dan *unfavorable*. Dalam penelitian ini menggunakan skala untuk mengukur iklim kampus dan *student engagement*.

1. Variabel *Student Engagement*

Skala *Student Engagement* yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari penelitian Zahra, dkk (2024) setelah peneliti memperoleh izin resmi dari penulis untuk melakukan adaptasi. Skala tersebut disusun berdasarkan dimensi *student engagement* yang dikemukakan oleh Fredricks dan McColskey (2012), yang meliputi tiga dimensi, yaitu *behavioral engagement*, *emotional engagement*, dan *cognitive engagement*. Instrumen awal terdiri dari 30 aitem pernyataan, yang dalam penelitian Zahra., dkk (2024) telah diuji pada 32 partisipan dan lulus uji validitas, uji diskriminasi aitem, serta uji keandalan. Hasil uji menunjukkan bahwa 23 aitem memiliki daya diskriminasi memuaskan ($rit > 0,30$) dengan koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,898. Mengingat karakteristik penelitian ini sama dengan penelitian Zahra, dkk (2024), peneliti tidak melakukan uji coba ulang terhadap instrumen, melainkan menggunakan 23 aitem pernyataan hasil seleksi tersebut secara langsung.

2. Variabel Iklim Kampus

Skala Iklim Kampus dalam penelitian ini disusun oleh peneliti berdasarkan teori Thapa dkk., (2012) yang mencakup empat dimensi, yaitu *safety*, *relationship*, *teaching and learning*, dan *institutional environment*. Instrumen awal terdiri dari 40 aitem pernyataan yang telah diuji pada 45 partisipan melalui uji validitas, uji diskriminasi aitem, dan uji reliabilitas. Hasil uji menunjukkan terdapat 29 aitem dengan daya diskriminasi memuaskan ($rit > 0,30$) dan koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,922, sehingga 29 aitem tersebut digunakan dalam penelitian ini.

Metode Analisis Data

Menurut Sarwono (2014) teknik analisis data adalah salah satu metode analisis yang masuk dalam kategori teknik pengukuran hubungan antara variabel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis data korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson dengan bantuan program *Statistical Packages of Social Sciences (SPSS)* versi 21 untuk sistem operasi Windows. Penentuan metode ini didasarkan pada tujuan penelitian, yaitu untuk

mengidentifikasi hubungan antara variabel bebas iklim kampus dengan variabel terikat *student engagement* pada mahasiswa karyawan Fakultas Psikologi Universitas X.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memperoleh 140 responden yang sesuai dengan kriteria subjek yang telah ditentukan. Responden dari angkatan 2019 berjumlah 3 orang, angkatan 2020 sebanyak 6 orang, angkatan 2021 sebanyak 26 orang, angkatan 2022 sebanyak 36 orang, angkatan 2023 sebanyak 41 orang, dan angkatan 2024 sebanyak 28 orang. Adapun berdasarkan jenis kelamin, terdapat 65 responden laki-laki dan 75 responden perempuan.

Tabel 1. Jumlah Responden Penelitian.

No	Angkatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	2019	1	2	3
2.	2020	3	3	6
3.	2021	11	15	26
4.	2022	19	17	36
5.	2023	16	25	41
6.	2024	15	13	28
Jumlah		65	75	140

Uji Statistik Deskriptif Penelitian

1. Variabel *Student Engagement*

Tabel 2. Kategorisasi Pengukuran *Student Engagement*.

Interval	Kategori	Jumlah	Persentase	Rata-rata
$X > 84,3$	Tinggi	73	52%	84,37 %
$84,3 \leq X < 53,7$	Sedang	67	48 %	
$X \leq 53,7$	Rendah	0	0 %	

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa sebanyak 73 responden terdapat pada kategori tinggi dengan persentase 52%, lalu 67 responden terdapat pada kategori sedang dengan persentase 47%, dan tidak terdapat responden yang terdapat pada kategori rendah sehingga persentasinya 0%. Dari hasil perhitungan, didapatkan rata-rata skor sebesar 84,37%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar mahasiswa karyawan Fakultas Psikologi Universitas X memiliki *student engagement* yang tinggi.

2. Variabel Iklim Kampus

Tabel 3. Kategorisasi Pengukuran Iklim Kampus.

Interval	Kategori	Jumlah	Persentase	Rata-rata
$X > 101,5$	Tinggi	61	43%	100,63 %
$101,5 \leq X < 72,5$	Sedang	79	57 %	
$X \leq 72,5$	Rendah	0	0 %	

Berdasarkan hasil kategorisasi pengukuran iklim kampus, sebanyak 61 responden terdapat pada kategori tinggi dengan persentase 43%, lalu 79 responden terdapat pada kategori sedang dengan persentase 57%, dan tidak terdapat responden yang terdapat pada kategori rendah sehingga persentasinya 0%. Dari hasil perhitungan, didapatkan rata-rata skor sebesar 100,63%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar mahasiswa karyawan Fakultas Psikologi Universitas X memiliki iklim kampus yang sedang.

Uji Hipotesis

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel yang diteliti memiliki distribusi normal (Sugiyono, 2017). Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Z* menggunakan SPSS versi 21. Pada skala *student engagement* diperoleh nilai K-S-Z sebesar 0,805 dengan signifikansi sebesar 0,537 ($p > 0,05$). Sedangkan, pada skala iklim kampus memiliki nilai K-S-Z sebesar 1,056 dengan signifikansi sebesar 0,215 ($p > 0,05$). Hasil menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki distribusi data yang sesuai dengan distribusi normal.

Uji linearitas adalah untuk menentukan apakah ada hubungan yang linier atau tidak secara signifikan antara dua variabel. Analisis difokuskan pada nilai signifikansi yang terdapat pada bagian *deviation from linearity*. Hasil uji linearitas antara variabel iklim kampus dan *student engagement* menunjukkan bahwa nilai F pada *deviation from linearity* adalah sebesar 1,537 dengan nilai signifikansi sebesar 0,070 ($p > 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara iklim kampus dan *student engagement* dalam penelitian ini menunjukkan hubungan yang linear.

Karena data normal dan linier, sehingga penelitian ini dapat menggunakan uji korelasi *Person Product Moment*. Hasil analisis uji korelasi antara variabel iklim kampus dan *student engagement* diperoleh nilai koefisien korelasi $r = 0,105$ dengan nilai signifikansi (p) = 0,216. Nilai korelasi ini bersifat positif namun sangat lemah, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kecil antara kedua variabel. Namun demikian, hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Dengan demikian,

dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara iklim kampus dan *student engagement* pada mahasiswa karyawan Fakultas Psikologi Universitas X.

Analisis Tambahan

Peneliti melakukan analisis tambahan untuk menguji perbedaan *student engagement* pada mahasiswa karyawan laki-laki dan perempuan. Peneliti menggunakan uji Mann-Whitney U untuk membandingkan dua sampel independent. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Mann-Whitney U sebesar 1566,500 dan nilai Z sebesar -3,642 dengan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kedua kelompok dalam hal *student engagement*. Arah nilai Z yang negatif mengindikasikan bahwa kelompok laki-laki memiliki ranking skor yang lebih rendah dibandingkan kelompok perempuan.

Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara iklim kampus dengan *student engagement* pada mahasiswa kelas karyawan Fakultas Psikologi Universitas X. Dengan menggunakan uji hipotesis teknik korelasi *Pearson Product Moment*, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,105$ dengan nilai signifikansi $p = 0,216$. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan positif dan tidak signifikan antara persepsi terhadap iklim kampus dan tingkat keterlibatan mahasiswa (*student engagement*) pada mahasiswa kelas karyawan Fakultas Psikologi Universitas X. Meskipun arah hubungannya positif, kekuatan hubungan tersebut berada jauh di bawah kategori sedang ataupun kuat, serta secara statistik tidak signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa persepsi mahasiswa karyawan terhadap iklim kampus tidak memberikan pengaruh langsung terhadap keterlibatan mereka dalam proses perkuliahan.

Penelitian ini selaras dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa hubungan antara iklim kampus dan *student engagement* bersifat kompleks dan tidak selalu bersifat langsung atau signifikan. Salah satu studi yang mendukung hasil ini adalah penelitian oleh Ma dan Wei (2022) yang dilakukan di Guangxi, China yang menunjukkan bahwa iklim kampus tidak berpengaruh secara langsung terhadap pencapaian akademik mahasiswa. Namun, dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa pengaruh iklim kampus bersifat tidak langsung, yaitu melalui keterlibatan mahasiswa (*student engagement*) sebagai mediator. Sehingga, persepsi iklim kampus baru memberikan dampak terhadap keterlibatan dan hasil akademik ketika mahasiswa terlibat secara aktif dalam pembelajaran.

Dalam konteks mahasiswa kelas karyawan, hasil ini dapat dijelaskan secara lebih mendalam melalui teori-teori motivasi, seperti *self determination theory* dan *expectancy value theory*. Menurut *self determination theory* individu yang termotivasi secara internal cenderung mengarahkan perilaku belajar mereka berdasarkan kebutuhan akan *autonomy*, *competence*, dan *relatedness*. Mahasiswa kelas karyawan umumnya mengikuti perkuliahan dengan motivasi yang lebih beragam, terutama berorientasi pada tujuan praktis seperti peningkatan karier, pengembangan diri, atau tuntutan pekerjaan. Dalam hal ini, suasana dan dinamika iklim kampus bukanlah faktor utama yang mereka perhatikan. Justru, mereka lebih menekankan pada efektivitas waktu, fleksibilitas sistem perkuliahan, serta nilai praktis dari materi pembelajaran (Ryan & Deci, 2000).

Selanjutnya, *expectancy value theory* menyatakan bahwa mahasiswa akan terlibat aktif dalam kegiatan akademik jika mereka merasa kegiatan tersebut bernilai (*value*), dapat mereka kuasai (*expectancy*), dan memiliki biaya (*cost*) yang sebanding dengan manfaat yang diperoleh. Mahasiswa kelas karyawan sering kali dihadapkan pada tanggung jawab ganda sebagai pekerja dan pelajar. Oleh karena itu, mereka cenderung memilih untuk memprioritaskan kegiatan akademik yang efisien, langsung berdampak pada karier, dan tidak terlalu tergantung pada atmosfer sosial kampus. Hal ini menyebabkan persepsi terhadap iklim kampus tidak memiliki dampak yang kuat terhadap keterlibatan mereka, karena mereka lebih fokus pada pencapaian hasil ketimbang pengalaman belajar kolektif (Eccles dan Wigfield, 2000).

Lebih lanjut, hasil ini juga dapat dijelaskan melalui pendekatan *situated learning* dan konsep *motivational climate theory*, yang menyatakan bahwa setiap individu memiliki persepsi yang berbeda terhadap iklim pembelajaran tergantung pada pengalaman, kebutuhan, dan orientasi tujuannya. Penelitian oleh Gunuc & Artun (2022) di 26 universitas Turki menunjukkan bahwa efek iklim kampus terhadap *student engagement* tidak bersifat universal, melainkan sangat tergantung pada karakteristik mahasiswa, seperti status pekerjaan, latar belakang budaya, dan pengalaman akademik sebelumnya. Dalam studi tersebut, mahasiswa yang lebih fokus pada hasil dan efisiensi waktu menunjukkan hubungan yang lemah antara persepsi iklim kampus dan *engagement*. Dengan memperhatikan keseluruhan hasil dan teori yang mendasari, dapat disimpulkan bahwa iklim kampus bukan merupakan faktor dominan yang memengaruhi keterlibatan mahasiswa kelas karyawan. Keterlibatan mereka lebih banyak dipengaruhi oleh motivasi internal, tuntutan peran sebagai pekerja, kebutuhan akan fleksibilitas belajar, serta persepsi terhadap manfaat langsung dari pendidikan tinggi.

Kemudian untuk melihat perbedaan *engagement* antar mahasiswa laki-laki dan perempuan, dilakukan analisis tambahan menggunakan uji Mann-Whitney U. Hasil uji ini menunjukkan nilai Z sebesar -3,642 dengan signifikansi $p = 0,000$ yang berarti terdapat perbedaan yang signifikan antara mahasiswa laki-laki dan perempuan. Rata-rata ranking pada kelompok laki-laki adalah 57,10 dan pada kelompok perempuan adalah 82,11. Pada teori peran sosial yang dikemukakan oleh Eagly dan Wood (2012), teori ini menyatakan bahwa perbedaan perilaku antara laki-laki dan perempuan muncul sebagai akibat dari ekspektasi sosial yang berbeda terhadap kedua gender. Dalam konteks pendidikan, perempuan lebih diarahkan untuk bersikap patuh, bertanggung jawab, dan relasional, yang mendukung keterlibatan aktif mereka baik secara emosional, kognitif, maupun perilaku dalam proses pembelajaran. Perempuan juga cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi terhadap pendidikan. Mereka menunjukkan minat yang lebih besar untuk memahami materi secara mendalam, membangun hubungan interpersonal dengan dosen dan teman, serta mengikuti proses pembelajaran secara aktif dan teratur. Menurut Gunuc dan Artun (2015), keterlibatan mahasiswa perempuan sering kali dipengaruhi oleh keinginan untuk berprestasi dan memperoleh pengakuan sosial yang membuat mereka lebih konsisten dalam menghadiri perkuliahan, mengerjakan tugas, serta terlibat dalam diskusi.

Penelitian oleh Lam dkk, (2012) dan Cheung (2023) juga menguatkan temuan ini dengan menyebutkan bahwa perempuan secara konsisten menunjukkan *student engagement* yang lebih tinggi di berbagai konteks pendidikan, baik dalam interaksi kelas, komitmen akademik, maupun hubungan sosial di lingkungan kampus. Dengan demikian, perbedaan *engagement* antara mahasiswa laki-laki dan perempuan tidak hanya muncul dari aspek statistik, tetapi juga merupakan cerminan dari perbedaan orientasi psikologis, nilai-nilai sosial, dan strategi adaptasi dalam menghadapi tuntutan akademik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh nilai koefisien korelasi $r = 0,105$ dengan $p = 0,216$. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat lemah dan tidak signifikan antara iklim kampus dengan *student engagement* pada mahasiswa karyawan Fakultas Psikologi Universitas X. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak dan persepsi terhadap iklim kampus tidak memberikan pengaruh langsung terhadap keterlibatan mahasiswa dalam proses perkuliahan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran, yaitu penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Salah satunya adalah penelitian ini hanya berfokus pada hubungan antara iklim kampus dengan *student engagement*, sehingga tidak mempertimbangkan faktor-faktor lain yang juga dapat memengaruhi keterlibatan mahasiswa. Penelitian lanjutan sangat disarankan untuk mengeksplorasi peran variabel mediator seperti motivasi belajar, stres kerja, atau fleksibilitas waktu, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang keterlibatan belajar mahasiswa karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada panitia Dies Natalis ke-61 Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta atas kesempatannya yang diberikan untuk berpartisipasi dalam kegiatan Call for Paper ini.

DAFTAR REFERENSI

- Cahyadi, L., & Prastyani, D. (2020). Mengukur work life balance, stres kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja pada wanita pekerja. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(02).
- Cheung, H. Y. (2023). Gender differences in the strength of association between perceived support from teachers and student engagement. *Teaching and Teacher Education*, 132.
- Daulay, S. F., & Rola, F. (2009). Perbedaan self regulated learning antara mahasiswa yang bekerja dan yang tidak bekerja. *Fakultas Psikologi. Universitas Sumatera Utara*.
- Eagly, A. H., & Wood, W. (2012). Social role theory. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* 2, 458–476. <https://doi.org/10.4135/9781446249222.n49>.
- Eccles, J. S., & Wigfield, A. (2000). Motivational beliefs, values, and goals. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 109–132. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135153>.
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American journal of theoretical and applied statistics*, 5(1), 1-4. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>.
- Fisher, D. L. (1998). Learning environments in mathematics classrooms and their associations with students' attitudes and learning. *Australian Association for Research in Education Conference, Adelaide*.
- Fredricks, J. A., & McColskey, W. (2012). The measurement of student engagement: A comparative analysis of various methods and student self-report instruments. In *handbook of research on student engagement* (pp. 763–782).

- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 125–135.
- Gibbs, R., & Poskitt, J. M. (2010). Student engagement in the middle years of schooling (Years 7-10): A literature review. *Ministry of Education Wellington*.
- Günüç, S., Yigit, E., Artun, H., & Keser, H. (2022). *Examining the relationship between student engagement and campus climate: A case in Turkey. Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice*. <https://doi.org/10.1177/1521025119894579>.
- Isaac, S., & Michael, W. B. (1995). *Handbook in research and evaluation: A collection of principles, methods, and strategies useful in the planning, design, and evaluation of studies in education and the behavioral sciences*. Edits publishers.
- Kozina, A., Rožman, M., Vršnik Perše, T., & Leban, T. R. (2008). The school climate as a predictor of the achievement in TIMSS advanced study: A students', teachers' and principals' perspective. *Erişim tarihi aralık (18)*.
- Lam, S., Wong, B. P. H., Yang, H., & Liu, Y. (2012). Understanding student engagement with a contextual model: Gender differences and links to academic achievement. *Learning and Individual Differences*, 22(4), 415–423. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2011.04.006>.
- Ma, Y., & Wei, C. (2022). The relationship between perceived classroom climate and academic performance among English-major teacher education students in Guangxi, China: The mediating role of student engagement. *Frontiers in Psychology*, 13, 939661. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.939661>.
- Maheswara, R. (2024). *Jumlah penduduk Indonesia berdasarkan usia pada semester I 2024*. Dataloka. Diakses dari <https://dataloka.id/humaniora/953/jumlah-penduduk-indonesia-berdasarkan-usia-pada-semester-i-2024/>.
- Moos, R. H. (2018). Evaluating treatment environments: The quality of psychiatric and substance abuse programs. *Routledge*.
- Muijs, D., Reynolds, D., Soetjipto, H. P., & Soetjipto, S. M. (2008). *Effective teaching: Teori dan aplikasi*. Pustaka Pelajar.
- Reeve, J., & Tseng, C.-M. (2011). Agency as a fourth aspect of students' engagement during learning activities. *Contemporary Educational Psychology*, 36(4), 257–267.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>.
- Sarwono, J. (2014). Path analysis dengan SPSS. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*, 225(87), 48–61.
- Sujisha, T. G., & Manikandan, K. (2014). Influence of school climate on school engagement among higher secondary school students. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 3(6), 2277–3630.

- Tarmidi, C. (2006). Iklim kelas dan prestasi belajar. *Medan: USU*.
- Thapa, A., Cohen, J., Higgins-D'Alessandro, A., & Guffey, S. (2012). School climate research summary: August 2012. School climate brief, number 3. *National School Climate Center*.
- Trowler, V., & Trowler, P. (2010). Student engagement evidence summary. *The Higher Education Academy*, 11(1), 1–15.
- Yosifa, P., Hadiyanto, H., Rifma, R., & Sulastris, S. (2024). Iklim sekolah pada masa new normal di SMKN 1 Padang Gelugur dan SMKN 1 Rao Selatan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), DOI: <https://doi.org/10.31004/jptam.v5i2.1516>.
- Zahra Zakiah, N., Dewi Setyorini, T., & Lekahena, F. (2024). Hubungan self-regulated learning dengan student engagement pada mahasiswa karyawan fakultas psikologi universitas proklamasi 45 yogyakarta. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 17(2), 23–35.



Hubungan antara *Work Engagement* dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Super *Dazzle* di Daerah Istimewa Yogyakarta

Bella Azahar Br Tarigan^{1*}, Arundati Shinta², Femmy Lekahena³
^{1,2,3} Universitas Proklamasi 45, Indonesia

*Korespondensi penulis: bellaazahartarigan@gmail.com

Abstract. *Employee commitment to the organization is an important aspect that must be possessed in supporting the sustainability and achievement of company goals. The purpose of this study is to empirically prove the relationship between work engagement and organizational commitment among Super Dazzle employees in the Special Region of Yogyakarta. A total of 115 of the total 198 Super Dazzle DIY employees were selected as samples using the Proportional Simple Random Sampling technique. The measuring instrument used in this study consisted of two scales, namely the Organizational Commitment scale and the Work Engagement scale. The results of the study found a correlation coefficient value of 0.657 ($p < 0.000$). This value indicates a significant positive relationship between work engagement and organizational commitment among Super Dazzle employees in DIY.*

Keywords: *Organizational Commitment; Organizational Success; Super Employees; Work Engagement; Work Engagement.*

Abstrak. Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan aspek penting yang harus dimiliki dalam mendukung keberlangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empirik hubungan antara *work engagement* dengan komitmen organisasi pada karyawan Super *Dazzle* di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sebanyak 115 dari total 198 karyawan Super *Dazzle* DIY dipilih sebagai sampel menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua skala yaitu skala Komitmen Organisasi dan skala *Work Engagement*. Hasil penelitian menemukan nilai koefisien korelasi sebesar 0,657 ($p < 0,000$). Nilai ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *work engagement* dengan komitmen organisasi pada karyawan Super *Dazzle* di DIY.

Kata kunci: Karyawan Super; Keberhasilan Organisasi; Keterlibatan Kerja; Komitmen Organisasi; Work Engagement

1. LATAR BELAKANG

Industri ritel di Indonesia mengalami perkembangan seiring pembangunan gerai-gerai baru di berbagai tempat (Soliha, 2008). Ritel adalah salah satu sektor yang memiliki peranan penting bagi berbagai pihak, baik itu konsumen maupun sektor bisnis lainnya (Iskandar, dkk., 2020). Di tengah persaingan antar perusahaan ritel, salah satu masalah yang sering ditemui adalah *turnover*. Dalam penelitiannya, Mercer (2019), menemukan bahwa *turnover rate* pada karyawan industri ritel di Indonesia mencapai 16,9%, yang lebih tinggi nilainya dibandingkan dengan rata-rata tingkat *turnover* di industri lainnya. *Turnover* muncul akibat ada *turnover intention* yang berarti bahwa perusahaan harus menghadapi situasi kehilangan karyawan karena meninggalkan perusahaan pada waktu tertentu (Nurhaliza, dkk., 2023). Akibatnya, perusahaan perlu merekrut karyawan baru untuk menggantikan karyawan yang *resign*, yang memerlukan waktu dan biaya yang cukup besar dalam proses perekrutan (Sari, 2019).

Salah satu bisnis ritel yang berkembang pesat dan diminati oleh masyarakat banyak adalah Super *Dazzle* Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Super *Dazzle* DIY merupakan jenis usaha ritel yang berkembang pesat dan diminati masyarakat, menawarkan berbagai produk seperti *handphone* dan aksesorisnya, komputer, kebutuhan rumah tangga, serta sembako, dengan harga murah karena produk langsung dari produsen dan kebijakan pengembalian barang jika tidak sesuai keinginan, yang membuat toko ini semakin laris. Hasil wawancara awal dengan *Human Resource Development* (HRD) Super *Dazzle* di DIY pada Rabu, 16 Oktober 2024 pukul 15.00 WIB mengungkapkan bahwa perusahaan menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan. Tingkat *turnover* yang tinggi tercatat dengan data hingga 10% dalam tiga bulan terakhir yang menyebabkan perusahaan harus terus-menerus melakukan rekrutmen untuk mengisi kekosongan posisi. Super *Dazzle* juga harus mengeluarkan iklan lowongan kerja pada media sosial setiap minggunya, karena banyak karyawan yang memutuskan berhenti bekerja sebelum kontrak selesai. Hal ini membuat mereka harus segera mencari pengganti karyawan untuk mengisi kekosongan yang ada pada setiap formasi toko.

Wawancara pada hari Senin, 11 November 2024 dengan sepuluh orang karyawan Super *Dazzle* DIY mendapatkan hasil bahwa dua di antaranya bertahan karena merasa nyaman dan diterima di lingkungan kerja Super *Dazzle*, dan tiga orang karyawan bertahan karena merasa bahwa belum menemukan alasan yang tepat untuk meninggalkan pekerjaannya. Sementara itu, tiga karyawan lainnya merasa tidak ada pilihan lain selain tetap bekerja di Super *Dazzle* karena sulitnya menemukan pekerjaan lain. Dan dua karyawan lainnya memberikan jawaban bahwa mereka masih membutuhkan pekerjaan ini untuk melengkapi pengalaman kerja pada *Curriculum Vitae* (CV) mereka nanti.

Menurut Mowday, dkk. (1979) komitmen organisasi diartikan sebagai tingkat keterlibatan karyawan yang menunjukkan loyalitasnya, kesiapan untuk menyelaraskan usaha, tujuan, dan nilai-nilai dengan organisasi, serta keinginan untuk tetap bertahan di dalam organisasi tersebut. Salancik (1977) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah suatu fase seorang individu menjadi terikat karena tindakan-tindakannya, sehingga tumbuh suatu keyakinan untuk tetap mempertahankan aktivitas dan keterlibatannya. Selain itu, Allen dan Meyer (1997) menggambarkan komitmen organisasi sebagai kondisi psikologis yang mencerminkan ikatan antara individu dengan organisasinya. Dimensi-dimensi komitmen organisasi menurut Mowday, dkk. (1979) antara lain ialah kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Komitmen organisasi penting untuk diteliti karena ketika anggota organisasi memiliki tingkat komitmen yang tinggi, mereka akan melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan lebih optimal. Hal ini dapat berdampak pada peningkatan kinerja, yang pada akhirnya membantu organisasi mewujudkan targetnya dan berkembang menjadi lebih baik (Wirawan, 2013). Selain itu, komitmen yang tinggi juga berkontribusi pada penurunan tingkat absensi karyawan, karena mereka merasa lebih terikat dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan organisasi. Penelitian tentang komitmen organisasi juga menjadi sangat penting untuk diteliti karena komitmen yang tinggi dari setiap karyawan dapat membantu perusahaan untuk bertahan dalam jangka panjang, sekaligus memberikan manfaat bagi karyawan itu sendiri.

Beberapa faktor yang memengaruhi komitmen organisasi berdasarkan hasil penelitian dari Purnomo dan Pranitasari (2024) yaitu, budaya organisasi, efikasi diri dan *work engagement*. Budaya organisasi memengaruhi komitmen organisasi sebesar 33,8%, efikasi diri hanya berkontribusi sebesar 9,7% terhadap komitmen organisasi, dan *work engagement* berpengaruh sebesar 56,5% terhadap komitmen organisasi. Schaufeli dan Bakker (2010), mengartikan *work engagement* sebagai bentuk motivasi dan pemikiran positif terkait suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan tinggi cenderung lebih unggul dibandingkan mereka yang merasa kurang terikat. Schaufeli dan Bakker (2010), menjelaskan bahwa *work engagement* memiliki tiga dimensi yaitu, semangat, dedikasi, dan keberlarutan. *Work engagement* penting untuk diteliti karena individu yang memiliki *work engagement* yang tinggi dalam pekerjaan akan menunjukkan tingkat energi yang sangat besar serta antusiasme yang luar biasa terhadap tugas-tugas yang dikerjakan (Isnaniah, dkk., 2024). Karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* tinggi biasanya menunjukkan kinerja terbaik karena mereka merasa puas dan termotivasi dengan pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan atau organisasi tersebut. (Aeni & Paradila, 2020). Individu dengan tingkat *work engagement* yang tinggi dalam pekerjaan akan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan melihat setiap masalah sebagai kesempatan untuk menghadapi dan menyelesaikan tantangan (Bakker, dkk., 2008).

Hasil penelitian Isnaniah, dkk. (2024) menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara signifikan berkorelasi positif dengan *work engagement* dengan koefisien regresi sebesar 0,529. Individu dengan tingkat *work engagement* yang tinggi menunjukkan energi dan antusiasme yang besar terhadap tugas yang mereka jalani, sehingga mereka tidak melihat pekerjaan sebagai beban dan tetap berkomitmen pada perusahaan tempat mereka bekerja. Ketika tingkat *work engagement* tinggi, terjadi peningkatan komitmen organisasi.

Hasil penelitian Purnomo dan Pranitasari (2024) menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara signifikan berkorelasi positif dengan *work engagement* dengan koefisien regresi sebesar 0,565. Karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi dalam pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Mereka merasa memiliki dan setia pada organisasi, serta melihat diri mereka sebagai bagian penting dari tim yang berkontribusi pada tujuan organisasi. Hal ini membuat mereka lebih berkomitmen.

Selanjutnya, hasil penelitian Dewa dan Rahmasari (2023) terdapat hubungan positif antara *work engagement* terhadap komitmen organisasi. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika *work engagement* meningkat maka hal itu akan dapat menaikkan komitmen organisasi dengan koefisien regresi sebesar 0,683. Karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi terhadap organisasinya cenderung memiliki sikap positif, merasa bangga terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta siap untuk membantu rekan kerja demi kepentingan organisasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, ditemukan bahwa terdapat kesenjangan pada fakta di lapangan dengan kondisi yang seharusnya terjadi. Seharusnya, para karyawan harus bertahan namun pada kenyataannya ada keinginan untuk *resign*.

2. KAJIAN TEORITIS

Komitmen Organisasi

Mowday, dkk. (1979) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah keterlibatan karyawan dalam menunjukkan loyalitasnya terhadap organisasi, kesediaan untuk mengarahkan usaha, tujuan, dan nilai-nilai dengan organisasi, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Komitmen organisasi adalah keterikatan emosional, identifikasi, dan partisipasi karyawan dalam perusahaan, serta dorongan untuk terus menjadi bagian dari perusahaan tersebut (Meyer, dkk., 1993). Komitmen organisasi merupakan kekuatan yang berhubungan dengan sejauh mana seseorang mengidentifikasi diri dengan keterlibatannya dalam organisasi, serta mencakup ada atau tidaknya dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut (Miner, 1992). Allen dan Meyer (1997) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan psikologis yang mencerminkan hubungan anggota dengan organisasinya.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan, bahwa komitmen organisasi adalah perilaku karyawan yang mencakup loyalitas karyawan, kesediaan untuk mengarahkan usaha sesuai dengan tujuan dan nilai organisasi, serta keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Mowday, dkk. (1979) menjelaskan terdapat tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu: (a) Kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi, yang menggambarkan sejauh mana individu menyetujui dan mendukung tujuan serta nilai-nilai organisasi. Hal ini melibatkan keselarasan antara nilai-nilai pribadi dengan tujuan dan nilai yang dimiliki oleh organisasi. (b) Kesiediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi, yang mencerminkan tingkat dedikasi dan upaya yang diberikan oleh individu dalam mencapai tujuan organisasi, serta dengan bekerja lebih keras dan berkontribusi lebih banyak untuk kemajuan organisasi. (c) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, yang berfokus pada niat dan keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi yang memiliki motivasi kuat untuk bertahan dan berkontribusi dalam jangka panjang.

Work Engagement

Work engagement merupakan suatu keadaan positif, pemenuhan, dan pandangan terhadap kondisi kerja (Bakker, 2004). Hal ini terjadi ketika karyawan tersebut merasa terhubung secara psikologis dengan tugas yang diberikan, serta menganggap bahwa kinerjanya memiliki makna dan nilai, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk organisasi tempat ia bekerja (Robbins, 2003). Schaufeli dan Bakker (2010), mendefinisikan *work engagement* sebagai bentuk motivasi dan pemikiran positif terkait suatu pekerjaan yang mencerminkan bagaimana karyawan merasakan energi, komitmen, dan fokus yang tinggi dalam tugas-tugas mereka, sehingga meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.

Bakker (2011), mendefinisikan *work engagement* sebagai konstruk psikologi positif dimana karyawan merasa antusias dan senang saat bekerja. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan tinggi cenderung lebih unggul dibandingkan mereka yang merasa kurang terikat. Hal ini disebabkan oleh keuntungan yang dimiliki oleh karyawan yang terikat, seperti meningkatnya rasa senang dan antusiasme, kesehatan fisik dan psikologis yang lebih baik, serta kemampuan untuk menularkan semangat keterikatan tersebut kepada rekan-rekan lainnya.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan, *work engagement* merupakan suatu kondisi motivasi dan sikap positif terhadap pekerjaan. *work engagement* dianggap sebagai kondisi psikologis di mana karyawan merasa terhubung secara emosional dan mental dengan pekerjaan mereka.

Schaufeli dan Bakker (2010), menjelaskan bahwa *work engagement* memiliki tiga dimensi, yaitu: (a) Semangat, menggambarkan sifat karyawan yang memiliki ketahanan mental yang tinggi dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas mereka. Karyawan dengan dimensi ini menunjukkan semangat, keinginan, dan energi yang besar dalam pekerjaan mereka,

serta mampu tetap konsisten dan tangguh dalam menghadapi berbagai tantangan dan kesulitan yang muncul selama proses kerja. (b) Dedikasi, merujuk pada sifat karyawan yang menunjukkan keterlibatan yang mendalam dengan pekerjaannya, dilengkapi dengan perasaan senang dan rasa penting terhadap tugas yang dijalankannya. Karyawan dengan karakter ini merasa antusias, terinspirasi, dan bangga dengan pekerjaan yang dilakukan, serta menikmati tantangan yang ada, yang semakin meningkatkan komitmen mereka terhadap tugas tersebut. (c) Keberlarutan, menggambarkan sifat karyawan yang sepenuhnya terlibat dan berkonsentrasi pada pekerjaan yang sedang dikerjakan. Mereka merasakan kepuasan dan tenggelam dalam tugas tersebut, sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat dan mereka merasa kesulitan untuk berpisah dari pekerjaan yang sedang dijalani. Karakter ini mencerminkan dedikasi yang tinggi dan keterikatan emosional terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *Super Dazzle* DIY yang berjumlah 198 dan sampel pada penelitian ini berjumlah 115 karyawan dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*, yaitu teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan adanya strata dalam populasi (Sugiyono, 2020).

Metode Pengumpulan Data

Terdapat dua skala yang digunakan, yaitu Skala *Komitmen Organisasi* dan skala *Work Engagement*. Skala *Komitmen Organisasi* pada penelitian ini menggunakan skala *Komitmen Organisasi* yang dikembangkan oleh Ingarianti (2015) yang telah divalidasi pada 515 karyawan dengan menggunakan validitas konstruk yang menghasilkan alat ukur yang valid. Sedangkan, untuk menguji reliabilitas, digunakan analisis *Alpha Cronbach*, dengan hasil koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,938, yang berarti hasil pengukuran dikatakan reliabel. Hasil uji daya diskriminasi aitem dilakukan pada 39 aitem yang ada sebanyak satu kali putaran, menghasilkan semua aitem memiliki indeks daya diskriminasi aitem yang memuaskan.

Skala *Work Engagement* pada penelitian ini menggunakan skala *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2004) dan divalidasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Kristiana, dkk. (2018). Skala *Work Engagement* terdiri dari 9 aitem *favourable* yang telah divalidasi oleh Kristiana, dkk. (2018) pada 100 orang guru. Uji validitas menggunakan validitas faktorial yang menghasilkan alat ukur yang valid.

Sedangkan, untuk menguji reliabilitas, digunakan analisis *Alpha Cronbach*, dengan hasil koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,85, yang berarti hasil pengukuran dikatakan reliabel.

Teknik Analisis Data

Jenis analisis korelasi yang digunakan pada penelitian ini adalah *Pearson Product Moment* dengan menggunakan alat bantu komputer dengan program *Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) version 24*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Statistika Deskriptif

Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan *Super Dazzle*, yang berlokasi di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dan memiliki enam cabang: Gejayan, Jakal, Affandi, Godean, Imogiri, dan Dongkelan. Pengumpulan data dilakukan selama 6 hari, yaitu pada 15–20 Februari 2025, setelah memperoleh izin resmi dari Fakultas Psikologi Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta dan pihak manajemen *Super Dazzle* DIY. Dalam penelitian ini, data yang digunakan untuk menguji hipotesis berasal dari skor total yang diperoleh melalui Skala Komitmen Organisasi dan Skala *Work Engagement*. Skor total tersebut kemudian diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori untuk melihat tingkat tinggi atau rendahnya skor yang dimiliki oleh masing-masing subjek.

Dalam menentukan kategorisasi secara hipotetik, terlebih dahulu perlu dihitung skor maksimum, skor minimum, serta rata-rata hipotetik (μ). Skor maksimum diperoleh dengan mengalikan jumlah total butir pernyataan dengan nilai tertinggi dari skala penilaian. Sebaliknya, skor minimum diperoleh dengan mengalikan jumlah butir dengan nilai terendah pada skala. Rata-rata hipotetik (μ) dihitung dengan menjumlahkan skor maksimum dan minimum, lalu dibagi dua. Sementara itu, jarak hipotetik merupakan selisih antara skor maksimum dan skor minimum.

1. Skala Komitmen Organisasi

Setelah dilakukan perhitungan terhadap komponen-komponen yang diperlukan untuk membuat kategorisasi, maka hasil kategorisasi pada Skala Komitmen Organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi.

Rumus Interval	Interval	Kategori	f	%	Mean
$X \geq \mu + 1\sigma$	$X > 143$	Tinggi	5	4.35	118.95
$\mu - 1\sigma \leq X \leq \mu + 1\sigma$	$91 \leq X \leq 143$	Sedang	109	94.78	
$X \leq \mu - 1\sigma$	$X < 91$	Rendah	1	0.87	

Berdasarkan tabel 1, ditemukan ada 5 subjek yang memiliki komitmen organisasi pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 4.35%. Sebanyak 109 subjek memiliki komitmen organisasi pada kategori sedang dengan persentase sebesar 94.7%. Selain itu, pada kategori rendah dengan jumlah subjek sebanyak 1 orang dengan presentase sebesar 0.87%. Rata-ratanya sebesar 118.95 pada kategori sedang yang menunjukkan bahwa sebagian besar subjek memiliki komitmen organisasi yang sedang.

2. Skala *Work Engagement*

Setelah dilakukan perhitungan terhadap komponen-komponen yang diperlukan untuk membuat kategorisasi, maka hasil kategorisasi pada Skala *Work Engagement* adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Kategorisasi Variabel *Work Engagement*.

Rumus Interval	Interval	Kategori	f	%	Mean
$X \geq \mu + 1\sigma$	$X > 33$	Tinggi	42	36.52	30.11
$\mu - 1\sigma < X < \mu + 1\sigma$	$21 \leq X \leq 33$	Sedang	64	55.65	
$X \leq \mu - 1\sigma$	$X < 21$	Rendah	9	7.83	

Berdasarkan tabel 2, ditemukan ada 42 subjek yang memiliki *work engagement* pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 36.52%. Sebanyak 64 subjek memiliki *work engagement* pada kategori sedang dengan persentase sebesar 55.65%. Selain itu, pada kategori rendah dengan jumlah subjek sebanyak 9 orang dengan presentase sebesar 7.83%. Rata-ratanya sebesar 30.11 pada kategori sedang yang menunjukkan bahwa sebagian besar subjek memiliki *work engagement* yang sedang.

Uji Hipotesis

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai K-S-Z untuk Skala Komitmen Organisasi adalah sebesar 0,076 dengan nilai signifikansi sebesar 0,098 ($p > 0,05$), sedangkan Skala *Work Engagement* memiliki nilai K-S-Z sebesar 0,079 dengan signifikansi 0,072 ($p > 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa kedua skala memiliki distribusi data yang normal.

Uji linearitas menggunakan Anova. Hasil uji menunjukkan nilai $F_{linearity}$ sebesar 107,680 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel dikatakan linier.

Hasil asumsi klasik yang menunjukkan normal dan linier, mengindikasikan bahwa penelitian ini dapat menggunakan uji parametrik, yaitu Pearson Product Moment. Hasil uji korelasi menunjukkan nilai r_{xy} sebesar 0,657 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,000$). Hal

ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dan *work engagement*.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work engagement* dengan komitmen organisasi pada karyawan Super Dazzle di DIY. Berdasarkan hasil uji korelasi menggunakan *Pearson Product Moment*, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,657 ($p < 0,000$). Ini menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara *work engagement* dan komitmen organisasi.

Hasil uji statistik deskriptif untuk variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa kategori terbanyak berada pada tingkat sedang dengan rata-rata 118,95. Komitmen pada tingkat sedang mencerminkan bahwa karyawan memiliki keterikatan emosional (afektif) yang cukup terhadap organisasi, namun belum sepenuhnya menyatu dengan nilai-nilai organisasi secara mendalam (Meyer & Allen, 1997). Selain itu, mereka menunjukkan kecenderungan untuk tetap bertahan dalam organisasi karena adanya pertimbangan terhadap biaya atau kerugian yang mungkin terjadi apabila keluar (*continuance commitment*), meskipun keputusan tersebut tidak sepenuhnya dilandasi oleh komitmen moral atau loyalitas tinggi (*normative commitment*) (Allen & Meyer, 1991). Karyawan dengan komitmen sedang cenderung melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab, memiliki hubungan kerja yang baik, serta memperlihatkan kepatuhan terhadap aturan, tetapi belum menunjukkan loyalitas yang tinggi, dedikasi ekstra, maupun inisiatif di luar peran formalnya (Eisenberger, dkk., 2001).

Sementara itu, hasil uji statistik deskriptif untuk variabel *work engagement*, kategori terbanyak juga berada pada tingkat sedang dengan rata-rata 30,11, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar subjek memiliki tingkat *work engagement* yang sedang. Karyawan pada tingkat sedang mencerminkan keadaan psikologis yang cukup positif dalam bekerja, ditandai oleh energi dan ketahanan mental yang moderat (*vigor*), ada kebanggaan terhadap pekerjaan (*dedication*), serta keterlibatan yang cukup dalam tugas hingga merasakan waktu berjalan cepat meski tidak seintensif pada tingkat tinggi (*absorption*) (Schaufeli, dkk., 2002). Dalam kondisi ini, karyawan memiliki motivasi yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya, namun belum menunjukkan semangat atau daya tahan yang kuat saat menghadapi tekanan atau tantangan kerja (Bakker & Demerouti, 2007). Kondisi ini juga tercermin dalam karyawan yang menjalankan pekerjaan dengan kestabilan, konsistensi, fokus yang memadai, dan hubungan kerja yang baik, namun tanpa antusiasme atau kreativitas yang tampak secara eksplisit (Christian, 2011).

Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Isnaniah, dkk. (2024) yang menjelaskan bahwa individu dengan tingkat *work engagement* yang tinggi menunjukkan energi dan antusiasme yang besar terhadap tugas yang mereka jalani, sehingga mereka tidak melihat pekerjaan sebagai beban dan tetap berkomitmen pada perusahaan tempat mereka bekerja. Selain itu, Purnomo dan Pranitasari (2024) juga menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi dalam pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Mereka merasa memiliki dan setia pada organisasi, serta melihat diri mereka sebagai bagian penting dari tim yang berkontribusi pada tujuan organisasi. Hal ini membuat mereka lebih berkomitmen.

Banyak faktor yang dapat memengaruhi tinggi-rendahnya komitmen organisasi, salah satunya *work engagement*. Pada penelitian ini, variabel *work engagement* berkontribusi sebesar 43,16% pada komitmen organisasi. Sisanya, sebanyak 56,84% dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kepuasan kerja dan keterlibatan kerja (Hodge & Anthony, 1988). Faktor lainnya ialah karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, pengalaman dalam berorganisasi (Allen & Meyer, 1997) dan budaya organisasi, efikasi diri (Purnomo & Pranitasari, 2024).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji korelasi yang dilakukan menggunakan teknik *Pearson Product Moment*, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,657 ($p < 0,000$). Nilai ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *work engagement* dengan komitmen organisasi pada karyawan *Super Dazzle* di DIY. Artinya, semakin tinggi *work engagement* seorang karyawan, maka semakin tinggi pula komitmennya terhadap organisasi. Adapun kontribusi efektif *work engagement* terhadap komitmen organisasi sebesar 43,16%.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran kepada pihak *super dazzle* DIY diharapkan dapat memberikan apresiasi atas kinerja karyawan. Kemudian, disarankan untuk menyusun jenjang karir yang lebih jelas dan terstruktur. Selain itu, bagi para karyawan diharapkan dapat memanfaatkan pengalaman kerja selama di toko ini sebagai sarana untuk menggali potensi diri dan mengasah keterampilan di dunia kerja. Serta, peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor lain selain *work engagement*, yaitu kepuasan kerja, keterlibatan kerja, karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, pengalaman dalam berorganisasi, budaya organisasi, dan efikasi diri.

DAFTAR REFERENSI

- Aeni, N., & Paradila, F. (2020). Pengaruh meaningful work dan work engagement terhadap komitmen organisasi pada PT Herona Express. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 1(2), 119. <https://doi.org/10.24853/jmmb.1.2.119-124>.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252–276. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(91\)90050-Z](https://doi.org/10.1016/0001-8791(91)90050-Z)
- Allen, N. J., & Meyer, J. P., (1997). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journals of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Azwar, S. (2020). *Penyusunan skala psikologi*. Penerbit Andi.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current directions in psychological science*, 20(4), 265-269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). *Job Resources boost work engagement, particularly when job demands are high*. *Journal of Educational Psychology*.
- Bakker, A. B., & Schaufelli, W. (2004). Utrecht work engagement scale. *Preliminary Manual Occupational Health Psychology Unit*. Utrecht University.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>.
- Christian, M. S. (2011). Work engagement as a mediator between job characteristics and performance: vigor, dedication, absorption. *Personnel Psychology*
- Dewa, A. L., & Rahmasari, L. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Work Engagement Terhadap Komitmen Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pelayaran di Semarang. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 1(3), 51-66.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2001). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 565–573. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.565>
- Hodge, B. J., & Anthony, W. B. (1988). *Organization theory (third edition)*. Allyn & Bacon.
- Ingarianti, T. M. (2015). Pengembangan alat ukur komitmen organisasi. *Jurnal RAP UNP* 6(1), 80-91.
- Iskandar, Y., Ningrum, H. F., & Akbar, B. M. B. (2020). Peran faktor internal dan eksternal pada kinerja keuangan perusahaan ritel. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 36-45.
- Isnaniah, Lita Ariani, & Ceria Hermina (2024). Pengaruh Work Engagement terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Duta Televisi Indonesia Banjarmasin. *Jurnal Inovasi Kesehatan Terkini*, 6(3), 1 September 2024.

- Kristiana, I. F., Fajrianthi, F., & Purwono, U. (2018). Analisis rasch dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) versi bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi* 17(2), 204-217.
- Mercer, N. (2019). *Language and the joint creation of knowledge: The selected works of Neil Mercer*. Routledge.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizational and occupations: extension and test of a three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538- 551.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial Organizational Psychology*. McGraw Hill.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior* 14, 224-247.
- Nurhaliza, N., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2023). Pengaruh beban kerja dan job insecurity terhadap turnover intention karyawan industri retail di Mall of Indonesia. *Journal of Management, Economic, and Accounting (JMEA)* 2(3), 19-32.
- Purnomo & Diah Pranasari (2024). *The Role of Work Engagement in Mediating Organizational Culture and Self-Efficacy on Commitment at PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN)*. *Jurnal Ecoment Global*, 9(2), hlm. 96–109.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Salancik, G. R. (1977). Commitment and the control of organizational behavior and belief. In B. M. Staw and G. R. Salancik (eds.). *New Directions in Organizational Behavior*, 1-54.
- Sari, D. (2019). Mengungkap tingginya turnover intention PT. WBS Semarang. *Majalah Ilmiah Solusi* 17(2), 165-178.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). *Defining and measuring work engagement: bringing clarity to the concept*. Psychology Press.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). *Utrecht work engagement scale: Preliminary manual*. Occupational Health Psychology Unit.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). *The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach*. *Journal of Happiness Studies*.
- Soliha, E. (2008). Analisis industri ritel di Indonesia. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)* 15(2), 128-142.
- Sugiyono, S. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D*. Alfabeta.
- Wirawan, W. (2013). *Kepemimpinan : teori psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian*. Rajawali Pers.



Perbedaan Kecenderungan *Burnout* Ditinjau dari Masa Kerja di Satuan Dalmas Sat Samapta Polresta Kota Yogyakarta

Andri Wijayanto^{1*}, Arundati Shinta², Femmy Lekahena³

^{1,2,3} Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta, Indonesia

Korespondensi penulis: andriwijayanto4246@gmail.com

Abstract. *This study aims to empirically test the differences in burnout in terms of tenure in the Dalmas Unit of Sat Samapta Polresta Yogyakarta City. A total of 74 people were taken as samples with random sample techniques. data collection methods with the Maslach Burnout Inventory (MBI). The results of the difference test using Mann Whitney resulted in a Mann Whitney U value of 946.5 with a significance of 0004. i.e. there is a significant difference in burnout in police officers serving in the Dalmas Unit of Sat Samapta Polresta Yogyakarta City with a service period of < 3 years and ≥ 3 years. Descriptive statistical tests on burnout with a tenure of < 3 years show an average of 62.63. Meanwhile, the work period ≥ 3 years shows an average of 68.47. This shows that burnout in police officers serving in the Dalmas Unit of Sat Samapta Polresta Yogyakarta City with a work period of ≥ 3 years experiences higher burnout than those with a work period of < 3 years.*

Keywords: *Burnout Tendency; Community Dalmas Unit; Police Unit Samapta; Service Period; Statistical Test.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris mengenai perbedaan kecenderungan *burnout* ditinjau dari masa kerja di Satuan Dalmas Sat Samapta Polresta Kota Yogyakarta. Sebanyak 74 orang diambil sebagai sampel dengan teknik *random sample*. metode pengumpulan data dengan skala *Maslach Burnout Inventory* (MBI). Hasil uji beda dengan menggunakan Mann Whitney menghasilkan nilai Mann Whitney U sebesar 946,5 dengan signifikansi 0004. Terdapat perbedaan *burnout* yang signifikan pada polisi yang bertugas di Satuan Dalmas Sat Samapta Polresta Kota Yogyakarta dengan masa kerja < 3 tahun dan ≥ 3 tahun. Uji statistik deskriptif pada *burnout* dengan masa kerja < 3 tahun menunjukkan rata-rata sebesar 62,63. Sedangkan, pada masa kerja ≥ 3 tahun menunjukkan rata-rata sebesar 68,47. Hal ini menunjukkan bahwa *burnout* pada polisi yang bertugas di Satuan Dalmas Sat Samapta Polresta Kota Yogyakarta dengan masa kerja ≥ 3 tahun mengalami *burnout* yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang masa kerjanya < 3 tahun.

Kata kunci: Kecenderungan Burnout; Masa Kerja; Polisi Sat Samapta; Satuan Dalmas; Uji Statistik.

1. LATAR BELAKANG

Dalam melaksanakan tugasnya, peran Polisi dalam masyarakat saat ini didefinisikan ulang. Beralih dari peran dasar sebagai pejuang menjadi pelayanan masyarakat (*human service*) dan penegak hukum (Valieiev dkk., 2019) Satuan Dalmas (Pengendali Massa) merupakan salah satu satuan khusus bertugas menjaga kegiatan masyarakat yang melibatkan banyak orang. Sebagai bagian integral dari kepolisian pengendalian massa merupakan bagian integral dari SatSamapta dalam melaksanakan tugasnya. Sesuai Peraturan POLRI Nomor 14 Tahun 2018 Republik Indonesia, tugas pokok anggota Dalmas adalah melaksanakan pengendalian massa, menjamin keamanan demonstrasi dan perundingan. Dalmas merupakan bagian dari tugas kepolisian dan merupakan kegiatan yang memberikan pengayoman, pengayoman, dan pelayanan kepada massa yang mengemukakan pendapat di muka umum untuk mencegah agar tidak dipengaruhi oleh pihak tertentu atau provokator (Pandelaki, 2018).

Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa tingkat *burnout* cenderung lebih tinggi di kalangan petugas Polisi dan personel penegak hukum lainnya dibandingkan dengan profesi lainnya. Sejalan dengan pendapat Yulianto (2020), salah satu profesi yang paling menimbulkan *burnout* adalah pekerjaan Polisi, dan dikategorikan sebagai pekerjaan yang sangat beresiko mengalami kelelahan kerja. Beban kerja sebagai seorang Polisi dinilai berat karena jam kerja yang panjang dan beban kerja yang tinggi. Akibatnya, mereka kesulitan mengendalikan emosi dalam situasi tertentu, yang dapat memengaruhi cara mereka berinteraksi dengan masyarakat. Profesi ini seringkali diwarnai dengan tekanan, tuntutan, dan situasi yang memicu stres, yang dapat berpotensi menyebabkan *burnout* (Muarif dan Adiyanti, 2020).

Anggota Satuan Dalmas Polresta Yogyakarta dapat diduga mengalami *burnout*. Menurut Maslach dan Jackson, (1981) mendefinisikan *burnout* menjadi tiga aspek. Aspek yang pertama kelelahan emosional, aspek kedua depersonalisasi, dan yang ketiga adalah aspek penurunan prestasi diri. Anggota Satuan Dalmas Polresta Yogyakarta dapat diduga mengalami kelelahan emosional karena mengeluhkan pekerjaan lebih banyak dari deskripsi pekerjaan, melelahkan, merasa tertekan karena jam kerja yang sangat padat dan mengeluhkan badan terasa capek sepanjang hari. Aspek kedua adalah depersonalisasi, dimana merasa bosan dengan rutinitas tugas yang dikerjakan setiap harinya dan selalu tidak puas dengan hasil pekerjaannya serta merasa tidak pernah berbuat sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun orang lain. Aspek ketiga adalah penurunan prestasi diri dimana prestasi profesional yang lebih rendah (persepsi tentang ketidakmampuan pribadi dan profesional dan kemungkinan lebih tinggi melakukan kesalahan dalam tugas kerja).

Perbedaan dalam tingkat kecenderungan *burnout* disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah masa kerja. Masa kerja adalah durasi atau periode waktu yang telah dihabiskan oleh seseorang dalam suatu pekerjaan atau jabatan tertentu. Masa kerja sering dihitung sejak seseorang mulai bekerja di suatu organisasi hingga saat penelitian atau pengukuran dilakukan. Masa kerja dapat dilihat dalam hitungan bulan atau tahun, dan sering menjadi salah satu variabel yang diperhatikan dalam penelitian untuk memahami pengalaman kerja, tingkat keahlian, serta pengaruhnya terhadap aspek psikologis dan kinerja individu (Kurniawati, 2017). Hardikriyawan dalam Supriyatna (2020) mengemukakan bahwa masa kerja dapat diartikan sebagai masa kerja seorang karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi. Selanjutnya Lestari dan Wahyuningsih (2021) menjelaskan jika masa kerja ≤ 3 tahun termasuk dalam kategori tidak beresiko mengalami kelelahan kerja, sedangkan masa kerja > 3 tahun termasuk dalam kategori pekerja yang beresiko mengalami kelelahan kerja. Masa kerja > 3

tahun dianggap beresiko karena pada masa kerja ini ketahanan tubuh pekerja mulai menurun dan mulai merasakan kebosanan dalam bekerja.

Penelitian terdahulu telah menemukan perbedaan antara *burnout* dengan masa kerja, terutama dalam konteks pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat, seperti profesi medis, pendidikan, dan penegakan hukum, termasuk di dalamnya polisi. Pengalaman kerja yang panjang atau pendek dapat memiliki dampak yang berbeda terhadap tingkat *burnout* yang dialami (Patel dkk., 2018). Menurut penelitian yang dilakukan pernyataan dari Ivana dkk. (2022) menjelaskan jika semakin lama bekerja seorang karyawan (pegawai) akan mempunyai pengalaman kerjanya yang tinggi, sehingga lebih mudah menyelesaikan tugas dan resiko mengalami *burnout* rendah. Pernyataan tersebut tidak sejalan dengan Indiawati (2022) yang menyatakan bahwa pekerja dengan usia diatas 40 tahun akan lebih menguasai suatu pekerjaan mereka, dan memiliki ambisi untuk lebih baik dari para pekerja muda maka resiko untuk mengalami *burnout* lebih besar. Pernyataan tersebut sejalan dengan Valieiev dkk., (2019), mengatakan bahwa pekerja yang memiliki masa kerja lebih lama akan mengalami kelelahan emosional sebagai bagian dari *burnout* dan masa kerja berhubungan dengan *burnout*.

Kecenderungan *burnout* di kalangan Polisi menjadi penting untuk diteliti karena dampak dari *burnout* yang dialami seorang Polisi akan langsung dirasakan masyarakat sebagai penerima pelayanan. *Burnout* harus dipandang sebagai fenomena penting karena dapat mempengaruhi pelayanan oleh kepolisian kepada masyarakat (Gomes, dkk., 2022). Selanjutnya juga berdampak pada organisasi karena mempengaruhi keberhasilan kerja organisasi (Atmaja dan Suana, 2018). *Burnout* juga mempengaruhi kinerja mereka dan mereka kehilangan minat serta keinginan untuk berkontribusi positif terhadap organisasinya (Lheureux dkk. 2017). Pada petugas polisi *burnout* sudah terbukti berdampak pada kesehatan mental seperti depresi, kecemasan, kecanduan alkohol dan risiko bunuh diri. *Burnout* juga berpengaruh terhadap pelayanan dari petugas polisi seperti tindakan berlebihan, arogansi bahkan penyalahgunaan senjata api (Correia et al., 2023). Dari kejadian-kejadian diatas dapat disimpulkan bahwa *burnout* pada polisi memiliki efek yang sangat kompleks sehingga harus segera diatasi.

2. KAJIAN TEORITIS

Maslach dan Jackson (1981) mendefinisikan *burnout* menjadi tiga aspek, yang pertama adalah kelelahan emosional adalah salah satu komponen *burnout*, yang ditandai oleh perasaan terkuras secara emosional akibat dari tekanan dan tuntutan pekerjaan secara berkepanjangan. Kelelahan emosional terjadi ketika individu merasa kehabisan energi, kehilangan motivasi, dan

sulit untuk memulihkan diri secara mental setelah berhadapan dengan situasi atau tugas yang menantang. Individu yang mengalami kelelahan emosional biasanya merasa kehabisan tenaga untuk bekerja maupun berhadapan dengan orang lain. Aspek yang kedua adalah depersonalisasi yaitu salah satu aspek dari *burnout* dengan ditandai oleh sikap atau perasaan negatif dan sikap tak peduli terhadap orang lain, khususnya dalam konteks pekerjaan. Depersonalisasi mengacu pada cara seseorang mulai melihat orang lain secara objektif atau bahkan tidak manusiawi, dan cenderung menjaga jarak emosional untuk melindungi diri dari tekanan kerja. Aspek yang ketiga adalah penurunan prestasi diri yaitu perasaan bersalah terhadap diri sendiri yang muncul akibat depersonalisasi yang dialami individu. Individu akan merasa tidak berdaya dalam bekerja sehingga berdampak pada berkurangnya kompetensi dan produktivitas di tempat kerja.

Masa kerja adalah durasi atau periode waktu yang telah dihabiskan oleh seseorang dalam suatu pekerjaan atau jabatan tertentu. Masa kerja sering dihitung sejak seseorang mulai bekerja di suatu organisasi hingga saat penelitian atau pengukuran dilakukan. Masa kerja dapat dilihat dalam hitungan bulan atau tahun, dan sering menjadi salah satu variabel yang diperhatikan dalam penelitian untuk memahami pengalaman kerja, tingkat keahlian, serta pengaruhnya terhadap aspek psikologis dan kinerja individu (Kurniawati, 2017). Hardikriyawan dalam Supriyatna (2020) mengemukakan bahwa masa kerja dapat diartikan sebagai masa kerja seorang karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi. Selanjutnya Lestari dan Wahyuningsih (2021) menjelaskan jika masa kerja ≤ 3 tahun termasuk dalam kategori tidak beresiko mengalami kelelahan kerja, sedangkan masa kerja > 3 tahun termasuk dalam kategori pekerja yang beresiko mengalami kelelahan kerja. Masa kerja > 3 tahun dianggap beresiko karena pada masa kerja ini ketahanan tubuh pekerja mulai menurun dan mulai merasakan kebosanan dalam bekerja.

Perbedaan dalam tingkat kecenderungan *burnout* disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah masa kerja. Penelitian terdahulu telah menemukan perbedaan antara *burnout* dengan masa kerja, terutama dalam konteks pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat, seperti profesi medis, pendidikan, dan penegakan hukum, termasuk di dalamnya polisi. Pengalaman kerja yang panjang atau pendek dapat memiliki dampak yang berbeda terhadap tingkat *burnout* yang dialami (Patel dkk., 2018).

Menurut penelitian yang dilakukan pernyataan dari Ivana dkk. (2022) menjelaskan jika semakin lama bekerja seorang karyawan (pegawai) akan mempunyai pengalaman kerjanya yang tinggi, sehingga lebih mudah menyelesaikan tugas dan resiko mengalami *burnout* rendah. Pernyataan tersebut tidak sejalan dengan Indiawati (2022) yang menyatakan bahwa pekerja

dengan usia diatas 40 tahun akan lebih menguasai suatu pekerjaan mereka, dan memiliki ambisi untuk lebih baik dari para pekerja muda maka resiko untuk mengalami *burnout* lebih besar. Pernyataan tersebut sejalan dengan Valieiev dkk., (2019), mengatakan bahwa pekerja yang memiliki masa kerja lebih lama akan mengalami kelelahan emosional sebagai bagian dari *burnout* dan masa kerja berhubungan dengan *burnout*.

Selanjutnya menurut Pangastiti dan Rahardjo (2011) menemukan bahwa sekalipun sudah lama bekerja dan memiliki banyak pengalaman kerja, model kerja pelayanan dan bersifat *human service* justru dapat menyebabkan stres berkepanjangan sehingga berujung pada *burnout*. *Burnout* yang terjadi pada pekerjaan yang bersifat *human service* bisa diakibatkan karena profesi responden yang disebabkan karena pekerjaan responden bersentuhan langsung dengan banyak orang sehingga mengharuskan mereka untuk tanggap dengan cepat dan harus selalu mematuhi prosedur yang ada (Astuti dkk., 2022). Pernyataan diatas sejalan dengan temuan didapat pada saat wawancara yang telah dilakukan di fungsi dalmas dimana anggota yang masa kerjanya di atas 3 tahun banyak yang mengalami gejala *burnout* seperti merasa lelah sepanjang hari dan merasa sering di salahkan dalam pekerjaan. Banyak anggota dengan masa kerja diatas 3 tahun yang mengajukan pindah ke fungsi lain.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan komparatif untuk membandingkan tingkat kecenderungan *burnout* berdasarkan lama masa kerja. Menurut Sugiyono dan Lestari (2021) metode kuantitatif adalah metode yang berdasarkan dari filsafat positivisme. Bisa digunakan pada penelitian populasi atau sampel tertentu, dengan menggunakan instrumen penelitian yang terstruktur, dan menganalisis data yang diperoleh secara statistik untuk menguji hipotesis yang sudah ditentukan.

Populasi dalam penelitian adalah seluruh kelompok atau subjek yang menjadi fokus studi dan memiliki karakteristik tertentu yang relevan dengan topik penelitian. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh anggota Satsamapta Polresta Yogyakarta yang bertugas di satuan dalmas (pengendali masa) dengan jumlah 105 anggota. Teknik sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2021), teknik *simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak. Jumlah sampel pada penelitian ini dengan menggunakan rumus Isaac dan Michael (Sugiyono, 2021) adalah 74 orang.

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan skala *Maslach Burnout Inventory* (MBI) yang telah di adaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Widhianingntanti dan

Luijtelaar (2022) berisi 22 item yang berisi tiga aspek *burnout*, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi diri (Maslach & Jackson, 1981). Pengujian validitas telah dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner. Hasil uji validitas instrumen MBI yang dibagikan dan diisi oleh 30 responden menunjukkan bahwa r hitung (0,46 sampai 0,85) $>$ r tabel (0,36) berarti bahwa MBI valid sehingga dikatakan butir-butir MBI memiliki data diskriminasi yang memuaskan. Uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach yang menghasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0,955, yang berarti MBI reliabel. Pada penelitian ini menggunakan Uji Mann Whitney. Uji Mann-Whitney dipilih dalam penelitian ini karena merupakan uji non parametrik sehingga bisa digunakan untuk mengukur data yang tidak berdistribusi normal.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner google form. Penggunaan *Google Form* dipilih karena lebih anggota Dalmas Satsamapta Polresta Yogyakarta melaksanakan piket 1x12 jam sehingga tidak bisa ditemui dalam satu waktu. Link dibagikan kepada anggota Dalmas Satsamapta Polresta Yogyakarta. Klasifikasi anggota dalam penelitian ini adalah anggota dengan masa kerja ≤ 3 tahun dan > 3 tahun, belum menikah dan pendidikan terakhir sma/ sederajat. Link kuesioner dibagikan pada tanggal 4 Februari 2025 sampai tanggal 11 Februari 2025. Setelah data kuesioner sudah lengkap data dari google form di pindahkan ke Microsoft Excel untuk dilakukan penghitungan lebih lanjut dengan *Statistical Packages of Social Sciences* (SPSS).

Data pada penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah untuk masing-masing kelompok masa kerja. Untuk menetapkan kategorisasi, peneliti menghitung skor hipotetik, dengan menghitung mean hipotetik (μ) dan standar deviasi hipotetik (σ).

Tabel 1. Kategorisasi Data *Burnout*.

Rumus Interval	Interval	Kategori	< 3 tahun			≥ 3 tahun		
			f	%	$\bar{X}$	f	%	$\bar{X}$
$X > (\mu + 1\sigma)$	$X > 81$	Tinggi	0	0		1	0,87	
$(\mu - 1\sigma) \leq X \leq (\mu + 1\sigma)$	$51 \leq X \leq 81$	Sedang	38	95	62,63	31	26,98	68,47
$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 51$	Rendah	2	5		2	1,74	

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan pada masa kerja < 3 tahun, 38 subjek memiliki skor *burnout* yang berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 95%, 2 subjek memiliki skor *burnout* yang berada pada kategori rendah dengan persentase sebesar 5%. Pada masa kerja

< 3 tahun didapatkan rata-rata sebesar 62,63 dengan kategori sedang. Selanjutnya pada masa kerja ≥ 3 tahun di jelaskan sebanyak 1 subjek memiliki skor *burnout* yang berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 0,87%, 31 subjek memiliki skor *burnout* sedang dengan persentase sebesar 26,98%, 2 subjek memiliki skor *burnout* yang berada pada kategori rendah dengan persentase sebesar 1,74%. Pada masa kerja ≥ 3 tahun didapatkan rata-rata sebesar 68,47 dengan kategori sedang. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata *burnout* lebih tinggi pada anggota Dalmas Satsamapta Polresta Yogyakarta dengan masa kerja ≥ 3 tahun. Pada uji normalitas skala *burnout* dengan Shapiro-Wilk diperoleh nilai probabilitas (p) atau signifikansi sebesar 0,01 ($p < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan jika variabel *burnout* tidak berdistribusi normal. Uji Mann-Whitney dipilih dalam penelitian ini karena merupakan uji non parametrik, sehingga dapat digunakan untuk membandingkan dua median populasi yang berasal dari populasi yang sama. Uji beda menggunakan Mann Whitney, menghasilkan nilai statistik Mann-Whitney U sebesar 946,5 dengan signifikansi 0,004 ($p < 0,05$), yang berarti ada perbedaan *burnout* yang signifikan pada polisi yang bertugas di Satuan Dalmas Sat Samapta Polresta Kota Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris mengenai perbedaan *burnout* ditinjau dari masa kerja di Satuan Dalmas Sat Samapta Polresta Kota Yogyakarta. Hasil uji beda dengan menggunakan Mann Whitney menghasilkan nilai Mann Whitney U sebesar 946,5 dengan signifikansi 0,004 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima, yaitu terdapat perbedaan *burnout* yang signifikan pada polisi yang bertugas di Satuan Dalmas Sat Samapta Polresta Kota Yogyakarta dengan masa kerja < 3 tahun dan ≥ 3 tahun.

Uji statistik deskriptif pada *burnout* dengan masa kerja < 3 tahun menunjukkan bahwa jumlah terbanyak ada pada kategori sedang rata-rata sebesar 62,63. Sedangkan, pada masa kerja ≥ 3 tahun menunjukkan bahwa jumlah terbanyak ada pada kategori sedang dengan rata-rata sebesar 68,47. Hal ini menunjukkan bahwa *burnout* pada polisi yang bertugas di Satuan Dalmas Sat Samapta Polresta Kota Yogyakarta dengan masa kerja ≥ 3 tahun mengalami *burnout* yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang masa kerjanya < 3 tahun.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menemukan bahwa nilai statistik Mann-Whitney U sebesar 946,5 dengan signifikansi 0,004 ($p < 0,05$), yang menunjukkan perbedaan yang signifikan dalam kecenderungan *burnout* pada polisi yang bertugas di Satuan Dalmas Sat Samapta Polresta Kota Yogyakarta. Hasil uji statistik deskriptif juga menunjukkan bahwa rata-rata tingkat *burnout* pada masa kerja ≥ 3 tahun lebih tinggi dibandingkan dengan masa kerja < 3 tahun. Berdasarkan

temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan signifikan dalam kecenderungan burnout antara polisi yang memiliki masa kerja ≥ 3 tahun dan yang memiliki masa kerja < 3 tahun, dengan tingkat burnout yang lebih tinggi pada masa kerja ≥ 3 tahun.

Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain: pertama, faktor yang mempengaruhi burnout terbatas pada masa kerja, padahal masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat burnout. Kedua, subjek penelitian hanya terbatas pada anggota Satsamapta Polresta Yogyakarta, sehingga ukuran sampel yang kecil tidak mewakili populasi Polresta Yogyakarta secara keseluruhan. Ketiga, metode pengumpulan data menggunakan skala, yang terkendala oleh perbedaan jam kerja anggota, sehingga membatasi kemampuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam.

Berdasarkan temuan dan keterbatasan tersebut, beberapa saran dapat diberikan. Untuk instansi kepolisian, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam merumuskan kebijakan yang mendukung kesejahteraan personel, seperti kebijakan fleksibel, program pelatihan stres, dan penerapan sistem rotasi yang lebih sehat untuk mengurangi tingkat burnout. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan tambahan mengenai kecenderungan burnout pada anggota Polri, di mana anggota yang mengalami burnout perlu mendapatkan dukungan moral dari lingkungan kerja dan tidak dikucilkan, terutama bagi anggota yang masih lajang dan belum memiliki teman untuk bercerita.

Bagi subjek penelitian, disarankan untuk mencari dukungan psikologis jika sudah merasakan ciri-ciri burnout, berpartisipasi dalam kegiatan fisik atau rekreasi, serta menerapkan rutinitas kerja yang lebih sehat. Mereka juga diharapkan dapat mengisi skala E-Mental Polri dengan jujur sesuai kondisi psikis yang dialami agar tindakan pencegahan burnout dapat segera dilakukan. Penting juga untuk mengubah stigma mengenai burnout pada anggota Polri agar kondisi ini tidak dianggap sebagai aib yang harus ditutupi, melainkan sesuatu yang wajar dan perlu penanganan. Sebagai upaya pencegahan, peneliti juga bersedia menjadi teman bercerita bagi anggota yang merasakan gejala burnout.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi burnout selain masa kerja, seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, status pernikahan, stres kerja, beban kerja, tipe kepribadian, lingkungan kerja, dan dukungan sosial. Penelitian lebih lanjut dengan variabel yang lebih luas akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai burnout pada anggota Polri.

DAFTAR REFERENSI

- Astuti, D. A., Hernaya, A., Nabila, A., & Kusumaningtiar, D. A. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi burnout pada tenaga kesehatan instalasi pelayanan radiologi dan kedokteran nuklir RSUPN Cipto Mangunkusumo tahun 2021. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 10(1), 108–114. <https://doi.org/10.14710/jkm.v10i1.32004>
- Gomes, G. P., Ribeiro, N., & Gomes, D. R. (2022). The impact of burnout on police officers' performance and turnover intention: The moderating role of compassion satisfaction. *Administrative Sciences*, 12(3). <https://doi.org/10.3390/admsci12030092>
- Indiawati, O. C., Syadiyah, H., Rachmawati, D. S., & Suhardiningsih, A. V. S. (2022). Analisis faktor yang mempengaruhi kejadian burnout syndrome perawat di RS Darmo Surabaya. *Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan Cendekia Masyarakat Utama*, 11(1), 25. <https://doi.org/10.31596/jcu.v11i1.1037>
- Ivana, M., Achmad Rozi, & Wahyudi. (2022). Pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kemakmuran Jaya Mandiri Ahmad Yani. *Desanta Indonesian of Interdisciplinary Journal*, 2(2), 199–211. <http://ojs.itbhas.ac.id/index.php/MB/article/view/357>
- Kurniawati, P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. In Universitas Nusantara PGRI Kediri (Vol. 01, pp. 1–7).
- Lestari, W. D., & Wahyuningsih, A. S. (2021). Kejadian kelelahan kerja pada pekerja bagian produksi di pabrik kayu barecore. *Indonesian Journal of Public Health and Nutrition*, 1(2), 291–298. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/IJPHN%0AKejadian>
- Lheureux, F., Truchot, D., Borteyrou, X., & Rascle, N. (2017). The Maslach burnout inventory-human services survey (MBI-HSS): Factor structure, wording effect, and psychometric qualities of known problematic items. *Travail Humain*, 80(2), 161–186. <https://doi.org/10.3917/th.802.0161>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Muarif, A. K., & Adiyanti, M. G. (2020). Emotional intelligence training untuk mereduksi burnout pada anggota Kepolisian Republik Indonesia. *Journal of Psychological Perspective*, 2(1), 13–24.
- Pandelaki, G. R. (2018). Peran polisi dalam pengendalian massa berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. *Lex Et Societatis*, VII(5), 157–169. <https://doi.org/10.35796/les.v6i5.20367>
- Pangastiti, N. K., & Rahardjo, M. (2011). Analisis pengaruh dukungan sosial terhadap burnout pada perawat kesehatan di Rumah Sakit Jiwa. *Doctoral Dissertation, Universitas Diponegoro*, 1–26.
- Patel, R. S., Bachu, R., Adikey, A., Malik, M., & Shah, M. (2018). Factors related to physician burnout and its consequences: A review. *Behavioral Sciences*, 8(11). <https://doi.org/10.3390/bs8110098>

- Sastia, I. G. A. P., & Rustika, I. M. (2021). Peran hardiness dan kecerdasan emosional terhadap burnout pada penyidik Direktorat Reserse Polda Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 8(1), 12. <https://doi.org/10.24843/jpu.2021.v08.i01.p02>
- Sugiyono, & Lestari, P. (2021). *Buku metode penelitian*. In *Metode Penelitian Komunikasi* (pp. 1–152).
- Valieiev, R., Polyvaniuk, V., Antonenko, T., Rebkal, M., Sobakar, A., & Oliinyk, V. (2019). The effects of gender, tenure, and primary workplace on burnout of Ukrainian police officers. *Postmodern Openings*, 10(4), 116–131. <https://doi.org/10.18662/po/97>
- Widhianinganti, L. T., & van Luijelaar, G. (2022). The Maslach-Trisni burnout inventory: Adaptation for Indonesia. *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia*, 11(1), 1–21. <https://doi.org/10.15408/jp3i.v11i1.24400>
- Yulianto, H. (2020). Maslach burnout inventory-human services survey (MBI-HSS) versi bahasa Indonesia: Studi validasi konstruk pada anggota polisi. *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia*, 9(1), 19–29. <https://doi.org/10.15408/jp3i.v9i1.13329>

Analisis Penyebab Kecenderungan Perilaku Menimbun Barang pada Mahasiswa

Alfian Ahmad Zahir^{1*}, Arundati Shinta², Izzah Annisatur Rahma³

¹⁻³Universitas Proklamasi 45, Indonesia

*Penulis korespondensi: alfianzahir99@gmail.com

Abstract. Hoarding behavior refers to the excessive accumulation of items, which can interfere with the functionality of living spaces and the individual's psychological well-being. Although many studies have examined hoarding, research specifically focusing on this behavior among university students remains limited. This study aims to analyze the causes of hoarding tendencies among students by considering psychological, social, and environmental factors. The method used is a qualitative approach with in-depth interviews conducted on two subjects one male and one female student who exhibit hoarding tendencies. The findings reveal that both subjects display hoarding tendencies influenced by various aspects, such as emotional attachment to objects, difficulty making decisions to discard items, family environmental influences, and neurobiological factors such as anxiety and poor emotional control. In addition, sentimental value and the belief that items may be useful in the future further reinforce the habit of keeping possessions. The conclusion of this research emphasizes that hoarding behavior among students results from a complex interaction between psychological aspects (emotions, beliefs, anxiety), social aspects (family influence), and environmental aspects (living alone, academic pressure). Therefore, an integrated intervention approach is needed, both emotionally and practically, such as raising awareness, relaxation techniques, and the structured application of decluttering strategies, to prevent the development of more severe hoarding disorders.

Keywords: Behavior; Decluttering; Hoarding; Psychological well-being; University Students.

Abstrak. Perilaku menimbun barang atau hoarding merupakan kebiasaan menyimpan barang secara berlebihan, yang dapat mengganggu fungsi ruang dan kesejahteraan psikologis individu. Meskipun telah banyak penelitian terkait hoarding, studi yang secara spesifik mengkaji perilaku ini pada kalangan mahasiswa masih terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penyebab kecenderungan perilaku menimbun barang pada mahasiswa, dengan mempertimbangkan faktor psikologis, sosial, dan lingkungan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik wawancara mendalam terhadap dua subjek, yaitu mahasiswa laki-laki dan perempuan, yang menunjukkan kecenderungan perilaku *hoarding*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua subjek memiliki kecenderungan menimbun barang yang dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti keterikatan emosional terhadap benda, kesulitan dalam mengambil keputusan untuk membuang barang, pengaruh lingkungan keluarga, serta faktor neurobiologis seperti kecemasan dan kontrol emosi yang rendah. Selain itu, nilai sentimental dan keyakinan bahwa barang akan berguna di masa depan turut memperkuat kebiasaan menyimpan barang. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa perilaku menimbun pada mahasiswa merupakan hasil dari interaksi kompleks antara aspek psikologis (emosi, keyakinan, kecemasan), sosial (pengaruh keluarga), dan lingkungan (tinggal sendiri, tekanan akademik). Oleh karena itu, dibutuhkan pendekatan intervensi yang terintegrasi, baik secara emosional maupun praktis, seperti peningkatan kesadaran, teknik relaksasi, dan penerapan strategi decluttering secara terstruktur, guna mencegah berkembangnya gangguan hoarding yang lebih serius.

Kata kunci: Decluttering; Hoarding; Kesejahteraan Psikologis; Mahasiswa; Perilaku.

1. LATAR BELAKANG

Manusia dalam kehidupannya terbagi atas dua kategori, yaitu normal dan abnormal. Menurut WHO (2020), kesehatan mental yang normal adalah kondisi ketika seseorang bebas dari gangguan mental, mencakup aspek kognitif, emosional, dan perilaku. Sementara itu, APA (2013) mendefinisikan kondisi normal sebagai kesejahteraan emosional, kemampuan beradaptasi, kebebasan dari kecemasan berat, serta kemampuan membangun relasi positif dan menghadapi tuntutan hidup sehari-hari. Data WHO (2019) menunjukkan bahwa sekitar 1 dari

8 orang di dunia atau 970 juta orang mengalami gangguan jiwa, dengan peningkatan gangguan kecemasan sebesar 26% dan depresi 28% dalam setahun. Gangguan mental ini dapat mencakup berbagai bentuk, salah satunya adalah perilaku menimbun barang atau *Hoarding Disorder* (HD). Pada mahasiswa, hoarding seringkali terkait dengan *Obsessive Compulsive Disorder* (OCD), meskipun keduanya merupakan kondisi yang berbeda namun memiliki keterkaitan erat.

Penelitian menunjukkan bahwa perilaku menimbun pada mahasiswa berkaitan dengan faktor psikologis, emosional, dan lingkungan. Frost & Steketee (2010) menyebutkan prevalensi hoarding berkisar 2–6% pada populasi umum, dan sebagian besar dimulai sejak remaja. Tolin dkk. (2010) juga menemukan bahwa 30–40% individu dengan OCD mengembangkan perilaku hoarding. Faktor-faktor seperti kecemasan tinggi, kesulitan mengambil keputusan, serta ketidakpastian masa depan turut memperburuk kecenderungan ini. Selain terkait OCD, hoarding pada mahasiswa juga dipengaruhi oleh stres akademik dan lingkungan kampus. Grisham dkk. (2010) menemukan bahwa mahasiswa dengan tingkat kecemasan tinggi cenderung menimbun barang fisik maupun digital. Williams dkk. (2018) menambahkan bahwa riwayat gangguan mental dalam keluarga memperbesar kemungkinan hoarding. Dengan demikian, faktor psikososial dan kultural berperan besar dalam pembentukan perilaku ini.

Hoarding juga berhubungan dengan perilaku konsumtif. Frost dkk. (1998) menemukan adanya korelasi signifikan antara pembelian impulsif dan perilaku menimbun. Individu yang terbiasa membeli barang tanpa perencanaan cenderung sulit membuang barang karena keterikatan emosional atau keyakinan bahwa barang akan berguna di masa depan. Kondisi ini mengganggu fungsi kehidupan sehari-hari, baik secara sosial maupun akademik. Fenomena ini juga terlihat di Indonesia, seperti kasus viral tahun 2020 di mana seorang penghuni kos menyimpan barang tidak terpakai hingga menumpuk menyerupai sampah (CNN Indonesia, 2021). Kasus tersebut menunjukkan dampak hoarding yang tidak hanya merugikan pelaku, tetapi juga mengganggu lingkungan sekitar. Selain itu, riset FKM UI (2023) melaporkan bahwa 48% mahasiswa mengalami gejala hoarding, 55% depresi, dan 64% gangguan tidur, yang semakin menegaskan kerentanan kelompok mahasiswa.

Meskipun sudah ada sejumlah penelitian, mayoritas studi mengenai hoarding berfokus pada kelompok dewasa, sementara pada mahasiswa masih jarang diteliti. Padahal, mahasiswa menghadapi tekanan akademik, sosial, serta lingkungan digital yang kompleks. Kesenjangan penelitian ini menjadi dasar penting untuk mengkaji faktor penyebab kecenderungan menimbun barang pada mahasiswa. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul “Analisis Penyebab Kecenderungan Perilaku Menimbun Barang pada Mahasiswa”.

2. KAJIAN TEORITIS

Perilaku Menimbun

Perilaku menimbun (hoarding behavior) didefinisikan sebagai akuisisi berlebihan dan kesulitan membuang barang meskipun tidak memiliki nilai objektif, sehingga menimbulkan kekacauan pada ruang hidup dan mengganggu fungsi sehari-hari. Awalnya, istilah ini dikaitkan dengan Diogenes Syndrome (Clarke dkk., 1975) dan dianggap sebagai gejala dari gangguan obsesif-kompulsif (OCD) atau obsessive-compulsive personality disorder (OCPD). Namun, perkembangan literatur menunjukkan bahwa hoarding memiliki karakteristik yang berdiri sendiri, hingga akhirnya DSM-5 (APA, 2013) menetapkan sebagai diagnosis tersendiri, yaitu Hoarding Disorder (HD). Individu dengan HD biasanya mengalami dorongan kuat untuk menyimpan barang, kesulitan melepasnya, serta tekanan emosional besar ketika harus membuangnya (Tolin dkk., 2010). Dengan demikian, hoarding bukan sekadar perilaku malas atau konsumtif, melainkan gangguan mental yang kompleks dengan dimensi psikologis, emosional, dan perilaku khas.

Mahasiswa dan Perilaku Menimbun

Mahasiswa merupakan individu yang berada pada tahap transisi menuju kedewasaan dengan tuntutan akademik, sosial, dan ekonomi yang kompleks, sehingga rentan mengalami masalah kesehatan mental, termasuk perilaku menimbun. Data menunjukkan tingginya prevalensi gejala penimbunan pada mahasiswa, yang ditandai dengan kesulitan membuang barang, keterikatan emosional berlebihan, serta akumulasi barang hingga mengganggu fungsi ruang dan aktivitas sehari-hari (Tolin dkk., 2010; Kellett dkk., 2010). Faktor stres akademik, keterbatasan ruang tinggal, dan tekanan sosial turut mendorong mahasiswa untuk menggunakan penimbunan sebagai mekanisme coping, sementara keterikatan emosional, keyakinan akan nilai guna di masa depan, serta faktor neuropsikologis memperkuat kebiasaan tersebut (Dwiputri, 2023). Perilaku ini berdampak pada penurunan fungsi kognitif, kesulitan pengambilan keputusan, hingga prokrastinasi, yang berimplikasi negatif terhadap prestasi akademik dan kualitas hidup mahasiswa (King, 2017). Dengan demikian, mahasiswa menjadi kelompok yang relevan untuk dikaji dalam konteks perilaku menimbun karena kondisi psikososial dan perkembangan identitas yang mereka hadapi membuat mereka sangat rentan terhadap fenomena ini.

Remaja

Remaja adalah fase perkembangan yang ditandai dengan perubahan signifikan secara fisik, kognitif, emosional, dan sosial, sehingga sering disebut sebagai periode “storm and stress” atau masa penuh gejolak (Santrock, 2018). Pada tahap ini, individu menghadapi tantangan pencarian identitas diri, pengelolaan emosi, serta penyesuaian dengan lingkungan sosial yang semakin kompleks (Hurlock, 2012). Rentang usia remaja umumnya berada antara 12–21 tahun, dengan pembagian fase awal, tengah, dan akhir yang masing-masing memiliki karakteristik perkembangan berbeda (Depkes RI, 2015; Erikson, 1994). Remaja mulai mengembangkan kemampuan berpikir abstrak, kemandirian, dan nilai-nilai pribadi, namun juga rentan terhadap konflik identitas, tekanan sebaya, dan masalah emosional (Papalia & Martorell, 2021). Dengan demikian, remaja merupakan kelompok yang rawan mengalami perilaku maladaptif seperti menimbun barang, karena kondisi psikologis dan sosial yang belum stabil serta masih dalam proses pencarian jati diri.

Dinamika Psikologis Hoarding Behavior, Kemalasan, dan Collector Behavior

Hoarding behavior adalah perilaku menyimpan dan menimbun barang berlebihan akibat keterikatan emosional, kecemasan, atau distorsi kognitif terkait nilai barang, sehingga berbeda dari sekadar kemalasan atau perilaku kolektor (Frost & Hartl, 1996; APA, 2013). Kemalasan ditandai dengan kurangnya motivasi untuk membersihkan atau membuang barang tanpa keterikatan emosional yang mendalam, sedangkan perilaku kolektor dilakukan secara sadar, sistematis, dan terorganisir dengan tujuan tertentu, seperti nilai estetika atau ekonomi (Dozier & Ayers, 2017; Neave dkk., 2019). Individu dengan hoarding disorder mengalami kesulitan membuang barang meskipun tidak berguna, merasa cemas ketika harus berpisah dengan barang, dan membiarkan akumulasi yang mengganggu fungsi ruang hidup (Tolin dkk., 2010). Sebaliknya, kolektor menjaga koleksinya tetap rapi, terawat, serta memiliki kebanggaan dalam berbagi dengan orang lain (McKinnon dkk., 2013). Perbedaan mendasar ini penting untuk dipahami agar tidak terjadi kekeliruan dalam menilai perilaku menimbun, kemalasan, atau koleksi, karena implikasi psikologis, sosial, dan penanganannya sangat berbeda.

Barang dalam Konteks Perilaku Menimbun

Dalam konteks perilaku menimbun, barang tidak lagi dipandang hanya sebagai objek fungsional atau ekonomis, melainkan memiliki nilai emosional, simbolik, bahkan identitas personal bagi individu (Frost & Gross, 1993). Individu dengan hoarding disorder meyakini bahwa barang yang mereka simpan memiliki potensi berguna di masa depan atau memiliki kenangan yang tidak tergantikan, sehingga sulit membuangnya meski sudah rusak atau tidak layak pakai (Steketee & Frost, 2003). Akumulasi barang ini menciptakan clutter yang

mengganggu mobilitas, menurunkan kenyamanan, dan membahayakan kesehatan serta keselamatan, misalnya risiko kebakaran atau penyakit akibat kebersihan yang buruk (Winstead dkk., 2016). Jenis barang yang ditimbun dapat sangat beragam, mulai dari kertas, pakaian, hingga barang elektronik rusak, dengan keterikatan emosional sebagai faktor dominan di balik penimbunan (APA, 2013). Dalam banyak kasus, perilaku ini juga berhubungan dengan trauma, kehilangan, atau kesepian, sehingga barang berfungsi sebagai substitusi kebutuhan emosional yang tidak terpenuhi. Oleh karena itu, pemahaman tentang konsep barang dalam perilaku menimbun harus mencakup dimensi psikologis, sosial, dan simbolik yang kompleks.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk memahami secara mendalam perilaku menimbun pada mahasiswa. Subjek penelitian ditentukan dengan teknik purposive sampling, yakni pemilihan informan berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun subjek berjumlah dua mahasiswa aktif yang menunjukkan kecenderungan perilaku menimbun berdasarkan hasil screening awal dengan skala perilaku menimbun, serta memiliki ciri khas berupa excessive clutter, difficulty discarding, dan excessive acquisition. Pemilihan mahasiswa didasarkan pada pertimbangan bahwa fase transisi menuju dewasa kerap disertai tekanan emosional dan akademik yang dapat memicu perilaku konsumtif dan menimbun, apalagi dengan kondisi tempat tinggal terbatas seperti kos atau asrama.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi non-partisipan, dan dokumentasi, yang kemudian divalidasi menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode untuk menjamin keabsahan data. Analisis data dilakukan dengan model interaktif Miles dan Huberman, yang mencakup tiga tahap utama: reduksi data, penyajian data (display data), serta verifikasi dan penarikan kesimpulan. Dengan demikian, rancangan metode penelitian ini memungkinkan peneliti memperoleh gambaran yang lebih kaya, mendalam, dan valid mengenai fenomena perilaku menimbun pada mahasiswa, baik dari sisi psikologis maupun sosial.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan dua subjek utama, yaitu mahasiswa laki-laki (ZL, 22 tahun) dan perempuan (RP, 23 tahun) yang menunjukkan kecenderungan perilaku menimbun (hoarding disorder). Keduanya dipilih karena memenuhi kriteria penelitian, yaitu sering memberi nilai berlebihan pada barang, cenderung melakukan pembelian impulsif, serta menimbun barang hingga menimbulkan kekacauan ruang. Subjek tinggal di kos dengan kondisi berbeda; ZL menempati kos sempit dan minimalis, sedangkan RP tinggal di kos yang lebih luas dengan fasilitas tempat sampah lebih memadai. Selain itu, dua informan pendukung (penjaga kos) juga dilibatkan untuk memperkuat data terkait kebiasaan subjek dalam kehidupan sehari-hari.

Pelaksanaan penelitian dilakukan mulai 27 Januari hingga 16 Maret 2025 melalui tahapan persiapan, pengumpulan data, dan observasi lapangan. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara semi-terstruktur, observasi non-partisipan, serta dokumentasi. Sebelum wawancara, peneliti membangun rapport dengan subjek untuk menciptakan kenyamanan. Data diperoleh dari empat informan (dua subjek utama dan dua informan pendukung) dengan jadwal pertemuan yang disesuaikan. Seluruh proses penelitian difokuskan untuk menggali pengalaman, pola perilaku, serta faktor-faktor yang melatarbelakangi kecenderungan menimbun pada mahasiswa.

Hasil Wawancara

Subjek pertama (ZL, 22 tahun) menunjukkan kecenderungan hoarding pada aspek kekacauan berlebihan (excessive clutter). Ia merasa senang melihat barang-barang yang dimilikinya karena dianggap memiliki makna personal, meski ada rasa malu ketika orang lain melihat tumpukan barang di kamarnya. "...kadang ada sih rasa sedikit malu kalau ada teman yang masuk melihat barang-barang saya menumpuk..." (ZL, B29-35). Informan pendukung menguatkan bahwa jumlah barang di kamar ZL semakin banyak dari waktu ke waktu. Kesulitan merapikan atau membuang barang muncul karena keterikatan emosional, terutama terhadap barang hadiah atau pemberian, "...kalau itu pemberian orang lain itu malah saya lebih berat lagi kalau itu dibuang" (ZL, B115-119).

Selain itu, ZL menumpuk barang rusak atau tidak terpakai dengan keyakinan akan berguna di masa depan, misalnya kipas angin rusak yang tetap disimpan meskipun sudah membeli yang baru. "...ini saya sudah beli yang baru... tapi saya masih menyimpan di lemari kipas angin yang rusak itu" (ZL, B184-187). Pola ini dipengaruhi pengalaman keluarga, khususnya ayahnya yang terbiasa menyimpan barang lama untuk dimanfaatkan kembali. Hal

ini memperkuat keyakinan ZL bahwa barang bekas tetap memiliki nilai guna, serta menginternalisasi kebiasaan menimbun sejak kecil. Secara emosional, ZL mengaku sedih bila harus melepaskan barang yang disayang, "...sudah sayang sama barang saya sendiri dan harus dibuang itu ya sedih pastinya" (ZL, B275-278).

Subjek kedua (RP, 23 tahun) juga menunjukkan perilaku serupa, terutama dalam aspek kesulitan membuang (*difficulty discarding*). Ia mengaku sering menyesal setelah membuang barang, sehingga kini hampir semua barang tetap disimpan. "...karna ada rasa penyesalan itu makanya saya gak pernah buang, takutnya nyesel habis dibuang" (RP, B139-140). Barang yang ditumpuk antara lain botol skincare kosong, kemasan obat, bunga layu, dan kantong kertas, yang menurutnya memiliki nilai historis atau estetis. "...bungkus-bungkus obat ada nilai historisnya... botol-botol skincare... packagingnya bagus juga kenapa harus dibuang kan bisa disimpan aja" (RP, B65-74; B129-134). Informan pendukung menambahkan bahwa banyak mahasiswa kosan menimbun barang untuk mengurangi rasa sepi dan menciptakan kesan aman di kamar.

Lebih jauh, RP menegaskan bahwa penyimpanan barang berkaitan dengan makna pribadi dan kondisi emosional. Ia merasa sulit berpisah dengan benda yang dibeli dengan usaha sendiri, atau yang merupakan hadiah, karena dianggap simbol perjuangan maupun ikatan sosial. "...barang-barang ini kan dulunya punya nilai tersendiri... saya beli dengan usaha saya sendiri jadi kalau dibuang itu sayang" (RP, B105-110). Kehidupan mandiri di kos juga memperkuat kecenderungan ini, karena barang-barang membuat kamar terasa lebih "penuh" dan mengurangi rasa kesepian. "...hidup sendiri dikosan jadi sepi... ketika ada barang-barang itu saya jadi merasa safety aja" (RP, B309-313). Hal ini menunjukkan bahwa bagi RP, menimbun bukan sekadar kebiasaan menyimpan, tetapi strategi emosional untuk mengelola rasa cemas dan kesendirian.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua subjek memiliki kecenderungan perilaku menimbun (*hoarding behavior*), meskipun belum dapat digolongkan sebagai *hoarding disorder* yang diakui secara klinis. Perilaku tersebut tampak dari tiga aspek utama yaitu *excessive clutter*, *difficulty discarding*, dan *excessive acquisition*. Kedua subjek merasa nyaman dengan keberadaan barang-barang di kamar kos, meskipun tumpukan barang tersebut membuat ruang menjadi sempit dan tidak tertata. Ikatan emosional yang kuat terhadap benda, baik karena nilai sentimental maupun historis, menjadikan mereka sulit melepas barang meski sudah rusak atau tidak lagi terpakai. Faktor lingkungan, seperti pengalaman hidup mandiri di kos, serta pengaruh keluarga yang memiliki kebiasaan serupa, semakin memperkuat

kecenderungan ini. Dengan demikian, perilaku menimbun pada mahasiswa bukan hanya kebiasaan konsumtif, melainkan hasil dari interaksi kompleks antara aspek emosional, kognitif, dan pengalaman sosial.

Analisis lebih lanjut menunjukkan adanya variasi dalam cara pandang terhadap kerapian kamar subjek, sebagaimana terlihat dari penilaian tiga rater independen. Perbedaan skor yang cukup signifikan mulai dari kategori “sangat rapi” hingga “sedang” menunjukkan bahwa standar kerapian bersifat subjektif dan dipengaruhi oleh persepsi pribadi. Rater yang lebih permisif cenderung menilai kerapian berdasarkan kebersihan dan fungsi ruang, sementara rater yang lebih kritis menekankan aspek minimalisme dan keberadaan barang-barang yang dianggap tidak perlu. Perbedaan penilaian ini mengindikasikan bahwa perilaku menimbun sering kali samar dan baru dianggap bermasalah bila dilihat dari perspektif tertentu, khususnya ketika akumulasi barang sudah mengganggu fungsi ruang dan menimbulkan tekanan psikologis.

Berdasarkan enam aspek penerimaan diri yang diteliti, kedua subjek konsisten menunjukkan adanya dorongan biologis, emosional, dan kognitif yang melandasi perilaku menimbun. Subjek pertama menekankan keterikatan emosional terhadap barang-barang yang diperoleh dengan usaha pribadi maupun yang diberikan orang lain, sedangkan subjek kedua lebih menekankan aspek fungsional dan keyakinan bahwa barang lama masih bisa bermanfaat di masa depan. Keduanya merasa cemas dan takut menyesal bila harus membuang barang, sehingga proses decluttering kerap tertunda. Pengalaman hidup merantau dan perasaan sepi memperkuat kebutuhan untuk menyimpan barang sebagai sumber kenyamanan dan rasa aman. Dengan demikian, perilaku menimbun pada mahasiswa dapat dipahami sebagai mekanisme pertahanan diri untuk mengelola rasa kehilangan, kesepian, maupun kecemasan.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan, terutama terkait keterbatasan metode pengumpulan data dan tidak adanya eksplorasi mendalam terhadap faktor biologis atau neuropsikologis. Data observasi yang hanya mengandalkan foto tidak sepenuhnya mampu menggambarkan kondisi ruang dan suasana psikologis secara utuh, misalnya bau, tekstur, atau nuansa emosional dari kamar subjek. Selain itu, faktor genetik, fungsi otak, maupun aspek trauma psikologis masa lalu tidak dapat ditelusuri lebih dalam karena keterbatasan prosedur dan biaya penelitian. Akibatnya, pembahasan lebih berfokus pada aspek sosial, lingkungan, dan psikologis yang teramati. Oleh karena itu, penelitian lanjutan dengan pendekatan multidisipliner sangat diperlukan agar fenomena menimbun dapat dipahami secara lebih menyeluruh, mencakup interaksi faktor biologis, psikologis, sosial, dan lingkungan yang saling memengaruhi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kebiasaan menyimpan barang secara berlebihan pada mahasiswa merupakan hasil dari interaksi kompleks antara faktor psikologis, sosial, dan praktis, di mana keterikatan emosional terhadap barang, pengaruh keluarga, serta kebutuhan akan rasa aman menjadi pemicu utama yang membuat individu sulit mengambil keputusan untuk membuang barang. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa kecenderungan menimbun bukan sekadar perilaku konsumtif atau malas merapikan, melainkan sebuah pola perilaku yang dipengaruhi oleh cara berpikir irasional mengenai nilai barang, keterbatasan kemampuan dalam membuat keputusan, serta dorongan untuk mengurangi kecemasan melalui akumulasi benda. Hal ini menciptakan ketegangan internal antara perasaan nyaman karena memiliki banyak barang dan kecemasan akibat kekacauan yang ditimbulkan oleh tumpukan tersebut. Oleh karena itu, intervensi yang bersifat psikologis maupun praktis sangat diperlukan, seperti peningkatan kesadaran diri, penerapan strategi *decluttering* yang lebih terstruktur, serta pengelolaan lingkungan yang mendukung. Dengan pendekatan yang terintegrasi, mahasiswa diharapkan dapat mengurangi kecemasan, meningkatkan kontrol diri, serta mencegah perilaku menimbun berkembang menjadi gangguan yang lebih serius sehingga ruang hidup dapat dikelola dengan lebih efisien dan sehat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat dua saran utama yang dapat dipertimbangkan. Pertama, bagi mahasiswa, penting untuk menumbuhkan kesadaran mengenai dampak negatif dari kebiasaan menimbun barang, baik terhadap kondisi ruang fisik maupun kesejahteraan psikologis. Mahasiswa dianjurkan untuk mulai menerapkan prinsip minimalisme dengan hanya menyimpan barang-barang yang benar-benar penting, melakukan *decluttering* secara rutin, serta mengelola kecemasan melalui teknik relaksasi agar perilaku menimbun dapat ditekan. Kesadaran dini terhadap ciri-ciri hoarding sangat penting, karena perilaku ini memiliki dampak signifikan terhadap aktivitas dan kualitas hidup sehari-hari. Kedua, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan variabel bebas lain yang relevan serta menambahkan variabel mediator agar hasil penelitian lebih komprehensif. Penelitian di masa mendatang juga sebaiknya melibatkan subjek yang lebih beragam, seperti pekerja profesional atau lansia yang hidup sendiri, mengingat perbedaan konteks kehidupan dapat membentuk pola menimbun yang bervariasi. Selain itu, pendekatan eksperimen dapat diterapkan untuk menguji efektivitas intervensi tertentu, misalnya terapi kognitif-perilaku atau pelatihan regulasi emosi, sehingga penelitian tidak hanya bersifat deskriptif tetapi juga berkontribusi secara praktis dalam merancang strategi penanganan perilaku menimbun.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Universitas Mercu Buana Yogyakarta yang telah memberikan dukungan fasilitas dalam proses penyusunan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, serta masukan yang sangat berharga dalam penyusunan naskah ini. Selain itu, penulis berterima kasih kepada seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan informasi dalam proses pengumpulan data. Artikel ini merupakan bagian dari tugas akhir/skripsi penulis, sehingga penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat, baik secara akademis maupun praktis, dalam memahami kecenderungan perilaku menimbun di kalangan mahasiswa.

DAFTAR REFERENSI

- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5th ed.). American Psychiatric Publishing. <https://doi.org/10.1176/appi.books.9780890425596>
- APA. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders (DSM-5)*. Washington, DC: American Psychiatric Publishing.
- Aryatama, A. (2022). Menjadi isu global, ini pentingnya kesehatan mental mahasiswa dan pelajar. *Hotcourses Indonesia*. <https://www.hotcourses.co.id/study-abroad-info/student-life/ini-pentingnya-kesehatan-mental-mahasiswa-dan/>
- Baker, J., Sanchez, L., Bergren, M. G., Frost, J., Andreasen, T., & Bratitot, C. (2014). *Beyond the sensationalism: Professional responses to hoarding disorder in the Omaha community*. University of Nebraska at Omaha.
- Bratitot, C., Muroff, J., & Lin, N. X. Y. (2021). Hoarding disorder: Development in conceptualization, intervention, and evaluation. *Focus: The Journal of Lifelong Learning in Psychiatry*, 19(4), 353–360. <https://doi.org/10.1176/appi.focus.20210016>
- Creswell, J. W. (2019). *Research design: Pendekatan metode kualitatif, kuantitatif, dan campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dozier, M. E., & Ayers, C. R. (2017). The etiology of hoarding disorder: A review. *Psychopathology Review*, 4(1), 75–101.
- Dwiputri, A. (2023, Januari 12). Perilaku menimbun. *Kompas.id*. <https://www.kompas.id/baca/humaniora/2023/01/12/perilaku-menimbun>
- Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia. (2023). Kelola stres, tantangan sekaligus jawaban permasalahan kesehatan mental mahasiswa. <https://www.fkm.ui.ac.id/kelola-stres-tantangan-sekaligus-jawaban-permasalahan-kesehatan-mental-mahasiswa/>

- Felicia, M. (2023). *Perancangan website storytelling interaktif tentang hoarding disorder pada remaja usia 15–20 tahun* [Skripsi sarjana, Universitas Multimedia Nusantara]. Universitas Multimedia Nusantara Repository.
- Frost, R. O., & Gross, R. C. (1993). The hoarding of possessions. *Behaviour Research and Therapy*, 31(4), 367–381. [https://doi.org/10.1016/0005-7967\(93\)90094-B](https://doi.org/10.1016/0005-7967(93)90094-B)
- Frost, R. O., & Steketee, G. (2014). *The Oxford handbook of hoarding and acquiring*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199937783.001.0001>
- Frost, R. O., Steketee, G., & Williams, L. (1998). Hoarding: A community health problem. *Health & Social Care in the Community*, 6(4), 246–254. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2524.1998.00121.x>
- Helaluddin, & Wijaya, H. (2019). *Analisis data kualitatif: Sebuah tinjauan teori & praktik*. Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.
- Kancherla, N., Garlapati, S. K. P., Sowkhya, P., Yegateela, T., & McCrary, A. (2022). A case of coexisting depression and hoarding disorder. *Cureus*, 14(6), e25645. <https://doi.org/10.7759/cureus.25645>
- King, L. A. (2017). *The science of psychology: An appreciative view* (3rd ed.). McGraw-Hill Education.
- Maghfiroh, Q. (2022). *Pengaruh impulsive buying terhadap hoarding pada mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang* [Skripsi sarjana, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang].
- Margono, S. (2007). *Metodologi penelitian pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- McKinnon, P. C., Smith, A. H., & Hunt, M. G. (2013). Collecting vs. hoarding: Differences in acquisition behaviors. *Journal of Consumer Research*, 40(3), 487–504.
- Moleong, L. J. (2017). *Metode penelitian kualitatif* (Cet. ke-36). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Neave, N., Jackson, R., Saxton, T. K., & Hönekopp, J. (2019). Digital hoarding: The effects of attitudes towards saving digital possessions on digital clutter and stress. *Computers in Human Behavior*, 96, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.01.037>
- Nordsletten, A. E., Mataix-Cols, D., et al. (2013). Hoarding disorder: A new diagnosis? *Current Psychiatry Reports*, 15(7), 357.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi penelitian kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Psikologi Universitas 17 Agustus 1945. (2023). Mengenal hoarding disorder: Ketika hobi mengoleksi barang berujung menjadi gangguan. Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. <https://psikologi.untag-sby.ac.id/web/beritadetail/mengenal-hoarding-disorder-ketika-hobi-mengoleksi-barang-berujung-menjadigangguan>
- Stake, R. E. (1995). *The art of case study research*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

- Steketee, G., & Frost, R. O. (2003). Compulsive hoarding: Current status of the research. *Clinical Psychology Review*, 23(7), 905–927. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2003.08.002>
- The Conversation. (2023). Data bicara: Gangguan kesehatan jiwa di Indonesia. <https://theconversation.com/data-bicara-gangguan-kesehatan-jiwa-di-indonesia-naik-dalam-30-tahun-terakhir-perempuan-dan-usia-produktif-lebih-tinggi-191768>
- Umarti, & Wijaya, H. (2020). *Analisis data kualitatif: Teori konsep dalam penelitian pendidikan*. Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.
- Winstead, B. A., Derlega, V. J., & Jones, W. H. (2016). *Personality: Contemporary theory and research*. Cengage Learning.
- Yap, K. K. R. T., Timpano, S. I., Jeanette, S., & Jessica, R. G. (2023). High levels of loneliness in people with hoarding disorder. *Journal of Obsessive-Compulsive and Related Disorders*, 37, 100806. <https://doi.org/10.1016/j.jocrd.2023.100806>
- Yusuf, A. M. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif & penelitian gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.