

Vol 5, No 1	2021	Halaman 57 - 65
-------------	------	-----------------

**Peran perusahaan alfamidi membangun kepercayaan diri difabel dalam dunia kerja**

Theresia Lukas, Alfred Pieter Menayang, Rustono Farady Marta  
*Universitas Bunda Mulia*  
teree1406@gmail.com

Received: 04-01-2021, Revised: 26-03-2021, Acceptance: 29-03-2021

*English Title: The Role of Alfamidi Companies to Build Trust to Difiable Employees*

**Abstract**

*The involvement of diffables is still minimal in the industrial world. The desire with disabilities wants equalization of rights including getting a job and equal opportunities with the general public. The law stipulates that companies are required to employ at least 1-2% of the company's total employees. This research uses cognitive theory as material for analysis and consideration regarding the ability of persons with disabilities to adapt and develop in the world of work side by side with normal employees. The method uses a descriptive qualitative survey; the group of respondents was determined to obtain information. This research involved 52 disabled workers in Alfamidi's company in order to determine the sample and analysis data related to the survey being carried out. Only 42 respondents can be processed properly. The survey results showed that employees with disabilities get positive support in the work environment, but this has not been able to change their self-confidence in their condition, their limited physical abilities. In addition, companies need to take other approaches for people with disabilities that are interpersonal to be able to better help people with disabilities adapt and develop better.*

**Keywords** : *disabilities, involvement, work, cognitive, industrial society*

**Abstrak**

Dalam dunia perindustrian, keterlibatan difabel masih minim. Keinginan rakyat khususnya kaum difabel ingin penyamarataan hak tidak terkecuali mendapatkan pekerjaan, kesempatan yang sama dengan masyarakat umum. Undang-undang mengatur perusahaan wajib mempekerjakan sedikitnya 1-2% dari total karyawan perusahaan. Penelitian menggunakan teori kognitif sebagai bahan analisa dan pertimbangan terkait kemampuan para difabel beradaptasi dan berkembang dalam dunia pekerjaan berdampingan dengan karyawan normal. Sampel menggunakan metode survei kualitatif deskriptif, kelompok responden ditentukan untuk

mendapatkan informasi. Penelitian ini melibatkan 52 pekerja difabel di perusahaan Alfamidi guna penetapan sampel dan data analisa terkait survey yang dijalankan. Hanya 42 responden dapat diolah dengan baik. Hasil survey, data menunjukkan karyawan difabel mendapatkan dukungan positif di lingkungan bekerja, namun hal tersebut belum dapat mengubah rasa percaya diri mereka terhadap kondisi, kemampuan fisik mereka yang terbatas. Selain lingkungan yang mendukung, perusahaan perlu melakukan pendekatan lain bagi kaum difabel bersifat interpersonal untuk dapat lebih membantu kaum difabel beradaptasi dan berkembang lebih baik lagi.

**Kata kunci** : difabel, keterlibatan, bekerja, kognitif, dunia kerja

## **PENGANTAR**

Dunia kerja industri membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidangnya (Indrasari et al., 2018; Ratnaningsih, 2015). Karena melalui sumber daya manusia yang baik adalah salah satu penopang perusahaan bergerak maju (Wijaya et al., 2016). Berkembangnya industri di dunia saat ini, hasil kerja yang cepat sangat dibutuhkan oleh setiap instansi ataupun oleh customer dalam pelayanan perluasan pangsa pasarnya (Riyadi et al., 2019; Yusof, 2011). Penyedia lapangan pekerjaan, dalam hal ini perusahaan atau instansi berharap mendapatkan kinerja yang optimal dari para pekerjanya. Sayangnya tidak semua sumber daya manusia memiliki kapasitas yang sama (Kusumawardhani & Muanas, 2020). Pada saat melakukan seleksi calon karyawan, kondisi fisik seseorang menjadi pertimbangan pemilik dunia usaha dan/atau penyedia lapangan kerja dalam memilih tenaga kerja yang digunakan. Pada dasarnya tidak boleh ada perbedaan perlakuan atas manusia satu dengan yang lain baik itu dengan alasan suku, ras, agama atau golongan, demikian juga kondisi fisik (Dewi et al., 2017).

Permasalahan tersendiri keberadaan difabel dialami negara lain, di manapun mereka berada, difabel dianggap sebagai kalangan minoritas (Anggraeni & Sukmono, 2019). Kemudian bermunculan aturan dan Perda dibuat oleh pemerintah negara untuk meredam masalah difabel yang termarginal dan terpuruk akibat kurang mendapatkan aksesibilitas dan perhatian secara khusus dari segala aspek. Permasalahan tersendiri keberadaan difabel dialami negara lain, dimanapun mereka berada, difabel dianggap sebagai kalangan minoritas. Kemudian bermunculan aturan dan Perda dibuat oleh pemerintah negara untuk meredam masalah difabel yang termarginal dan terpuruk akibat kurang mendapatkan aksesibilitas dan perhatian secara khusus dari segala aspek (Editor, 2019; Sugihartati & Susilo, 2019). Keinginan rakyat khususnya mereka kaum difabel yang ingin penyamarataan hak bagi difabel yang menjadi bagian masyarakat umum yang hidup berdampingan dengan manusia yang lahir normal pada umumnya (Karolina et al., 2021). Merasa dilahirkan, menghirup udara yang sama dan makan makanan yang sama dengan manusia normal lainnya, kaum difabel punya hak berbicara di ranah publik, beraspirasi, punya hak untuk aksesibilitas, berharap diperlakukan sama dengan masyarakat normal, sama dalam hal mendapatkan pekerjaan yang adil, bermartabat dan proporsional pada tiap sektor industri di swasta maupun lembaga pemerintah dalam hal jenjang karier yang normatif. Intinya, kaum difabel

berharap hak mereka disamarataan terkait difabel. Dalam dunia perindustrian, keterlibatan difabel masih sangat minim, bahkan di banyak perusahaan swasta maupun pemerintah tidak ada sama sekali merekrut kaum difabel. Padahal secara Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mewajibkan perusahaan – perusahaan baik Pemerintah dan Swasta. Pasal 53 ayat 1 UU Difabel menyebutkan : “Pemerintah, Pemerintah Daerah, BUMN, BUMD wajib mempekerjakan sedikitnya 2% (dua persen) difabel dari total karyawan dan 1% (satu persen) bagi Perusahaan Swasta dari total karyawan yang bekerja di perusahaan”. Dalam Pasal 145 UU Difabel memuat sanksi pidana dan denda bagi mereka yang menghalangi dan melarang difabel untuk mendapatkan hak untuk bekerja. Bagi yang melanggar akan dikenakan hukuman pidana penjara maksimal 2 (dua) tahun juga dikenakan denda maksimal 200 juta (Nilawaty, 2019).

Dengan adanya skema yang telah ditetapkan oleh pemerintah untuk kaum difabel tersebut, akan sangat menarik untuk diteliti bagaimana kaum difabel dapat beradaptasi di dalam dunia pekerjaan mereka yang menjadi satu dengan karyawan berstatus normal pada kondisi mereka (Susilo et al., 2021). Dan bagaimana kaum difabel bisa berkembang dalam dunia pekerjaan mereka di tengah keterbatasan mereka. Adapun perusahaan yang dipilih adalah Alfamidi dimana perusahaan tersebut mempunyai ketentuan tentang mempekerjakan kaum difabel. Dengan adanya penelitian ini juga dapat sebagai bentuk *core self evaluation* dimana pada dasarnya manusia tidak dapat mengevaluasi diri sendiri (Yulianti, 2020), sehingga diperlukannya opini dari orang lain yang bisa didapat dari hasil koresponden berikut.

## **METODE PENELITIAN**

Teori kognitif tentang perilaku manusia dan model pengambilan keputusan menjadi populer pada awal 1970-an dan 1980-an sebagai respons terhadap behaviorisme. Teori kognitif yang relevan dengan perjudian berfokus pada distorsi kognitif yang terkait dengan perjudian. Literatur psikologi mendukung bahwa manusia memelihara beberapa distorsi pemikiran terutama tentang perjudian (Sutarto, 2017). Ilusi kontrol mengacu pada keyakinan bahwa seseorang memiliki kontrol yang lebih besar pada hasil perjudian daripada yang diharapkan. Pekerjaan eksperimental awal menemukan bahwa orang akan berperilaku berbeda jika diberi penampikan bahwa mereka dapat mengontrol hasilnya. Misalnya, Langer mendemonstrasikan bahwa orang yang memilih nomor mereka untuk tiket lotere menempatkan nilai uang yang lebih tinggi pada tiket itu daripada orang yang tiketnya telah dipilih secara acak untuk mereka, terlepas dari kenyataan bahwa hasilnya akan sepenuhnya ditentukan oleh kebetulan dan nilai yang diharapkan (Nurhadi, 2020). Oleh karena itu kedua tiket tersebut identik. Jenis distorsi kognitif kedua yang relevan dengan situasi perjudian umumnya dikenal sebagai bias atribusi. Wagenaar mendemonstrasikan bahwa orang yang menang dalam serangkaian permainan blackjack akan menghubungkan kemenangan mereka dengan keahlian mereka, dibandingkan dengan mereka yang kehilangan beberapa tangan, yang tidak akan membuat atribusi keahlian pribadi (Lestari et al., 2016). Ada beberapa dukungan untuk anggapan bahwa penjudi yang tidak

teratur memiliki distorsi kognitif yang jauh lebih banyak atau secara kualitatif berbeda dalam jenis distorsi yang dibuat dibandingkan dengan penjudi yang tidak mengalami gangguan. Namun, penelitian lain belum menemukan dukungan untuk perbedaan dalam frekuensi pernyataan keliru yang dibuat oleh penjudi yang tidak teratur atau tidak. Secara keseluruhan, distorsi kognitif tampaknya umum terjadi terlepas dari tingkat keparahan perjudian.

Dengan kata lain Teori kognitif adalah pendekatan psikologi yang mencoba menjelaskan perilaku manusia dengan memahami proses berpikir (Ibda, 2015). Sebagai contoh, seorang terapis menggunakan prinsip teori kognitif ketika mereka mengajarkan Anda cara mengidentifikasi pola pikir maladaptif dan mengubahnya menjadi pola pikir konstruktif.

### **Dasar-dasar Teori Kognitif:**

Asumsi teori kognitif adalah bahwa pikiran adalah penentu utama emosi dan perilaku. Pemrosesan informasi adalah gambaran umum dari proses mental ini. Para ahli teori membandingkan cara pikiran manusia berfungsi dengan komputer.

Teori kognitif murni menantang behaviorisme, pendekatan lain untuk psikologi, atas dasar teori ini mereduksi perilaku manusia yang kompleks menjadi sebab dan akibat yang sederhana (Nahar, 2016). Tren dekade terakhir telah menggabungkan teori kognitif dan behaviorisme menjadi teori perilaku-kognitif (CBT) yang komprehensif (Elna Yუსlaini Siregar & Rodiatul Hasanah Siregar, 2013). Hal ini memungkinkan terapis untuk menggunakan teknik dari kedua aliran pemikiran untuk membantu klien mencapai tujuan mereka (Khiyarusoleh, 2016).

Metode survei kualitatif deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dari kelompok responden yang telah ditentukan untuk mendapatkan informasi dan wawasan tentang sebuah fenomena yang menarik (Nurhayati & Aminah, 2015). Mereka dapat memiliki banyak tujuan, dan peneliti dapat melakukannya dengan berbagai cara bergantung pada metodologi yang dipilih dan tujuan studi dengan tujuan mencari kebenaran yang ada (Subandi, 2011). Meneliti sebuah fenomena sangat penting untuk mencari sebuah kebenaran, dan oleh karena itu penting bagi kita untuk memahami manfaat penelitian sosial untuk populasi sasaran dengan menjalankan survei secara tepat.

Data biasanya diperoleh melalui penggunaan prosedur standar untuk memastikan bahwa setiap responden dapat menjawab pertanyaan yang terlihat bias opini yang dapat mempengaruhi hasil penelitian atau studi. Prosesnya melibatkan meminta informasi kepada orang-orang melalui kuesioner, yang bisa online atau offline. Namun, dengan hadirnya teknologi baru, sudah umum untuk mendistribusikannya menggunakan media digital seperti jejaring sosial, email, kode QR, atau URL. Dengan memakai metode deskriptif

Dengan menggunakan teori dan metode yang digunakan dalam penelitian ini dapat mengidentifikasi apakah kaum difabel bisa beradaptasi dalam pekerjaan mereka dan mengubah cara perilaku mereka di dalam dunia kerja. Adapun beberapa pertanyaan melalui survey akan dilakukan pada beberapa cabang Alfamidi untuk mengetahui perkembangan kognitif

kaum difabel memang benar dipengaruhi oleh kondisi lingkungan dan rekan kerja dimana mereka bekerja.

### TEMUAN HASIL DAN DISKUSI

Hasil Analisis Terkait Profil Responden dan Profil Responden dalam penelitian ini adalah karyawan difabel Alfamidi jumlah kuesioner yang disebarkan adalah sebanyak 52 kuesioner, namun yang terisi dengan baik dan diolah yaitu sebanyak 42 kuesioner. Ada 15 pertanyaan yang diberikan kepada karyawan difabel dimana ke 15 pertanyaan yang disampaikan kepada para karyawan difabel berkaitan dengan apakah kondisi lingkungan kerja, rekan kerja, atasan, ataupun apresiasi kerja dalam kantor memberikan para karyawan difabel yang disurvei mengalami perubahan pada cara mereka berfikir dan menilai kondisi dan kemampuan mereka sendiri.

Dari pertanyaan-pertanyaan yang telah diberikan kepada para karyawan difabel berikut adalah klasifikasi dan distribusi hasil yang dialami dalam ruang lingkup pekerjaan para kaum difabel di perusahaan Alfamidi: Interval: 1.0> (tidak setuju), 2.5>(Kurang Setuju), 3.1> (Setuju), 3.6 > (Sangat Setuju)

<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Total Poin</b>	<b>Indikator</b>	<b>Jumlah Keseluruhan</b>
1	Rekan kerja menghargai kaum difabel saat bekerja	37,25	Sangat setuju	42
2	Penghargaan dari atasan dirasakan	36,5	Sangat setuju	42
3	Saat Saya ada dalam masalah di kantor rekan kerja Saya sangat membantu Saya dalam memecahkan masalah tersebut.	36,25	Sangat setuju	42
4	Saya puas dengan gaji yang Saya dapatkan sekarang.	34	Setuju	42
5	Ruangan yang Saya tempati sekarang sangat nyaman untuk Saya bekerja.	33,25	Setuju	42
6	Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan membuat Saya merasa puas.	33,75	Setuju	42
7	Motivasi dan semangat kerja Saya setiap harinya didukung oleh suasana kerja dan rekan kerja.	39	Sangat setuju	42
8	Saya sering merasa tidak puas dengan hasil pekerjaan Saya.	19,5	Tidak Setuju	42
9	Saya sering merasa tidak percaya diri dalam lingkungan pekerjaan Saya.	17,25	Tidak Setuju	42

10	Saya merasa nyaman dengan lingkungan pekerjaan Saya yang sekarang.	34,5	Setuju	42
11	Rasa nyaman yang Saya rasakan dikarenakan rekan kerja dan fasilitas perusahaan yang mendukung Saya untuk merasa nyaman dalam bekerja.	36,25	Sangat setuju	42
12	Saya merasa berkembang saat bekerja diperusahaan ini.	38,75	Sangat setuju	42
13	Faktor rekan kerja dan dukungan perusahaan yang membuat Saya berkembang.	39,25	Sangat setuju	42
14	Faktor komunikasi yang baik dari rekan kerja membuat Saya merasa nyaman dalam bekerja.	37,25	Sangat setuju	42
15	Komunikasi dari Atasan terhadap Saya mudah dipahami.	36,75	Sangat setuju	42

Pada hasil survey yang telah dilakukan ditemukan bahwa para karyawan difabel merasakan bahwa faktor rekan kerja, lingkungan dan apresiasi yang dilakukan perusahaan sangat mendukung mereka dalam bekerja. Sebaliknya dukungan-dukungan dari luar tersebut tidak mengubah rasa percaya diri mereka dan kemampuan yang ada didalam diri mereka. Dikaitkan dengan teori kognitif ternyata distorsi yang terjadi disekitar ruang lingkup para kaum difabel ini tidak cukup untuk mengubah apa yang dirasakan mereka. Mereka masih merasa apa yang ada pada diri mereka masih kurang.

Namun sebagian dari responden merasa faktor rekan kerja, lingkungan dan apresiasi adalah salah satu yang membangun rasa kepercayaan diri dan perkembangan secara keterampilan bekerja pada dirinya. Sebagai contoh Revormasi sebagai karyawan difabel dengan keterbatasan yang ada pada dirinya dia merasakan bahwa dukungan dari rekan-rekan kerjalah yang membuat dirinya sekarang yang dirasakan sebagai pribadi yang lebih berharga dan berguna bagi orang sekitar.

Dikaitkan pengalaman Revormasi dengan pernyataan Wagenaar tentang seseorang yang menang dalam serangkaian permainan blackjack akan menghubungkan kemenangan mereka dengan keahlian mereka. Hal ini sama dengan apa dialami Revormasi sebagai karyawan difabel yang mampu mengerjakan pekerjaan di perusahaan sehari – hari dengan anggapan dia mempunyai keahlian untuk melakukan segala pekerjaan yang diberikan. Hal yang dirasakan dan kepercayaan dirinya berasal dari dukungan lingkungan dan rekan karyawan tempat dia bekerja.

Hal ini berbanding terbalik dengan beberapa karyawan yang merasa tidak percaya diri walaupun lingkungan dan rekan karyawan mendukung mereka. Salah satu contohnya adalah Andre seorang responden yang merasa lingkungan kerja dan rekan karyawan mendukungnya dalam bekerja namun dalam dirinya, Andre masih merasa tidak percaya diri dan

merasa tidak puas akan segala hasil yang dikerjakannya ini sama seperti yang dilontarkan oleh Wagenaar dimana responden tersebut merasa distorsi yang dia alami masih tidak teratur dan merasa belum menemukan dukungan untuk perbedaan dalam frekuensi yang berbeda dengan dirinya. Lebih lanjut, frekuensi dan gaya hidup yang berbeda antara kaum difabel dan karyawan umum lainnya tetap memberikan perbedaan sudut pandang dan kepercayaan diri masing-masing mereka. Dalam hal ini dapat diidentifikasi bahwa kebanyakan para kaum difabel mempunyai rasa tidak percayadiri terhadap apa yang mereka punya. Walau distorsi yang terjadi diluar memberikan atmosfir baik atau positif bagi mereka namun hal tersebut tidak dapat merubah apa kecenderungan asal para kaum difabel.

Sehingga diperlukan pendekatan – pendekatan lain bagi para kaum difabel ini atau distori lainnya agar mengubah apa yang ada didalam mereka. Dengan kata lain yang dirasakan oleh para kaum difabel dapat dirasakan secara lebih dalam lagi dan melakukan kegiatan yang bersifat interpersonal seperti konseling atau motivasi diri yang dapat membuat mereka lebih percaya diri (Tri Aryati, 2018) dan membangun diri mereka kearah yang lebih baik dan positif.

Perilaku para kaum difabel ini secara kognisi mempunyai luaran yang berbeda-beda kembali lagi kepada pribadi masing-masing atau bagaimana mereka merespon dari kekurangan yang ada pada diri mereka. Pada kesempatan untuk melakukan korespodensi kepada mereka. Ditemukan bahwa lingkungan dan kehidupan sosial disekitar mereka merubah perilaku para kaum difabel. Sebagai tambahan, Ada beberapa dari karyawan difabel tidak mengalami perubahan perilaku karena lingkungan sekitar ataupun dukungan kehidupan sosial sekitar mereka. Dalam hal itu diperlukannya sebuah perilaku khusus bagi mereka agar tetap percaya diri akan diri mereka sendiri dan dapat mengembangkan potensi yang ada didalam diri mereka.

## **KESIMPULAN**

Terdapat dua hasil temuan dari koresponden para karyawan difable pada perusahaan Alfamidi. Yang pertama adalah para karyawan difabel yang merasa bahwa dukungan dari lingkungan sekitar membuat diri mereka lebih percaya diri dan ingin mengembangkan diri mereka. Dan yang kedua adalah para karyawan kaum difabel yang masih merasa kurang percaya diri dan sulit berkembang walaupun lingkungan sekitar sudah mendukung mereka dalam pekerjaan mereka sehari-hari. Dalam hal ini diperlukannya motivasi ataupun komunikasi interpersonal (Patriana, 2014) untuk mencari informasi yang mendalam tentang apa yang dirasakan didalam diri mereka bagi kaum difabel yang merasa dirinya tidak berguna agar mereka dapat terbangun rasa percaya diri mereka dan dapat mengembangkan diri mereka kedepannya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Anggraeni, D. M., & Sukmono, F. G. (2019). Representasi Kelompok Minoritas Disabilitas Netra Dalam Film Dokumenter *The Unseen Words*. *Jurnal Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3(2), 180–199. <https://doi.org/10.30596/interaksi.v3i2.3355>

- Dewi, S. L., Sonhaji, & Ispriyarso, B. (2017). Penerapan Prinsip Non Diskriminasi dan Kesetaraan dalam Pengupahan bagi Pekerja/Buruh di Kabupaten Kendal. *Diponegoro Law Journal*, 6, 1–21.
- Editor. (2019). Laporan Perda. In <https://kalbar.bpk.go.id/wp-content/uploads/2014/10/PERDA-NO.1-TAHUN-2014-TENTANG-DISABILITAS.pdf>.
- Elna Yuslaini Siregar, & Rodiatul Hasanah Siregar. (2013). Penerapan Cognitive Behavior Therapy (CBT) Terhadap Pengurangan Durasi Bermain Games Pada Individu Yang Mengalami Games Addiction. *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau*, 9(Juni), 17–24.
- Ibda, F. (2015). Perkembangan Kognitif: Teori Jean Piaget. *Intelektualita*, 3(1), 242904.
- Indrasari, M., M Momin, M., Syamsudin, N., Newcombe, P., & Permana, S. (2018). Influence of Motivation and Quality of Work Life on The Performance of Employees. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 42–48.
- Karolina, C. M., Maryani, E., & Sjuchro, D. W. (2021). Developing an alternative media for visually impaired audiences: 'Bioskop Harewos' Bandung. *Jurnal Studi Komunikasi*, 5(1), 134. <https://doi.org/10.25139/jsk.v5i1.2451>
- Khiyarusoleh, U. (2016). Konsep Dasar Perkembangan Kognitif Pada Anak Menurut Jean Piaget. *Dialektika Jurusan PGSD*, 5(1), 1–10.
- Kusumawardhani, F., & Muanas, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kualitas Laporan Keuangan terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 8(2), 137–146. <https://doi.org/10.37641/jiakes.v8i2.372>
- Lestari, M. D., Sulistiowati, N. M. D., & Natalya, N. P. (2016). Kesehatan Seksual Dan Reproduksi Serta Fasilitas Kesehatan Di Lokasi Prostitusi: Community Based Participatory Research Dengan Photovoice Pada Pekerja Seksual Di Gunung Lawu, Bali. *Jurnal Psikologi Undip*, 15(1), 77. <https://doi.org/10.14710/jpu.15.1.77-91>
- Nahar, N. I. (2016). Penerapan Teori Belajar Behavioristik dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 80(3), 305–309. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2141.1992.tb08137.x>
- Nilawaty, C. (2019). *Hak Bekerja dalam UU Penyandang Disabilitas yang Rentan Dilanggar*. Website.
- Nurhadi. (2020). Teori Kognitivisme Serta Aplikasinya Dalam Pembelajaran. *EDISI: Jurnal Edukasi Dan Sains*, 2(1), 13–10.
- Nurhayati, I., & Aminah, I. (2015). Metode Penelitian Kualitatif Menggunakan Teknik Survei Pengakuan Diri Para Pelaku (Dalam Konteks Kepatuhan Oleh Bankir Sebagai Pencegahan Fraud Pada Perbankan). *Epigram*, 12(1), 65–72.
- Patriana, E. (2014). Komunikasi Interpersonal Antara Pembimbing Kemasyarakatan dan Keluarga Anak Pelaku Pidana Di Bapas Surakarta. *Jurnal of Rural and Development*, 5(2), 203–214.
- Ratnaningsih, I. Z. (2015). Manajemen Emosi Sesuai Tuntutan Kerja (Emotional Labor) Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Pada Wiraniaga. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 21–28.

- <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.21-28>
- Riyadi, S., Susilo, D., Sufa, S. A., & Dwi Putranto, T. (2019). Digital marketing strategies to boost tourism economy: A case study of atlantis land Surabaya. *Humanities and Social Sciences Reviews*. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7553>
- Subandi. (2011). Deskripsi Kualitatif Sebagai Satu Metode Dalam Penelitian Pertunjukan. *Harmonia: Journal of Arts Research and Education*, 11(2), 173–179. <https://doi.org/10.15294/harmonia.v11i2.2210>
- Sugihartati, R., & Susilo, D. (2019). Acts against drugs and narcotics abuse: Measurement of the effectiveness campaign on Indonesian narcotics regulator Instagram. *Journal of Drug and Alcohol Research*. <https://doi.org/10.4303/jdar/236079>
- Susilo, D., Putranto, T. D., & Navarro, C. J. S. (2021). 9 Performance of Indonesian Ministry of Health in Overcoming Hoax About Vaccination Amid the COVID-19 Pandemic on Social Media. *Nyimak: Journal of Communication*, 5(1), 151–166.
- Sutarto, S. (2017). Teori Kognitif dan Implikasinya Dalam Pembelajaran. *Islamic Counseling: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 1(2), 1. <https://doi.org/10.29240/jbk.v1i2.331>
- Tri Aryati, Y. (2018). Bimbingan Dan Konseling Untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Bagi Siswa Pemegangkartu Menuju Sejahtera (Kms) Di Smp Negeri 15 Yogyakarta. *Hisbah: Jurnal Bimbingan Konseling Dan Dakwah Islam*, 14(2), 29–42. <https://doi.org/10.14421/hisbah.2017.142-03>
- Wijaya, E. Y., Sudjimat, D. A., & Nyoto, A. (2016). Transformasi Pendidikan Abad 21 Sebagai Tuntutan. *Jurnal Pendidikan*, 1, 263–278.
- Yulianti, A. (2020). Core Self Evaluation pada Kinerja Karyawan Perusahaan X Kota Pekanbaru Core Self Evaluation on Employee Performance of Company X in Pekanbaru. 101–109.
- Yusof, R. (2011). Perkembangan Industri Nasional dan Peran Penanaman Modal Asing (PMA). *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 8, 71–87.