

SOTO LOLI: PROGRAM UNTUK MENGURANGI TINGKAT KESEPIAN KARYAWAN DEPARTEMEN *HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT* (HRD) DI PERUSAHAAN X

Dwi Anizar¹ & Anggi Mayangsari²

^{1,2} Fakultas Psikologi Universitas Negeri Jakarta
Email: anggimayangsari@unj.ac.id

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic has changed the life system in Indonesia a lot. One of the impacts is the change in activities ranging from education, work to daily activities from those that were originally run offline to run online. One of the policies implemented during the Covid-19 pandemic is the Work From Home (WFH) system. WFH is a work arrangement that allows a person to carry out all the important responsibilities of his job while staying at home. The implementation of the WFH working system not only has positive but also negative impacts, one of which is creating a sense of loneliness. This study was made to implement a program, namely SoTo Loli to reduce the loneliness felt by employees while working at home. Participants in this study consisted of 12 employees in the HRD Department of Company X. The results showed that the SoTo Loli program was considered to provide benefits for increasing closeness between employees and reducing the feeling of loneliness felt by employees while working from home. However, there is an evaluation in the implementation of the program that must be made more varied and the time span is not too far away so that the benefits generated are more pronounced.

Keywords: WFH, loneliness, employees

ABSTRAK

Masa pandemi Covid-19 telah banyak mengubah sistem kehidupan di Indonesia. Salah satu dampaknya ialah berubahnya aktivitas dari mulai pendidikan, pekerjaan hingga ke aktivitas sehari-hari dari yang semula dijalankan secara *offline* menjadi dijalankan secara *online*. Salah satu kebijakan yang diterapkan selama masa pandemi Covid-19 ialah adanya sistem bekerja *Work From Home* (WFH). WFH ialah pengaturan kerja yang memungkinkan seseorang untuk menjalankan seluruh tanggung jawab penting dari pekerjaannya dengan tetap di rumah. Pemberlakuan sistem bekerja WFH tidak hanya memberikan dampak positif tetapi juga negatif, salah satunya adalah memunculkan rasa kesepian. Penelitian ini dibuat guna menerapkan suatu program yaitu SoTo Loli guna mengurangi kesepian yang dirasakan karyawan selama bekerja di rumah. Partisipan dalam penelitian ini terdiri dari 12 karyawan di Departemen HRD Perusahaan X. Hasilnya menunjukkan bahwa program SoTo Loli dinilai memberikan manfaat untuk menambah kedekatan antar karyawan serta mengurangi rasa kesepian yang dirasakan karyawan selama bekerja dari rumah. Namun, terdapat evaluasi dalam pelaksanaan program tersebut harus dibuat lebih bervariasi dan rentang waktunya tidak terlalu jauh agar manfaat yang ditimbulkan lebih terasa.

Kata Kunci: WFH, kesepian, karyawan

1. PENDAHULUAN

Adanya pandemi Covid-19 yang menimpa Indonesia selama hampir dua tahun ini telah memberikan dampak tidak hanya pada bidang kesehatan tetapi juga pada berbagai aspek kehidupan lainnya. Pada berbagai aktivitas kehidupan juga harus disesuaikan dari yang semula dapat dijalankan secara *offline* tetapi kini harus dijalankan secara *online*. Beberapa kebijakan dibuat guna mengantisipasi dan meminimalisir penyebaran virus Covid-19 yang terjadi begitu cepat. Salah satunya adalah dengan pemberlakuan sistem kerja *Work From Home* (WFH) (Kemendikbud.go.id, 2020). Dengan sistem bekerja dari rumah ini, maka interaksi seseorang akan dapat lebih mudah untuk dikontrol dan tidak mengharuskan seseorang berinteraksi dengan banyak orang. Dengan begitu, kemungkinan seseorang untuk terjangkit virus Covid-19 pun semakin lebih kecil. Hal ini diharapkan mampu menjadi salah satu langkah yang tepat untuk menekan laju persebaran Covid-19 yang kian hari semakin melonjak.

Pemberlakuan sistem kerja dari rumah (*Work From Home*) selain memberikan dampak yang positif juga rupanya memiliki dampak yang negatif. Dampak positif yang dimunculkan dari pemberlakuan sistem kerja ini diantaranya dapat menghemat waktu, tenaga dan materil. Hal ini dikarenakan dengan sistem kerja ini, seseorang tidak perlu menghabiskan waktu dan tenaga yang banyak untuk menempuh perjalanan jauh untuk menuju ke kantor. Dengan begitu, seseorang tidak akan merasa kelelahan selama perjalanan. Adapun salah satu dampak negatif yang mungkin timbul ialah adanya perasaan kesepian yang dirasakan oleh karyawan selama menjalani sistem kerja dari rumah. Hal ini dikarenakan ketika seseorang menjalani pekerjaannya di rumah, maka ruang interaksi yang tercipta pun akan semakin sempit. Sebab ketika bekerja langsung di kantor maka seseorang biasanya dapat menghabiskan waktu untuk mengobrol, bercerita maupun berdiskusi dengan rekan kerja di kantor. Namun hal ini menjadi tidak dapat dilakukan ketika seseorang harus bekerja dari rumah, sehingga dapat membuat seseorang merasa tidak memiliki rekan kerja untuk berdiskusi maupun bercerita yang pada akhirnya menimbulkan perasaan kesepian selama bekerja dari rumah.

Hal ini sejalan dengan pendapat yang dinyatakan oleh De Jong-Gierveld (1987) (dikutip dalam Rinaldi, 2021) bahwa dengan pemberlakuan sistem WFH tersebut, maka akan terjadi pembatasan fisik sehingga menyebabkan penurunan interaksi sosial yang dapat berdampak pada meningkatnya rasa kesepian. Kesepian merupakan situasi yang secara subjektif dirasakan oleh seorang individu terkait dengan adanya perasaan kekurangan dalam hal kuantitas dan kualitas hubungan. Kesepian dapat dirasakan oleh seseorang ketika terdapat kesenjangan antara jumlah hubungan yang dimiliki lebih kecil dibandingkan dengan jumlah hubungan yang diinginkan serta adanya situasi yang menunjukkan keintiman yang diharapkan tetapi belum dapat terwujud (Rinaldi, 2021). Kondisi pandemi Covid-19 dapat memperparah perasaan kesepian yang dirasakan oleh seseorang. Sebab ketika pandemi Covid-19, interaksi seseorang akan semakin terbatas dan hal tersebut merupakan salah satu faktor risiko dari timbulnya kesepian (Victor, 2011 dalam Rinaldi, 2021).

Perasaan kesepian (*loneliness*) yang dirasakan seseorang selama bekerja dari rumah tentu tidak dapat dipandang sebagai hal yang sepele. Beberapa studi dilakukan terkait dampak yang dapat terjadi apabila seorang karyawan merasakan kesepian ketika bekerja. Salah satunya adalah membuat seseorang berada dalam kondisi yang tidak nyaman dalam bekerja serta dapat berdampak pada menurunnya kinerja individu tersebut. Kesepian juga terbukti memiliki korelasi dengan beberapa gangguan psikologis, terutama dalam hal gangguan *mood*, perilaku menyakiti diri sendiri, bunuh diri serta dapat menurunkan kondisi kesehatan mental seseorang (Holmes et al, 2020). Kesepian juga terbukti memiliki hubungan terhadap buruknya kondisi fisik dan mental seseorang, bahkan dapat meningkatkan risiko kematian (Holt-Lunstad et al., 2015).

Dari hasil tinjauan pustaka tersebut maka dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem bekerja dari rumah dapat membuka peluang untuk seseorang mengalami kesepian. Hal ini sejalan dengan yang peneliti temukan bahwa terdapat seorang karyawan yang secara langsung mengungkapkan bahwa selama bekerja dari rumah ia cukup mengalami kesepian dan kebosanan. Hal ini disampaikan dalam rapat mingguan yang rutin dilaksanakan oleh Departemen *Human Resource Development* di Perusahaan X. Oleh karena itu, berdasarkan uraian permasalahan yang peneliti amati dalam perusahaan X, maka peneliti mengusulkan rancangan program “SoTo Loli” guna mengurangi perasaan kesepian yang dirasakan oleh karyawan khususnya di departemen *human resource development* di perusahaan X selama *Work From Home*.

***Work From Home* (WFH)**

Pada dasarnya, skema *Work From Home* (WFH) merupakan bagian dari konsep *telecommuting* (bekerja jarak jauh) dan merupakan hal yang lumrah dalam dunia kerja maupun perencanaan kota.

Meskipun demikian, konsep ini biasanya diberlakukan dalam kondisi normal dan bukan karena adanya pandemi seperti sekarang ini (Mungkasa, 2020). Bekerja dari rumah atau *Work From Home* adalah pengaturan kerja yang memungkinkan seseorang untuk menjalankan seluruh tanggung jawab penting dari pekerjaannya dengan tetap di rumah dan memanfaatkan *Information and Communication Technologies* (ICT) (Trisnasari & Wicaksono, 2021). Sebuah survei yang dilaksanakan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada 7-14 September 2020 lalu menunjukkan bahwa sebanyak 62% dari total responden yang mengikuti survei tersebut menyatakan bahwa tempat bekerjanya menerapkan sistem bekerja WFH.

Perubahan sistem bekerja dari yang semula pelaksanaannya langsung di kantor menjadi pemberlakuan bekerja dari rumah tentu saja memberikan dampak tidak hanya positif, tetapi juga negatif bagi karyawan (Kniffin et al., 2021). Beberapa dampak atau perubahan positif dari sistem bekerja WFH diantaranya yaitu adanya kebebasan bagi karyawan untuk melakukan pengaturan waktu seperti penjadwalan yang lebih fleksibel daripada bekerja di kantor, memungkinkan karyawan untuk bekerja di jam produktif mereka bahkan di malam hari, meningkatkan autonomi, mengurangi komunikasi informal, meningkatkan waktu luang dengan keluarga, mengurangi perjalanan dan biaya bepergian serta mengurangi kemacetan dan polusi udara (Nakrošienė et al., 2019). Adapun dampak negatifnya yaitu mengubah budaya kerja sebagian besar organisasi di Indonesia selama penyebaran Covid-19 (Mustajab et al., 2020). De Jong-Gierveld (1987) (dikutip dalam Rinaldi, 2021) bahwa dengan pemberlakuan sistem WFH juga dapat berdampak pada meningkatnya rasa kesepian sebab akan terjadi pembatasan fisik sehingga menyebabkan penurunan interaksi sosial yang terjadi antar individu.

Kesepian (*Loneliness*)

Kesepian (*loneliness*) didefinisikan sebagai kondisi dimana seorang individu merasa kurang memiliki ikatan sosial, yaitu adanya perbedaan secara objektif (sendirian) dan perbedaan secara subjektif (perasaan sendirian). Weits (1973) (Dalam Trisnasari & Wicaksono, 2021) menyebutkan bahwa perasaan kesepian terdiri dari dua dimensi yaitu isolasi emosional dan isolasi sosial. Isolasi emosional didefinisikan sebagai kondisi ketidakhadiran kedekatan emosional yang dirasakan individu terhadap individu lain. Sementara isolasi sosial didefinisikan sebagai hasil dari isolasi relasional yaitu tidak adanya hubungan integratif sosial atau jejaring sosial yang menarik (Trisnasari & Wicaksono, 2021). Kesepian dihasilkan dari adanya celah atau kesenjangan yang dirasakan oleh individu antara keadaan ideal dan aktual dari hubungan sosial yang dekat atau karena sifatnya yang relasional. Kesepian kerja dikaitkan dengan cara seorang karyawan mencari koneksi atau pun relasi dengan individu lain ketika mereka merasa kehilangan hubungan dekat dengan orang lain (Ozcelik et al., dalam Trisnasari & Wicaksono, 2021). Kesepian juga diartikan sebagai suatu emosi yang diakibatkan oleh perasaan subjektif orang-orang bahwa kebutuhan intim dan sosial mereka tidak terpenuhi secara memadai dan sudah dianggap sebagai epidemi sebelum Covid-19 (Cacioppo et al., 2006).

2. METODE PENELITIAN

Program “SoTo Loli” merupakan program *sharing session* yang diadakan di Departemen *Human Resources Development* (HRD) di perusahaan X. Program ini dirancang guna Mengurangi kesepian yang dirasakan oleh karyawan Departemen *Human Resources Development* di Perusahaan X selama menjalani sistem bekerja dari rumah. Program ini dilaksanakan secara *daring* yaitu sebanyak satu kali dalam sebulan, di akhir bulan. Adapun partisipan atau peserta yang menjadi sasaran program ini ialah seluruh karyawan Departemen HRD di Perusahaan X yaitu sebanyak 12 karyawan. Berdasarkan uraian permasalahan serta studi literatur yang telah penulis

lakukan, maka penulis mengusulkan program “SoTo Loli” dengan rancangan seperti yang tertera pada Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1

Rancangan Program “SoTo Loli”

No	Judul	Rincian
1.	Judul Program	SoTo Loli
2.	Waktu dan Tempat Pelaksanaan	Satu bulan sekali (akhir bulan) <i>via google meet</i>
3.	Bentuk Kegiatan	<i>Sharing team</i> terkait persoalan di luar pekerjaan
4.	Sasaran Peserta Program	Seluruh karyawan Departemen <i>Human Resources Development</i> di Perusahaan X
5.	Indikator Keberhasilan	• dihadiri oleh minimal 80% dari sasaran peserta program • dilaksanakan secara berkala • berkurangnya tingkat kesepian karyawan Departemen <i>Human Resources Development</i> di Perusahaan X yang diukur melalui wawancara singkat dengan mengambil sampel terhadap beberapa peserta program
6.	Tujuan Pelaksanaan Program	Mengurangi kesepian yang dirasakan oleh karyawan Departemen <i>Human Resources Development</i> di Perusahaan X
7.	Teknis Pelaksanaan	• Sosialisasi • Pelaksanaan program • Evaluasi

Sebelum terlaksananya program ini, terdapat sosialisasi yang dilakukan terkait dengan program yang akan dilaksanakan. Tujuannya agar karyawan atau pun peserta program dapat mengetahui dan memahami urgensi dilaksanakannya program “SoTo Loli”. Sosialisasi program ini pun dilaksanakan secara *online via google meet*. Dalam sosialisasi tersebut, dijelaskan terkait mekanisme pelaksanaan program, tujuan dilaksanakannya program serta agenda yang akan dilaksanakan selama program berlangsung. Dari hasil sosialisasi tersebut, penulis mengetahui bahwa mayoritas karyawan menanggapi program “SoTo Loli” dengan respon yang positif.

Beberapa karyawan juga memberikan usulan dan ide terkait pelaksanaan teknis program yang akan dilaksanakan.

Gambar 1

Sosialisasi Program SoTo Loli



Gambar di atas menunjukkan pelaksanaan sosialisasi program “SoTo Loli” kepada seluruh karyawan Departemen HRD di Perusahaan X yang dijalankan *via google meet*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Program SoTo Loli pada Departemen *Human Resources Development* (HRD) di Perusahaan X telah diselenggarakan sebanyak 3 kali dalam 3 bulan terakhir. Program ini dijalankan secara *online* melalui *google meet*. Adapun penjelasan lebih lengkap sebagaimana yang tertera pada Tabel 2.

Tabel 2

Pelaksanaan SoTo Loli

No	Waktu Pelaksanaan	Keterangan
1.	SoTo Loli Sesi I Jumat, 29 April 2022	Partisipan: 12 orang Tempat: <i>Google Meet</i> Waktu: 16.30 - 17.30 WIB Pada SoTo Loli sesi I ini, partisipan menunjukkan antusias yang cukup tinggi. Ketika sesi <i>sharing</i> terkait kejadian-kejadian yang dialami oleh masing-masing karyawan, mereka menceritakan dengan sangat antusias dan yang lainnya menanggapi dengan beberapa candaan atau bertanya lebih lanjut.
2.	SoTo Loli Sesi II Jumat, 27 Mei 2022	Partisipan: 11 orang Tempat: <i>Google Meet</i> Waktu: 16.30 - 17.30 WIB Pada SoTo Loli sesi II, terdapat satu karyawan yang tidak mengikuti kegiatan dikarenakan sedang cuti bekerja. Kegiatan dimulai dengan <i>sharing</i> terkait kabar dan perasaan masing-masing karyawan. Kemudian dilanjutkan dengan sesi makan bersama di rumah masing-masing dan bermain tebak lagu serta tebak gambar. Terakhir, ialah bernyanyi bersama dan diakhiri

dengan penutup.	
3. SoTo Loli Sesi III	Partisipan: 11 orang
Jumat, 24 Juni 2022	Tempat: <i>Google Meet</i>
	Waktu: 16.30 - 17.30 WIB
 Pada SoTo Loli sesi III ini dihadiri oleh 11 karyawan dari departemen HRD. Terdapat satu orang yang tidak masuk bekerja dikarenakan sakit. Agenda pada sesi ini yaitu bercerita terkait pengalaman pribadi. Karyawan akan diminta memilih salah satu <i>slide</i> dalam <i>power point</i> yang di dalamnya terdapat perintah cerita yang harus diceritakan. Ada yang bercerita terkait pengalaman memalukan, horror, pengalaman terjatuh dan lain sebagainya.	

Sebagaimana yang telah tertera pada tabel 2 di atas, program “SoTo Loli” ini telah berhasil dilaksanakan sebanyak 3 (tiga) kali dalam kurun waktu tiga bulan. Selama pelaksanaannya, program ini sudah dihadiri lebih dari 80% karyawan di departemen HRD. Artinya salah satu indikator keberhasilan dalam program ini telah tercapai. Dari ketiga pelaksanaan tersebut, karyawan atau peserta program memiliki respon yang positif dan turut berkontribusi aktif dalam agenda yang telah dirancang. Dari mulai bermain *game*, bercerita, hingga menyantap makanan bersama meskipun di rumah masing-masing. Adapun pelaksanaan program ini seluruhnya dijalankan secara *online* melalui *google meet*.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil sosialisasi terkait perencanaan program “SoTo Loli” yang akan diadakan untuk karyawan Departemen *Human Resource Development* perusahaan X, mayoritas karyawan Departemen *Human Resource Development* menyatakan setuju dengan pelaksanaan program “SoTo Loli” guna mengurangi perasaan kesepian yang mereka rasakan selama bekerja dari rumah. Karyawan juga memberikan respon positif, hal ini terlihat dari reaksi yang diberikan oleh karyawan serta antusias karyawan untuk segera melaksanakan program “SoTo Loli” tersebut.

Pada perencanaannya, program “SoTo Loli” ini akan diselenggarakan setiap bulan sekali melalui *google meet*. Namun setelah beberapa bulan berjalan, penulis melakukan evaluasi dengan cara *sharing* terhadap seluruh karyawan yang pernah mengikuti program yang telah dilaksanakan selama 3 kali sejak bulan Maret lalu. Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan, program ini masih belum cukup efektif dikarenakan rentang pelaksanaannya yang terlalu jauh yaitu satu kali dalam sebulan. Namun demikian, beberapa karyawan menyampaikan bahwa program ini adalah salah satu langkah yang baik guna mengurangi kesepian karyawan selama bekerja dari rumah serta dinilai cukup memberikan pengaruh yang baik. Maka dari itu, penulis mengusulkan bahwa pada pelaksanaannya program ini dapat dibuat dalam rentang waktu yang lebih singkat. Misalnya satu kali dalam dua minggu. Selain itu, penulis juga menyarankan jika selama pelaksanaan program ini berlangsung dan memberikan dampak yang baik bagi karyawan yang mengikuti program ini, maka program ini dapat diperluas cakupan pelaksanaannya serta dapat diterapkan pada departemen lain di perusahaan X ini.

Pada tahap evaluasi yang dilakukan oleh penulis dengan melakukan wawancara singkat kepada beberapa peserta program, hasilnya menunjukkan bahwa perlu dilakukan pengembangan terhadap program yang telah berjalan ini. Pengembangan tersebut dapat berupa variasi kegiatan, waktu pelaksanaan yang dinilai terlalu jauh sehingga hasilnya cenderung lebih lama untuk menjalin kedekatan antara karyawan yang satu dengan yang lain.

Lebih lanjut, peserta juga mengungkapkan bahwa program “SoTo Loli” adalah program yang dinilai memberikan dampak yang baik bagi karyawan karena dapat membuat karyawan menjadi lebih dekat satu sama lain sehingga menghindari adanya perasaan kesepian selama bekerja dari rumah. Peserta juga menyarankan bahwa program ini juga turut dijalankan di departemen lain di perusahaan X agar kekompakan dan kedekatan setiap karyawan semakin tercipta.

Ucapan Terima Kasih (Acknowledgement)

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang terlibat dalam proses pengerjaan artikel ini.

REFERENSI

- Cacioppo, J. T., Hughes, M. E., Waite, L. J., Hawkley, L. C., & Thisted, R. A. (2006). Loneliness as a specific risk factor for depressive symptoms: Cross-sectional and longitudinal analyses. *Psychology and Aging*, 21(1), 140–151. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.21.1.140>
- Holmes, E. A., O'Connor, R. C., Perry, V. H., Tracey, I., Wessely, S., Arseneault, L., Ballard, C., Christensen, H., Cohen Silver, R., Everall, I., Ford, T., John, A., Kabir, T., King, K., Madan, I., Michie, S., Przybylski, A. K., Shafran, R., Sweeney, A., ... Bullmore, E. (2020). Multidisciplinary research priorities for the COVID-19 pandemic: A call for action for mental health science. *The Lancet Psychiatry*, 7(6), 547–560. [https://doi.org/10.1016/s2215-0366\(20\)30168-1](https://doi.org/10.1016/s2215-0366(20)30168-1)
- Holt-Lunstad, J., Smith, T. B., Baker, M., Harris, T., & Stephenson, D. (2015). Loneliness and social isolation as risk factors for mortality. *Perspectives on Psychological Science*, 10(2), 227–237. <https://doi.org/10.1177/1745691614568352>
- Kemendikbud.go.id, K. (2020, March 17). *Se Mendikbud: Pembelajaran secara daring dan bekerja dari rumah Untuk mencegah penyebaran covid-19*. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Retrieved November 16, 2022, from <https://www.kemendikbud.go.id/main/blog/2020/03/se-mendikbud-pembelajaran-secara-daring-dan-bekerja-dari-rumah-untuk-mencegah-penyebaran-covid19>
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhawe, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Keesbir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., ... Vugt, M. van. (2021). Covid-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63–77. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>

- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari rumah (Working From Home/WFH): Menuju tatanan baru era pandemi covid-19. *The Indonesian Journal of Development Planning*. <https://journal.bappenas.go.id/index.php/jpp/article/download/119/81/>
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). Fenomena bekerja dari rumah sebagai upaya mencegah serangan covid-19 dan dampaknya terhadap produktifitas kerja. *The International Journal of Applief Business Tijab*, 4(1). <https://doi.org/https://e-journal.unair.ac.id/TIJAB/article/download/18574/10248/70164>
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019). Working from home: Characteristics and outcomes of Telework. *International Journal of Manpower*, 40(1), 87–101. <https://doi.org/10.1108/ijm-07-2017-0172>
- Rinaldi, M. R. (2021). Kesepian pada Mahasiswa selama Pandemi COVID-19. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 11(3), 267–277. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26740/jptt.v11n3.p267-277>
- Trisnasari, S. A., & Wicaksono, D. A. (2021). Pengaruh Loneliness Terhadap job stress Pekerja work from home (WFH) Pada Masa pandemi covid-19. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1218–1226. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28444>