

THE INFLUENCE OF SOCIAL SUPPORT ON CAREER ADAPTABILITY IN FRESH GRADUATE IN PADANG CITY

PENGARUH SOCIAL SUPPORT TERHADAP CAREER ADAPTABILITY PADA FRESH GRADUATE DI KOTA PADANG

Ragil Azira Suhendra¹, Rizal Kurniawan²

^{1,2} Departemen Psikologi Fakultas Psikologi Dan Kesehatan Universitas Negeri Padang

E-mail: ragilazirasuhendra@gmail.com

Abstract

This research aims to find out whether there is an influence of social support on career adaptability in fresh graduates in Padang City. Career adaptability itself is a person's readiness to complete predictable tasks and participate in work roles, as well as being able to master unexpected situations that may occur due to changes in work and working conditions. This research received 230 fresh graduate respondents, including 125 female respondents and 105 male respondents. The technique used to collect subjects was purposive sampling. This research uses a quantitative method where data is collected through distributing questionnaires. Data was collected from two scales, namely the career adaptability scale which consists of 22 items with a reliability coefficient of 0.847 and the social support scale which consists of 12 items with a reliability coefficient of 0.835. Data analysis was carried out using simple linear regression techniques. Based on data analysis using simple linear regression techniques, it was found that the correlation value was $r = 0.847$. From the output, the coefficient of determination (R Square) was 0.717, the calculated F value was 578.824 with a significance level of $0.000 < 0.05$. It can be concluded that social support has a positive influence, positive and significant impact on career adaptability of fresh graduates in Padang City.

Keyword: *Social support, Career Adaptability, Fresh graduate*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh social support terhadap career adaptability pada fresh graduate di Kota Padang. Career adaptability itu sendiri adalah suatu kesiapan seseorang untuk menyelesaikan tugasnya yang sudah terprediksi dan ikut berpartisipasi dalam peran pekerjaan, serta mampu menguasai situasi tidak terduga yang mungkin terjadi karena perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja. Penelitian ini mendapatkan responden sebanyak 230 orang *fresh graduate* adapun diantaranya 125 responden perempuan dan 105 responden laki-laki. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan subjek adalah dengan *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang datanya dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Data dikumpulkan dari dua skala yaitu skala *career adaptability* yang terdiri dari 22 item dengan koefisien reliabilitas 0,847 dan skala *social support* yang terdiri dari 12 item dengan koefisien reliabilitas 0,835. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linear sederhana. Berdasarkan analisis data dengan menggunakan teknik regresi linear sederhana didapati hasil nilai korelasi $r = 0.847$, dari output tersebut didapatkan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,717, nilai F hitung 578,824 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa *social support* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap *career adaptability* pada *fresh graduate* di Kota Padang.

Kata Kunci *Social support, Career Adaptability, Fresh graduate*

PENDAHULUAN

Mahasiswa lulusan perguruan tinggi yang baru saja menyelesaikan studinya atau *fresh graduate* dituntut untuk berkarier secepat mungkin setelah mereka lulus atau wisuda dari perguruan tinggi. Hal ini dapat terjadi karena perkembangan kondisi sosial, ekonomi, dan budaya masyarakat yang semakin pesat sehingga *fresh graduate* harus saling berpacu untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Pemilihan karier yang tepat diharapkan dapat membuat *fresh graduate* lebih mudah untuk menentukan pekerjaan apa yang sesuai dengan skill dan kemampuan yang dimiliki. Untuk menunjang para *fresh graduate* dapat siap dalam memasuki dunia kerja dibutuhkan dukungan dari orang terdekat atau lingkungan sekitarnya.

Pada tahun 2022 jumlah mahasiswa aktif di Indonesia berjumlah 9,32 juta orang. Jumlah ini naik 4,02% dibandingkan pada tahun 2021 yaitu sebanyak 8,96 juta orang. Sedangkan jumlah mahasiswa yang lulus pada tahun 2022 sebanyak 1,85 juta mahasiswa di seluruh Indonesia baik lulusan sarjana, maupun diploma (Data Kemendikbud Ristek, 2023). Dengan jumlah lulusan perguruan tinggi setiap tahunnya mahasiswa yang berharap memiliki pekerjaan dan meniti karier sesudah lulus nyatanya tidak sesuai dengan yang diharapkan karena ketatnya seleksi dan persaingan. *Fresh graduate* yang belum mendapatkan pekerjaan membuat mereka menjadi khawatir, takut, tertekan, dan gelisah harus melakukan apa (Sari & Eva, 2021)

Menurut Nadim Makarim Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi 80% orang Indonesia tidak bekerja sesuai dengan jurusan kuliahnya. Menurut Putri & NRH (2015) Alasan *fresh graduate* tidak bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya adalah karena kecemasan dan ketakutan jika harus bersaing dengan kolega sebidang keilmuan dan bukan hanya teman satu angkatan namun juga dengan angkatan yang sebelumnya. Berbagai masalah juga dapat muncul di dalam dunia kerja. Beberapa masalah yang timbul dalam dunia kerja seperti posisi/pekerjaan yang tidak sesuai dengan minat dan keahlian yang dimiliki, deadline tugas yang terus menumpuk, waktu kerja yang banyak menyita keseharian, dan konflik yang dapat terjadi dengan atasan atau rekan kerja. Untuk dapat mengatasi permasalahan dalam dunia kerja tersebut *fresh graduate* memerlukan kemampuan *career adaptability*

Career adaptability adalah rasa kepercayaan diri yang tinggi bahwa seseorang mampu menyelesaikan masalah, membuat keputusan karier, dan secara efektif mengejar tujuan karier, serta mampu menampilkan kesiapan kerja yang tinggi (Rudolph et al., 2017). Sedangkan menurut Savickas & Porfeli (2012) *career adaptability* adalah suatu kesiapan seseorang untuk menyelesaikan tugasnya yang sudah terprediksi dan ikut berpartisipasi dalam peran pekerjaan, serta mampu menguasai situasi tidak terduga yang mungkin terjadi karena perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja. *Career adaptability* memiliki peran sebagai *individual resource* agar individu dapat terlibat dan beradaptasi dengan kondisi kerja, prospek kerja, dan dapat menyesuaikan diri sehingga dapat mencapai keberhasilan dalam bekerja (Fachri et al., 2022).

Fresh graduate merupakan golongan mahasiswa yang baru menyelesaikan studi sarjana dengan keterbatasan pengalaman kerja (Ramadhani & Muhid, 2022). Mahasiswa dapat dikatakan *fresh graduate* jika telah di wisuda selama 1 sampai 2 tahun (Data Era.id). *Fresh graduate* secara tidak langsung dituntut untuk segera mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki. Berdasarkan riset yang dilakukan oleh *the higher education policy* hanya 23% *fresh graduate* yang percaya diri untuk memasuki dunia kerja. Hal ini dapat dipicu oleh beberapa hal seperti belum menentukan tujuan hidup setelah lulus, kurang percaya diri dengan kompetensi diri, ketakutan mencoba hal-hal baru, dan tertekan dengan lingkungan social yang terus mempertanyakan mengenai status dari *fresh graduate* (data digitalskola, 2023). *Fresh graduate* yang memiliki *career adaptability* yang baik didalam diri mereka akan cenderung mampu menyesuaikan diri dengan mudah, dapat menangani tugas yang berhubungan dengan karir, dapat merencanakan karir, dan dapat memecahkan masalah dalam berbagai macam keadaan yang akan dihadapinya saat memasuki dunia kerja. Untuk mengatasi masalah yang dialami *fresh graduate* membutuhkan dukungan sosial dari orang-orang terdekatnya

salah satu faktor yang dapat meningkatkan kemampuan *career adaptability* adalah *Social Support*. Yoshua & Nugroho (2020) Menyatakan bahwa *social support* merupakan suatu transaksi interpersonal yang melibatkan perhatian emosional, bantuan instrumental, informasi, atau penilaian. Dukungan sosial merupakan penerimaan rasa aman, kasih sayang, perhatian, kenyamanan, dan

dukungan yang diterima individu dari orang lain atau kelompok (Atqakum et al., 2022) . Dengan *social support* dapat membantu *fresh graduate* dalam mengatasi *stress career*, sehingga semakin seseorang merasa mendapatkan *social support* maka semakin kuat kepercayaan dirinya untuk dapat menghadapi tantangan karier di masa depan (Fachri et al., 2022). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Suciningrum et al., (2023) faktor tertinggi yang mempengaruhi *career adaptability* adalah *social support* sebesar 83,3%

Penelitian yang dilakukan Fachri et al (2022) tentang pengaruh *perceived social support* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa psikologi Universitas Andalas yang sedang berada ditahun terakhir selama pandemi, menyatakan bahwa *perceived social support* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *career adaptability* pada mahasiswa psikologi Universitas Andalas yang berada ditahun akhir selama pandemi covid-19 sebesar 21,4%.

Berdasarkan uraian pemaparan fenomena diatas dapat disimpulkan bahwa *fresh graduate* membutuhkan *social support* untuk dapat mencapai *career adaptability* mereka. Sehingga peneliti tertarik untuk melihat sejauh mana *social support* dapat berpengaruh terhadap *career adaptability* seseorang. Pada penelitian ini peneliti mengangkat sebuah judul tentang “pengaruh *social support* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa *fresh graduate* di kota padang”

METODE PENELITIAN

Responden dalam penelitian ini berjumlah 230 responden yang terdiri dari 105 responden laki-laki dan 125 responden perempuan, keseluruhan sampel berdomisili di Kota Padang, dengan kisaran lulus pada tahun 2022 hingga 2024 dari 13 universitas yang berbeda di Kota Padang.

Terdapat 2 variabel dalam penelitian ini yaitu *social support* dan *career adaptability* Instrument *social* memodifikasi dari penelitian Hadi (2018) skala penelitian ini berisikan 12 aitem berdasarkan aspek *social support* yang dikemukakan oleh Sarafino & Timothy (2011) *Career adaptability* memodifikasi dari penelitian Hadiyani (2019) Skala penelitian ini berisikan 22 item berdasarkan aspek *career adaptability* yang dikemukakan oleh Savickas & Porfeli (2012). Skala penelitian *social support* dan *career adaptability* memberikan empat pilihan jawaban yaitu 1 “sangat tidak setuju” 2 “tidak setuju” 3 “setuju” 4 “sangat setuju” dengan menggunakan skala likert.

Jenis penelitian pada penelitian ini yaitu kuantitatif dengan menggunakan uji analisis regresi linear sederhana. Pengumpulan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling dengan jenis non-probability sampling, dimana tidak seluruh populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara *career adaptability* terhadap *social support* pada *fresh graduate* di Kota Padang. Total subjek dalam penelitian ini sebanyak 230 responden yang sesuai dengan kriteria penelitian. Penelitian ini menyertakan deskripsi data untuk menjelaskan data empiric yang didapat oleh responden

Tabel 1. Deskripsi Data *Career Adaptability* Dan *Social Support*

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
<i>Career Adaptability</i>	22	88	55	11	28	88	73.80	10.61
<i>Social Support</i>	12	48	30	6	16	48	40.37	5,85

Berdasarkan tabel 1, terlihat jika mean skor empirik dari *career adaptability* sebesar 73,80 dan mean skor hipotetik sebesar 55 yang diartikan nilai skor empirik *career adaptability* lebih besar dari skor hipotetik. Selain itu, terlihat jika mean skor empirik *social support* sebesar 40,37 dan skor hipotetik sebesar 30 yang diartikan nilai skor empirik *social support* lebih besar dari skor hipotetik. Hal ini menunjukkan bahwa *social support* dan *career adaptability* pada *fresh graduate* di Kota Padang lebih tinggi dari dugaan penelitian.

Tabel 2. Kategori Skor *Career Adaptability*

Skor	Kategorisasi	F	(%)
$X < 43,5$	Rendah	7	3,0 %
$44 < X < 65,5$	Sedang	26	11,3%
$66 > X$	Tinggi	197	85,7 %
Jumlah		230	100 %

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui kategorisasi dari 230 responden penelitian. Responden yang berada pada kategori rendah sebanyak 7 (3,0%) orang, disusul kategori sedang sebanyak 26 (11,3%) orang dan kategori tinggi sebanyak 197 (85,7%) orang. Kategorisasi diatas dapat mendeskripsikan bahwa *career adaptability* pada responden penelitian berada pada kategori yang tinggi. berikut pengkategorian variabel *social support*

Tabel 3. Kategori Skor *Social Support*

Skor	Kategorisasi	F	(%)
$X < 58$	Rendah	7	3,0%
$58 < X < 87$	Sedang	24	10,5 %
$87 > X$	Tinggi	199	86,5%
Jumlah		230	100 %

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui kategorisasi dari 230 responden penelitian. Responden yang berada pada kategori rendah sebanyak 7 (3,0%) orang, disusul kategori sedang sebanyak 24 (10,5%) orang dan kategori tinggi sebanyak 199 (86,5%) orang. Kategorisasi diatas dapat mendeskripsikan bahwa *Social Support* pada responden penelitian berada pada kategori tinggi

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Mean	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
0,00	0,157	normal

Berdasarkan table 4, diketahui nilai signifikan $0,157 > 0,05$ yang berarti data berdistribusi normal

Uji Linearitas

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

	Sum of Squares	df	MeanSquare	F	Sig.
Linearity	18524.111	1	18524.111	994.537	0,000

Berdasarkan table 5, diketahui nilai signifikansi linearity sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat hubungan yang linear antara variabel *social support* dengan *career adaptability*.

Uji Hipotesis

Tabel 6. Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	18524,111	1	18524,111	578,824	0,000

Berdasarkan table 6, diketahui nilai signifikansi uji regresi linear sederhana sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara *social support* dan *career adaptability*

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan ditemukan bahwa fresh graduate memiliki kemampuan career adaptability yang tinggi yaitu 197 orang dengan presentase 8,7%. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diasumsikan bahwa fresh graduate di Kota Padang memiliki kemampuan career adaptability yang tinggi. hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yoshua (2020) menyimpulkan bahwa karyawan BPJS kesehatan memiliki kategori career adaptability yang tinggi dimana penelitian ini memiliki kesamaan pada variabel dan kriteria subjek penelitian yaitu seseorang yang telah memiliki pekerjaan.

Dari hasil penelitian menemukan bahwa social support yang diterima oleh fresh graduate di Kota Padang tergolong tinggi yaitu 199 orang dengan presentase 86,5%. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yoshua (2020) menyimpulkan bahwa karyawan BPJS kesehatan memiliki kategori social support yang tinggi.

Berdasarkan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa fresh graduate di Kota Padang memiliki kategori social support dan career adaptability yang tinggi. Artinya semakin seseorang mendapatkan dukungan sosial maka semakin tinggi kemampuan adaptabilitas karir yang dimilikinya. Temuan lain yang didapat pada penelitian ini adalah dukungan yang paling banyak diterima oleh responden adalah informational support dan dukungan yang paling sedikit diterima adalah instrumental support sedangkan kemampuan career adaptability yang sering dilakukan adalah concern dan yang paling sedikit dilakukan adalah control

Berdasarkan hasil analisis uji F dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent. Yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Ningsih & Musoli (2022) mengemukakan social support memiliki peran yang besar untuk membantu seseorang dalam membuat keputusan-keputusan penting dalam hidupnya. Pada penelitian ini dukungan yang didapat dari keluarga, teman terdekat, dan lingkungan sekitar merupakan stimulus yang dapat merangsang seseorang untuk mampu mengatasi permasalahan yang tidak terduga yang terjadi didalam lingkungan pekerjaan. Wang & Fu (2015) mengatakan bahwa social support penting untuk membantu individu dalam mengatasi lingkungan karier yang kompetitif. Menurut King (2012) social support merupakan informasi atau umpan balik dari orang lain yang menunjukkan bahwa seseorang dicintai, diperhatikan, dihargai, dan dihormati serta dilibatkan dalam jaringan komunikasi dan kewajiban timbal balik

Namun, penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhanti & Priyatama (2023) yang menyimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara social support dan career adaptability. Dalam studi tersebut, dijelaskan bahwa social support memiliki hubungan dengan career adaptability hanya melalui career optimism. Yang artinya social support yang diterima tidak dapat secara langsung membantu fresh graduate memiliki career adaptability yang baik ketika menghadapi tantangan dan perubahan yang tidak terprediksi dari dunia pekerjaan. Selain itu dalam studi lain, terbukti pula bahwa social support tidak berpengaruh secara langsung terhadap career adaptability, jika tidak melalui variabel mediator (Afifah & Salim, 2020)

Melalui penelitian ini diketahui bahwa social support memiliki pengaruh terhadap kemampuan career adaptability fresh graduate di Kota Padang. Dimana hal ini berkaitan dengan salah satu factor yang dapat meningkatkan kemampuan career adaptability seseorang adalah dari dukungan yang didapatkan dari orang-orang sekitar yang biasa kita sebut sebagai social support (Giffari & Suhariadi, 2017). Secara psikologis social support memiliki hubungan terhadap career adaptability, dengan didapaknya social support dari keluarga, teman dekat, dan lingkungan sekitar dapat membantu fresh graduate dalam beradaptasi pada lingkungan kerja, agar fresh graduate mampu mengembangkan karier nya secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan didapatkan kesimpulan *fresh graduate* di Kota Padang memiliki tingkat *career adaptability* yang tinggi begitupun dengan tingkat *social support* yang diterima oleh *fresh graduate* di Kota Padang berada pada kategori tinggi. dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *social support* dan *career adaptability* pada *fresh graduate* di Kota Padang

SARAN

Pada penelitian ini, khususnya pada aspek social support diketahui masih terdapat beberapa responden yang berada pada kategori rendah yaitu pada aspek emotional, instrumental, informational, dan companionship support. Oleh karena itu arahan yang dapat diberikan kepada orang terdekat agar dapat memberikan dukungan kepada fresh graduate agar dapat meningkatkan kemampuan career adaptability fresh graduate. Peneliti selanjutnya agar mempertimbangkan untuk meneliti dengan menggunakan variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap career adaptability karena dalam penelitian ini ditemukan 71,7% sedangkan 28,9% lainnya merupakan variabel lain yang tidak peneliti libatkan dalam penelitian ini, selain itu, peneliti selanjutnya dapat meneliti dalam cakupan yang lebih luas

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, R. N., Salim, R. M. A. (2020). Peran Mediasi Perilaku Eksplorasi Karir Dalam Pengaruh Dukungan Teman Terhadap Adaptabilitas Karier Mahasiswa. *Jurnal Psychologi Of Science And Profession*, 4 (3), 197-209
- Atqakum, L., Daud, M., & Nurdin, M. N. H. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Adaptabilitas Karier Mahasiswa Tingkat Akhir. *PSHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 1(6), 576–587.
- Fachri, D., Purna, R. S., & Rahayuningsih, T. (2022). Pengaruh Perceived Social Support Terhadap Career Adaptability Pada Mahasiswa Psikologi Universitas Andalas Yang Berada Ditahun Akhir Selama Pandemi Covid–19. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 17(2), 97–106. <https://doi.org/10.26905/jpt.v17i2.8476>
- Giffari, N., & Suhariadi, F. (2017). Pengaruh Social Support Terhadap Career Adaptability Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 6, 64–77.
- King, L. A. (2016). *The science of psychology: An appreciative view*. McGraw-Hill Education
- Ningsih, M. T., Musoli. (2022). Pengaruh Internal Locus Of Control Dan Dukungan Sosial Terhadap Career Adaptability Mahasiswa Tingkat Akhir Di Universitas “Aisyiyah Yogyakarta. *Journal Of Society Bridge*, 1 (2), 14-22
- Putri, A. R., & NRH, F. (2015). Self Esteem Dan Optimisme Raih Kesuksesan Karier Pada Fresh Graduate Fakultas Teknik Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati*, 4(4), 15–19.
- Sari, A. T., & Eva, N. (2021). Hubungan Optimisme dan Kesejahteraan Psikologis Pada Mahasiswa Fresh Graduate yang sedang Mencari Pekerjaan: Sebuah Literature Review. *Psikologi Dan Ilmu Humaniora*, 143–148.
- Ramadhani, D. N., & Muhid, A. (2022). Effectiveness of career planning training to improve career decision self-efficiency in fresh graduates: Literature review. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 17(1), 57–63.
- Ramadhanty, H. D. Priyatama, A. N. (2023). Hubungan Career Optimism Dan Social Support Dengan Career Adaptability Mahasiswa Pengguna Layanan Career Development Center UNS. *Journal Of Psychological Research*, 8 (1), 22-32
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., & Zacher, H. (2017). Linking Dimensions Of Career Adaptability To Adaptation Results: A Meta-Analysis. *Journal Of Vocational Behavior*, 102, 151–17
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, And Measurement Equivalence Across 13 Countries. *Journal Of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673.

- Suciningrum, F., Paramita, W., & Wolor, C. W. (2023). Pengaruh Harga Diri Dan Dukungan Sosial Terhadap Adaptabilitas Karier Pada Fresh Graduate Yang Bekerja Di Dki Jakarta. *Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan*, 1(3), 225–232. <https://doi.org/10.54443/sikontan.v1i3.576>
- Wang, Z., & Fu, Y. (2015). Social Support, Social Comparison, And Career Adaptability: A Moderated Mediation Model. *Social Behavior And Personality: An International Journal*, 43(4), 649–660. <https://doi.org/10.2224/sbp.2015.43.4.649>
- Yoshua, & Nugroho, Y. A. B. (2020). Pengaruh Work Social Support Terhadap Career Satisfaction Dengan Career Adaptability Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Bpjs Kesehatan. *Kreatif : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 82–91.