

**PELATIHAN REGULASI EMOSI SEBAGAI STRATEGI MENINGKATKAN
PENERIMAAN DIRI TENAGA PENDIDIKAN TATA USAHA UNIVERSITAS X**

*EMOTIONAL REGULATION TRAINING TO IMPROVE SELF-ACCEPTANCE FOR
EDUCATIONAL ADMINISTRATIVE STAFF AT UNIVERSITY X*

Oleh :
Tegar Setiawan¹
Kamsih Astuti²

ABSTRACT

Submitted:
25 Juni 2025

Revised:
28 Juli 2025

Accepted:
29 Juli 2025

Administrative staff (TU) at University X in Surakarta are reported to experience low self-confidence and dissatisfaction in their work. This study aimed to examine the effectiveness of emotion regulation training in improving self-acceptance among TU academic support staff at University X in Surakarta. The method used was a quasi-experimental design with a pre-test–post-test control group involving two groups (experimental: n=10, control: n=10). The intervention consisted of emotion regulation training based on Gross's theory, conducted over five sessions in two days, including psychoeducation, situation selection, cognitive change, and relaxation techniques. Data were collected using a self-acceptance scale ($\alpha = 0.729-0.750$) and analyzed using independent sample t-tests and paired sample t-tests. Results showed a significant increase in the experimental group's self-acceptance scores, from 30.9 (pre-test) to 34.3 (follow-up), while the control group showed no meaningful change (from 29.2 to 30.2). Independent t-tests confirmed a significant difference between the experimental and control groups at post-test ($p = 0.00$) and follow-up ($p = 0.00$). Paired t-tests in the experimental group also revealed significant differences between pre- and post-test ($p = 0.000$) and post-test to follow-up ($p = 0.007$). These findings confirm that emotion regulation training is effective in sustainably improving self-acceptance. The practical implication suggests that this training can be adopted as a psychological intervention to enhance the well-being of academic support staff in high-pressure academic work environments.

Keywords: *Emotional Regulation Training; Self-Acceptance; Educational Administrative Staf; Quasi-Experimental Design; Psychological Intervention*

ABSTRAK

Staf tata usaha (TU) di Universitas X Kota Surakarta diketahui memiliki rasa percaya diri yang kurang, serta ketidakpuasan dalam melakukan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan menguji efektivitas pelatihan regulasi emosi dalam meningkatkan penerimaan diri pada tenaga kependidikan TU di Universitas X Kota Surakarta. Metode yang digunakan adalah eksperimen kuasi dengan *pre-test post-test control group* yang melibatkan 2 kelompok (eksperimen: n=10, kontrol: n=10). Intervensi berupa pelatihan regulasi emosi berbasis teori Gross dilaksanakan dalam 5 sesi selama 2 hari, mencakup; psikoedukasi; *situation selection*; *cognitive change*; dan teknik relaksasi. Data dikumpulkan melalui skala penerimaan diri ($\alpha=0.729-0.750$) dan dianalisis menggunakan *independent sample t-test* serta *paired sample t-test*. Hasil menunjukkan peningkatan signifikan pada kelompok eksperimen dengan rata-rata skor penerimaan diri meningkat dari 30.9 (*pre-test*) ke 34.3 (*follow-up*), sementara

¹ Tegar Setiawan, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, tegarsetiawan091098@gmail.com (Corresponding Author)

² Kamsih Astuti, Universitas Mercu Buana Yogyakarta kamsih@mercubuana-yogya.ac.id

kelompok kontrol tidak mengalami perubahan bermakna (29.2 ke 30.2). Uji *independent t-test* membuktikan perbedaan signifikan antara kelompok eksperimen dan kontrol pada *post-test* ($p=0.00$) dan *follow-up* ($p=0.00$). Uji *paired t-test* pada kelompok eksperimen juga menunjukkan perbedaan signifikan antara *pre-post-test* ($p=0.000$) dan *post-follow-up* ($p=0.007$). Temuan ini mengonfirmasi bahwa pelatihan regulasi emosi efektif meningkatkan penerimaan diri secara berkelanjutan. Implikasi praktisnya, pelatihan ini dapat diadopsi sebagai intervensi psikologis untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kependidikan TU di lingkungan kerja akademik yang penuh tekanan.

Kata kunci: *Pelatihan Regulasi Emosi; Penerimaan Diri; Tenaga Kependidikan TU*

PENDAHULUAN

Tenaga kependidikan merupakan suatu anggota dalam masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan (Undang-Undang (UU) Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2003), atau merupakan tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pada satuan pendidikan (Undang-Undang (UU) Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2003). Salah satu bagian dari tenaga kependidikan ini adalah bagian tata usaha atau yang biasa dikenal TU. Tantangan sebagai TU di era perkembangan teknologi informasi seperti saat ini adalah harus mampu melakukan adaptasi secara cepat dan tepat. Meski demikian, pada penerapannya di lapangan tidak selalu berjalan dengan mulus, dan sering terjadi adanya masalah atau kendala seperti misalnya keterbatasan anggaran, kurangnya pelatihan karyawan, serta resistensi terhadap perubahan (Wijaya et al., 2016).

Staf TU juga seringkali terlibat dalam berbagai tugas administratif yang memerlukan perhatian dan ketelitian tinggi, sehingga meningkatkan risiko stres. Jika stres ini tidak dikelola dengan baik, maka dapat menyebabkan penurunan penerimaan diri dan kinerja (Murali, 2017). Penerimaan diri berkaitan dengan sikap positif terhadap diri sendiri, termasuk dalam menghadapi kegagalan dan tantangan (Neff & Davidson, 2016). Hal ini sangat relevan bagi staf TU yang sering kali menghadapi berbagai tekanan dalam pekerjaan. Lally & Valentine-French (2019) mengartikan penerimaan sebagai tindakan yang menoleransi dan tidak menghindari kondisi diri dengan sikap yang positif serta tanpa penghakiman pada diri sendiri. Santrock (2011) juga menjelaskan bahwa penerimaan diri adalah perasaan yang meliputi rasa aman secara emosional tentang kondisi diri, menghindari reaksi penolakan yang berlebihan akan kondisi diri, dan memiliki tingkat toleransi akibat stres tinggi yang diakibatkan kondisi diri.

Sementara itu, berdasarkan temuan peneliti saat studi pendahuluan, peneliti menemukan staf TU di suatu Universitas di Kota Surakarta banyak yang mengalami penurunan produktifitas kerja. Padahal staf TU menjadi ujung tombak dalam memberikan layanan administratif dengan tuntutan kerja yang tinggi dan banyak regulasi yang harus dijalani. Hasil dari wawancara pendahuluan yang dilaksanakan pada 5 orang staf TU serta memiliki masa kerja tersisa 2 sampai 8 tahun, yang dilaksanakan pada 8 September 2024 ini menunjukkan bahwa staf TU memiliki indikasi percaya diri dan penghargaan diri yang kurang dalam melaksanakan pekerjaannya. Rasa percaya diri, ketidakpuasan terhadap kinerja serta kesulitan dalam interaksi sosial juga menciptakan tantangan tersendiri bagi staf TU yang peneliti wawancara dalam menjalankan tugasnya.

Adapun dalam konteks adaptasi sistem informasi, staf TU yang memiliki penerimaan diri yang baik akan tetap merasa percaya diri dan menghargai peran mereka meskipun menghadapi kesulitan seperti misalnya keterbatasan pelatihan atau resistensi terhadap perubahan. Hal ini sejalan dengan pandang Santrock (2011) yang mengemukakan bahwa ketika seseorang memandang dan mengevaluasi kepribadiannya secara positif, memiliki harga diri positif, dan memandang segala sesuatu secara positif, terutama ketika menghadapi peristiwa negatif, maka ia memiliki penerimaan diri yang baik. Melihat kondisi seperti ini, tentunya

penting untuk dilakukan tindakan perbaikan atau intervensi guna meningkatkan penerimaan diri pada staf TU.

Izzati dan Mulyana, (2019) menjelaskan bahwa penerimaan diri dalam bekerja merupakan kunci utama bagi karyawan untuk dapat mereduksi berbagai tekanan dalam bekerja. Sejalan dengan pandangan ini, Lestiani, (2016) menyatakan bahwa individu yang memiliki penerimaan diri diindikasikan memiliki kesehatan mental yang baik sehingga dalam bekerja mampu menghadapi tekanan dengan bersikap profesional bagaimanapun kondisi yang dimilikinya saat ini. Terakhir, Hutasoit, (2018) menyatakan bahwa karyawan yang sudah mengalami kendala dalam penerimaan diri, akan kesulitan untuk dapat menyesuaikan kondisi diri dengan segala tuntutan, baik yang datang dari pekerjaan ataupun yang datang dari kebutuhan pribadi. Berdasarkan temuan-temuan tersebut dapat dipastikan bahwa penerimaan diri menjadi hal yang penting bagi karyawan, termasuk staf TU.

Penerimaan diri pada individu, baik positif maupun negatif, menurut Santrock (2011) dipengaruhi oleh pandangan realistik dirinya, keberhasilan, wawasan diri, dukungan sosial, dan pengontrolan emosional yang stabil. Menurut Bernard (2013) penerimaan diri yang secara umum dikonsepsikan sebagai hasil proses kognitif dengan tujuan melakukan penerimaan dari kelemahan dan kondisi aktual diri secara tidak sadar, prosesnya didominasi oleh aspek emosional. Maka dari itu, pelatihan regulasi emosi berpotensi untuk dapat meningkatkan penerimaan diri staf TU. Adapun penelitian terbaru yang dilakukan oleh Sloan dan Geldenhuys (2021), menyatakan bahwa pelatihan regulasi emosi dapat membantu karyawan sebagai individu untuk memaksimalkan penerimaan diri atas situasi dari kendala pekerjaan, dengan meningkatkan ketenangan emosi karyawan dalam menghadapi kondisi yang penuh dengan ketidak pastian, sehingga dapat bekerja dengan maksimal.

Berdasarkan penjabaran di atas, peneliti tertarik untuk melakukan pelatihan regulasi emosi bagi staf TU di Universitas X di Kota Surakarta guna meningkatkan penerimaan dirinya. Pelatihan ini merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas kerja. Dengan mengembangkan keterampilan regulasi emosi, Universitas X dapat menciptakan tenaga kependidikan TU yang lebih bahagia dan produktif dalam menghadapi pekerjaannya.

Lebih lanjut, penelitian serupa yang bertujuan meningkatkan penerimaan diri sudah pernah dilakukan sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Kusumaningrum et al. (2021), dan Indrawati dan Kaloeti (2022). Hanya saja dalam meningkatkan penerimaan diri mereka menggunakan *self-compassion*, bukan regulasi emosi. Sedangkan Utami et al. (2019), pernah meneliti pengaruh regulasi emosi pada penerimaan diri, akan tetapi secara metode berbeda dengan penelitian ini sebab kali ini menggunakan desain eksperimen. Putri et al. (2023) juga pernah melakukan pelatihan regulasi emosi pada guru, akan tetapi dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan subjektif, bukan penerimaan diri seperti yang akan peneliti lakukan.

Adapun hipotesis kerja (Ha) penelitian yang diajukan, pertama (H1), ada perbedaan tingkat penerimaan diri pada kelompok eksperimen yang diberikan pelatihan regulasi emosi dengan kelompok kontrol yang tidak diberikan pelatihan regulasi emosi. Hipotesis kerja kedua (H2), ada perbedaan tingkat penerimaan diri sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan regulasi emosi, dengan tingkat penerimaan diri setelah pelatihan lebih tinggi daripada sebelum pelaksanaan pelatihan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan kali ini merupakan penelitian kuasi eksperimen dengan desain penelitian *quasi experimental design*. Pada pelaksanaannya, peneliti membagi partisipan penelitian menjadi dua kelompok antara kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol (Sugiyono, 2013). Kelompok eksperimen akan diberi *treatment* berupa pelatihan

regulasi emosi. Sedangkan pada kelompok kontrol tidak diberikan perlakuan seperti pada kelompok eksperimen Selanjutnya hasil pengukuran akan dibandingkan antara hasil sebelum (*pre-test*) dilakukannya perlakuan pelatihan regulasi emosi dan sesudah (*post-test*) dilakukannya perlakuan pelatihan regulasi emosi, lalu dibandingkan dengan kelompok kontrol.

Kelompok kontrol yang digunakan berfungsi sebagai pembanding untuk mengetahui efek dari perlakuan yang diberikan terhadap kelompok eksperimen. Sebagai bentuk penerapan prinsip etika penelitian psikologi, kelompok kontrol dalam penelitian ini akan tetap diberikan pelatihan regulasi emosi setelah tahap *follow-up* selesai yang disebut dengan *wait-list control group*. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh partisipan mendapatkan manfaat yang setara dari penelitian, sesuai dengan prinsip keadilan dan *beneficence* dalam Kode Etik Psikologi Indonesia (2010).

Subjek Penelitian

Pemilihan partisipan pada penelitian ini dengan cara *purposive sampling*, yang berarti dipilih berdasarkan karakteristik tertentu dari penelitian (Yusuf, 2017). Adapun kriteria partisipan yaitu; 1) berusia 25-25 tahun; 2) bekerja sebagai tenaga pendidikan TU di Universitas X Kota Surakarta; 3) Memiliki regulasi emosi dan penerimaan diri dengan rentang skor sedang sampai rendah untuk kelompok eksperimen yang diketahui berdasarkan hasil skrining; 4) Bersedia mengikuti pelatihan yang dibuktikan dengan mengisi *informed consent*. Adapun pada pelaksanaannya total subjek penelitian berjumlah 20, dengan rincian 10 peserta masuk pada kelompok kontrol dan 10 lainnya masuk kelompok eksperimen.

Instrumen Penelitian

Skala yang digunakan untuk mengukur penerimaan diri partisipan merupakan modifikasi skala penerimaan diri dari Hidayah (2022) yang disusun berdasarkan teori Bernard, (2013). Skala ini peneliti modifikasi agar aitem skala dapat sesuai dengan konteks subjek penelitian dan diuji validitasnya dengan cara *professional judgement*. Jumlah total aitem yang digunakan sebanyak 16 aitem, dengan rincian 8 aitem dari aspek *self-regard* dan 8 aitem dari aspek *self-evaluation*. Hasil uji reliabilitas dari skala ini sebagai berikut:

Tabel 1.
Hasil Uji Reliabilitas Skala Penerimaan Diri

Aspek	Koefisien Alpha	Keterangan
<i>Self-Regard</i>	0,729	Reliabel
<i>Self-Evaluation</i>	0,750	Reliabel

Hasil uji reliabilitas dengan penghitungan koefisien alpha menunjukkan bahwa kedua aspek dari skala penerimaan diri memiliki koefisien alpha > 0.7 (0.729, 0.75) yang berarti reliabel (Azwar, 2022). Maka dari itu, skala ini dapat digunakan untuk melaksanakan penelitian.

Pelaksanaan Penelitian

Pada pelaksanaan intervensi, peneliti menggunakan modul pelatihan yang merupakan modifikasi modul dari Wati dan Puspitaras (2019), berdasarkan 6 sesi pelaksanaan pelatihan regulasi emosi menurut Gross (2001). Untuk menentukan valid tidaknya modul yang sudah dimodifikasi berdasarkan konteks partisipan ini, peneliti melakukan *professional judgement* dengan *judger* berupa psikolog praktisi dibidangnya. Hasil penilaian ini dianalisis dengan panduan rumus Aiken'V untuk mendapatkan koefisien validitas modul (Azwar, 2023). Hasil dari perhitungan validitas tersebut sebagai berikut:

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Modul Pelatihan

Sesi	Koefisien V	Keterangan
<i>Psychoeducation</i>	0,769	Valid
<i>Sesi 1: Situation Selection</i>	0,759	Valid
<i>Sesi 2: Situation Modification</i>	0,796	Valid
<i>Sesi 3: Attentional Deployment</i>	0,741	Valid
<i>Sesi 4: Cognitive Change</i>	0,815	Valid
<i>Sesi 5: Respon Modulation</i>	0,824	Valid

Adapun trainer yang melakukan intervensi merupakan psikolog dengan kualifikasi; 1) Psikolog yang memiliki Surat Ijin Praktik Psikolog (SIPP); 2) Berpengalaman dalam melaksanakan pelatihan; 3) Memiliki kualifikasi keterampilan sebagai trainer dengan pembawaan yang semangat, energik, dan memiliki jiwa empati. Trainer tidak bekerja sendiri, melainkan dibantu dengan asisten trainer dengan kualifikasi; 1) Mahasiswa Magister Profesi Psikologi; 2) Bersedia berpartisipasi sebagai asisten trainer.

Pelaksanaan dari pelatihan ini dimulai dengan pemberian skrining sekaligus tahap *pre-test* yang dilaksanakan 3 hari sebelum pelaksanaan pelatihan, yaitu pada 7 Maret 2025. Pelaksanaan pelatihan terdiri dari 5 sesi yang terbagi menjadi 2 hari pelaksanaan pada 10-11 Maret 2025. Rincian dari tiap-tiap sesi dapat dilihat pada tabel 4 di bawah.

Tabel 3.
Tahapan Pelaksanaan Sesuai dengan Modul Pelatihan

Sesi	Nama	Tujuan	Indikator	Durasi
Psikoedukasi	“Kenali dan Kelola Emosi”	1. Memahami pengertian emosi dan jenis-jenis emosi	1. Peserta mampu menyebutkan jenis-jenis emosi dan mengidentifikasi perilaku yang termasuk	Hari ke 1 30 menit
		2. Memahami tentang kaitan antara emosi dan munculnya penerimaan diri	2. Peserta mampu mengaitkan emosi dan penerimaan diri pada peserta	
		3. Memahami factor apa yang dapat mempengaruhi penerimaan diri	3. Peserta berpartisipasi secara antusias dalam mengikuti pelatihan	
		4. Memahami pentingnya memiliki keterampilan mengelola emosi		
	“Menjadi Berkualitas Saat Kerja”	1. Memahami tujuan untuk meningkatkan penerimaan diri terkait dengan transisi kehidupan pension	1. Peserta mampu memberikan tujuan pada dirinya terkait dengan masa transisi kehidupan pension	30 Menit
		2. Mengembangkan hobi dan minat baru selama masa pension yang dapat		

		membantu menjalani kehidupan pension dengan bermakna	2. Peserta mampu mengembangkan hobi dan minat baru setelah masuk kepada masa pension untuk menjalani kehidupan pension secara bermakna	
		3. Menjaga Kesehatan fisik dan mental, sehingga dapat menikmati masa pension dengan baik	3. Peserta paham untuk menjaga kesehatan mental maupun fisik setelah masuk ke masa	
<i>Sesi I Situation Selection</i>	“Mari Berkenalan dengan Emosi”	1. Mengidentifikasi jenis-jenis emosi 2. Mengidentifikasi perubahan-perubahan yang terjadi Ketika mengalami berbagai jenis emosi (seperti perubahan fisik, kognitif, perilaku) 3. Memahami factor-faktor yang menyebabkan munculnya emosi negatif	Peserta sadar dan mampu mengidentifikasi situasi yang bisa memicu emosi negatif	45 Menit
<i>Sesi II Situation modification</i>	“Apa yang Aku Suka”	1. Mengidentifikasi hal atau kegiatan yang disukai untuk mengubah situasi yang berpotensi memunculkan emosi negative menjadi situasi yang lebih positif	1. Peserta mampu menyebutkan hal yang disukai 2. Peserta mampu melakukan simulasi berpasangan untuk memanfaatkan hal yang disukai sebagai aktifitas pengalih	60 Menit
<i>Sesi III Attentional Deployment</i>		2. Memanfaatkan hal atau kegiatan yang disukai untuk mengubah situasi atau mengalihkan perhatian dari hal yang memicu emosi negatif		60 Menit
<i>Sesi IV Cognitive Change</i>	“Think Positive”	1. Mengenal karakter-karakter khas/perilaku peserta yang memicu perasaan tidak menyenangkan pada diri sendiri 2. Membuat alternatif pikiran-pikiran positif dari perilaku yang dimunculkan oleh peserta	1. Peserta mampu membuat alternatif-alternatif pikiran positif dari presepsi negatifnya terhadap diri sendiri	Hari Ke 2 60 menit

		sehingga berdampak pada perlakuan yang lebih positif pada diri sendiri	2. Peserta mampu menyebutkan kelebihan-kelebihan yang dimiliki diri sendiri
<i>Sesi V Respon modulation</i>	“Relaksasi Otot dan Relaksasi Emosi”	1. Peserta bersama-sama ikut serta dalam mempraktekan Teknik relaksasi yang sudah disampaikan oleh trainer 2. Peserta merasa nyaman dengan dirinya dan meredakan ketegangan otot	1. Peserta mengikuti praktik-praktik relaksasi dengan sungguh-sungguh 60 menit 2. Peserta merasakan nyaman setelah melakukan relaksasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabulasi data dari penerimaan diri partisipan baik itu kelompok eksperimen, maupun kelompok kontrol pada saat *pre-test*, *post-test*, dan *follow-up* yang dilaksanakan setelah jeda waktu antara perlakuan dapat dilihat dari tabel 5 berikut:

Tabel 4.
Data Deskriptif Skor Penerimaan Diri

	Kelompok Eksperimen				Kelompok Kontrol			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
<i>Pre-Test</i>	28	36	30.90	2.806	27	28	29.20	1.619
<i>Post-Test</i>	30	37	33.90	2.685	26	36	30.10	1.716
<i>Follow Up</i>	34	38	34.30	1.888	26	36	30.20	2.699

Berdasarkan tabel 5 terlihat bahwa kelompok eksperimen memiliki peningkatan skor penerimaan diri dari periode *pre-test* ke *post-test*, dan dari *post-test* ke *follow-up*. Peningkatan ini terjadi baik itu skor minimalnya, maupun pada skor maksimal dan rata-ratanya. Sedangkan pada kelompok kontrol, juga mengalami peningkatan. Meski sama-sama mengalami peningkatan skor, akan tetapi peningkatan ini belum tentu signifikan.

Sebelum melakukan analisis uji hipotesis, peneliti melakukan uji asumsi terlebih dahulu yang terdiri dari uji normalitas, dan uji homogenitas. Hasil dari pelaksanaan uji normalitas dapat dilihat dari tabel 6 berikut:

Tabel 5.
Uji Normalitas Shapiro-Wilk

Kelompok	Tahapan	<i>p</i>
Eksperimen	<i>Pre-Test</i>	0.134
	<i>Post-Test</i>	0.120
	<i>Follou-Up</i>	0.798
Kontrol	<i>Pre-Test</i>	0.098
	<i>Post-Test</i>	0.638
	<i>Follou-Up</i>	0.065

Sebaran data yang hendak diuji hipotesis bisa dikatakan normal ketika $p\text{-value} > 0.05$. Adapun berdasarkan tabel uji normalitas Shapiro-Wilk dari tabel 6 di atas, seluruh sebaran data bisa dikatakan normal karena memiliki $p\text{-value} > 0.05$ semua (0.134, 0.12, 0.798, 0.098, 0.638, 0.065). Setelah melakukan uji normalitas data, langkah selanjutnya peneliti melakukan uji homogenitas untuk mengetahui apakah sebaran data yang ada benar-benar homogen atau tidak. Hasil dari pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel 7 berikut:

Tabel 6.
Uji Homogenitas

Tahapan	<i>p</i>
<i>Pre-Test</i>	0.393
<i>Post-Test</i>	0.793
<i>Follow-Up</i>	0.576

Data yang baik untuk dilanjutkan uji hipotesis dengan statistika parametrik adalah data yang bersifat homogen. Adapun data dikatakan homogen jika $p\text{-value} > 0.05$. Jika melihat tabel di hasil uji homogenitas, data yang akan diujikan bersifat homogen karena memiliki $p\text{-value} > .05$ (0.393, 0.793, 0.576) yang berarti dapat dilanjutkan ke pengujian hipotesis. Uji hipotesis pertama yang dilakukan adalah membandingkan masing-masing tahapan (*pre-test* dengan *pre-test*, *post-test* dengan *pos-test*, dan *follow-up* dengan *follow-up*) antara kelompok kontrol dengan kelompok eksperimen. Hasil dari pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 7.

Uji Independent Sample T-Test Penerimaan Diri				
Tahapan	Kelompok	F	<i>p</i>	Mean
<i>Pre-Test</i>	Eksperimen dan Kontrol	0.114	0.26	1.500
<i>Post-Test</i>	Eksperimen dan Kontrol	9.487	0.00	1.612
<i>Follow-Up</i>	Eksperimen dan Kontrol	14.826	0.00	1.315

Perbedaan antara kelompok kontrol dengan kelompok eksperimen bisa dikatakan signifikan ketika taraf signifikansi atau $p\text{-value} < 0.05$. Berdasarkan hasil uji independent sample t-test, diketahui bahwa pada saat tahap *pre-test*, penerimaan diri dari tenaga pendidik TU memiliki $p\text{-value}$ 0.26 yang berarti > 0.05 sehingga sebelum diberikan perlakuan berupa pelatihan regulasi emosi, kedua kelompok tidak memiliki perbedaan skor yang signifikan. Lebih lanjut, pada tahap *post-test*, perbedaan skor penerimaan diri memiliki $p\text{-value}$ sebesar 0.00 yang berarti < 0.05 sehingga setelah diberikan perlakuan berupa pelatihan regulasi emosi, antara kelompok kontrol dan eksperimen memiliki perbedaan yang signifikan.

Adapun setelah tahap *post-test* peneliti melakukan *follow-up* dan diketahui pada tahap ini perbedaan skor antara kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol memiliki $p\text{-value}$ 0.00 yang berarti < 0.05 . Hal ini mengindikasikan bahwa pada tahap *follow-up* skor penerimaan diri masih memiliki perbedaan yang signifikan. Temuan ini menandakan bahwa hipotesis kerja pertama (H1) yang diajukan peneliti berupa, ada perbedaan skor penerimaan diri antara kelompok kontrol dan kelompok eksperimen terjawab. Perbedaan ini terlihat dari tabel deskriptif bahwa saat *pre-test* kelompok eksperimen dan kontrol memiliki rata-rata skor yang tidak jauh berbeda (30.9 dan 29.2). Adapun pada saat tahap *post-test* kelompok eksperimen memiliki rata-rata skor sebesar 33.9 dan kelompok kontrol 30.1. Perbedaan ini jika didasarkan

pada hasil uji t-test bersifat signifikan. Sedangkan pada tahap *follow-up* kelompok eksperimen memiliki skor rata-rata 34.4 dan kontrol memiliki skor rata-rata 30.2. Perbedaan ini diketahui bersifat signifikan karena $p\text{-value} < 0.05$.

Selain melaksanakan pengujian hipotesis dengan uji independent sample t-test, peneliti juga melakukan uji paired sample t-test guna mengetahui perbedaan dari perubahan antar tahapan (dari *pre-test* ke *post-test*, dan dari *post-test* ke *follow-up*) dalam tiap-tiap kelompoknya. Hasil dari uji tersebut dapat dilihat pada tabel 9 berikut:

Tabel 8.

Uji Paired Sample T-Test Penerimaan Diri		
Kelompok	Tahapan	<i>p</i>
Eksperimen	<i>Pre-Test – Post-Test</i>	0.000
	<i>Post-Tets – Follow-Up</i>	0.007
Kontrol	<i>Pre-Test – Post-Test</i>	0.539
	<i>Post-Test – Follow-Up</i>	0.785

Perbedaan dalam tiap-tiap tahapan bisa dikatakan signifikan jika $p\text{-value} < 0.05$. Jika melihat tabel hasil uji paired sample t-test di atas, antara tahap *pre-test* dengan *post-test* kelompok eksperimen memiliki $p\text{-value} 0.00 < 0.05$ yang berarti kelompok eksperimen mengalami perubahan yang signifikan setelah diberikan pelatihan dan perubahan ini juga tampak dari perubahan skor rata-rata dari 30.9 menjadi 33.9. Sedangkan dari tahap *post-test* ke *follow-up*, kelompok eksperimen memiliki $p\text{-value} 0.007 < 0.05$ yang berarti walaupun sudah ada jeda antara tahap *follow-up* dengan prosesi pelatihan, masih ada perbedaan yang signifikan. Perubahan ini juga tampak dari perubahan skor rata-rata dari 33.9 menjadi 34.3.

Adapun pada kelompok kontrol, perubahan dari tahap *pre-test* ke *post-test* tidak signifikan karena $p\text{-value} 0.539 > 0.05$. Sedangkan pada tahap *post-test* ke *follow-up* juga tidak ada perubahan yang signifikan karena $p\text{-value} 0.785 > 0.05$. Adanya hasil ini menandakan bahwa hipotesis kerja kedua (H2) peneliti berupa adanya perubahan penerimaan diri sebelum dan sesudah diberikan perlakuan terjawab.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan regulasi emosi secara signifikan dapat meningkatkan penerimaan diri pada tenaga pendidikan tata usaha. Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang turut membuktikan adanya keterkaitan antara kemampuan regulasi emosi dengan tingkat penerimaan diri individu. Lindebaum (2017) menjelaskan bahwa regulasi emosi yang dimiliki oleh seorang karyawan mencerminkan hasil dari norma yang terbentuk dalam lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, respons individu terhadap berbagai faktor di tempat kerja, termasuk demografi dan jabatan, dapat dijelaskan sebagai dampak langsung dari pembentukan norma di lingkungan kerja tersebut. Berdasarkan penjelasan yang demikian diketahui bahwa regulasi emosi bukan merupakan bawaan dari lahir, namun dapat dipengaruhi dari lingkungan kerjanya.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Seifi & Ebrahimzadeh (2016) menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan seorang karyawan dalam mengatur emosi dapat dicapai melalui pelatihan yang berfokus pada regulasi emosi. Pada konteks ini, kendala peregulasian emosi yang dihadapi oleh karyawan dapat diatasi melalui penerapan metode *experiential learning* selama kegiatan pelatihan. Kemudian, penelitian dan praktik yang dilakukan oleh Sloan dan Geldenhuys (2021) juga diketahui bahwa pelatihan regulasi emosi dapat membantu karyawan sebagai individu untuk memaksimalkan penerimaan diri atas situasi dari kendala pekerjaan dengan meningkatkan ketenangan emosi karyawan dalam menghadapi kondisi yang penuh dengan ketidak pastian, sehingga dapat bekerja dengan maksimal.

Sejalan dengan penelitian diatas, Utami et al. (2019) yang dilakukan pada narapidana menunjukkan bahwa regulasi emosi memiliki hubungan positif dengan penerimaan diri. Hal

ini menandakan bahwa regulasi emosi memang menjadi salah satu variabel yang dapat membantu meningkatkan penerimaan diri. Sebab baik dari hasil penelitian yang dilakukan kali ini, maupun penelitian terdahulu mengatakan bahwa ketika regulasi emosi individu membaik, maka penerimaan diri juga turut membaik.

Dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu, penelitian ini memiliki sejumlah keunggulan. Pertama, penelitian ini menggunakan desain eksperimen dengan kelompok kontrol, yang memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan kausal secara lebih akurat mengenai efektivitas pelatihan regulasi emosi terhadap peningkatan penerimaan diri. Kedua, subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan tata usaha, sebuah kelompok yang jarang menjadi fokus dalam intervensi psikologis meskipun memiliki beban kerja administratif yang tinggi serta rentan terhadap tekanan emosional dalam lingkungan kerja akademik. Ketiga, pendekatan intervensi yang digunakan dalam penelitian ini bersifat langsung melalui pelatihan yang dirancang secara terstruktur berdasarkan teori Gross, (2001), Pendekatan ini memberikan ruang bagi peserta untuk memahami, memproses, dan mengelola emosi secara lebih adaptif, sehingga berdampak positif terhadap penerimaan diri mereka.

Adanya penelitian ini tentunya dapat memberikan sumbangan pengetahuan kajian ilmiah dalam ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi. Penelitian ini juga dapat menjadi acuan pemberian intervensi berupa pelatihan regulasi emosi guna meningkatkan penerimaan diri pada karyawan, yang dalam konteks ini tenaga kependidikan TU agar memiliki penerimaan diri yang baik dan menghasilkan kinerja yang baik pula.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa, pelatihan regulasi emosi efektif meningkatkan penerimaan diri pada tenaga kependidikan tata usaha (TU). Hal ini dibuktikan dengan peningkatan signifikan skor penerimaan diri kelompok eksperimen dari *pre-test* ke *post-test* dan *follow-up*, sementara kelompok kontrol tidak mengalami perubahan yang signifikan. Perbedaan signifikan antara kelompok eksperimen dan kontrol terlihat setelah intervensi (*post-test* dan *follow-up*), yang menunjukkan bahwa pelatihan regulasi emosi memberikan dampak positif yang bertahan hingga jangka waktu tertentu (*follow-up*). Regulasi emosi berperan penting dalam penerimaan diri, sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kemampuan mengelola emosi berkaitan dengan penerimaan diri yang lebih baik.

Dengan demikian, pelatihan regulasi emosi dapat menjadi salah satu solusi intervensi psikologis yang efektif untuk meningkatkan penerimaan diri pada tenaga kependidikan, khususnya dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan. Penelitian ini juga membuka peluang pengembangan metode serupa untuk kelompok pekerja lain yang membutuhkan penguatan aspek emosional. Adapun saran untuk penelitian selanjutnya, peneliti bisa menguji efektivitas intervensi pada populasi berbeda, durasi lebih panjang, atau dengan pendekatan campuran (*mixed methods*) untuk melihat dinamika perubahan secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2022). *Reliabilitas dan validitas* (4th ed.). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2023). *Penyusunan Skala Psikologi* (3rd ed.). Pustaka Pelajar.
- Bernard, M. E. (2013). *The Strength of Self-Acceptance*. Springer New York. <https://doi.org/10.1007/978-1-4614-6806-6>
- Gross, J. J. (2001). Emotion Regulation in Adulthood: Timing Is Everything. *Current Directions in Psychological Science*, 10(6), 214–219. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.00152>
- Hidayah, L. N. (2022). *Hubungan penerimaan diri dan penyesuaian sosial dengan kesejahteraan psikologis pada remaja panti asuhan di kecamatan ngaliyan semarang*

- [UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO].
https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/21003/1/Skripsi_1807016054_Lailatun_Nurul_Hidayah.pdf
- Kode Etik Psikologi Indonesia, (2010). <https://himpsi.or.id/organisasi/kode-etik-psikologi-indonesia>
- Hutasoit, I. (2018). Hubungan Penerimaan Diri Dengan Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance) Pada Tenaga Honorer Pemerintah Penyandang Disabilitas. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2). <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v6i2.4559>
- Undang-undang (UU) Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, (2003). <https://peraturan.bpk.go.id/details/43920/uu-no-20-tahun-2003>
- Indrawati, N. D., & Kaloeti, D. V. S. (2022). Pengaruh pelatihan self-compassion secara daring untuk meningkatkan penerimaan diri pada mahasiswa dengan fobia spesifik ringan. *Jurnal EMPATI*, 11(3), 192–198. <https://doi.org/10.14710/empati.2022.34470>
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). Psikologi Industri & Organisasi. In *Bintang Surabaya*. Bintang Surabaya.
- Kusumaningrum, A. I., Dewi, E. M. P., & Nurdin, M. N. H. (2021). Efektivitas Pelatihan Penerimaan Diri Dalam Meningkatkan Penerimaan Diri Psk Di Ppskw Mattiro Deceng. *MOTIVA: JURNAL PSIKOLOGI*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.31293/mv.v4i1.5400>
- Lally, M., & Valentine-French, S. (2019). Life-Span Development: A Psychological Perspective. *Annual Review of Psychology*, 1–468. <http://dept.clcillinois.edu/psy/LifespanDevelopment.pdf>
- Lestiani, I. (2016). Hubungan Penerimaan Diri Dan Kebahagiaan Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 9(2), 109–119. <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/view/1549>
- Lindebaum, D. (2017). *Emancipation Through Emotion Regulation at Work*. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781786436337>
- Murali, S. B. (2017). Impact of job stress on employee performance. *International Journal of Accounting & Business Management*, 5(2). <https://doi.org/24924/ijabm/2017.11/v5.iss2/13.33>
- Neff, K., & Davidson, O. (2016). Self-compassion: Embracing suffering with kindness. In *Mindfulness in positive psychology: The science of meditation and wellbeing*. (pp. 37–50). Routledge/Taylor & Francis Group. <https://doi.org/10.4324/9781315747217>
- Putri, D. W. L., Niagara, S. T., & Nuraeni, D. A. (2023). Pelatihan Regulasi Emosi Sebagai Upaya Meningkatkan Kesejahteraan Subjektif pada Guru Sekolah Luar Biasa. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*, 13(2 SE-Articles), 124–138. <https://doi.org/10.29080/jbki.2023.13.2.124-138>
- Santrock, J. W. (2011). *Life Span Development* (Thirteenth). McGraw-Hill.
- Sloan, M., & Geldenhuys, M. (2021). Regulating emotions at work: The role of emotional intelligence in the process of conflict, job crafting and performance. *SA Journal of Industrial Psychology*, 47. <https://doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1875>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Utami, M. S., Hasnida, & Saragih, J. I. (2019). The Role of Emotional Regulation on Self-Acceptance of the Inmates. *International Research Journal of Advanced Engineering and Science*, 4(3), 124–127.
- Wati, D. E., & Puspitasari, I. (2019). *Modul Pelatihan Regulasi Emosi Untuk Menurunkan Perilaku Kekerasan Orang Tua Terhadap Anak*. Program Studi PG PAUD Universitas Ahmad Dahlan.
- Wijaya, E. Y., Sudjimat, D. A., & Nyoto, A. (2016). Transformasi Pendidikan Abad 21 Sebagai Tuntutan. *Jurnal Pendidikan*, 1, 263–278. <http://repository.unikama.ac.id/840/32/263->

Tegar Setiawan & Kamsih Astuti, *Pelatihan regulasi emosi sebagai strategi meningkatkan penerimaan diri tenaga pendidikan tata usaha universitas x*

278 Transformasi Pendidikan Abad 21 Sebagai Tuntutan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Global .pdf. diakses pada; hari/tgl; sabtu, 3 November 2018. jam; 00:26, wib.

Yusuf, M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. Kencana. <https://en.ids1lib.vip/book/14021842/4c8f06>