

## PENINGKATAN KAPASITAS *SOFT SKILL* REGULASI DIRI MELALUI PELATIHAN BAGI KARYAWAN DI PERUSAHAAN “XYZ”

<sup>1</sup>Kho Susan Raharja, <sup>2</sup>Yohanes Paijanto, <sup>3</sup>Doddy Hendro Wibowo

<sup>1,3\*</sup>Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga; <sup>2</sup>Perusahaan “XYZ”  
802017170@student.uksw.edu; doddy.wibowo@uksw.edu; antopaijanto@gmail.com

**Abstract:** *Human resources that are well managed will provide roles in an effective and efficient manner for the company. Companies need to improve the quality of human resources in facing challenges. One of the soft skills that need to be developed and improved is the ability in self-regulation for employees. The objectives of this activity are: to improve employees' self-regulation skills. Participants in this activity were 27 employees in the A department of XYZ Company. The employee development program consists of three stages, namely: a) the assessment stage; b) the training and development stage and; 3) the evaluation stage. Based on the development activities, it was concluded that there was an increase in employee self-regulation skills. Employees get learning and sharing skills between employees and department leaders, get role models and motivation, and employees can reflect on being able to be used adaptively in their work.*

**Key words:** *Self-regulation skills, training, human resources*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) menjadi perhatian utama di dalam pengelolaan siklus produksi perusahaan. SDM yang dikelola dengan baik akan memberikan peran secara efektif dan efisien bagi perusahaan dan organisasi. SDM yang produktif juga akan mendukung perusahaan di dalam menghadapi setiap tantangan dan perubahan yang terjadi di dalam persaingan bisnis sehingga perusahaan tetap menunjukkan produktivitas dan tetap memberikan pelayanan prima kepada konsumen (Sudarmo & Wibowo, 2018).

SDM atau sering disebut *human capital* merupakan salah satu komponen dari aset perusahaan atau termasuk dalam *intangible asset* yang dimiliki perusahaan. Perusahaan harus dapat melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan, dan juga untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Pengertian *human capital* menekankan pada pengertian bahwa manusia merupakan salah satu modal utama dalam perusahaan dengan nilai dan jumlah yang tidak terhingga, yang dapat dikelola dalam suatu proses, yang pada akhirnya dapat menghasilkan *value* yang lebih bagi perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *human capital* merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan manusia dan kemampuan yang dimilikinya untuk menciptakan nilai dan mencapai tujuan perusahaan (Sukoco & Prameswari, 2017).

SDM tidak hanya perlu memiliki kemampuan kognitif saja, namun juga perlu untuk memiliki kemampuan afektif atau olah perasaan (*soft skill*). Salah satu *soft skill* yang perlu dimiliki yakni kemampuan di dalam regulasi diri. Regulasi diri adalah kemampuan seseorang untuk secara proaktif menetapkan tujuan, memilih dan menerapkan strategi, dan memantau efektivitas kegiatan dan pekerjaan yang sedang dilakukan. Keterampilan regulasi diri juga penting dalam proses relasi sosial ketika seseorang membutuhkan bantuan dari teman, orang tua, dan atau guru (Zimmerman, 2008). Kemampuan regulasi diri merupakan faktor penting yang mempengaruhi di dalam pengelolaan pekerjaan sebab dengan adanya kemampuan regulasi diri karyawan dapat mengelola stimulus negatif dan menjaga untuk tetap fokus pada

tujuan. Adanya regulasi diri juga membantu menghadapi tuntutan yang muncul dalam waktu bersamaan (Sukma & Purba, 2021). Karyawan yang memiliki kemampuan regulasi diri yang baik akan mampu mengatasi stres dan emosi dalam dirinya. Seringkali dalam bekerja karyawan mengalami kecenderungan *burnout* akibat tekanan dan target dalam pekerjaan. Kecenderungan *burnout* akan berkurang apabila karyawan memiliki regulasi diri yang baik sehingga dapat menekan dan mencegah terjadinya stres, karena karyawan tersebut akan dapat mengontrol dan mengarahkan dirinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Ekawanti & Mulyana, 2016). Perkembangan tahap regulasi diri pada karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut: dimulai dengan memperoleh pengetahuan tentang keterampilan belajar (*observation*), dan mencakup penggunaan keterampilan tersebut (*imitation*), kemudian berusaha menginternalisasikannya (*self control*), dan mempergunakannya secara adaptif (Regulasi diri) (Yasdar & Mulyadi, 2018)

Dari hasil assessment dan wawancara, pada Departemen A perusahaan “XYZ” memiliki permasalahan yang terkait dengan regulasi diri, misalnya: tingkat kehadiran yang rendah yang berakibat pada kinerja kurang baik. Dari kegiatan Assessment, ditemukan bahwa tingkat kehadiran anggota yang rendah dan kinerja yang kurang baik, kebanyakan didasari oleh permasalahan yang terjadi antar anggota di Departemen A. secara detail masalah yang disampaikan para karyawan saat sesi *Forum Group Discussion* (FGD), banyak yang menceritakan memiliki permasalahan antar anggotanya dan bahkan dengan atasannya. Kepala Departemen sudah mengatur penempatan anggota Departemen A di setiap bagiannya. Dalam setiap bagian biasanya ada 2-3 orang, permasalahan yang biasa terjadi adalah apabila salah satu tidak masuk, sehingga anggota yang masuk harus mem back-up pekerjaan anggota yang tidak masuk dan terkadang juga tidak di back-up. Namun keesokan harinya anggota yang kemarin masuk akan bergantian tidak masuk, sehingga anggota yang kemarin tidak masuk akan mengerjakan semua atau sebagian pekerjaan pada bagian itu, dan begitu seterusnya bergantian. Selain itu ada yang merasa tidak cocok dengan rekan kerja yang ditempatkan bersamaan, sering bertengkar dan terjadi perselisihan. Beberapa anggota pun juga memiliki permasalahan dengan peralatan yang digunakan, beberapa anggota tidak mengetahui cara penggunaan alat sehingga kinerja juga kurang baik. Dari hasil pengamatan dan pendekatan juga ditemukan bahwa para anggota merasa lelah dan jenuh dengan pekerjaannya. Maka dari itu diperlukan rencana program yang dapat meningkatkan hubungan kerja yang positif pada setiap karyawan. Melalui pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan, dapat meningkatkan regulasi diri dan hubungan kerja yang positif antar karyawan, selain itu juga dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik, sehingga maka tujuan perusahaan akan tercapai.

### **Permasalahan Utama Mitra**

Mengacu pada penjelasan di atas, maka penulis menyimpulkan permasalahan yang dialami oleh mitra pengabdian masyarakat yakni:

- a. Minimnya literasi karyawan tentang kemampuan regulasi diri yang menyebabkan karyawan kurang produktif dalam bekerja, misalnya: tingkat ketidakhadiran yang cenderung tinggi, Kerjasama dan kekompakan antar karyawan yang kurang, dan tanggung jawab dalam pekerjaan kurang (asal sudah bekerja, tetapi tidak melihat hasil pekerjaan sudah benar/ belum).
- b. Minimnya pertemuan untuk diskusi dan sharing antara pimpinan dengan karyawan.

*People development management* merupakan suatu proses bersama antara atasan dan bawahan yang bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kompetensi dan karakternya sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan perusahaan. Melalui kegiatan tersebut diharapkan karyawan dapat meningkatkan kompetensi baik kognitif dan atau afektif serta efektifitas untuk mencapai kinerja yang lebih produktif (Sukoco & Prameswari, 2017). Salah satu bentuk *People development management* adalah pelatihan dan pengembangan. Kedua istilah ini saling berhubungan, dan bertujuan untuk merencanakan suatu desain yang memudahkan peningkatan keahlian, pengetahuan, sikap dan perilaku bagi karyawan. Muchinsky (dalam Harding et al., 2018) menjelaskan tentang fungsi dari pengembangan dan pelatihan yakni: 1) Pemeliharaan, untuk memastikan karyawan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan harapan perusahaan/ organisasi sehingga mampu mempertahankan prestasi secara konsisten guna meraih tujuan yang ingin dicapai; 2) Motivasi, untuk meningkatkan minat dan dorongan terhadap pekerjaan dan mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan lebih efektif dan berprestasi; 3) Sosialisasi, karyawan diperkenalkan pada prioritas, nilai, norma, prosedur, dan sistem organisasi secara umum. Sementara itu, melalui pelatihan, karyawan juga dapat meningkatkan keterampilan, yaitu: 1) *Motor skill*: keterampilan melakukan gerakan motorik untuk memanipulasi lingkungan fisik; 2) *Cognitive skill*: keterampilan dalam mengelola sikap-sikap yang perlu dimiliki untuk memahami segala sesuatu yang terkait dengan tuntutan kerja; dan 3) *Interpersonal Skill*: keterampilan untuk berinteraksi dengan orang lain dalam rangka mencapai tujuan tertentu, seperti kerjasama (Harding et al., 2018).

Hasil penelusuran literatur, juga menunjukkan bahwa adanya efektivitas peranan pelatihan regulasi diri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-regulated learning* memiliki peranan penting terhadap prestasi (Latipah, 2015); pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan regulasi emosi memiliki peran yang efektif dalam meningkatkan regulasi emosi bagi pekerja sosial (Handayani & Widyarini, 2014); dan pemberian pelatihan *self-regulated learning* menurunkan prokrastinasi akademik pada siswa (Hanifah & Rusmawati, 2019).

Berdasarkan uraian fenomena masalah yang ada dan tinjauan literatur yang telah dilakukan, maka tujuan dari kegiatan pengembangan ini adalah: Meningkatkan keterampilan regulasi diri para karyawan di Departemen A. Secara umum, yang diharapkan serta dampak dan manfaat kegiatan pelatihan bagi kebutuhan karyawan dan perusahaan antara lain:

- a. Meningkatnya kemampuan regulasi diri bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja pada karyawan.
- b. Memberikan tempat dan kesempatan bagi karyawan untuk dapat mengembangkan potensi yang dimiliki sehingga dapat mendukung kinerja karyawan.
- c. Memberikan tempat dan kesempatan bagi pihak pimpinan departemen dan HRD perusahaan berdiskusi dan mencari solusi permasalahan karyawan sehingga memiliki kebermanfaatan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

## **METODE**

Partisipan dalam kegiatan ini adalah karyawan di departemen A Perusahaan XYZ yang berjumlah 27 orang. Adapun rincian demografi karyawan yang terlibat didalam kegiatan pelatihan disajikan di Tabel 2.

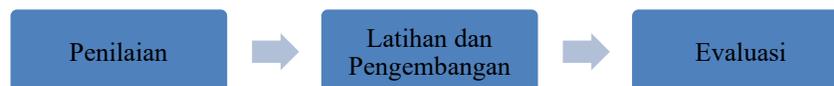
**Tabel 1.** Demografi peserta pelatihan.

	Jumlah	Persentase
Usia:		
20-29 tahun	2	7%
30-39 tahun	7	26%
40-49 tahun	13	48%
50-59 tahun	5	19%
Jenis Kelamin:		
Laki-laki	11	41%
Perempuan	16	59%
Jabatan:		
Kepala Bagian	1	4%
Karyawan	26	96%

Modul disusun dengan bekerjasama dengan pihak kepala departemen A perusahaan XYZ. Penyusunan modul kegiatan pelatihan disusun berdasarkan teori regulasi diri dari (Zimmerman, 2008) serta beberapa materi lain yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Modul akan dikembangkan dengan mengintegrasikan materi-materi berikut:

- Literasi Regulasi Diri
- Aspek dan faktor-faktor yang mempengaruhi regulasi diri
- Keterampilan untuk terbuka dan mengembangkan regulasi diri
- Penguatan aspek regulasi diri pada karyawan
- Rencana aksi

Program pengembangan karyawan yang dilakukan terdiri dari tiga tahap yaitu: a) tahap penilaian; b) tahap latihan dan pengembangan dan; 3) tahap evaluasi.

**Gambar 1.** Tahapan proses pelatihan (Komeliantari, 2016)

Pada tahap penilaian, perusahaan menilai kebutuhan organisasi, pekerjaan, orang serta kebutuhan demografi yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Setelah tujuan ditetapkan, tahap Latihan dan pengembangan dilakukan. Tahap ini dilakukan dengan langkah awal yaitu menyeleksi media latihan dan prinsip belajar, melakukan latihan serta membentuk kondisi untuk pemeliharaan. Tahap terakhir adalah tahap evaluasi, pelatihan dan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga pengujian peserta latihan sebelum memulai pelatihan dilakukan, memantau jalannya pelatihan dan pengembangan, mengevaluasi pelatihan dan selanjutnya adalah mengevaluasi transfer hasil pelatihan di dalam pekerjaan (Komeliantari, 2016).

**Tabel 2.** Rincian kegiatan Latihan dan Pengembangan

<b>Tahap</b>	<b>Rincian Kegiatan</b>	<b>Tujuan</b>
1. Penilaian	a. Hari, tanggal : Sabtu, 23 Januari 2021 b. Waktu: pukul 08.00 - 10.00 c. Peserta: Karyawan dan Kepala Departemen A d. Urutan Kegiatan: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Peserta diminta duduk melingkar</li> <li>● Pembukaan kegiatan penilaian</li> <li>● Ice Breaking</li> <li>● Pengisian Daftar Ceklis Masalah dan Sharing keluhan tentang pekerjaan.</li> <li>● Kesimpulan dan Penutupan</li> </ul>	Mengetahui dan menentukan permasalahan mendasar yang dialami karyawan di departemen A.
2. Latihan dan Pengembangan	a. Hari, tanggal: Sabtu, 20 Maret 2021 b. Waktu: pukul 09.00 - 12.00 c. Peserta: Karyawan dan Kepala Departemen A d. Urutan Kegiatan: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Pembukaan</li> <li>● Ice Breaking</li> <li>● Sharing dari HRD dan Kepala Departemen</li> <li>● Video Motivasi</li> <li>● Sharing dari peserta</li> <li>● Penutup</li> </ul>	Meningkatkan <i>soft skill</i> regulasi diri, Komunikasi, dan Kerjasama pada karyawan di departemen A.
3. Evaluasi	Pengamatan & Evaluasi Tanggal: 25 Januari - 10 April 2021 Melakukan pendekatan dan wawancara dengan mengajak ngobrol santai dengan anggota dan kepala Departemen A.	

## HASIL KARYA UTAMA DAN PEMBAHASAN

Pentingnya program pelatihan dan pengembangan menjadi sebuah kebutuhan bagi perusahaan yang ingin meningkatkan rasa tanggung jawab, kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman karyawannya di perusahaan. Di sisi lain, hubungan kerja didalam organisasi memiliki tujuan terciptanya kemudahan serta kelancaran pelaksanaan tugas dan kelancaran pekerjaan setiap orang dan setiap unit karena adanya kesadaran bahwa setiap orang atau unit lain serta timbulnya semangat saling membantu. Dalam bekerja, lingkungan pekerjaan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hubungan kerja yang baik (positif) sangat penting dilakukan dalam sebuah perusahaan maupun organisasi karena hubungan kerja sangat mempengaruhi psikis karyawan. Maka dari itu penting untuk dilakukan pelatihan, dan pengembangan. Pelatihan merupakan suatu proses meningkatkan pengetahuan, dan keterampilan karyawan.

Berdasarkan hasil penilaian, maka diketahui bahwa permasalahan berkaitan dengan keterampilan regulasi diri karyawan yang masih kurang. Berdasarkan hasil dari ceklis masalah menunjukkan bahwa beberapa karyawan Departemen A kurang memiliki rasa kerja sama, serta memiliki permasalahan antar karyawan satu dengan yang lain dalam satu departemen. Hal tersebut yang menyebabkan kurangnya motivasi kerja karyawan yang

berdampak pada kinerja karyawan kurang baik, sehingga tanggung jawab pekerjaan yang seharusnya diselesaikan oleh karyawan menjadi tidak maksimal.



**Gambar 2.** Kegiatan permainan dalam proses pelatihan

Berdasarkan hasil asesmen masalah di lapangan, maka dilakukan prosedur intervensi non klinis yang berupa pelatihan. Kegiatan pelatihan diawali dengan beberapa permainan yaitu: “Lingkaran Hidup”, “Letakkan Aku”, dan “Penuhi Aku”. Beberapa permainan ini dirancang oleh fasilitator dengan tujuan untuk mencairkan suasana di awal kegiatan pelatihan dan di sisi lain juga melatih kembali koordinasi, kerjasama, dan komunikasi pada karyawan. Peserta nampak antusias dalam kegiatan permainan, mengikuti instruksi yang diberikan, dan menyelesaikan tahapan permainan. Peserta juga diminta untuk memberikan tanggapan tentang permainan setelah mengikuti permainan, dan Sebagian besar peserta menyatakan memiliki kesan misalnya: semakin kompak, bersemangat, dan membuat suasana lebih santai.



**Gambar 3.** Sesi permainan di dalam proses pelatihan

Sesi berikutnya dilanjutkan dengan pemutaran video yang bercerita tentang pengalaman salah satu karyawan di Perusahaan “XYZ”. Video memberikan gambaran bahwa walaupun karyawan memiliki keterbatasan secara fisik, namun tetap memiliki semangat di dalam bekerja. Pemutaran video ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan kepada karyawan bahwa di dalam perusahaan ada karyawan yang tetap bekerja secara produktif walaupun mengalami keterbatasan. Setelah video ditampilkan, pimpinan departemen memberikan penjelasan dan kesimpulan tentang video, kemudian karyawan diajak untuk merefleksikan diri berdasarkan video yang telah dilihat. Hasilnya karyawan memberikan kesan yang luar

biasa, karyawan memberikan tanggapan secara antusias bahwa video sangat menginspirasi dan memberikan semangat baru di dalam bekerja walaupun mengalami keterbatasan.



**Gambar 4.** Kegiatan pemutaran video dan diskusi dengan Kepala Bagian

Sesi sharing dan konseling menjadi kelanjutan setelah kegiatan pemutaran video. Sharing dipimpin oleh kepala departemen dan perwakilan pihak HRD perusahaan. Sesi sharing bertujuan untuk mengetahui suka, duka (apa yang dirasakan) dengan sesama rekan kerja, atasan, dan perusahaan serta untuk mengerti pesan & kesan antar karyawan satu dengan yang lain. Kegiatan di sesi ini menjadi sangat interaktif dan menjadi ajang diskusi bersama menyampaikan keluhan dan saling memberikan dukungan antar karyawan dengan atasan. Karyawan berbagi pengalaman sukacita misalnya: “Bisa memenuhi/mencukupi kebutuhan keluarga dan senang dapat banyak teman”, “Bangga bekerja di Perusahaan XYZ, kurang lebih 22 tahun, dari muda sampai punya anak”, “Mengenal banyak karakter orang dan potensi diri berkembang”. Di sisi lain pengalaman duka yang dialami karyawan misalnya: “Orang atasan jika memberi tahu sering membentak-bentak dengan bawahan”, “Jika produk sepi, saya sedih”, “Jika bekerja shift malam, ketika akan berangkat hujan, jadi malas tapi demi keluarga tetap berangkat”, dan “Jika tidak ada yang berangkat, pekerjaan terasa berat”.



**Gambar 5.** Kegiatan sharing oleh kepala departemen dan perwakilan pihak HRD.

Pada bagian akhir dari kegiatan pengembangan karyawan, dilakukan proses evaluasi. Tahapan evaluasi ini bertujuan untuk melihat peningkatan dan perubahan pengetahuan karyawan berdasarkan proses intervensi yang dilakukan. Tahap evaluasi dilakukan dengan

pengamatan dan pendekatan terhadap anggota kemudian dilanjutkan dengan diskusi yang dipimpin oleh Kepala Departemen dan HRD Perusahaan. Berdasarkan kegiatan evaluasi ini diperoleh beberapa kesepakatan yang perlu dan bisa ditindaklanjuti oleh pihak perusahaan. Kesepakatan tersebut misalnya: 1) Butuhnya pendekatan dari atasan baik dari atasan lainnya pada kepala departemen dan juga atasan lainnya & kepala departemen terhadap para anggota departemen A dengan cara yang berbeda-beda pada setiap anggota, karena tidak bisa jika semua orang diperlakukan sama rata agar dapat lebih memahami permasalahan apa yang ada di dalam departemen A; 2) Menambah jumlah pertemuan besar departemen A, agar kekeluargaan dan keakraban terjalin antar anggota; dan 3) Menanamkan nilai kekeluargaan, motivasi, semangat dan dukungan sosial selama bekerja.



Gambar 6. Kegiatan evaluasi dan penutupan

Secara umum kegiatan berjalan dengan lancar dan baik, peserta antusias dalam mengikuti kegiatan walaupun tidak seluruh karyawan departemen A terlibat di dalam pelatihan. Hal ini dapat dilakukan berkat kerjasama antara Kepala Departemen, pihak HRD Perusahaan XYZ serta para karyawan yang terbuka dan memiliki motivasi tinggi untuk mencapai kinerja lebih baik. Pembagian tugas juga telah dilakukan jauh hari sebelum kegiatan dilaksanakan membuat karyawan dapat mengatur dan meluangkan waktu untuk mengikuti proses pelatihan. Dukungan dari perusahaan dengan menyediakan aula untuk tempat melakukan pelatihan juga merupakan hal positif. Pihak karyawan berharap kegiatan seperti ini dapat dipertahankan serta berlanjut di masa yang akan datang untuk kemajuan perusahaan. Pelatihan juga mengalami beberapa hal negatif yang perlu diantisipasi dalam proses pelatihan di waktu yang akan datang, misalnya; meningkatkan partisipasi dan keikutsertaan karyawan yang lebih banyak,

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan kegiatan pengembangan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada peningkatan keterampilan regulasi diri para karyawan di Departemen A. Hal ini ditunjukkan dari karyawan di departemen A yang terlibat secara aktif di dalam rangkaian kegiatan penilaian, pelatihan, dan evaluasi. Dalam hal meningkatkan regulasi diri bagi karyawan, melalui kegiatan pelatihan para karyawan mendapat keterampilan belajar dan berbagi antar karyawan dan pimpinan departemen, karyawan mendapat teladan dan motivasi dari karyawan lain, dan karyawan dapat merefleksikannya di dalam diri untuk dapat dipergunakan secara adaptif di dalam lingkup pekerjaan untuk meningkatkan kinerja.

Kegiatan ini dinilai sangat positif bagi perusahaan dan demikian pula bagi karyawan untuk terus dapat mengembangkan kemampuan *hard skill* dan *soft skill*. Oleh sebab itu, saran ke depan yaitu pentingnya pihak pimpinan perusahaan mengagendakan secara periodik kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kapasitas *hard skill* dan *soft skill* bagi karyawan.

### UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih disampaikan Penulis kepada Perusahaan “XYZ” yang telah memberikan kesempatan untuk dilakukan kegiatan Pengabdian Masyarakat bagi karyawan dalam rangka Pembelajaran Lapangan dan Fakultas Psikologi UKSW yang telah memberikan dukungan sehingga kegiatan Pengabdian Masyarakat ini dapat terlaksana dengan baik walaupun di dalam situasi pandemi dengan tetap mengutamakan protokol kesehatan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ekawanti, S., & Mulyana, O. P. (2016). Regulasi Diri dengan Burnout pada Guru. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 6(2), 113. <https://doi.org/10.26740/jptt.v6n2.p113-118>
- Handayani, Y., & Widayari, M. (2014). Pelatihan Untuk Meningkatkan Regulasi Emosi Pada Pekerja Sosial Rumah Perlindungan Sosial Anak (Rpsa). *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 7(2), 100094. <https://doi.org/10.35760/psi>
- Hanifah, F., & Rusmawati, D. (2019). Pengaruh Pelatihan Self-Regulated Learning terhadap Prokrastinasi Akademik pada Siswa SMP Negeri 33 Semarang. *Jurnal Empati*, 8(2), 124–130.
- Harding, D., Kadiyono, A. L., Hidayat, Y., & Yuniarti, N. (2018). Pelatihan dan Pengembangan SDM sebagai Salah Satu Upaya Menjawab Tantangan MEA. *Jurnal Psikologi Sains Dan Profesi*, 2(2), 185–192.
- Komeliantari, A. (2016). Model Pelatihan dan Pengembangan Karyawan PT Parador Management International. *Jurnal Utilitas*, 2(2), 140–154.
- Latipah, E. (2015). Strategi *Self Regulated Learning* dan Prestasi Belajar: Kajian Meta Analisis. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 110 – 129–129. <https://doi.org/10.22146/jpsi.7696>
- Sudarmo, T. I., & Wibowo, U. D. A. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1, 51–58.  
<http://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/PSYCHOIDEA/article/view/2497>
- Sukma, L. F., & Purba, H. P. (2021). Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental Pengaruh Regulasi Diri dan Coronavirus Anxiety terhadap Mental Well- being pada Wanita Karier yang Menikah. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1(1), 252–261.
- Sukoco, I., & Prameswari, D. (2017). Human Capital Approach To Increasing Productivity of Human Resources Management. *AdBispreneur*, 2(1), 93–104.  
<https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v2i1.12921>
- Yasdar, M., & Mulyadi, M. (2018). Penerapan Teknik Regulasi Diri (self-regulation) untuk Meningkatkan Kemandirian Belajar Mahasiswa Program Studi Bimbingan Konseling STKIP Muhammadiyah Enrekang. *Edumaspul - Jurnal Pendidikan*, 2(2), 50–60.  
<https://doi.org/10.33487/edumaspul.v2i2.9>

Zimmerman, B. J. (2008). Investigating self-regulation and motivation: Historical background, methodological developments, and future prospects. *American Educational Research Journal*, 45(1), 166–183.  
<https://doi.org/10.3102/0002831207312909>