

## Psikoedukasi Melalui Leaflet Untuk Meningkatkan Kemampuan Koping Pegawai Kantor

Agustina Verawati <sup>1</sup>, Sayang Ajeng Mardhiyah <sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup>Prodi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Sriwijaya

\*corresponding author : ajeng\_mardhiyah.psi@fk.unsri.ac.id

Received: 13 Maret 2026

Revised: 26 Maret 2026

Accepted: 27 Maret 2026

---

### KEYWORDS

Kemampuan koping  
Leaflet  
Psikoedukasi

### ABSTRACT

*Kemampuan diri pegawai dalam menghadapi kondisi yang sulit dan menyesuaikan diri terhadap situasi yang tidak dapat diprediksi atau berubah-ubah sangat membutuhkan kemampuan koping. Individu dengan kemampuan coping yang tinggi akan mampu melihat perubahan sebagai tantangan dan mampu beradaptasi dengan perubahan yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan coping pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jakarta. Adapun upaya peningkatan resiliensi dilakukan menggunakan metode psikoedukasi dengan pendekatan psikologi positif. Psikoedukasi dilakukan menggunakan leaflet. Tujuan kegiatan ini untuk mengedukasi pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jakarta dalam menghadapi situasi kerja yang berubah-ubah dengan mengupayakan kondisi sehat fisik, mental, sosial, dan spiritual agar dapat bekerja secara optimal. Sampel penelitian ini adalah 18 orang pegawai Bagian Umum Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jakarta. Adapun evaluasi dari kegiatan psikoedukasi ini dilakukan melalui survey online dengan menggunakan Google Form.*

### Pendahuluan

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jakarta merupakan instansi pemerintahan di bidang kepabeanan dan cukai yang berada di bawah naungan Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Direktorat Jenderal Bea dan Cukai merupakan unsur terpenting dalam mengatur permasalahan mengenai pajak dan kepabeanan yang ada di Indonesia (Julianto, 2014). Direktorat Jenderal Bea dan Cukai memiliki peran yang penting dalam perekonomian nasional untuk melindungi masyarakat dari dampak ekonomi global dan memudahkan para pelaku industri dalam mengembangkan usahanya sehingga perekonomian negara dapat meningkat (Gumilar *et al.*, 2015).

Struktur organisasi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jakarta terbagi menjadi beberapa bidang tertentu yang disesuaikan dengan kompetensi masing-masing staf ahli dan diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 74/PMK.01/2009. Adapun bidang-bidang tersebut adalah bagian umum, bidang kepabeanan dan cukai, bidang fasilitas kepabeanan, bidang penindakan dan penyidikan, bidang kepatuhan internal, dan bidang audit. Setiap bagian atau

bidang dipimpin oleh kepala bagian, kepala bidang, dan kepala subbagian dalam menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing.

Sistem dan prosedur di lingkungan instansi bea dan cukai dikenal secara umum sebagai teknik perdagangan internasional, sedangkan kebijakan-kebijakan yang dibuat berasal dari peraturan-peraturan instansi terkait, seperti Kementerian Perdagangan, Kementerian Kesehatan, Kementerian Pertanian, Kementerian Kebudayaan, Kementerian Pertahanan, Kementerian Informasi, Kejaksaan Agung dan sebagainya (Albram, 2016). Hal tersebut membuktikan bahwa sistem kerja instansi bea dan cukai sangat kompleks.

Instansi bea dan cukai beroperasi dalam lingkungan yang kompleks dan senantiasa berubah dari waktu ke waktu dikarenakan berhadapan dengan perkembangan/pembangunan ekonomi baik pemenuhan kewajiban regional, nasional, maupun internasional (Mahmud *et al.*, 2022). Lebih lanjut Mahmud menjelaskan lebih lanjut bahwa saat ini layanan publik kepabeanan membutuhkan perubahan untuk menyesuaikan diri dengan dinamika logistik perdagangan internasional dan beradaptasi dengan tuntutan perekonomian global yang semakin jelas (Mahmud *et al.*, 2022). Tuntutan perekonomian global tersebut diantaranya administrasi pabean yang modern, bertanggung jawab melindungi dan mewakili pemerintah di perbatasan dan pelabuhan negara, serta tuntutan tenaga kerja yang profesional dan keberadaan teknologi yang memadai (de Wulf, 2005 dalam Mahmud *et al.*, 2022).

Dalam perspektif psikologi perkembangan, masa dewasa bukanlah periode statis, melainkan fase di mana individu terus mengalami perubahan dan pengembangan diri, terutama dalam konteks pekerjaan. Individu di usia dewasa dan produktif melalui tahap eksplorasi, penetapan, pemeliharaan, hingga pensiun, di mana kemampuan untuk beradaptasi (*career adaptability*) menjadi modal utama (Chen *et al.*, 2020). Sementara itu, teori perkembangan psikososial Erikson menempatkan masa dewasa sebagai periode krusial untuk mencapai *generativity* (produktivitas dan kepedulian terhadap generasi berikutnya) versus *stagnation*. Dalam konteks ini, tuntutan pekerjaan yang tinggi dan perubahan konstan dapat dilihat sebagai tantangan perkembangan yang jika dihadapi dengan sukses akan menghasilkan rasa kompetensi dan kontribusi (Mokalu & Boangmanalu, 2021). Sebaliknya, jika gagal, dapat memicu stagnasi, kelelahan, dan stres kronis.

Dalam menghadapi tantangan di era disrupsi 4.0 dibutuhkan strategi yang efektif, efisien, dan tepat sasaran. Tentunya strategi yang efektif, efisien, dan tepat sasaran tersebut

membutuhkan penanganan secara utuh dan menyeluruh untuk menyiapkan SDM yang inovatif, kreatif, dan berdaya saing tinggi. Salah satu upaya yang dilakukan oleh Kementerian Keuangan Republik Indonesia dalam pembangunan SDM yaitu melakukan perubahan sistem untuk menyesuaikan sistem dan prosedur organisasi dalam mengantisipasi ancaman dan peluang faktor eksternal yang akan terjadi (Hartati, 2020). Hartati menjelaskan lebih lanjut bahwa tujuan perubahan sistem tersebut dilakukan agar kementerian keuangan republik indonesia mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi (*adaptability*) (Hartati, 2020).

Perubahan aturan yang terjadi akan mempengaruhi sistem dan prosedur kerja di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai, salah satunya yaitu Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jakarta. Perubahan sistem atau aturan yang tidak dapat diprediksi menyebabkan para pegawai di Kantor Wilayah Bea dan Cukai dituntut untuk adaptasi secara cepat untuk menyesuaikan pekerjaan yang dilakukan dengan aturan yang baru. Sejalan dengan hal tersebut, Julianto (2014) mengungkapkan bahwa para pegawai Direktorat Jenderal Bea dan Cukai berstatus sebagai unsur aparatur negara yang dituntut untuk harus mengikuti berbagai prosedur dan aturan yang berlaku di wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai dan Kementerian Keuangan.

Tuntutan yang semakin tinggi akan menimbulkan tekanan-tekanan bagi para pegawai di lingkungan kerja (Rizkiyani & Saragih, 2012). Lebih lanjut dijelaskan bahwa tekanan yang timbul terus-menerus akan menjadi sumber stress di lingkungan kerja (Rizkiyani & Saragih, 2012). Setiap individu akan memberikan respon yang berbeda terhadap stress yang muncul sesuai dengan kemampuan penyesuaian diri masing-masing individu (Willda *et al.*, 2016). Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jakarta memerlukan ketahanan dan proses penyesuaian diri yang baik untuk menghadapi perubahan yang terus-menerus dalam tuntutan pekerjaannya di sektor perekonomian global.

Kemampuan individu dalam mengatasi setiap kesulitan dan penyesuaian diri dari sebuah perubahan atau situasi yang tidak dapat diprediksi disebut dengan resiliensi (Mc Eween, 2011). Penelitian lain mengungkapkan bahwa ketahanan pegawai atau resiliensi pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk bangkit dari kemunduran dengan tetap efektif dalam menghadapi berbagai tuntutan kerja yang berat dan keadaan yang sulit serta tumbuh lebih kuat dalam menjalani proses yang ada (Cooper *et al.*, 2014).

Individu dengan resiliensi yang tinggi dapat melihat perubahan sebagai suatu tantangan sehingga mampu beradaptasi terhadap perubahan yang ada (Astika & Saptoto, 2016). Penelitian lain juga mengungkapkan bahwa pegawai dengan kemampuan resiliensi yang baik akan mampu merespon kesulitan yang ada dengan positif dan kompeten untuk keberlangsungan hidup organisasi dalam jangka waktu yang panjang (Wang *et al.*, 2014).

Resiliensi dapat ditingkatkan melalui pelatihan *Spiritual Emotional Freedom Technique (SEFT)* atau *Emotional Freedom Technique (EFT)* yang bertujuan memajemen emosi dan mengembangkan proses adaptasi sesuai kepribadian agar menjadi lebih mandiri dan asertif, pelatihan *mindfulness (mindfulness-based intervention)* untuk membantu individu dalam merepresentasikan pengalaman diri melalui pikiran, perasaan, dan sensasi agar mampu bekerja lebih fleksibel, serta pelatihan menulis diary bersyukur (Jembarwati, 2020). Peningkatan resiliensi juga dapat dilakukan menggunakan metode psikoedukasi melalui poster dan seminar (Moningka & Soewastika, 2022).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa para pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jakarta perlu memiliki ketahanan diri yang baik dalam menghadapi tuntutan dan tantangan pekerjaan yang ada di sektor perekonomian global. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan resiliensi dalam diri pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jakarta agar para pegawai mampu merespon dan menghadapi situasi kerja yang ada secara positif sehingga sumber daya yang ada dapat bekerja secara optimal. Upaya peningkatan resiliensi dalam kegiatan ini dilakukan menggunakan metode psikoedukasi untuk mengedukasi para pegawai dalam merespon dan menghadapi situasi kerja yang ada.

### **Metodologi**

Pelaksanaan kegiatan ini melibatkan akademisi dari perguruan tinggi Universitas Sriwijaya dan pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jakarta. Metode yang digunakan dalam kegiatan ini yaitu psikoedukasi dengan pendekatan psikologi positif, dimana informasi yang diberikan berfokus pada potensi atau kekuatan manusia dan bagaimana manusia dapat berguna serta mencapai kesuksesan (Moningka & Soewastika, 2022). Psikoedukasi yang dilakukan menggunakan lembar *leaflet*. *Leaflet* dibagikan kepada 18 orang pegawai Bagian Umum Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jakarta dan dipasang pada papan informasi atau mading kantor yang terletak di lantai 2.

Program psikoedukasi dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu:

1. Tahap 1 yaitu melakukan asesmen untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi oleh pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jakarta. Proses asesmen dilakukan melalui observasi dan wawancara. Observasi dilakukan pada tanggal 06 - 26 Juni 2023. Selain observasi, peneliti juga melakukan wawancara terstruktur kepada *stakeholder* dan beberapa pegawai Bagian Umum Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jakarta pada tanggal 14 - 23 Juni 2023. Wawancara terstruktur dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun sebelumnya. Setelah proses asesmen dilaksanakan, peneliti kemudian menyusun kesimpulan mengenai asesmen dan menentukan permasalahan yang dihadapi oleh pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jakarta.
2. Tahap 2 yaitu melakukan diskusi dengan pihak Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jakarta mengenai topik/tema yang akan dilakukan. Pada tahap ini dilakukan pertemuan antara perwakilan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jakarta dan

pihak Universitas Sriwijaya untuk memaparkan jenis permasalahan yang ditemukan, mendiskusikan jenis intervensi yang akan dilakukan, dan pembahasan topik intervensi yang akan dilaksanakan.

3. Tahap 3 yaitu peneliti mendiskusikan format psikoedukasi kepada dosen pembimbing, jenis informasi yang akan diberikan, sistem penulisan, dan isi materi psikoedukasi. Pada tahap ini, dosen pembimbing akan memberikan *feedback* mengenai isi materi dan peneliti akan melakukan revisi. Setelah disetujui, kemudian peneliti merancang *design leaflet*.
4. Tahap 4 yaitu peneliti menunjukkan rancangan *design leaflet* yang akan dicetak kepada kepala subbagian kepegawaian dan beberapa pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jakarta untuk memperoleh *feedback*. Setelah disetujui, *leaflet* kemudian dicetak, dibagikan kepada pegawai, dan dipasang di papan informasi atau mading Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jakarta.

Evaluasi intervensi dilakukan dengan menyebar survey *online* melalui *platform Google Form*. Survey berisi pernyataan menggunakan skala likert yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Peneliti membuat beberapa pernyataan berdasarkan tujuan psikoedukasi yang dimuat dalam *Australian Institute of Professional Counsellors* (2014) yaitu:

1. *Information transfer*, yaitu memberikan informasi yang berkaitan dengan gejala, penyebab, serta konsep penyembuhan mengenai isu psikologis tertentu kepada masyarakat, klien, ataupun keluarga klien.
2. *Emotional discharge*, yaitu membantu individu yang mengalami masalah psikologis untuk menghadapi permasalahan yang ada dengan melepaskan rasa frustrasi dan emosi akibat tidak mengetahui apa atau bagaimana cara menangani isu psikologis.
3. *Support of a medication or other treatment*, yaitu mendukung individu yang mengalami permasalahan psikologis.
4. *Assistance toward self-help*, yaitu edukasi yang diberikan dapat bermanfaat dalam membantu individu untuk memahami dan menghadapi permasalahan psikologis yang tepat.

### **Hasil dan Pembahasan**

Pengabdian kepada masyarakat ini diintegrasikan dalam program magang reguler Kementerian Keuangan Republik Indonesia dan program Praktik Kerja Lapangan (PKL) Program Studi Psikologi Universitas Sriwijaya yang dilaksanakan secara luring. Permasalahan diidentifikasi berdasarkan data hasil observasi dan wawancara dengan *stakeholder* dan pegawai Bagian Umum Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jakarta. Berdasarkan proses asesmen diperoleh informasi bahwa Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jakarta memiliki lingkungan kerja yang bersih dan nyaman, pola interaksi yang positif dan saling mendukung, serta menganut sistem kerja semi militer dan satu korsa, dimana keputusan pemimpin menjadi hal yang mutlak untuk mencapai kesatuan suara. Selain itu, Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jakarta senantiasa melakukan upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai, baik melalui evaluasi kinerja dan pelatihan kerja bagi para pegawai. Hasil wawancara mengungkapkan bahwa tantangan kerja yang dihadapi oleh para

pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jakarta adalah perubahan yang tidak dapat diprediksi dalam hal perubahan aturan dari pusat. Perubahan aturan tersebut menuntut para pegawai untuk memiliki sikap adaptasi yang tinggi dan resiliensi yang baik agar dapat bekerja secara optimal.

Psikoedukasi merupakan intervensi umum dalam bidang psikologi untuk memberikan informasi dengan topik tertentu agar masyarakat memiliki kemampuan *coping mechanism* atau kemampuan menghadapi tekanan yang dialami (Moningka & Soewastika, 2022). Psikoedukasi dilakukan menggunakan *leaflet*. *Leaflet* merupakan media cetak berbentuk selebaran yang berisi informasi tertentu atau pesan-pesan kesehatan yang dapat dilipat (Jatmika et al., 2019).

Psikoedukasi dilakukan secara luring melalui *leaflet*. *Leaflet* yang dirancang berisi hal-hal praktis yang dapat dilakukan oleh para pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jakarta dalam menghadapi situasi kerja yang berubah-ubah dan tidak dapat diprediksi agar dapat sehat optimal secara fisik, mental, spiritual, dan sosial. Adapun materi tersebut merupakan hasil modifikasi dari strategi-strategi penguatan resiliensi personal kerja yang dimuat dalam penelitian Soichatun (2014) dengan unsur kesehatan fisik dalam aspek resiliensi yang dikemukakan oleh Mc Eween (2011). Peneliti juga mencantumkan *link* evaluasi pada *leaflet*. *Leaflet* dibagikan kepada 18 orang pegawai Bagian Umum. Selain itu, *leaflet* juga dipasang pada papan informasi atau mading Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jakarta. Pemasangan *leaflet* pada papan informasi bertujuan untuk memperluas cakupan psikoedukasi, sehingga pegawai Kantor Wilayah Bea dan Cukai Jakarta yang membaca papan informasi akan dapat membaca dan teredukasi mengenai hal-hal yang dapat dilakukan dalam mengupayakan hidup sehat secara fisik, mental, spiritual, dan sosial dalam menghadapi situasi kerja yang berubah-ubah.

Tahap evaluasi dilakukan dengan meminta kesediaan para pegawai untuk mengisi link Google Form yang tercantum pada lembar akhir *leaflet*. Terdapat 5 pernyataan yang harus diisi yaitu: (1) Informasi yang diberikan sangat bermanfaat., (2) Informasi yang diberikan mudah dilakukan dalam kehidupan sehari-hari., (3) Informasi yang diberikan dapat membantu saya untuk mengupayakan kondisi fisik dan mental yang sehat., (4) Informasi yang diberikan dapat mendukung saya untuk hidup sehat., (5) Informasi yang diberikan dapat memberikan *insight* untuk saya dalam menghadapi situasi kerja yang tidak dapat diprediksi. Adapun hasil survey yang dilakukan sebagai berikut.

**Tabel I.**  
**Hasil evaluasi kegiatan psikoedukasi melalui survey online**

Pernyataan	Persentase Hasil Survey				
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Informasi yang diberikan bermanfaat.	0	0	0	6,7%	93,3%
Informasi yang diberikan dilakukan dalam kehidupan sehari-hari.	0	0	0	13,3%	86,7%
Informasi yang diberikan dapat membantu untuk mengupayakan kondisi fisik dan mental yang sehat.	0	0	0	6,7%	93,3%
Informasi yang diberikan dapat mendukung saya untuk hidup sehat.	0	0	0	6,7%	93,3%
Informasi yang diberikan dapat memberikan <i>insight</i> untuk saya dalam menghadapi situasi kerja yang tidak dapat diprediksi.	0	0	0	13,3%	86,7%

Berdasarkan hasil survey tersebut, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari psikoedukasi yang dilakukan melalui *leaflet* tercapai. Hal tersebut dibuktikan melalui penilaian seluruh responden bahwa informasi yang diberikan bermanfaat, dapat dilakukan dalam kehidupan sehari-hari, dapat mengupayakan kesehatan fisik dan mental, dan mampu membantu para pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang berubah-ubah dan tidak dapat diprediksi. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Moningka et al (2022) bahwa tujuan psikoedukasi adalah membantu

individu untuk dapat meningkatkan kemampuan diri dalam menghadapi tekanan dan tantangan yang dialami.

Melalui psikoedukasi melalui *leaflet* yang dibagikan, para pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jakarta memiliki pemahaman bahwa sehat merupakan hal yang kompleks antara fisik, mental, spiritual, dan sosial, serta upaya menjaga kesehatan fisik dan mental di lingkungan kerja. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Rusli, Nio, Akbar, dan Nurmina (2020) yang mengungkapkan bahwa psikoedukasi dapat memberikan pengetahuan, pemahaman, dan pengalaman kepada individu atau kelompok mengenai strategi mengatasi hal tertentu.

### **Kesimpulan**

Upaya peningkatan resiliensi menggunakan metode psikoedukasi yang dilakukan kepada para pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jakarta dilakukan sesuai dengan kebutuhan para pegawai melalui hasil asesmen dan diskusi dengan pihak terkait. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jakarta memberikan feedback yang positif karena merasa bahwa psikoedukasi yang dilakukan sangat bermanfaat dan dapat membantu para pegawai dalam menjaga kesehatan fisik dan mental dalam menghadapi situasi kerja yang terus berubah. Harapan dari kegiatan psikoedukasi ini adalah para pegawai dapat melaksanakan hal-hal praktis yang terdapat dalam *leaflet* sebagai upaya menjaga kesehatan fisik, mental, spiritual, dan sosial agar mampu menghadapi situasi kerja yang berubah-ubah. Untuk menunjang kemampuan resiliensi yang optimal dan berdampak berkepanjangan, selanjutnya instansi dapat mengadakan pelatihan resiliensi kepada seluruh pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jakarta.

### **Ucapan Terima Kasih**

Terima kasih kepada Kementerian Keuangan Republik Indonesia yang telah mengadakan program magang reguler dan kepada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jakarta yang telah memfasilitasi pelaksanaan kegiatan dalam kegiatan ini. Terima kasih juga kepada dosen pembimbing, *stakeholder*, dan seluruh pegawai Bagian Umum Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jakarta yang telah memberikan dukungan dan arahan kepada peneliti sehingga kegiatan ini dapat terlaksana dengan baik

### **Pernyataan Penggunaan AI**

Penulis tidak menggunakan Artificial Intelligence dalam karya tulis ini.

### **Daftar Pustaka**

- Albram, D. (2016). Perspektif kelembagaan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) dalam bidang pelayanan kemudahan impor tujuan ekspor (KITE) di Indonesia. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 16(1), 105–118.
- Astika, N. F. L., & Saptoto, R. (2016). Peran resiliensi dan iklim organisasi terhadap work engagement. *Gadiah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 2(1), 38–47.

- Australian Institute of Professional Counsellors. (2014). *Psychoeducation: Definition, goals and methods*. <https://www.aipc.net.au/articles/psychoeducation-definition-goals-and-methods/>
- Cooper, C. L., Liu, Y. P., & Tarba, S. Y. (2014). Resilience, HRM practices and impact on organizational performance and employee well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(18), 2466–2471.
- Chen, H., Fang, T., Liu, F., Pang, L., Wen, Y., Chen, S., & Gu, X. (2020). Career Adaptability Research: A Literature Review with Scientific Knowledge Mapping in Web of Science. *International Journal Environmental Research and Public Health* 17 (16), 1-21
- Gumilar, G., Suyadi, I., & Agusti, R. R. (2015). Pemanfaatan fasilitas kemudahan impor tujuan ekspor (KITE) untuk meningkatkan ekspor dalam negeri (Studi pada Kantor Wilayah DJBC Jatim I, Sidoarjo). *Jurnal Perpajakan (JEJAK)*, 6(1), 1–12.
- Hartati, I. (2020). Strategi pembangunan SDM Kementerian Keuangan Republik Indonesia dalam menghadapi tantangan era disrupsi 4.0. *Jurnal BPPK: Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan*, 13(1), 109–129.
- Jatmika, S. E. D., Maulana, M., & Maulana, M. (2019). *Pengembangan media promosi kesehatan*. Penerbit K-Media.
- Jembarwati, O. (2020). Stres dan dukungan sosial pada perawat, dokter dan tenaga kesehatan pada masa pandemi Covid-19. *Psisula: Prosiding Berkala Psikologi*, 2, 292–299.
- Julianto, R. H. (2014). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Riau dan Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomi*, 22(2), 13–26.
- Mahmud, M. F., Soekirman, A., & Tesniwati, R. (2022). Penguatan kinerja melalui transformasi digital, budaya adaptif, transfer pengetahuan dan pola kerja pada Bea Cukai Indonesia. *Jurnal Perspektif Bea dan Cukai*, 6(2), 323–342.
- Makalu, V.R., & Boangmanalu, C.V. (2021). Teori Psikososial Erksn : Implikasinya bagi Agama Kritten di Sekolah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 12 (2), 180-192.
- McEwen, K. (2011). *Building resilience at work*. Australian Academic Press.
- Moningka, C., & Soewastika, A. W. (2022). Psikoedukasi untuk masyarakat melalui media sosial Info Bintaro. *KUAT: Keuangan Umum dan Akuntansi Terapan*, 4(1), 20–25.
- Rizkiyani, D., & Saragih, S. R. (2012). Stress kerja dan motivasi kerja pada petugas lembaga permasyarakatan. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 27–44.
- Rusli, D., Nio, S. R., Akbar, N., & Nurmina, N. (2020). Psikoedukasi online pendampingan anak belajar daring akibat terdampak pandemi Covid-19. *Jurnal Pelayanan Kepada Masyarakat (PLAKAT)*, 2(2), 167–181.
- Soichatun, Y. (2014). Strategi resiliensi personal bagi pekerja. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 11(1), 73–85.
- Wang, J., Cooke, F. L., & Huang, W. (2014). How resilient is the (future) workforce in China? A study of the banking sector and implications for human resource development. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 52(2), 132–154.