



**PSIKOEDUKASI “MENUJU KARYAWAN YANG SAMI’NA WA
ATHO’NA: STOP QUIET QUITTING,” PADA KARYAWAN SIT DARUL
FIKRI MAKASSAR**

**Mardatus Sholihah¹⁾ | Rahmawati Syam²⁾ | Luthfiah Ika Rahmayani³⁾ | Syamsul Bakhri Gaffar⁴⁾ |
Novita Maulidya Jalal⁵⁾ | Gunawan Jufri⁶⁾**

¹²³⁴⁵⁶⁾Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar, Indonesia
mardatussholihah@gmail.com

Abstract: *Psychoeducation is a form of education given to a group of people with the aim of providing information about psychological problems to increase their understanding. The psychoeducation in this study is related to how to minimize Quiet quitting behavior which is prone to occurring in employees. Quiet quitting is a phenomenon where employees do not have the desire to do additional work than other workers due to the high demands of an organization. The Quiet quitting phenomenon is a challenge for organizational productivity because declining employee performance can affect organizational development. This psychoeducation aims to provide an understanding of how to prevent and minimize Quiet quitting behavior in oneself. The psychoeducation method implemented is non-training psychoeducation in the form of seminars, carried out face to face and lasting 4 hours. The core stages of implementing psychoeducation include preparation, distribution of pretests, provision of materials, discussions and games, administration of posttests, and closing. This psychoeducation was held on Saturday, December 2 2023 with a total of 46 participants. The research results show that the psychoeducational activities carried out can provide information to participants about how to minimize quiet quitting behavior, including a description of the phenomenon and definition of quiet quitting, factors and causes of quiet quitting, and how to prevent and minimize quiet quitting behavior. Furthermore, providing psychoeducation was considered useful by the participants. The psychoeducation participants also thought that the seminar was packed with material that was interesting and easy to understand.*

Keywords: *Psychoeducation, Quite Quitting, Employees, Psychology, Industrial Psychology*

Abstrak: Psikoedukasi merupakan salah satu bentuk edukasi yang diberikan kepada suatu kelompok masyarakat dengan tujuan memberikan informasi mengenai masalah psikologis untuk menambah pemahaman mereka. Psikoedukasi dalam studi ini terkait cara meminimalisir perilaku *quiet quitting* yang rentan terjadi pada karyawan. *Quiet quitting* merupakan fenomena karyawan tidak memiliki keinginan untuk melakukan pekerjaan tambahan dari pekerja lain yang disebabkan oleh tingginya tuntutan suatu organisasi. Fenomena *quiet quitting* menjadi tantangan bagi produktivitas organisasi dikarenakan menurunnya kinerja karyawan mampu mempengaruhi perkembangan organisasi. Pemberian psikoedukasi ini bertujuan untuk memberikan pemahaman terkait cara mencegah dan meminimalisasi perilaku *quiet quitting* pada diri sendiri. Metode psikoedukasi yang dilaksanakan yakni psikoedukasi non pelatihan berupa seminar, dilakukan secara tatap muka dan berlangsung selama 4 jam. Tahapan inti pelaksanaan psikoedukasi meliputi, persiapan, penyebaran pretest, pemberian materi, diskusi, dan games, pemberian posttest, dan penutup. Psikoedukasi ini dilaksanakan pada sabtu, 2 desember 2023 dengan jumlah peserta sebanyak 46 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan psikoedukasi yang dilakukan dapat memberikan informasi kepada peserta tentang cara meminimalisasi perilaku *quiet quitting* meliputi gambaran fenomena dan definisi *quiet quitting*, faktor

dan penyebab *quiet quitting*, hingga cara mencegah dan meminimalisasi perilaku *quiet quitting*. Selanjutnya, pemberian psikoedukasi dianggap bermanfaat oleh para peserta. Para peserta psikoedukasi juga menganggap seminar yang dilaksanakan dikemas dengan materi yang menarik dan mudah dipahami.

Kata Kunci: Psikoedukasi, Quite Quitting, Karyawan, Psikologi, Psikologi Industri

A. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aspek terpenting dalam setiap organisasi sebab merupakan sumber keunggulan kompetitif yang penting jika karyawan merasa termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka (Pevec, 2023). Di era globalisasi dengan perkembangan yang pesat saat ini, membuat organisasi harus mampu menyesuaikan diri dengan situasi dengan menciptakan dan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih tinggi, efektif dan efisien dengan tenaga kerja yang berkualitas yang memiliki efektivitas kerja yang memenuhi. Sehingga sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan penting untuk terlibat langsung dalam proses pengembangan industrial kinerja karyawan (Nurmatin et al., 2023). Peran kinerja karyawan yang begitu penting membuat perusahaan harus mengembangkan lingkungan kerja yang nyaman agar timbul rasa keterlibatan yang lebih besar dan komitmen karyawan.

Tantangan yang muncul kemudian adalah organisasi tidak dapat mendorong secara terus menerus apabila rasa ketidak inginan untuk terlibat lebih tersebut timbul dari diri karyawan itu sendiri, terlebih apabila tingginya tuntutan kerja yang tidak seimbang dengan hasil dan apresiasi yang didapatkan. Menurut Baumann & Sander (dalam Efendi 2023) Minimnya apresiasi dan dukungan dari organisasi, menimbulkan dampak pada karyawan yang melakukan untuk *quit quitting*. Berdasarkan data longitudinal yang dikumpulkan oleh Gallup pada tahun 2022 bahwa setidaknya 50% tenaga kerja AS diwakili oleh orang-orang yang *quiet quitting* dan pada kuartal kedua tahun 2022 rasio karyawan yang terlibat dan tidak terlibat secara aktif adalah 1,8 berbanding 1, dengan 32% terlibat dan 18% tidak aktif (Formica & Fodera, 2022).

Istilah *quiet quitting* pertama kali diperkenalkan oleh ekonomi Mark Boldger pada tahun 2009, yang kemudian populer pada tahun 2022, setahun setelah dimulainya Pengunduran Diri Besar-besaran. Mahand & Caldwell (2023) mendefinisikan *quiet quitting* sebagai suatu fenomena karyawan tidak memiliki keinginan untuk melakukan pekerjaan tambahan dari pekerja lain yang disebabkan oleh tingginya tuntutan suatu perusahaan. Beban kerja yang berlebihan mempunyai pengaruh yang paling kuat terhadap kelelahan kerja di kalangan karyawan yang berarti bahwa perasaan fisik dan kelelahan mental berasal dari tekanan yang berat dan jumlah pekerjaan yang banyak (Lu et al., 2023). Selain pada karyawan hal ini juga berdampak perusahaan karena menurunnya kinerja karyawan yang mempengaruhi perkembangan Perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan pada sebelas orang karyawan yang merupakan perwakilan setiap unit bahwa dapat disimpulkan bahwa beberapa karyawan cenderung mengabaikan kritik pada pekerjaannya sebab telah menyelesaikan pekerjaannya dan memilih untuk melakukan pekerjaan yang lain dibandingkan mengupayakan untuk menyelesaikan kritik yang diberikan karena merasa ada tuntutan lain yang harus segera diselesaikan, dan beberapa karyawan lainnya cenderung mengabaikan tanggung jawab yang berada diluar job desknya karena merasa jika pekerjaan tersebut bukan bagian yang seharusnya

karyawan tersebut kerjakan. Tingginya beban kerja dan tekanan yang diperoleh membuat karyawan cenderung mengabaikan kritik, feedback, dan tanggung jawab pada pekerjaan yang diluar job desknya sebagai bentuk pengembangan diri.

Berlandaskan latar belakang yang dipaparkan di atas kami selaku fasilitator tertarik untuk membuat psikoedukasi yang bertema “Menuju Karyawan Yang Sami’na Wa Atho’na: Stop *uier quitting*” . Permasalahan dalam psikoedukasi ini adalah karyawan yang cenderung membatasi diri dalam melakukan pekerjaannya tanpa melakukan upaya untuk mengembangkan atau memperbaiki pekerjaannya. Tujuan yang ingin dicapai dalam psikoedukasi ini yaitu untuk membantu peserta psikoedukasi dalam menghadapi fenomena *quiet quitting* yang dialaminya, untuk meningkatkan pemahaman peserta psikoedukasi terkait fenomena psikoedukasi menyangkut dampak dan faktor *Quiet quitting* sehingga peserta psikoedukasi diharapkan lebih mampu meminimalisir dengan melakukan tindakan yang tepat untuk mengurangi resiko faktor yang timbul, serta bagaimana cara mengatasi dan keluar dari masalah tersebut.

B. METODE YANG DIGUNAKAN

Metode yang digunakan, yaitu memberikan psikoedukasi kepada karyawan SIT Darul Fikri Makassar melalui program Sekolah Karyawan. Psikoedukasi merupakan intervensi yang umum dilakukan dalam ranah psikologi. Nelson-Jones (dalam Piara dkk, 2022) mengemukakan bahwa psikoedukasi bertujuan untuk melatih individu atau kelompok dalam mempelajari aneka life skills, tergolong dalam pendidikan humanistik, berisi serangkaian kegiatan pelayanan masyarakat, serta kegiatan yang mampu memberikan layanan informasi mengenai isu psikologi kepada publik. Psikoedukasi memiliki manfaat dalam memberikan pengetahuan, pemahaman, dan strategi terapeutik guna meningkatkan kualitas hidup individu atau kelompok (Syam dkk, 2023). Psikoedukasi di lingkungan industri kiranya secara khusus sangat relevan dengan upaya peningkatan aspek kesejahteraan karyawan, terutama menyangkut dimensi kesejahteraan psikologis-sosial karyawan (Supratiknya, 2008).

Psikoedukasi didasari oleh hasil analisis kebutuhan pelatihan. Analisis kebutuhan pelatihan merupakan sebuah analisis kebutuhan di tempat kerja yang secara detail ditujukan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang menjadi prioritas dalam rangka merealisasikan tujuan organisasi (Puspita & Nurhalim, 2021). Analisis kebutuhan pelatihan dilakukan melalui proses wawancara dan observasi kepada karyawan bagian umum SIT Darul Fikri Makassar, seperti cleaning service, kitchen, driver, security, humas, dan Kepala Departemen Bagian Umum. Kegiatan psikoedukasi dilakukan secara luring dengan menggunakan metode ceramah dan bermain. Adapun tahapan dari kegiatan psikoedukasi adalah sebagai berikut.

1. Menentukan Topik

Langkah pertama, yaitu menentukan topik psikoedukasi yang terdiri atas melakukan need assesment, melakukan pengkategorisasian masalah hasil need assesment, menentukan topik kegiatan.

2. Merancang Metode Pelaksanaan Kegiatan

Langkah kedua, yaitu Metode pelaksanaan ditentukan setelah terlebih dahulu dilakukan diskusi antar anggota kelompok BKP Magang, Dosen Pembimbing Lapangan, dan Supervisor yang kemudian disepakati bahwa metode yang digunakan adalah metode psikoedukasi non pelatihan berupa seminar dengan hanya memberikan materi dan mengevaluasi peningkatan pengetahuan melalui hasil pretest dan posttest peserta psikoedukasi.

3. Membuat Persiapan Pelaksanaan Psikoedukasi

Persiapan pelaksanaan psikoedukasi dilakukan dengan 1) Penetapan tempat dan waktu pelaksanaan dengan berkoordinasi bersama supervisor dan direktur Departemen Tarbiyah dan Umum, 2) menghubungi kandidat pemateri yang ahli dalam topik psikoedukasi yang diangkat, 3) membuat pretest, posttest, serta media yang akan digunakan dalam menyampaikan psikoedukasi, ID Card panitia, sertifikat, manual acara, hingga lembar presensi 4) melakukan setting tempat sesuai dengan perencanaan metode pelaksanaan

4. Melaksanakan kegiatan psikoedukasi

Pelaksanaan kegiatan merupakan fokus utama dari kegiatan psikoedukasi yang dilakukan. Pelaksanaan kegiatan melibatkan seluruh tahapan acara yang telah dirancang sebelumnya.

5. Menyusun laporan kegiatan psikoedukasi

Langkah terakhir, yaitu menyusun laporan kegiatan setelah kegiatan psikoedukasi selesai terlaksana. Laporan kegiatan merupakan bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan kegiatan psikoedukasi yang telah dilakukan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan psikoedukasi berupa seminar kepada karyawan SIT Darul Fikri Makassar ini dilaksanakan pada hari sabtu, 2 Desember 2023, pukul 08.00 – 11. 30 WITA bertempat di ruang teater lantai 3 gedung SIT Darul Fikri Makassar. Tema psikoedukasi yang dilaksanakan yakni, “Menuju karyawan yang sami’na wa atho’na, stop *Quiet quitting*,” berupa pemahaman terkait fenomena dan definisi *quiet quitting* di lingkungan kerja, gejala, penyebab, dan dampak karyawan yang mengalami *quiet quitting*, serta apa yang harus dilakukan untuk meminimalisir *quiet quitting* dalam diri pribadi. Psikoedukasi berupa seminar ini merupakan kegiatan yang dilaksanakan sebagai bentuk program kerja BKP Magang Mandiri Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar. Kegiatan ini dihadiri oleh 43 orang peserta yang merupakan karyawan SIT Darul Fikri Makassar. Beberapa hasil yang didapatkan akan dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 1. Data Deskriptif Peserta Psikoedukasi

Laki-laki	18	39%
Perempuan	28	61%
21 – 30	13	28%
31 – 40	16	35%
41 – 50	11	24%
≥ 51	6	13%
Umum	8	17%
Humas	3	7%
DPU	7	15%
Driver	1	2%
Security	1	2%
CS	11	24%
Dapur	15	33%
SD	5	11%
SMP	6	13%
SMA	21	46%
D3	2	4%
S1	12	26%
TOTAL	46	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa sebaran data peserta psikoedukasi yang telah dilakukan sebanyak 46 orang dengan rentan usia 21 – 61 tahun. Responden dengan rentang usia 21 – 30 sebanyak 13 (28%) orang, usia 31 – 40 tahun sebanyak 16 (35%) orang, usia 41 – 50 tahun sebanyak 11 (24%), dan usia \geq 51 sebanyak 6 (13%) orang. Selanjutnya, sebaran unit responden meliputi unit umum sebanyak 8 (17%), unit humas sebanyak 3 (7%) orang, unit DPU sebanyak 7 (15%) orang, unit driver sebanyak 1 (2%) orang, unit security sebanyak 1 (2%) orang, unit CS sebanyak 11 (24%) orang, dan unit dapur sebanyak 15 (33%) orang. Sebaran data pendidikan terakhir peserta psikoedukasi meliputi sebanyak 5 (11%) orang dengan pendidikan terakhir SD, 6 (13%) orang dengan pendidikan terakhir SMP, 21 (46%) orang dengan pendidikan tinggi SMA, 2 (4%) orang dengan pendidikan terakhir D3, dan 12 (26%) orang dengan pendidikan tinggi S1. Lebih lanjut, seluruh peserta psikoedukasi merupakan karyawan SIT Darul Fikri Makassar.

Psikoedukasi berupa seminar ini merupakan model psikoedukasi berupa informational model yakni dilakukan dengan menyajikan beberapa teori mengenai fenomena dan definisi *Quiet quitting* di lingkungan kerja, gejala, penyebab, dan dampak karyawan yang mengalami *Quiet quitting*, serta apa yang harus dilakukan untuk meminimalisir *Quiet quitting*. Fasilitator atau pemateri dalam kegiatan psikoedukasi ini merupakan seorang profesional dan ahli di bidangnya sehingga keakuratan materi yang disampaikan dapat terjamin. Berikut merupakan detail rangkaian pelaksanaan psikoedukasi yang telah dilakukan:

a. Tema kegiatan

Need asesmen yang dilakukan berupa wawancara dan observasi pada masing-masing unit karyawan SIT darul Fikri Makassar menunjukkan adanya perilaku *Quiet quitting* pada karyawan, sehingga berdasarkan pertimbangan tersebut tema kegiatan yang dipilih yakni *Quiet quitting*. Selanjutnya, judul kegiatan psikoedukasi ini yakni, “Menuju Karyawan yang Sami’na Wa Atho’na: Stop *quiet quitting*.” Nama dari kegiatan dipilih sebagai bentuk relevansi antara tema dan tempat serta sasaran psikoedukasi yang mana berada di lingkungan islami. Perpaduan antara kutipan terkenal dan tujuan psikoedukasi mengenai cara meminimalisir *Quiet quitting* merupakan salah satu cara untuk menarik perhatian sasaran peserta psikoedukasi untuk menyimak seminar psikoedukasi dengan baik.

b. Waktu dan tempat Kegiatan

Kegiatan psikoedukasi dilaksanakan pada sabtu, tanggal 2 desember 2023 bertempat di ruang teater gedung lantai 3 SIT Darul Fikri Makassar. Kegiatan berlangsung selama kurang lebih dari jam 08.00 – 11.00 WITA dengan durasi 4 jam.

c. Tujuan kegiatan

Tujuan yang ingin dicapai dalam psikoedukasi ini yaitu untuk membantu peserta psikoedukasi dalam menghadapi fenomena *Quiet quitting* yang dialaminya, untuk meningkatkan pemahaman peserta psikoedukasi terkait fenomena psikoedukasi menyangkut dampak dan faktor *Quiet quitting* sehingga peserta psikoedukasi diharapkan lebih mampu meminimalisir dengan melakukan tindakan yang tepat untuk mengurangi resiko faktor yang timbul, serta bagaimana cara mengatasi dan keluar dari masalah tersebut.

d. Tahapan Kegiatan

Adapun langkah-langkah dalam menyusun kegiatan psikoedukasi *quiet quitting* yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Menentukan Topik

Dalam menentukan topik, kegiatan pertama yang dilakukan adalah need assessment berupa wawancara dan observasi pada beberapa karyawan di setiap unit. Dari hasil asesmen kemudian dilakukan analisa sederhana untuk memunculkan permasalahan-

permasalahan yang dialami oleh karyawan. Permasalahan-permasalahan yang ada dikelompokkan berdasarkan tingkat kesulitan dan urgensi serta banyaknya karyawan yang mengalami permasalahan tersebut. Dari hasil pengelompokan itulah kemudian diketahui bahwa responden membutuhkan psikoedukasi mengenai topik yang kami tawarkan, yakni *Quiet quitting* dilihat dari mayoritas gejala yang dialami oleh karyawan.

2. Merancang Metode Pelaksanaan

Metode pelaksanaan ditentukan setelah terlebih dahulu dilakukan diskusi antar anggota kelompok BKP Magang, Dosen Pembimbing Lapangan, dan Supervisor yang kemudian disepakati bahwa metode yang digunakan adalah metode non pelatihan berupa seminar dengan hanya memberikan materi dan mengevaluasi peningkatan pengetahuan melalui hasil pretest dan posttest peserta psikoedukasi.

3. Membuat Persiapan Pelaksanaan Psikoedukasi

Selanjutnya persiapan pelaksanaan psikoedukasi dilakukan dengan 1) Penetapan tempat dan waktu pelaksanaan dengan berkoordinasi bersama supervisor dan direktur Departemen Tarbiyah dan Umum, 2) menghubungi kandidat pemateri yang ahli dalam topik psikoedukasi yang diangkat, 3) membuat pretest, posttest, serta media yang akan digunakan dalam menyampaikan psikoedukasi, ID Card panitia, sertifikat, manual acara, hingga lembar presensi 4) melakukan setting tempat sesuai dengan perencanaan metode pelaksanaan

4. Melaksanakan kegiatan psikoedukasi

Pelaksanaan kegiatan psikoedukasi kemudian dilakukan setelah tahap persiapan pelaksanaan selesai dilakukan. Psikoedukasi meminimalisir *Quiet quitting* dilaksanakan dengan jumlah peserta kegiatan sebanyak 46 orang peserta yang merupakan karyawan SIT Darul Fikri Makassar. Berikut merupakan rangkain susunan acara kegiatan psikoedukasi yang dilaksanakan:

Tabel 2. Susunan Acara Kegiatan Psikoedukasi

No	Jam (WITA)	Agenda
1.	07.00 - 07.59	Persiapan tahap akhir dan breafing serta absensi panitia
2.	08.00 - 08.30	Registrasi Peserta
3.	08.31 - 08.40	Pembukaan
4.	08.41 - 08.55	Pembacaan Ayat Suci Alquran dan Doa
5.	08.56 - 09.05	Sambutan Ketua Panitia
6.	09.06 - 09.17	Sambutan Direktur Tarbiyah dan Umum
7.	09.18 - 09.30	Peralihan Forum Pre Test
8.	09.31 -10.50	Pemberian Materi, games, dan tanya jawab
9.	10.51 - 11.00	Post Test dan Tiket Kepulangan serta Peralihan Forum
10.	11.01 - 11.07	Penyerahan Sertifikat Pemateri dan Moderator
11.	11.08 - 11.18	Penutupan

Pelaksanaan kegiatan didasarkan pada susunan acara dan dipandu oleh Master of Ceremony (MC) dan moderator. Berikut merupakan dokumentasi dari kegiatan psikoedukasi yang telah dilakukan:



Gambar 1. Pembukaan



Gambar 2. Penyampaian materi



Gambar 3. Games

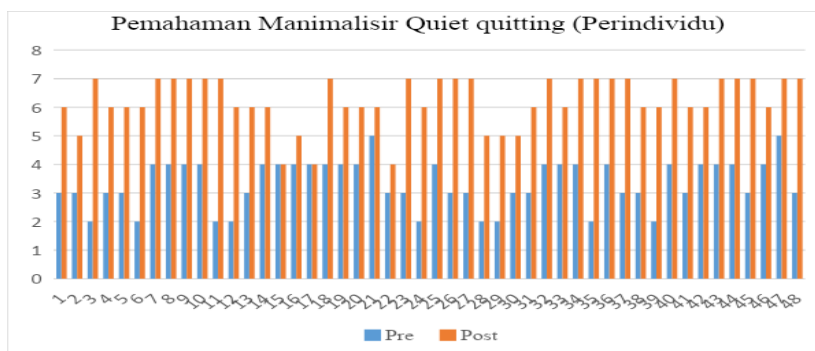


Gambar 4. Penyerahan sertifikat

5. Menyusun Laporan Kegiatan

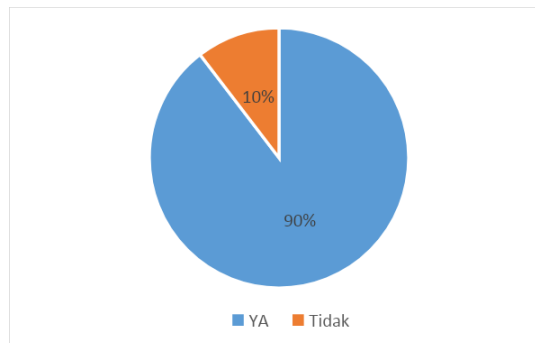
Tahap terakhir dari kegiatan psikoedukasi yakni menyusun laporan hasil kegiatan psikoedukasi. Laporan kegiatan psikoedukasi disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas kegiatan psikoedukasi yang telah dilaksanakan.

Selanjutnya, untuk mengevaluasi peningkatan pengetahuan dilakukan penyebaran pretest dan posttest kepada peserta psikoedukasi di awal dan di akhir pemberian materi. Berikut uraian hasil yang diperoleh:



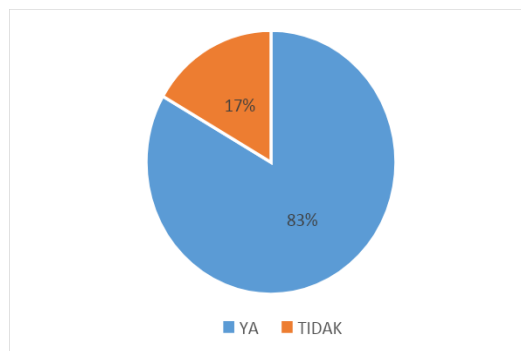
Gambar 5. Sebaran pemahaman cara meminimalisasi *quiet quitting*

Berdasarkan gambar di atas diketahui terjadi peningkatan pemahaman mengenai cara meminimalisasi *quiet quitting* baik secara keseluruhan maupun individu, dimana rata-rata pemahaman peserta sebelum pemberian psikoedukasi sebanyak 33% meningkat menjadi 62%.



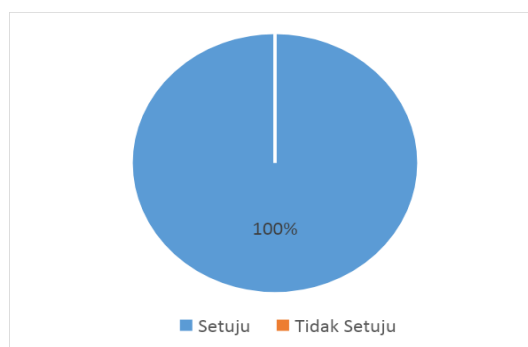
Gambar 6. Penilaian tentang kesadaran pentingnya untuk memahami cara meminimalisasi *quit quitting*

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa sebanyak 90% peserta, memiliki kesadaran pentingnya memahami cara meminimalisasi *quiet quitting*, serta sebanyak 10% peserta tidak memiliki kesadaran terkait pentingnya memahami cara meminimalisasi *quiet quitting*.



Gambar 7. Penilaian tentang materi yang dibawakan menarik dan mudah dipahami

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa sebanyak 83% peserta, setuju bahwa materi yang dibawakan menarik dan mudah dipahami, serta sebanyak 17% peserta, tidak setuju bahwa materi yang dibawakan menarik dan mudah dipahami.



Gambar 8. Penilaian tentang materi meminimalisasi *quiet quitting* bermanfaat

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa sebanyak 100% peserta menyatakan bahwa materi yang diperoleh dalam kegiatan psikoedukasi ini dirasakan bermanfaat bagi para peserta.

Lebih lanjut, berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa seluruh peserta aktif mengikuti psikoedukasi dari awal hingga akhir kegiatan. Peserta aktif mengikuti game dan bertanya pada sesi tanya jawab. Beberapa pertanyaan peserta meliputi dampak positif dan negatif yang akan dialami oleh seseorang yang melakukan *quiet quitting*, serta bagaimana respon yang baik untuk menyikapi rekan kerja yang *quit quitting*. Selanjutnya, berdasarkan hasil evaluasi kesan peserta setelah mengikuti psikoedukasi menyatakan bahwa kegiatan ini berdampak positif terhadap peningkatan pengetahuan khususnya berkaitan dengan bagaimana cara meminimalisasi tindakan *quiet quitting* pada karyawan. Hal ini sejalan dengan preventif psikoedukasi yang dianggap mampu meningkatkan kemampuan kognitif, karena dalam intervensi komunitas mengandung unsur untuk meningkatkan pemahaman karyawan terkait fenomena *Quiet quitting*, faktor penyebab dan akibat yang akan timbul serta cara mencegah dan meminimalisasi perilaku *quiet quitting*. Psikoedukasi memiliki makna yaitu melatih orang mempelajari life skills (Supratiknya, 2011).

Psikoedukasi yang diberikan merupakan upaya preventif dengan tujuan untuk mencegah timbulnya kesulitan yang bisa menghalangi pelaksanaan aneka fungsi dan pertumbuhan pribadi seseorang atau sebuah lembaga (Supratiknya, 2011). Hal ini tentunya diharapkan menjadi titik balik karyawan SIT Darul Fikri Makassar lebih sadar terkait fenomena *Quiet quitting* dan berupaya untuk meminimalisasi perilaku tersebut sehingga berkontribusi dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia pada SIT Darul Fikri Makassar.

D. KESIMPULAN

Psikoedukasi yang dilakukan dalam bentuk seminar bertujuan dalam peningkatan pengetahuan peserta terkait fenomena *quiet quitting* mencakup gambaran fenomena dan definisi *quiet quitting*, Faktor dan penyebab *Quiet quitting*, hingga cara mencegah dan meminimalisasi perilaku *quit quitting*. Peserta dalam seminar ini merupakan karyawan SIT Darul Fikri Makassar yang berjumlah 46 orang dengan rentang usia 21 – 61 tahun dari berbagai unit berbeda. Seminar dilaksanakan pada Sabtu, 2 Desember 2023. Hasil dari analisis pre dan post test menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan peserta mengenai *Quiet quitting* dan cara menanganinya. Hasil dari evaluasi materi yang diisi oleh peserta menunjukkan bahwa karyawan sadar pentingnya memahami cara menangani dan meminimalisasi perilaku *quit quitting*, seminar dikemas dengan materi yang menarik dan mudah dipahami, serta mengatakan bahwa webinar yang dilaksanakan sangat bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Formica, S., & Sfodera, F. (2022). The Great Resignation and *Quiet quitting* paradigm shifts: An overview of current situation and future research directions. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, 31(8), 899–907. <https://doi.org/10.1080/19368623.2022.2136601>
- Lu, M., Al Mamun, A., Chen, X., Yang, Q., & Masukujjaman, M. (2023). *Quiet quitting* during COVID-19: the role of psychological empowerment. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 1–16. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-02012-2>
- Mahand, T., & Caldwell, C. (2023). *Quiet quitting* – Causes and Opportunities. *Business and Management Research*, 12(1), 9. <https://doi.org/10.5430/bmr.v12n1p9>
- Nurmatin, F. L., Sutrisna, A., & Risana, D. (2023). Influence Of Compensation And Career Development On Employee Performance Tasco Minimart. *Journal of Management ...*, 2(2), 77–88.

<https://jurnalunived.com/index.php/JMEA/article/view/128%0Ahttps://jurnalunived.com/index.php/JMEA/article/download/128/47>

- Supratiknya, A. (2008). *Merancang Program dan Modul Psikoedukasi*. Yogyakarta: Penerbit Universitas Sanata Dharma.
- Syam, R., Zahwa, Auliyah, H., Dahlan, Gaffar, S. B., Lestari, M. D., & Arafah, M. (2023). Psikoedukasi Membangun Komunikasi Interpersonal untuk Lingkungan Kerja yang Positif di SIT Nurul Fikri Makassar. In *AMMA: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(6), pp. 584—590.
- Efendi, muhamad agus. (2023). *Pengaruh burnout dan work-life balance terhadap Quiet quitting pada pekerja generasi milenial Di Kota Malang*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/53293/>
- Pevec, N. (2023). The Concept of Identifying Factors of *Quiet quitting* in Organizations: An Integrative Literature Review. *Challenges of the Future*, Number 2, 128–147. <https://doi.org/10.37886/ip.2023.006>
- Piara, M., Rhesa, M., Hamid, M. W., Sadzali, M., & Hasanuddin, I. (2022). Psikoedukasi Mengenai *Quarter Life Crisis*. In *Pinisi Journal of Art, Humanity & Social Studies*, 2(6), pp. 291—295.
- Puspita, S. & Nurhalim, A. D. (2021). Pentingnya Analisis Kebutuhan Pelatihan untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. In *JIKB: Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 12(2), pp. 104—110.