

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pandemi *Covid-19* yang masuk ke Indonesia semenjak bulan Desember 2019 menyebabkan organisasi menghadapi situasi tidak menentu. Salah satu situasi tersebut adalah semakin cepatnya Indonesia berada di dalam kondisi *VUCA*. Didukung Adnan et al. (2021) menyatakan keberadaan pandemi *Covid-19* di Indonesia membuat konsekuensi berupa perlompatan situasi yang lebih *volatile*, *uncertainty*, *complex*, dan *ambiguity*. Situasi *VUCA* ini sendiri merupakan singkatan dari keadaan *volatile* (bergejolak), *uncertainty* (ketidakpastian), *complex* (kompleks) dan *ambiguity* (ambiguitas) (Budiharto et al., 2019). Pengertian *VUCA* sendiri adalah situasi yang mendeskripsikan situasi lingkungan yang tidak mampu diprediksi (Bennett & Lemoine, 2014). Dapat dikatakan bahwa situasi *VUCA* merupakan keadaan yang menyebabkan perubahan yang tidak menentu yang dihadapi oleh suatu organisasi.

Situasi *VUCA* menyebabkan organisasi beradaptasi guna mempertahankan keadaan bisnis mereka di masa pandemi. Petrovic et al. (2021) menyatakan pada situasi *VUCA*, organisasi atau perusahaan dalam dunia bisnis harus mampu mengadaptasi model bisnis terbaru termasuk transformasi digital. Terkait dengan transformasi digital atau digitalisasi ini yang menyebabkan perusahaan bergerak menghadapi teknologi-teknologi pada saat situasi *Covid-19*. Amankwah-Amoah et al. (2021) menyatakan bahwa *Covid-19* merupakan “*catalyst*” yang meningkatkan digitalisasi pada dunia kerja dan organisasi. Dapat dikatakan bahwa keberadaan *Covid-19* mendorong suatu perusahaan untuk beradaptasi menerapkan transformasi digital.

Transformasi digital atau digitalisasi dalam perusahaan mengarah pada proses perubahan penggunaan platform teknologi. Soto-Acosta (2020) mengemukakan digitalisasi menunjukkan perubahan sebagian atau seluruhnya perusahaan pada model bisnis ke platform yang berbeda yaitu melalui teknologi digital seperti konektivitas seluler dan visual, komputasi awan, robotika, ponsel pintar, kecerdasan buatan (AI), *blockchain*, manufaktur aditif, Pencetakan 3-D,

dan *Internet of Things* (IoT). Proses transformasi digital adalah sebagai juga dampak yang muncul atas digunakannya kombinasi inovasi digital yang dihasilkan sehingga pada akhirnya menimbulkan beberapa perubahan terhadap struktur, nilai, proses, posisi ataupun ekosistem di dalam organisasi maupun lingkungan luar organisasi (Hadiono & Noor Santi, 2020). Suatu perusahaan sekaligus mencakup karyawan didalamnya harus mampu beradaptasi menghadapi banyaknya perubahan berbagai macam teknologi.

Perubahan ini tentunya dialami oleh karyawan yang berada dalam perusahaan. Akibat adanya perubahan digital menjadi tantangan baru bagi perusahaan karena semakin besar persaingan dunia kerja. Menurut Yahya (2018) adanya era digital menyebabkan persaingan kerja tidak linear. Persaingan kerja dialami oleh karyawan perusahaan yang diwarnai oleh percampuran individu dari lintas generasi. Stutzer (2019) menyatakan perusahaan berasal dari multigenerasi yang muncul dari banyak yang berbeda (dalam Hamilton, 2021). Generasi kerja karyawan adalah sekelompok orang yang didasarkan pada usia, lokasi umum dalam sejarah, pengalaman, dan pola pikir yang mengiringinya memiliki dampak yang signifikan terhadap cara bekerja atau tampilan kerja setiap generasi (Adi & Indrawati, 2019). Generasi angkatan kerja di Indonesia sendiri didominasi oleh generasi X, Y, dan Z. Generasi X (kelahiran tahun 1930-1980), Generasi Y (kelahiran tahun 1980-1995), dan generasi Z (kelahiran tahun 1995-2010) (Kupperschmidt, 2000).

Generasi X, Y, dan Z tentunya memiliki karakteristik yang berbeda-beda terutama ketika dihadapkan dengan dunia kerja. Hal ini dikarenakan setiap generasi memiliki nilai dan sikap yang berbeda karena dilahirkan pada era yang berbeda dan mengalami peristiwa- peristiwa yang berbeda pada masanya (Alsop, 2008 dalam Adi & Indrawati, 2019). Melalui perbedaan itu pula dalam satu individu dengan yang lainnya akan memberikan *output* kerja yang tidak sama. Hal ini juga yang nantinya berhubungan dengan *work engagement* yang muncul dari tiap generasi. Park & Gursoy (2012) juga menyatakan perbedaan generasi dalam *work centrality*, *work leisure values*, ataupun *loyalty* akan berdampak pada *work engagement* karyawan berhubungan dengan hasil yang diberikan karyawan dari

tiap generasi yang berbeda. Menyatakan adanya perbedaan perilaku keterikatan kerja berdasarkan generasi kerja karyawan (Adi & Indrawati, 2019). Melalui penelitian Whittington *et al.* (2017) ditemukan ada perbedaan signifikan yang menjadi perbandingan *work engagement* melalui tiga generasi yang berbeda, hasil yang didapat Generasi Milenial mendapat hasil yang paling rendah disusul generasi X dan generasi *baby boomers* yang memiliki tingkat *work engagement* paling tinggi di tempat kerja.

Work engagement merupakan pikiran positif yang ditandai dengan adanya semangat (*vigor*), Penuh konsentrasi (*absortion*), dan dedikasi (*dedication*). Menurut W. Schaufeli dan Bakker (2004) *work engagement* memiliki karakteristik dimensi *vigor* yang menunjukkan perasaan seseorang melalui energi yang tinggi kesediaan untuk memberikan usaha dalam bekerja, dan ketahanan mental yang persisten pada saat menghadapi kesulitan. *Dedication* menyatakan perasaan antusias, semangat dan tertantang. *Absortion* adalah rasa senang dalam bekerja dimana waktu terasa cepat berlalu (dalam Langelaan *et al.* 2005).

Penggalan data awal untuk melihat *work engagement* dilakukan pada 17 karyawan dalam suatu perusahaan pada saat menghadapi digitalisasi, Hal ini dijabarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1 Diagram Batang data preliminary dimensi *vigor*

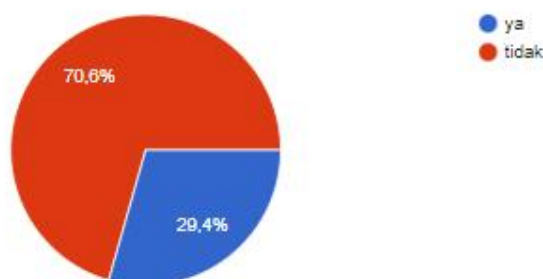
Diketahui sebanyak 58,8% dari total responden tidak merasa bersemangat pada situasi bekerja. Menurut A. Bakker & Leiter (2010) mengemukakan *work*

engagement atau keterikatan memiliki dimensi *vigor* yang dapat diartikan individu tersebut memiliki energi dan punya rasa kemauan yang lebih tinggi pada saat menjalankan tugasnya. Salah satu responden menyampaikan tidak ada rasa semangat disebabkan oleh tekanan dan kecemasan yang dialami karena digitalisasi.

Saya selalu mengerjakan pekerjaan secara maksimal dan sampai lupa waktu dalam situasi kondisi yang anda pilih diatas (digitalisasi)!

[Salin](#)

17 jawaban



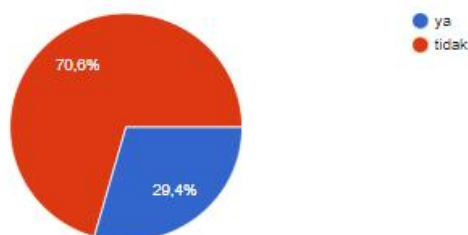
Gambar 1.2 Diagram Batang data *preliminary dimensi absorption*

Diketahui melalui diagram diatas sebanyak 70,6% responden tidak secara maksimal mengerjakan pekerjaan mereka sampai lupa waktu. Menurut W. Schaufeli & Bakker (2004) menyatakan *Absortion* atau penghayatan dikarakteristikan sebagai keadaan dimana seseorang secara penuh berkonsentrasi dan merasa senang pada saat bekerja sampai merasa waktu berlalu cepat. Dapat dikatakan melalui data diatas sebagian responden tidak menunjukkan aspek dari *absortion* itu sendiri.

Saya merasa bangga dan terinspirasi saat bekerja meskipun dalam situasi kondisi yang anda pilih diatas (digitalisasi)!

[Salin](#)

17 jawaban



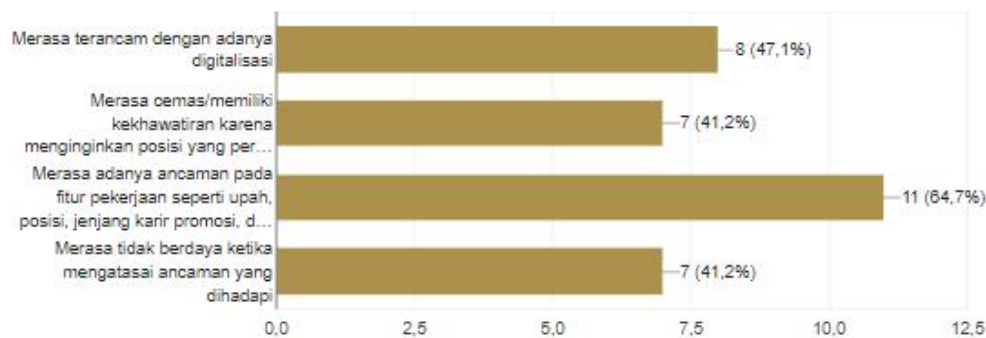
Gambar 1.3. Diagram Batang data *preliminary dimensi dedication*

Diketahui melalui diagram diatas sebanyak 70,6% responden tidak merasa bangga dan terinspirasi dengan pekerjaannya. W. Schaufeli & Bakker (2004) menyatakan *Dedication* atau dedikasi dikarakteristikan sebagai rasa keterlibatan yang kuat apada saat seseorang bekerja ditandai dengan rasa antusias, bangga, terinspirasi, dan tertantang dengan pekerjaannya. Hasil yang didapat dari penggalian data awal melalui pertanyaan yang mewakilkan aspek-aspek *work engagement* masih rendah.

Pada variabel *work engagement* seharusnya dimiliki oleh karyawan untuk bekerja terutama dalam situasi tidak terduga seperti pada saat era digitalisasi. A. Bakker dan Leiter (2010) menyatakan keberadaan *work engagement* yang tinggi mengarah ke lebih baik karena karyawan cenderung merasa lebih fleksibel untuk ikut berperan aktif mengubah lingkungan kerja dan mampu memunculkan ide-ide motivasi pada saat bekerja. Hal ini dapat digunakan individu ketika menghadapi situasi-situasi tidak terduga di saat bekerja pada masa *new normal* dan bisa memberikan hasil yang lebih positif. A. B. Bakker (2011) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa karyawan yang memiliki rasa *engagement* akan cenderung akan lebih produktif, kreatif, serta mau bekerja ekstra. Di tambah lagi karyawan dengan *work engagement* yang tinggi memiliki perilaku prokatif serta memiliki motivasi belajar dan insiatif personal dari dalam dirinya (W. Schaufeli & Bakker, 2004). Berbanding terbalik apabila karyawan memiliki *work engagement* yang rendah tidak mampu memberikan hasil maksimal terhadap pekerjaannya dan akan lebih memilih lepas dari pekerjaannya. Didukung Khan (1990) mengemukakan bahwa karyawan yang tidak terikat (*not engaged*) biasa dikenal sebagai *disengagement* adalah karyawan yang cenderung melepaskan diri dari pekerjaan yang dijalani serta tidak terikat penuh secara fisik, kognitif, dan emosional dalam bekerja (dalam Muhammad Ashoer, 2021).

Apakah anda pernah merasakan hal-hal dibawah ini pada saat menghadapi digitalisasi karena situasi Covid -19 saat bekerja? [Salin](#)

17 jawaban



Gambar 1.4. Diagram Batang data *preliminary job insecurity*

Work engagement dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satu dari sekian faktor tersebut adalah *job insecurity*. Sverke dan Hellgren (2002) menyatakan hal ini dikarenakan *insecurity* dalam individu memberikan konsekuensi negatif pada sikap organisasi, kesehatan pekerja, sikap kerja sampai dengan rusaknya hubungan pekerja dengan suatu perusahaan (dalam Yunanti & Prabowo, 2014). Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (2010) *job insecurity* yang dibangun berdasarkan dimensi *desired continuity* (keinginan untuk tetap berlanjut), *threat* (ancaman), *involves job features at risk* (melibatkan fitur kerja pada saat terancam), dan *Powerlessness* (ketidakberdayaan), dapat didefinisikan sebagai ketidakberdayaan individu ketika kehilangan kekuasaan mempertahankan pekerjaannya.

Pada penggalan data awal diberikan pula pertanyaan dengan pilihan jawaban yang mencakup aspek-aspek *job insecurity*. Berdasarkan diagram batang dibawah ini disebutkan sebanyak 47,1% karyawan merasa terancam dengan adanya digitalisasi, 41,2% karyawan merasa cemas/memiliki kekhawatiran karena menginginkan posisi yang permanen terhadap pekerjaan yang sedang dijalannya, 64,7% karyawan merasa adanya ancaman pada fitur pekerjaan seperti upah, posisi, jenjang karir promosi, serta posisi, dan 41,2% karyawan merasa tidak berdaya ketika mengatasi ancaman yang dihadapi. Dapat ditarik kesimpulan melalui kesimpulan penyajian data berikut ditemukan adanya permasalahan pada *job insecurity* pada karyawan yang menghadapi digitalisasi.

Menurut Adha *et.al* (2020) Digitalisasi di era transformasi teknologi juga menyebabkan tenaga kerja yang diperkirakan akan menjadi pengangguran, hal ini disebabkan karena peluang kerja yang terbatas serta standart kompetensi tenaga kerja yang tinggi. Standart kompetensi yang tinggi ini yang menjadi tantangan bagi karyawan karena semakin banyak pesaing yang masuk ke dunia kerja termasuk pekerja dengan usia yang muda. Dalam penelitian yang sama, Adha *et.al* (2020) menyatakan teknologi menyebabkan perubahan individu dalam bekerja demi meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki akibat dampak desakan teknologi, hal ini berujung pada banyaknya pekerja usia muda yang memiliki kemampuan tinggi masuk ke dunia kerja. Salah satu kemampuan yang diperlukan dalam situasi ini adalah kemampuan literasi digital. Sari dan Halim (2021) yang menyatakan dalam penelitiannya kemampuan literasi digital adalah upaya karyawan untuk bisa mengikuti perkembangan industri 4.0 dan 5.0.

Berdasarkan survey yang dilakukan *katadata.id* ditemukan tingkat literasi digital tertinggi diduduki oleh generasi Z disusul generasi Y dan Generasi X yang dinilai melalui Kemampuan Keamanan Digital (*Digital Safety*), Digital (*Digital Skill*), Etika Digital (*Digital Ethics*), dan Budaya Digital (*Digital Culture*). Perbandingan kemampuan literasi digital antar generasi inilah yang mungkin dapat menyebabkan individu yang berada di generasi Y membandingkan dirinya dengan Generasi Z. Yeves *et al.* (2019) menyatakan karyawan yang lebih berumur cenderung menganggap diri mereka kurang diperkerjakan ketika membandingkan diri mereka dengan karyawan yang lebih muda. Menurut Hartley *et.al* (1991) karyawan yang lebih berumur lebih merasakan rasa *insecurity* dibandingkan karyawan yang lebih muda dari individu tersebut (dalam Näswall & De Witte, 2003).

Dalam penelitian ini karyawan generasi Y memiliki umur yang lebih tua dibandingkan karyawan gen Z. De Witte (1990) mengemukakan karyawan dengan rentang umur 30-50 tahun lebih memiliki rasa *insecurity* yang tinggi (dalam Naswall & De witte, 2003). Sementara pada karyawan generasi Y ditemukan pada 288 karyawan milenial akibat dari *covid-19* yang bekerja di salah satu perusahaan IT merasakan *job insecurity* dilihat dari adanya *negative emotion, moral*

disengagement dan *psychological capital* (dalam Yiwen & Hahn, 2021). Dalam penelitian yang sama Jung *et al.* (2021) menyatakan *job insecurity* setelah adanya *covid-19* berdampak pada karyawan generasi milenial. Melalui dua penjabaran diatas karyawan generasi Y digambarkan memiliki rasa *insecurity* terhadap pekerjaannya.

Job insecurity akan mengakibatkan seorang karyawan menjadi kurang efektif dan produktif dalam bekerja, hal ini apabila dilihat dalam jangka waktu yang panjang akan membawa dampak yang buruk pada kinerja perusahaan. Karyawan tidak dapat menghadapi situasi terhadap perubahan yang dimunculkan oleh ancaman-ancaman salah satunya pada situasi setelah pandemi yaitu era digitalisasi. Menurut Goksoy (2012) pada saat karyawan merasa *insecure* mereka tidak akan memiliki rasa motivasi, tidak siap untuk menghadapi perubahan, sampai tidak bisa mendapat perubahan ide yang bergairah dan jelas terhadap ancaman bagi diri mereka.

Rasa *insecure* pada karyawan yang merupakan definisi dari *Job insecurity* adalah faktor dari *work engagement* bisa mengarah memberikan dampak negatif. Ardy (2019) *job insecurity* dapat dijadikan kategori stressor yang memunculkan tekanan psikologis. Kategori stressor dalam penelitian ini adalah munculnya persaingan generasi Z yang masuk karena era digital. Karyawan generasi Y harus bisa mengejar dan beradaptasi dengan pergantian teknologi agar mampu bersaing dengan generasi termuda di era digital. Salmah dan Murti (2020) menyatakan karyawan harus beradaptasi dengan cara mengembangkan skill agar tetap bisa mempertahankan pekerjaan mereka menghadapi teknologi akibat dari digitalisasi yang terus berkembang dan apabila respon yang diberikan negatif akan memberikan *output* yang negatif pula termasuk pada *work engagement*. Jordan *et.al* (2002) menyatakan bahwa karyawan akan memberikan respon emosi negatif dan stress pada saat perusahaan tidak dapat menjamin keamanan pekerjaan mereka, hal ini berdampak pada usaha kerja yang diberikan (dalam Jabeen & Rahim, 2020). Octafian (2022) menyimpulkan efek *job insecurity* yang berlangsung selama pandemi *covid-19* mempengaruhi *job engagement* dan *job performance* dari karyawan.

Menurut Marrelli (2011) mengemukakan pada manajer dalam semua level di organisasi mampu meningkatkan engagement serta motivasi karyawan akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan sekaligus pada kinerja organisasi (dalam Supriadi, 2021). Hal ini ditunjukkan oleh hasil penelitian Gallup (2017) dalam laporannya yang berjudul *State of the Global Workplace*, hanya 15% karyawan di seluruh dunia yang terlibat atau sangat terlibat dan mereka antusias dengan pekerjaan dan tempat kerja mereka, sedangkan 67% lainnya sangat antusias. tidak terlibat atau tidak terhubung secara psikologis dengan pekerjaan dan bisnis mereka. Karena kebutuhan keterlibatan mereka tidak sepenuhnya terpenuhi, mereka mencurahkan waktu tetapi tidak energi atau semangat untuk pekerjaan mereka, dan sisanya 18 persen karyawan secara aktif melepaskan atau tidak bahagia di tempat kerja tetapi marah karena kebutuhan mereka tidak terpenuhi mengungkapkan ketidakpuasan mereka. Setiap hari, karyawan ini berpotensi merusak upaya rekan kerja mereka. Di Asia Tenggara, 19% karyawan terlibat secara aktif, 70% tidak terlibat, dan 11% sisanya secara aktif tidak terlibat. Di Indonesia sendiri, 15,4% karyawan terlibat, 76,5% tidak terlibat, dan 10,3% sisanya secara aktif tidak terlibat (Gallup, 2017). Melalui uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *work engagement* sangat dibutuhkan karyawan guna menunjang kemajuan perusahaan terutama dalam menghadapi digitalisasi yang semakin berkembang cepat.

Work engagement merupakan hal yang penting dalam efektivitas organisasi (Mann & Harter, 2016 dalam Moletsane et al., 2019). Hal ini dikarenakan individu pada saat bekerja dipengaruhi oleh hal-hal positif untuk menunjang pekerjaannya. Didukung Khodakarami dan Dirani (2020) karyawan yang terlibat di tempat kerja lebih produktif, menguntungkan lebih aman dan lebih sehat. Berbeda apabila karyawan tidak dapat memberikan hal positif saat bekerja mengakibatkan karyawan tersebut merasa tidak terikat dengan pekerjaannya. Karyawan atau pekerja yang merasakan kondisi inilah yang akhirnya tidak engaged dengan pekerjaan yang dijalannya. Menurut Khan (1990) mengemukakan bahwa karyawan yang tidak terikat (*not engaged*) biasa dikenal sebagai *disengagement* adalah karyawan yang cenderung melepaskan diri dari

pekerjaan yang dijalani serta tidak terikat penuh secara fisik, kognitif dan emosional dalam bekerja (dalam Muhammad Ashoer, 2021). Keberadaan *work engagement* yang tinggi pada karyawan membantu karyawan untuk beradaptasi dengan digitalisasi dengan memberikan kontribusi terbaik mereka pada perusahaan. Hal ini yang menjadi urgensi penelitian untuk dikaji melihat keberadaan *covid-19* masih berlangsung di Indonesia dan memberikan dampak pada karyawan di perusahaan. Keberadaan *covid-19* masih mampu memberikan rasa tidak aman saat bekerja dan berdampak pada keterlibatan mereka pada saat bekerja.

Penelitian terkait hubungan *job insecurity* dengan *work engagement* sudah diteliti terlebih dahulu. De Spiegelaere et al. (2014) melakukan penelitian dan menyatakan bahwa *job insecurity* berhubungan negatif dengan perilaku karyawan dan secara langsung maupun tidak langsung berhubungan dengan *work engagement*. Didukung penelitian terbaru dari Octafian (2022) menyimpulkan efek *job insecurity* yang berlangsung selama pandemi *covid-19* mempengaruhi *job engagement* dan *job performance* dari karyawan. Vieira dos Santos et al (2022) melakukan penelitian yang menyatakan adanya kontribusi *job insecurity* dan *job performance* di mediasi oleh *work engagement* pada masa *covid-19* berlangsung. Penelitian-penelitian diatas menyatakan bahwa *work engagement* memiliki keterkaitan dengan *job insecurity*. Oleh sebab itu melelaui uraian diatas dijadikan bahan pertimbangan untuk dilakukannya penelitian yaitu hubungan *job insecurity* dengan *work engagement* pada karyawan generasi Y. Fokus penelitian ini dilakukan pada subjek yang merupakan karyawan generasi Y dalam situasi kondisi digitalisasi akibat dampak dari berlangsungnya pandemi *Covid-19* di Indonesia. Penelitian in dilakukan melihat adanya pandemi *covid-19* yang masih berlangsung menyebabkan pergeseran platform teknologi berjalan tidak menentu dan karyawan harus mampu beradaptasi pada situasi ini untuk bisa bersaing dengan generasi Z. Adapun pentingnya penelitian ini nantinya akan digunakan sebagai bahan evaluasi untuk menutup kesenjangan antara *work engagement* dan *job insecurity* pada karyawan disituasi *covid-19*.

1.2 Batasan Masalah

Pembatasan penelitian diadakan agar tujuan penelitian dapat tercapai, serta lebih efektif dan efisien. Adapun pembatasan masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel *work engagement* yang menjadi topik penelitian ini berfokus pada aspek teori yang terdiri dari *vigor*, *dedication*, dan *absorption* menurut Bakker dan Schaufeli (2004, dalam Bakker dan Leiter, 2010)
2. Variabel *Job insecurity* dalam penelitian ini berfokus pada aspek teori yang terdiri dari *desired continuity* (keinginan untuk tetap berlanjut), *threat* (ancaman), *involves job features at risk* (melibatkan fitur kerja pada saat terancam), dan *Powerlessness* (ketidakberdayaan) menurut Greenhald (2010).
3. Partisipan penelitian ini adalah Karyawan Generasi Y di Surabaya.
4. Penelitian ini berfokus untuk menguji hubungan dua variabel yang sudah ditetapkan. Penelitian uji hubungan sendiri merupakan statistik korelasional yang dimana pengukurannya sering digunakan pada asosiasi linear antara dua variabel (Elliot & Woodward ,2007).

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah ada hubungan *job insecurity* dengan *work engagement* pada karyawan Generasi Y di Surabaya?”

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan *job insecurity* dengan *work engagement* pada karyawan generasi Y di Surabaya.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangan beserta kontribusi teoritik pengembangan ilmu psikologi, terutama pada bidang psikologi industri dan organisasi dan psikologi positif mengenai *work engagement* dan *job insecurity*.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis pada pihak-pihak:

1. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan wawasan bagi karyawan tentang hubungan *work engagement* dengan *job insecurity*, sehingga dari hal tersebut diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam bekerja.

2. Bagi masyarakat umum.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan wawasan bagi karyawan generasi milenial tentang hubungan *work engagement* dengan *job insecurity*.

3. Bagi peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya apabila ingin memiliki sudut pandang yang berbeda terkait tema yang sama.