

**LAPORAN AKHIR
PENELITIAN PENUGASAN PASCASARAJANA
SKEMA PENELITIAN KOLABORATIF INTERNASIONAL**



JUDUL PENELITIAN:

**KETERKAITAN ANTARA KECEMASAN DAN KETAHANAN GURU BAHASA
INGGRIS INDONESIA DAN IRAN BERHUBUNGAN DENGAN PENYOALAN
ORGANISASI DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS GURU**

**(Connectivity Between Indonesian and Iranian English Language Teachers' Apprehension
and Resilience with Respect to Teachers' Organizational Mattering and Psychological Well-Being)**

TIM PENGUSUL:

PROF. SLAMET SETIAWAN, M.A., Ph.D.	NIDN. 0008066806
PRATIWI RETANAINGDYAH, Ph.D.	NIDN. 0003086706
SYAFI'UL ANAM, Ph.D.	NIDN 0016097804
Dr. ALI DERAKHSHAN	NIDN. -
MOHAMMAD QAFOURI	NIDN. -

**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA
DESEMBER 2021**

UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA

DESEMBER 2021

HALAMAN PENGESAHAN

PENELITIAN PENUGASAN: SKEMA PENELITIAN KOLABORASI INTERNASIONAL

Judul Penelitian	: Exploring the Interplay of Indonesian and Iranian English Language Teachers' Apprehension and Resilience with Respect to Teachers' Organizational Mattering and Psychological Well-being
Kode/Nama Rumpun Ilmu	: 742 / Ilmu Pendidikan Bahasa dan Sastra
Bidang Fokus Penelitian	: Pendidikan Bahasa dan Sastra Inggris
Ketua Peneliti	
a. Nama Lengkap	: Prof. Slamet Setiawan, M.A, Ph.D.
b. NIDN	: 0008066806
c. Jabatan Fungsional	: Guru Besar
d. Program Studi	: Sastra Inggris
e. Nomor HP	: 081216783005
f. Alamat surel (e-mail)	: slametsetiawan@unesa.ac.id
Anggota Peneliti (1)	
a. Nama Lengkap	: Pratiwi Retnaningdyah, Ph.D.
b. NIDN	: 0003086706
c. Perguruan Tinggi	: Universitas Negeri Surabaya
Anggota Peneliti (2)	
a. Nama Lengkap	: Syafi'ul Anam, Ph.D.
b. NIDN	: 0016097804
c. Perguruan Tinggi	: Universitas Negeri Surabaya
Anggota Peneliti (3)	
a. Nama Lengkap	: Dr. Ali Derakhshan
b. NIDN	: -
c. Perguruan Tinggi	: Golestan University, Iran
Anggota Peneliti (4)	
a. Nama Lengkap	: Mohammad Qafouri
b. NIDN	: -
c. Perguruan Tinggi	: Golestan University, Iran
Lama Penelitian Keseluruhan	: 1 tahun
Usulan Penelitian Tahun ke-	: 1
Biaya Penelitian Keseluruhan	: Rp 75.000.000
Biaya Penelitian	:
diusulkan ke LPPM UNESA	: Rp 7 5 . 0 0 0 . 0 0 0
- dana institusi mitra	: Rp -



Mengatakan,
Direktur Pascasarjana (PLT)

(Prof. Dr. Bambang Yulinto, M.Pd.)
NIP 196007051987031003

Surabaya, 20 Desember 2021

Ketua Peneliti,

(Prof. Slamet Setiawan, M.A., Ph.D.)
NIP 196806081994031005



Meryatjui,
Ketua LPPM

i. Dr. Darmi, M.Hum.

NIP 196302261990022001

RINGKASAN

Kajian tentang ranah emosi guru bahasa merupakan tren yang relatif baru dengan mengikuti standar Psikologi Positif. Standar ini merupakan kajian ilmiah tentang apa yang benar pada kehidupan manusia yang dapat ditelusuri dalam kerangka EMPATHICS yang digagas oleh McIntyre & Mercer (2014). Kerangka ini mencakup berbagai faktor emosional dan kognitif seperti motivasi, ketahanan, efikasi (keyakinan seseorang atas kemampuan dirinya), keterikatan dengan institusi, dll. Permasalahan penelitian adalah: 1) Apakah ketakutan dan ketahanan guru bahasa berkorelasi dengan masalah organisasi mereka? 2) Sejauh mana ketahanan guru dan materi organisasi memprediksi kesejahteraan psikologis mereka?; dan 3) Apakah guru bahasa Indonesia dan bahasa Iran berbeda dalam hal pemahaman, ketahanan, dan masalah organisasi mereka?

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian **kuantitatif** dengan mengandalkan **analisis statistik**. Data berupa angka yang diambil dari jawaban subjek terhadap angket tertutup menggunakan Skala Likert. Subjek penelitian adalah guru-guru Bahasa Inggris di Indonesia dan Iran. Penelitian ini mengedepankan etika penelitian yang diketahui oleh para subjek melalui surat persetujuan oleh subjek. Data dikumpulkan dengan cara membagikan 4 (empat) macam kuesioner kepada guru Bahasa Inggris: (1) Skala Kecemasan Guru, (2) Ketahanan Guru, (3) Organizational Mattering (penyoalan organisasi), dan (4) Indeks Kesejahteraan Psikologis Guru. Data akan dianalisis melalui korelasi Pearson dan multivariat ANOVA (MANOVA) untuk mengetahui status keempat variabel, yaitu kecemasan, ketahanan, *organizational mattering* (penyoalan organisasi), dan kesejahteraan psikologis.

Hasil penelitian (menggunakan Kriteria Fornell-Larcker untuk pertanyaan pertama) menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara semua pasangan faktor. Korelasi kuat ditemukan antara materi organisasi dan kesejahteraan ($r = 0,773$), antara ketahanan dan kesejahteraan ($r = 0,731$), dan antara ketahanan dan materi organisasi ($r = 0,659$) sedangkan korelasi antara kekhawatiran guru, di satu sisi, dan masalah organisasi ($r = .202$), ketahanan ($r = .333$), dan kesejahteraan ($r = .252$), di sisi lain, lemah hingga sedang. Hasil dari analisis regresi (untuk pertanyaan kedua) menggunakan pemodelan persamaan struktural untuk menguji prediktabilitas kesejahteraan pada kedua konstruk ini dan memperhitungkan kovarians antara matteting organisasi dan ketahanan, kedua variabel tersebut bersama-sama dapat memprediksi 72,7 varians dalam kesejahteraan psikologis. Kedua variabel adalah prediktor signifikan dari kesejahteraan, sedangkan materi organisasi adalah prediktor yang lebih baik ($\beta = .540$, $p = .000 < .01$), secara unik menjelaskan 29,2 varians kesejahteraan. Resiliensi juga terbukti menjadi prediktor kesejahteraan menunjukkan signifikan ($\beta = .382$, $p = .000 < .01$), secara unik *Penelitian Penugasan: Skema Penelitian Kolaboratif Internasional*

menjelaskan 14,6 keragamannya. Hasil tes Levene (untuk pertanyaan ketiga) tentang kesetaraan varians untuk ketakutan dan ketahanan adalah signifikan namun tidak signifikan untuk masalah organisasi. Oleh karena itu, hasil uji-t untuk kedua yang pertama dilaporkan dengan asumsi ketidaksamaan varians dan yang terakhir dengan persamaan varians. Hasil uji-t menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan ($t = 3.704, p = .000 < .01$, Cohen's $d = .315$, mewakili ukuran efek yang kecil) antara resiliensi peserta dari Iran dan Indonesia, yang terakhir memiliki skor resiliensi yang lebih tinggi. Hasil untuk kekhawatiran ($t = .646, p = .519 > .05$) dan masalah organisasi ($t = .997, p = .391 > .05$) menunjukkan perbedaan yang tidak signifikan antara kedua kelompok.

Target luaran penelitian **adalah artikel ilmiah yang dipublikasikan di jurnal internasional bereputasi dan terindeks Scopus dengan SJR Q2**. Penelitian ini tergolong **Penelitian Dasar** yang diharapkan dapat mengembangkan keilmuan di bidang **Sosial Humaniora khususnya Pengajaran Bahasa Inggris dan Psikologi**. Hasil penelitian dapat dijadikan dasar oleh pemangku kepentingan untuk menetapkan kebijakan berkait dengan penjaminan kesejahteraan psikologis guru Bahasa Inggris sehingga mereka dapat menjalankan tugasnya dengan maksimal. Penelitian ini termasuk **Tingkat Kesiapterapan Teknologi (TKT) 3**.

Kata Kunci: *kecemasan, ketahanan, persoalan organisasi, kejejahteraaan psikologi*

PRAKATA

Dokumen ini menyajikan laporan penelitian berjudul **Keterkaitan antara Kecemasan dan Ketahanan Guru Bahasa Inggris Indonesia dan Iran Berhubungan dengan Penyoalan Organisasi dan Kesejahteraan Psikologis Guru**. Penelitian ini berskim **Penelitian Penugasan Skema Penelitian Kolaboratif Internasional** didanai oleh PNBP Pascasarjana Tahun Anggaran 2021. Tahapan-tahapan pelaksanaan penelitian ini menggunakan SIM LPPM mulai tahap 1) Desk Evaluation, 2) Pemaparan Proposal, 3) Revisi Proposal, 4) Pemaparan Perkembangan, 5) Revisi Laporan Monev, 6) Pemaparan Hasil, 7) Revisi Laporan Akhir.

Penelitian ini merupakan upaya pemenuhan Indikator Kinerja Utama (IKU) Rektor/Universitas dengan kementerian dan sekaligus pemenuhan kontrak kinerja antara Direktur Pascasarjana dengan Rektor Unesa berkait dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) internasionalisasi melalui *join research* dan publikasi ilmiah pada jurnal internasional terindeks bereputasi.

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah keterkaitan antara: 1) keterkaitan antara kecemasan dan ketahanan guru Bahasa Inggris dengan *organizational mattering* (penyoalan organisasi), 2) ketahanan guru dan *organizational mattering* (penyoalan organisasi) dapat memprediksi kesejahteraan psikologis guru, dan 3) perbedaan guru bahasa Inggris di Indonesia dan Iran berbeda dalam hal kecemasan, ketahanan, dan *organizational mattering* (penyoalan organisasi) mereka. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan gambaran umum kondisi psikologis guru Bahasa Inggris Indonesia dan Iran dalam menjalankan tugasnya. Hasil ini juga dapat dijadikan dasar oleh pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan berkait dengan pengembangan profesi guru serta memberikan pembinaan terhadap lembaga penyelenggara pendidikan. Pada akhirnya hubungan harmonis antara guru dan lembaga dapat tercipta dan kesejahteraan psikologis guru terjamin.

Terlaksananya penelitian ini melibatkan beberapa pihak kunci. Karenanya dalam kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kepala LPPM, Universitas Negeri Surabaya.
2. Direktur dan Wakil Direktur Bidang Akademik, Pascasarjana, Universitas Negeri Surabaya.
3. Ketua Program Studi S2 Bahasa dan Sastra, Pascasarjana, Universitas Negeri Surabaya.
4. Reviuwer Penelitian
5. Asisten Peneliti dan Informan Peneliti

Hormat saya,

Peneliti

Penelitian Penugasan: Skema Penelitian Kolaboratif Internasional

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
RINGKASAN	iii
PRAKATA	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
BAB 3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN.....	9
BAB 4. METODE PENELITIAN	10
BAB 5. HASIL DAN PEMBAHASAN	14
BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN	25
DAFTAR PUSTAKA	26
LAMPIRAN	27

DAFTAR TABEL

Tabel 1: Estimasi Tidak Terstandarisasi dan Standar dari Model CFA Awal	14
Tabel 2: Evaluasi Goodness of Fit CFA	17
Tabel 3: Reliabilty and Validity of the Factors	18
Tabel 4: Statistik Deskriptif Skor setelah Imoutasi Regresi	19
Tabel 5: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dengan SEM	20
Tabel 6: Hasil Uji-T Sampel Independen.....	21

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: Model CFA Modifikasi Terakhir dengan Estimasi Stadar.....	17
Gambar 2:Model Pengukuran	20

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Untuk Mengukur Tingkat Kecemasan Guru	28
Lampiran 2: Kuesioner Untuk Mengukur Tingkat Ketahanan Guru.....	29
Lampiran 3: Kuesioner Untuk Organizational Mattering	30
Lampiran 4: Kuesioner Untuk Mengukur Tingkat Kesejahteraan Psikologis	31

BAB 1. PENDAHULUAN

Berkaitan dengan tema besar pada penelitian ini, beberapa peneliti telah melakukan investigasi yang komprehensif mengenai faktor-faktor psikologis guru yang memberikan pengaruh pada bidang pengajaran. Sebagaimana yang telah dilakukan oleh Seifalian, dkk. [1] yang memberikan konsep dasar mengenai peran guru dalam bidang pendidikan. Dalam temuannya, disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara efikasi diri guru dan gelar akademik yang didapatkan. Sedangkan, korelasi antara efikasi diri guru bahasa Inggris dengan *burnout* pada guru mampu memberikan pengaruh yang positif. Dalam penelitian yang dilakukannya, ditemukan juga bahwa perluasan konsep yang dikembangkan menunjukkan efikasi diri mampu memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja guru dikelas. Salah satu yang menjadi pengaruh utama pada kinerja guru adalah kelelahan. Berkaitan dengan hal tersebut, Eghtesadi [1] memaparkan beberapa faktor yang mempengaruhi hal tersebut diantaranya adalah kurangnya dukungan dari administrator, kemampuan yang rendah, serta perilaku siswa yang kurang baik terhadap guru. Untuk menangani hal tersebut, penelitian ini memberikan beberapa poin yang memungkinkan untuk bisa dilakukan guru Bahasa Inggris: (1) meningkatkan keterampilan dalam mengamati tingkat stres para guru, (2) membahas sumber dan akibat dari kejemuhan guru serta cara-cara yang dapat mengurangi kejemuhan, (3) meningkatkan dan memperkuat aspek organisasi pendidikan seperti kemampuan bekerja sebagai pegawai yang profesional, bekerjasama, dan dukungan dari orang lain (rekan kerja, supervisor, dan sebagainya). Hal tersebut dimaksudkan untuk meminimalisir tingkat kejemuhan guru yang tentunya memberikan pengaruh pada performa dalam kegiatan belajar dan mengajar di dalam kelas. Suasana lingkungan yang positif dan mendukung akan sangat membantu guru menjadi lebih sukses dan percaya diri.

Selain faktor efikasi diri dan kelelahan mental yang dihadapi oleh pengajar bahasa asing di Iran, Behzad dkk. Menyatakan bahwa faktor lain seperti tingkat ketahanan guru bahasa juga menjadi prioritas utama untuk dipertimbangkan [2]. Dalam penelitian yang dilakukan oleh para peneliti ini menunjukkan bahwa korelasi antara ketahanan guru dengan perilaku guru dan cara merespon terhadap gangguan dan situasi yang sulit memiliki efek yang mendalam pada karir guru. Namun, penelitian ini berfokus pada jenis ketahanan guru yang dominan serta bagaimana mereka mengembangkan jenis ketahanan tersebut. Secara kuantitatif, data menunjukkan bahwa jenis ketahanan guru yang dominan adalah jenis maladaptif (negatif). Salah satu yang menyebabkan jenis maladaptif tersebut menjadi dominan adalah faktor rendahnya kesadaran para guru bahasa terhadap adanya perubahan dan keterbukaan. Berkaitan dengan hal ini, terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi rendahnya kesadaran terhadap keterbukaan dalam *Penelitian Penugasan: Skema Penelitian Kolaboratif Internasional*

lingkungan tempat para guru tersebut mengajar diantaranya adalah kurikulum yang diamatkan, skema ujian nasional yang terkontrol, serta tekanan pada peraturan dimana nilai siswa yang tinggi lebih di prioritaskan dibandingkan dengan cara mengajar yang baik. Dengan jenis maladaptif yang mendominasi tersebut, secara qualitatif data menunjukkan bahwa para guru telah mengembangkan bentuk ketahanan mereka melalui empat tahap pengorganisasian diri: (1) pemicuan, (2) kopling, (3) penataan kembali, dan (4) stabilisasi. Jenis ketahanan maladaptif yang dikembangkan tersebut memiliki korelasi yang kuat terhadap situasi yang memicu meningkatnya stres pada guru seperti upah yang rendah, degradasi moral siswa terhadap guru, berkurangnya motivasi siswa terhadap minat belajar, kepala sekolah yang tidak mendukung, status bahasa Inggris yang rendah di lingkungan masyarakat, dan lain sebagainya. Hal itu menyebabkan motivasi yang rendah dan kelelahan yang begitu tinggi menyebabkan ketahanan negatif pada guru dapat dikembangkan dengan mudah.

Dalam perannya sebagai faktor yang menarik untuk diteliti dalam dunia pengajaran, hubungan antara motivasi dan *teacher burnout* (TBO) menjadi fokus penelitian yang dilakukan oleh Roohani & Dayeri [3]. Korelasi antar keduanya menunjukkan bahwa secara general, hubungan tersebut tidak mengarah pada sesuatu yang signifikan. Dapat dikatakan bahwa korelasi negatif antara kelelahan emosional dengan bentuk motivasi otonom ditunjukkan dalam angka yang relatif rendah secara statistik. Secara konseptual, terdapat 5 penyebab utama yang mempengaruhi munculnya *burnout* pada guru diantaranya adalah (1) konflik guru berkenaan dengan tuntutan pekerjaan dengan ekpektasi yang tidak sesuai harapan, (2) kurangnya dukungan dan keamanan, (3) beban kerja yang berlebihan, (4) demotivasi, (5) ketidaknyamaan pada suasana kelas, serta (6) kontrol dan kurangnya otonomi dalam lingkup lembaga tempat mengajar. Secara garis besar, berdasarkan analisis korelasi mengungkapkan bahwa hubungan antara motivasi otonom pada guru Bahasa Inggris memiliki korelasi yang negatif terhadap faktor depersonalisasi dan kelelahan emosional namun memiliki korelasi positif antara aspek motivasi otonom dengan pencapaian pribadi. Sedangkan faktor motivasi terkontrol memiliki korelasi yang positif terhadap depersonalisasi dan kelelahan emosi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa korelasi positif dan negatif pada masing- masing aspek yang berbeda memiliki peluang yang sama disebabkan oleh kondisi dan atmosfer yang berbeda pula. Pada prinsipnya, temuan ini memberikan bukti empiris mengenai pentingnya motivasi mengajar dalam mengatasi kelelahan diantara para guru Bahasa asing. Implikasinya, dengan memahami faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, orang-orang yang menyebabkan kelelahan emosional, serta sikap terhadap gaya mengajar memungkinkan para guru untuk mengembangkan strategi motivasi untuk meminimalisir tingkat kejemuhan yang dihadapi oleh guru.

Berkaitan dengan signifikannya korelasi antara motivasi dengan *burnout* pada guru, Barni dkk. [4] memfokuskan penelitiannya pada area yang lebih mengerucut, yaitu hubungan antara nilai-nilai personal guru dengan efikasi diri para guru yang telah dibangun. Empat poin yang mendasari nilai-nilai guru tersebut meliputi konservasi, keterbukaan terhadap perubahan, transendensi diri, dan peningkatan diri. Dalam perannya sebagai aspek yang krusial, faktor efikasi diri guru yang tinggi dapat memberikan pengaruh pada pencapaian akademik siswa yang meliputi kewajiban, tantangan, serta penyelesaian tugas-tugas secara efektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai konservasi guru memiliki efek yang positif terkait dengan rasa efikasi diri terlepas dari jenis dan tingkat motivasi untuk mengajar. Lebih menarik lagi, hubungan antara keterbukaan dengan perubahan dan efikasi diri di satu sisi, dan transendensi diri dan efikasi diri di sisi lain, memiliki variasi yang berbeda. Hal tersebut dipengaruhi oleh tingkat motivasi guru yang berbeda pula. Dengan kata lain, hubungan antara keempat nilai tersebut memiliki tingkat dan variasi yang berbeda bergantung pada faktor yang mempengaruhi guru dalam mengajar. Pada prinsipnya, secara keseluruhan, penelitian ini berhasil mengungkapkan bahwa nilai-nilai pribadi guru terbukti berperan penting sebagai prediktor efikasi diri pada guru serta menghasilkan konsep yang relevan pada hubungan antara efikasi diri dan nilai pribadi. Faktor efikasi guru akan lebih tinggi ketika nilai-nilai pribadi dan lingkungan kerja dianggap kompatibel.

Salah satu hal penting yang menjadi pertimbangan dalam psikologis guru adalah *teacher immunity* (kekebalan guru). Dalam kaitannya dengan penelitian tersebut, Songhori dkk. [5] memfokuskan investigasi yang mendalam mengenai kekebalan guru bahasa di Iran dikaitkan dengan tiga aspek penting, meliputi: (1) sumber yang mungkin menjadi faktor pemicu meningkatnya level kekebalan pada guru, (2) dampak kekebalan yang mungkin dimiliki oleh guru dalam praktiknya dikelas, serta (3) berbagai strategi intervensi yang dikembangkan oleh guru. Pada prinsipnya, temuan penelitian ini memfokuskan pada empat poin penting yang berperan sebagai pemicu tingkat stres yang dihadapi oleh guru diantaranya: (1) level personal, (2) tingkat sekolah, (3) latar belakang organisasi, dan (4) stresor socio-kultur. Keempat poin tersebut pada dasarnya merupakan sumber dari berkembangnya ketahanan maladaptif pada guru. Karenanya, dari sekian faktor yang memicu adanya stres, hanya motivasi altrusitik yang memiliki perkembangan yang positif. Untuk selanjutnya, penemuan penelitian ini menunjukkan bahwa ketahanan positif pada guru dapat menjaga efektivitas dalam ruang belajar dan kegiatan belajar mengajar dengan siswa, sedangkan guru dengan kekebalan maladaptif yang dikembangkan dapat memicu sikap acuh tak acuh terhadap siswa yang mereka didik. Kelompok guru-guru yang seperti ini cenderung untuk menyerah pada keadaan dan tidak siap menghadapi berbagai kesulitan dalam bingkai profesionalitas dan tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, untuk *Penelitian Penugasan: Skema Penelitian Kolaboratif Internasional*

mempengaruhi dan mengembangkan proses pembentukan kekebalan guru menuju adaptif, maka ada beberapa hal yang harus dipertimbangkan, seperti memberikan apresiasi pada kinerja guru, mendukung para guru untuk mengembangkan potensi yang ada, baik oleh kepala sekolah atau otoritas pendidikan lainnya, serta meningkatkan situasi ekonomi para guru, misalnya meningkatkan gaji guru, dan lain sebagainya.

Sedangkan Adabi & Ghafournia [6] menyediliki beberapa poin berkenaan dengan korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kejemuhan guru dalam mengajar seperti kecemasan, motivasi, dan kelelahan. Dalam hal ini, peneliti memfokuskan pada interaksi dan hubungan semua faktor tersebut dengan kinerja guru bahasa di Iran. Dengan desain penelitian korelasional yang berfokus pada masing-masing dua variable, penelitian ini menghasilkan tiga poin penting diantaranya: (1) adanya hubungan yang signifikan antara motivasi guru dan *burnout* pada guru, namun korelasi yang negatif menunjukkan bahwa dengan meningkatnya motivasi pada guru maka tingkat kejemuhan mereka akan berkurang, (2) adanya hubungan yang signifikan antar dua variabel yaitu kecemasan guru dan *burnout* pada guru, dan (3) adanya hubungan yang positif dan signifikan antara tingkat kecemasan guru dan jenis kelamin. Berkenaan dengan hal tersebut, Ngazimbi (2012, dalam Adabi dan Ghafournia) [6] menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kecemasan guru, seperti gender, pengalaman mengajar, jenis sekolah, kondisi fisik kelas dan sekolah, kepribadian guru, karakteristik siswa, hubungan guru dengan administrator dan orang tua siswa, konteks pengajaran, tingkat kelas pengajaran, masalah keluarga, dan perubahan masalah moneter dalam kurikulum nasional maupun lokal. Sedangkan pada hubungan antara kecemasan guru dan jenis kelamin pada guru mengindikasikan bahwa jenis kelamin tertentu guru lebih beresiko mengalami kecemasan dalam lingkup kehidupan profesionalnya, seperti pada temuan bahwa guru perempuan rentan memiliki lebih banyak stres dibandingkan guru laki-laki. Hal tersebut erat hubungannya dengan segala bentuk dalam pengaturan kerja yang harus dijalankan.

Selain itu, Maghsoudi [7] memfokuskan penelitiannya pada eksplorasi tingkat kekebalan guru di salah satu perguruan tinggi di Iran dengan memperhatikan dimensi motivasi guru terhadap identitas profesional yang terabaikan. Desain penelitian campuran yang dirancang dalam penelitian ini menemukan tiga jenis kekebalan pada guru, diantaranya adalah maladaptif (jenis negatif), netral, dan produktif (jenis positif). Penelitian ini juga menunjukkan bahwa jenis kekebalan yang mendominasi dikalangan para guru adalah jenis produktif (positif). Selain itu, yang menjadi pemicu meningkatnya kekebalan guru adalah faktor pendidikan. Dalam hal ini, hubungan antara konstruksi dinamis dan fluktuasi organik menjadi hal yang berperan penting yang mendasari aspek kekebalan guru dengan komponen yang sesuai dengan penguatan atau pengurangan seperti efikasi dan sikap diantara keduanya. Komponen-komponen tersebut

Penelitian Penugasan: Skema Penelitian Kolaboratif Internasional

meliputi aspek kelelahan, efikasi, ketahanan, sikap terhadap pengajaran, aktivitas kelas, keterbukaan untuk berubah, dan pemecahan masalah. Pada dasarnya, pendidikan modern saat ini sangat memperhatikan bentuk nyata kontribusi guru yang efektif karena hal tersebut dapat mempengaruhi pada prestasi belajar siswa dan kualitas sebuah pendidikan yang semakin signifikan. Dalam hal ini erat kaitannya dengan konsep kekebalan pada guru yang meliputi identitas guru, nilai personal, dan motivasi yang dibangun dan dilatih sejak lama.

Selain beberapa poin diatas, Fathi dkk. [8] menfokuskan penelitiannya pada pengetesan model struktural lingkup individu guru yang berkaitan dengan emosi, efikasi diri, *burnout* (kelelahan fisik, emosional, dan mental), dan refleksi guru. Dalam beberapa aspek tersebut dapat ditemukan bahwa model mediasi yang telah dilakukan membuktikan bahwa regulasi emosi dapat memediasi pengaruh yang signifikan terhadap efikasi diri dan refleksi guru pada faktor *burnout* pada guru. Faktor-faktor psikologis guru tersebut memiliki korelasi yang berbeda pada masing-masing aspek. Sebagaimana pada faktor efikasi diri, pada penelitian tersebut mengungkapkan bahwa hubungan antara efikasi diri guru dan regulasi emosi memiliki korelasi yang positif. Hal tersebut juga memiliki hubungan yang sama antara refleksi guru dan regulasi emosi dan korelasi yang signifikan antara regulasi emosi dengan *burnout* pada guru. Sedangkan dua aspek lainnya, seperti hubungan antara efikasi diri dan *burnout* pada guru serta hubungan antara refleksi guru dengan *burnout* memiliki korelasi yang tidak secara langsung dapat memberikan pengaruh yang signifikan. Dengan kata lain, korelasi yang dihasilkan antara faktor-faktor tersebut cenderung negatif. Berkaitan dengan temuan ini, kapasitas sosial dan emosi yang dibangun oleh pengajar memberikan kontribusi yang signifikan terhadap atmosfer pada aktivitas pembelajaran siswa. Hal tersebut disebabkan oleh pentingnya peran seorang pengajar yang memiliki kontrol untuk dapat mengatur dan mengarahkan emosi mereka untuk mempertahankan interaksi positif dengan siswa mereka, memahami emosi siswa mereka, dan mengkonfigurasi beberapa alternatif dan solusi dalam situasi yang dirasa sulit sehingga guru dapat meningkatkan kompetensi mengajar mereka. Hubungan prediktif diantara empat faktor afektif tersebut memiliki peran penting dalam praktik efektif guru bahasa Inggris.

Tidak seperti pada kajian sebelumnya yang memfokuskan pada korelasi antara respon maladaptif (negatif) dengan produktif (positif), serta beberapa aspek sekunder seperti motivasi, kelelahan, efikasi diri, serta *burnout* pada guru, penelitian ini akan mengerucutkan investigasi yang mendalam untuk mengungkapkan korelasi antara kecemasan, ketahanan, penyoalan organisasi, dan kesejahteraan psikologis pada guru. Dalam domain pengajaran bahasa, mempelajari keterkaitan antara keempat faktor tersebut merupakan sebuah pembahasan yang sangat menarik untuk dijabarkan karena hal tersebut merupakan salah satu uji coba yang kali pertama dilakukan. Selain menyelidiki tingkat signifikansi antar keempat poin tersebut, *Penelitian Penugasan: Skema Penelitian Kolaboratif Internasional*

penelitian ini melakukan identifikasi yang menyeluruh berkaitan dengan faktor-faktor yang mendasari emosi negatif beserta alternatif untuk meminimalisir efeknya yang memungkinkan untuk dapat dilakukan oleh para guru dalam mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapi di tempat kerja.

Penelitian ini berusaha untuk menguji pertanyaan-pertanyaan berikut mengenai interaksi antara kecemasan, ketahanan, masalah organisasi dan kesejahteraan psikologis:

1. Apakah kecemasan dan ketahanan guru bahasa berkorelasi dengan *organizational mattering* (penyoalan organisasi) mereka?
2. Sejauh mana ketahanan guru dan *organizational mattering* (penyoalan organisasi) memprediksi kesejahteraan psikologis guru?
3. Apakah guru bahasa Inggris di Indonesia dan Iran berbeda dalam hal kecemasan, ketahanan, dan *organizational mattering* (penyoalan organisasi) mereka?

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kecemasan (Apprehension)

Terlepas dari pekerjaan seseorang, berurusan dengan emosi negatif tidak bisa dihindari. Howitz menyatakan bahwa kecemasan sebagai istilah umum dari pengaruh negatif telah dipelajari dari berbagai sudut dalam berbagai konteks [9]; Namun, kecemasan sebagai sub-skala kekhawatiran kurang mendapat perhatian dibandingkan dengan emosi negatif lainnya. Individu yang cemas akan measa kekhawatirn tentang masa depan dan mengantisipasi situasi yang tidak menyenangkan dan sulit. Hasil analisis faktor terbaru dilakukan oleh Ghanizadeh et al. [10] menunjukkan bahwa kecemasan guru bahasa bersumber dari empat faktor, yaitu (1) faktor sikap, (2) faktor terkait L2, (3) masalah manajemen kelas, dan (4) faktor organisasi.

B. Ketahanan (Resilience)

Ketahanan telah didefinisikan oleh Connor & Davidson sebagai kualitas pribadi yang memungkinkan seseorang untuk berkembang dan bertahan dalam kesulitan dan menghadapi emosi negatif [11]. Karakteristik multidimensi ketahanan yang berkaitan dengan variabel demografis seperti usia, jenis kelamin, dan asal budaya telah menjadi topik banyak penelitian; Namun, peran yang mungkin dimainkan konsep ini dalam menangani penyebab sres seperti kegelisahan belum dibahas di tempat lain.

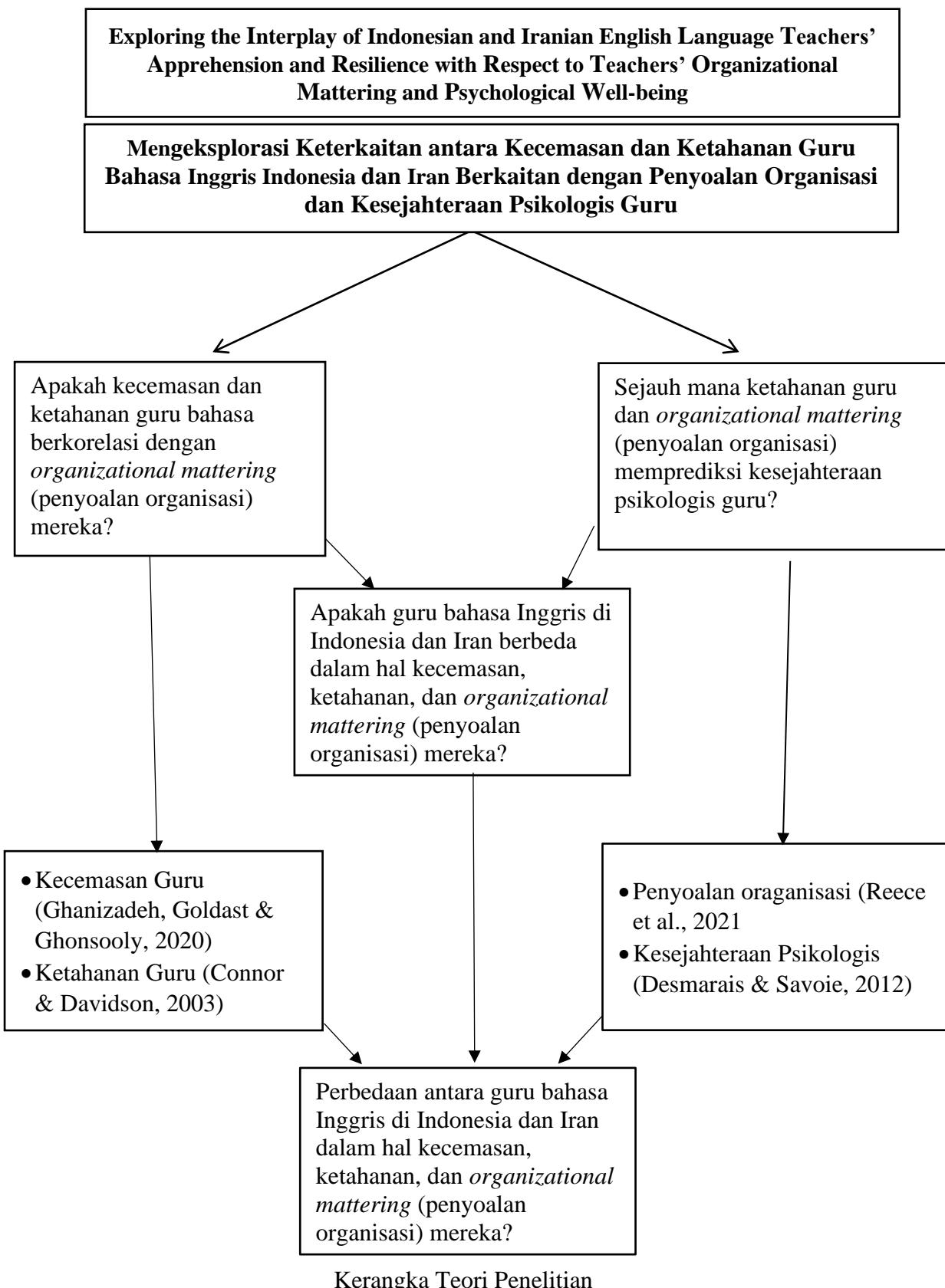
C. Penyoalan Organisasi (Organizational Mattering)

Mattering atau sebagai konsep umum mengacu pada perasaan seseorang tentang perbedaan yang dibuatnya di dunia. Namun, konsep tersebut terutama dipelajari tanpa menekankan peran konteks di atasnya. Untuk hal ini, Reece et al. [12] memperkenalkan gagasan tentang *organizational mattering* (penyoalan organisasi) yang memungkinkan para peneliti untuk merealisasikan konsep dalam konteks dan organisasi yang berbeda. Penelitian ini adalah upaya pertama yang mempelajari gagasan ini di antara para guru bahasa Inggris dengan mempertimbangkan rasa kecemasan dan ketahanan mereka.

D. Kesejahteraan Psikologis (Psychological well-being)

Istilah umum yang dikenal sebagai kesejahteraan psikologis mencakup enam komponen dasar yaitu; otonomi, tujuan hidup, hubungan positif dengan orang lain, penerimaan diri, pertumbuhan pribadi, penguasaan lingkungan. Mengidentifikasi emosi yang secara negatif atau positif mempengaruhi kesejahteraan guru telah menjadi masalah yang menarik banyak peneliti akhir-
Penelitian Penugasan: Skema Penelitian Kolaboratif Internasional

akhir ini. Greenier, Derakhshan, Fathi memberi contoh bahwa regulasi emosi secara signifikan memprediksi kesejahteraan psikologis guru bahasa dan keterlibatan kerja [13] yang dalam jangka panjang mengarah pada kepuasan kerja mereka dan mencegah mereka kelelahan.



BAB 3. TUJUAN PENELITIAN

Upaya terkini dalam mendalami ranah emosi guru bahasa menunjukkan tren studi yang relatif baru mengikuti standar Psikologi Positif (selanjutnya disingkat PP). Menurut Peterson [14] PP merupakan studi ilmiah tentang apa yang benar pada kehidupan manusia. Titik awal PP dapat dilacak dalam kerangka EMPATHICS oleh McIntyre & Mercer [15]. Kerangka ini mencakup berbagai faktor emosional dan kognitif seperti motivasi, ketahanan, efikasi (keyakinan seseorang atas kemampuan dirinya), keterikatan dengan institusi, dll.

Faktor-faktor yang berada dalam kerangka EMPATHICS saling terkait dan bekerja sebagai sistem yang kompleks dan terintegrasi yang luaranya diasumsikan sebagai kesejahteraan dan kepuasan seseorang. Namun demikian, efek merugikan dari penyebab stress dan emosi negatif seperti kecemasan dan ketakutan menghambat asumsi tersebut untuk dipenuhi. **Mengidentifikasi faktor-faktor yang mendasari emosi negatif dan meminimalkan efeknya memungkinkan dapat membantu para guru mengatasi kesulitan di tempat kerja dan bergerak menuju apa yang disebut oleh Hiver dan Dörnyei [16] sebagai *Teacher Immunity* (Kekebalan Guru).**

Penelitian ini bertujuan mengungkap keterkaitan antara kecemasan, ketahanan, dan konsep baru yang dikenal sebagai *organizational mattering* (penyoalan organisasi), yang diyakini oleh Reece sebagai indikator penentu kesehatan organisasi [12].

BAB 4. METODE PENELITIAN

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti sebagaimana pada Bagian II, penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian **kuantitatif** dengan mengandalkan **analisis statistik**. Data berupa angka yang diambil dari penyebaran angket jenis tertutup menggunakan Skala Likert.

Subjek Penelitian

Empat kuesioner mengenai variabel utama penelitian ini diberikan kepada 751 guru bahasa Inggris (perempuan = 508, laki-laki = 235, tidak disebutkan = 8) yang usianya berkisar antara 22 hingga 70 tahun. Meskipun diperoleh 751 jawaban, 32 kasus dengan pola konstan, 8 kasus dengan pola meningkat, dan 12 kasus dengan pola menurun berhasil diidentifikasi dan dikeluarkan yang menghasilkan 696 peserta. Lebih khusus lagi, untuk memenuhi tujuan lintas budaya dari penelitian ini, sampel akhir terdiri dari 411 guru bahasa Inggris Indonesia dan 285 guru bahasa Inggris Iran yang berbeda mengenai karakteristik demografi, yaitu tingkat pendidikan, jurusan, pengalaman mengajar, jumlah siswa yang diajar, dan tempat kerja. Patut disebutkan bahwa pengalaman mengajar mereka hampir antara 1-20 tahun, dan mereka memiliki gelar Diploma, BA, MA, PhD, dan gelar lainnya yang mengajar di sekolah (swasta/negeri) atau institut dan bahkan keduanya. Kerahasiaan data juga terjamin bagi mereka.

Teknik Pengumpulan Data

Empat kuesioner mengenai variabel utama penelitian ini diberikan kepada 751 guru bahasa Inggris (perempuan = 508, laki-laki = 235, tidak disebutkan = 8) yang usianya berkisar antara 22 hingga 70 tahun. Meskipun diperoleh 751 jawaban, 32 kasus dengan pola konstan, 8 kasus dengan pola meningkat, dan 12 kasus dengan pola menurun berhasil diidentifikasi dan dikeluarkan yang menghasilkan 696 peserta. Lebih khusus lagi, untuk memenuhi tujuan lintas budaya dari penelitian ini, sampel akhir terdiri dari 411 guru bahasa Inggris Indonesia dan 285 guru bahasa Inggris Iran yang berbeda mengenai karakteristik demografi, yaitu tingkat pendidikan, jurusan, pengalaman mengajar, jumlah siswa yang diajar, dan tempat kerja. Patut

Penelitian Penugasan: Skema Penelitian Kolaboratif Internasional

disebutkan bahwa pengalaman mengajar mereka hampir antara 1-20 tahun, dan mereka memiliki gelar Diploma, BA, MA, PhD, dan gelar lainnya yang mengajar di sekolah (swasta/negeri) atau institut dan bahkan keduanya. Kerahasiaan data juga terjamin bagi mereka.

Kuesioner Kecemasan Guru (Teachers' Apprehension Questionnaire)

Untuk mengukur ketakutan guru, kuesioner yang dikembangkan oleh Ghanizadeh et al. (2020) dimanfaatkan. Meskipun versi aslinya terdiri dari 35 item, dua di antaranya dihapus untuk tujuan penelitian ini. Akhirnya, 33 item diklasifikasikan ke dalam empat konstruksi masalah terkait L2, faktor sikap, manajemen kelas, dan faktor organisasi. Item diukur pada skala Likert 5 poin mulai dari "sangat setuju" hingga "sangat tidak setuju" dengan ukuran reliabilitas dan validitas yang tinggi. Berikut adalah dua item sampel dari skala ini:

(Item 6) *"I feel apprehensive when I am not well-prepared"*.

(Item 30) *"I am nervous when I teach English through English"*.

Kuesioner Ketahanan Guru (Teachers' Resilience Questionnaire)

Skala resiliensi diadopsi dari Connor dan Davidson (2003) dengan nilai alpha 0,89 dan 25 item. Konstruksi yang berbeda dari kuesioner ini dirancang untuk menguji kompetensi pribadi, kepercayaan pada naluri seseorang, toleransi terhadap pengaruh negatif, dan efek penguatan dari stres, penerimaan positif terhadap perubahan dan hubungan yang aman, kontrol, dan pengaruh spiritual. Mereka seharusnya memilih opsi mulai dari "tidak benar sama sekali" hingga "hampir selalu benar". Item sampel meliputi:

(item 4) *"I Can deal with whatever comes in my way"* and

(item 19) *"I can handle unpleasant feelings"*.

Skala Permsalahan Organisasi (Organizational Mattering Scale (OMS))

Reece dkk. (2019) memperkenalkan OMS untuk mengukur materi dalam organisasi, analisis faktor yang menghasilkan dua sub-faktor pengakuan dan pencapaian dengan tujuh item. Also, it was on a five-point Likert scale ranging from “strongly disagree” to “strongly agree”. Mereka melaporkan koefisien reliabilitas 0,84 untuk pencapaian dan 0,83 untuk pengakuan masing-masing. Salah satu item sampel dari kuesioner ini adalah sebagai berikut:

(item 5) *“My co-workers praise my work”*.

Indeks Kesejahteraan PSikologi di Temat Kerja (Index of Psychological Well-being at Work (IPWBW))

Mengukur kesejahteraan psikologis untuk memahami perasaan orang-orang di tempat kerja, peneliti mengadopsi IPWPB, yang item-itemnya “diserahkan ke komite ahli materi pelajaran yang terdiri dari enam pekerja dan peneliti kesehatan psikologis di tempat kerja, untuk memastikan keakuratan, ketepatan, kejelasan, ejaan, sensitivitas bias, kecukupan teknis, dan keterbacaan item” (Crocker & Algina, 1986 seperti dikutip dalam Dagenais-Desmarais, & Savoie, 2012, hlm. 666). Kuesioner 25 item ini didasarkan pada skala Likert enam poin mulai dari "tidak setuju" hingga "sepenuhnya setuju" dengan mengukur lima konstruksi Interpersonal Fit, berkembang, perasaan kompetensi, pengakuan yang dirasakan, dan keinginan untuk terlibat di tempat kerja dengan keandalan yang memuaskan. nilai. Berikut adalah salah satu contoh itemnya:

(item 9) *“I feel that my work efforts are appreciated”*.

Kuesioner akan disiapkan dalam format online melalui Google Docs untuk lebih memudahkan administrasi dan pengumpulan selanjutnya. Kuestioner dilengkapi dengan surat persetujuan dan skala informasi demografis akan dibagikan kepada guru Bahasa Inggris di Iran dan Indonesia.

Durasi Pengisian Kuestioner

Waktu yang dibutuhkan untuk menjawab ketiga kuesioner tersebut diperkirakan paling lama sekitar 10 menit. Tidak ada pertanyaan terbuka dalam kuesioner, dan peserta hanya diminta untuk menjawab item dengan menentukan jawaban mereka dengan memilih salah satu opsi yang disajikan pada skala Likert.

Analisis Data

Analisis Faktor Konfirmatori dan perhitungan psikometri lainnya seperti Cronbach's Alpha akan diterapkan untuk menguji reliabilitas dan validitas kuesioner. Asumsi normalitas akan diperiksa. Pertanyaan penelitian akan dianalisis melalui korelasi Pearson dan multivariat ANOVA (MANOVA) untuk mengetahui status keempat variabel, yaitu kecemasan, ketahanan, organizational mattering dan kesejahteraan psikologis.

BAB 5. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Pra-Pemrosesan Data

Sebelum memulai analisis, data melalui beberapa pra-proses untuk mengecualikan data yang bermasalah. Awalnya, 751 jawaban yang solid diperoleh dari administrasi kuesioner. Tidak ada jawaban yang hilang ditemukan dalam data, dan data tersebut, pertama, diperiksa polanya. Akibatnya, 32 kasus (Nomor Kasus 34, 72, 108, 124, 164, 166, 185, 206, 266, 272, 286, 296, 424, 450, 479, 483, 490, 523, 528, 537, 547, 572, 606, 613, 622, 651, 652, 666, 671, 680, 685, dan 709) dengan pola konstan, 8 kasus (No. Kasus 54, 69, 210, 230, 451, 510, 615, dan 718) dengan pola meningkat, dan 12 kasus (Nomor Kasus 91, 115, 123, 231, 249, 385, 447, 474, 624, 665, 668, dan 741) dengan pola penurunan diidentifikasi dan dikeluarkan. Kemudian, standar deviasi jawaban responden dihitung dan jawaban di bawah 0,5 diperiksa untuk tidak terlibat. Ini menghasilkan pengecualian 3 kasus lagi (Nomor Kasus 75, 177, dan 285), meninggalkan sampel akhir dengan 696 kasus (285 Iran dan 411 Indonesia).

2. Validitas Konstruk

Awalnya, untuk memastikan validitas konstruksi, dilakukan CFA. Model awal memiliki 4 konstruk (Teacher Apprehension, Resilience, Organizational Mattering (OM), dan Psychological Well-Being), yang kesemuanya memiliki sejumlah komponen, menjadikan model orde kedua. Pertama, setiap konstruk diperiksa untuk beban yang tidak signifikan dalam estimasi tidak standar dan/atau estimasi rendah (di bawah 0,5) dalam estimasi standar. Tabel 1 menunjukkan hasilnya. Seperti yang dilaporkan, tidak ada perkiraan tidak standar yang tidak signifikan yang ditemukan. Namun, empat item dari pemahaman guru (TA02, TA08, TA28, dan TA30), dan satu item dari resiliensi (R02) memiliki estimasi standar di bawah 0,45, sehingga dikeluarkan.

Tabel 1

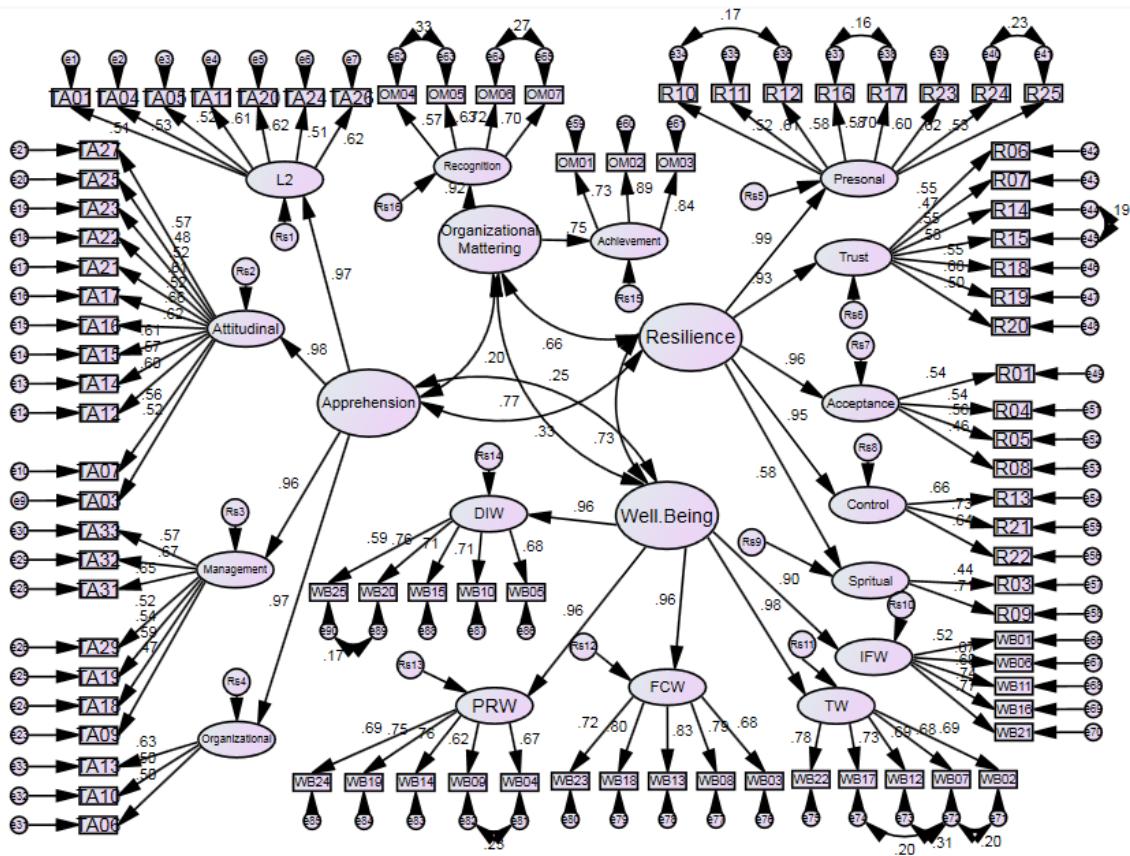
Estimasi Tidak Terstandarisasi dan Standar dari Model CFA Awal

Construct		Unstandardized				Standardized		
		Estimate	S.E.	C.R.	P			
Teacher Apprehension	TA01	<---	L2	1.000		.469		
	TA04	<---	L2	1.083	.105	10.304	.000	.505
	TA05	<---	L2	1.146	.113	10.185	.000	.495
	TA11	<---	L2	1.507	.133	11.310	.000	.595
	TA20	<---	L2	1.452	.127	11.431	.000	.608
	TA24	<---	L2	1.055	.105	9.999	.000	.481

Construct	Unstandardized					Standardized		
			Estimate	S.E.	C.R.	P	Estimate	
TA26	<---	L2	1.206	.107	11.297	.000	.594	
TA02	<---	Attitudinal	1.000				.377	
TA03	<---	Attitudinal	1.440	.170	8.446	.000	.496	
TA07	<---	Attitudinal	1.560	.175	8.934	.000	.568	
TA08	<---	Attitudinal	1.326	.165	8.026	.000	.445	
TA12	<---	Attitudinal	1.517	.167	9.103	.000	.597	
TA14	<---	Attitudinal	1.627	.182	8.915	.000	.565	
TA15	<---	Attitudinal	1.611	.179	8.986	.000	.577	
TA16	<---	Attitudinal	1.612	.177	9.120	.000	.601	
TA17	<---	Attitudinal	1.764	.188	9.365	.000	.650	
TA21	<---	Attitudinal	1.342	.158	8.493	.000	.502	
TA22	<---	Attitudinal	1.654	.181	9.125	.000	.602	
TA23	<---	Attitudinal	1.482	.170	8.700	.000	.531	
TA25	<---	Attitudinal	1.230	.149	8.270	.000	.473	
TA27	<---	Attitudinal	1.692	.187	9.040	.000	.586	
TA28	<---	Attitudinal	.877	.128	6.839	.000	.336	
TA09	<---	Management	1.000				.464	
TA18	<---	Management	1.369	.132	10.398	.000	.568	
TA19	<---	Management	1.263	.128	9.893	.000	.519	
TA29	<---	Management	1.212	.121	10.039	.000	.533	
TA30	<---	Management	.934	.107	8.718	.000	.424	
TA31	<---	Management	1.577	.141	11.220	.000	.662	
TA32	<---	Management	1.687	.149	11.294	.000	.672	
TA33	<---	Management	1.332	.128	10.394	.000	.568	
TA06	<---	Organizational	1.000				.454	
TA10	<---	Organizational	1.025	.106	9.640	.000	.463	
TA13	<---	Organizational	1.575	.140	11.225	.000	.610	
Resilience	R10	<---	Personal	1.000			.538	
	R11	<---	Personal	1.203	.098	12.319	.000	.618
	R12	<---	Personal	1.339	.112	11.988	.000	.592
	R16	<---	Personal	1.484	.124	11.938	.000	.589
	R17	<---	Personal	1.612	.120	13.413	.000	.712
	R23	<---	Personal	1.424	.119	11.960	.000	.590
	R24	<---	Personal	1.224	.097	12.592	.000	.640
	R25	<---	Personal	1.126	.099	11.333	.000	.545
	R06	<---	Trust	1.000			.544	
	R07	<---	Trust	.899	.090	9.997	.000	.468
	R14	<---	Trust	1.197	.104	11.515	.000	.570
	R15	<---	Trust	1.046	.088	11.851	.000	.596
	R18	<---	Trust	.989	.088	11.199	.000	.548
	R19	<---	Trust	1.215	.095	12.837	.000	.677
	R20	<---	Trust	.856	.082	10.472	.000	.498
	R01	<---	Acceptance	1.000			.551	
	R02	<---	Acceptance	.749	.107	6.975	.000	.306
	R04	<---	Acceptance	1.146	.103	11.155	.000	.550
	R05	<---	Acceptance	1.020	.089	11.418	.000	.569
	R08	<---	Acceptance	1.005	.102	9.840	.000	.464
Organizational Mattering	R13	<---	Control	1.000			.667	
	R21	<---	Control	1.031	.062	16.554	.000	.733
	R22	<---	Control	1.038	.070	14.770	.000	.641
	R03	<---	Spiritual	1.000			.459	
	R09	<---	Spiritual	1.500	.233	6.447	.000	.703
	OM01	<---	Achievement	1.000			.731	
	OM02	<---	Achievement	1.189	.055	21.762	.000	.891
	OM03	<---	Achievement	1.112	.053	21.014	.000	.837

Construct			Unstandardized		Standardized		
			Estimate	S.E.	C.R.	P	Estimate
	OM04	<--- Recognition	1.000				.602
	OM05	<--- Recognition	1.033	.077	13.491	.000	.662
	OM06	<--- Recognition	1.063	.072	14.816	.000	.769
	OM07	<--- Recognition	1.123	.077	14.578	.000	.747
Psychological Well-Being	WB01	<--- IFW	1.000				.522
	WB06	<--- IFW	1.354	.108	12.535	.000	.675
	WB11	<--- IFW	1.287	.101	12.682	.000	.690
	WB16	<--- IFW	1.591	.121	13.133	.000	.737
	WB21	<--- IFW	1.604	.120	13.353	.000	.763
	WB02	<--- TW	1.000				.711
	WB07	<--- TW	.869	.046	18.739	.000	.745
	WB12	<--- TW	.993	.054	18.493	.000	.735
	WB17	<--- TW	.924	.048	19.087	.000	.759
	WB22	<--- TW	1.008	.053	18.980	.000	.755
	WB03	<--- FCW	1.000				.683
	WB08	<--- FCW	1.495	.078	19.198	.000	.794
	WB13	<--- FCW	1.622	.081	19.919	.000	.827
	WB18	<--- FCW	1.429	.074	19.307	.000	.799
	WB23	<--- FCW	1.324	.076	17.510	.000	.717
	WB04	<--- PRW	1.000				.689
	WB09	<--- PRW	1.197	.076	15.803	.000	.646
	WB14	<--- PRW	1.081	.059	18.353	.000	.759
	WB19	<--- PRW	1.111	.061	18.202	.000	.752
	WB24	<--- PRW	1.086	.064	16.946	.000	.696
	WB05	<--- DIW	1.000				.677
	WB10	<--- DIW	1.081	.063	17.173	.000	.719
	WB15	<--- DIW	1.237	.073	16.958	.000	.709
	WB20	<--- DIW	1.157	.063	18.267	.000	.771
	WB25	<--- DIW	1.128	.077	14.736	.000	.608

Selanjutnya, indeks modifikasi dengan ambang batas 10 diperiksa dan saran yang tidak bertentangan dengan literatur, diterapkan. Gambar 1 menggambarkan model CFA modifikasi akhir.



Gambar 1
Model CFA Modifikasi Terakhir dengan Estimasi Standar

Setelah menerapkan modifikasi, kebaikan model diperiksa. Menurut Hu dan Bentler (1999), agar model memiliki goodness of fit, sejumlah kriteria harus dipenuhi. Kriteria ini, di samping nilai yang diperoleh dari data, dilaporkan pada Tabel 2.

Tabel 2
Evaluasi Goodness of Fit CFA

Criteria	Threshold			Evaluation	
	Terrible	Acceptable	Excellent		
CMIN	8799.455				
df	3452				
CMIN/df	2.549	> 5	> 3	> 1	Excellent
RMSEA	.047	> 0.08	< 0.08	< 0.06	Excellent
CFI	.910	< 0.9	> 0.9	> 0.95	Acceptable
TLI	.904	< 0.9	> 0.9	> 0.95	Acceptable
SRMR	.055	> 0.1	> 0.08	< 0.08	Excellent

Hasil yang dilaporkan pada Tabel 2 menunjukkan kecocokan yang dapat diterima hingga sangat baik. Untuk memastikan bahwa model yang diusulkan berlaku untuk semua peserta dengan etnis

yang berbeda (Iran dan Indonesia). Hasil running test pada jenis kelamin untuk model tanpa kendala adalah $2(6904) = 13688.4$ dan untuk model terbatas $2(6920) = 13705.5$. Perbedaan ($\Delta\chi^2(16) = 17,1$, $p = 0,379 > 0,05$) antara kedua etnis pada tingkat model tidak signifikan. Oleh karena itu, invarian model dipastikan.

Selanjutnya, reliabilitas komposit (CR) dan validitas diskriminan untuk masing-masing faktor diperiksa (Tabel 3). Seperti yang dilaporkan, semua variabel memiliki nilai CR di atas 0,7, yang menunjukkan keandalan yang dapat diterima. Varians rata-rata yang dijelaskan untuk setiap faktor aman di atas 0,5 dan varians bersama maksimum (MSV) untuk setiap faktor di bawah AVE-nya. Kedua kondisi ini mendukung validitas konvergen dari model. Selain itu, akar kuadrat dari AVE (nilai tebal dalam tabel) berada di atas antar-korelasi faktor, menunjukkan validitas diskriminan, menurut Fornell dan Larcker (1981).

Table 3
Reliability and Validity of the Factors

	CR	AVE	MSV	Fornell – Larcker Criterion			
				OM	Apprehension	Resilience	Well.Being
OM	0.828	0.709	0.598	0.842			
Apprehension	0.985	0.942	0.111	0.202**	0.971		
Resilience	0.952	0.803	0.534	0.659**	0.333**	0.896	
Well.Being	0.981	0.911	0.598	0.773**	0.252**	0.731**	0.954

Untuk menjawab pertanyaan penelitian pertama yaitu korelasi antara kecemasan dan ketahanan guru bahasa Inggris dengan masalah organisasi, data dapat dicermati pada Tabel 3. Pemeriksaan korelasi (nilai yang tidak dicetak tebal di bawah Kriteria Fornell-Larcker) mendokumentasikan bahwa ada korelasi yang signifikan antara semua pasangan faktor. Korelasi kuat ditemukan antara materi organisasi dan kesejahteraan ($r = 0,773$), antara ketahanan dan kesejahteraan ($r = 0,731$), dan antara ketahanan dan materi organisasi ($r = 0,659$) sedangkan korelasi antara kekhawatiran guru, di satu sisi, dan masalah organisasi ($r = .202$), ketahanan ($r = .333$), dan kesejahteraan ($r = .252$), di sisi lain, lemah hingga sedang.

Menggunakan imputasi regresi, data dalam model CFA diperhitungkan untuk digunakan dalam analisis selanjutnya. Imputasi regresi bekerja seperti perhitungan skor rata-rata untuk setiap komponen; namun ini adalah ukuran yang lebih akurat karena memperhitungkan bagian tertimbang dari setiap item dalam menghitung rata-rata. Dengan kata lain, setiap item diberi bobot berdasarkan bagiannya dalam menjelaskan varians rata-rata komponennya. Tabel 4 menyajikan statistik deskriptif untuk komponen model setelah imputasi regresi.

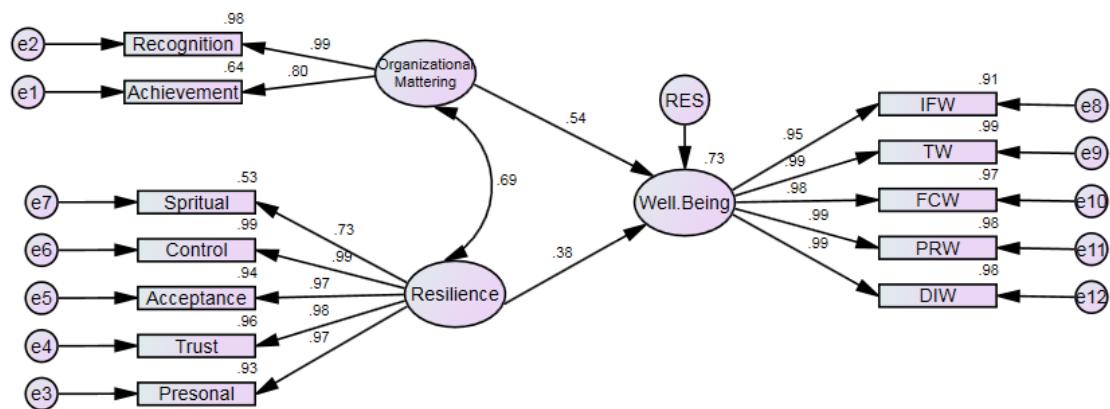
Tabel 4
Statistik Deskriptif Skor setelah Imputasi Regresi

		N	Min.	Max.	Mean	SD	Skewness	Kurtosis
Teacher Apprehension	L2	696	.88	4.24	2.6795	.59030	.126	-.151
	Attitudinal	696	.95	4.56	2.9018	.63636	.110	-.110
	Management	696	.73	3.53	2.2438	.49491	.119	-.135
	Organizational	696	.80	3.84	2.4241	.53280	.116	-.145
	Total	696	.88	4.20	2.6661	.58133	.121	-.122
Resilience	Personal	696	.85	2.95	2.3386	.37684	-.626	.164
	Trust	696	1.07	3.77	2.8977	.49507	-.475	.002
	Acceptance	696	1.06	3.15	2.4973	.39550	-.611	.197
	Control	696	1.08	4.16	3.2894	.55126	-.651	.244
	Spiritual	696	.49	2.36	1.8633	.34662	-.796	.514
	Total	696	.89	2.94	2.3292	.37252	-.614	.174
Organizational Mattering	Achievement	696	1.07	4.22	3.5078	.60889	-.887	.737
	Recognition	696	1.45	4.40	3.4909	.56506	-.457	-.007
	Total	696	1.22	3.58	2.8822	.43464	-.610	.308
Psychological Well-Being	IFW	696	.60	3.37	2.8351	.44670	-1.251	2.223
	TW	696	1.03	4.97	4.1853	.63932	-1.192	1.860
	FCW	696	.76	3.41	2.9127	.43940	-1.352	2.352
	PRW	696	1.18	4.78	3.9805	.63720	-1.039	1.221
	DIW	696	.94	4.47	3.7448	.58289	-1.128	1.670
	Total	696	.74	3.26	2.7377	.41689	-1.156	1.716

Seperti yang dilaporkan pada Tabel 4, semua distribusi skor menunjukkan normal karena nilai skewness dan kurtosis berada di bawah nilai absolut 3.

Hasil analisis korelasi di atas menunjukkan resiliensi dan materi organisasi memiliki korelasi yang kuat dengan kesejahteraan. Untuk menjawab pertanyaan penelitian kedua *Penelitian Penugasan: Skema Penelitian Kolaboratif Internasional*

yakni sejauh mana ketahanan guru Bahasa Inggris dan masalah organisasi memprediksi kesejahteraan psikologis mereka dapat mempelajari data pada Tabel 4. Hasil dari analisis regresi menggunakan pemodelan persamaan struktural dijalankan untuk menguji prediktabilitas kesejahteraan oleh kedua konstruk ini. Model pengukuran disajikan pada Gambar 2.



Gambar 2
Model Pengukuran

Tabel 5 melaporkan hasil analisis. Perlu dicatat bahwa, dalam menjalankan analisis, nilai-nilai yang diperhitungkan yang diekstraksi dari CFA digunakan.

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dengan SEM

		Weight	S.E.	C.R.	P	β	R^2	Multiple correlation R^2
Well.Being	<--- OM	.472	.029	16.360	.000	.540	.292	.727
Well.Being	<--- Resilience	.439	.033	13.242	.000	.382	.146	
OM	<--> Resilience	.126	.009	13.625	.000	.694		

Seperti yang dilaporkan dalam Tabel 5, setelah memperhitungkan kovarians antara matteting organisasi dan ketahanan, kedua variabel tersebut bersama-sama dapat memprediksi 72,7 varians dalam kesejahteraan psikologis. Kedua variabel adalah prediktor signifikan dari kesejahteraan, sedangkan materi organisasi adalah prediktor yang lebih baik ($\beta = .540, p = .000 < .01$), secara unik menjelaskan 29,2 varians kesejahteraan. Resiliensi juga terbukti menjadi prediktor

kesejahteraan menunjukkan signifikan ($\beta = .382$, $p = .000 < .01$), secara unik menjelaskan 14,6 keragamannya.

Akhirnya, **untuk menjawab pertanyaan penelitian ketiga;** tiga set uji-t sampel independen dijalankan secara terpisah pada ketakutan, ketahanan, dan masalah organisasi dari peserta Iran dan Indonesia. Hasilnya dilaporkan pada Tabel 6.

Tabel 6
Hasil Uji-T Sampel Independen

		Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means				95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper	
Apprehension	Equal variances not assumed	11.983	.001	-.646	537.772	.519	-.0299	.0463	-.1209	.0611	
Resilience	Equal variances not assumed	6.266	.013	-3.704	551.594	.000	-.1082	.0292	-.1655	-.0508	
OM	Equal variances assumed	.315	.575	-.997	694	.319	-.0334	.0335	-.0992	.0324	

Tabel 6 melaporkan bahwa hasil tes Levene tentang kesetaraan varians untuk ketakutan dan ketahanan adalah signifikan sementara itu tidak signifikan untuk masalah organisasi. Oleh karena itu, hasil uji-t untuk kedua yang pertama dilaporkan dengan asumsi ketidaksamaan varians dan yang terakhir dengan persamaan varians. Hasil uji-t menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan ($t = 3.704$, $p = .000 < .01$, Cohen's $d = .315$, mewakili ukuran efek yang kecil) antara resiliensi peserta dari Iran dan Indonesia, yang terakhir memiliki skor resiliensi yang lebih tinggi. Hasil untuk kekhawatiran ($t = .646$, $p = .519 > .05$) dan masalah organisasi ($t = .997$, $p = .391 > .05$) menunjukkan perbedaan yang tidak signifikan antara kedua kelompok.

Pembahasan

Seperti yang telah dibahas sebelumnya, tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji korelasi antara ketakutan dan ketahanan guru dengan materi organisasi mereka di satu sisi, dan sejauh mana dua variabel ketahanan guru dan materi organisasi memiliki kekuatan prediktif untuk psikologis mereka. kesejahteraan, di sisi lain. Lebih khusus lagi, kemungkinan perbedaan antara kedua kelompok ini juga ditargetkan untuk memenuhi tujuan lintas budaya dari penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kecemasan dan resiliensi berkorelasi dengan materi organisasi dan materi organisasi dan ketahanan memiliki kekuatan untuk memprediksi kesejahteraan secara signifikan. Dengan kata lain, trade-off sedang bekerja dalam dua kutub kontinum di mana ketahanan dan masalah organisasi di sisi positif menikmati korelasi yang signifikan dengan kesejahteraan guru bahasa, sedangkan kekhawatiran di sisi negatif berkorelasi lemah dengan organisasi. materi dan kesejahteraan psikologis dan sedang dengan ketahanan guru.

Penelitian ini mengikuti prinsip-prinsip psikologi positif sebagai kerangka teoritis yang memungkinkan para peneliti untuk mengeksplorasi emosi negatif dan positif yang dimiliki individu dan kelompok. Karena campuran emosi secara bersamaan bekerja dan hadir dalam pengalaman mengajar bahasa (Richards, 2020), ketakutan sebagai emosi negatif dan komponen kecemasan keseluruhan diselidiki dalam kaitannya dengan ketahanan guru bahasa Inggris Indonesia dan Iran. Analisis ini telah dilakukan untuk mencapai pemahaman yang lebih baik tentang interaksi antara kedua variabel ini untuk melihat apakah mereka memiliki kekuatan prediksi untuk masalah organisasi seseorang yang diyakini terkait tidak hanya dengan kesejahteraan psikologis, tetapi juga pengaruh positif, dan harga diri (Jung & Heppner, 2017).

Kekhawatiran dalam penelitian ini juga merupakan hasil interaksi antara empat komponen, yaitu (1) masalah terkait L2, (2) faktor sikap, (3) faktor manajemen kelas, (4) faktor organisasi (Ghanizadeh et al., 2020), dan korelasinya yang lemah dalam penelitian ini dapat dibenarkan sehubungan dengan fakta bahwa komponen keempat dari Skala Kekhawatiran gagal

untuk memanfaatkan faktor-faktor berbeda yang terkait dengan konteks organisasi, dan item-item yang mendasari komponen keempat berkaitan dengan persiapan diri guru bahasa. , ketidakmampuan mereka untuk meliput silabus pada waktunya, dan ketegangan yang mereka rasakan dari penilaian rekan-rekan mereka (Ghanizadeh et al., 2020). Ini menandakan bahwa ketakutan hanya terbatas pada pandangan pribadi dan emosional rekan kerja yang bertentangan dengan apa yang disebutkan oleh Reece et al. (2019) tentang masalah organisasi. Faktanya, pendidikan dan pengajaran bahasa terjadi dalam organisasi di mana rekan-rekan guru hanyalah salah satu aspeknya dan faktor organisasi lainnya mungkin terlibat dalam persepsi ketakutan. Selanjutnya, konsep materi adalah konstruksi dua kali lipat dengan aspek interpersonal (Xie & Derakhshan, 2021) di satu sisi dan dimensi sosial di sisi lain, dan literatur membutuhkan lebih banyak upaya dalam mengejar pemahaman yang lebih baik tentang hubungan yang ada antara dua faktor ini.

Sejauh menyangkut masalah organisasi, analisis ini menunjukkan hasil yang serupa dengan Jung dan Heppner (2017) di mana dalam proses mengembangkan Skala Materi Kerja mereka mempelajari konsep di antara berbagai kelompok orang dewasa yang bekerja dengan latar belakang ras dan budaya yang berbeda. Studi mereka menunjukkan bahwa peduli tidak hanya berkorelasi dengan komitmen kerja tetapi juga dengan pekerjaan dan kepuasan hidup. Menurut hasil, baik ketahanan dan masalah organisasi adalah prediktor kuat kesejahteraan seseorang sementara yang terakhir menghasilkan lebih banyak kontribusi terhadap varians keseluruhan. Hal ini sejalan dengan penelitian Polat dan skender (2018) di mana mereka melaporkan korelasi positif yang signifikan antara ketahanan guru, kepuasan kerja, iklim organisasi, dan komitmen. Dengan membandingkan hasil penelitian sebelumnya, dapat dikatakan bahwa materi adalah konsep yang diperhatikan hampir semua orang, terlepas dari pekerjaan atau status budaya, etnis, dan ras seseorang, dan kekhawatiran ini dapat dilacak di antara guru bahasa. Oleh karena itu, masalah organisasi tidak hanya cocok dengan dirinya sendiri dalam ranah psikologi positif dan domain emosional tetapi juga mencerminkan fakta bahwa

aspek interpersonal dan sosial dari pengajaran bahasa sebagai pekerjaan terkait erat dengan kesejahteraan psikologis guru.

Mengenai pertanyaan penelitian ketiga, guru Indonesia mengungguli guru Iran dalam hal ketahanan dan ada perbedaan yang tidak signifikan di antara mereka dalam hal pemahaman dan masalah organisasi. Hasil ini entah bagaimana bisa sejalan dengan apa yang Greenier et al. (2001) menyimpulkan tentang perbedaan lintas budaya antara guru bahasa Inggris Iran dan Inggris. Karena penelitian saat ini melaporkan bahwa guru Indonesia lebih tangguh, hubungan dua emosi positif lainnya seperti kesejahteraan psikologis dan keterlibatan kerja ternyata juga lebih kuat untuk guru Inggris (Greenier et al., 2021). Adanya ciri-ciri yang kurang positif pada guru-guru Iran dapat dijelaskan dengan mengacu pada lingkungan yang kurang memiliki faktor-faktor seperti otonomi, dukungan sosial, dan motivasi untuk meningkatkan psikologis guru. Perbedaan ini menyoroti pentingnya budaya dalam konteks pendidikan karena budaya dapat membentuk keyakinan dan perilaku guru, di satu sisi, dan dapat mempengaruhi karakteristik psikologis dan performatif mereka, di sisi lain (Pishghadam et al., 2021). Homogenitas kedua kelompok ini dalam hal apprehension dan organization mattering dapat disebabkan karena kedua kabupaten tersebut terletak di Asia dan basis utama sistem pendidikan dalam konteks Asia disebut spoon-feeding style yang mengacu pada guru sebagai otoritas utama di kelas dan tidak memberi ruang bagi siswa untuk mengambil inisiatif (Wong, 2004).

BAB 8. KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil penelitian tentang kecemasan dan ketahanan guru bahasa Inggris di Indonseia dan Iran menunjukkan bahwa ada korelasi antara semua pasangan faktor. Korelasi kuat ditemukan antara materi organisasi dan kesejahteraan, antara ketahanan dan kesejahteraan, dan antara ketahanan dan materi organisasi. Sedangkan korelasi lemah terdapat pada hubungan antara kekhawatiran guru, di satu sisi, dan masalah organisasi, dan kesejahteraan, di sisi lain, lemah hingga sedang.

Berkait sejauh mana ketahanan guru dan *organizational mattering* (penyoalan organisasi) dapat memprediksi kesejahteraan psikologis guru. Hasilnya bahwa kedua variabel tersebut bersama-sama dapat memprediksi varians dalam kesejahteraan psikologis. Kedua variabel adalah prediktor signifikan dari kesejahteraan, sedangkan materi organisasi adalah prediktor yang lebih baik, secara unik menjelaskan 29,2 varians kesejahteraan. Resiliensi juga terbukti menjadi prediktor kesejahteraan menunjukkan signifikan.

Guru bahasa Inggris Indonesia dan Iran tidak banyak berbeda dalam hal kecemasan, ketahanan, dan *organizational mattering* (penyoalan organisasi) yang dialami guru dari kedua negara: Indonesia dan Iran.

Saran

Program pendidikan guru dan pembuat kebijakan hendaknya membekali guru bahasa Inggris dengan strategi mengatasi stres. Salah satu cara adalah meningkatkan kolaborasi guru dengan rekan kerja melalui kelompok diskusi dan observasi kelas sesama rekan. Selain itu perlu adanya intervensi psikologi positif di dalam dan di luar organisasi pendidikan untuk menjaga mereka kebal dari lingkungan pengajaran yang penuh tekanan. Hal lain adalah memberdayakan guru bahasa Inggris dan membantu mereka dalam menghadapi stres. Semua ini akan terwujud dengan cara pengimbangan emosional yang menunjukkan bahwa semakin guru bahasa Inggris puas dengan berbagai aspek kehidupan mereka termasuk profesi mereka, maka semakin bahagia siswa mereka dan pada akhirnya motivasi siswa belajar siswa juga meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Seifalian, M., Branch, G., & Derakhshan, A. (2018). The Relationship between Iranian EFL Teachers' Burnout and Self-Efficacy across English-Related vs. Non-English-Related Academic Degrees. *International Journal of English Language & Translation Studies*, 06(02), 99–110.
- [2] Behzad, Haseli Songhori Mehdi, G., & Shahram, A. (2018). *Language Teacher Immunity among Iranian EFL Teachers: A Self-Organization Perspective*. 7(1), 128–143.
- [3] Roohani, A., & Dayeri, K. (2019). On the relationship between Iranian EFL teachers' burnout and motivation: A mixed methods study. *Iranian Journal of Language Teaching Research*, 7(1), 77–99.
- [4] Barni, D., Danioni, F., & Benevne, P. (2019). Teachers' self-efficacy: The role of personal values and motivations for teaching. *Frontiers in Psychology*, 10(JULY), 1–7.
- [5] Songhori, M. H., Ghonsooly, B., & Afraz, S. (2020). *Immunity among Iranian EFL Teachers: Sources, Impacts, and the Developmental Path*. 4(2). <https://doi.org/10.22051/lghor.2020.30934.1284>
- [6] Adabi, Y., & Ghafournia, N. (2020). *The Relationship among anxiety, Motivaton, and Burnout: A Study of Iranian EFL Teachers*. July, 61–79. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01645>
- [7] Maghsoudi, M. (2021). Productive or maladaptive immunity? Which one is more dominant among Iranian EFL prospective teachers? *Applied Research on English Language*, 10(1), 51–80. <https://doi.org/10.22108/are.2020.124031.1595>
- [8] Fathi, J., Greenier, V., & Derakhshan, A. (2021). *Self-efficacy, Reflection, and Burnout among Iranian EFL Teachers: The Mediating Role of Emotion Regulation*. 9(July), 13–37.
- [9] Horwitz, E. K. (2010). Foreign and second language anxiety. *Language teaching*, 43(2), 154.
- [10] Ghanizadeh, A., Goldast, G., & Ghonsooly, B. (2020). Designing and Validating the Sources of EFL Teacher Apprehension Scale (STAS). *The Asia-Pacific Education Researcher*, 1-14.
- [11] Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and anxiety*, 18(2), 76-82.
- [12] Reece, A., Yaden, D., Kellerman, G., Robichaux, A., Goldstein, R., Schwartz, B., ... & Baumeister, R. (2021). Mattering is an indicator of organizational health and employee success. *The Journal of Positive Psychology*, 16(2), 228-248.
- [13] Greenier, V., Derakhshan, A., & Fathi, J. (2021). Emotion regulation and psychological well-being in teacher work engagement: A case of British and Iranian English language teachers. *System*, 97, 102446.
- [14] Peterson, C. (2006). *A primer in positive psychology*. New York: Oxford University Press
- [15] MacIntyre, P.D. and Mercer, S. (2014) Introducing positive psychology to SLA. *Studies in Second Language Learning and Teaching* 4, 153–172
- [16] Hiver, P., & Dörnyei, Z. (2017). Language teacher immunity: A double-edged sword. *Applied Linguistics*, 38(3), 405-423.
- [17] Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2012). What is psychological well-being, really? A grassroots approach from the organizational sciences. *Journal of Happiness Studies*, 13(4), 659-684.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: KUESIONER UNTUK MENGIKUR TINGKAT KECEMASAN GURU

Questionnaire 1: Teachers' Apprehension- Ghanizadeh, Goldast, Ghonsooly, 2020

1. I am anxious when I have to deal with unfamiliar idioms or expressions in English
2. I am not confident in speaking English
3. Students' disinterest in class activities makes me worried
4. I am afraid that my students ask me about unknown contents in English classes
5. I feel uneasy when my students are bored with my class
6. I feel apprehensive when I am not well-prepared
7. I worry when I happen to deal with unknown contents related to culture in English classes
8. I am afraid that I do not have up-to-date knowledge about English testing and methodology
9. I feel apprehensive when the students ask irrelevant questions
10. I am tense when I feel I cannot effectively cover the course syllabus in due time
11. I am afraid that my students regard me as an incompetent English teacher
12. I feel stressed when the students are expectant
13. I am afraid that my colleagues who are very fluent English speakers regard me as an incompetent English teacher
14. I worry when I am under pressure before attending the class
15. I feel stressed when students misbehave in the class
16. I feel anxious when I cannot build up a good rapport with the students
17. I worry when I happen to deal with sophisticated or unfamiliar vocabulary in English classes
18. It makes me anxious when I feel students do not understand teaching materials
19. When I see my students have difficulty in doing the tasks, I feel anxious
20. I worry about being compared with competent English teachers
21. I feel uneasy when students are anxious in my class
22. I feel apprehensive when I am teased by the students and lose my face
23. I feel anxious when there are students in my class who are highly proficient in English
24. I feel anxious when my students are not motivated
25. When my students do not actively participate in class activities, I feel apprehensive
26. I feel anxious when words escape me
27. I am afraid of making mistakes when I use English
28. I am not confident in listening to English
29. I feel apprehensive when I make spelling errors
30. I am nervous when I teach English through English
31. I feel as if I lost my face when I recognize my students or colleagues find something wrong in my spoken language
32. I feel uneasy when I feel the supervisor might be dissatisfied with my performance
33. I feel anxious when I am not praised by the students

Scoring: 1 = Strongly agree, 2 = Agree, 3 = Neutral, 4 = Disagree, 5 = Strongly disagree

Constructs and Items:

1. L2-related Problems: 1, 4, 5, 11, 20, 24, 26
2. Attitudinal Factors: 2, 3, 7, 8, 12, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 23, 25, 27, 28
3. Classroom Management: 9, 18, 19, 29, 30, 31, 32, 33
4. Organizational Factors: 6, 10, 13

LAMPIRAN 2: KUESIONER UNTUK MENGIKUR TINGKAT KETAHANAN GURU

Questionnaire 2: Resilience- Connor & Davidson, 2003

- 1 I am able to adapt to change
- 2 I have close and secure relationships
- 3 Sometimes fate or God can help me overcome challenges
- 4 I Can deal with whatever comes in my way
- 5 My past success gives confidence for new challenge
- 6 I see the humorous side of things
- 7 Coping with stress strengthens me
- 8 I tend to bounce back after illness or hardship
- 9 Things happen for a reason to me
- 10 I do my best effort no matter what
- 11 I can achieve my goals
- 12 When things look hopeless, I don't give up
- 13 I know where to turn for help
- 14 Under pressure, I am able to focus and think clearly
- 15 I prefer to take the lead in problem solving
- 16 I am not easily discouraged by failure
- 17 I think of myself as a strong person
- 18 If necessary, I can make unpopular or difficult decisions
- 19 I can handle unpleasant feelings
- 20 I have to act on a hunch
- 21 I have strong sense of purpose
- 22 I am in control of my life
- 23 I like challenges
- 24 I work to attain my goals
- 25 I have pride in my achievements

Scoring: 0 = Not True at All, 1 = Rarely True, 2 = Sometimes True, 3 = Often True,
4 = Almost Always True

Constructs and Items:

1. Personal Competence= Items 10, 11, 12, 16, 17, 23, 24, 25
2. Trust in one's instincts, tolerance of negative affect, and strengthening effects of stress = Items 6, 7, 14, 15, 18, 19, 20
3. Positive Acceptance of Change and Secure Relationships= Items 1, 2, 4, 5, 8
4. Control = Items 13, 21, 22
5. Spiritual Influences= Items 3, 9

LAMPIRAN 3: KUESIONER UNTUK ORGANIZATIONAL MATTERING

Questionnaire 3: Organizational Mattering- *Reece et al.,2021*

Construct 1: Achievement

1. My work contributes to my organization's success.
2. The quality of my work makes a real impact on my organization.
3. My work influences my organization's functioning.

Construct 2: Recognition

4. My organization praises my work publicly.
5. My co-workers praise my work.
6. I am well known for the quality of my work in my organization.
7. My work has made me popular at my work place

Scoring=

Strongly Disagree= 1, Disagree=2, Neutral=3, Agree= 4, Strongly Agree=5

**LAMPIRAN 4: KUESIONER UNTUK MENGIKUR TINGKAT KESEJAHTERAAN
PSIKOLOGIS**

Questionnaire 4= Psychological Well-Being at Work- Ve'ronique Dagenais-Desmarais • Andre' Savoie, 2012

1. I value the people I work with.
2. I find my job exciting
3. I know I am capable of doing my job
4. I feel that my work is recognized.
5. I want to take initiative in my work
6. I enjoy working with the people at my job.
7. I like my job
8. I feel confident at work
9. I feel that my work efforts are appreciated
10. I care about the good functioning of my organization
11. I get along well with the people at my job.
12. I am proud of the job I have.
13. I feel effective and competent in my work
14. I know that people believe in the projects I work on
15. I like to take on challenges in my work.
16. I have a relationship of trust with the people at my job.
17. I find meaning in my work.
18. I feel that I know what to do in my job
19. I feel that the people I work with recognize my abilities.
20. I want to contribute to achieving the goals of my organization
21. I feel that I am accepted as I am by the people I work with.
22. I have a great sense of fulfillment at work.
23. I know my value as a worker.
24. I feel that I am a full member of my organization
25. I want to be involved in my organization beyond my work duties.

Scoring:

0= Strongly Disagree 1=Disagree 2=Slightly Disagree 3=Slightly Agree 4=Agree 5= Strongly Agree

Constructs and Items

Interpersonal Fit at Work: Items 1, 6, 11, 16, 21

Thriving at Work: Items 2, 7, 12, 17, 22

Feeling of Competency at Work: Items 3, 8, 13, 18, 23

Perceived Recognition at Work: Items 4, 9, 14, 19, 24

Desire for Involvement at Work: Items 5, 10, 15, 20, 25



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA**

Kampus Lidah, Jalan Lidah Wetan Unesa, Surabaya 60213
Telepon 031-99421834, 99421835, Faksimil : 031-99424002
Laman : www.unesa.ac.id

**KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA
NOMOR 841/UN38/HK/PM/2021**

TENTANG

**PENETAPAN PENERIMA PENELITIAN PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA
DANA PNBP TAHUN 2021**

REKTOR UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan hasil seleksi desk evaluasi dan pemaparan proposal penelitian yang dilakukan oleh panitia seleksi, telah ditetapkan Penerima Penelitian Pascasarjana Universitas Negeri Surabaya Dana PNBP Tahun 2021;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Rektor Universitas Negeri Surabaya tentang Penetapan Penerima Penelitian Pasacasarjana Universitas Negeri Surabaya Dana PNBP Tahun 2021;
- Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5007);
2. Peraturan Pemerintah RI Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);
3. Peraturan Menteri Keuangan RI Nomor 92/PMK.05/2011 tentang Rencana Bisnis dan Anggaran Serta Pelaksanaan Anggaran Badan Layanan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 363);
4. Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi RI Nomor 15 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Negeri Surabaya (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 889);
5. Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi RI Nomor 79 Tahun 2017 tentang Statuta Universitas Negeri Surabaya (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1858);

6. Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor 50/KMK.05/2009 tentang Penetapan Universitas Negeri Surabaya Pada Departemen Pendidikan Nasional sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
7. Keputusan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi RI Nomor 461/M/KPT.KP/2018 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Rektor Universitas Negeri Surabaya Periode Tahun 2018-2022;

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan : KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA TENTANG PENETAPAN PENERIMA PENELITIAN PASCASARJANA UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA DANA PNBP TAHUN 2021.
- KESATU : Menetapkan Penerima Penelitian Pascasarjana Universitas Negeri Surabaya Dana PNBP Tahun 2021, sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Rektor ini.
- KEDUA : Dalam melaksanakan tugasnya sebagai Penerima Penelitian Pascasarjana Universitas Negeri Surabaya Dana PNBP Tahun 2021, wajib berpedoman pada ketentuan yang berlaku.
- KETIGA : Keputusan Rektor ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan sampai dengan 30 November 2021.

Ditetapkan di Surabaya
Pada tanggal 22 Juni 2021
REKTOR UNIVERSITAS NEGERI
SURABAYA,

ttd

NURHASAN
NIP 196304291990021001

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Biro Umum dan Keuangan,
SULAKSONO
NIP 196504091987011001



LAMPIRAN I
 KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA
 NOMOR 841/UN38/HK/PM/2021
 TENTANG
 PENETAPAN PENELITIAN PASCASARJANA
 DANA PNBP UNESA TAHUN 2021.

DAFTAR PENERIMA PENELITIAN PASCASARJANA UNESA
 DANA PNBP TAHUN 2021

No.	Fakultas	Program Studi	Skema	Judul	Tim Peneliti	NIDN	Gol.	Pend.	L/P	Jangka Waktu	Dana Yang Disetujui (Rp)
1	Pascasarjana	Pendidikan Matematika S2	Penelitian Dasar	Berpikir Kritis Mahasiswa Magister Pendidikan Matematika Dalam Investigasi Aljabar Abstrak	1. Dr. Agung Lukito, M.S. 2. Dr. Siti Khabibah, M.Pd. 3. Prof. Dr. Manuherawati, M.Si.	0004016204 0001107206 0018016103	III/d IV/a IV/a	S-3 S-3 S-3	L L P	21 Juni-30 Nopember	25.000.000
2	Pascasarjana	Pendidikan Matematika S3	Penelitian Dasar	Eksplorasi Numerasi Mahasiswa Calon Guru Dengan Konteks Pandemi Covid-19	1. Prof. Dr. Tatang Yuli Eko Siswono, S.Pd., M.Pd. 2. Dr. Ma'riyah, M.Pd. 3. Shofan Flangga, S.Pd., M.Sc. 4. Ahmad Wachidul Kohar, S.Pd., M.Pd.	0008077106 0011026010 0004018901 0017048905	IV/b IV/b III/b III/b	S-3 S-3 S-2 S-2	L P L L	21 Juni-30 Nopember	25.000.000
3	Pascasarjana	Pendidikan Bahasa dan Sastra S3	Penelitian Dasar	Implikatur Tuturan Presiden Indonesia Berkonteks Covid-19 dalam Youtube 2020-2021	1. Dr. Suhartono, M.Pd. 2. Prof. Slamet Setiawan, Ph.D 3. Dr. Roni, M.Hum., M.A	0010027104 0008066806 003006103	IV/a IV/a III/d	S-3 S-3 S-3	L L L	21 Juni-30 Nopember	25.000.000
4	Pascasarjana	Manajemen Pendidikan S3	Penelitian Dasar	Aktualisasi Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Pembelajaran Berdiferensiasi untuk Mewujudkan Studentis Well-Being: Studi Pada SMA di Kota Surabaya	1. Dr. Nunuk Haryati, S.Pd., M.Pd. 2. Prof. Dr. Yatim Riyanto, M.Pd. 3. Prof. Dr. Murtadio, M.Pd. 4. Dr. Sujarwanto, M.Pd	0003097904 0010116115 0023115601 0001076209	III/c IV/e IV/e IV/b	S-3 S-3 S-3 S-3	P L L L	21 Juni-30 Nopember	25.000.000
5	Pascasarjana	Pendidikan Teknologi dan Kejuruan S2	Penelitian Dasar	Media Pembelajaran Inovatif: Pengembangan Trainer Smart Home Berbasis Voice Recognition	1. Dr. Tri Rijanto, M.Pd., M.T. 2. Prof. Dr. Bambang Suprianto, M.T 3. Irma Rusanti, S.Pd., M.Sc.	0027126101 0025036102 0022017501	IV/b IV/d IV/b	S-3 S-3 S-2	L L P	21 Juni-30 Nopember	25.000.000
6	Pascasarjana	Pendidikan Ekonomi S2	Penelitian Dasar	Pengaruh Orientasi Pasar Terhadap Kinerja Usaha Melalui Literasi Digital Pada Usaha Kecil Menengah di Surabaya	1. Dr. Harti, M.Si. 2. Dr. Susanti, M.Si 3. Dr. Norida Canda Sakti, M.Si. 4. Dr. Sri Sri Wulandari, M.Pd	0012086810 0025126804 0026006604 0029048004	IV/b IV/b IV/e III/c	S-3 S-3 S-3 S-3	P P L P	21 Juni-30 Nopember	25.000.000
7	Pascasarjana	Manajemen S2	Penelitian Dasar	Penerapan Supply Chain Integration dan Dampaknya Terhadap Sustainability Performance Serta Pengujian Efek Moderasi Process Innovation pada UMKM di Jawa Timur	1. Dr. Andro Dwijanto Witjaksono, S.T., M.Si. 2. Prof. Dr. Dewi Tri Wijayati Wardoyo, M.Si. 3. Dr. Anang Kiatyanto, S.Sos., M.Si. 4. Dr. Sri Setyo Iriani, S.E., M.Si. 5. Khoirur Rosaq, S.E.Sy., M.M.	0023087201 0029016005 0009127109 0017106204 0725118702	IV/b IV/d IV/a IV/a III/b	S-3 S-3 S-3 S-3 S-2	L P L P L	21 Juni-30 Nopember	25.000.000
8	Pascasarjana	Bimbingan dan Konseling S2	Penelitian Dasar	Pengembangan Model Layanan Mediatis dalam Bimbingan dan Konseling di Sekolah	1. Dr. Endang Pudjiantuti Sartinah, M.Pd. 2. Dr. Budi Purwoko, S.Pd., M.Pd.	0030105905 0015037202	IV/a IV/c	S-3 S-3	P L	21 Juni-30 Nopember	25.000.000
Grand Total										200.000.000	

Ditetapkan di Surabaya
 Pada tanggal 22 Juni 2021
 REKTOR UNIVERSITAS NEGERI
 SURABAYA,

ttd.

NURHASAN
 NIP 196304291990021001

Salinan sesuai dengan aslinya
 Kepala Biro Umum dan Keuangan.

SULAKSONO
 NIP 196504091987011001



LAMPIRAN II
KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA
NOMOR 841/UN38/HK/PM/2021
TENTANG
PENETAPAN PENELITIAN PASCASARJANA
DANA PNBP UNESA TAHUN 2021

DAFTAR PENERIMA PENELITIAN PASCASARJANA UNESA
DANA PNBP TAHUN 2021

No.	Fakultas	Program Studi	Skema	Judul	Tim Peneliti	NIDN	Gol.	Pend.	L/P	Jangka Waktu	Dana Yang Disetujui (Rp)
1.	Pascasarjana	Direktur	Penelitian Kebijakan Pascasarjana	Identifikasi Karakteristik Antropometri, Komposisi Tubuh, dan Performa Elite Atlit Pelari Muda	1. Dr. Edy Mintarto, M.Kes. 2. Bayu Agung Pramono, S.Pd., M.Kes. 3. Yetty Septiani Mustari, S.KM., M.P.H. 4. Anindya Mar'atus Sholikhah, S.KM., M.Kes.	0016126602 0030038802 0012098901 0027039201	IV/b III/b III/b III/b	S-3 S-2 S-2 S-2	L P P P	21 Juni-30 Nopember	25.000.000
2.	Pascasarjana	Wadir 1	Penelitian Kebijakan Pascasarjana	Studi Eksplorasi Academic Performance Pascasarjana untuk Mendukung Unesa Menuju <i>World Class University</i>	1. Prof. Dr. Wasis, M.Si. 2. Tsuroyya, S.S., M.A. 3. Muhammad Abdul Ghofur, S.E., M.Pd.	0003126707 0019028301 0012017905	IV/d III/b III/b	S-3 S-2 S-2	L L L	21 Juni-30 Nopember	25.000.000
3.	Pascasarjana	Wadir 2	Penelitian Kebijakan Pascasarjana	Analisis <i>Break Even Point</i> Biaya Pendidikan Mahasiswa Pascasarjana Kelas Reguler dan Kerjasama	1. Prof. Dr. Suparji, S.Pd., M.Pd. 2. Mochamad Firmansyah Sofianto, S.T., M.Sc., M.T.	0002065907 0029078704	IV/d III/b	S-3 S-2	L L	21 Juni-30 Nopember	25.000.000
4.	Pascasarjana	Pendidikan Olahraga S2	Penelitian Kebijakan Pascasarjana	Pengembangan Tutorial Pola Gerak Dominan Sebagai Media Terapi Fisik di Rumah Bagi Anak Berkebutuhan Khusus Selama Pandemi Covid-19	1. Dr. Abdul Rachman Syam Tuasikal, M.Pd. 2. Dr. Fransisca Yanuarumi, M.W., M.Kes. 3. Farida Nurhayati, S.Pd., M.Kes. 4. Mochamad Ridwan, S.Pd., M.Pd. 5. Kolektus Oky Rianto, S.Pd., M.Pd	0004095705 0024018001 0026068101 0017028703 9900001921	IV/c III/d III/e III/b III/b	S-3 S-3 S-2 S-2 S-2	L P P L L	21 Juni-30 Nopember	25.000.000
5.	Pascasarjana	Ilmu Keolahragaan S2	Penelitian Kebijakan Pascasarjana	Pengembangan Instrumen Tes Keterampilan Teknik Menendang Bola Ke Gawang (Shooting) dalam Sepakbola Untuk Pemain Putra Tingkat SLTP	1. Achmad Widodo, Dr., M.Kes. 2. Dr. Himawan Wismanadi, M.Pd. 3. Dr. Heri Wahyudi, M.Pd. 4. Muhammad Dzul Fikri, S.Or., M.Pd.	0009016503 0012066703 0015067904 0020129103	IV/a IV/b IV/a III/b	S-3 S-3 S-3 S-2	L L L L	21 Juni-30 Nopember	25.000.000
6.	Pascasarjana	Ilmu Keolahragaan S3	Penelitian Kebijakan Pascasarjana	Analisis Kualitas Lulusan Program Studi S3 Ilmu Keolahragaan Pascasarjana Universitas Negeri Surabaya	1. Dr. Heryanto Nur Muhammad, S.Pd., M.Pd. 2. Dr. Noortje Anita Kumaat, M.Kes. 3. Dr. Sapto Wibowo, S.Pd., M.Pd.	0029077401 0020086810 0022057203	III/c IV/a III/b	S-3 S-3 S-3	L P L	21 Juni-30 Nopember	25.000.000
7.	Pascasarjana	Teknologi Pendidikan S2	Penelitian Kebijakan Pascasarjana	Pengembangan Model Pembelajaran Daring Mata Kuliah Pengembangan Media dan Sumber Belajar Untuk Meningkatkan Metakognisi Mahasiswa S2 Teknologi Pendidikan Universitas Negeri Surabaya	1. Dr. Andi Marjono, M.Pd. 2. Khusnul Khotimah, S.Pd., M.Pd.	0016046402 0004067904	III/d III/c	S-3 S-2	L P	21 Juni-30 Nopember	25.000.000
8.	Pascasarjana	Teknologi Pendidikan S3	Penelitian Kebijakan Pascasarjana	Pengembangan <i>Hybrid Project Based Learning</i> Untuk Meningkatkan Sikap Tanggung Jawab dan Hasil Belajar	1. Prof. Dr. Mustaji, M.Pd. 2. Prof. Dr. Siti Masitoh, M.Pd.	0005106404 0010035705	IV/c IV/d	S-3 S-3	L P	21 Juni-30 Nopember	25.000.000
9.	Pascasarjana	Manajemen Pendidikan S2	Penelitian Kebijakan Pascasarjana	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Manajemen Risiko Terhadap Kinerja Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Surabaya	1. Dr. Erny Roesminingsih, M.Si. 2. Dr. Sri Setyowati, M.Pd. 3. Dr. Muhamad Sholeh, S.Pd., M.Pd. 4. Aditya Chandra Setiawan, M.Pd	0015106804 0027076506 0025127702 0016058605	IV/a IV/a III/b III/b	S-3 S-3 S-3 S-2	P P L L	21 Juni-30 Nopember	25.000.000
10.	Pascasarjana	Pendidikan Sains S2	Penelitian Kebijakan Pascasarjana	Pemetaan Profil Tesis Mahasiswa S2 Prodi Pendidikan Sains Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Penelitian dan Publikasi	1. Dr. Eko Hariyono, S.Pd., M.Pd. 2. Dr. Titin Sunarti, M.Si.	0013107403 0027116303	IV/a IV/b	S-3 S-3	L P	21 Juni-30 Nopember	25.000.000

No.	Fakultas	Program Studi	Skema	Judul	Tim Peneliti	NIDN	Gol.	Pend.	L/P	Jangka Waktu	Dana Yang Disetujui (Rp)
11	Pascasarjana	Pendidikan Sains S3	Penelitian Kebijakan Pascasarjana	Peningkatan Kompetensi Guru Kimia Kota Mojokerto dalam Menyusun Asesmen Kompetensi Minimum (AKM)	1. Prof. Dr. Suyatno, M.Si. 2. Dr. I Gusti Made Sanjaya, M.Si. 3. Dr. Zainul Arifin Imam Supardi, M.Si.	0020076504 0004126505 0007076302	IV/d IV/c III/d	S-3 S-3 S-3	L L L	21 Juni-30 Nopember	25.000.000
12	Pascasarjana	Pendidikan Bahasa Indonesia S2	Penelitian Kebijakan Pascasarjana	Pengembangan Perangkat Perkuliahan Ke-BIPA-an Sebagai Mata Kuliah Unggulan di Prodi Magister Pendidikan Bahasa Indonesia UNESA	1. Dr. Agusniar Dian Savitri, S.S., M.Pd. 2. Prof. Dr. Suyatno, M.Pd. 3. Dr. Dianita Indrawati, S.S., M.Hum. 4. Dr. Yuniasfendri, S.Pd., M.Pd. 5. Dr. Riric Rengganis, S.S., M.Hum.	0022087805 0008016404 0016067608 0027107103 0015077812	III/c IV/d III/c III/c III/b	S-3 S-3 S-3 S-3 S-3	P L P L P	21 Juni-30 Nopember	25.000.000
13	Pascasarjana	Pendidikan Vokasi S3	Penelitian Kebijakan Pascasarjana	Pemetaan SDM pada Program Studi Doktor Pendidikan Vokasi di Indonesia	1. Prof. Dr. Ekoheriadi, M.Pd. 2. Prof. Dr. Luthfiyah Nurlaela, M.Pd. 3. Prof. Dr. Elizabeth Titiiek Winanti, M.S. 4. Dr. I Gusti Putu Asto Budijahjanto, S.T., M.T. 5. Drs. Ratna Suhartini, M.Si.	0004046012 0018106603 0001055206 0006077107 0031126708	IV/e IV/d IV/d IV/a IV/c	S-3 S-3 S-3 S-3 S-2	L P P L P	21 Juni-30 Nopember	25.000.000
14	Pascasarjana	Pendidikan Dasar S2	Penelitian Kebijakan Pascasarjana	Pengembangan Buku Cerita Interaktif Untuk Pembelajaran Ekoliterasi Siswa Kelas Awal Sekolah Dasar	1. Dr. Hendratno, M.Hum. 2. Dr. Yoyok Yermiandhoko, M.Pd.	0002096907 0031036502	IV/a III/c	S-3 S-3	L L	21 Juni-30 Nopember	25.000.000
15	Pascasarjana	Pendidikan Seni Budaya S2	Penelitian Kebijakan Pascasarjana	Pengembangan Roadmap Penelitian Prodi S2 Pendidikan Seni Budaya Pascasarjana	1. Dr. Setyo Yanuartuti, M.Si. 2. Dr. Djulil Djatiprambudi, M. Sn 3. Dr. Warih Handayaningrum, M.Pd.	0015016902 0012076308 0026096002	IV/a IV/b IV/c	S-3 S-3 S-3	P L P	21 Juni-30 Nopember	25.000.000
16	Pascasarjana	Pendidikan IPS S2	Penelitian Kebijakan Pascasarjana	TANTANGAN DAN RESPON MAHASISWA IPS PASCASARJANA DALAM PEMBELAJARAN ONLINE SELAMA PANDEMI COVID-19: KASUS DARI UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA	1. Drs. Nasution, M.Hum., M.Ed., Ph.D. 2. Prof. Dr. Sarmini, M.Hum. 3. Dr. Ketut Prasetyo, M.S. 4. Dr. Agus Suprijono, M.Si. 5. Dr. Harmanto, S.Pd., M.Pd.	0002086604 0008086803 0012056012 0011016705 0001047104	IV/b IV/d IV/a IV/c IV/a	S-3 S-3 S-3 S-3 S-3	L P L L L	21 Juni-30 Nopember	25.000.000
17	Pascasarjana	Pendidikan Luar Biasa S2	Penelitian Kebijakan Pascasarjana	Studi Kasus: Manajemen Pembelajaran Masa Pandemi Covid-19 Dalam Perspektif Penggunaan ICT di Sekolah Inklusif Indonesia dan Thailand	1. Prof. Dr. Sri Joeda Andajani, M.Kes. 2. Dr. Sujarwanto, M.Pd	0009046309 0001076209	IV/c IV/b	S-3 S-3	P L	21 Juni-30 Nopember	25.000.000
18	Pascasarjana	Pendidikan Luar Sekolah S2	Penelitian Kebijakan Pascasarjana	Kesiapan Orang Tua Dalam Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Pada Pembelajaran Anak di Masa Covid-19	1. Dr. Gunarti Dwi Lestari, M.Si. 2. Dr. Wiwin Yulianingsih, S.Pd., M.Pd. 3. Dr. Widodo, M.Pd.	0012076109 0027077909 0002117508	IV/c III/d III/c	S-3 S-3 S-3	P P L	21 Juni-30 Nopember	25.000.000
19	Pascasarjana	Pendidikan Geografi S2	Penelitian Kebijakan Pascasarjana	Pemetaan Geomorfologi Perbukitan Kecamatan Prambanan Untuk Penilaian Visual Bentanglahan	1. Dr. Nugroho Hari Purnomo, S.P., M.Si. 2. Dr. Eko Budiyanto, M.Si 3. Dr. Muzayyahah, S.T., M.T. 4. Dr. Aida Kurniawati, S.Pd., M.Si. 5. Dr. Rindawati, M.S.	0003097408 0025047408 0016127003 0005097404 0008016211	III/d III/d III/d III/c IV/b	S-3 S-3 S-3 S-3 S-3	L L P P P	21 Juni-30 Nopember	25.000.000
20	Pascasarjana	Gugus Penjaminan Mutu	Penelitian Kebijakan Pascasarjana	Studi Eksplorasi Kepuasan Pengguna Untuk Memenuhi Kriteria Akreditasi di Pascasarjana UNESA	1. Dr. Fajar Arianto, S.Pd., M.Pd. 2. Unit Three Kartini, S.T., M.T., Ph.D. 3. Prof. Dr. Hariyati, Ak., M.Si. 4. Dr. Tjitjik Rahaju, S.Sos., M.Si. 5. Afifan Yulfadilata, S.Pd., M.Pd.	0708027503 0021027602 0001106510 0028047101 0027068801	III/b III/d IV/d III/d III/b	S-3 S-3 S-3 S-3 S-2	L P P P L	21 Juni-30 Nopember	25.000.000

No.	Fakultas	Program Studi	Skema	Judul	Tim Peneliti	NIDN	Gol.	Pend.	L/P	Jangka Waktu	Dana Yang Disetujui (Rp)
											Grand Total
21	Pascasarjana	Gugus KPI	Penelitian Kebijakan Pascasarjana	Model Pendampingan Publikasi Ilmiah Untuk Mengembangkan Kualitas Artikel Mahasiswa Pascasarjana Universitas Negeri Surabaya	1. Yetty Septiani Mustar, S.KM., M.P.H. 2. Sueb, S.Pd., M.Pd. 3. Ahmad Wachidul Kohar, S.Pd., M.Pd. 4. Yeni Anistyasari, S.Pd., M.Kom.	0012098901 0024058803 0017048905 0027108403	III/b III/b III/b III/b	S-2 S-2 S-2 S-2	P L L P	21 Juni-30 Nopember	25.000.000



Ditetapkan di Surabaya
Pada tanggal 22 Juni 2021
REKTOR UNIVERSITAS NEGERI
SURABAYA,

ttd

NURHASAN
NIP 196304291990021001

DAFTAR PENERIMA PENELITIAN PASCASARJANA UNESA
 DANA PNBP TAHUN 2021

No.	Fakultas	Program Studi	Skema	Judul	Tim Peneliti	NIDN	Gol.	Pend.	L/P	Jangka Waktu	Dana Yang Disetujui (Rp)
1	Pascasarjana	Ilmu Keolahragaan S2	Penelitian Buku Ajar	Pengembangan Buku Ajar Biomekanik Olahraga Berbasis Penelitian	1. Dr. Abdul Aziz Hakim, S.Or., M.Or. 2. Achmad Widodo, Dr., M.Kes. 3. Awung Firman Syah, S.Or., M.Kes.	0001038301 0009016503 0021049302	III/d IV/a III/b	S-3 S-3 S-2	L L L	25 Juni-30 Nopember	10.000.000
2	Pascasarjana	Gugus Penjaminan Mutu	Penelitian Buku Ajar	PENGEMBANGAN BAHAN AJAR MATA KULIAH TEKNOLOGI KINERJA BAGI MAHASISWA S2 TEKNOLOGI PENDIDIKAN	1. Dr. Fajar Arianto, S.Pd., M.Pd. 2. Khuanul Khotimah, S.Pd., M.Pd.	07080275903 0004067904	III/b III/c	S-3 S-2	L P	25 Juni-30 Nopember	10.000.000
3	Pascasarjana	Pendidikan Seni Budaya S2	Penelitian Buku Ajar	TEORI ANTROPOLOGI PENDIDIKAN, SENI DAN BUDAYA	1. Dr. Djuli Djatiprambudi, M.Sn. 2. Dr. Autar Abdillah, S.Sn., M.Sn. 3. Dr. Yoyok Yermiendhoko, M.Pd.	0012076308 0006116607 0031036502	IV/b IV/b III/c	S-3 S-3 S-3	L L L	25 Juni-30 Nopember	10.000.000
4	Pascasarjana	Teknologi Pendidikan S3	Penelitian Buku Ajar	PENGEMBANGAN BAHAN AJAR MATAKULIAH TEKNOLOGI PENDIDIKAN	1. Prof. Dr. Mustaji, M.Pd. 2. Citra Fitri Kholidya, S.Pd., M.Pd.	0005106404 0060588002	IV/e III/b	S-3 S-2	L P	25 Juni-30 Nopember	10.000.000
5	Pascasarjana	Pendidikan IPS S2	Penelitian Buku Ajar	Pengembangan Buku Ajar Ruang Lingkup Kajian Untuk meningkatkan Kemampuan Meneiti Mahasiswa Register Pendidikan IPS	1. Dr. M. Jacky, S.Sos., M.Si. 2. Dr. Imam Marsudi, M.Si. 3. Dr. Wisnu, M.Hum. 4. Dr. Sugeng Harianto, M.Si.	0009077606 0011027701 0004056411	III/c IV/C IV/b IV/a	S-3 S-3 S-3 S-3	L L L L	25 Juni-30 Nopember	10.000.000
6	Pascasarjana	Direktur	Penelitian Buku Ajar	Penyusunan Buku Ajar Mahasiswa Mata Kuliah "Pelatihan Dikjasor", S2 Pendidikan Olahraga, Pascasarjana Unesa	1. Dr. Edy Mintarto, M.Kes.	0016126502	IV/b	S-3	L	25 Juni-30 Nopember	10.000.000
7	Pascasarjana	Manajemen Pendidikan S3	Penelitian Buku Ajar	PENYUSUNAN BUKU BAHAN AJAR MATA KULIAH EKONOMI PENDIDIKAN	1. Dr. Amrozi Khamidi, S.Pd., M.Pd. 2. Prof. Dr. Dewie Tri Wijayati Wardoyo, M.Si. 3. Dr. Nanuk Hariyati, S.Pd., M.Pd. 4. Dr. Nurkholis, M.Pd.	0008127605 0029016005 0003097904 0010096806	III/d IV/d III/c IV/b	S-3 S-3 S-3 S-3	L P P L	25 Juni-30 Nopember	10.000.000
8	Pascasarjana	Pendidikan Vokasi S3	Penelitian Buku Ajar	BUKU AJAR: KAJIAN PEMBELAJARAN VOKASI	1. Prof. Dr. Ekoheriadi, M.Pd. 2. Prof. Dr. Luthfiyah Nurfaida, M.Pd. 3. Dr. Meini Sondang Sumbewati, M.Pd.	0004046012 0018106603 0015056104	IV/e IV/d IV/a	S-3 S-3 S-3	L P P	25 Juni-30 Nopember	10.000.000
9	Pascasarjana	Pendidikan Biologi S2	Penelitian Buku Ajar	Pengembangan Buku Ajar Bioecopreneurship sebagai sarana Membekali Kemampuan Berwirausaha yang Ramah Lingkungan pada Mahasiswa Lulusan Prodi Magister Pendidikan Biologi	1. Dr. Widowati Budijasutti, M.Si. 2. Dr. Isnawati, M.Si. 3. Dr. Suni Kuntjoro, S.Si., M.Si.	0015046803 0022116702 0023067201	IV/b IV/e III/d	S-3 S-3 S-3	P P L	25 Juni-30 Nopember	10.000.000
10	Pascasarjana	Pendidikan Ekonomi S2	Penelitian Buku Ajar	PENGEMBANGAN BUKU AJAR KAJIAN EKONOMI ISLAM (SYARIAH) UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PEMBELAJARAN DI PROGRAM STUDI S2 PENDIDIKAN EKONOMI	1. Dr. Luqman Hakim, S.Pd., S.E., M.Si. 2. Prof. Drs. Yoyok Soesatyo, S.H., M.M., Ph.D 3. Dr. Waspodo Tjipto Subroto, M.Pd. 4. Dr. Sri Abdah Suryaningsih, S.Ag., M.Pd.	0015027305 8951610021 0018115803	III/d IV/e IV/c III/d	S-3 S-3 S-3 S-3	L L L P	25 Juni-30 Nopember	10.000.000

No.	Fakultas	Program Studi	Skema	Judul	Tim Peneliti	NIDN	Gol.	Pend.	L/P	Jangka Waktu	Dana Yang Disetujui (Rp)
11	Pascasarjana	Pendidikan Bahasa dan Sastra S3	Penelitian Buku Ajar	PENGEMBANGAN BUKU AJAR METODE ETNOGRAFI UNTUK MENINGKATKAN KEMAMPUAN MAHASISWA S3 PENDIDIKAN BAHASA DAN SASTRA DALAM MENULIS DISERTASI	1. Prof. Dr. H. Setya Yuwana, M.A. 2. Dr. Titik Indarti, M.Pd	0022125601 0017087607	IV/e IV/a	S-3 S-3	L P	25 Juni-30 Nopember	10.000.000
12	Pascasarjana	Ilmu Keolahragaan S3	Penelitian Buku Ajar	MATAKULIAH PEDAGOGI OLAHRAGA	1. Dr. Heryanto Nur Muhammad, S.Pd., M.Pd. 2. Drs. Suroto, M.A., Ph.D. 3. Nur Ahmad Arief, S.Pd., M.Pd. 4. Bayu Budi Prakoso, S.Pd., M.Pd	0029077401 0007096506 0019118801 0029128904	III/c IV/a III/b III/n	S-3 S-3 S-2 S-2	L L L L	25 Juni-30 Nopember	10.000.000
13	Pascasarjana	Pendidikan Bahasa dan Sastra S3	Penelitian Buku Ajar	Pengembangan Buku Ajar Sastra dalam Pendidikan	1. Dr. Anas Ahmadi, S.Pd., M.Pd. 2. Dr. Suhartono, M.Pd. 3. Dr. Tengsae Tjahjono, M.Pd.	0011058005 0010027104 0003105806	III/d IV/a IV/a	S-3 S-3 S-3	L L L	25 Juni-30 Nopember	10.000.000
14	Pascasarjana	Pendidikan Teknologi dan Kejuruan S2	Penelitian Buku Ajar	Pengembangan Buku Ajar: Analisis Faktor Untuk Mengembangkan Instrumen	1. Dr. Tri Rijanto, M.Pd., M.T. 2. Dr. Joko, M.Pd., M.T.	0027125101 0017026504	IV/b IV/c	S-3 S-3	L L	25 Juni-30 Nopember	10.000.000
15	Pascasarjana	Pendidikan Sains S3	Penelitian Buku Ajar	Uji Validitas Bahan Ajar Penunjang Perkuliahan Filosofia Sains & Sains, Teknologi, dan Masyarakat	1. Dr. Zainul Arifin ImamSupardi, M.Si. 2. Prof. Dr. Suyono, M.Pd.	0007076302 0020066003	III/d IV/d	S-3 S-3	L L	25 Juni-30 Nopember	10.000.000
16	Pascasarjana	Manajemen Pendidikan S2	Penelitian Buku Ajar	PENGEMBANGAN BUKU AJAR KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN	1. Dr. Erny Roesminingsih, M.Si. 2. Windasari, S.Pd., M.Pd	0015106804 0026038909	IV/a III/b	S-3 S-2	P P	25 Juni-30 Nopember	10.000.000
17	Pascasarjana	Pendidikan Bahasa Indonesia S2	Penelitian Buku Ajar	Pengembangan Buku Ajar Berbasis Proyek pada Mata Kuliah Bahan Ajar Inovatif di Prodi S-2 Pendidikan Bahasa Indonesia Unesa	1. Dr. Agusniar Dian Savitri, S.S., M.Pd. 2. Dr. Yuniseffendi, S.Pd., M.Pd. 3. Dr. Dianita Indrawati, M.Hum 4. Dr. Ririe Rengganis, S.S., M.Hum.	0022087805 0027107103 0016067608 0015077812	III/c III/c III/c III/b	S-3 S-3 S-3 S-3	P P P P	25 Juni-30 Nopember	10.000.000
18	Pascasarjana	Bimbingan dan Konseling S2	Penelitian Buku Ajar	Pengembangan Buku Ajar Manajemen dan Supervisi Bimbingan dan Konseling di Sekolah	1. Dr. Endang Pudjlastuti Sartinah, M.Pd. 2. Dr. Budi Purwoko, S.Pd., M.Pd.	0030105905 0015037202	IV/a IV/c	S-3 S-3	P L	25 Juni-30 Nopember	10.000.000
19	Pascasarjana	Pendidikan Luar Sekolah S2	Penelitian Buku Ajar	Pengembangan Buku Ajar untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Manajemen Pendidikan Luar Sekolah Pascasarjana Unesa	1. Dr. Widodo, M.Pd. 2. Dr. I Ketut Atmaja J. A., M.Kes. 3. Dr. Soodjarwo, M.S.	0002117508 0015066005 0009035906	III/c IV/c IV/a	S-3 S-3 S-3	L L L	25 Juni-30 Nopember	10.000.000
20	Pascasarjana	Pendidikan Sains S2	Penelitian Buku Ajar	EFEKTIVITAS PERANGKAT PEMBELAJARAN INTEGRASI KECAKAPAN ABAD 21 SEBAGAI BENTUK ROLE MODEL PENGEMBANGAN PERANGKAT MAHASISWA PENDIDIKAN SAJNS UNESA DI ERA PANDEMI COVID-19	1. Dr. Sifak Indana, M.Pd. 2. Dr. Eko Hariyono, S.Pd., M.Pd. 3. Dr. Titin Sunarti, M.Si.	0018086802 0013107403 0027116303	III/d IV/a IV/b	S-3 S-3 S-3	P L P	25 Juni-30 Nopember	10.000.000

No.	Fakultas	Program Studi	Skema	Judul	Tim Peneliti	NIDN	Gol.	Pend.	L/P	Jangka Waktu	Dana Yang Disetujui (Rp)
21	Pascasarjana	Pendidikan Biologi S2	Penelitian Buku Ajar	PENGEMBANGAN BUKU AJAR BIOPROSES BERBASIS KARIFAN LOKAL UNTUK MELATIHKAN KETRAMPILAN BERPIKIR KRITIS MAHASISWA PRODI S2 PENDIDIKAN BIOLOGI UNESA	1. Dr. Yuliani, M.Si. 2. Dr. sc.agr. Yuni Sri Rahayu, M.Si.	0021076801 0008066605	IV/c IV/a	S-3 S-3	P P	25 Juni-30 Nopember	10.000.000
22	Pascasarjana	Pendidikan Seni Budaya S2	Penelitian Buku Ajar	PENGEMBANGAN BUKU AJAR SEJARAH PENDIDIKAN SENI BERBASIS HOTS UNTUK S2 PENDIDIKAN SENI BUDAYA	1. Dr. Hj. Warih Handayaningrum, M.Pd. 2. Dr. Setyo Yanuartuti, M.Si.	0026096002 0015016902	IV/c IV/a	S-3 S-3	P P	25 Juni-30 Nopember	10.000.000
23	Pascasarjana	Pendidikan Sains S3	Penelitian Buku Ajar	Pengembangan bahan ajar penunjang perkuliahan pembelajaran sains berbasis kearifan lokal	1. Prof. Dr. Erman, M.Pd. 2. Prof. Dr. Suyatno, M.Si.	0005067105 0020076504	IV/d IV/d	S-3 S-3	L L	25 Juni-30 Nopember	10.000.000
24	Pascasarjana	Pendidikan Sekolah Dasar S2	Penelitian Buku Ajar	KAJIAN DAN PENGEMBANGAN KURIKULUM DI SEKOLAH DASAR	1. Dr. Wirianto, M.Si. 2. Dr. Hendratno, M.Hum.	0029056506 0002096907	IV/a IV/a	S-3 S-3	L L	25 Juni-30 Nopember	10.000.000
25	Pascasarjana	Pendidikan Bahasa dan Sastra S2	Penelitian Buku Ajar	Pengembangan Bahan Ajar 'Curriculum in Indonesia: Theory, Policy, and Its Practice' untuk Mata Kuliah 'Curriculum of Language-Literature Education' Prodi S2 Pendidikan Bahasa dan Sastra, Pascasarjana Universitas Negeri Surabaya	1. Dr. Oikurema Purwati, M.A., M.AppL 2. Ahmed Munir, S.Pd., M.Ed., Ph.D.	0020086505 0004087605	IV/b III/c	S-3 S-3	P L	25 Juni-30 Nopember	10.000.000
Grand Total											250.000.000



Ditetapkan di Surabaya
 Pada tanggal 22 Juni 2021
 REKTOR UNIVERSITAS NEGERI
 SURABAYA,

ttd

NURHASAN
 NIP 196304291990021001

LAMPIRAN IV
 KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA
 NOMOR 841/UN38/HK/PM/2021
 TENTANG
 PENETAPAN PENELITIAN PASCASARJANA
 DANA PNBP UNESA TAHUN 2021

DAFTAR PENERIMA PENELITIAN PASCASARJANA UNESA
 DANA PNBP TAHUN 2021

No.	Fakultas	Program Studi	Skema	Judul	Tim Peneliti	NIDN	Gol.	Pend.	L/P	Jangka Waktu	Dana Yang Disetujui (Rp)
1	Pascasarjana	Pendidikan Biologi S2	Penelitian Kolaborasi Internasional	Aplikasi Assessment-Link sebagai Media untuk Melatih Keterampilan Menganalisis pada Tes Biologi Berdasarkan Taxonomi Bloom: Revisi	1. Prof. Dr. Endang Susantini, M.Pd. 2. Prof. Dr. Suyatno, M.Si. 3. Prof. Dr. Wasie, M.Si.	0013076605 0020076504 0003126707	IV/d IV/d IV/d	S-3 S-3 S-3	L L	21 Juni-30 Nopember	75.000.000
2	Pascasarjana	Manajemen Pendidikan S3	Penelitian Kolaborasi Internasional	Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah Terhadap Penerapan PROSPER School Pathway dalam Mewujudkan Teacher Well-Being: Studi Pada Sekolah Dasar Di Jawa Timur	1. Dr. Nunuk Hariyati, S.Pd., M.Pd. 2. Prof. Dr. Mustaji, M.Pd. 3. Dr. Gunarti Dwi Lestari, M.Si. 4. Dr. Hendratno, M.Hum. 5. Neni Mariana, S.Pd., M.Sc., Ph.D	0003097904 0005106404 0012076109 002096907 0021118101	III/c IV/e IV/c IV/a III/d	S-3 S-3 S-3 S-3 S-3	L P L P	21 Juni-30 Nopember	75.000.000
3	Pascasarjana	Pendidikan Luar Biasa S2	Penelitian Kolaborasi Internasional	Manipulatif Gerakan Non Lokomotor Dalam Pembelajaran Olah Raga Bocce Bagi Siswa Dengan Hambatan Intelektual	1. Prof. Dr. Sri Joeda Andajani, M.Kes. 2. Dr. Andi Mariana, M.Pd. 3. Dr. Erny Roesminingsih, M.Si. 4. Dr. Endang Pudjiastuti Sartih, M.Pd. 5. Prof. Dr. Budiyanto, M.Pd.	0009046309 0016046402 0015106804 0030105905 0019105607	IV/c III/d IV/a IV/a IV/a	S-3 S-3 S-3 S-3 S-3	L P P L	21 Juni-30 Nopember	75.000.000
4	Pascasarjana	Pendidikan Ekonomi S2	Penelitian Kolaborasi Internasional	PENGETAHUAN MANAJEMEN BISNIS DAN KEMAMPUAN BERINOVASI TERHADAP GAYA HIDUP BERWIRASAUSAH MELALUI MINAT BERWIRASAUSAH MAHASISWA INDONESIA DAN MALAYSIA	1. Dr. Harti, M.Si. 2. Dra. Nasution, M.Hum., M.Ed., Ph.D. 3. Dr. Nugroho Hari Purnomo, S.P., M.Si. 4. Dr. Andre Dwijanto Witjaksono, S.T., M.Si. 5. Dr. Norida Canda Sakti, M.Si.	0012086810 0002086604 0003097408 0023087201 0026066604	IV/b IV/b III/d IV/b IV/c	S-3 S-3 S-3 S-3 S-3	L L L L	21 Juni-30 Nopember	75.000.000
5	Pascasarjana	Ilmu Kependidikan S3	Penelitian Kolaborasi Internasional	PENGARUH MODEL LATIHAN DAN EVALUASI DALAM MATAKULIAH PENDIDIKAN JASMANI DAN KEBUGARAN TERHADAP KOMPONEN FISIK DAN KETERAMPILAN MOTORIK MAHASISWA	1. Dr. Heryanto Nur Muhammad, S.Pd., M.Pd. 2. Dr. Abdul Rachman Syam Tuasikal, M.Pd. 3. Achmad Widodo, Dr., M.Kes.	0029077401 0004095705 0009016503	III/c IV/c IV/a	S-3 S-3 S-3	L L L	21 Juni-30 Nopember	75.000.000
6	Pascasarjana	Pendidikan Bahasa dan Sastra S3	Penelitian Kolaborasi Internasional	Mengeksplorasi Keterkaitan antara Kecemasan dan Ketahanan Guru Bahasa Inggris Indonesia dan Iran Berkaitan dengan Penyealan Organisasi dan Kesejahteraan Psikologis Guru	1. Prof. Slamet Setiawan, Ph.D 2. Dra. Pratiwi Retnaningdyah, M.Hum., M.A., Ph.D. 3. Syaiful Anam, Ph.D	0008066806 0003086706 0016097804	IV/a IV/a III/c	S-3 S-3 S-3	L P L	21 Juni-30 Nopember	75.000.000
Grand Total											450.000.000



Salinan sesuai dengan aslinya
 Kepala Biro Umum dan Keuangan.

Ditetapkan di Surabaya
 Pada tanggal 22 Juni 2021
 REKTOR UNIVERSITAS NEGERI
 SURABAYA,

ttd

NURHASAN
 NIP 196304291990021001