

MANAJEMEN LABORATORIUM: MENGATASI DINAMIKA EMOSIONAL DI TEMPAT KERJA ILMIAH

¹Zulpadrianto, ²Usdarisman

^{1,2}Universitas Islam Negeri Imam Bonjol, Indonesia

E-mail: ¹zulpadrianto@uinib.ac.id, ²usdarisman@uinib.ac.id

Received: 12 September 2024

Revised: 11 Oktober 2024

Aproved: 02 November 2024

Abstrak

Laboratories are complex environments, where social interactions and professional demands blend with performance pressures and organizational hierarchies. Behind the seemingly objective scientific activity, there are emotional dynamics that influence individual behavior, one of which is embodied shame. Based on concepts discussed by Ruebottom and Toubiana (2024), this article explores the impact of shame on laboratory management. Internalized shame can negatively impact laboratory dynamics by inhibiting collaboration, lowering emotional energy and creating a less productive work environment. Individuals who feel shame tend to shrink emotionally and physically, which inhibits their potential to innovate and collaborate effectively. To address this issue, labs must create a psychologically safe environment, where members feel supported and free from fear to conduct experiments. Inclusive leadership that supports all groups, as well as providing opportunities for reflection and personal growth, can help reduce internalized shame. With the right management strategies, laboratories can become more inclusive and supportive places, which not only improves the emotional well-being of laboratory members, but also fosters scientific innovation and better collaboration

Keywords: *Laboratories, Management, Emotional*

Abstract

Laboratorium adalah lingkungan yang kompleks, di mana interaksi sosial dan tuntutan profesional berbaur dengan tekanan kinerja dan hierarki organisasi. Di balik aktivitas ilmiah yang terlihat objektif, terdapat dinamika emosional yang mempengaruhi perilaku individu, salah satunya adalah rasa malu yang terinternalisasi (embodied shame). Berdasarkan konsep yang dibahas oleh Ruebottom dan Toubiana (2024), artikel ini mengeksplorasi dampak rasa malu terhadap manajemen laboratorium. Rasa malu yang terinternalisasi dapat berdampak negatif pada dinamika laboratorium dengan menghambat kolaborasi, menurunkan energi emosional, dan menciptakan lingkungan kerja yang kurang produktif. Individu yang merasa malu cenderung menyusut secara emosional dan fisik, yang menghambat potensi mereka untuk berinovasi dan berkolaborasi dengan efektif. Untuk mengatasi masalah ini, laboratorium harus menciptakan lingkungan yang aman secara psikologis, di mana anggota merasa didukung dan bebas dari rasa takut untuk melakukan eksperimen. Kepemimpinan inklusif yang mendukung semua kelompok, serta menyediakan kesempatan untuk refleksi dan pertumbuhan pribadi, dapat membantu mengurangi rasa malu yang terinternalisasi. Dengan strategi manajemen yang tepat, laboratorium dapat menjadi tempat yang lebih inklusif dan mendukung, yang tidak hanya meningkatkan kesejahteraan emosional anggota laboratorium, tetapi juga mendorong inovasi ilmiah dan kolaborasi yang lebih baik..

Keywords: *Laboratorium, Manajemen, Emosional*

PENDAHULUAN

Laboratorium sering dianggap sebagai tempat yang fokus pada rasionalitas dan objektivitas ilmiah, di mana para peneliti bekerja dengan metodologi yang ketat dan standar akademis yang

tinggi. Namun, di balik permukaan teknis tersebut, laboratorium juga merupakan lingkungan sosial yang kompleks, di mana emosi memainkan peran penting dalam menentukan dinamika kerja (Sobana et al., 2023). Salah satu emosi yang signifikan namun sering diabaikan dalam manajemen laboratorium adalah rasa malu (shame), terutama yang terinternalisasi dalam tubuh (embodied shame) (Ruebottom & Toubiana, 2024). Dalam konteks ini, rasa malu dapat muncul dari kegagalan, tekanan untuk memenuhi ekspektasi, atau ketidakmampuan memenuhi standar yang dianggap ideal. Ketika tidak segera diatasi, rasa malu ini dapat membekas dalam diri individu dan mempengaruhi perilaku mereka dalam lingkungan kerja.

Embodied shame, sebagaimana dijelaskan oleh Ruebottom dan Toubiana (2024), adalah perasaan malu yang tertanam dalam tubuh dan dapat membatasi ekspresi diri seseorang secara fisik dan emosional. Konsep ini menjelaskan bagaimana rasa malu yang dirasakan dalam berbagai situasi dapat berkembang menjadi bagian dari identitas diri, memengaruhi cara seseorang membawa diri dan berinteraksi dalam organisasi. Dalam lingkungan laboratorium, di mana kolaborasi dan inovasi sangat penting, rasa malu yang terinternalisasi ini dapat menjadi penghambat besar bagi produktivitas dan keterlibatan antar peneliti (Ruebottom & Toubiana, 2024).

Salah satu sumber utama rasa malu dalam laboratorium adalah kegagalan dalam penelitian. Eksperimen yang tidak berhasil, kesalahan dalam pengumpulan data, atau ketidakmampuan memenuhi target sering kali menyebabkan perasaan malu di kalangan peneliti. Hal ini diperburuk oleh tekanan hierarkis dan budaya kompetisi yang tinggi dalam lingkungan akademis dan ilmiah, di mana kegagalan sering dianggap sebagai tanda kelemahan atau ketidakmampuan. Peneliti junior, perempuan, dan kelompok minoritas cenderung lebih rentan terhadap rasa malu ini, karena mereka sering merasa terpinggirkan atau kurang memiliki otoritas dalam laboratorium.

Rasa malu yang terinternalisasi tidak hanya memengaruhi individu secara emosional tetapi juga secara fisik. Mereka yang merasakannya mungkin menghindari kontak mata, menampilkan postur tubuh yang tertutup, atau bahkan menarik diri dari diskusi dan kolaborasi kelompok. Ini dapat menghambat kemampuan mereka untuk berbagi ide, berpartisipasi dalam proyek, atau mencari bantuan ketika menghadapi masalah. Pada akhirnya, rasa malu ini tidak hanya merugikan individu tersebut, tetapi juga mempengaruhi dinamika kerja dalam laboratorium secara keseluruhan.

Dalam laboratorium, kolaborasi yang terbuka dan pertukaran ide sangat penting untuk inovasi ilmiah (Munfiatik, 2023). Namun, rasa malu yang terinternalisasi dapat menghalangi hal ini, karena individu yang merasa malu cenderung menarik diri dari interaksi sosial. Selain itu, rasa malu ini juga dapat menguras energi emosional, membuat individu merasa terasing dan kurang

termotivasi untuk berpartisipasi secara aktif dalam penelitian. Hal ini dapat menciptakan lingkungan yang kurang produktif dan berpotensi meningkatkan tingkat stres serta kelelahan di antara anggota laboratorium.

Oleh karena itu, penting bagi manajer laboratorium untuk mengakui dan menangani rasa malu yang terinternalisasi ini. Menciptakan lingkungan yang aman secara psikologis, di mana kesalahan dipandang sebagai bagian dari proses pembelajaran dan bukan sebagai sumber rasa malu, sangat penting untuk mengurangi dampak negatifnya. Kepemimpinan yang inklusif, yang mendukung semua anggota tim tanpa memandang hierarki atau identitas pribadi, juga dapat membantu mengurangi rasa malu yang terinternalisasi dan menciptakan dinamika kerja yang lebih positif.

Dengan demikian, pemahaman tentang peran emosi, khususnya rasa malu yang terinternalisasi, dalam manajemen laboratorium sangat penting. Berdasarkan latar belakang tersebut maka telah dilakukan penelitian tentang “Manajemen Laboratorium: Mengatasi Dinamika Emosional Di Tempat Kerja Ilmiah”

KAJIAN TEORI

Dalam kajian ini, kami akan membahas berbagai teori yang relevan untuk memahami peran rasa malu, khususnya rasa malu yang terinternalisasi (*embodied shame*), dalam konteks manajemen laboratorium. Rasa malu merupakan emosi yang kuat yang dapat memengaruhi perilaku individu dan dinamika kelompok di lingkungan kerja. Berikut adalah beberapa teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan fenomena ini:

1. Teori Rasa Malu (Shame Theory)

Rasa malu adalah salah satu emosi moral yang paling kuat, emosi utama dalam kehidupan sehari-hari (Hodgson, 2022), yang bertindak sebagai mekanisme kontrol sosial dan disiplin (Nst et al., 2022); ini adalah emosi sosial dan moral yang sadar diri yang didefinisikan sebagai respons emosional terhadap evaluasi negatif terhadap diri sendiri yang dianggap salah atau buruk, karena melanggar norma sosial (Liyanage & Usoof-Thowfeek, 2023). Sebagian besar penelitian saat ini tentang rasa malu berfokus pada reaksi sosial dan perilaku kita terhadap rasa malu: apakah rasa malu mengarah pada perilaku perbaikan konstruktif yang mengkompensasi kerugian yang dilakukan (Kvåle & Murdoch, 2022), menunjukkan kepada orang lain bahwa kita bermoral, kooperatif, dan suka menolong (Kim & Nam, 1998)? Atau, apakah hal tersebut mengarah pada ledakan agresif dan kekerasan (Stuewig et al., 2010), dan penarikan diri secara sosial (Sheikh & Janoff-Bulman, 2010)?

Namun, kita jarang mengeksplorasi apa arti sebenarnya dari rasa malu yang melekat, karena rasa malu menjadi bagian dari pengalaman kita di dunia. Meskipun beberapa penelitian mengakui dampak tubuh (Sandager, 2021), hanya sedikit yang membahas tentang daya tahannya dan apa arti sebenarnya dari membawa rasa malu di dalam tubuh kita. Faktanya, ketika kami berusaha memahami kehidupan kami sendiri dan kehidupan orang lain, kami hanya menemukan beberapa penelitian dalam literatur manajemen yang bahkan mulai memahami aspek rasa malu yang diwujudkan ini (Pouthier & Sondak, 2021).

Kami percaya hal ini karena kami dalam studi organisasi terutama berbicara tentang rasa malu dalam istilah yang sangat kognitif dan perilaku. Literatur, misalnya, berbicara tentang kesadaran kita akan kondisi rasa malu, bagaimana kita dapat mengambil perspektif dan mengatur diri kita sendiri untuk menghindari rasa malu; dan jika kita gagal, kita dapat menebus kesalahan atau menjadi marah, atau kita dapat menolak dan menyangkal rasa malu tersebut (Kim & Nam, 1998). Tentu saja, ini semua adalah poin-poin penting tentang rasa malu, tetapi mereka meremehkan atau membiarkan implisit pengalaman rasa malu yang sangat mendalam dan implikasinya bagi studi organisasi. Jika kita benar-benar ingin memahami dampak rasa malu pada kehidupan organisasi, ada kebutuhan untuk menggali lebih dalam tentang rasa malu itu sendiri, hingga ke inti dari pengalaman yang terkandung di dalamnya.

2. Teori Identitas Sosial (Social Identity Theory)

Teori identitas sosial menjelaskan bagaimana individu mengidentifikasi diri mereka dalam kelompok tertentu dan bagaimana identitas kelompok mempengaruhi perilaku mereka. Dalam lingkungan laboratorium, peneliti mungkin terjebak dalam identitas yang diciptakan oleh norma-norma sosial dan hierarki yang ada. Rasa malu yang terinternalisasi dapat muncul ketika individu merasa bahwa mereka tidak memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh kelompok, seperti citra seorang ilmuwan sukses. Hal ini dapat menyebabkan penarikan diri dan penghindaran interaksi sosial, yang pada gilirannya memengaruhi kolaborasi dan inovasi dalam laboratorium.

3. Teori Keterlibatan Emosional (Emotional Engagement Theory)

Teori keterlibatan emosional menjelaskan pentingnya emosi dalam memotivasi individu untuk terlibat dalam tugas atau kegiatan tertentu. Dalam konteks laboratorium, rasa malu yang terinternalisasi dapat mengurangi keterlibatan emosional anggota laboratorium. Ketika peneliti merasa malu, mereka cenderung menarik diri dari interaksi sosial dan kolaborasi, yang dapat menghambat energi emosional yang diperlukan untuk inovasi dan produktivitas. Peneliti yang merasa aman secara emosional lebih mungkin untuk berkontribusi secara aktif dan berbagi ide, sementara mereka yang mengalami rasa malu mungkin merasa terasing dan tidak termotivasi.

4. Teori Keamanan Psikologis (Psychological Safety Theory)

Teori keamanan psikologis, yang diperkenalkan oleh Amy Edmondson, menunjukkan bahwa individu merasa aman untuk mengambil risiko dan membuat kesalahan dalam lingkungan yang mendukung. Dalam laboratorium, menciptakan lingkungan yang aman secara psikologis dapat membantu mengurangi rasa malu yang terinternalisasi. Ketika anggota laboratorium merasa bahwa mereka dapat berbagi ide tanpa takut dihakimi, mereka lebih cenderung terlibat dalam diskusi dan kolaborasi. Menghilangkan stigma terhadap kesalahan dapat mengurangi rasa malu dan meningkatkan keterlibatan serta inovasi dalam tim.

5. Teori Feminisme dan Ras Kritis (Feminist and Critical Race Theories)

Teori feminisme dan ras kritis memberikan perspektif penting dalam memahami bagaimana identitas gender dan ras dapat memengaruhi pengalaman rasa malu. Dalam konteks laboratorium, peneliti perempuan dan kelompok minoritas mungkin mengalami rasa malu yang lebih besar akibat norma-norma sosial dan stereotip yang mengelilingi mereka. Rasa malu yang terinternalisasi ini dapat memperkuat ketidaksetaraan dalam lingkungan kerja dan menghambat partisipasi mereka. Teori-teori ini menekankan pentingnya menciptakan ruang yang inklusif dan mendukung, di mana semua identitas dihargai dan diperkuat.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk mengeksplorasi secara mendalam dinamika emosional yang terjadi di lingkungan laboratorium. Fokus penelitian diarahkan pada bagaimana manajer dan staf laboratorium mengelola emosi dan menjaga produktivitas. Penelitian ini dilaksanakan di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Imam Bonjol Padang, dengan subjek penelitian terdiri dari, teknisi, serta pengelola laboratorium. Pemilihan subjek dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu memilih individu dengan pengalaman yang relevan, dan snowball sampling, di mana informan awal memberikan rekomendasi kepada informan berikutnya yang dianggap relevan untuk penelitian.

Teknik pengumpulan data utama dalam penelitian ini meliputi wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Wawancara mendalam digunakan untuk menggali pengalaman emosional serta strategi yang digunakan pengelola dalam menangani dinamika emosional di tempat kerja. Pertanyaan wawancara bersifat terbuka untuk memperoleh jawaban mendetail, misalnya, “Bagaimana Anda menangani konflik emosional antar anggota tim di laboratorium?” Selain itu, observasi partisipatif dilakukan untuk melihat langsung interaksi dan aktivitas sehari-hari di laboratorium, sehingga peneliti dapat menangkap nuansa dan pola komunikasi antar individu. Dokumentasi berupa kebijakan internal, laporan kerja untuk memperkuat data yang diperoleh dari wawancara dan observasi.

Dalam penelitian ini, peneliti berperan sebagai instrumen kunci, di mana keterlibatan langsung peneliti dalam wawancara dan observasi menjadi penting untuk memahami konteks dengan lebih komprehensif. Peneliti juga akan mencatat pengamatan dan refleksi pribadi dalam catatan lapangan, yang akan menjadi bahan penting dalam proses analisis data. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis tematik untuk mengidentifikasi pola-pola kunci terkait manajemen emosi dan interaksi sosial. Pada tahap awal, peneliti akan melakukan pengkodean terbuka dengan memecah data ke dalam unit-unit kecil dan mencari tema yang muncul, seperti "konflik emosional" atau "dukungan manajerial."

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas data, digunakan teknik triangulasi, yaitu memverifikasi hasil temuan dari berbagai sumber data, seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi. Kredibilitas hasil penelitian dijaga melalui member checking, di mana peneliti meminta konfirmasi dari informan mengenai interpretasi data yang telah dibuat. Selain itu, aspek transferability dipertimbangkan agar temuan penelitian dapat diterapkan pada laboratorium lain dengan kondisi serupa, sementara dependability dicapai dengan mencatat setiap tahapan pengumpulan dan analisis data agar proses penelitian dapat diulang atau diikuti oleh peneliti lain.

Penelitian ini dilakukan secara bertahap. Pada tahap awal, peneliti menentukan fokus dan memilih informan. Tahap berikutnya adalah pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis tematik hingga menemukan pola dan makna dari interaksi emosional di laboratorium. Laporan penelitian kemudian disusun secara detail dengan deskripsi temuan dan interpretasi yang mendalam. Penelitian diakhiri ketika data dianggap jenuh dan tidak ada lagi informasi baru yang signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengeksplorasi dinamika emosional di lingkungan laboratorium, dengan fokus pada bagaimana rasa malu terinternalisasi (*embodied shame*) memengaruhi kinerja individu dan kelompok. Laboratorium ilmiah sering kali dipersepsikan sebagai ruang yang objektif dan rasional. Namun, di balik aktivitas teknis, terdapat interaksi sosial dan emosi yang memengaruhi perilaku anggota laboratorium. Penelitian ini menemukan bahwa rasa malu yang tidak ditangani dapat mempengaruhi kolaborasi, menurunkan motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kurang produktif.

Faktor Penyebab Rasa Malu Terinternalisasi

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dan observasi partisipatif, beberapa faktor yang berkontribusi terhadap munculnya rasa malu dalam laboratorium adalah kegagalan eksperimen, tekanan hierarkis, dan ketidaksetaraan identitas dalam lingkungan kerja. Kegagalan dalam

eksperimen menjadi salah satu pemicu utama rasa malu, terutama bagi peneliti junior dan teknisi yang terlibat langsung dalam penelitian. Dalam lingkungan akademik yang kompetitif, kegagalan sering kali dianggap sebagai tanda kelemahan. Para peneliti tidak hanya harus memenuhi target ilmiah, tetapi juga harus menghadapi ekspektasi dari atasan, kolega, dan komunitas ilmiah. Kegagalan ini, jika tidak diatasi dengan baik, menyebabkan individu merasa tidak kompeten atau tidak mampu memenuhi standar yang diharapkan.

Tekanan hierarkis dalam laboratorium juga berperan besar dalam memicu rasa malu. Peneliti senior sering kali memiliki otoritas lebih besar, sehingga keputusan dan arahan mereka lebih dominan dalam proyek. Peneliti junior dan kelompok minoritas, seperti perempuan atau individu dari latar belakang berbeda, sering merasa tidak berdaya atau kurang dihargai dalam hierarki tersebut. Hierarki yang kaku ini menimbulkan ketidaknyamanan dan perasaan rendah diri, terutama ketika ide-ide mereka tidak diterima atau dianggap kurang relevan. Akibatnya, mereka cenderung menarik diri dari diskusi dan menghindari interaksi sosial, yang pada gilirannya memperburuk dinamika emosional dan kolaborasi.

Identitas sosial dan stigma juga menjadi faktor penting dalam konteks ini. Sesuai dengan teori identitas sosial, individu yang merasa tidak memenuhi standar atau identitas kelompok tertentu akan mengalami tekanan emosional. Dalam laboratorium, perempuan dan peneliti dari kelompok minoritas sering kali merasa terpinggirkan, karena mereka dianggap tidak sesuai dengan citra ilmuwan ideal. Hal ini semakin memperburuk rasa malu yang mereka alami dan menghambat keterlibatan aktif dalam tim.

Dampak Dinamika Emosional pada Produktivitas dan Kolaborasi

Penelitian ini menemukan bahwa rasa malu terinternalisasi memiliki dampak signifikan pada dinamika kerja di laboratorium. Individu yang mengalami rasa malu cenderung menarik diri secara fisik maupun emosional. Mereka menghindari kontak mata, menampilkan postur tubuh yang tertutup, dan cenderung enggan berpartisipasi dalam diskusi kelompok. Selain itu, rasa malu yang berlarut-larut membuat individu enggan untuk berbagi ide atau meminta bantuan ketika mengalami kesulitan. Hal ini menciptakan hambatan besar dalam kolaborasi dan mengurangi kemungkinan inovasi.

Keterlibatan emosional yang rendah juga berdampak negatif pada motivasi dan energi tim. Peneliti yang merasa malu cenderung kurang bersemangat dalam bekerja, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas penelitian dan produktivitas laboratorium. Lingkungan kerja yang didominasi rasa malu tidak hanya menciptakan ketegangan di antara anggota tim, tetapi juga meningkatkan risiko burnout dan kelelahan emosional. Ketika rasa malu tidak diatasi, hal ini

menyebabkan lingkungan yang semakin terfragmentasi, di mana anggota tim bekerja dalam silo dan enggan berkolaborasi.

Kolaborasi yang terbuka dan pertukaran ide sangat penting dalam lingkungan ilmiah, terutama dalam mendorong inovasi. Namun, rasa malu yang terinternalisasi menghalangi hal ini. Peneliti yang merasa tidak aman secara emosional cenderung tidak memberikan kontribusi maksimal, sehingga proyek penelitian terhambat. Hal ini sejalan dengan temuan dari teori keterlibatan emosional, yang menyatakan bahwa emosi memiliki peran penting dalam memotivasi individu untuk berpartisipasi aktif dalam pekerjaan mereka.

Pentingnya Keamanan Psikologis dalam Manajemen Laboratorium

Salah satu temuan penting dalam penelitian ini adalah kebutuhan untuk menciptakan lingkungan yang aman secara psikologis. Teori keamanan psikologis, seperti yang dijelaskan oleh Amy Edmondson, menekankan pentingnya rasa aman bagi individu untuk berpartisipasi dan mengambil risiko tanpa takut dihakimi atau dipermalukan (Bahadurzada et al., 2024). Di laboratorium, penting bagi manajer untuk membangun budaya di mana kesalahan dipandang sebagai bagian dari proses pembelajaran, bukan sebagai kegagalan yang harus disembunyikan (Wahjono & Surabaya, 2022). Hal ini akan membantu mengurangi dampak negatif rasa malu dan meningkatkan keterlibatan emosional anggota tim.

Lingkungan kerja yang aman secara psikologis memungkinkan anggota laboratorium untuk berbagi ide, bertanya, dan meminta bantuan tanpa takut akan penilaian negatif. Manajer harus secara aktif mendorong keterbukaan dan komunikasi yang sehat di antara anggota tim. Selain itu, penting bagi manajer untuk memberikan umpan balik positif dan mendukung perkembangan pribadi setiap anggota. Dengan cara ini, rasa malu dapat diatasi sebelum berkembang menjadi masalah yang lebih besar.

Kepemimpinan Inklusif sebagai Kunci Mengurangi Rasa Malu

Selain menciptakan keamanan psikologis, penelitian ini juga menekankan pentingnya kepemimpinan inklusif dalam mengurangi rasa malu di laboratorium. Kepemimpinan inklusif berarti manajer harus memastikan bahwa semua anggota tim, tanpa memandang status atau latar belakang, merasa dihargai dan didengar (Madiistriyatno & Tunnufus, 2024). Kepemimpinan yang inklusif memberikan ruang bagi setiap individu untuk berkontribusi secara aktif dan mengembangkan potensi mereka.

Dalam konteks laboratorium, kepemimpinan inklusif dapat diwujudkan dengan melibatkan peneliti junior dalam pengambilan keputusan dan memberikan mereka kesempatan untuk berpartisipasi dalam proyek-proyek penting. Manajer juga harus peka terhadap kebutuhan individu dari kelompok minoritas dan memastikan bahwa mereka mendapatkan dukungan yang

memadai. Dengan cara ini, rasa malu yang terinternalisasi dapat diminimalkan, dan dinamika kerja yang positif dapat tercipta.

Strategi Manajemen untuk Meningkatkan Dinamika Emosional

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa strategi manajemen yang efektif untuk meningkatkan dinamika emosional dan mengurangi rasa malu di laboratorium. Pertama, manajer harus mendorong refleksi dan pembelajaran dari setiap kegagalan (Sauma, 2024). Kesalahan dalam eksperimen harus diperlakukan sebagai peluang untuk belajar, bukan sebagai alasan untuk mempermalukan individu. Kedua, penting untuk menyediakan kesempatan bagi anggota tim untuk tumbuh secara pribadi dan profesional melalui pelatihan dan mentoring (Burhamzah et al., 2023). Hal ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri anggota tim.

Ketiga, manajer harus menerapkan triangulasi data dalam evaluasi kerja, di mana kinerja tidak hanya dinilai berdasarkan hasil akhir, tetapi juga berdasarkan proses dan upaya yang dilakukan (Ernanda, 2023). Dengan demikian, tekanan berlebihan terhadap hasil dapat dikurangi, dan anggota tim merasa lebih dihargai. Keempat, membangun sistem dukungan antar anggota tim sangat penting untuk meningkatkan solidaritas dan mengurangi isolasi emosional (Prasetyo & Wulandari, 2023). Dengan adanya dukungan dari sesama, anggota tim merasa lebih nyaman untuk berbagi masalah dan mencari solusi bersama.

Implikasi Hasil Penelitian bagi Manajemen Laboratorium

Temuan penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting bagi manajemen laboratorium. Pertama, penting bagi manajer untuk menyadari bahwa dinamika emosional, terutama rasa malu, memiliki dampak signifikan terhadap kinerja tim. Oleh karena itu, manajer harus proaktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif. Kedua, perlu adanya perubahan budaya kerja di laboratorium agar lebih berfokus pada kolaborasi dan inovasi daripada kompetisi. Hal ini akan membantu mengurangi tekanan emosional dan meningkatkan motivasi anggota tim.

Ketiga, laboratorium harus mengembangkan program pelatihan dan mentoring yang berfokus pada pengembangan keterampilan emosional dan kepemimpinan. Program ini akan membantu anggota tim mengatasi rasa malu dan meningkatkan kemampuan mereka dalam bekerja sama. Keempat, manajer harus terus memantau dinamika emosional di laboratorium dan melakukan evaluasi berkala untuk memastikan bahwa lingkungan kerja tetap sehat dan produktif.

KESIMPULAN

Artikel ini menekankan bahwa manajemen laboratorium tidak hanya berkaitan dengan pengelolaan sumber daya fisik dan teknis, tetapi juga melibatkan pemahaman mendalam terhadap

dinamika emosional yang terjadi di tempat kerja ilmiah. Penelitian menunjukkan bahwa emosi, terutama rasa malu yang terinternalisasi, dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu dan interaksi kelompok dalam laboratorium. Rasa malu sering kali tidak bersifat sementara; sebaliknya, ia menjadi bagian dari identitas yang membentuk perilaku dan interaksi sosial dalam konteks organisasi.

Dalam menghadapi dinamika emosional ini, penting bagi manajer laboratorium untuk menciptakan lingkungan yang mendukung, di mana komunikasi terbuka dan saling pengertian antara anggota tim dapat berkembang. Implementasi strategi yang menempatkan perhatian pada kesejahteraan emosional dapat membantu mengurangi ketegangan yang diakibatkan oleh stigma dan rasa malu, memungkinkan anggota tim untuk berkontribusi secara maksimal dan mengurangi perasaan keterasingan. Oleh karena itu, pendekatan yang holistik dan sensitif terhadap emosionalitas individu dalam lingkungan ilmiah sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja kolektif dan menciptakan budaya kerja yang lebih inklusif dan produktif.

REFERENSI

- Bahadurzada, H., Kerrissey, M., & Edmondson, A. C. (2024). Speaking up and taking action: Psychological safety and joint problem-solving orientation in safety improvement. *Healthcare*, 12(8), 812. <https://www.mdpi.com/2227-9032/12/8/812>
- Burhamzah, M., Fatimah, S., Asri, W. K., & Mannahali, M. (2023). Pelatihan Pengembangan Diri, Bakat, dan Kreativitas untuk Remaja di Era Global. *Pedamas (Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 1(04), 737–745.
- Ernanda, N. M. A. (2023). Evaluasi Pengaruh Performance management system terhadap Job design dan Job crafting serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 14(2). <http://journal.ikopin.ac.id/index.php/covalue/article/view/3698>
- Hodgson, J. (2022). An Explanation of Gender, Shame and Stigma Power. In J. Hodgson, *Gender, Power and Restorative Justice* (pp. 45–76). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-90827-0_3
- Kim, J. Y., & Nam, S. H. (1998). The Concept and Dynamics of Face: Implications for Organizational Behavior in Asia. *Organization Science*, 9(4), 522–534. <https://doi.org/10.1287/orsc.9.4.522>
- Kvåle, G., & Murdoch, Z. (2022). Shame On You! Unpacking the Individual and Organizational Implications of Engaging with a Stigmatized Organization. *Journal of Management Studies*, 59(8), 2024–2066. <https://doi.org/10.1111/joms.12743>
- Liyanage, N., & Usoof-Thowfeek, R. (2023). You Should Be Ashamed of Yourself: Culture and Shame Driven Personal Growth. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 54(5), 574–590. <https://doi.org/10.1177/00220221231183151>

- Madiistriyatno, H., & Tunnufus, Z. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi Individu dalam Perusahaan*. Indigo Media.
<https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=Uob0EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP2&dq=Kepemimpinan+inklusif+berarti+manajer+harus+memastikan+bahwa+semua+anggota+tim,+tanpa+memandang+status+atau+latar+belakang,+merasa+dihargai+dan+diderang&ots=cI9FLU5-Of&sig=sg9-4pV6T0J1lCX9MqKk77kbTwI>
- Munfiatik, S. (2023). Collaborative Learning Sebagai Model Inovasi Pendidikan Dalam Pembelajaran. *JURNAL ILMU PENDIDIKAN & SOSIAL (SINOVIA)*, 1(2), 83–94.
- Nst, V. F. H., Gaol, J. L., & Lubis, M. A. (2022). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Melalui Profesionalisme Kerja Pada Cv. Sentosa Deli Mandiri Medan. *Jurnal Prointegrita*, 6(3), 201–213.
- Pouthier, V., & Sondak, H. (2021). When Shame Meets Love: Affective pathways to freedom from injurious bodily norms in the workplace. *Organization Studies*, 42(3), 385–406.
<https://doi.org/10.1177/0170840619847722>
- Prasetyo, F. A., & Wulandari, K. (2023). *Buku Ajar Metode Intervensi Pekerjaan Sosial dengan Kelompok*. Zifatama Jawa. https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=C3nmEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA44&dq=membangun+sistem+dukungan+antar+anggota+tim+sangat+penting+untuk+meningkatkan+solidaritas+dan+mengurangi+isolasi+emosional&ots=qpEHn6ON2e&sig=O03u9VUCHA_ph9gY1U0f6GPwxsc
- Ruebottom, T., & Toubiana, M. (2024). Embodied Shame and Organization Studies. *Organization Studies*, 01708406241286310. <https://doi.org/10.1177/01708406241286310>
- Sabri. A. dkk Madrasah Management Based On Boarding School_Endless: International Journal Of Future Studies Vol. 6 No. 1 (2023)
- Sabri. A. dkk The Shift Of Asurau To Be Amushalla As Anon-Formal Education Implementation In The Regency Of West Sumatra Agam, Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam Vol. 5 Issue 2, 2022.
- Lius Zen. W. dkk Development Of Emanagement For Lms Application Based Education Jurnal Teknik Informatika Vol. 3, No. 1, Februari2022, Hlm. 69-74
- Lius Zen. W. dkk Implementing Information And Communication Technology-Based Learning (Ict-Based Learning) Models To Increase Student Learning Motivation, Society, 10 (2), 2022.
- Sriwahyuni, dkk Analisis Kebijakan Pendidikan No. 2 Tahun 2017 Tentang Pengembangan Dan Peningkatan Profesi Guru Prokurasi Edukasi-Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol 2, No 2, 2021
- Sriwahyuni, dkk Implementation Of The Entrepreneurship Program In Preparing Students Become Entrepreneurs, Journal Of Social Work And Science Education Vol 4 (1) 2023
- Bashori. A Reputation Analysis Andstate Higher Education Institution Performance In West Sumatra, Indonesia Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan) Vol. 6No.2(2022)
- Bashori, Hubungan Pengelolaan Pembiayaan Pendidikan Terhadap Efektivitas Dan Efisiensi Dalam Proses Pembelajaran, Volume 3 Number 1 2022
- Sabri. A. CONTINUITIES AND CHANGES The Early Dynamics of the Ottoman Madrasa Epistemé, Vol. 15 No. 1, June 2020

- Sabri, dkk Manajemen Layanan Pembelajaran Anak Usia Dini berbasis ICT pada Pembelajaran Tatap Muka Terbatas. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* Volume 6 Issue 5 (2022)
- Hasnawati, dkk Classroom Assessment for EFL Learning to Speak at Junior high School. *AL-TA'LIM JOURNAL*, 28 (2), 2021, (134-144)
- Hasnawati dkk Bridging the Learners from Local Cultures to Global EFL Learning to Write Effectively. *The International*
- Sandager, J. (2021). Mentoring as affective governmentality: Shame, (un)happiness, and the (re)production of masculine leadership. *Gender, Work & Organization*, 28(4), 1304–1322. <https://doi.org/10.1111/gwao.12653>
- Sauma, R. A. (2024). PSIKOLOGI KEGAGALAN MENGUBAH KEGAGALAN MENJADI KESEMPATAN BELAJAR. *Circle Archive*, 1(4). <http://circle-archive.com/index.php/carc/article/view/127>
- Sheikh, S., & Janoff-Bulman, R. (2010). The “Shoulds” and “Should Nots” of Moral Emotions: A Self-Regulatory Perspective on Shame and Guilt. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36(2), 213–224. <https://doi.org/10.1177/0146167209356788>
- Sobana, D. H., Yusup, D. K., Hartati, N., & Budiana, N. Q. S. (2023). *Pengembangan Model Laboratorium Bisnis Digital Di Lingkungan Perguruan Tinggi Agama Islam (Ptkin)*. <https://repository.penerbitwidina.com/publications/559703/pengembangan-model-laboratorium-bisnis-digital-di-lingkungan-perguruan-tinggia-a>
- Stuewig, J., Tangney, J. P., Heigel, C., Harty, L., & McCloskey, L. (2010). Shaming, blaming, and maiming: Functional links among the moral emotions, externalization of blame, and aggression. *Journal of Research in Personality*, 44(1), 91–102.
- Wahjono, S. I., & Surabaya, U. M. (2022). *Stres & Perubahan*. Bahan Ajar Perilaku Organisasi. https://www.researchgate.net/profile/Sentot-Wahjono-2/publication/359999660_STRESS_PERUBAHAN/links/625adc009be52845a908dc2a/STRESS-PERUBAHAN.pdf