

## ***Self-Worth* pada Petugas Kebersihan di Salah Satu Universitas di Surabaya**

### ***The Self-Worth of Cleaning Service Workers at One of Universities in Surabaya***

**Aqila Carinda Naura**

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: [aqila.19096@mhs.unesa.ac.id](mailto:aqila.19096@mhs.unesa.ac.id)

**Nurchayati**

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: [nurchayati@unesa.ac.id](mailto:nurchayati@unesa.ac.id)

#### **Abstrak**



Penelitian psikologi kualitatif ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami *self-worth* petugas kebersihan di lingkungan salah satu universitas di Surabaya. Penelitian ini penting untuk dilakukan mengingat keterbatasan topik penelitian serupa yang dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu. Penelitian ini akan memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana *self-worth* yang dimiliki oleh petugas kebersihan. Data penelitian dijaring melalui wawancara dengan melibatkan tiga partisipan yang bekerja sebagai petugas kebersihan di universitas tersebut. *Interpretative phenomenological analysis* (IPA) atas data penelitian berhasil menyingkapkan perbedaan dinamika *self-worth* antar ketiga petugas kebersihan pada aspek-aspek kajian. Pada aspek *performance*, dua dari tiga petugas kebersihan menunjukkan gambaran diri yang baik. Pada aspek *ability*, ketiga petugas kebersihan memperlihatkan gambaran yang sama. Adapun pada aspek *effort*, ada satu petugas kebersihan saja yang memenuhi aspek tersebut. Artinya, satu petugas kebersihan memiliki *self-worth* lebih baik daripada kedua petugas kebersihan lainnya. Terungkap pula bahwa dukungan sosial dan standar moral beroperasi sebagai faktor protektif, sedangkan penampilan dan interaksi sosial berperan sebagai faktor risiko.

**Kata kunci :** *Self-worth*; petugas kebersihan

#### **Abstract**

*This qualitative psychological research aims to identify and understand the self-worth of cleaning service workers at one of universities in Surabaya. This research is important to conduct considering the limited scope of similar research topics carried out by previous researchers. This study will provide a clear understanding of the self-worth possessed by cleaning service workers. Data was collected through interviews with three cleaners at this university who served as research participants. The Interpretative Phenomenological Analysis performed on the resulting data revealed individual differences in self-worth dynamics among the three cleaning service workers. In the performance aspect, two of them possessed a positive self-image. In the aspect of ability, all the three cleaning service workers displayed the same profiles. In the effort aspect, only one cleaning service worker exhibited it. In conclusion, one cleaning service worker had better self-worth than the other two. In addition, the research discovered that social support and moral standards served as protective factors, while appearances and social interaction operated as risk factors.*

**Key word :** *Self-worth*; cleaning service workers

<b>Article History</b>	 
<i>Submitted : 21-06-2023</i>	
<i>Final Revised : 26-06-2023</i>	
<i>Accepted : 26-06-2023</i>	<p><i>This is an open access article under the <a href="#">CC-BY-SA</a> license</i></p> <p><i>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i></p>

Pengangguran adalah masalah kompleks yang terjadi akibat peningkatan jumlah penduduk tanpa adanya penyediaan lapangan pekerjaan yang memadai (Suhandi, Wiguna, & Quraysin, 2020). Perubahan dalam kehidupan dan kebutuhan membuat masyarakat harus bekerja dan mencari nafkah. Namun kurangnya kompetensi, serta latar belakang pendidikan yang dimiliki membuat masyarakat semakin kesulitan dalam mencari lapangan kerja. Adanya keterbatasan peluang pekerjaan mendorong masyarakat melakukan pekerjaan-pekerjaan apa saja yang ada, di antaranya pekerjaan sebagai petugas kebersihan (Rahmah & Fahmie, 2019).

Petugas kebersihan memiliki tanggung jawab untuk menjaga, membersihkan, serta memastikan keadaan sebuah area dalam keadaan bersih dan rapi. Petugas kebersihan juga masuk kedalam “kerah biru (*blue collar*)” (Ranggajati, 2020). Horton (2005) mengatakan bahwa istilah *blue collar* (kerah biru) dan *white collar* (kerah putih) awalnya dipakai ketika para pekerja pabrik mulai mengenakan baju biru, sementara itu para pekerja kantor dan profesional lainnya hanya mengenakan baju putih. *Blue collar* menjadi ciri untuk melambangkan pekerja kasar, berketerampilan rendah sebagai kelas sosial pekerja rendah atau bawah. Sementara itu, baju putih lebih sering dipakai dan menjadi ciri untuk para orang dengan kemampuan profesional, lebih berbakat, pandai pada pekerjaan halus, dan lebih berpengetahuan. Oleh karena itu, walaupun saat ini model warna serta desain baju telah mengalami banyak perubahan, namun istilah ini masih digunakan sebagai patokan untuk membedakan kelas pekerja (Pratomo, 2020). Selain dikategorikan sebagai pekerja kerah biru, petugas kebersihan juga termasuk pekerjaan yang termasuk kedalam industri 3D yaitu (1) *dirty* (kotor), (2) *dangerous* (berbahaya) dan (3) *difficult* (sulit) (Zulkiflee, Puteh, & Ahmad, 2020).

Pekerjaan yang dikategorisasikan sebagai 3D adalah pekerjaan yang dihindari oleh para tenaga kerja maupun lulusan baru. Bohing (1996) menciptakan istilah untuk mengklasifikasikan industri 3D yaitu “SALEP” atau “*Shunned by All Except the very Poor*” yang berarti dijauhi oleh semua kecuali yang sangat miskin (Zulkiflee et al., 2020). Hal ini tercermin dari wawancara dengan beberapa partisipan yang menunjukkan tidak ada diantara mereka yang mau bekerja sebagai *cleaning service*. Salah satu partisipan menyatakan pekerjaan tersebut sebagai pekerjaan kotor (Tata, 19 Februari 2023). Satu partisipan lain menyebutkan bahwa ia akan memilih pekerjaan *cleaning service* apabila memang sudah tidak terdapat pekerjaan lain (Mawar, 18 Februari 2023). Partisipan lainnya mengatakan bahwa ia sudah memiliki keterampilan yang cukup untuk bekerja sebagai pegawai kantor sehingga ia tidak perlu untuk bekerja sebagai *cleaning service*, ia juga beranggapan bahwa pekerjaan *cleaning service* adalah pekerjaan yang rendah (Marie, 19 Februari 2023). Selain itu, tenaga kerja di industri 3D identik dengan kurangnya keterampilan, dokumentasi, pendidikan, dan kemampuan bahasa. Briggs (1993) mengklasifikasikan industri 3D sebagai industri dengan upah rendah, sedikit tunjangan, sedikit keamanan, dan bersifat buntu (Zulkiflee et al., 2020).

Di samping itu, petugas kebersihan juga harus menghadapi pandangan-pandangan negatif dari masyarakat. Petugas kebersihan sering menemui masyarakat yang memandang rendah pekerjaan *cleaning service*. Petugas kebersihan jalan tidak jarang mendapatkan kata-kata kasar dari masyarakat yang merasa terganggu dengan debu-debu yang terbang karena

disapu. Akibatnya petugas kebersihan sering merasakan emosi-emosi negatif seperti sedih, kecewa dan juga marah (Rahmah & Fahmi, 2019).

Berdasarkan kondisi di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji *self-worth* di kalangan petugas kebersihan, khususnya pada laki-laki di kelompok usia dewasa awal. Joseph (1992; Bloom, 2011) mengatakan bahwa laki-laki cenderung melihat diri mereka lebih superior daripada orang lain dibandingkan dengan perempuan. Selain itu, Schwalbe & Staples (1991; Bloom, 2011) berpendapat bahwa *Self-esteem* laki-laki didasarkan pada perbandingan dirinya dengan orang lain. Menurut Kendler dkk (1998; Bloom, 2011), sumber harga diri laki-laki berdasar pada individuasi positif, dominasi, dan kesuksesan sekolah/pekerjaan. Laki-laki yang bekerja sebagai petugas kebersihan tidak superior karena profesinya yang sering direndahkan.

Menurut Santrock (2011), masa dewasa awal dimulai pada umur 20 tahun hingga 40 tahun. Masa dewasa awal merupakan waktu di mana individu dihadapkan pada keputusan terkait karir, individu perlu memilih antara karir dengan melakukan pekerjaan yang diminati atau yang menjamin stabilitas keuangan. Di samping itu, individu juga menghadapi kesulitan mencari pekerjaan dan memajukan karir karena lapangan pekerjaan yang sulit. Karir dan pekerjaan di masa dewasa awal memainkan peran penting dalam membentuk *sense of identity*, *well-being* dan *self-worth*.

Teori *self-worth* menurut Covington (1984) yaitu kemampuan individu dalam meraih sesuatu berhubungan erat dengan bagaimana individu tersebut memandang dirinya. *Self-worth* menurut Rosenburg (dalam Mruk, 2013) yaitu evaluasi atau persepsi positif ataupun negatif individu terhadap dirinya sendiri. Bagi sebagian individu, harga diri tergantung pada seberapa menarik, dicintai, atau kompeten dirinya. Bagi sebagian lainnya, harga diri dilihat dari budi luhur, kuat, atau mandiri individu. *Self-worth* berhubungan dengan kesadaran bahwa dirinya berharga yang dibentuk oleh aspek-aspek yaitu kompetensi, kompetisi, penerimaan orang lain, dukungan keluarga, penampilan, cinta tuhan, dan standar moral (Crocker, Luhtanen, Cooper, & Bouvrette, 2003).

*Contingencies of self-worth* merupakan keyakinan individu terhadap apa yang dibutuhkan atau dilakukan untuk memiliki nilai dan kelayakan sebagai individu (Crocker & Wolfe, 2001). *Contingencies of self-worth* adalah satu dari berbagai aspek pembentuk *self-esteem* individu baik dari internal maupun eksternal yang lebih mengukur harga diri dalam kondisi situasional yaitu mengukur keberagaman situasi dari pengalaman yang diterima individu, seperti interaksi anak dengan orang tua, interaksi dengan lingkungan sosial, serta nilai dan norma yang berlaku di masyarakat (Lestari & Hariastuti, 2020). Maka dari itu keberhasilan pada aspek-aspek ini akan meningkatkan harga diri secara menyeluruh, sebaliknya kegagalan akan menyebabkan penurunan harga diri (Crocker & Wolfe, 2001).

Berdasarkan pendekatan awal peneliti dengan para petugas *cleaning service* di lingkungan salah satu universitas di Surabaya, peneliti menemukan bahwa para petugas kebersihan memilih untuk bertahan pada pekerjaan *cleaning service* karena keterbatasan lapangan pekerjaan dan memiliki jenjang pendidikan rendah yakni sekolah dasar (Nana, 40 tahun; Eko, 50 tahun; Susi, 45 tahun; Lala; 55 tahun). Beberapa di antaranya merasa malu berprofesi sebagai *cleaning service* serta memiliki harapan agar anak-anaknya kelak tidak mengikuti jejaknya yang bekerja sebagai *cleaning service*. Di samping itu, mereka mengatakan bahwa terdapat keinginan untuk bekerja sebagai wiraswasta dibandingkan bekerja sebagai *cleaning service* (Nana, 40 tahun; Eko, 50 tahun). Salah satu dari petugas kebersihan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan rendahan (Eko, 50 tahun). Selain itu, salah satu dari petugas kebersihan mengaku merasa tidak puas dengan gaji yang diterima karena lebih rendah dari upah minimum regional yang ada (Nana, 40 tahun). Selanjutnya, salah satu petugas

kebersihan mengaku mendapatkan hinaan tentang pekerjaan *cleaning service* yang dianggap rendah dari mahasiswa (Susi, 45 tahun). Petugas kebersihan lainnya juga mengaku sakit hati dan merasa tidak dihargai ketika dicurigai mencuri uang oleh karyawan saat sedang bekerja, kemudian juga sempat terlintas di pikiran untuk berhenti bekerja namun masih memiliki tuntutan kebutuhan keluarga. Selain itu, pengalaman lainnya yang juga dirasakan yaitu mendapati salah satu karyawan yang menolak untuk bersalaman dengannya (Lala, 55 tahun).

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti *self-worth* pada petugas kebersihan di salah satu perguruan tinggi di Surabaya. Partisipan yang bekerja sebagai petugas kebersihan terkait dengan pandangan negatif masyarakat pada pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, peneliti ingin menggali pengalaman partisipan selama bekerja sebagai petugas kebersihan dan *self-worth* yang dimiliki. Penelitian ini penting untuk dilakukan mengingat keterbatasan topik penelitian serupa yang dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu. Penelitian ini akan memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana *self-worth* yang dimiliki oleh petugas kebersihan. Penjabaran di atas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian yang berjudul “*Self-worth* pada Petugas Kebersihan di salah satu perguruan tinggi di Surabaya”.

## Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Penelitian fenomenologi adalah jenis penelitian kualitatif yang melihat secara dekat interpretasi individual tentang pengalaman-pengalamannya. Tujuan penelitian fenomenologi adalah menjelaskan pengalaman-pengalaman apa yang dialami seseorang dalam kehidupan ini, termasuk interaksinya dengan orang lain (Sugiarto, 2015). Peneliti memilih pendekatan fenomenologi karena ingin menggali pengalaman personal yang dialami oleh partisipan dan bagaimana partisipan memaknai pengalaman tersebut. Oleh karena itu, pendekatan fenomenologi sesuai dengan penelitian yang akan peneliti lakukan, sehingga dapat mengetahui secara mendalam terkait *self-worth* pada petugas kebersihan berdasarkan pengalaman yang dialami dan bagaimana pemaknaan individu mengenai pengalaman tersebut.

### Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini terdapat tiga orang dengan nama samaran Gilang, Boni, dan Susilo yang merupakan petugas kebersihan laki-laki berusia dewasa awal yang telah bekerja minimal 3 tahun di salah satu universitas di Surabaya.

### Pengumpulan data

Penelitian ini menggunakan wawancara semi terstruktur sebagai teknik pengumpulan data. Wawancara semi terstruktur dipilih agar memudahkan partisipan dalam menjawab pertanyaan tanpa memberi batasan selama tidak keluar dari konteks pertanyaan yang diajukan (Herdiansyah, 2015). Selain itu, peneliti memilih semi terstruktur sebagai model wawancara agar partisipan dapat menjawab pertanyaan dengan bebas sehingga akan timbul keakraban antara peneliti dan partisipan yang pada akhirnya memudahkan peneliti dalam mendapatkan data. Wawancara dilaksanakan dengan tatap muka dengan menyiapkan pedoman wawancara terlebih dahulu sehingga wawancara akan berjalan sesuai dengan apa yang ingin ditanyakan serta tidak keluar konteks penelitian. Selain itu, peneliti juga menggunakan alat perekam untuk mempermudah hasil pencatatan. Wawancara dengan tiap partisipan dilakukan sebanyak 1 kali wawancara formal dengan durasi kurang lebih 40 hingga 60 menit serta 4 kali wawancara informal yang berlangsung selama 6 hingga 15 menit. Wawancara dilakukan antara tanggal 1

April sampai dengan 15 Mei 2023. Wawancara diselenggarakan secara tatap muka di area lingkungan kampus.

### Analisis data

Data yang telah diperoleh oleh peneliti akan dianalisis menggunakan *interpretative phenomenological analysis* (IPA). Dengan mengacu pada Smith, Flowers, dan Larkin (2009), teknik analisis IPA dalam penelitian ini melalui 6 langkah yaitu: (1) membaca dan membaca ulang transkrip; (2) melakukan pencatatan awal; (3) mengembangkan tema-tema yang muncul; (4) mencari hubungan yang sama antar tema; (5) berpindah ke kasus selanjutnya; dan (6) mencari pola-pola yang sama antar kasus. Peneliti menggunakan *expert judgment* untuk menguji keabsahan data. *Expert judgment* dilakukan dengan uji validitas menggunakan pendapat dari ahli (Sugiyono, 2013). Ahli yang bertindak dalam penelitian ini adalah dosen pembimbing.

## Hasil

Bagian ini merupakan bagian utama paper yang menyajikan temuan penelitian. Pada penelitian kualitatif, bagian hasil memuat data temuan yang terperinci disertai dengan subtopik atau kategori data. Penulis diwajibkan untuk menggunakan kutipan data asli dari subjek untuk mendukung temuan penelitian mereka. Ditulis dengan font Times New Roman 12, dengan spasi sebelum dan sesudah 12 pt, dan rata kanan-kiri.

Pelaksanaan wawancara dilakukan kepada 3 partisipan yang merupakan petugas kebersihan yang bekerja di salah satu universitas di Surabaya. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, terdapat 4 tema induk yaitu *ideal self* dan *actual self*, pandangan tentang profesi dan perasaan, sumber pembentukan *self-worth*, dan faktor yang menurunkan *self-worth*.

### 1. *Ideal Self* dan *Actual Self*

#### a. Capaian yang diharapkan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga partisipan memiliki impian serta hal-hal yang ingin dicapai dalam hidup. Partisipan Gilang memiliki beberapa pekerjaan harapan. Disamping itu, partisipan Gilang juga memiliki harapan lain seperti rumah impian dan keinginan untuk mencapai kompetensi yang lebih baik.

Pengennya sih jadi *security*, Mba. Di Jawa Pos waktu itu sudah penuh, jadi akhirnya dialihkan ke *housekeeping*. [...] Mungkin larinya ke toko, kerja di bagian kasir. [...] Harapannya ya? Saya pengen punya rumah sendiri, Mba. [...] Ya..yang sederhana aja. [...] Pengennya sih gitu, Mbak, pekerjaan lain. *Driver*, mengemudi gitu yang mengubah nasib lah, Mbak. [...] Pengennya sih ikut kursus mengemudi, bahasa inggris. [...] Jadi duta besar, Mbak. [...] Mungkin *security*. Saya pengennya jadi satpam. Tapi adanya ini, ya udahlah jalanin aja (Gilang, 1 April 2023).

Sementara itu, partisipan Boni dan Susilo juga menyampaikan harapan dan impian yang ingin dicapai. Harapan keduanya tidak lepas dari pekerjaan impian mereka serta harapan untuk mencapai kesuksesan dalam hidup (Boni, 5 April 2023; Susilo, 12 April 2023).

Dari paparan di atas, diketahui bahwa setiap partisipan memiliki impian dan harapan yang ingin dicapai. Di samping bekerja sebagai petugas kebersihan ketiga partisipan juga memiliki pekerjaan impian. Dua dari tiga partisipan yaitu Boni dan Susilo mempunyai harapan untuk menjadi sukses dalam hidup.

b. *Ability*

Para partisipan menyampaikan bahwa pekerjaan sebagai petugas kebersihan dipilih karena keterbatasan lapangan pekerjaan serta keterbatasan kompetensi yang mereka miliki. Disamping itu keterbatasan ekonomi menjadi penghambat untuk menggapai cita-cita yang diharapkan.

Adanya ini, Mbak (Gilang, 1 April 2023).

Engga ada, Mbak (Tidak ada kemampuan yang mendukung untuk mendapatkan pekerjaan lain) (Gilang, 8 Mei 2023).

Ya karena ga ada kerjaan lagi. [...] Mungkin, ga ada pendidikan itu tadi. Ga ada pendidikan yang lebih tinggi. [...] Iya (Boni, 5 April 2023).

Ya namanya juga orang ga punya (Susilo, 12 April 2023).

Berdasarkan sejumlah data yang telah dipaparkan, dapat diambil kesimpulan bahwa ketiga partisipan memilih bekerja sebagai petugas kebersihan karena keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki, seperti keterbatasan lapangan pekerjaan, kompetensi, dan ekonomi.

## 2. Pandangan tentang Profesi dan Perasaan

a. Pandangan diri tentang profesi petugas kebersihan

Pandangan terhadap profesi petugas kebersihan disini adalah pandangan dari partisipan sendiri. Gilang mengatakan bahwa profesi petugas kebersihan tidak memiliki jenjang karir yang dapat mengubah nasibnya (Gilang, 1 April 2023).

Partisipan Boni memandang bahwa petugas kebersihan merupakan profesi yang kotor dan Boni menyadari bahwa wajar dirinya dipandang rendah. Boni juga menyampaikan bahwa dirinya merasa tidak dihargai sebagai petugas kebersihan.

Namanya juga petugas kebersihan ya masih kotor [...] menyadari pekerjaannya *cleaning service* kan gitu [...] soalnya kita kan *cleaning service*, kotor (Boni, 5 April 2023).

Mungkin ya beda-beda setiap orang [...] mungkin ada yang bisa gak ngehargain gitu. Ya nyadar diri juga kita petugas kebersihan. [...] Iya merasa tidak dihargai (Boni, 8 Mei 2023).

Selanjutnya, menurut Boni penampilan dirinya sebagai *cleaning service* terlihat sederhana dan tidak seperti orang sukses yang berpakaian rapi.

Namanya juga kan sederhana ya Mas. mungkin ya cuma *cleaning service* ya mungkin sederhana. Mungkin mau lebih baik ya kaya orang sukses yang rapi (Boni, 5 April 2023).

Namun, partisipan Susilo menganggap bahwa pekerjaan sebagai petugas kebersihan adalah pekerjaan yang mulia (Susilo, 9 Mei 2023).

Berdasarkan sejumlah hasil yang telah dipaparkan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Gilang dan Boni memiliki pandangan negatif terhadap pekerjaan petugas kebersihan yakni tidak memiliki jenjang karir, tidak dapat mengubah nasib, pekerjaan yang kotor, dan wajar untuk direndahkan. Sementara Susilo memandang pekerjaan petugas kebersihan secara positif yaitu pekerjaan yang mulia.

b. Penilaian sosial pada pekerjaan

Keluarga partisipan Boni menyarankan dia untuk mengganti pekerjaan karena dianggap kotor serta memiliki pendapatan yang kurang.

Ya cari yang lebih tinggi gajinya yang lebih baik...ga kotor (Boni, 5 April 2023).

Kedua partisipan yaitu Boni dan Susilo mengaku pernah direndahkan oleh orang lain karena profesi mereka sebagai petugas kebersihan.

Pernah sih [...] udah lama [...] namanya juga petugas kebersihan ya masih kotor (Boni, 5 April 2023).

Ya kebanyakan orang kan gitu. [...] Iya diomong-omongin [...] haha..ya begitulah, dipandang sebelah mata. Tapi gapapa lah (Susilo, 12 April 2023).

Tidak berbeda dengan Partisipan Boni, partisipan Gilang juga disarankan untuk mengganti pekerjaan. Jika partisipan Boni disarankan untuk mengganti pekerjaan oleh keluarga, partisipan Gilang disarankan untuk mengganti pekerjaan oleh kenalannya.

Ada sih, orang Jombang dulu. Kerja di Jombang aja katanya. Tapi saya ga mau, tetap dengan pendirian saya disini, nyari pengalaman [...] Bukan, orang lain (Gilang, 1 April 2023).

Berdasarkan data-data yang telah diuraikan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa ketiga partisipan mendapatkan penilaian sosial dari keluarga dan masyarakat terhadap pekerjaan mereka sebagai petugas kebersihan. Pekerjaan sebagai petugas dianggap sebagai pekerjaan yang memiliki gaji yang rendah, kotor, dan dipandang sebelah mata. Ketiganya juga mendapatkan saran untuk mengganti pekerjaan mereka.

c. Perasaan dalam profesi petugas kebersihan

Partisipan Gilang, Boni dan Susilo mengungkapkan bahwa mereka nyaman bekerja sebagai seorang petugas kebersihan (Gilang, 1 April; Boni, 5 April; Susilo, 12 April).

Sebagai individu, partisipan memiliki perasaan-perasaan tertentu saat bekerja sebagai petugas kebersihan. Disamping perasaan nyaman, partisipan Gilang juga merasakan perasaan lainnya seperti percaya diri, serta perasaan kurang puas.

Percaya diri bisa menjaga kebersihan, Mbak. [...] Merasa kurang puas (Gilang, 1 April 2023).

Iya berpengaruh (Harga diri). Jadi merasa percaya diri. [...] Kurang puas sama kemampuan (Gilang, 10 Mei 2023).

Selain partisipan Gilang merasa percaya diri saat dapat menunjukkan kinerja yang baik, hal serupa juga disampaikan oleh partisipan Susilo. Partisipan Susilo mengungkapkan bahwa dirinya merasa bangga ketika mampu menunjukkan performa yang baik dalam bekerja.

Ya, bangga lah bisa dipandang orang-orang (Susilo, 12 April 2023).

Selain itu, partisipan susilo juga mengaku merasa senang ketika ia dinilai sudah bagus dalam pekerjaannya.

Ya manusiawi, Mba, senang [...] Ya alhamdulillah (Susilo, 9 Mei 2023).

Pekerjaan sebagai petugas kebersihan tidak jarang dianggap remeh. Namun meski demikian, partisipan Susilo mengaku biasa saja dan memilih untuk membiarkan hal tersebut. Partisipan Susilo justru menjadikan itu motivasi untuk lebih baik.

Biasa aja sih, emang kenyataannya gitu. [...] Ya kalo bisa kita memberikan yang lebih baik lagi nantinya. [...] Engga sih, biarin aja mereka mau ngomong apa (Susilo, 12 April 2023).

Biasa aja. [...] Ya itu tadi, kebanyakan dipandang sebelah mata (Susilo, 9 Mei 2023).

Hal serupa juga disampaikan oleh partisipan Boni. Merasa biasa saja ketika diremehkan dan tidak dihargai oleh orang lain.

Biasa aja deh Mbak. [...] Engga (Tidak menurunkan harga diri), karena udah biasa (Boni, 5 April 2023).

Mengacu pada hasil penelitian yang telah diterangkan, dapat disimpulkan bahwa ketiga partisipan merasa nyaman dengan pekerjaan mereka sebagai petugas kebersihan. Kinerja dan performa yang baik yang ditunjukkan oleh Gilang dan Susilo membuat mereka merasa senang, bangga, dan percaya diri. Selanjutnya, Susilo dan Boni merasa biasa saja ketika dianggap remeh oleh orang lain.

### **3. Sumber Pembentukan *Self-Worth***

#### **a. Dukungan sosial**

Semua partisipan yaitu Gilang, Boni, dan Susilo merasakan adanya dukungan dari keluarga mereka masing-masing. Dukungan tersebut didapat dari orang tua, mertua ataupun istri. Dukungan keluarga yang diterima oleh Gilang dan Susilo yaitu dukungan dalam pilihan pekerjaannya sebagai petugas kebersihan.

Keluarga iya, iya aja sih. Yang penting kerja udah (Gilang, 1 April 2023).



Gapapa yang penting halal (Susilo, 12 April 2023).

Sama halnya dengan Gilang dan Susilo, Boni juga mendapatkan dukungan dalam pilihan pekerjaannya. Dukungan tersebut dia dapatkan dari dari mertuanya.

Iya ga mempermasalahkan (Boni, 5 April 2023).

Kalau Mertua mendukung (Boni, 10 Mei 2023).

Dukungan yang didapatkan oleh partisipan bukan hanya dukungan tentang pekerjaannya sebagai petugas kebersihan. Keluarga juga memberikan pujian sebagai bentuk dukungan pada partisipan. Partisipan Gilang menyampaikan bahwa dirinya mendapatkan pujian dari keluarga. Sedangkan partisipan Boni juga menyampaikan bahwa keluarga juga terbuka dalam mendukung dan menyemangatnya dalam bekerja. Partisipan Susilo juga menyadari bahwa keluarga memberikan dukungan moral kepadanya.

Pas hari raya Idul Fitri gitu [...] Kaya penampilan dan sebagainya (Gilang, 1 April 2023).

“Sing sabar”, “Semangat kerja terus”, “Di syukuri opo ono e”, “Hati-hati kerjanya”. [...] Senang, bangga (perasaan ketika didukung) (Boni, 5 April 2023).

Ya perhatian lah [...] Yawes pokoknya kerjanya hati-hati aja lah terus semangat (Susilo, 12 April 2023).

Adanya kepedulian dan dukungan dari lingkungan sosial diakui oleh partisipan memiliki dampak positif pada harga diri. Partisipan Gilang menyampaikan dirinya merasa lebih percaya diri, sementara partisipan Susilo merasa lebih bersemangat ketika dirinya diberi dukungan oleh keluarga. Disamping itu, partisipan Boni merasa senang dan bangga ketika mendapat dukungan.

Iya, ada pengaruhnya [...] Semakin percaya diri, termotivasi [...] Iya, berpengaruh (Gilang, 1 April 2023)

Iya, semakin tinggi (Harga diri) (Gilang, 8 Mei 2023).

Kalau dukungan berpengaruh jadi tambah semangat (Susilo, 12 April 2023).

Ya seneng, didukung. Ngerasa bangga (Boni, 10 Mei 2023).

Berdasarkan sejumlah paparan yang telah disampaikan di atas, dapat disimpulkan bahwa ketiga partisipan mendapatkan dukungan dalam pilihan pekerjaannya sebagai petugas kebersihan dari keluarga. Di samping itu, ketiganya juga mendapatkan dukungan emosional dari keluarga mereka. Dukungan-dukungan tersebut berpengaruh positif terhadap harga diri setiap partisipan.

#### b. Prestasi diri

Partisipan Boni dan Susilo merasa memiliki beberapa hal yang mereka anggap sebagai prestasi. Secara akademik, keduanya mengaku tidak memiliki catatan akademik yang

baik. Hanya saja keduanya sama-sama menyampaikan bahwa kebermanfaatan mereka untuk orang-orang di sekitar adalah sebuah prestasi, serta mereka memahami bahwa membantu orang lain akan membuat merasa lebih baik dan memberi manfaat untuk dirinya.

Bantu orang tua, bisa nikah [...] Drum band, ikut drum band (Boni, 5 April 2023).

Mungkin ya baik aja membantu. Merasa lebih baik juga (Boni, 10 April 2023).

Kalau akademik ga ada sih. Kalau yang lain membahagiakan keluarga lah (Susilo, 12 April 2023)

Bermanfaat (membantu orang lain diyakini memberi manfaat) (Susilo, 17 April 2023).

Dari sejumlah data yang telah dijabarkan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Boni dan Susilo memiliki pemahaman bahwa membantu orang lain adalah sebuah prestasi serta dapat memberikan dampak positif bagi mereka.

c. *Performance*

Partisipan memahami kemampuan serta tanggung jawabnya dalam bekerja sebagai petugas kebersihan. Partisipan Gilang menyadari bahwa sebagai petugas kebersihan dirinya harus mampu untuk memotong rumput dan mengepel ruangan. Tidak jauh berbeda, partisipan Susilo juga paham bahwa tugasnya adalah merawat tanaman, memotong rumput serta mengaku mampu untuk menjaga keamanan. Tidak sampai disitu, partisipan Susilo meyakini bahwa kinerja yang ditunjukkan sudah baik bahkan melebihi yang lainnya. Partisipan Boni juga menyampaikan hal yang sama, tugasnya adalah memotong rumput dan memiliki kemampuan lain untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan serabutan.

Kemampuan ya bisa motong rumput, kalau di dalam ya nyapu ngepel. [...] Kalau motong rumput sih gak, Mbak. Nyapu sama nyabut rumput aja. [...] Ya bersih-bersih gitu loh, Mas. Pakai mesin poles karena dalam gedung kan. Harus maksimal, harus dipoles setiap hari. [...] (Gilang, 1 April 2023)

Engga ada sih. (Tidak punya keahlian lain disamping keahlian sebagai petugas kebersihan) [...] Ya cuma aku sama bapak ini. Kita bekerja disini berdelapan, yang paling ulet cuma aku sama bapak yang kerjasama aku ini (Susilo, 12 April 2023).

Ya ngerawat taman, motong-motong rumput. Kemampuan menjaga keamanan (Susilo, 9 Mei 2023).

Tenaga sama ketelitian (Boni, 5 April 2023).

Ya potong rumput, ya segala kerjaan serabutan mungkin bisa (Boni, 8 Mei 2023).

Hasil wawancara dengan partisipan Boni juga menunjukkan bahwa dirinya selalu berusaha memberikan yang terbaik saat bekerja. Partisipan Boni memiliki tanggung

jawab yang baik dalam bekerja serta tidak merasa rendah diri saat ada yang bisa bekerja lebih baik darinya. Partisipan Boni justru termotivasi untuk memberikan usaha terbaik.

Engga, tetep berusaha (Tidak merasa rendah diri ketika performa lebih rendah dibandingkan dengan rekan kerja lain) (Boni, 5 April 2023).

Kaya tetap berusaha ngasih yang terbaik [...] Mungkin mulai jam waktu kerja sebelum istirahat juga belum waktunya istirahat ya belum istirahat. Wes intinya jam kerja ya masih kerja gitu [...] Gaada. Ya tetap semangat aja kerja, tanggung jawab. Kan penghasilan juga gitu (Boni, 8 Mei 2023).

Partisipan Boni juga menyampaikan bahwa dirinya sudah bekerja dengan baik. Hal tersebut menurut penuturannya dibuktikan dengan tidak adanya komplain dari atasan terkait kinerjanya selama ini.

Sudah baik [...] Mungkin soalnya atasan juga tidak pernah komplain tidak ada marah (Percaya diri dengan performa dalam bekerja) (Boni, 8 Mei 2023).

Dari sejumlah hasil data penelitian yang telah dijabarkan, diketahui bahwa para partisipan memahami kemampuan dan tanggung jawab mereka sebagai petugas kebersihan. Dua partisipan yaitu Boni dan Susilo merasa sudah memiliki kinerja yang baik dalam pekerjaan mereka sebagai petugas kebersihan. Di samping itu Boni juga masih merasa positif walaupun kinerjanya lebih rendah dibandingkan rekan lainnya.

#### d. Evaluasi positif atas kinerja

Partisipan Gilang menunjukkan evaluasi yang positif atas kinerjanya. Pada dasarnya partisipan Gilang merasa belum puas dalam bekerja. Ketidakpuasan tersebut muncul karena dirinya hanya bertugas untuk menyapu, sementara Gilang menginginkan tugas untuk memotong rumput.

Saya rasa sih belum cukup, Mbak [...] Belum puas aja [...] Belum maksimal, soalnya kan motong rumput itu saya ga pegang, Mbak, cuma nyapu doang (Gilang, 1 April 2023).

Partisipan Gilang juga menyadari bahwa dirinya belum puas dengan kinerjanya sendiri. Terkadang partisipan Gilang merasa rekannya bekerja lebih baik. Namun dirinya justru termotivasi untuk lebih disiplin.

Merasa kurang puas [...] Kurang puas ke diri sendiri [...] Ada, pernah juga. Dia lebih rajin gitu, Mbak. Pagi itu udah nyapu. [...] Ikut keluar juga, Mbak, termotivasi disiplin juga. Meskipun disini ga ada *finger* (absen) itu Mbak, tapi disiplin (Gilang, 1 April 2023).

Pernah sih, dia rajin kerjanya. [...] Jadi termotivasi, Mbak (Gilang, 10 Mei 2023).

Pada kesempatan berbeda, partisipan Boni menyampaikan bahwa dirinya sudah merasa menunjukkan kinerja yang baik. Boni juga menganggap bahwa tidak ada kekurangan dari dirinya dan tidak perlu meningkatkan kinerja dalam bekerja sebagai petugas kebersihan.

Sudah bagus menurut saya [...] Gak ada sih gak ada (Tidak ada kekurangan) (Boni, 8 Mei 2023).

Engga ada sih (Tidak perlu peningkatan kinerja) (Boni, 10 Mei 2023).

Partisipan Susilo mendapatkan penilaian positif atas kinerjanya.

Kebanyakan dibilang bagus [...] Pernah bilang. Mandornya ga pernah nyuruh aku Mas, terus tak tanya. Sampean kenapa ga pernah nyuruh, terus katanya kerjaku udah bagus (Susilo, 9 Mei 2023).

Namun, disamping itu walaupun Susilo sudah dinilai baik kinerjanya, ia tetap berusaha keras untuk meningkatkan kemampuannya

Ya bekerja keras (Susilo, 12 April 2023).

Berusaha lebih baik lagi, lebih keras (Susilo, 11 Mei 2023).

Mengacu pada sejumlah data dan hasil yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa ketiga partisipan mendapatkan evaluasi positif atas kinerjanya. Evaluasi positif tersebut berdampak positif bagi mereka.

#### 4. Faktor yang menurunkan *Self-Worth*

##### a. Penampilan

Wawancara mengungkap bahwa partisipan Boni menilai penampilannya sederhana dan kotor. Boni menyadari itu adalah hal yang wajar sebagai seorang petugas kebersihan.

Namanya juga kan sederhana ya Mas..mungkin ya cuma *cleaning service* ya mungkin sederhana. Mungkin mau lebih baik ya kaya orang sukses yang rapi [...] Soalnya kita kan *cleaning service*, kotor (Boni, 5 April 2023).

Ya sederhana aja. Karena saya juga *cleaning service* (Boni, 12 Mei 2023).

Susilo mengungkap bahwa semakin baik penampilan maka akan semakin dihormati oleh orang lain. Di sisi lain Gilang merasa malu dengan penampilan dirinya.

Ya..haha. Ya berpengaruh lah, Mba. [...] Ya kadang semakin dihormati orang lah (Susilo, 12 April 2023).

Ga enak juga, Mbak, malu [...] Pernah juga sih Mbak [...] Pas gondrong, disuruh potong sama ibu kos (Gilang, 1 April 2023).

Tidak berbeda dengan Gilang, partisipan Susilo juga pernah merasa malu dengan penampilannya sebagai petugas kebersihan.

Iya waktu awal-awal kerja jadi petugas kebersihan gitu, lama-lama ngga. [...] Ya biasa aja tapi saya ga percaya diri (Susilo, 12 April 2023).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disampaikan, kesimpulan yang didapatkan yaitu Boni menilai pekerjaan *cleaning service* adalah pekerjaan sederhana, kotor, dan

tidak rapi layaknya orang sukses. Selain itu, Gilang dan Susilo merasa penilaian orang lain terhadap penampilan mereka berpengaruh secara positif dan negatif terhadap diri mereka.

b. Interaksi sosial

Pekerjaan sebagai petugas kebersihan membuat Susilo merasa diabaikan oleh orang-orang disekitarnya. Namun demikian dirinya merespon hal tersebut dengan biasa saja.

Ya terkadang diabaikan lah. “Orang apa ini” gitu. [...] Haha... ya begitulah, dipandang sebelah mata. Tapi gapapa lah (Susilo, 12 April 2023).

Iya (Berpengaruh terhadap harga diri) [...] Turun (Harga diri turun) (Susilo, 15 Mei 2023).

Wawancara dengan partisipan Boni dan juga Gilang membuka fakta bahwa mereka terkadang mendapatkan perlakuan-perlakuan yang tidak menyenangkan saat bekerja sebagai petugas kebersihan.

Biasa kalau saya nyapu itu ada yang permisi ada yang engga, Mba (Gilang, 1 April 2023).

Pernah sih [...] Udah lama [...] Namanya juga petugas kebersihan ya masih kotor (Boni, 5 April 2023).

Dari sejumlah hasil data penelitian yang telah dipaparkan, diketahui bahwa dari interaksi sosial yang dilakukan para petugas kebersihan dengan masyarakat, petugas kebersihan dipandang rendah. Hal tersebut berpengaruh negatif terhadap harga diri mereka.

## Pembahasan

Petugas kebersihan merupakan pekerjaan yang bertanggung jawab dalam menjaga kebersihan sebuah area tertentu (Soesanto, 2016). Pekerjaan sebagai petugas kebersihan menempatkan individu dalam kondisi yang membuatnya bisa mendapatkan perlakuan buruk dari orang-orang di sekitarnya. Penelitian ini mengungkap bahwa petugas kebersihan merasa mendapatkan perlakuan buruk dari beberapa pihak dan seringkali dianggap remeh. Hal tersebut cukup sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmah dan Fahmi (2019) di mana petugas kebersihan cukup sering mendapatkan perlakuan buruk dari masyarakat. Perlakuan buruk dari masyarakat di lingkungan tempat kerja sangat mungkin menjadi faktor yang membentuk emosi negatif pada petugas kebersihan. Emosi negatif yang dirasakan oleh petugas kebersihan dapat berupa perasaan sedih, kecewa, dan juga marah (Rahmah & Fahmi, 2019).

Petugas kebersihan yang mendapatkan *feedback* negatif dari lingkungan berpotensi mengalami penurunan harga diri. Hal tersebut dikarenakan penurunan harga diri dapat dipengaruhi oleh *feedback* negatif (Covington, 1984). Harga diri atau *self-worth* merupakan kemampuan individu dalam mencapai sesuatu yang sangat bergantung dengan pandangan individu terhadap dirinya sendiri (Covington, 1984). Dalam penelitian ini harga diri (*self-worth*) petugas kebersihan diungkap menggunakan aspek-aspek harga diri (*self-worth*) yang terdiri dari *performance*, *ability*, dan *effort* (Covington, 1984).

Aspek pertama yaitu *performance* digambarkan dengan kemampuan individu dalam menunjukkan kinerja terbaik. Salah satu petugas kebersihan merasa bahwa dirinya tidak puas pada *performance* dirinya. Petugas kebersihan tersebut menganggap bahwa *performance* yang dia tunjukkan tidak lebih baik dari yang dilakukan oleh rekan kerjanya yang lain. Hal tersebut menunjukkan bahwa petugas kebersihan ini tidak menunjukkan indikator ketercapaian dari aspek *performance*. Individu yang tidak mampu menunjukkan *performance* akan kehilangan sumber utama harga diri (Covington, 1984). Penelitian oleh Baumeister, Campbell, Krueger, dan Vohs (2003), menjelaskan bahwa terdapat korelasi yang positif antara harga diri dan *performance*. Harga diri yang tinggi akan sejalan dengan *performance* yang lebih baik. Sementara itu, dua petugas kebersihan lainnya memiliki keyakinan bahwa mereka telah menunjukkan kinerja yang maksimal sebagai petugas kebersihan. Selain percaya diri dengan kinerja yang telah mereka tunjukkan, petugas kebersihan mengaku tidak mendapatkan komplain dari atasan. Keduanya mengaku senang ketika telah mampu menunjukkan kinerja yang baik dan mendapatkan pujian dari atasan. Pujian memiliki kekuatan dan sentuhan yang positif pada individu (Sieglova, 2017).

Aspek kedua dari *self-worth* adalah *ability*. Aspek *ability* diperlihatkan dengan adanya persepsi yang baik pada kemampuan yang dimiliki. Persepsi baik pada kemampuan diri tidak harus dibuktikan dengan prestasi. *Self-worth* dipengaruhi oleh *ability* karena *ability* secara tidak langsung mendukung individu dalam meningkatkan *performance* (Covington, 1984). Pada temuan penelitian, ketiga petugas kebersihan menunjukkan pemahaman yang baik pada kemampuan mereka sebagai petugas kebersihan. Ketiga petugas kebersihan tidak menunjukkan pandangan negatif terhadap kemampuan mereka dalam bekerja sebagai petugas kebersihan. Artinya mereka cukup percaya diri bahwa kemampuan mereka mendukung sebagai petugas kebersihan. Namun meski begitu, salah satu dari ketiga petugas kebersihan mengungkapkan bahwa dirinya memilih pekerjaan sebagai petugas kebersihan karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki olehnya. Hal tersebut selaras dengan apa yang dijelaskan oleh Arthur, Hall, dan Lawrence (1989) bahwa dipilihnya pekerjaan dengan kategori kerah biru yang dalam hal ini petugas kebersihan termasuk di dalamnya, merupakan pekerjaan yang dipilih sebagai akibat keterbatasan kemampuan bawaan atau keterbatasan pilihan.

Aspek ketiga dari *self-worth* adalah *effort*. Dalam aspek ini, *effort* dipenuhi dengan memahami bahwa semakin tinggi *effort* maka akan berdampak pada kesuksesan dan akan berdampak pada *self-worth* (Covington, 1984). Dua dari tiga petugas kebersihan tidak menunjukkan bahwa mereka harus bekerja keras. Kedua petugas kebersihan tersebut menyampaikan bahwa mereka berusaha melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab mereka. Sementara satu petugas kebersihan lainnya menyampaikan bahwa dirinya harus bekerja keras untuk meningkatkan kemampuan yang dimilikinya. Mruk (2013) mengatakan bahwa individu dengan harga diri yang tinggi akan menetapkan standar yang tinggi karena mereka merasa cukup kompeten untuk mengambil sebuah risiko sehingga mereka akan memberikan usaha terbaik.

Terdapat beberapa faktor berbeda yang mendukung *self-worth*. Dalam penelitian ini, salah satu petugas kebersihan menyampaikan bahwa harga dirinya dapat dipengaruhi oleh dukungan dari keluarga. Menurutnya dukungan keluarga membuatnya percaya diri dan dan bersemangat. Sementara itu salah satu petugas kebersihan lain juga menyampaikan hal yang sama, bahwa dukungan berpengaruh dan membuatnya lebih bersemangat dalam bekerja. Petugas kebersihan terakhir juga mengakui bahwa dirinya merasa senang dan bangga ketika diberi dukungan. Dukungan yang diberikan oleh keluarga dapat meningkatkan *self-worth*. (Crocker et al., 2003). Hal tersebut sesuai dengan yang disampaikan oleh Harter (1999; Mruk, 2013).

Selain itu harga diri dari petugas kebersihan juga dipengaruhi oleh standar moral. Dua petugas kebersihan mengatakan bahwa mereka merasa bahagia ketika mampu untuk membahagiakan keluarga. Disamping itu, salah satu diantara dua petugas kebersihan tadi meyakini bahwa dirinya akan mendapatkan manfaat dengan membantu orang lain. Sementara petugas kebersihan lainnya mengaku merasa lebih baik ketika dapat membantu orang lain. Crocker et al. (2003) menjelaskan bahwa individu yang melakukan kebajikan akan meningkatkan penerimaan dari lingkungan. Penerimaan tersebut akan mendorong terbentuknya harga diri.

Selain itu harga diri dari petugas kebersihan juga dipengaruhi oleh standar moral. Dua petugas kebersihan mengatakan bahwa mereka merasa bahagia ketika mampu untuk membahagiakan keluarga. Disamping itu, salah satu diantara dua petugas kebersihan tadi meyakini bahwa dirinya akan mendapatkan manfaat dengan membantu orang lain. Sementara petugas kebersihan lainnya mengaku merasa lebih baik ketika dapat membantu orang lain. Crocker et al. (2003) menjelaskan bahwa individu yang melakukan kebajikan akan meningkatkan penerimaan dari lingkungan. Penerimaan tersebut akan mendorong terbentuknya harga diri.

Selain faktor-faktor yang mendukung meningkatnya harga diri. Penelitian ini juga mengungkap bahwa harga diri dapat dipengaruhi secara negatif oleh beberapa hal. Penampilan adalah salah satu hal yang menjadi faktor resiko. Petugas kebersihan penelitian menilai bahwa mereka wajar mendapatkan perlakuan tidak menyenangkan dari orang-orang sekitar. Petugas kebersihan menyampaikan bahwa sebagai petugas kebersihan mereka berpenampilan kotor, dan hal tersebut membuat mereka malu. Ketika mereka malu dengan penampilan, hal tersebut membuat harga diri pada petugas kebersihan menurun. Hal tersebut dikarenakan aspek penampilan adalah aspek *Contingencies of Self-worth*. Kegagalan pada aspek ini akan menyebabkan turunnya harga diri (Crocker & Wolfe, 2001). Disamping itu, Harter (1999; Mruk, 2013) menekankan bahwa kita dapat melihat perkembangan harga diri melalui proses sosial dan psikologis dimana *feedback* dari orang lain berpengaruh terhadap harga diri. Penampilan fisik adalah salah satu atribut yang selalu melekat dengan diri individu sepanjang hidupnya. Penampilan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi harga diri. Oleh karena demikian, reaksi atau cara orang lain memandang diri kita sangat berhubungan dengan harga diri sebagai individu

Penampilan berpengaruh terhadap interaksi sosial individu (Henson et al., 2011). Meskipun belum pernah dialami secara langsung, petugas kebersihan menilai bahwa penampilan mereka dipandang aneh oleh orang dan dijauhi oleh orang lain. Petugas kebersihan juga berpendapat bahwa hal tersebut cenderung membuat mereka segan untuk berinteraksi dengan orang lain. Perasaan dijauhi dan dianggap remeh membuat petugas kebersihan merasa malu. Dengan demikian aspek penampilan yang menjadi salah satu aspek *Contingencies of Self-worth* dari Crocker et al. (2003), menjadi aspek yang mempengaruhi harga diri mereka sebagai petugas kebersihan. Interaksi sosial berpengaruh pada harga diri hal tersebut sebagaimana yang diungkapkan oleh Harter (1999; Mruk, 2013) bahwa salah satu yang menjadi sumber harga diri adalah penerimaan (*acceptance*). Ketika individu berinteraksi sosial dan merasa diterima maka itu akan membuat individu menyadari bahwa dia diterima dan dihargai sebagai seorang individu.

## **Kesimpulan**

Peneliti ini menunjukkan bahwa *self-worth* petugas kebersihan di lingkungan salah satu universitas di Surabaya berbeda-beda. Meskipun secara umum mereka memiliki *ability* sama,

namun masing-masing memiliki *performance* dan *effort* berbeda. Pada aspek *performance* hanya dua yang memiliki gambaran diri yang baik, sedangkan pada aspek *effort*, hanya satu petugas kebersihan yang memenuhi aspek tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hanya satu petugas kebersihan yang memiliki gambaran *self-worth* lebih baik yang lainnya. Perbedaan *self-worth* pada petugas kebersihan ini disebabkan oleh beberapa faktor yang meliputi faktor pembentuk serta faktor yang menurunkan *self-worth*. Pada faktor pembentuk, terdapat dukungan sosial serta standar moral, sedangkan faktor yang menurunkan *self-worth* adalah penampilan dan interaksi sosial.

## Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan, maka terdapat saran yang dapat diberikan kepada petugas kebersihan yaitu diharapkan dapat mengikuti standar moral untuk meningkatkan *self-worth*. Selain itu, diharapkan juga untuk dapat mulai menerima, mensyukuri, dan mencintai keadaan diri sendiri, sehingga tidak membuat penilaian negatif terkait diri sendiri. Jadikan perkataan-perkataan negatif dari orang lain sebagai dorongan untuk kedepannya.

Disamping itu, saran juga diberikan kepada pihak keluarga dari petugas kebersihan yaitu dukungan sosial terutama dukungan keluarga sangat berpengaruh pada peningkatan *self-worth*. Sehingga diharapkan bagi keluarga dapat memberi dukungan kepada anggota keluarganya yang merupakan petugas kebersihan supaya dapat menjaga dan meningkatkan *self-worth* mereka.

Terakhir, saran bagi penelitian lebih lanjut disarankan untuk melakukan riset terkait *self-worth* dengan partisipan yang berbeda gender. Perbedaan gender partisipan mungkin akan mampu menghasilkan temuan yang berbeda. Kemudian penggunaan pendekatan, metode, serta kuantitas partisipan yang berbeda dapat dilakukan oleh peneliti berikutnya.

## Daftar Pustaka

- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). *Handbook of career theory*. Cambridge University Press.
- Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger, J. I., & Vohs, K. D. (2003). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles? *Psychological Science in the Public Interest*, 4(1), 1-44. <https://doi.org/10.1111/1529-1006.01431>
- Bloom, V. (2011). Striving for self-esteem: conceptualizations and role in burnout. Department of Psychology, Stockholms University.
- Crocker, J., & Wolfe, C. T. (2001). contingencies of self-worth. *Psychological Review*, 108(3), 593-623. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.108.3.593>
- Crocker, J., Luhtanen, R. K., Cooper, M. L., & Bouvrette, A. (2003). Contingencies of self-worth in college students: theory and measurement. *Journal*



*of Personality and Social Psychology*, 85(5), 894-908.  
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.5.894>

Covington, M. V. (1984). The self-worth theory of achievement motivation: findings and implications. *The Elementary School Journal*, 85(1), 5-20.  
<https://doi.org/10.1086/461388>

Henson, S.T., Lindauer, S. J., Gardner, W. G., Shroff, B., Tufekci, E., & Best, A. M. (2011). Influence of dental esthetics on social perceptions of adolescents judged by peers. *American Journal of Orthodontics and Dentofacial Orthopedics: official publication of the American Association of Orthodontists, its constituent societies, and the American Board of Orthodontics*, 140(3), 389-395.  
<https://doi.org/10.1016/j.ajodo.2010.07.026>

Herdiansyah, H. (2015). *Metodologi penelitian kualitatif untuk ilmu psikologi*. Salemba Humanika.

Lestari, F., & Hariastuti, R.T. (2020). Hubungan *parentification* dan *self-worth* dengan perilaku agresif peserta didik SMK negeri di kediri. *Jurnal BK UNESA*, 11(1), 25-33. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jurnal-bk-unesa/article/view/31674>

Mruk, C. J. (2013). *Self-esteem and positive psychology: research, theory, and practice (4th ed.)*. Springer Publishing Company.

Rahmah, D. D. N., & Fahmie, A. (2019). Strategi regulasi emosi kognitif dan stres kerja petugas kebersihan jalan raya wanita. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 8(2), 88-98. <http://dx.doi.org/10.30872/psikostudia.v8i2.3047>

Santrock, J.W. (2011). *Life-span development (thirteenth edition)*. McGraw-Hill.

Sieglova, D. (2017, May). The power of compliments: a socio-linguistic view into social advertisement [Paper presentation]. In *Cross-Cultural Business Conference 2017*. University of Applied Sciences Upper Austria, School of Management, CampusSteyr (pp. 139-148). [https://www.researchgate.net/profile/Martina-Gaisch/publication/317202188\\_Proceedings\\_of\\_Cross-Cultural\\_Business\\_Conference\\_2017/links/592c24e80f7e9b9979ad68fd/Proceedings-of-Cross-Cultural-Business-Conference-2017.pdf#page=140](https://www.researchgate.net/profile/Martina-Gaisch/publication/317202188_Proceedings_of_Cross-Cultural_Business_Conference_2017/links/592c24e80f7e9b9979ad68fd/Proceedings-of-Cross-Cultural-Business-Conference-2017.pdf#page=140)

Smith, J.A., Flowers, P., & Larkin, M. (2009). *Interpretative phenomenological analysis: theory, method, and research*. Sage Publications Ltd.

Soesanto, S. (2016). Strategi memilih perusahaan jasa outsourcing di era digital. *Kompleksitas: Jurnal Ilmiah Manajemen, Organisasi dan Bisnis*, 6(02), 1-10. <https://doi.org/10.56486/kompleksitas.vol6no02.1>

Sugiarto, E. (2015). *Menyusun proposal penelitian kualitatif: skripsi dan tesis*. Suaka Media.

Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.CV.

Suhandi, S., Wiguna, W. ., & Quraysin, I. (2021). Dinamika permasalahan ketenagakerjaan dan pengangguran di indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1-8. <https://doi.org/10.23960/administratio.v10i1.82>

Winanti, P. S. & Mas'udi W. (2020). *Tata kelola penanganan covid-19 di indonesia: kajian awal*. Gadjah Mada University Press.

Zulkiflee, E. N. D., Puteh, F., & Ahmad, J. (2020). Analysing the awareness of generation Y youth on '3D' industries through '3D' info system. *Journal of Administrative Science*, 17(2), 140-155. <https://ir.uitm.edu.my/id/eprint/47375/>