

Self-worth Tenaga Satuan Pengamanan Alih Daya di Lingkungan Kampus

Self-worth of the Outsourced Security Unit in the Campus Environment

Dimas Choirullah Prayogo

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya.

Email: dimas.19127@mhs.unesa.ac.id

Nurchayati

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya.

Email: nurchayati@unesa.ac.id

Abstrak

Dengan menerapkan pendekatan fenomenologi, penelitian psikologi kualitatif ini bertujuan untuk mengungkap gambaran *self-worth* pada tenaga satuan pengamanan alih daya di lingkungan kampus. Data studi ini dikumpulkan melalui wawancara dengan sejumlah partisipan penelitian, yakni tiga tenaga satuan pengamanan alih daya yang telah bekerja lebih dari tiga tahun. Teknik *interpretative phenomenological analysis* (IPA) atas data terkumpul memperlihatkan bahwa *self-worth* para partisipan cenderung rendah. Ini karena pandangan mereka tentang profesi, serta perasaan diri mereka dalam kaitan dengan profesi, tidak kondusif. Ditemukan pula adanya interaksi antara *ability* dan *effort* dalam pembentukan *self-worth*. Penelitian ini menyimpulkan bahwa usaha dan kemauan ketiga partisipan belum didukung oleh kemampuan.

Kata Kunci: *Self-worth*, satuan pengamanan, alih daya

Abstract

Using the phenomenological approach, this qualitative psychological research aims to discover and understand self-worth among outsourced campus security guards. Data for this research was collected through interviews with three outsourced security guards who had been working on campus for more than three years. The Interpretative Phenomenological Analysis (IPA) performed on the data showed that the security guards had self-worth levels, which resulted from unfavorable perceptions of the profession, unfavorable self-feelings toward the profession, and the existence of barriers to self-worth. The research also discovered the interaction of ability and effort in the formation of self-worth. In conclusion, individuals lacking relevant abilities and skills may still exhibit enthusiasm and hard work, but they have difficulty developing a sense of self-worth.

Keywords: *Self-worth, security guards, outsourcing*

Article History

Submitted : 21-06-2023

Final Revised : 26-06-2023



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license

Accepted : 26-06-2023

Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya

Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup karena kebutuhan dasar seperti makanan, tempat tinggal, dan sandang harus dipenuhi agar dapat bertahan hidup. Menurut teori kebutuhan Abraham Maslow, kebutuhan ini merupakan kebutuhan fisiologis yang merupakan kebutuhan dasar manusia yang paling fundamental dan harus dipenuhi sebelum kebutuhan lain dapat dipenuhi. Selain itu, manusia juga bekerja untuk memenuhi kebutuhan sosial, kebutuhan akan kasih sayang dan rasa memiliki, dan kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan dari orang lain. Kebutuhan ini juga sangat penting bagi kesejahteraan psikologis manusia. Oleh karena itu, bekerja menjadi suatu aktivitas yang penting bagi manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Maslow, 1943).

Salah satu pekerjaan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan individu adalah Satuan Pengamanan, atau yang biasa disebut Satpam. Tenaga satuan pengamanan merupakan mitra Kepolisian atau dalam bahasa lain disebut fungsi Kepolisian terbatas. Satuan pengamanan merupakan penyelenggaraan keamanan swakarsa di lingkungan kerjanya dan bertugas membantu Kepolisian dalam mewujudkan keamanan tersebut dalam negeri (Putra, 2020).

Pekerjaan satpam seringkali dianggap sebagai pekerjaan yang kurang menarik dan rendah status sosialnya di Indonesia. Hal ini disebabkan oleh stigma negatif yang masih melekat pada profesi satpam di Indonesia, terutama terkait dengan rendahnya gaji, kurangnya peluang karir, serta rendahnya tingkat pendidikan yang diperlukan untuk menjadi satpam. Sebuah artikel yang diterbitkan oleh Liputan6 (2021) menunjukkan bahwa hanya sedikit orang yang tertarik untuk bekerja sebagai satpam di Indonesia, bahkan ketika banyak perusahaan keamanan yang sedang mencari tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan citra dan kualitas pekerjaan satpam agar menjadi lebih menarik bagi masyarakat.

Saat ini profesi satpam telah mengalami alih daya atau biasa disebut *outsourcing*. Berdasarkan Undang-undang No. 13 tahun 2003, alih daya dapat diberlakukan untuk bagian kegiatan utama perusahaan sehingga penerapan alih daya hanya dapat diberlakukan untuk jasa penunjang perusahaan seperti *cleaning service*, *security*, *catering* dan sebagainya (Chandrajaya, 2016). Alih daya pekerjaan satpam semakin meningkat di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir. Beberapa perusahaan menganggap bahwa dengan alih daya, mereka dapat mengurangi biaya dan meningkatkan efisiensi. Namun, alih daya ini juga berdampak pada keamanan dan kesejahteraan para satpam yang mengalami pemangkasan biaya dan hak yang mereka dapatkan sebagai karyawan tetap. Hal ini dapat memengaruhi motivasi dan kinerja satpam, serta membuat profesi ini kurang diminati di Indonesia. Oleh karena itu, perlu adanya pengawasan dan regulasi yang tepat dalam penggunaan alih daya satpam untuk menjaga keamanan dan kesejahteraan para pekerja serta mempertahankan profesionalisme dalam bidang keamanan (Pratama, 2019).

Salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam konteks ini adalah aspek psikologis karyawan alih daya satpam, terutama dalam hal *self-worth* atau harga diri. *Self-worth* merupakan perasaan batiniah dari menjadi cukup baik dan layak mendapat kasih serta menjadi milik orang lain. Hal ini sering disalahartikan dengan *self-esteem*, yang bergantung pada faktor eksternal seperti keberhasilan dan pencapaian. *Self-worth* memiliki peran penting dalam motivasi dan kinerja individu (Ryan & Deci, 2000).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *self-worth* dipengaruhi oleh pencapaian atau prestasi seseorang. Ada tiga aspek *self-worth*, yaitu kemampuan, usaha, dan kinerja. Kemampuan yang dimiliki individu, usaha yang dilakukan, dan kinerja yang dicapai memengaruhi harga diri individu. *Self-worth* juga memiliki kontingensi, yaitu individu

mempercepat upaya untuk mendapatkan rasa menghargai diri, yang dapat mempengaruhi tingkah laku, afeksi, motivasi, dan kognisi individu (Harter, 2012).

Dalam konteks karyawan alih daya satpam, kondisi pekerjaan yang tidak menjanjikan, rendahnya gaji, tidak adanya jaminan pekerjaan, dan kurangnya pengakuan dapat memengaruhi *self-worth* individu. Dengan adanya dampak ini, penting untuk menggali informasi tentang *self-worth* pada karyawan alih daya satpam, terutama di lingkungan kampus.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memahami tingkat *self-worth* pada karyawan alih daya satpam di lingkungan kampus. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang *self-worth* pada karyawan alih daya satpam, diharapkan dapat ditemukan solusi dan rekomendasi yang tepat untuk meningkatkan kualitas kerja dan kesejahteraan mereka.

Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi fenomenologi. Penelitian kualitatif digunakan untuk memahami dan mengeksplorasi fenomena secara mendalam dari sudut pandang subjek yang terlibat. Pendekatan studi fenomenologi digunakan untuk memahami dan menjelaskan pengalaman hidup seseorang dalam konteks tertentu. Penelitian ini fokus pada pengalaman mengenai *self-worth* pada kalangan tenaga pengamanan alih daya di lingkungan kampus.

Subjek

Subjek penelitian terdiri dari 3 orang tenaga pengamanan alih daya yang bekerja di salah satu kampus di Surabaya. Subjek dipilih berdasarkan kriteria inklusi, yaitu tenaga pengamanan alih daya yang telah bekerja minimal 3 tahun dan berusia dewasa awal. Subjek dipilih menggunakan metode *purposive sampling* untuk memastikan mereka memiliki pengalaman relevan dan dapat memberikan informasi yang relevan tentang *self-worth* mereka. Informasi tentang partisipan dijaga kerahasiaannya, dan setiap partisipan diberikan *informed consent* sebelum dimulainya wawancara.

Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara mendalam (*in-depth interview*). Wawancara dilakukan secara individu dengan setiap responden sebanyak dua kali. Selain itu, peneliti juga melakukan percakapan singkat berulang-ulang dengan responden untuk melakukan klarifikasi data ataupun melakukan *probing*. Wawancara dilakukan antara tanggal 4 Maret hingga 18 Mei 2023.

Jenis wawancara yang digunakan adalah semi-terstruktur. Panduan wawancara semi-terstruktur digunakan dengan pewawancara mengajukan pertanyaan terstruktur dan melakukan *probing* untuk menggali informasi lebih dalam. Peneliti membangun hubungan *rapport* dengan subjek penelitian melalui interaksi sosial yang baik, seperti memperkenalkan diri dengan baik, menjalin komunikasi yang baik, memperhatikan ekspresi wajah dan bahasa tubuh subjek, dan menunjukkan ketertarikan terhadap cerita yang diceritakan oleh subjek.

Uji keabsahan data dilakukan menggunakan metode *expert judgement*. Para ahli yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang relevan terlibat dalam menguji keabsahan data, analisis, dan temuan penelitian.

Analisis data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode Interpretative Phenomenological Analysis (IPA). Tahap-tahap analisis data meliputi membaca dan mengulangi transkrip wawancara, mencari tema-tema emergen, mengelompokkan tema-tema tersebut, mencari tema superordinat, dan menemukan tema-tema induk.

Pelaksanaan penelitian melibatkan pemilihan subjek penelitian yang relevan dengan topik penelitian, wawancara mendalam dengan subjek penelitian, mentranskripsi hasil wawancara, analisis data dengan menggunakan metode IPA, dan verifikasi hasil penelitian dengan subjek penelitian.

Hasil

Berdasarkan pemetaan tema-tema emergen yang muncul saat dilakukan analisis interpretatif, teridentifikasi tiga tema utama yang meliputi pandangan tentang profesi dan perasaan diri atas profesi, sumber pembentukan *self-worth* positif, dan penghalang *self-worth*.

Pandangan tentang profesi dan perasaan diri atas profesi

Pandangan tentang profesi satpam

Dalam penelitian ini ditemukan pandangan dua responden yang memandang bahwa satuan pengamanan merupakan pekerjaan yang dianggap rendah oleh masyarakat. Seperti yang disampaikan oleh MF dan MA

Gak. Maksudnya satpam itu kan direndahkan se pekerjaane. Mbek wong-wong kan satpam kan paling bawah. [Tidak, maksudnya satpam itu kan direndahkan pekerjaannya, oleh orang-orang dianggap paling bawah](MF, April 2023).

Aduh nyatpam rek. Opo nyatpam? Pekerjaan kok lek ditanyain pekerjaanmu apa? Satpam. Malu. Karena ayah juga sudah satpam mosok anake satpam. [Aduh jadi satpam. Apa satpam? Pekerjaan kok jika ditanya pekerjaanmu apa, satpam. Malu karena ayah juga sudah satpam, masa anaknya satpam] (MA, 4 April 2023).

MF dan MA mengungkapkan bahwa mereka tidak ingin menjadi satuan keamanan, hal tersebut dapat terjadi karena anggapan mereka tentang rendahnya profesi satuan keamanan.

Meskipun MF menganggap satuan pengamanan sebagai profesi yang direndahkan, ia masih menganggap profesi satuan keamanan sebagai profesi yang lebih baik daripada pengemudi ojek *online*.

Aku ndelok wong gojek-gojek ngunu sambat mesti. Aku nunut istirahat sek yo mas soale sek ket oleh siji. Wes apapun pekerjaanmu wes kamu syukuri. [Aku lihat orang gojek selalu mengeluh, aku numpang istirahat dulu ya mas, soalnya baru dapat satu penumpang] (MF, 2 Maret 2023).

Anggapan bahwa pekerjaan satuan pengamanan lebih baik daripada pengemudi ojek *online* didapatkan MF dari pengalamannya bertemu dengan pengemudi ojek *online* yang mendapatkan sedikit *order*.

Perasaan diri dalam profesi satpam

Profesi satuan pengamanan yang dianggap rendah, menyebabkan ketiga responden merasa malu dan tidak percaya diri dengan pekerjaannya.

Asline aku emoh. Lek isin yo isin terus terang gak duwe cita-cita ngene. [Sebenarnya aku tidak mau, jika malu ya malu, terus terang tidak punya cita-cita seperti ini] (MF, 2 Maret 2023).

Maksude yo gak percaya diri ngunu tapi dengan iku mau gak onok pilihan ate kerjo nandi yoan. [Maksudnya ya tidak percaya diri, tetapi karena tidak ada pilihan mau kerja dimana](MA, 4 April 2023).

Asline ndak pengen dadi satpam. [Sebenarnya tidak ingin jadi satpam] (RS, 4 April 2023).

Hal ini dapat dilihat dari pernyataan ketiga responden yang menyatakan bahwa mereka tidak memiliki keinginan menjadi satuan pengamanan.

Menurut pernyataan MA, perasaan negatif tersebut diperkuat dengan ketidakpercayaan dirinya ketika dibandingkan dengan orang lain yang ada di lingkungan sosialnya.

Kalau saya ya paling seng tak wedeni lek bukber ini karena apa? Buat ajang pamer. [Kalau saya yang paling tak takut ketika buka bersama ini karena apa? jadi ajang pamer] (MA, 4 April 2023).

Kondisi yang memperkuat perasaan negatif tersebut dapat terjadi karena kondisi lingkungan MA dinilai oleh MA akan memamerkan pencapaian satu sama lain,

Iyo podo bahase yo ngono malah onok seng rabi, onok seng durung kerjo, onok seng ngojek podo ae. [iya sama topik obrolannya, ya begitu, ada yang menikah, ada yang belum bekerja, ada yang jadi driver ojek online, sama saja] (MF, 2 Maret 2023).

Pada MF, lingkungan sosialnya tidak memperkuat ataupun melemahkan perasaan negatif karena kondisi ekonominya tidak jauh berbeda dengan MF

Meskipun ketiga reponden merasakan perasaan negatif, dan tidak ingin bekerja sebagai satuan kemandirian. Ketiga responden tetap bertahan pada pekerjaannya saat ini. Hal tersebut dapat dilihat dari pernyataan MF, MA, dan RS yang mengatakan.

Soale lek golek-golek maneh yo durung tentu oleh seng lebih enak. [karena jika mencari lagi ya belum tentu dapat yang lebih enak] (MF, 20 Mei 2023).

Bangga saya sebenarnya. Bersyukur. Mungkin saya bangga sama apa yang saya miliki saat ini (MA, 4 April 2023).

Yo enak ae. Kerjoe enak. Aku kan dari pabrik lek pabrik kan kerjo terus, lek satpam kan onok anue to ada jedae lungguh. [Ya enak saja, kerja enak. aku kan dulu bekerja di pabrik, jika di pabrik kerjanya terus menerus, kalau satpam kan ada jedanya, duduk] (RS, 4 April 2023).

Meskipun sama-sama bertahan pada pekerjaannya saat ini. Ketiga responden memiliki alasan uang berbeda. MF dan RS bertahan dengan pekerjaannya saat ini karena sudah merasa

pekerjaannya saat ini merupakan pekerjaan yang nyaman. Sedangkan MA bertahan karena rasa syukur dan bangga atas pencapaiannya saat ini.

Sumber pembentukan self-worth positif

Pengetahuan tentang pekerjaan

Dua dari tiga responden memiliki pemahaman yang cukup bagus terkait tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang satuan pengamanan selama bertugas. Hal tersebut dapat dilihat dari pemaparan MF dan MA tentang batasan tugas dan tanggungjawabnya.

lek de'e guduk parkir nang nggone parkir mahasiswa kan duduk tanggung jawabe awak dewe. [jika dia tidak parkir di tempat parkir mahasiswa kan bukan tanggung jawab kita] (MF, 2 Maret 2023).

Jadi satgasnya untuk yang tindakan pengempesan itu, securitynya cuman menghimbau aja mengantisipasi. [Jadi satgas untuk tindakan pengempesan itu, satpam hanya menghimbau saja, mengantisipasi] (MA, 4 April 2023).

Mengetahui batasan dari tugas dan tanggung jawab sangat penting bagi responden untuk menghindari masalah yang akan berdampak pada beban kerja dan kondisi psikologisya.

Kompetensi Kerja

Semua responden memiliki kompetensi kerja yang serupa dan telah memiliki sertifikasi garda pratama. Sertifikasi Garda Pratama merupakan syarat wajib untuk menjadi satuan keamanan, sehingga dalam hal ini semua responden memiliki kemampuan yang mumpuni dalam menjalankan pekerjaanya.

Dalam hal kompetensi MA memaparkan adanya kompetensi penunjang yang ia peroleh sebelum bekerja menjadi seorang satuan pengamanan. MA pernah mengikuti bela diri dan pernah menggunakan kemampuannya untuk menindak pelanggaran yang terjadi di lingkungan kerjanya.

Selain kompetensi teknis, kemampuan adaptasi juga tak kalah pentingnya dalam kompetensi kerja. MF dan MA menyampaikan bahwa mereka dapat beradaptasi dengan baik dengan lingkungan kerjanya saat ini.

Lek adaptasi gak onok kendala se, aku yo gak neko-neko. Melbu yo disiplin, kadang arek-arek yo rene lek butuh opo-opo. Gak onok kendala seng berarti se lak nang kerjoan. [Jika adaptasi tidak ada kendala, karena aku tidak macam-macam. masuk kerja disiplin, terkadang anak-anak kesini jika butuh apa-apa. tidak ada kendala yang berarti jika dalam pekerjaan] (MF, 20 Mei 2023).

Yang penting kita loyal aja kalau di depan kawan kita jangan terlalu bahas masalah kerjaan. [Yang penting kita loyal di depan kawan, jangan terlalu bahas pekerjaan] (MA, 4 April 2023).

MA memaparkan cara adaptasi berdasarkan pengalamannya selama menjadi tenaga satuan pengamanan. Kedua pemaparan tersebut menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi yang terpenting adalah menjaga hubungan baik dengan rekan kerja.

Pencapaian Diri

Ketiga responden mengungkapkan kebanggaan atas pencapaiannya saat ini. Pencapaian yang dimaksud adalah bisa bekerja dan membantu ekonomi keluarga. Di luar hal tersebut, MF memaparkan kebanggaan khusus yang tidak dirasakan responden lain.

Tapi lek sukae kan ket lulus sekolah langsung kerjo. [Tapi sukanya sejak lulus sekolah langsung bekerja] (MF, 2 Maret 2023).

Awakdewe iku kerja di dalam lingkup negeri. Dadi a wede iki wong cilik lek onok acara koyok Menteri, DPRD, walikota, gubernur, wagub, DPR mesti teko dadi awak dewe isok bangga isok ndelok. [Kita bekerja di dalam lingkup negeri. Jadi kita ini orang kecil ketika ada acara seperti Menteri, DPRD, walikota, gubernur, wagub, DPR pasti datang jadi kita merasa bangga bisa melihat] (MF, 2 Maret 2023).

MF merasa bangga ketika ia bisa bekerja dalam lingkungan negeri, sehingga bisa terlibat dalam acara-acara yang melibatkan pejabat. Menurut MF terlibat dalam acara yang melibatkan pejabat merupakan suatu kebanggaan.

Penampilan dan kondisi fisik

Semua responden merasakan hal yang positif terkait kondisi fisik dan penampilannya. RS, MA dan MF mengatakan kondisi fisiknya mumpuni dan sesuai dengan pekerjaannya.

Lha nek rambut gondrong opo gak dikomplen ambek PTne ambek koyok fakultas-fakultas ngene iki? Penampilan nomer 1. [Jika rambut gondrong apa tidak diprotes PT. nya oleh fakultas-fakultas seperti ini? penampilan nomor satu] (RS, 4 April 2023).

Ada penampilan juga dinilai dari potongan juga, dari sikap juga, dari disiplin, dari uniform kita juga, nama, sabuk, sepatu [...]. Karena dilihat juga oh mantesi satpame rek. [Ada, penampilan juga dinilai dari potongan rambut juga, dari sikap juga, dari kedisiplinan, dari seragam kita juga, nama, sabuk, sepatu[...] karena ketika dilihat, oh satpamnya memakai pakaian yang pantas] (MA, 4 April 2023).

Lek menurutku se aman-aman ae karena yo gak jemblung, yo gak lemu, duwur yo cukup lah. [Jika menurutku aman-aman saja karena tidak buncit, tidak gendut, tinggi ya cukup] (MF, 9 Mei 2023).

Semua responden menganggap penampilan merupakan aspek yang penting dalam pekerjaan. selain menjadi kewajiban penampilan dan kondisi fisik yang baik merupakan kewajiban sebagai seorang satuan pengamanan.

Dukungan Sosial

Dukungan sosial pada setiap responden bervariasi, beberapa responden mendapat dukungan positif dari keluarga maupun lingkungan sosialnya, sedangkan responden lain

mendapat perlakuan buruk ataupun diremehkan. MA dan RS sempat mendapatkan perlakuan buruk pada saat bekerja, hal itu disampaikan MA dan RS sebagai berikut.

Kene kan posisi mangan ta, nang jeding ta gak eruh sedangkan wong fakultas iku lewat kudu onok satpame. Lek gak onok yo wis dicelatui di cangkem. [Aku kan posisinya makan kah, di kamar mandi kah kan tidak tahu sedangkan orang fakultas itu lewat harus ada satpamnya. Kalau tidak ada ya sudah dimarahi, diomeli] (MA, 4 April 2023).

Wes suwe nang kene kok parker kene gak oleh, gedungku lho nang kene. [Sudah lama disini kok parkir sini tidak boleh, gedungku loh disini]. (MA, 4 April 2023).

Masalah parker, terus onok satpame moro nyliwar-nyliwer. [Masalah parkir, terus ada satpamnya tiba-tiba lalu lalang] (RS, 4 April 2023).

Perlakuan buruk dan diremehkan yang dialami MA dan RS sangat terkait dengan lokasi tugas. MA dan RS bertugas di gedung dan gerbang kampus, sedangkan MF bertugas di gedung rektorat. Karena hal tersebut juga, MF justru mendapatkan perlakuan baik selama bertugas menjadi satuan pengamanan.

Gak onok. Justru lek ambek aku yo sering ngasih makanan kalau ada rezeki. [Tidak ada. Justru kalau sama aku ya sering ngasih makanan kalau ada rezeki.] (MF, 2 Maret 2023).

Lokasi tugas yang berada di gedung rektorat, menyebabkan MF lebih sering berinteraksi dengan pejabat kampus dan dosen daripada berinteraksi dengan mahasiswa. Sehingga dapat muncul perbedaan perlakuan yang signifikan antara MF dan responden lain.

Religiositas

Kepercayaan kepada tuhan atas takdir yang diberikan dapat mengantarkan seseorang pada ketenangan jiwa atas hal-hal yang tidak diharapkan.

Karena kita percaya kan kalau Gusti Allah itu sudah menentukan takdir hambanya. Masalah jodoh, maut, rezeki itu kan sudah ada sudah diatur gitu lho. Kita kan tinggal usaha sama berdoa sama ikhtiar itu aja (MA, 4 April 2023).

MA mengungkapkan sebagai manusia ia hanya perlu berusaha dan berdoa dikarenakan ia percaya bahwa kematian, rezeki dan jodohnya sudah di atur oleh tuhan.

Religiositas dapat menghadirkan penghayatan yang mendalam terhadap kehidupan sehingga dapat memberikan kekuatan dan menciptakan rasa syukur dalam kehidupan sehari-hari.

Soale tonggoku dewe iku wes S1 ngomong yoan wedok wes cumlaude istilahe ngomong aku wes lulus golek penggawean nangdi-nangdi gak ketemu. [Karena tentanggaku sendiri itu sudah S1 bilang juga. Perempuan, sudah cumlaude, mengatakan jika dia sudah lulus cari pekerjaan kemana-mana tidak ketemu.] (MF, 2 Maret 2023).

Sebagaimana yang disampaikan oleh MF berikut bahwa ia bersyukur atas pekerjaannya sebagai satpam dikarenakan masih banyak orang yang bersusah payah mencari kerja.

Selain rasa syukur MF juga mempunyai pandangan bahwa kehidupan di dunia ini memang ada yang mudah dan ada yang sulit serta ada yang baik dan ada yang kurang baik. Ia berusaha tidak mudah iri terhadap kehidupan orang lain.

yo wes alhamdulillah. Masalah nang jobo onok seng luwih enak, luwih apik yo wis ancene kehidupan. Onok seng enak onok seng gak enak. [Ya sudah alhamdulillah. Masalah di luar ada yang lebih enak, lebih bagus ya sudah namanya kehidupan. Ada yang enak ada yang tidak enak] (MF, 2 Maret 2023).

MF memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang harus disyukuri arena dalam kehidupan pasti ada tantangannya.

Tidak hanya rasa syukur, sebagai satpam para responden juga berusaha menjalankan ibadah di sela-sela pekerjaannya.

Oh bisa kalau sholat bisa. Dulu kalau di fakultas kalau kita mau sholat atau mau apa kita ijin sama yang ada di sekitar sana. Kalau disini kan 2 personil kalau ditinggal sholat 1, yang 1 jaga kan gantian. (MA, 4 April 2023).

Mereka mengakui ketidak sempurnaanya dalam beribadah namun mereka berusaha tidak meninggalkannya.

Hal yang sama juga disampaikan oleh RS yang juga tetap mengusahakan beribadah sholat meskipun kadang tidak tepat waktu atau terlewatkan.

Yo lek taat yo koyok wong-wong ngono. Sholat arang-arang, kadang yo telat tapi tak usahano [Ya, jika kita patuh seperti orang-orang umumnya. Sholat saya jarang, kadang-kadang terlambat, tapi saya berusaha.] (RS, 4 April 2023).

Dalam hal ini, terlihat usaha RS dalam menjalankan ibadah kepada Tuhan.

Penghalang Self-worth

Keterbatasan pendidikan dan kemampuan

Latar belakang pendidikan masing-masing responden dan terbatasnya kemampuan yang dimiliki menjadi salah satu aspek penghambat bagi mereka untuk mendapatkan pekerjaan seperti yang mereka inginkan.

Lek kabotan sih kabotan, cumak balek maneh golek kerjoan angel. Saiki kampus iku sak wisuda 8.000. Sak Angkatan iku 8.000. Awak dewe lulusan STM [Jika keberatan ya keberatan, tetapi kembali lagi cari pekerjaan susah. Sekarang kampus itu sekali wisuda 8000. Itu satu angkatan. Saya lulusan STM] (MF, 5 April 2023).

Gak ono pilihan ate kerjo nandi yoan?[Tidak ada pilihan, mau kerja dimana?] (MF, 5 April 2023).

Menjadi satpam terpaksa dipilih dibanding tidak bekerja meskipun dirasa berat karena ketatnya persaingan dalam mendapat pekerjaan dari berbagai macam latar belakang pendidikan seperti yang disampaikan oleh MF. Ia juga menambahkan bahwa tidak adanya pilihan pekerjaan lain yang bisa segera ia jalankan membuatnya memilih pekerjaan yang saat ini ia tekuni.

Sama halnya dengan MF, bagi MA menjadi satpam juga bukanlah pekerjaan yang ia idam-idamkan.

Sebenere satpam iku bukan pilihan mas. Terus kok aku cita-citaku dadi satpam iku enggak. Satpam iku karena opo yo? aaa sek-sek yaopo iki aku nyritaknone? Satpam iki aku nyatpam karena harus. Ada tanggungan. Karena dulu kan cita-citae bukan satpam. Satpam iki kan mek karena nggk ada kerjaan lain [Sebenarnya satpam itu bukan pilihan mas. Terus apa cita-cita saya jadi satpam itu tidak. Satpam itu karena apa ya? Sebentar-sebentar bagaimana saya meneritakannya? Satpam ini saya menjadi satpam karena harus, ada tanggungan, karena dulu kan cita-citanya bukan satpam. Satpam ini kan Cuma karena nggak ada kerjaan lain] (MA, 4 April 2023).

Kegagalannya dalam ikut serta seleksi tentara membuatnya terpaksa harus mengubur cita-cita hingga bekerja menjadi satpam. Berikut penuturannya saat memberikan penjelasan bagaimana ia bisa menjadi satpam.

MF juga mengungkapkan keinginannya untuk mendapatkan pekerjaan lain yang dapat dijadikan sebagai batu loncatan agar dapat mengangkat derajatnya.

Aku asline ket biyen pengen lompat golek penggawean, cumak aku kan pas jogo wisuda iku wih sak mene akehe rek seng wisuda rek S1-S2, sainganku iki rek [Saya sebenarnya dari dulu ingin cari pekerjaan lain, tetapi saya pas jaga wisuda itu melihat wah sebanyak ini yang wisuda, S1-S2 ini saingan saya] (MF, 5 April 2023) .

Namun ia merasa kurang percaya diri saat melihat para pesaingnya dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi.

Berbeda dengan MF yang ingin mencari pekerjaan lain, MA justru mengalami kesulitan dalam hal beradaptasi dengan lingkungan yang baru.

Saya harus adaptasi ulang karena jadi security itu yang susah adaptasinya, kita nggak tau mana kawan mana lawan (MA, 4 April 2023).

Hal tersebut membuatnya enggan untuk berpindah pekerjaan karena telah melewati proses adaptasi yang tidak mudah sebagai satpam. Kurangnya dorongan dari dalam diri dan kemampuan adaptasi menjadi penghambat untuk mendapat pekerjaan yang lebih baik.

Berdasarkan apa yang telah diungkapkan oleh para responden bahwasanya pekerjaan sebagai seorang satpam bukanlah yang mereka inginkan. Semua itu di lakukan karena keterpaksaan akibat tidak adanya pilihan pekerjaan lain dibalik tuntutan ekonomi. Selain itu dari segi level pendidikan yang dianggap tidak sejajar dengan para pencari kerja yang lain disertai minimnya kemampuan beradaptasi menimbulkan rasa kurang percaya diri bagi mereka untuk bersaing.

Pengalaman negatif menjadi satpam

Setiap pekerjaan dapat memberikan pengalaman yang positif atau negatif bagi seseorang, tidak terkecuali seorang satpam. Pengalaman negatif seperti pernah ditolak saat mencari pekerjaan dapat membuat seseorang berkecil hati dan berputus asa apabila lingkungan sekitarnya tidak memberikan semangat atau dukungan.

Nglamar kerjo kan sek polos polose arek to. Sampean gawane sopo mas? Aku kan yo bingung lho gawane sopo? Ndak ada pak saya murni nglamar sendiri. Ya udah tunggu aja. [Mengajukan lamaran kerja masih dalam tahap awal bagi seorang pemuda. Dengan siapa Anda datang? Tidak ada, saya secara mandiri mengajukan lamaran. Baiklah, silakan tunggu.] (MF, 2 Maret 2023).

Seperti pengalaman dalam mencari kerja yang diceritakan oleh MF bahwasanya ia pernah ditolak sebab tidak ada sosok yang ia kenal di perusahaan tersebut. Berangkat dari pengalaman tersebut MF berpandangan bahwa dibutuhkan orang dalam agar bisa diterima bekerja di suatu perusahaan atau tempat lainnya.

Wes apapun pekerjaanmu wes kamu syukuri. Aku biyen sek maksude mikir sek enom rek mosok dadi satpam? Aku mikir biyen kudu nggolek ilmu terus berhubung gak onok solusi ya wes [Sudah apapun pekerjaanmu, sudah kamu syukuri. Aku berpikir, masih muda begini, masa jadi satpam? Aku berpikir, seharusnya mencari ilmu terlebih dahulu karena tidak ada solusinya, ya sudah.] (MF, 2 Maret 2023).

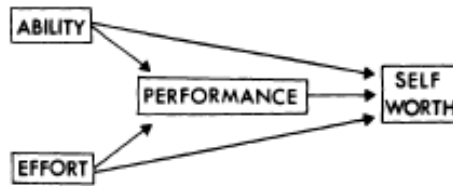
Ia juga menambahkan keputusannya bekerja sebagai satpam juga dikarenakan tidak adanya solusi dari permasalahannya. Di sisi lain, ia masih ragu di usia mudanya sudah harus menjadi seorang satpam.

Pembahasan

Self-worth merupakan perasaan batiniah dari menjadi cukup baik dan layak mendapat kasih serta menjadi milik orang lain (Covington, 1984). Penelitian ini menemukan bahwa *self-worth* pada diri satpam cenderung rendah. Hal ini disebabkan kemampuan responden yang terbatas dalam meraih apa yang dicita-citakan sehingga bekerja menjadi satpam merupakan alternatif terakhir yang tersedia untuk mereka, Para satpam memandang bahwa profesi satpam dianggap rendah oleh masyarakat.

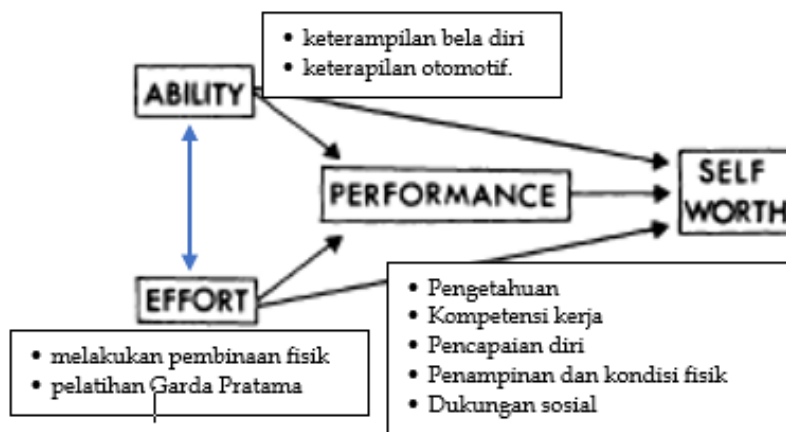
Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa satpam memiliki perasaan malu dan tidak percaya diri dengan pekerjaan ketika membahas tentang profesi mereka. Mereka merasa tidak bangga dengan pekerjaan sebagai satpam. Hal tersebut salah satunya karena mereka membandingkan diri dengan orang sekitar dengan profesi lain. Menurut Festinger, individu cenderung membandingkan diri mereka dengan orang lain dalam rangka mengevaluasi dan mengukur diri sendiri (Festinger, 1954). Para satpam juga menyebutkan bahwa lingkungan sosialnya mempengaruhi perasaan negatifnya terkait pekerjaannya. Konsep diri kita seringkali sangat mirip dengan pandangan orang lain terhadap kita (Beer et al., 2013). Sebaliknya, ketika mereka membahas tentang kontribusi ekonomi yang telah mereka berikan kepada keluarga, mereka merasa bangga atas apa yang mereka lakukan. Menurut Hoffman, kebanggaan tersebut dapat muncul karena individu yang terlibat dalam perilaku altruistik yang signifikan dan konsisten akan mengalami pengembangan moral yang lebih tinggi. Mereka menginternalisasi nilai-nilai altruistik dan mengembangkan rasa tanggung jawab sosial yang kuat. Akibatnya, mereka merasakan kebanggaan dan kepuasan diri karena tindakan altruistik yang mereka lakukan (Hoffman, 2000).

Covington (1984) menyatakan bahwa *self-worth* tergantung pada pencapaian dan prestasi seseorang yang meliputi aspek *ability*, *effort*, dan *performance* sebagaimana tergambar dalam diagram berikut:



Gambar 1 Diagram *Self-worth* Covington

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga aspek tersebut berpengaruh pada *self-worth* para petugas keamanan *alih daya*. Namun berbeda halnya dengan dengan Covington, penelitian ini menunjukkan bahwa *effort* dan *ability* saling mempengaruhi dalam membentuk *performance* dan *self-worth* sebagaimana tergambar dalam diagram berikut:



Gambar 2 Diagram *Self Worth* Temuan

Ability yang dimaksud adalah kemampuan menjalankan tugas sebagai satpam yang ditunjang oleh keterampilan bela diri, keterampilan otomotif. Sedangkan *effort* yang dimaksud adalah berbagai upaya yang dilakukan oleh petugas keamanan agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik, misalnya melakukan pembinaan fisik dan pelatihan Garda Pratama. Dengan demikian, mereka memiliki kinerja bagus dalam menjalankan tugasnya. Akibatnya, merasakan perasaan negatif, responden tetap bertahan dalam pekerjaan sebagai satpam. Mereka bertahan karena mereka merasa nyaman dengan pekerjaan saat ini.

Kompetensi kerja juga merupakan faktor penting dalam pembentukan *self-worth* positif (Crocker, 2005). Para satpam memiliki kompetensi kerja yang mumpuni, termasuk sertifikasi garda pratama yang merupakan syarat wajib untuk menjadi satuan keamanan. Kemampuan adaptasi juga dianggap penting, dan para satpam menyampaikan bahwa mereka dapat beradaptasi dengan baik dengan lingkungan kerja mereka saat ini.

Pencapaian diri juga menjadi faktor penting dalam membentuk *self-worth* positif. Para satpam alih daya mengalami disonansi kognitif: di satu sisi, mereka merasa melakukan pekerjaan yang dianggap rendah. Di sisi lain, mereka merasa bangga atas pencapaian mereka dalam bisa bekerja dan membantu ekonomi keluarga. Mereka telah mencapai tujuan dan prestasi bagus di dalam pekerjaan mereka. Pencapaian tersebut berkontribusi pada perasaan yang lebih positif terhadap diri sendiri dan dapat meningkatkan harga diri (Festinger, 1954).

Terakhir, hal yang dapat meningkatkan *self-worth* pada ketiga responden adalah religiusitas. Menurut (Pargament, 1997) keyakinan religius dapat mempengaruhi tingkat kepercayaan diri seseorang. Seperti yang dijelaskan oleh Pargament (1997), "Kepercayaan diri berbasis agama mengacu pada keyakinan bahwa individu merasa mampu mengatasi tantangan hidup dan memiliki kekuatan yang berasal dari hubungan mereka dengan yang ilahi". Penelitian ini menemukan bahwa individu yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi cenderung memiliki tingkat percaya diri yang lebih tinggi. Keyakinan mereka pada kekuatan yang lebih besar dan hubungan mereka dengan yang ilahi memberikan rasa kepercayaan diri yang kuat. Agama dan spiritualitas memberikan mereka dasar dan tujuan hidup yang memberikan makna dan nilai, sehingga meningkatkan harga diri dan kepercayaan diri.

Pada penelitian ini, terdapat dua penghalang *self-worth* yang dapat mempengaruhi tingkat kepercayaan diri individu, yaitu keterbatasan pendidikan dan kemampuan serta pengalaman negatif menjadi satpam. Keterbatasan pendidikan dan kemampuan dapat menjadi penghalang bagi seseorang dalam memperoleh kepercayaan diri. Individu yang mengalami penolakan saat mencari pekerjaan karena kurangnya pendidikan atau kemampuan yang diharapkan dapat merasa berkecil hati dan berputus asa. Hal ini diperkuat dengan temuan yang menunjukkan bahwa individu tersebut merasa ditolak karena tidak memiliki hubungan atau relasi yang dapat membantunya. Menurut penelitian oleh Brown dan Dutton (2010), keterbatasan pendidikan dan kemampuan dapat menghambat pengembangan kepercayaan diri individu dalam konteks pekerjaan.

Pengalaman negatif menjadi satpam juga dapat menjadi penghalang bagi kepercayaan diri seseorang. Individu yang pernah mengalami pengalaman negatif, seperti penolakan saat mencari pekerjaan, dapat mengalami penurunan harga diri dan berkurangnya kepercayaan diri. Kutipan dalam penelitian ini menggambarkan bahwa individu tersebut merasa keputusannya bekerja sebagai satpam merupakan hasil dari tidak adanya solusi dari permasalahannya dan rasa ragu di usia yang masih muda. Dalam penelitian terkait, Synder & Lopez (2001) menyebutkan bahwa pengalaman negatif dalam karier dapat berdampak negatif pada kepercayaan diri individu.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa petugas keamanan *alih daya* cenderung memiliki *self-worth* yang rendah. Pandangan negatif dari masyarakat terhadap profesi satpam, perasaan malu dan tidak percaya diri terkait pekerjaan, serta pengaruh lingkungan sosial menjadi faktor utama yang memengaruhi perasaan negatif individu. Namun, mereka juga mengalami perasaan bangga terkait kontribusi ekonomi yang mereka berikan kepada keluarga. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan (*ability*) dan upaya (*effort*) individu dalam menjalankan tugas sebagai satpam berperan penting dalam membentuk kinerja (*performance*) dan *self-worth*. Ketiga responden menunjukkan kompetensi kerja yang mumpuni dan kemampuan adaptasi yang baik terhadap lingkungan kerja. Pencapaian diri juga menjadi faktor yang berkontribusi pada *self-worth* positif, di mana mereka merasa bangga atas pencapaian mereka dalam bekerja dan membantu ekonomi keluarga.

Kepercayaan religiusitas individu juga berperan dalam membentuk percaya diri. Keyakinan pada kekuatan yang lebih besar dan hubungan dengan yang ilahi memberikan rasa kepercayaan diri yang kuat. Agama dan spiritualitas memberikan dasar dan tujuan hidup yang memberikan makna dan nilai, sehingga meningkatkan harga diri dan kepercayaan diri individu.

Penelitian ini menunjukkan bahwa keterbatasan pendidikan dan kemampuan, serta pengalaman negatif menjadi satpam, dapat menjadi penghalang dalam membangun *self-worth* dan mempengaruhi tingkat kepercayaan diri individu. Keterbatasan pendidikan dan kemampuan dapat membuat individu merasa kurang kompeten dan tidak memenuhi standar yang diharapkan dalam dunia kerja. Hal ini dapat menyebabkan perasaan tidak berharga dan meragukan kemampuan diri, yang pada gilirannya mempengaruhi kepercayaan diri mereka. Pengalaman negatif menjadi satpam juga berkontribusi terhadap penghalang *self-worth*. Penolakan saat mencari pekerjaan atau tidak adanya solusi untuk permasalahan yang dihadapi individu dapat menimbulkan perasaan tidak dihargai dan meragukan nilai diri. Ketika individu merasa bahwa pekerjaan yang mereka pilih atau jalani tidak sesuai dengan harapan atau ambisi mereka, hal ini dapat meruntuhkan keyakinan diri dan memberikan beban psikologis yang signifikan.

Saran

Bagi tenaga satuan pengamanan diharapkan untuk lebih fokus pada peran dan tanggung jawabnya terhadap keluarga agar dapat meningkatkan *self-worth*. Berfokus pada peran dan tanggung jawab dapat mengurangi pengaruh lain yang dapat berdampak negatif pada *self-worth* individu.

Bagi institusi yang menggunakan sistem *alih daya* pada tenaga satuan pengamanannya diharapkan untuk meningkatkan kemampuan satuan pengamanan dengan mengadakan pelatihan dan pembinaan baik yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi satuan pengamanan maupun pelatihan yang bersifat pengembangan diri untuk satuan pengamanan. Hal ini agar *ability* tenaga satuan pengaman dapat meningkat sehingga dapat berpengaruh positif pada *self-worth* satuan pengamanan.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti hubungan antara *ability*, *effort* dan *performance* dengan *self-worth* tenaga satuan pengamanan. Melihat hubungan ini dapat memberikan pemahaman yang lebih lengkap tentang dampak *effort*, *ability* dan *performance* terhadap *self-worth* individu yang dapat berpengaruh pada kinerja dan kehidupan secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Exploring the meaning and dynamics of workplace spirituality: A conceptual model and research agenda. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-147. <https://doi.org/10.1177/105649260092008>
- Beer, A., Watson, D., & McDade-Montez, E. (2013). Self-other agreement and assumed similarity in neuroticism, extraversion, and trait affect: distinguishing the effects of form and content. *Assessment*, 20(6), 723–737. <https://doi.org/10.1177/1073191113500521>

- Brown, J. D., & Dutton, K. A. (1995). The thrill of victory, the complexity of defeat: Self-esteem and people's emotional reactions to success and failure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 712–722. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.4.712>.
- Callea, A., Lo Presti, A., Mauno, S., & Urbini, F. (2019). The associations of quantitative/qualitative job insecurity and well-being: The role of self-esteem. *International Journal of Stress Management*, 26(1), 46–56. <https://doi.org/10.1037/str0000091>
- Chandrajaya, M. H. (2016). Peraturan menteri nomor 19 tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan di PT. Angkasa Pura Support. *Kerta Dyatmika* 13(2), 1–23. <http://ejournal.undwi.ac.id/index.php/kertadyatmika/article/view/532/496>
- 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>
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approach*. Sage publications.
- Creswell, W. J., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative and mixed methods approaches*. SAGE Publications (53)9, https://spada.uns.ac.id/pluginfile.php/510378/mod_resource/content/1/creswell.pdf
- 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>
- Demir, S. (2020). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 20(85), 205-224. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ejer/issue/52308/686061>
- Ferris, D. L., Lian, H., Brown, D. J., & Morrison, R. L. (2015). Ostracism, self-esteem, and job performance: When do we self-verify and when do we self-enhance? *Academy of Management Journal*, 58(1), 279-297. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0347>
- Fred, L. (2006). *Perilaku organisasi* (Edisi kesepuluh). Penerbit Andi.

- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7(2), <https://doi.org/10.1177/001872675400700202>
- Greaver, M. F. (1999). *Strategic outsourcing: A structured approach to outsourcing decisions and initiatives*. Amacom books.
- Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How many interviews are enough?: An experiment with data saturation and variability. *Field Methods*, 18(1), 59–82. <https://doi.org/10.1177/1525822X05279903>
- Guo, T., Shang, S., Wang, M., & Sun, P.Y. (2020). Job insecurity and unsafe behaviour: Exploring curvilinear and moderated relationships. *Academy of Management Proceedings*. <https://doi.org/10.1037/str0000286>
- Husni, L. (2015). *Pengantar hukum ketenagakerjaan* (Edisi revisi). Rajawali Pres.
- Hoffman, M. (2000). *Empathy and moral development: Implications for caring and justice*. Cambridge University Press.
- Hofmans, J., Debusscher, J., Dóci, E., Spanouli, A., & De Fruyt, F. (2015). The curvilinear relationship between work pressure and momentary task performance: The role of state and trait core self-evaluations. *Frontiers in Psychology* 6, 1-11. doi: 10.3389/fpsyg.2015.01680
- Jehani, Libertus. (2008), *Hak-hak karyawan kontrak*. Praninta Offset.
- Martini, E., & Waluyo, L. (2014). Pengaruh jangka pendek job insecurity dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan alih daya di PT. Askes (persero) kantor pusat. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 2(7), 48–53. <http://www.ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/view/1129>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mat Yusoff, N., Norhamdani, N., Aziemah, Muhammad, R., & Sudono, A. (2022). Employees' self-worth: Psychological and sociological factors influencing job satisfaction. *Environment-Behaviour Proceedings Journal*, 7(19), 385–391. <https://ebpj.e-iph.co.uk/index.php/EBProceedings/article/view/3247>
- Orth, U, Robins, R.W, Roberts B.W. (2008). Low self-esteem prospectively predicts depression in adolescence and young adulthood. *J Pers Social Psychology*, 95(3):695-708. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.95.3.695>
- Putra, E. (2020). Menuju industrial security dalam mewujudkan tenaga satpam profesional, modern dan terpercaya di Indonesia. *Maleo Law Journal*, 3(2),

149–164. <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/MLJ/article/view/1324>

Pargament, K. I. (1997). *The psychology of religion and coping: Theory, research, practice*. Guilford Press.

Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research and evaluation methods: Integrating theory and practice*. Sage publications.

Putra, E. (2020). Menuju industrial security dalam mewujudkan tenaga satpam profesional, modern dan terpercaya di Indonesia. *Maleo Law Journal*, 3(2), 149–164. <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/MLJ/article/view/1324>

Raeissi, P. & Sokhanvar, M. & Kakemam, E.. (2018). Outsourcing in Iranian hospitals: Findings from a qualitative study. *The International Journal of Health Planning and Management*. 33. <https://doi.org/10.1002/hpm.2619>

Simanjuntak, P. J. (1998). *Pengantar ekonomi sumber daya manusia*. LPFE.

Smith, J. A., Flowers, P., & Larkin, M. (2009). *Interpretative phenomenological analysis: Theory, method, and research*. Sage publications. <https://www.torrossa.com/en/resources/an/4912726>

Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (Eds.). (2001). *Handbook of positive psychology*. Oxford university press.

Wu, T., Li, J., & Wu, Y.J. (2022). Employees' job insecurity perception and unsafe behaviors in human–machine collaboration. *Management Decision*. <https://doi.org/10.1108/MD-09-2021-1257>