

Lampiran 1: Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA

Teori Sigmund Freud	Aspek	Indikator
	Struktur Kepribadian	1. Id 2. ego 3. Superego
	Mekanisme Pertahanan Ego	1. Represi 2. Proyeksi 3. Rasionalisasi 4. Penyangkalan 5. Displacement (pengalihan emosi) 6. Sublimasi (penyaluran emosi ke hal positif) 7. regresi (kembali ke perilaku kekanak- kanakan) 8. reaction formation (menunjukkan sikap berlawanan)
	Tahap Perkembangan Psikoseksual	1. Tahap oral 2. Tahap anal 3. Tahap pahallic 4. Tahap latensi 5. Tahap genital

Lampiran 2: Instrumen Wawancara

INSTRUMEN WAWANCARA

Nama :
Jenis Kelamin :
Usia :
Jabatan :
Lama Bekerja :
Status Kerja :
Hari/Tanggal Wawancara :

1. Struktur Kepribadian

- a. Id (Menggali dorongan emosional dan naluriah yang muncul secara spontan akibat pengurangan karyawan)
 - 1) Bagaimana perasaan terdalam Anda ketika pertama kali mendengar kabar bahwa akan ada pengurangan karyawan di perusahaan ini? Ceritakan!
 - 2) Apa saja dorongan atau keinginan spontan yang muncul dalam diri Anda saat mengetahui informasi tersebut? Bagaimana Anda menanggapi dorongan itu?
- b. Ego (Menggali bagaimana respon individu menyesuaikan diri dengan realitas lingkungan setelah terjadi pengurangan karyawan)
 - 1) Ceritakan bagaimana Anda menghadapi dan mengelola rasa cemas yang muncul akibat pengurangan karyawan di tempat kerja.
 - 2) Apa saja yang biasanya Anda lakukan saat mengalami tekanan kerja setelah pengurangan karyawan? Bagaimana Anda menyesuaikan diri agar tetap bisa bekerja dengan baik?
- c. Superego (Menggali konflik moral, nilai sosial, dan rasa bersalah yang muncul akibat situasi kerja pasca pengurangan karyawan)
 - 1) Bisakah Anda menceritakan pengalaman atau perasaan Anda ketika mengetahui rekan kerja Anda terdampak pengurangan karyawan? Apa yang membuat Anda merasa seperti itu?
 - 2) Dalam menghadapi situasi sulit seperti pengurangan karyawan, nilai atau prinsip apa yang paling Anda pegang teguh? Bagaimana nilai tersebut membentuk cara Anda mengambil keputusan atau bersikap?

2. Mekanisme Pertahanan Ego

- a. Represi (penekanan pengalaman traumatis ke alam bawah sadar)
Dapatkah Anda menceritakan apakah ada pengalaman atau perasaan tertentu sejak terjadinya pengurangan karyawan yang sulit Anda pikirkan kembali atau cenderung ingin Anda lupakan?
- b. Proyeksi (memindahkan perasaan kepada orang lain)
Pernahkah Anda mengamati perilaku atau perasaan tertentu pada rekan kerja yang menurut Anda mencerminkan kecemasan atau ketakutan dan apakah Anda merasa hal itu mungkin juga mencerminkan perasaan Anda sendiri?
- c. Rasionalisasi (membenarkan situasi yang menyakitkan)
Bagaimana Anda menjelaskan kepada diri sendiri mengenai keputusan pengurangan karyawan yang terjadi? Apakah ada upaya tertentu untuk meyakinkan diri bahwa keputusan tersebut bisa diterima?
- d. Denial (Penyangkalan)
Apa yang Anda rasakan atau pikirkan saat pertama kali mendengar kabar tentang pengurangan karyawan? Apakah ada bagian dari diri Anda yang merasa hal itu tidak nyata atau tidak mungkin terjadi?
- e. Displacement (pengalihan emosi)
Ketika Anda mengalami stres atau ketegangan karena situasi ini, ke mana biasanya perasaan tersebut Anda arahkan? Apakah Anda pernah merasa meluapkannya kepada orang lain di luar lingkungan kerja?
- f. Sublimasi (penyaluran emosi ke hal positif)
Apakah Anda memiliki cara tertentu untuk menyalurkan perasaan tidak nyaman atau stres yang Anda rasakan akibat pengurangan karyawan? Misalnya, melalui aktivitas yang produktif atau menyenangkan?
- g. Regression (kembali ke perilaku kekanak-kanakan)
Bagaimana Anda merespons situasi ini secara emosional? Pernahkah Anda merasa ingin mundur dari tanggung jawab, menarik diri, atau menunjukkan reaksi seperti mencari perlindungan emosional yang biasa dilakukan saat masih kecil?
- h. *Reaction Formation* (menunjukkan sikap berlawanan)
Pernahkah Anda merasa perlu menampilkan sikap yang sangat positif, optimis, atau bahkan ceria terhadap situasi atau orang yang sebenarnya membuat Anda merasa cemas atau tidak nyaman?

3. Tahap Perkembangan Psikoseksual

1. Tahap Oral (0–18 Bulan)

Tahap oral adalah masa ketika bayi mendapatkan kepuasan utama melalui aktivitas mulut seperti menyusu, menggigit, atau mengisap. Mulut menjadi pusat kebutuhan akan kenyamanan dan rasa aman. Jika kebutuhan pada tahap ini tidak terpenuhi atau berlebihan, dapat muncul perilaku ketergantungan, kompulsif (seperti makan berlebih, merokok, berbicara berlebihan), tidak memiliki rasa percaya diri, dan memiliki rasa ketergantungan emosional terhadap orang lain.

Instrumen Wawancara:

- 1) Bisakah Anda menceritakan kembali seperti apa pengalaman Anda saat menerima kenyamanan atau rasa aman pada masa bayi atau awal kehidupan Anda? Apa yang paling Anda ingat atau rasakan dari momen-momen tersebut?
- 2) Bagaimana Anda menggambarkan cara orang tua atau orang terdekat memperlakukan Anda dalam hal memberikan perhatian, kasih sayang, dan kenyamanan selama masa tumbuh kembang Anda?
- 3) Ketika menghadapi situasi penuh tekanan seperti pengurangan karyawan, ke mana atau kepada siapa Anda biasanya mencari rasa tenang dan aman? Apa yang membantu Anda merasa lebih stabil dalam kondisi seperti itu?

2. Tahap Anal (18 bulan–3 sampai 4 tahun)

Tahap anal berfokus pada pengendalian fungsi tubuh, terutama dalam proses toilet training. Anak belajar mengelola kontrol diri dan mengikuti tuntutan sosial. Kegagalan pada tahap ini dapat menghasilkan kepribadian yang terlalu perfeksionis dan kaku (*anal retentive*) atau sebaliknya, ceroboh dan tidak bertanggung jawab (*anal expulsive*).

Instrumen Wawancara:

- 1) Dapatkah Anda menceritakan bagaimana pengalaman Anda saat pertama kali belajar mengendalikan diri di masa kecil, misalnya saat belajar toilet training atau mengikuti aturan-aturan kecil dalam keluarga?
- 2) Bagaimana sikap orang tua atau orang sekitar Anda dalam membimbing atau mengatur Anda di masa belajar kontrol diri tersebut?
- 3) Ketika menghadapi situasi tak terduga di tempat kerja, seperti pengurangan karyawan, bagaimana biasanya Anda merespons? Apakah Anda lebih cenderung mencoba mempertahankan kontrol atau menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut? Mengapa demikian?

3. Tahap Phallic (3–7 tahun)

Tahap phallic adalah masa di mana anak mulai menyadari identitas gender dan membangun ikatan emosional dengan orang tua dari lawan jenis. Anak mengalami kompleks Oedipus atau Electra. Kegagalan menyelesaikan konflik di tahap ini dapat mengakibatkan masalah percaya diri, kesulitan dalam hubungan yang harmonis, atau kebingungan peran gender di masa dewasa.

Instrumen Wawancara:

1. Bagaimana pengalaman Anda dalam mengenal diri sendiri dan perbedaan gender di masa kecil?
2. Bagaimana perlakuan orang tua atau orang di sekitar Anda terhadap ekspresi keinginan, pendapat, atau inisiatif pribadi Anda saat kecil?
3. Ketika menghadapi perubahan struktur kerja, bagaimana Anda merespons tuntutan untuk membuktikan diri atau menunjukkan inisiatif?

4. Tahap Latensi (5–12 tahun)

Tahap latensi adalah masa penekanan dorongan seksual, dan energi anak diarahkan pada pengembangan keterampilan sosial, intelektual, dan hubungan persahabatan. Keberhasilan tahap ini mendukung kemampuan bersosialisasi, kerja sama, dan prestasi akademik; kegagalan dapat menyebabkan isolasi sosial dan rendahnya rasa percaya diri.

Instrumen Wawancara:

- 1) Ceritakan bagaimana Anda mulai mengenal diri sendiri, termasuk bagaimana Anda memahami perbedaan gender, selama masa kecil Anda.
- 2) Bagaimana pengalaman Anda terkait dengan tanggapan orang tua atau orang-orang di sekitar terhadap keinginan, pendapat, atau inisiatif yang Anda tunjukkan saat masih kecil?
- 3) Bisakah Anda berbagi pengalaman saat menghadapi perubahan dalam struktur kerja dan bagaimana Anda merespons tekanan untuk membuktikan diri atau menunjukkan inisiatif dalam situasi tersebut?

5. Tahap Genital (12 tahun ke atas)

Tahap genital adalah masa kematangan emosional dan seksual. Individu berusaha membangun hubungan romantis dan persahabatan yang sehat dan stabil. Keberhasilan di tahap ini menghasilkan individu yang mampu mencintai dan berkomitmen secara dewasa, sedangkan kegagalan bisa menyebabkan ketidakstabilan emosi dan kesulitan membangun hubungan.

Instrumen Wawancara:

- 1) Bisakah Anda menceritakan pengalaman pertama Anda dalam menjalin hubungan emosional atau romantis, dan bagaimana hal itu membentuk pandangan Anda tentang hubungan?
- 2) Bagaimana peran keluarga, teman, atau lingkungan sekitar memengaruhi cara Anda membangun dan mempertahankan hubungan tersebut?
- 3) Ketika menghadapi situasi pengurangan karyawan, apa yang Anda pertimbangkan dalam memilih untuk memperkuat hubungan sosial dengan rekan kerja atau fokus pada pengembangan diri?

Lampiran 3: Transkrip Observasi Informan Pertama

TRANSKRIP OBSERVASI

Nama : EN
Jenis Kelamin : Laki-laki
Usia : 28 Tahun
Jabatan : Operator Batching Plant
Lama Bekerja : 9 Tahun
Status Kerja : Kontrak
Hari/Tanggal Wawancara : Rabu, 11 Juni 2025

Struktur Kepribadian

No.	Aspek yang diamati	Hasil (catatan pengamatan)
1	Perilaku umum	Karyawan tampak berusaha fokus bekerja, tetapi sesekali terlihat kehilangan konsentrasi. Sering terlihat membuat daftar prioritas sebagai bentuk pengendalian diri.
2	Ekspresi wajah	Raut wajah cenderung serius dan tegang, terutama saat berbicara soal pekerjaan atau rekan yang terdampak. Sesekali terlihat sedih saat membahas rekan yang kehilangan pekerjaan.
3	Gestur tubuh	Terlihat menghela napas panjang saat membahas situasi perusahaan. Sering menunduk ketika berbicara tentang rasa bersalah atau sedih terhadap teman yang terdampak.
4	Interaksi sosial dengan rekan kerja	Lebih banyak berupaya berkomunikasi terbuka untuk koordinasi pekerjaan, tetapi ada kecenderungan menarik diri saat membahas isu pengurangan karyawan.
5	Respons terhadap atasan/pelanggan	Tetap bersikap profesional; menghindari tindakan impulsif seperti langsung mengajukan protes atau bertanya agresif.
6	Pola komunikasi nonverbal	Nada bicara tenang tapi cenderung pelan saat membahas topik sensitif (pengurangan karyawan). Jeda berpikir cukup lama sebelum menjawab pertanyaan sensitif.
7	Frekuensi aktivitas berulang	Sering terlihat mengulang-ulang mengecek daftar tugas atau dokumen pekerjaan, tanda berusaha mengendalikan kecemasan lewat rutinitas.

Mekanisme Pertahanan Ego

No.	Aspek yang diamati	Hasil (catatan pengamatan)
1	Perilaku umum	Karyawan tampak berusaha menampilkan sikap optimis dan ceria di tempat kerja, meskipun tampak ada momen melamun atau kehilangan fokus. Sering terlihat mengambil inisiatif membantu teman.
2	Ekspresi wajah	Wajah menunjukkan senyum saat berinteraksi, tetapi kadang terlihat lelah atau tegang ketika sendirian. Terkadang tampak mata berkaca-kaca ketika membahas rekan yang terdampak.
3	Gestur tubuh	Sering menghela napas panjang, meremas tangan, atau menunduk saat mendengar kabar buruk atau saat mengingat situasi pemutusan hubungan kerja.
4	Interaksi sosial dengan rekan kerja	Berusaha menjaga suasana positif dengan rekan kerja; mendukung teman secara verbal meski dalam hati cemas. Ada kecenderungan menahan diri dari membahas topik sensitif secara mendalam.
5	Respons terhadap atasan/pelanggan	Berusaha menjaga suasana positif dengan rekan kerja; mendukung teman secara verbal meski dalam hati cemas. Ada kecenderungan menahan diri dari membahas topik sensitif secara mendalam.
6	Pola komunikasi nonverbal	Nada bicara terdengar lebih semangat saat berhadapan dengan rekan, tetapi lebih pelan dan terputus-putus saat membahas topik pengurangan karyawan.
7	Frekuensi aktivitas berulang	Sering terlihat melakukan aktivitas fisik ringan di sela waktu kerja, seperti berjalan kecil atau menyusun dokumen berulang sebagai cara mengalihkan stres.

Tahapan Perkembangan Psikoseksual

No.	Aspek yang diamati	Hasil (catatan pengamatan)
1	Perilaku umum	Karyawan menunjukkan perilaku proaktif, sering memberikan ide, dan mengambil tanggung jawab di tempat kerja. Terlihat berusaha menjaga keseimbangan antara mendukung tim dan pengembangan diri.
2	Ekspresi wajah	Wajah cenderung menampilkan ekspresi percaya diri saat rapat atau berdiskusi, namun terkadang tampak serius dan fokus mendalam ketika menghadapi tugas berat.
3	Gestur tubuh	Gestur terbuka saat berkomunikasi, seperti menatap lawan bicara dan menggunakan gerakan tangan untuk menegaskan pendapat. Tampak menunduk sesaat ketika membicarakan topik yang menyentuh emosi pribadi.
4	Interaksi sosial dengan rekan kerja	Aktif menjaga kekompakan tim, mudah bergaul, dan terlihat berupaya memberi dukungan pada rekan. Terlibat dalam kerja sama dan saling koordinasi dalam menghadapi perubahan.
5	Respons terhadap atasan/pelanggan	Menunjukkan sikap hormat, komunikatif, dan profesional. Berupaya menunjukkan kompetensi dengan cara menonjolkan inisiatif tanpa diminta.
6	Pola komunikasi nonverbal	Nada bicara stabil dan meyakinkan saat menyampaikan ide. Nada menjadi lebih lembut saat membahas hal yang berkaitan dengan hubungan atau emosi pribadi.
7	Frekuensi aktivitas berulang	Sering terlihat memeriksa kembali catatan atau rencana kerja sebagai bentuk menjaga kontrol. Suka mengajak diskusi rekan kerja untuk memastikan koordinasi berjalan baik.

Lampiran 4: Transkrip Wawancara Informan Pertama

VERBATIM (TRANSKIP WAWANCARA)

Nama : EN
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Usia : 28 Tahun
 Jabatan : Operator Baching Plant
 Lama Bekerja : 9 Tahun
 Status Kerja : Kontrak
 Hari/Tanggal Wawancara : Senin, 09 Juni 2025

Struktur Kepribadian

	Verbatim	No Baris	Komentar Eksplorataris
Id			
P	Bagaimana perasaan terdalam Anda ketika pertama kali mendengar kabar bahwa akan ada pengurangan karyawan di perusahaan ini? Ceritakan!		
S	Hmmm... (menarik napas panjang) perasaan ku campur aduk sekali. Kadang mau ka marah toh, kecewa juga... (senyum kecil,) tapi ya, harus ki tetap profesional di tempat kerja. Ada juga rasa takut, cemas ka kehilangan pekerjaan... (suara pelan) sedih ka ingat teman-teman yang harus pergi, terus marah juga karena situasi ini datang tiba-tiba tanpa banyak penjelasan dari perusahaan.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11	Ini menunjukkan dinamika id (keinginan pribadi) yang ditekan oleh ego dan superego untuk menjaga norma sosial. Responden mengalami konflik emosi kompleks, termasuk kesedihan, marah, dan rasa kehilangan; ada kritik implisit pada perusahaan.
P	Apa saja dorongan atau keinginan spontan yang muncul dalam diri Anda saat mengetahui informasi tersebut? Bagaimana Anda menanggapi dorongan itu?		
S	(menarik napas) dorongan pertama ku mau langsung cari peluang lain, karena merasa tidak aman.	12 13 14 15 16	Dorongan naluriah untuk mengamankan diri dari ancaman; refleksi respons id terhadap rasa tidak

	Hmmm..Ada juga keinginan bicara ke atasan, tanya apakah posisi ku terdampak. Tapi ku tahan dulu... (suara pelan) coba tenangkan pikiran sebelum ambil langkah	17 18 19 20	aman. Dorongan untuk mencari kepastian; bentuk awal mekanisme adaptasi ego. Mekanisme kontrol ego; menunjukkan adanya pertimbangan rasional untuk menahan dorongan spontan.
Ego			
P	Ceritakan bagaimana Anda menghadapi dan mengelola rasa cemas yang muncul akibat pengurangan karyawan di tempat kerja.		
S	Aaa... biasa ka kelola rasa cemas dengan fokus ki ke pekerjaan sehari-hari, supaya pikiran tidak terlalu terbebani. Eee... sering ka juga diskusi sama keluarga biar dapat dukungan. Hmmm....Terus toh, mulai ka atur keuangan pribadi lebih bijak, jaga-jaga kalau situasi makin buruk	21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	Strategi ego untuk menyalurkan kecemasan ke aktivitas produktif; bentuk coping positif. Pemanfaatan support system sebagai bagian dari manajemen kecemasan. Bentuk kesiapan praktis; ego mengarahkan tindakan untuk menghadapi realitas dan risiko.
P	Apa saja yang biasanya Anda lakukan saat mengalami tekanan kerja setelah pengurangan karyawan? Bagaimana Anda menyesuaikan diri agar tetap bisa bekerja dengan baik?		
S	Hmmm....biasa ka bikin daftar prioritas pekerjaan supaya tidak kewalahan ka begitu. Trus.....Coba juga komunikasi lebih terbuka sama teman kerja, biar beban bisa dikoordinasikan. Kalau di luar jam kerja, ku sempatkan mi	31 32 33 34 35 36 37 38 39	Strategi manajemen diri untuk mengendalikan tekanan; langkah konkret yang berbasis realitas. Nilai kolaborasi dan komunikasi terbuka sebagai cara mengurangi stres kerja.

	istirahat cukup supaya fisik sama mental tetap kuat.	40	Upaya menjaga kesehatan fisik dan mental; strategi menjaga keseimbangan diri.
Super Ego			
P	Bisakah Anda menceritakan pengalaman atau perasaan Anda ketika mengetahui rekan kerja Anda terdampak pengurangan karyawan? Apa yang membuat Anda merasa seperti itu?		
S	(Menarik napas, wajah terlihat sedih) Hmm... waktu itu saya benar-benar merasa sedih ya... karena mereka itu teman kerja yang sudah lama bersama saya. (Suara agak pelan) Saya lihat sendiri bagaimana mereka berusaha dan berkontribusi. (Menunduk sebentar) Rasanya prihatin banget, karena saya juga membayangkan kalau posisi itu terjadi sama saya atau orang terdekat saya.. (Tersenyum tipis, tapi mata terlihat berkaca-kaca) Jadi ya, muncul empati dan kekhawatiran juga.	41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57	Timbul rasa bersalah; menunjukkan adanya konflik moral dalam superego. Ikatan sosial dan nilai kebersamaan memperkuat konflik batin responden. Empati mendalam terhadap teman-teman yang terdampak; nilai kepedulian sosial muncul kuat.
P	Dalam menghadapi situasi sulit seperti pengurangan karyawan, nilai atau prinsip apa yang paling Anda pegang teguh? Bagaimana nilai tersebut membentuk cara Anda mengambil keputusan atau bersikap?		
S	(diam sejenak) nilai yang kupegang toh harus ki jujur dan peduli. (diam sejenak) berusaha tetap ka jujur pada diri sendiri dan orang lain, tidak pura-pura. Hmm... (diam beberapa detik) saya juga berusaha bantu teman-	57 58 59 60 61 62	Prinsip moral utama responden dalam menghadapi situasi sulit. Superego aktif mengarahkan responden untuk tetap sesuai dengan prinsip moral.

	teman yang terdampak, misalnya kasih info lowongan atau sekadar dukungan moral."	63	Implementasi nilai kepedulian dalam tindakan nyata.
		64	
		65	

Mekanisme Pertahanan Ego

Represi			
P	Dapatkah Anda menceritakan apakah ada pengalaman atau perasaan tertentu sejak terjadinya pengurangan karyawan yang sulit Anda pikirkan kembali atau cenderung ingin Anda lupakan?		
S	(Menunduk sebentar, menarik napas dalam) Hmm.... Pengalaman atau perasaan saya setelah terjadinya pengurangan karyawan yaitu saya mengingat dengan jelas suasana hari itu tegang dan penuh ketidakpastian. Salah satu rekan dekat saya tiba-tiba harus keluar tanpa ada penjelasan yang jelas. Kami sudah bekerja bersama cukup lama, jadi rasanya seperti kehilangan keluarga sendiri. Sampai sekarang, saya masih merasa sedih kalau mengingat momen itu, dan jujur saya lebih memilih untuk tidak terlalu sering memikirkannya karena cukup menyakitkan. (Mata terlihat berkaca-kaca, tersenyum tipis menahan sedih)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18	
Proyeksi			
P	Pernahkah Anda mengamati perilaku atau perasaan tertentu pada rekan kerja yang menurut Anda mencerminkan kecemasan atau ketakutan dan apakah Anda merasa hal itu mungkin juga mencerminkan perasaan Anda sendiri?		
S	(Menatap kosong sejenak, menarik napas pelan) Pernah saya melihat	19 20	Proyeksi: memindahkan kecemasan pribadi

	rekan kerja gelisah, sering melamun, mudah tersinggung... (suara lirih) dan itu seperti mencerminkan kecemasan saya sendiri, walau di luar saya berusaha terlihat tenang	21 22 23 24 25	dengan menganggap orang lain merasakan hal serupa.
Rasionalisasi			
P	Bagaimana Anda menjelaskan kepada diri sendiri mengenai keputusan pengurangan karyawan yang terjadi? Apakah ada upaya tertentu untuk meyakinkan diri bahwa keputusan tersebut bisa diterima?		
S	(Menghela napas, berusaha tersenyum tipis) Saya mencoba meyakinkan diri bahwa pengurangan karyawan ini memang tak terhindarkan karena kondisi perusahaan sulit. (Menatap ke bawah sejenak) Saya anggap ini upaya agar perusahaan tetap bertahan dan masih ada lapangan kerja bagi sebagian dari kami.	26 27 28 29 30 31 32 33 34 35	Rasionalisasi: membenarkan situasi menyakitkan agar lebih mudah diterima secara logis.
Penyangkalan			
P	Apa yang Anda rasakan atau pikirkan saat pertama kali mendengar kabar tentang pengurangan karyawan? Apakah ada bagian dari diri Anda yang merasa hal itu tidak nyata atau tidak mungkin terjadi?		
S	Terdiam sebentar, menggeleng pelan) Awalnya saya merasa kabar pengurangan karyawan itu seperti tidak nyata. (Suara pelan) Dalam hati berharap ini cuma rumor atau salah paham.	36 37 38 39 40 41	Penyangkalan: menolak untuk mengakui kenyataan pahit sebagai bentuk perlindungan diri.
Displacement			
P	Ketika Anda mengalami stres atau ketegangan karena situasi ini, ke mana biasanya perasaan tersebut Anda arahkan? Apakah Anda		

	pernah merasa meluapkannya kepada orang lain di luar lingkungan kerja?		
S	(Menunduk, suara pelan) Saat stres, saya sering tanpa sadar jadi lebih sensitif di rumah, mudah marah pada hal kecil. (Menarik napas dalam) Kadang rasa kesal itu saya luapkan ke keluarga, padahal sumbernya beban pikiran dari kantor. (Mengangguk kecil, tersenyum tipis) Tapi kemudian saya sadar dan berusaha memperbaiki diri.	42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52	Displacement: mengalihkan emosi dari sumber aslinya ke objek yang lebih aman (keluarga).
Sublimasi			
P	Apakah Anda memiliki cara tertentu untuk menyalurkan perasaan tidak nyaman atau stres yang Anda rasakan akibat pengurangan karyawan? Misalnya, melalui aktivitas yang produktif atau menyenangkan?		
S	(Tersenyum kecil, nada bicara lebih ringan) Untuk menyalurkan stres, saya mulai rajin jogging pagi sebelum kerja. (Gerakkan tangan seolah menunjuk ke depan) Saya juga membaca buku motivasi dan membantu anak belajar. (Anggukan pelan) Kegiatan ini cukup membantu meredakan tekanan.	53 54 55 56 57 58 59 60 61	Sublimasi: menyalurkan emosi negatif ke kegiatan positif dan produktif.
Regresi			
P	Bagaimana Anda merespons situasi ini secara emosional? Pernahkah Anda merasa ingin mundur dari tanggung jawab, menarik diri, atau menunjukkan reaksi seperti mencari perlindungan emosional yang biasa dilakukan saat masih kecil?		
S	(Nada bicara pelan, mata menunduk) Ada kalanya saya ingin menghindari tanggung jawab dan	62 63 64	Regresi: munculnya keinginan kembali ke perilaku kekanak-

	berharap orang lain mengambil alih. (Menarik napas, tersenyum tipis) Bahkan saya sempat ingin curhat berlebihan, seperti anak kecil yang butuh dukungan penuh dari orang tuanya.	65 66 67 68 69 70	kanakan untuk mencari rasa aman.
Reaction formation			
P	Pernahkah Anda merasa perlu menampilkan sikap yang sangat positif, optimis, atau bahkan ceria terhadap situasi atau orang yang sebenarnya membuat Anda merasa cemas atau tidak nyaman?		
S	(Tersenyum kecil, nada bicara tenang) Iya, saya sering merasa perlu tampil ceria dan optimis di depan rekan kerja, padahal di dalam hati juga cemas dan takut. (Menarik napas ringan, mata sedikit redup) Saya memilih terlihat kuat agar suasana kerja tetap positif dan teman-teman tetap semangat.	71 72 73 74 75 76 77 78 79	Reaction formation: menunjukkan sikap kebalikan dari perasaan sebenarnya untuk menjaga suasana.

Tahapan Perkembangan Psikoseskual

Tahap Oral			
P	Bisakah Anda menceritakan kembali seperti apa pengalaman Anda saat menerima kenyamanan atau rasa aman pada masa bayi atau awal kehidupan Anda? Apa yang paling Anda ingat atau rasakan dari momen-momen tersebut?		
S	(Nada bicara datar, sedikit tersenyum) Sejujurnya saya tidak banyak ingat masa bayi, tapi dari cerita orang tua, saya termasuk anak yang sangat dekat dengan ibu. Ibu selalu menyusui saya langsung dan katanya saya jadi tenang setelah itu. Saya juga sering digendong dan dinyanyikan lagu sebelum tidur. Meskipun samar, saya merasa hal itu membentuk rasa nyaman dan keterikatan yang kuat dengan keluarga, terutama ibu.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13	Ketergantungan pada keberadaan ibu menunjukkan pola keterikatan yang kuat pada figur utama, yang berfungsi sebagai sumber rasa aman. Reaksi menangis saat jauh dari ibu mencerminkan kecemasan perpisahan yang wajar pada tahap perkembangan tersebut. Cerita ini juga mengindikasikan pembentukan rasa aman yang sangat dipengaruhi oleh kehadiran fisik ibu.
P	Bagaimana Anda menggambarkan cara orang tua atau orang terdekat memperlakukan Anda dalam hal memberikan perhatian, kasih sayang, dan kenyamanan selama masa tumbuh kembang Anda?		
S	Hmmm....(Nada bicara hangat, tersenyum tipis) Orang tua saya cukup hangat dan perhatian, meskipun mereka juga tegas. Ibu saya adalah tipe yang sangat protektif, sementara ayah saya lebih memberikan kepercayaan. Kalau	14 15 16 17 18 19 20 21 22	Dukungan penuh dari ibu mencerminkan pola pengasuhan yang hangat dan responsif, yang memperkuat rasa aman emosional. Sikap bapak yang mendukung tetapi lebih kaku menunjukkan adanya perbedaan gaya

	saya sakit atau sedih saat kecil, ibu saya selalu ada di dekat saya. Jadi, saya tumbuh dengan perasaan aman ketika ada orang tua di sekitar saya.	23 24	pengasuhan, yang dapat membentuk cara individu memahami dan merespons kasih sayang dari figur otoritas.
P	Ketika menghadapi situasi penuh tekanan seperti pengurangan karyawan, ke mana atau kepada siapa Anda biasanya mencari rasa tenang dan aman? Apa yang membantu Anda merasa lebih stabil dalam kondisi seperti itu?		
S	(Mengganggu pelan, nada bicara lembut) Hmm... Biasanya saya mencari ketenangan dari keluarga, terutama istri dan anak. Sekadar berbicara atau berkumpul dengan mereka saja sudah membuat saya lebih tenang. Saya juga suka minum kopi sambil menyendiri atau mendengarkan musik.	25 26 27 28 29 30 31 32 33	Kecenderungan mencari ketenangan melalui komunikasi dengan pasangan dan keluarga menunjukkan pola coping berbasis dukungan sosial. Hal ini mencerminkan kebutuhan akan validasi dan rasa aman dari lingkungan terdekat saat menghadapi tekanan atau kegelisahan.
Tahap Anal			
P	Apa yang Anda rasakan atau Dapatkah Anda menceritakan bagaimana pengalaman Anda saat pertama kali belajar mengendalikan diri di masa kecil, misalnya saat belajar toilet training atau mengikuti aturan-aturan kecil dalam keluarga?		
S	Aaaaaa....Seingat saya, sejak kecil saya dibiasakan disiplin, termasuk saat toilet training. Orang tua saya cukup tegas dalam mengajarkan kebiasaan buang air di tempat yang benar. Saya merasa sedikit tertekan saat itu karena jika lupa atau salah,		Kecenderungan ingin menyenangkan orang tua dan mematuhi aturan sederhana mencerminkan perkembangan kontrol diri dan kepatuhan pada

	orang tua saya akan menegur dengan keras.		tahap awal. Keberhasilan toilet training yang cepat juga mengindikasikan adanya motivasi intrinsik untuk mendapatkan penerimaan dan pujian dari lingkungan terdekat.
P	Bagaimana sikap orang tua atau orang sekitar Anda dalam membimbing atau mengatur Anda di masa belajar kontrol diri tersebut?		
S	Hmmm....Orang tua saya cukup keras dan sangat menekankan kerapian serta keteraturan. Mainan harus dikembalikan ke tempatnya, tempat tidur harus rapi, dan semua hal kecil harus dilakukan dengan tepat. Kadang saya merasa tidak bebas, tapi itu membuat saya terbiasa mengikuti aturan dan menjaga kontrol atas diri sendiri..	34 35 36 37 38 39 40 41 42 43	Pola pengasuhan yang tegas namun sabar mencerminkan gaya asuh demokratis, di mana disiplin disertai penjelasan. Hal ini mendukung perkembangan rasa tanggung jawab dan pemahaman nilai aturan tanpa menimbulkan rasa takut berlebihan.
P	Ketika menghadapi situasi tak terduga di tempat kerja, seperti pengurangan karyawan, bagaimana biasanya Anda merespons? Apakah Anda lebih cenderung mencoba mempertahankan kontrol atau menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut? Mengapa demikian?		
S	Saya cenderung berusaha mempertahankan kontrol. Saat ada situasi seperti pengurangan karyawan, saya merasa tidak nyaman jika segala sesuatu berubah tiba-tiba tanpa arahan yang jelas. Maka biasanya saya mencoba tetap berpegang pada rutinitas,	44 45 46 47 48 49 50 51	Upaya mempertahankan kontrol melalui rencana cadangan dan menenangkan diri menunjukkan strategi coping yang berorientasi pada perencanaan. Hal ini mencerminkan

	merapikan pekerjaan, dan mempersiapkan segala sesuatu sebaik mungkin. Menurut saya, cara ini memberi rasa aman dan membantu mengurangi rasa panik.	52 53 54 55 56	kebutuhan kuat akan prediktabilitas untuk menjaga rasa aman dan menghindari kecemasan terhadap situasi yang tak terduga.
Tahap Phalic			
P	Bagaimana pengalaman Anda dalam mengenal diri sendiri dan perbedaan gender di masa kecil?		
S	Sejak kecil saya sadar sebagai anak Saya mulai sadar bahwa ada perbedaan antara diri saya dan lawan jenis, terutama dalam hal peran dan perlakuan. Saya sering melihat peran ayah dan ibu di rumah, dan dari situ saya mulai membentuk gambaran tentang apa yang "seharusnya" dilakukan oleh laki-laki dan perempuan. Saya merasa lebih dekat dengan orang tua lawan jenis, dan ada masa di mana saya ingin mendapat lebih banyak perhatian dari beliau. Namun seiring waktu, saya mulai memahami batasan dan belajar menyesuaikan diri.	57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73	Kesadaran peran gender sejak kecil dan kecenderungan meniru bapak mencerminkan proses identifikasi dengan figur ayah. Preferensi pada mainan khas anak laki-laki menunjukkan internalisasi norma gender yang diperoleh dari lingkungan terdekat.
P	Bagaimana perlakuan orang tua atau orang di sekitar Anda terhadap ekspresi keinginan, pendapat, atau inisiatif pribadi Anda saat kecil?		
S	Eee...Orang tua saya cukup terbuka, tetapi juga memberi batasan. Mereka memberi saya ruang untuk menyampaikan pendapat dan menunjukkan keinginan, tapi tetap diarahkan. Ketika saya terlalu keras kepala atau ingin dominan, biasanya saya diingatkan untuk tidak egois dan belajar mendengarkan. Dukungan dari orang tua saya membuat saya	74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84	Dukungan orang tua dalam mempertimbangkan ide dan keinginan menunjukkan pola asuh yang responsif dan menghargai pendapat anak. Sikap ini memperkuat rasa percaya diri dan kemampuan anak untuk

	berani menyampaikan pendapat, namun juga belajar menyesuaikan diri dengan lingkungan.	85 86 87	mengemukakan keinginan secara terbuka.
P	Ketika menghadapi perubahan struktur kerja, bagaimana Anda merespons tuntutan untuk membuktikan diri atau menunjukkan inisiatif?		
S	Saya merasa terdorong untuk menunjukkan bahwa diri saya mampu. Ada keinginan untuk membuktikan diri, bahwa saya layak dipertahankan dan bisa diandalkan. Tetapi saya juga berusaha agar inisiatif yang saya ambil tetap realistis dan bermanfaat bagi tim. Saya sadar bahwa mengambil peran aktif dan percaya diri sangat penting di tengah perubahan seperti itu.	88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98	Sikap proaktif dengan memberikan ide dan mengambil tanggung jawab tanpa diminta mencerminkan inisiatif tinggi serta kebutuhan untuk menunjukkan kompetensi. Hal ini juga mengindikasikan perkembangan kemandirian dan rasa percaya diri dalam peran sosial.
Tahap Latensi			
P	Ceritakan bagaimana Anda mulai mengenal diri sendiri, termasuk bagaimana Anda memahami perbedaan gender, selama masa kecil Anda.		
S	Saya mengakui bahwa saat masa kecil, saya mulai mengenal diri saya sendiri melalui interaksi dengan teman-teman di sekolah maupun lingkungan sekitar. Saya juga mulai memahami bahwa ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan, terutama dari cara berpakaian, bermain, dan peran-peran kecil yang diajarkan di rumah atau di sekolah. Pengalaman itu membuat saya lebih peka terhadap identitas saya sendiri.	99 100 102 102 103 104 105 106 107 108 109 110	Rasa bangga sebagai anak laki-laki yang muncul melalui partisipasi di kegiatan seperti pramuka atau olahraga mencerminkan proses pembentukan identitas gender. Kegiatan tersebut menjadi sarana menegaskan peran dan citra diri sesuai norma sosial yang melekat pada gender.
P	Bagaimana pengalaman Anda terkait dengan tanggapan orang tua		

	atau orang-orang di sekitar terhadap keinginan, pendapat, atau inisiatif yang Anda tunjukkan saat masih kecil?		
S	Hmmm orang tua dan orang-orang di sekitar saya memberikan ruang bagi saya untuk menyampaikan keinginan dan pendapat, meskipun terkadang tetap ada batasan yang harus saya ikuti. Mereka tidak serta-merta memaksakan kehendak, tetapi memberi bimbingan agar saya bisa belajar bertanggung jawab dan berpikir sebelum bertindak. Hal ini mendorong saya untuk berani mencoba dan mengambil inisiatif sejak dini.	111 112 113 114 115 116 117 118 119 120 121 122 123	Dukungan orang tua untuk mencoba hal baru dengan batasan keamanan mencerminkan pola asuh yang mendorong eksplorasi dan kemandirian. Pesan "Coba dulu, baru tahu" memperlihatkan upaya menanamkan keberanian dan rasa percaya diri dalam menghadapi pengalaman baru.
P	Bisakah Anda berbagi pengalaman saat menghadapi perubahan dalam struktur kerja dan bagaimana Anda merespons tekanan untuk membuktikan diri atau menunjukkan inisiatif dalam situasi tersebut?		
S	Hmmm... (diam sejenak) ketika menghadapi perubahan dalam struktur kerja, saya biasanya merespons dengan berusaha membuktikan bahwa saya mampu beradaptasi. Saya cenderung menunjukkan inisiatif untuk tetap produktif dan menjaga relasi yang baik dengan rekan kerja. Bagi saya, tekanan seperti itu bukan alasan untuk menyerah, tapi justru kesempatan untuk berkembang dan memperlihatkan kemampuan yang mungkin belum pernah terlihat sebelumnya.	124 125 126 127 128 129 130 131 132 133 134 135 136 137 138	Keputusan untuk memperdalam kemampuan agar dapat membantu tim mencerminkan dorongan untuk meningkatkan kompetensi diri. Sikap ini juga menunjukkan adanya kebutuhan akan pengakuan dan rasa aman dalam posisi di lingkungan kerja.

Tahap Genital			
P	Bisakah Anda menceritakan pengalaman pertama Anda dalam menjalin hubungan emosional atau romantis, dan bagaimana hal itu membentuk pandangan Anda tentang hubungan?		
S	Eee... pengalaman pertama saya menjalin hubungan romantis terjadi saat remaja akhir, dan saat itu saya mulai belajar tentang arti kepercayaan, keterbukaan, dan komitmen. Meskipun hubungan itu tidak berjalan lama, saya belajar bahwa hubungan yang sehat butuh komunikasi yang jujur dan saling menghargai. Sejak saat itu, saya memandang hubungan bukan sekadar soal rasa suka, tapi tentang kedewasaan dan saling mendukung dalam berbagai kondisi.	139 140 141 142 143 144 145 146 147 148 149 150 151 152	Pengalaman pertama yang berawal dari persahabatan mencerminkan proses alami dalam membangun kedekatan emosional. Hal ini menekankan nilai komunikasi dan dukungan timbal balik sebagai dasar hubungan yang sehat.
P	Bagaimana peran keluarga, teman, atau lingkungan sekitar memengaruhi cara Anda membangun dan mempertahankan hubungan tersebut?		
S	(Nada pelan, tersenyum kecil) Hmm... Keluarga saya juga memberi pengaruh yang besar, terutama dalam hal nilai-nilai seperti kejujuran, kesetiaan, dan saling menghormati. Mereka mengajarkan pentingnya menjaga hubungan dengan komunikasi yang baik dan tidak mudah menyerah saat ada masalah. Teman-teman juga berperan, karena saya belajar dari pengalaman mereka dan kadang mendapatkan masukan atau dukungan saat mengalami masalah dalam hubungan.	153 154 155 156 157 158 159 160 161 162 163 164 165 166 167	Penekanan keluarga pada nilai kesetiaan dan tanggung jawab menunjukkan peran kuat lingkungan dalam membentuk sikap terhadap hubungan. Dukungan teman dengan masukan positif turut memperkuat komitmen dan keseriusan dalam menjalani hubungan.
P	Ketika menghadapi situasi pengurangan karyawan, apa yang		

	Anda pertimbangkan dalam memilih untuk memperkuat hubungan sosial dengan rekan kerja atau fokus pada pengembangan diri?		
S	Aaa.....Saya saya cenderung menyeimbangkan keduanya. Saya merasa penting untuk memperkuat hubungan sosial karena dukungan rekan kerja bisa membantu mengurangi beban psikologis. Tapi di sisi lain, saya juga menyadari bahwa pengembangan diri penting agar tetap relevan dan siap menghadapi kemungkinan perubahan. Jadi, saya berusaha tetap menjalin hubungan baik sambil meningkatkan keterampilan dan wawasan saya.	168 169 170 171 172 173 174 175 176 177 178 179 180 181	Upaya menyeimbangkan kekompakan tim dengan pengembangan diri mencerminkan kemampuan mengelola relasi sosial sekaligus menjaga tanggung jawab pribadi. Hal ini menunjukkan kesadaran akan pentingnya kolaborasi tanpa mengabaikan kesiapan individu menghadapi tantangan.

Lampiran 5: Transkrip Observasi Informan Kedua

TRANSKIP OBSERVASI

Nama : GS
Jenis Kelamin : Laki-laki
Usia : 38 Tahun
Jabatan : K3
Lama Bekerja : 1 Tahun
Status Kerja : PKWT
Hari/Tanggal Wawancara : Rabu, 11 Juni 2025

Struktur Kepribadian

No.	Aspek yang diamati	Hasil (catatan pengamatan)
1	Perilaku umum	Karyawan tampak berusaha tenang dan profesional. Sering membuat daftar tugas harian dan menjaga disiplin waktu. Terlihat berinisiatif membantu rekan kerja yang kewalahan.
2	Ekspresi wajah	Raut wajah serius dan kadang tegang, terutama saat membahas atau menghadapi tugas tambahan. Sesekali terlihat sedih saat membicarakan rekan kerja yang terdampak.
3	Gestur tubuh	Sering menghela napas panjang saat memikirkan kondisi tim. Kadang menunduk ketika membahas hal yang menyentuh emosi pribadi (misalnya teman yang terdampak).
4	Interaksi sosial dengan rekan kerja	Aktif mendukung rekan kerja, menawarkan bantuan tanpa diminta. Terlihat menjaga komunikasi terbuka meski menghindari membahas isu sensitif terlalu dalam.
5	Respons terhadap atasan/pelanggan	Tetap menunjukkan sikap sopan dan profesional, tidak mengambil keputusan tergesa-gesa, selalu mencari informasi sebelum bereaksi.
6	Pola komunikasi nonverbal	Nada bicara stabil, tetapi menjadi pelan dan penuh jeda saat membahas topik yang menyentuh sisi emosional. Berbicara lebih tegas saat membahas tugas atau rencana kerja.
7	Frekuensi aktivitas berulang	Sering terlihat memeriksa ulang daftar tugas dan jadwal harian, serta mengatur ulang prioritas kerja sebagai bentuk kendali terhadap tekanan.

Mekanisme Pertahanan Ego

No.	Aspek yang diamati	Hasil (catatan pengamatan)
1	Perilaku umum	Karyawan terlihat berusaha sibuk dengan pekerjaan untuk menutupi rasa cemas. Sering terlihat menjaga citra tenang dan mendukung rekan kerja agar tetap semangat.
2	Ekspresi wajah	Wajah cenderung serius dengan senyum yang tampak dipaksakan dalam situasi tertentu. Mata kadang terlihat sayu ketika tidak sedang berinteraksi langsung.
3	Gestur tubuh	Sering menghela napas panjang, meremas tangan, atau memandang jauh seolah sedang menekan emosi. Kadang menepuk pundak rekan sebagai bentuk dukungan sosial.
4	Interaksi sosial dengan rekan kerja	Aktif menghibur dan menyemangati rekan kerja, meski dalam hati juga sedang cemas. Cenderung menjaga suasana tetap positif dan menghindari diskusi mendalam tentang isu pengurangan karyawan.
5	Respons terhadap atasan/pelanggan	Menunjukkan sikap profesional, mendengarkan dengan baik, menghindari komentar negatif tentang kebijakan perusahaan, dan berusaha rasional dalam menyikapi keputusan perusahaan.
6	Pola komunikasi nonverbal	Nada bicara stabil di depan rekan kerja, tetapi lebih pelan dan reflektif saat membahas hal pribadi atau emosi mendalam. Sering memberi jeda sebelum menjawab pertanyaan sensitif.
7	Frekuensi aktivitas berulang	Sering terlihat jogging atau melakukan aktivitas fisik ringan di sela waktu kerja (jika memungkinkan). Suka membaca buku motivasi di waktu istirahat atau sepulang kerja untuk mengelola stres.

Tahapan Perkembangan Psikoseksual

No.	Aspek yang diamati	Hasil (catatan pengamatan)
1	Perilaku umum	Karyawan tampak adaptif menghadapi tekanan, aktif mengikuti pelatihan, dan mengambil inisiatif tanpa diminta. Terlihat membagi waktu untuk mendukung tim dan pengembangan diri.
2	Ekspresi wajah	Wajah menunjukkan ekspresi percaya diri saat menyampaikan pendapat atau ide. Kadang terlihat serius dan fokus ketika membahas tugas atau rencana kerja.
3	Gestur tubuh	Gestur tubuh terbuka saat berdiskusi, sering menatap lawan bicara dengan mantap. Kadang menunduk sesaat ketika membicarakan topik sensitif (misalnya kehilangan rekan kerja).
4	Interaksi sosial dengan rekan kerja	Aktif menjaga kekompakan tim, mudah berkoordinasi, mendukung rekan secara emosional, serta menjadi sumber semangat bagi tim dalam suasana kerja yang tidak menentu.
5	Respons terhadap atasan/pelanggan	Menunjukkan sikap sopan dan profesional. Berusaha membuktikan kemampuan diri melalui kerja nyata tanpa harus diminta.
6	Pola komunikasi nonverbal	Nada bicara tegas dan mantap saat berbicara tentang pekerjaan. Nada menjadi lebih lembut saat membahas hal pribadi atau topik emosional.
7	Frekuensi aktivitas berulang	Sering terlihat menyusun laporan atau portofolio pribadi, mengecek ulang rencana kerja, serta mengikuti pelatihan daring di waktu luang sebagai bentuk persiapan diri.

Lampiran 6: Transkrip Wawancara Informan Pertama
VERBATIM (TRANSKIP WAWANCARA)

Nama : GS
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Usia : 38 Tahun
 Jabatan : K3
 Lama Bekerja : 1 Tahun
 Status Kerja : PKWT
 Hari/Tanggal Wawancara : Selasa, 10 Juni 2025

Struktur Kepribadian

	Verbatim	No Baris	Komentar Eksplorataris
Id			
P	Bagaimana perasaan terdalam Anda ketika pertama kali mendengar kabar bahwa akan ada pengurangan karyawan di perusahaan ini? Ceritakan!		
S	Pertama kali ku dengar toh. Kayak... kaget ka, ada juga rasa takut ku. <i>(menelan ludah pelan)</i> Rasanya seperti tanah di bawah kaki tiba-tiba goyah. Apalagi saya punya keluarga yang harus saya tanggung. Tapi saya coba kuat karena saya sadar saya tidak bisa mengendalikan keputusan perusahaan. <i>(ia menarik napas dan tersenyum tipis)</i>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12	Responden menunjukkan reaksi emosional mendalam yang berasal dari ketakutan (id) terhadap kondisi yang tidak pasti. Ungkapan "goyah" memperlihatkan dampak emosional langsung terhadap stabilitas psikologisnya. Namun, fungsi ego mulai tampak ketika ia menyadari batas kendali terhadap situasi. Superego muncul dalam bentuk kesadaran atas tanggung jawab keluarga dan dorongan untuk tetap bersikap kuat dan profesional.
P	Apa saja dorongan atau keinginan spontan yang muncul dalam diri Anda saat mengetahui informasi tersebut? Bagaimana Anda menanggapi dorongan itu?		

S	Sempat ka mau langsung resign dan cari kerja lain yang lebih aman, tapi saya urungkan. (<i>ia menghela napas sebentar</i>) Saya bilang ke diri sendiri untuk jangan ambil keputusan tergesa-gesa, jadi saya mulai cari tahu dulu tentang kabar ini sebelum bereaksi	13 14 15 16 17 18 19 20 21	Dorongan id muncul kuat dalam bentuk keinginan untuk segera keluar dari situasi penuh tekanan. Namun, ego bekerja dengan baik dalam menahan impuls tersebut dan menyeimbangkannya dengan pendekatan yang lebih logis dan hati-hati. Hal ini menunjukkan kemampuan regulasi diri yang baik dan pemanfaatan mekanisme pertahanan ego yang matang.
Ego			
P	Ceritakan bagaimana Anda menghadapi dan mengelola rasa cemas yang muncul akibat pengurangan karyawan di tempat kerja.		
S	Saya mulai olahraga rutin setelah pulang kerja untuk bantu menurunkan stres. Hmm... (<i>ia sempat batuk kecil sebelum melanjutkan</i>) Saya juga mulai meditasi ringan tiap malam, dan bicara dengan pasangan soal kekhawatiran saya. Saya tidak mau kecemasan ini sampai memengaruhi pekerjaan.	22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32	Strategi pengelolaan stres yang digunakan responden menggambarkan mekanisme coping positif dari ego. Aktivitas fisik dan meditasi menjadi alat ego untuk menyalurkan tekanan emosional. Bicara dengan pasangan mencerminkan penggunaan support system untuk menjaga stabilitas mental. Terdapat usaha sadar dari ego untuk mencegah stres mempengaruhi fungsi profesional.
P	Apa saja yang biasanya Anda lakukan saat mengalami tekanan kerja setelah pengurangan karyawan? Bagaimana Anda menyesuaikan diri agar tetap bisa bekerja dengan baik?		

S	Biasanya saya itu membuat, tapi sekarang saya coba atur waktu lebih baik. <i>(ia tersenyum kecil, lalu melanjutkan)</i> Saya lebih disiplin soal to-do list dan tidak menunda pekerjaan. Saya juga berusaha lebih fleksibel dan bantu rekan kerja kalau mereka kewalahan.	33 34 35 36 37 38 39 40 41	Kemampuan responden dalam beradaptasi terlihat melalui penguatan kontrol ego. Ia menggunakan strategi konkret seperti manajemen waktu dan kedisiplinan untuk menghadapi beban kerja tambahan. Nilai solidaritas juga tampak saat ia membantu rekan kerja, menandakan adanya fungsi superego yang menekankan etika kerja kolektif dan empati sosial.
Super Ego			
P	Bisakah Anda menceritakan pengalaman atau perasaan Anda ketika mengetahui rekan kerja Anda terdampak pengurangan karyawan? Apa yang membuat Anda merasa seperti itu?		
S	Saya merasa sangat sedih dan bersalah, hmm... (sambil menunduk sebentar). Aa... ada satu teman dekat saya yang harus keluar, padahal dia sangat berdedikasi. Rasanya seperti kehilangan bagian dari tim. Sampai sekarang saya masih kontak dia dan coba bantu carikan pekerjaan	42 43 44 45 46 47 48 49 50 51	Respons emosional berupa rasa bersalah dan kesedihan menunjukkan aktivitas superego yang dominan, khususnya nilai-nilai seperti keadilan dan kepedulian. Kedekatan emosional dengan rekan kerja menjelaskan adanya ikatan afektif yang kuat. Upaya membantu secara konkret mencerminkan internalisasi nilai sosial dan empati yang tinggi.
P	Dalam menghadapi situasi sulit seperti pengurangan karyawan, nilai atau prinsip apa yang paling Anda pegang teguh? Bagaimana nilai tersebut membentuk cara Anda mengambil keputusan atau bersikap?		

S	<p>Hmmm.....saya percaya kalau kita harus tetap manusiawi dan saling bantu. Saya juga selalu berusaha jujur, tidak hanya dalam bekerja tapi juga dalam menyampaikan perasaan. Itu membantu saya tetap tenang dan fokus</p>	<p>51 52 53 54 55 56 57 58</p>	<p>Responden memegang teguh nilai-nilai moral yang berasal dari superego, seperti kejujuran dan kepedulian terhadap sesama. Nilai-nilai ini menjadi dasar dalam membentuk perilaku dan keputusan, sekaligus menjadi kekuatan dalam menjaga stabilitas emosi. Integritas pribadi menjadi elemen penting yang menuntun fungsi ego dalam mengatur respons terhadap tekanan.</p>
---	--	--	--

Tahapan Mekanisme Pertahanan Ego

Represi			
P	Dapatkah Anda menceritakan apakah ada pengalaman atau perasaan tertentu sejak terjadinya pengurangan karyawan yang sulit Anda pikirkan kembali atau cenderung ingin Anda lupakan?		
S	Salah satu momen paling sulit yang terus membekas dan rasanya ingin saya lupakan adalah saat melihat meja kerja teman saya sudah kosong keesokan harinya. (<i>Ia menunduk sejenak</i>) Padahal, sehari sebelumnya kami masih sempat bercanda dan tertawa seperti biasa. Rasanya seperti ditinggal begitu saja, tanpa sempat mengucapkan selamat tinggal. Sampai sekarang, kalau mengingat momen itu, masih terasa berat. Ada perasaan sedih, kehilangan.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16	Responden menunjukkan <i>represi</i> , yaitu menekan kenangan menyakitkan ke alam bawah sadar agar tidak terus membangkitkan rasa kehilangan. Pengalaman emosional yang ditinggalkan tanpa perpisahan mendorong ego untuk menghindari pemikiran terhadap kejadian itu demi menjaga kestabilan emosional.
Proyeksi			
P	Pernahkah Anda mengamati perilaku atau perasaan tertentu pada rekan kerja yang menurut Anda mencerminkan kecemasan atau ketakutan dan apakah Anda merasa hal itu mungkin juga mencerminkan perasaan Anda sendiri?		
S	Ya, saya sempat melihat beberapa rekan jadi lebih pendiam dan mudah tersinggung. (batuk) hmm... awalnya saya pikir mereka saja yang terlalu cemas, tapi lama-lama saya sadar mungkin saya	17 18 19 20 21 22 23	Tampak jelas mekanisme <i>proyeksi</i> , di mana responden mencerminkan emosi cemas dan stresnya pada rekan kerja. Dengan mengamati orang lain, ia secara tidak langsung mengakui kecemasannya

	juga sedang merasa hal yang sama, hanya saja saya berusaha menutupinya dengan tetap sibuk.	24 25 26 27	sendiri yang selama ini ditekan demi menjaga citra sebagai pribadi yang tenang.
Rasionalisasi			
P	Bagaimana Anda menjelaskan kepada diri sendiri mengenai keputusan pengurangan karyawan yang terjadi? Apakah ada upaya tertentu untuk meyakinkan diri bahwa keputusan tersebut bisa diterima?		
S	Aaa.... Saya mencoba memahami kalau ini bagian dari strategi manajemen supaya perusahaan tetap jalan, (ujarnya pelan). Kalau tidak ada pengurangan, bisa saja perusahaannya tutup dan semua kehilangan pekerjaan. Hmm...berat sih, tapi saya berusaha percaya ini demi kebaikan bersama.	28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38	Responden menggunakan <i>rasionalisasi</i> sebagai bentuk pertahanan. Ia memberikan penjelasan logis dan rasional untuk menerima keputusan yang menyakitkan. Hal ini membantu ego menenangkan konflik batin dan mencegah munculnya penolakan emosional yang terlalu inten
Denial (Penyangkalan)			
P	Apa yang Anda rasakan atau pikirkan saat pertama kali mendengar kabar tentang pengurangan karyawan? Apakah ada bagian dari diri Anda yang merasa hal itu tidak nyata atau tidak mungkin terjadi?		
S	(batuk) awalnya saya tidak percaya. Hmm...Saya pikir, 'Ah tidak mungkin, selama ini perusahaan baik-baik saja.' Bahkan saya sempat menganggap ini cuma isu yang dibesar-besarkan. Tapi ternyata kenyataannya benar-benar terjadi.	40 41 44 45 46 47 48 49	Mekanisme <i>denial (penyangkalan)</i> tampak saat responden menyangkal kenyataan di awal informasi diterima. Ini adalah cara ego untuk melindungi diri dari kejutan dan ketakutan, dengan menghindari realitas

			yang terlalu mengganggu secara psikologis
Displacement			
P	Ketika Anda mengalami stres atau ketegangan karena situasi ini, ke mana biasanya perasaan tersebut Anda arahkan? Apakah Anda pernah merasa meluapkannya kepada orang lain di luar lingkungan kerja?		
S	Eee...Biasanya saya jadi gampang marah di rumah, terutama ke anak-anak, (sambil menarik napas pelan). Mereka ribut sedikit, saya langsung emosi. Padahal, mungkin bukan mereka yang salah, tapi saya yang lagi lelah dan tertekan	50 51 52 53 54 55 56 57	Responden menunjukkan <i>displacement</i> , yaitu pemindahan emosi dari sumber tekanan (pekerjaan) ke objek lain yang lebih aman (anak-anak di rumah). Ini adalah mekanisme perlindungan ego agar ketegangan tidak dilampiaskan pada lingkungan kerja yang berisiko.
Sublimasi			
P	Apakah Anda memiliki cara tertentu untuk menyalurkan perasaan tidak nyaman atau stres yang Anda rasakan akibat pengurangan karyawan? Misalnya, melalui aktivitas yang produktif atau menyenangkan?		
S	Kalau cemas ka, biasanya saya jogging, (sambil tersenyum tipis). Selain itu, saya salurkan energi ke baca buku motivasi, jogging, atau bantu anak belajar. Cukup bantu redakan tekanan.	58 59 60 61 62 63	Mekanisme <i>sublimasi</i> muncul ketika emosi negatif dialihkan ke kegiatan produktif dan reflektif. Ego mengelola stres dengan cara yang adaptif dan bermakna, seperti journaling dan pengembangan diri, yang menunjukkan kematangan dalam pengendalian diri.
Regresi			
P	Bagaimana Anda merespons situasi ini secara emosional?		

	Pernahkah Anda merasa ingin mundur dari tanggung jawab, menarik diri, atau menunjukkan reaksi seperti mencari perlindungan emosional yang biasa dilakukan saat masih kecil?		
S	Kadang saya ingin berhenti sejenak dari semua ini, rasanya berat sekali, (katanya lirih) Ada saat saya cuma mau diam di kamar, minta dipeluk, seperti dulu waktu kecil kalau lagi takut atau bingung.	65 66 67 68 69 70 71	Ini menunjukkan <i>regresi</i> , di mana individu secara emosional mundur ke fase perkembangan sebelumnya sebagai bentuk mencari rasa aman. Ego yang sedang tertekan mencari pelarian ke bentuk perlindungan yang biasa dilakukan saat masa anak-anak.
<i>Reaction Formation</i>			
P	Pernahkah Anda merasa perlu menampilkan sikap yang sangat positif, optimis, atau bahkan ceria terhadap situasi atau orang yang sebenarnya membuat Anda merasa cemas atau tidak nyaman?		
S	Hmm.. Iya, saya cukup sering pura-pura tenang di kantor," (sambil tersenyum tipis) saya bahkan hibur teman-teman, padahal dalam hati juga cemas. Kalau saya ikut panik, rasanya malah bikin semuanya tambah buruk	73 74 75 76 77 78 79 80	Responden menggunakan <i>reaction formation</i> , yaitu menampilkan emosi yang berlawanan dengan perasaan sebenarnya. Kecemasan ditutupi dengan ekspresi positif agar tidak memperburuk suasana kerja. Ini menunjukkan kontrol ego terhadap ekspresi emosi dalam konteks sosial.

Tahapan Perkembangan Psikoseksual

Tahap Oral			
P	Bisakah Anda menceritakan kembali seperti apa pengalaman Anda saat menerima kenyamanan atau rasa aman pada masa bayi atau awal kehidupan Anda? Apa yang paling Anda ingat atau rasakan dari momen-momen tersebut?		
S	(batuk)... (berusaha mengingat) Saat bayi, saya tidak mengingat secara spesifik, namun berdasarkan cerita orang tua, saya adalah bayi yang tenang saat menyusui dan suka mengisap dot dalam waktu lama. Hal itu membuat saya merasa aman dan nyaman. Ketika sudah agak besar, saya juga sering membawa mainan ke mulut sebagai cara untuk menenangkan diri.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13	Menunjukkan keterikatan kuat pada figur ibu sejak tahap <i>oral</i> . Kehadiran fisik ibu menjadi sumber rasa aman, mencerminkan pemenuhan kebutuhan dasar akan kenyamanan dan kelekatan. Ini berpengaruh pada pembentukan kepercayaan dasar (<i>basic trust</i>) dalam hubungan di masa dewasa.
P	Bagaimana Anda menggambarkan cara orang tua atau orang terdekat memperlakukan Anda dalam hal memberikan perhatian, kasih sayang, dan kenyamanan selama masa tumbuh kembang Anda?		
S	Hmm.... Saya mendapatkan perhatian dan kasih sayang yang cukup intens dari ibu. Saat saya menangis, ibu cepat tanggap menenangkan saya. Dalam hal kenyamanan, ibu sering menggendong dan menyanyikan lagu untuk membuat saya merasa tenang.	14 15 16 17 18 19 20 21 22	Perhatian emosional ibu dominan pada masa awal perkembangan, mendukung stabilitas emosional anak. Pola interaksi ini memperkuat peran ibu sebagai pusat kenyamanan, meskipun peran ayah lebih sebagai pelindung dan penyedia. Ini juga menanamkan pemahaman awal tentang kehangatan versus ketegasan.

P	Ketika menghadapi situasi penuh tekanan seperti pengurangan karyawan, ke mana atau kepada siapa Anda biasanya mencari rasa tenang dan aman? Apa yang membantu Anda merasa lebih stabil dalam kondisi seperti itu?		
S	Ketika menghadapi situasi penuh tekanan seperti pengurangan karyawan, saya cenderung mencari orang terdekat seperti pasangan atau teman dekat untuk berbagi cerita. Saya merasa lebih tenang setelah berbicara dan mendapat dukungan emosional dari mereka.	23 24 25 26 27 28 29 30 31 32	Menunjukkan mekanisme koping dewasa yang sehat. Kebutuhan akan stabilitas di bawah tekanan diasosiasikan dengan keterikatan sosial dan spiritual. Ini merupakan integrasi dari pengalaman kenyamanan awal dalam tahap oral yang berhasil berkembang ke fase laten dan genital dengan regulasi emosi matang.
Tahap Anal			
P	Apa yang Anda rasakan atau Dapatkah Anda menceritakan bagaimana pengalaman Anda saat pertama kali belajar mengendalikan diri di masa kecil, misalnya saat belajar toilet training atau mengikuti aturan-aturan kecil dalam keluarga?		
S	(Sambil mencoba mengingat) Saya masih mengingat masa toilet training yang cukup disiplin. Saya diajarkan untuk ke kamar mandi secara teratur dan diminta untuk mandiri sejak usia dini. Saya merasa bangga ketika berhasil melakukannya sendiri tanpa bantuan.	33 34 35 36 37 38 39 40 41 42	Menggambarkan perkembangan di tahap <i>anal</i> , di mana pengendalian diri mulai diuji melalui toilet training dan aturan. Sikap keras kepala awal diatasi dengan pendekatan positif, menandakan adanya awal pembentukan ego yang mampu menyesuaikan diri melalui dorongan eksternal dan pemahaman logis.

P	Bagaimana sikap orang tua atau orang sekitar Anda dalam membimbing atau mengatur Anda di masa belajar kontrol diri tersebut?		
S	(batuk) (berusaha mengingat), hm.... Orang tua saya cukup tegas namun sabar. Mereka memberikan arahan secara konsisten dan memberi pujian jika saya berhasil, serta memberikan nasihat jika saya melanggar aturan.	43 44 45 46 47 48 49 50	Menunjukkan pola pengasuhan yang suportif selama fase anal, yang membantu terbentuknya rasa tanggung jawab dan kemampuan kontrol diri. Pengasuhan yang tidak represif menghindari perkembangan karakter yang terlalu kaku atau terlalu permisif.
P	Ketika menghadapi situasi tak terduga di tempat kerja, seperti pengurangan karyawan, bagaimana biasanya Anda merespons? Apakah Anda lebih cenderung mencoba mempertahankan kontrol atau menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut? Mengapa demikian?		
S	Hm.... Ketika menghadapi situasi tak terduga di tempat kerja seperti pengurangan karyawan, saya cenderung mempertahankan kontrol. Saya membuat perencanaan, mengatur keuangan, dan mencari informasi agar bisa menyesuaikan diri dengan perubahan secara perlahan namun pasti.	51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61	Respons adaptif menunjukkan kemampuan ego untuk fleksibel menghadapi perubahan. Ini mencerminkan hasil dari fase anal yang seimbang (kontrol) dan fase laten (pengembangan kemampuan sosial). Strategi adaptif juga menandakan kesiapan memasuki tantangan tahap genital.
Tahap Phalic			
P	Bagaimana pengalaman Anda dalam mengenal diri sendiri dan perbedaan gender di masa kecil?		

S	Saya mulai memahami perbedaan gender saat bermain dengan teman sebaya. Saya sadar bahwa laki-laki dan perempuan memiliki cara bicara dan bermain yang berbeda. Saya juga merasa lebih dekat secara emosional dengan orang tua dari lawan jenis.	55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65	Menunjukkan proses <i>identifikasi gender</i> pada tahap <i>falik</i> , di mana anak mulai menyadari perbedaan jenis kelamin. Ketertarikan pada peran gender tradisional (boneka) sekaligus eksplorasi bebas (panjat pohon) mengindikasikan perkembangan identitas gender yang fleksibel dan tidak kaku.
P	Bagaimana perlakuan orang tua atau orang di sekitar Anda terhadap ekspresi keinginan, pendapat, atau inisiatif pribadi Anda saat kecil?		
S	ee.... orang tua saya mendorong saya untuk aktif dalam kegiatan sekolah. Mereka memberi dukungan atas minatnya, seperti mengikuti lomba atau ikut ekstrakurikuler. Saat punya ide, mereka mengajaknya berdiskusi dan memberi motivasi	66 67 68 69 70 71 71 72	Penerimaan dan apresiasi terhadap inisiatif pribadi mendukung perkembangan ego dan rasa percaya diri. Ini berkaitan dengan fase laten, di mana anak membangun kompetensi dan kreativitas melalui penerimaan sosial dari lingkungan keluarga.
P	Ketika menghadapi perubahan struktur kerja, bagaimana Anda merespons tuntutan untuk membuktikan diri atau menunjukkan inisiatif?		
S	Aaa... (batuk) Saya berusaha menunjukkan kemampuan saya dengan cara mengambil inisiatif lebih dulu, misalnya menyusun laporan tanpa disuruh. Trus... Saya ingin atasan tahu kalau saya layak dipertahankan.	73 74 75 76 77 78 79	Mengindikasikan kematangan fungsi ego pada tahap <i>genital</i> , ditandai dengan kemampuan mengambil tanggung jawab secara proaktif. Ini merupakan hasil dari perkembangan identitas yang sehat sejak masa kanak-kanak, serta penguatan nilai kemandirian dan aktualisasi diri.

Tahap Latensi			
P	Ceritakan bagaimana Anda mulai mengenal diri sendiri, termasuk bagaimana Anda memahami perbedaan gender, selama masa kecil Anda.		
S	Hmmm...Pertama kali saya dekat dengan seseorang itu waktu SMA, (sambil mengingat-ingat). Awalnya teman belajar, lalu makin akrab. Saya belajar pentingnya saling terbuka dan menghargai ruang pribadi	80 81 82 83 84 85 86	Menunjukkan pembentukan relasi intim yang khas pada tahap genital. Fokus pada saling pengertian dan dukungan emosional mengindikasikan kematangan dalam menjalin hubungan romantis, tidak hanya berdasarkan ketertarikan fisik.
P	Bagaimana pengalaman Anda terkait dengan tanggapan orang tua atau orang-orang di sekitar terhadap keinginan, pendapat, atau inisiatif yang Anda tunjukkan saat masih kecil?		
S	aa...Keluarga mengajarkan saya untuk jujur dan setia, jadi itu yang saya pegang dalam hubungan, (tersenyum kecil). Hmm... (batuk) Teman-teman juga sering kasih saran biar jangan terlalu cepat percaya, dan itu sangat membantu.	87 88 89 90 91 92 93 94	Peran keluarga dan lingkungan memperkuat nilai dalam membentuk relasi sehat. Nilai-nilai ini mencerminkan internalisasi superego yang kuat, hasil dari pengasuhan yang konsisten dan lingkungan sosial yang membimbing secara positif.menghadapi pengalaman baru.
P	Bisakah Anda berbagi pengalaman saat menghadapi perubahan dalam struktur kerja dan bagaimana Anda merespons tekanan untuk membuktikan diri atau menunjukkan inisiatif dalam situasi tersebut?		
S	Hmmm.... Saat terjadi perubahan dalam struktur kerja, saya sempat merasa khawatir	95 96 97	Menunjukkan kemampuan menyeimbangkan kebutuhan sosial dan aktualisasi diri. Ini

	apalagi suasana kerja jadi berbeda dan beberapa rekan dipindahkan. Tapi saya mencoba menyesuaikan diri dengan cepat. Saya menjaga hubungan baik dengan tim, karena kekompakan. Di saat yang sama, saya mulai lebih aktif belajar hal-hal baru dan mengambil inisiatif dalam tugas, supaya saya tetap dinilai mampu dan siap menghadapi tanggung jawab yang berbeda jika diperlukan.	98 99 100 101 102 103 104 105 106 107 108 109 110 111	merupakan karakteristik khas dari individu yang berada pada fase genital yang matang—mampu menjalin relasi dan berkembang secara pribadi tanpa mengorbankan satu sisi.
Tahap Genital			
P	Bisakah Anda menceritakan pengalaman pertama Anda dalam menjalin hubungan emosional atau romantis, dan bagaimana hal itu membentuk pandangan Anda tentang hubungan?		
S	Pengalaman pertama menjalin hubungan waktu kuliah, (sambil tersenyum tipis). Hmm...Awalnya sering diskusi tugas, lalu makin dekat. Saya merasa dihargai karena dia mau mendengar tanpa banyak menuntut. Tapi..... akhirnya berakhir juga karena tujuan hidup kami beda. Dari situ saya belajar, komunikasi penting, tapi visi yang sama juga nggak kalah penting.	112 113 114 115 116 117 118 119 120 121 122 123 124 125	Menunjukkan tahap genital yang matang, di mana hubungan didasarkan pada komunikasi dan nilai bersama. Responden mampu mengevaluasi hubungan secara realistis dan belajar dari pengalaman.
P	Bagaimana peran keluarga, teman, atau lingkungan sekitar memengaruhi cara Anda membangun dan		

S	<p>Hmmm...Keluarga menekankan saling menghargai dan komitmen, orang tua juga jadi contoh hubungan yang sehat, (komentarnya sambil tersenyum kecil). Trus.... Teman-teman terbuka soal masalah hubungan, jadi saya banyak belajar. Lingkungan saya suportif, jadi saya nyaman untuk jujur dan terbuka (batuk)</p>	<p>127 128 129 130 131 132 134 135 136 137 138</p>	<p>Responden menunjukkan pengaruh positif dari lingkungan dan keluarga dalam membentuk pola hubungan yang sehat. Nilai kesetiaan dan komunikasi yang ditanamkan sejak kecil memperkuat perkembangan pada tahap genital, ditandai dengan keterbukaan dan kedewasaan emosional dalam menjalin relasi.</p>
P	<p>Ketika menghadapi situasi pengurangan karyawan, apa yang Anda pertimbangkan dalam memilih untuk memperkuat hubungan sosial dengan rekan kerja atau fokus pada pengembangan diri?</p>		
S	<p>Hmmm...Dalam situasi seperti ini, menurut saya keduanya sama penting (sambil mengangguk pelan). Memperkuat hubungan sosial dengan rekan kerja bisa menjaga semangat dan kekompakan, apalagi saat suasana kantor sedang tidak menentu. Tapi di sisi lain, saya juga sadar pentingnya meningkatkan kemampuan diri agar tetap siap menghadapi perubahan. Jadi, saya berusaha membagi waktu: tetap hadir dan mendukung tim, sambil terus mengikuti pelatihan atau belajar hal baru.</p>	<p>139 140 141 142 143 144 145 146 147 148 149 150 151 152 153 154 155 156</p>	<p>Responden menunjukkan keseimbangan antara kebutuhan sosial dan aktualisasi diri, mencerminkan kematangan pada tahap genital. Ia mampu menjalin relasi emosional yang sehat sekaligus mengembangkan potensi pribadi sebagai bentuk kesiapan menghadapi perubahan.</p>