

**BAB I**  
**PENDAHULUAN**  
**A. Latar Belakang**

Masyarakat Jawa hidup dengan penuh filosofi dalam kehidupan sehari-hari. Bahkan dalam bekerja masyarakat Jawa memiliki filosofi '*rame ing gawe*' yang secara sederhana dapat diartikan sebagai kewajiban untuk bekerja keras (Musman, 2018). Bekerja keras disini bukan dalam arti bekerja keras untuk diri sendiri, tetapi lebih kepada untuk keluarga, masyarakat, kemanusiaan, bahkan kesejahteraan dunia (Soetrisno dalam Musman, 2018). Selain itu *rame ing gawe* juga dimaknai dengan pelaksanaan setia pada kewajiban-kewajiban setiap karyawan, mengerjakan segala tanggung jawab tanpa merasa tertekan (Mudler dalam Musman, 2018).

Era modern saat ini filosofi dalam bekerja seperti *rame ing gawe* sering kali ikut tergerus seiring perubahan zaman. Meski demikian, di Yogyakarta filosofi dalam bekerja khas masyarakat Jawa masih bisa dilihat dan dihayati melalui contoh nyata para *abdidalem* Keraton Kasultanan Yogyakarta. *Abdidalem* adalah aparatur sipil yang dimiliki oleh Keraton Kasultanan Yogyakarta (Kraton Jogja, 2016). Sejak berdirinya *Keraton Ngayogyakarta Hadiningrat* pada tanggal 13 Maret 1755 (29 Jumadilawal 1680 TJ), tentu membutuhkan aparatur sipil (*Abdidalem*) dan aparatur militer (Prajurit Keraton). *Abdidalem* sebagai aparatur sipil dalam struktur pemerintahan Keraton Kasultanan Yogyakarta memiliki tugas sebagai pelaksana operasional dari seluruh organisasi yang dibentuk oleh sultan. Selain sebagai pelaksana operasional seluruh organisasi yang dibentuk oleh sultan, *abdidalem*

juga merupakan abdi budaya yang mana seorang abdi budaya harus bisa memberi suri tauladan bagi masyarakat luas (Kraton Jogja, 2016).

Menurut pernyataan salah satu *abdidalem* , proses untuk menjadi seorang *abdidalem* tidak sembarangan. Calon *abdidalem* harus melamar dengan membawa persyaratan-persyaratan umum seperti foto copy KTP, CV, dan persyaratan-persyaratan seperti melamar pekerjaan ke kantor-kantor pada umumnya. Setelah mendaftar, calon *abdidalem* diwajibkan untuk melalui proses magang. Pada saat magang, seorang calon *abdidalem* tidak memiliki batas berapa lama proses magang akan dijalani. Pihak keraton tidak akan memberikan kabar sampai berapa lama calon *abdidalem* menjalani proses magang.

Setelah proses magang, *abdidalem* yang dinilai sudah cukup mampu dari segi kualitas kerja, sikap, sopan santun, kejujuran, dan rajin atau tidaknya sowan ke keraton, maka calon *abdidalem* tersebut akan dikabarkan untuk mengikuti prosesi wisuda. Prosesi wisuda menjadi tanda bahwa calon *abdidalem* telah diangkat secara resmi sebagai *abdidalem* . Pada saat wisuda inilah para *abdidalem* diberikan *serat kekancingan* yang didalam telah diatur mengenai gelar, pangkat, gaji, serta penempatan seorang *abdidalem* yang akan memperjelas pekerjaan masing-masing *abdidalem* .

*Abdidalem* dibagi menjadi 2 bagian besar, yakni *abdidalem kaprajan* dan *abdidalem punokawan* (Keraton Jogja, 2016). *Abdidalem kaprajan* adalah mereka yang berasal dari kalangan TNI, POLRI, dan PNS serta pegawai pemerintahan yang diterima dan diangkat menjadi *abdidalem*. Umumnya *abdidalem kaprajan* adalah mereka yang telah memasuki masa pensiun dan ingin mengabdikan diri membantu

keraton secara suka rela. *Abdidalem kaprajan* tidak diberikan beban tugas oleh pihak keraton karena dianggap telah bekerja untuk negara melalui status kepegawaian yang dimiliki. Sistem gaji *abdidalem kaprajan* juga diberikan oleh pemerintah dan tidak mendapat sepeserpun dari keraton.

*Abdidalem punokawan* merupakan *abdidalem* yang berasal dari kalangan masyarakat umum. *Abdidalem punokawan* adalah tenaga operasional yang menjalankan tugas dan kesehariannya di dalam keraton. Terdapat dua golongan pada *abdidalem punokawan*, yaitu *abdidalem punokawan tepas* dan *abdidalem punokawan caos* (Keraton Jogja, 2016). *Abdidalem punokawan tepas* bekerja sebagai pelaksana teknis administrasi di keraton. *Abdidalem punokawan tepas* memiliki jam kerja selayaknya pegawai yang bekerja di kantor. Selanjutnya adalah *abdidalem punokawan caos*. Berbeda dengan *abdidalem punokawan tepas*, *abdidalem punokawan caos* tidak memiliki jam kerja yang rutin melainkan hanya menghadap ke keraton setiap periode sepuluh hari sekali. Hal tersebut dilakukan sebagai bentuk rasa hormat dan kesetiaan sebagai abdi (Keraton Jogja, 2016).

Penelitian ini akan lebih difokuskan pada *abdidalem punokawan caos*. Alasan pememilihan subjek *abdidalem punokawan caos* yaitu pekerjaan seorang *abdidalem punokawan caos* di keraton tidak spesifik seperti *abdidalem punokawan tepas* (Keraton Jogja, 2016). Pekerjaan *Abdidalem punokawan caos* juga tidak cukup bergengsi jika dibandingkan dengan *abdidalem punokawan tepas* yang bekerja di ruangan dan dengan perlengkapan kantor pada umumnya. Berbeda dengan *abdidalem punokawan tepas*, deskripsi tugas seorang *abdidalem punokawan caos* yaitu hanya bekerja sebagai penjaga dan membantu keraton dalam hal keamanan dan

ketertiban lingkungan keraton baik ketika jam kunjungan wisata maupun ketika sudah tutup. Seorang *abdidalem punokawan caos* juga tidak banyak berinteraksi dengan keluarga sultan karena pekerjaannya sebatas menjaga lingkungan keraton. Meski demikian, *abdidalem punokawan caos* tetap bangga dengan pekerjaan yang dijalani.

Layaknya pegawai yang bekerja, *abdidalem punokawan caos* secara resmi menerima gaji yang diberikan oleh pihak keraton. Ketentuan perihal gaji telah diatur dalam *serat kekancingan* (surat penetapan sebagai *abdidalem* ) yang diberikan pada saat *abdidalem* diwisuda (Sudaryanto, 2008). Banyaknya *abdidalem* yang berbanding terbalik dengan pendapatan atau pemasukan keraton menyebabkan *abdidalem punokawan caos* hanya menerima gaji (*kekucah dalem*) sebesar Rp. 2000 sampai dengan Rp. 20.000 per bulan (Sudaryanto, 2008). Nominal tersebut sangatlah kecil bila dibandingkan dengan UMP DIY yaitu sebesar Rp 1.570.922 (Detik News, 2018).

Selain itu hak yang harus dipenuhi oleh keraton kepada para *abdidalem* adalah mengenai kesejahteraan. Saat ini kesejahteraan yang dapat diberikan oleh keraton kepada para *abdidalem* adalah bantuan kesehatan (Sudryanto, 2008). Dalam hal ini *abdidalem* yang sedang dalam keadaan sakit dan sempat dirawat di rumah sakit akan mendapatkan bantuan biaya kesehatan dengan catatan mampu membuktikan dengan bukti-bukti yang sah dari pihak rumah sakit. Jumlah yang diberikan berkisar antara ratusan ribu rupiah. Tentu lebih besar dari gaji pokok itu sendiri mengingat banyaknya *abdidalem punokawan* yang telah sepuh. Selain itu keraton juga memberikan insentif berupa gaji pensiun kepada *abdidalem*

*punokawan* sesuai dengan pangkat dan alasan pensiunnya (Sudaryanto, 2008). Gaji pensiun diberikan oleh pihak keraton sebagai bentuk terima kasih dan penghormatan dan dengan demikian, *abdidaem* tidak merasa habis manis sepagh dibuang.

Menurut Herzberg (dalam As'ad, 2004) individu akan merasakan kepuasan kerja apabila mendapatkan *achievement, recognition, work it self, responsibility and advancement*. Gaji seorang pekerja termasuk dalam *achievement* yang didapat dari usaha individu dalam bekerja. Meski demikian, menurut Herzberg (dalam As'ad, 2004) meski individu tidak mendapatkan semua faktor-faktor yang disebut diatas, tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. Menurut penelitian tentang studi pada karyawan *cleaner* yang menerima gaji tidak sesuai standar UMP yang dilakukan oleh Tanujaya (2014) kepuasan kerja memiliki hubungan positif agak rendah yang signifikan dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan.

Sejahtera merupakan suatu keadaan yang aman sentosa dan makmur, dalam artian individu terhindar dari segala macam gangguan, kesulitan, dan sebagainya (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2015). Dilihat dari sejarahnya, kesejahteraan merupakan suatu konsep yang dikenalkan oleh filsuf Aristoteles dengan sebutan *eudaimonia*. Aristoteles mengungkapkan bahwa *eudaimonia* merupakan suatu pencapaian tertinggi yang mampu dicapai oleh manusia (dalam Ryff & Singer, 2008). *Eudaimonia* seringkali digunakan sebagai konsep dasar untuk menjelaskan kesejahteraan subjektif yang berfokus pada penilaian perasaan baik, kepuasan, dan kepuasan hidup. Hal ini menimbulkan kerancuan antara kesejahteraan *hedonia* dan *eudaimonia*.

Fakta bahwa terjadinya kesenjangan antara kesejahteraan *hedonia* dan *eudaimonia* merupakan suatu hal yang sangat bertentangan dengan konsep kesejahteraan menurut Aristoteles. Esensi dari *eudaimonia* itu sendiri adalah sebuah perjuangan individu dalam mengoptimalkan potensi yang dimiliki individu untuk mencapai keunggulan atau puncak dari kebutuhan manusia (Ryff & Singer, 2008). Selanjutnya Ryff dan Singer (2008) melalui berbagai bukti yang mampu di jelaskan, memperkuat gagasannya bahwa konsep Aristoteles mengenai model kesejahteraan *eudaimonia* lebih tepat untuk mendefinisikan kesejahteraan psikologis dibandingkan kesejahteraan subjektif. Topik penelitian ini difokuskan pada model kesejahteraan *eudaimonia* atau yang lebih dikenal sebagai kesejahteraan psikologis.

Secara umum kesejahteraan psikologis adalah suatu kondisi dimana individu memiliki tujuan dalam hidup, mengenai bagaimana individu menyadari potensi yang ada pada dirinya, bagaimana kualitas hubungannya dengan orang lain, dan bagaimana individu merasa memiliki tanggung jawab terhadap hidupnya (Ryff & Keyes, 1995). Lebih lanjut Ryff (1989) mengungkapkan bahwa kesejahteraan psikologis adalah suatu konsep ideal ketika individu berusaha untuk meraih keunggulan dan kesempurnaan sehingga mampu memberi makna dan tujuan bagi kehidupannya. Kesejahteraan psikologis merupakan suatu kondisi individu tidak hanya merasa bahagia, melainkan juga ketika individu mampu mengoptimalkan potensi yang ada pada dirinya sehingga mampu berfungsi secara penuh.

Pada praktiknya kesejahteraan psikologis tidak hanya berlaku dalam kehidupan individu secara luas, tetapi juga dapat ditarik ke dalam lingkup yang

lebih kecil salah satunya adalah yang berkaitan dengan pekerjaan. Desmarais dan Savoie (2012) mendefinisikan kesejahteraan psikologis dalam dunia kerja sebagai suatu gambaran pengalaman positif individu yang bersifat subjektif yang dialami seseorang di tempat kerja. Lebih lanjut dari berbagai penelitian mengungkapkan bahwa bekerja juga mempengaruhi aspek positif dari fungsi manusia (Ryff, 2013). Desmarais dan Savoie (2012) mengungkapkan terdapat lima dimensi yang dapat mengukur kesejahteraan psikologis individu ditempat kerja. Kelima dimensi tersebut adalah kesesuaian interpersonal ditempat kerja, berkembang ditempat kerja, perasaan kompetensi di tempat kerja, pengakuan yang dirasakan di tempat kerja, dan keinginan untuk terus terlibat di tempat kerja.

Bekerja merupakan suatu aktivitas sentral dalam hidup yang dilakukan oleh individu. Sebab dengan bekerja, diharapkan individu bisa mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Selain itu, bekerja juga merupakan sebuah jalan untuk memperkuat identitas dan status sosial individu di masyarakat (Anshori, 2013). Bekerja juga dapat menjadi sarana dalam mengaktualisasikan diri dan ilmu yang telah di dapat individu sebelumnya serta cara yang tepat untuk mendapatkan status sosial yang diharapkan. Sub faktor status sosial ekonomi terkait di dalamnya mengenai kondisi-kondisi seperti tempat tinggal, sistem kesehatan, pendidikan, pekerjaan, serta kegiatan rekreasi (Diener, Lucas & Oishi, 2002). Pada penelitian yang di lakukan oleh Marmot, dkk (1998) menunjukkan bahwa tingkat status sosial ekonomi individu yang rendah bukan hanya rentan terhadap penyakit, tetapi juga berpengaruh pada kurangnya kesempatan individu dalam mengembangkan hidup mereka sehingga menurunkan kesejahteraan psikologis.

Penelitian yang dilakukan oleh Marmot dkk., berbanding terbalik dengan yang terjadi pada *abdidalem punokawan* di Keraton Kasultanan Yogyakarta. Hal tersebut menandakan adanya kerelaan diri, secara sukarela bekerja di keraton meskipun hasil materi yang didapatkan tidaklah sebanding dengan apa yang telah dikerjakan. Meski demikian ada rasa bahagia, bangga, serta kesetiaan yang tertanam kuat pada pekerjaan yang dilakoni sebagai *abdidalem* (Wawancara pribadi dengan *abdidalem punokawan Chaos*, 18 Januari 2018).

Survey awal yang dilakukan terhadap dua orang *abdidalem* menunjukkan fakta yang mengejutkan. Kedua *abdidalem* memberikan pernyataan yang sangat mengejutkan, dimana terdapat kebahagiaan tersendiri setelah menjadi seorang *abdidalem*. Partisipan menyebutkan bahwa setelah menjadi *abdidalem* pandangannya bukan lagi dunia semata. Segala yang telah didapat senantiasa disyukuri. Menurut para *abdidalem*, ketika individu telah mampu mensyukuri apa yang telah di dapat, maka kegelisahan dan ketakutan akan ketidakcukupan materi akan lebur dengan sendirinya. Partisipan mengungkapkan bahwa berapapun pendapatan yang mereka dapatkan, tidak pernah menjadi beban yang berarti. Justru melalui pendapatan itu partisipan belajar arti dari sebuah pengabdian yang tulus tanpa pamrih.

Filosofi *rame ing gawe* selalu di pegang teguh oleh kedua *abdidalem*. Bukan lagi kebutuhan individual yang diutamakan, melainkan bagaimana membuat orang lain juga sejahtera dan tidak merasa disusahkan. Menurut *abdidalem*, apabila dirinya bekerja dengan ikhlas, jujur, tidak pamrih, juga tidak menyusahkan orang

lain, dunia bukan lagi sesuatu yang dikejar melainkan dunia akan selalu mengikuti di belakang.

*“kalau caos jam 8 yaa saya jam setengah 8 sudah di sini. Jadi yang saya gantikan itu bisa pulang tepat waktu, jadi dia senang. Buat senang orang tapi nggak keluar biaya. Nggak pamrih juga, harus ikhlas, nanti yang kita mau pasti kita dapat”* (wawancara *abdidalem* 1)

Bekerja bagi para *abdidalem* tidak hanya mengharapkan gaji dari hasil kerja. Lebih dari itu, *abdidalem* juga mengharapkan perasaan *ayem tentrem* serta perasaan bahagia dari pekerjaan yang dikerjakannya. Gaji di bawah standar bukan menjadi masalah. Gaji yang tidak seberapa memang tidak akan cukup untuk menghidupi seluruh keluarga dan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Tetapi menurut para *abdidalem*, apabila hasil tersebut disyukuri, maka akan menjadi berkah yang tidak berkesudahan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan *abdidalem*, yaitu:

*“kalau kita bisa cukup hidup, bisa ayem tentrem itu udah senang. Kita mencari ketenangan gitu yaa, ketentraman. Bukan kekayaan.”* (wawancara *abdidalem* 2)

Termasuk dalam bekerja, saling menghargai adalah cara yang tepat untuk melatih diri menjadi pribadi yang lebih baik. Berlatih untuk selalu jujur dan tepat waktu. Tidak hanya itu, bahkan dalam hal ikhlas pun para *abdidalem* merasa mendapat banyak pelajaran dengan bekerja sebagai *abdidalem* keraton kasultanan yogyakarta.

Hasil wawancara awal mengatakan bahwa kedua subjek sepakat bahwa tujuan menjadi seorang *abdidalem* adalah demi menjaga serta melestarikan budaya. Kedua *abdidalem* sepakat bahwa kebudayaan jawa atau budaya keraton tidak boleh dimakan usia. Kebudayaan adalah kekayaan bangsa yang harus dijaga dan

dilestarikan. Menjadi *abdidalem* berarti seseorang telah melestarikan kebudayaan keraton yang luhur, mulai dari pakaian, unggah unggah dan lain.

Selain itu alasan utama individu menjadi *abdidalem* bukan untuk mencari kekayaan, akan tetapi kebahagiaan, ketenangan, dan ketentraman dalam hidup. Seorang partisipan mengungkapkan apabila dirinya bekerja dengan baik di keraton, segala urusan dirumah serta pekerjaan diluar pun selalu lancar. Selain itu, dalam bekerja seluruh *abdidalem* begitu menghargai dan menghormati satu sama lain. Yang tua dan memiliki pangkat lebih tinggi selalu mengayomi yang muda dan yang pangkatnya lebih rendah. Yang muda dan yang pangkatnya lebih rendah juga sangat menghormati yang lebih tua dan yang memiliki pangkat yang lebih tinggi.

Melalui hasil observasi yang dilakukan terhadap para *abdidalem*, dapat terlihat senyum tulus yang tidak pernah lepas dari wajah para *abdidalem*. Senyum para *abdidalem* bukan hanya diperuntukan pada sesama *abdidalem* tetapi juga sebagai sambutan hangat bagi para pengunjung. Interaksi antar para *abdidalem* terlihat begitu menyenangkan. Masing-masing tidak hanya menghormati pangkat dan kedudukan tetapi juga saling menghargai layaknya sebuah keluarga. Individu yang dituakan selalu dianggap sebagai bapak yang mengayomi anak-anaknya.

*Abdidalem* bekerja secara sukarela atas dasar rasa terimakasih kepada sultan karena telah diijinkan tinggal di tanah keraton. Bentuk terimakasih itu yang akhirnya melahirkan rasa tulus dalam bekerja dan mengabdikan. *Abdidalem* tidak lagi mengharapkan imbalan. Bertemu dan bercengkerama dengan sesama *abdidalem* juga menjadi salah satu alasan kebahagiaan dan sara bersyukur para *abdidalem*.

Bekerja sebagai *abdidalem* tidak mengenal batasan usia. Banyak *abdidalem* yang sudah sampai usia sepuh ingin terus bekerja dan mengabdikan diri kepada keraton.

Beberapa hal yang melekat pada diri *abdidalem* diantaranya adalah masa kerja yang seumur hidup, pekerjaan dan tanggung jawab yang berat, serta gaji yang jauh di bawah standar. Meski demikian, tidak pernah ada catatan yang menyebutkan bahwa terdapat *abdidalem* yang merasa jenuh dengan pekerjaannya dan merasa apa yang mereka kerjakan tidak mendapatkan hasil yang setimpal. Tidak pernah ada catatan yang menyebutkan bahwa ada *abdidalem* yang keluar atau mengundurkan diri dari statusnya sebagai *abdidalem* karena tidak sanggup menghadapi permasalahan-permasalahan hidup. Justru karena menjadi *abdidalem* lah hidupnya menjadi lebih sempurna, dan jauh lebih sejahtera jika dibandingkan dengan sebelum menjadi *abdidalem* (Wawancara pribadi dengan *Abdidalem Punokawan Caos*, 18 Januari 2018).

Dari uraian di atas, peneliti tertarik untuk memahami gambaran kesejahteraan psikologis *abdidalem* di tempat kerja serta menggali faktor-faktor apa yang mendasari kesejahteraan psikologis *abdidalem punokawan caos* di tempat kerja.

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami kesejahteraan psikologis *abdidalem punokawan caos* di tempat kerja serta menggali faktor-faktor yang mendasari kesejahteraan psikologis *abdidalem punokawan caos* di tempat kerja.

### **2. Manfaat**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis.

#### **a. Manfaat teoretis**

Peneliti berharap penelitian ini mampu memberi manfaat teoretis yaitu memberi kontribusi dalam bidang ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang psikologi positif yang berfokus pada penelitian kesejahteraan psikologis.

#### **b. Manfaat praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi secara ilmiah mengenai kesejahteraan psikologis *abdidalem punokawan caos*. Selain itu penelitian ini juga diharapkan menjadi acuan bagi masyarakat luas mengenai kesejahteraan psikologis di tempat kerja khususnya di kalangan *abdidalem*.