KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA ABDIDALEM PUNOKAWAN CAOS KERATON YOGYAKARTA

PSYCHOLOGICAL WELL-BEING OF THE ABDIDALEM PUNOKAWAN CAOS YOGYAKARTA PALACE

Dinda Desya1, Reny Yuniasanti2, Nina Fitriana3

Fakultas Psikologi

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

dindadesya12@gmail.com

085715015355

**Abstrak**

Kesejahteraan psikologis di tempat kerja seringkali didasari pada apa yang didapatkan oleh individu di lingkungan kerja, termasuk diantaranya adalah pendapatan yang diberikan oleh instansi. Hal tersebut berbanding terbalik dengan abdidalem keraton yogyakarta yang meski pendapatan jauh di bawah UMP, tetapi senantiasa bersedia mengabdi dengan penuh kepada keraton dan menjalankan perkerjaan dengan sukacita. Penelitian ini bertujuan untuk memahami gambaran tingkat kesejahteraan psikologis *abdidalem* serta faktor-faktor kesejahteraan psikologis *abdidalem* Keraton Yogyakarta di tempat kerja. Pertanyaan penelitian megarah pada bagaimana gambaran kesejahteraan psikologis di tempat kerja abdidalem punokawan caos keraton kasultanan yogyakarta? Apa saja faktor-faktor kesejahteraan psikologis di tempat kerja abdidalem punokawan caos keraton kasultanan yogyakarta? Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dan dengan pendekatan fenomenologi. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam dan observasi lapangan. Subjek penelitian dipilih dengan menggunakan metode sampling kriteria. Temuan penelitian mengarah pada kesejahteraan psikologis di tempat kerja pada kedua subjek tergolong dalam keadaan yang sangat baik. Bagi abdidalem sendiri kesejahteraan psikologis di tempat kerja dapat digambarkan sebagai keadaan *tentrem* baik untuk pribadi, keluarga, bermasyarakat, maupun bekerja. Selain itu terdapat faktor-faktor kesejahteraan psikologis *abdidalem* Keraton Yogyakarta yaitu sikap *nrimo*, sikap *rila*, kedekatan pada Tuhan, dan iklim organisasi.

**Kata kunci :** kesejahteraan psikologis, abdidalem, keraton yogyakarta

***Abstract***

*Psychological well-being in the workplace is approved based on what is obtained by individuals in the work environment, including those containing the income provided by the institution. This is inversely proportional to the court palace that spends money well below the provincial minimum wage, but is always available to fulfill the palace and run the work using. Yogyakarta Palace at work. Megarah research questions about how to study welfare in the punokawan sub-district workplace palace of the Sultanate of Yogyakarta palace? What are the factors of psychological well-being in the workplace of the punidawan subdivision in the Sultanate of Yogyakarta? This research was conducted using qualitative research methods and by studying phenomenology. The method of data collection is done by conducting interviews and field observations. The research subjects were selected using a sampling method. Research findings on psychological well-being in the workplace on the second subject are in very good condition. For people who have psychological well-being in the workplace, it can be seen as good for personal, family, community, and also work. In addition, psychological factors of the Sultan Palace's abdidalem welfare are nrimo attitude, rila attitude, closeness to God, and organizational climate.*

**Keywords**: Psychological well being, abdidalem, yogyakarta palace

PENDAHULUAN

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 di sini bukan dalam arti bekerja keras untuk diri sendiri, tetapi juga 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). *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*. *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. 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).

Abdidalem sebagai sebuah pekerjaan tentu terdapat gaji yang diberikan oleh instansi yang memperkerjakan atau yang dalam hal ini adalah keraton yogyakarta. 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).

Menurut Herzberg (dalam As’ad, 2004) individu akan merasakan kepuasan kerja apabila mendapatkan *achievement, recognation, 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 yang 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.

Kesejahteraan psikologis merupakan suatu kondisi dimana individu tidak hanya merasa bahagia, melainkan juga suatu kondisi dimana individu mampu mengoptimalkan potensi yang ada pada dirinya sehingga mampu berfungsi secara penuh. 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).

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 mana 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) menunjukan 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* *Caos*, 18 Januari 2018).

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.

Alasan lain indivdiu menjadi *abdidalem* yaitu 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. Anggota yang tua atau memiliki pangkat lebih tinggi selalu mengayomi yang muda dan yang pangkatnya lebih rendah. Sedangkat yang muda atau yang pangkatnya lebih rendah juga sangat menghormati yang lebih tua dan yang memiliki pangkat yang lebih tinggi.

*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 mengabdi. *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. Dengan demikian pertanyaan untuk penelitian ini, yaitu bagaimana gambaran tingkat kesejateraan psikologis *abdidalem punokawan* *caos* Keraton Kasultanan Yogyakarta di tempat kerja? Serta apa saja faktor-faktor kesejahteraan psikologis *abdidalem punokawan* *caos* Keraton Kasultanan Yogyakarta di tempat kerja?

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif merupakan suatu metode penelitian yang dimulai dengan asumsi dan penggunaan kerangka penafsiran/teoretis yang membentuk atau memengaruhi studi tentang permasalahan riset yang terkait dengan makna yang dikenakan oleh individu atau kelompok pada suatu permasalahan sosial atau manusia (Creswell, 2015). Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi. Creswell (2015) mendefinisikan pendekatan fenomenologis sebagai suatu pemaknaan umum terhadap berbagai pengalaman hidup dari beberapa individu mengenai suatu konsep atau fenomena.

Berbeda dengan pendekatan kualitatif lainnya, pada penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi terdapat rentang strategi sampling yang lebih sempit. Hal tersebut didasari atas pentingnya seluruh subjek penelitian mengalami fenomena yang dipelajari. Berdasarkan pertimbangan tersebut penelitian ini menggunakan strategi sampling kriteria dengan tujuan subjek yang dipilih mampu mewakili masyarakat yang mengalami fenomena yang sedang dipelajari (Creswell, 2015). Pada penelitian ini dipilih 2 orang subjek yang memeiliki latar belakang yang sama yaitu sebagai *pengirit* kelompok *abdidalem punokawan* caos. Masing-masing subjek memiliki 1 orang *significant other* yang merupakan orang terdekat atau keluarga dari subjek.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik wawancara mendalam dan observasi. Wawancara dalam penelitian penelitian ini dilakukan secara langsung atau dengan tatap muka. Selanjutnya pada penelitian jenis ini, wawancara akan dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara semi terstruktur. Pengumpulan data wawancara disimpan dalam alat perekam suara yang selanjutnya dicatat dalam bentuk verbatim. Teknik pengumpulan data dengan observasi yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi non partisipan, dimana observer hanya sebagai pengamat dan tidak ikut dalam aktivitas subjek. Analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisis data pendekatan fenomenologi dari Moustakas (1994).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. **Gambaran tingkat kesejahteraan psikologis abdidalem**

Penelitian ini berusaha memahami gambaran kesejahteraan psikologis di tempat kerja *abdidalem* Keraton Yogyakarta. Kesejahteraan psikologis di tempat kerja yaitu berkaitan dengan suatu kondisi terbaik seseorang di tempat kerja. Desmarais dan Savoie (2012) mendefinisikan kesejahteraan psikologis ditempat kerja sebagai suatu gambaran pengalaman positif individu yang bersifat subjektif yang dialami individu di tempat kerja

Kedua subjek sebagai abdidalem punokawan caos bekerja selama 24 jam penuh dengan rentang sepuluh hari sekali. Selama bekerja, kedua subjek tidak diijinkan meninggalkan keraton jika alasannya tidak mendesak. Waktu 24 jam bekerja harus digunakan dengan sebaik-baiknya untuk menjaga keadaan lingkungan keraton agar tetap aman. Kedua subjek yang saat ini telah menjadi pengirit atau ketua kelompok membawahi 9 sampai 10 orang anggota. Melalui satu kelompok tersebut, kedua subjek harus memecah kelompok ke dalam beberapa bagian agar pekerjan menjaga keamanan lingkungan keraton menjadi lebih efisien.

Selain pekerjaan harian tersebut, secara berkala kedua subjek sebagai pengirit akan dipanggil untuk menghadap atasan. Pemanggilan tersebut berkaitan dengan penilaian yang harus diberikan orang kedua subjek terhadap masing-masing anggota kelompoknya. Tugas ini di akui oleh kedua subjek sebagai tugas yang cukup sulit. Hal tersebut dikarenakan, kedua subjek harus menilai dengan sangat objektif tetapi juga tidak boleh terkesan menjatuhkan anggota kelompok.

Melalui hasil penelitian yang telah dilakukan, kedua subjek memiliki kesamaan pendapat, yaitu bahwa bekerja di keraton sebagai *abdidalem* punokawan memberikan kenyamanan tersendiri pada diri subjek. Baik HP maupun WP menunjukkan adanya kesesuaian interpersonal yang baik antara sesama rekan kerja. Kesesuaian interpersonal di tempat kerja adalah kemampuan individu dalam membangun hubungan yang positif dengan rekan kerja (Desmarais & savoie, 2012). Kedua subjek mengungkapkan bahwa dirinya tidak pernah merasa canggung ketika harus berinteraksi dengan rekan kerja. Subjek WP bahkan bercerita bagaimana sesama rekan kerja bisa saling menjahili satu sama lain.

Selain itu, subjek HP juga mengungkapkan perasaan nyaman dan menyenangkan karena bekerja di keraton. Perasaan menyenangkan tersebut dikarenakan bertemu dan bercengkerama dengan rekan-rekan sesama *abdidalem* selalu terasa hangat. Sering kali HP merasa tidak sabar menunggu giliran caos dan bertemu dengan rekan-rekan sesama *abdidalem*, seperti dalam pernyataan HP sebagai berikut:

“*ya.. Mau tidur nggak bisa, karena mau tidur itu harus menenangkan pikiran dan sebagainya to? Itu tidak bisa. Karena apa? Temannya banyak, nanti kalau ada yang sungguh enak sekali tidurnya nanti ada yang kerjain hehehe. Ya kerjainnya nggak marah, tapi nanti paling bawa buku terus nanti di kipasi sambil dinyanyikan. Nanti dinyanyikan apa, terus dikipasi sehingga dingin-dingin gimana heheh. Ya seperti itu, supaya jangan sampe tidurnya itu beneran. Tapi ya Cuma sadar, nggak masalah. Tapi ya ada yang bisa tidur beneran itu ada, Cuma ya nggak banyak*” (**Data Verbatim\_Subjek WP\_Data 2\_22 Juli 19**).

“*iya disini, rame-rame. Makan rame-rame, tidur rame-rame, bekerja rame-rame. 24 jam disini*” (**Data Verbatim\_Subjek HP\_ Data 3\_17 Juli 19**)

Sebagai *abdidalem*, kini kedua subjek mengaku terjadi perkembangan dalam pekerjaannya. Baik HP maupun WP telah diangkat menjadi pengirit dan membawahi masing-masing 9 sampai 10 orang di tiap regunya. Diangkatnya menjadi pengirit adalah atas dasar pangkat yang telah memenuhi kriteria dan adanya kepercayaan atasan terhadap keduanya yang dianggap mampu untuk memimpin regunya masing-masing.

Kedua subjek sepakat bahwa ketika diangkat menjadi pengirit, maka secara pribadi harus menyiapkan mental dengan baik. Subjek HP dan WP percaya bahwa ketika diangkat menjadi pengirit artinya telah banyak orang yang menggantungkan rasa percaya terhadap dirinya. Kedua subjek juga paham betul bahwa akan tiba masanya seseorang dengan kualitas kerja yang baik akan diangkat untuk mengetuai bawahan. Perkembangan yang terjadi pada individu di tempat kerja berkaitan dengan keinginan individu untuk memiliki pencapaian yang signifikan dalam bidang pekerjaan yang dijalani. Ketika individu memiliki ketertarikan pada bidang pekerjaan yang dijalani, individu akan terus mengembangkan kemampuan yang dimiliki agar dapat berfungsi secara penuh sebagai individu yang bekerja (Desmarais& Savoie, 2012).

“*Jadi saya di tua-kan disini. Jadi saya pengiritnya caosnya abdidalem. Kalo orang sebut kepala bidang mungkin*.” (**Data Verbatim\_subjek HP\_Data 1\_18 Januari 19**).

“*kalau disini saya pengirit. Pengirit itu pimpinan. Ya, anak buah saya 10*.” (**Data Verbatim\_Subjek WP\_Data 1\_18 Juli 19**).

Sebagai pengirit, kedua subjek akan lebih banyak berada di satu tempat yang biasa disebut dengan *keben* dan bertugas untuk mengkoordinir seluruh anggota kelompok. Pada saat jam wisata keraton, kedua subjek sebagai pengirit akan membagi tugas dengan anak buahnya untuk bekerja membantu bagian yang lain. Total 10 orang di dalam regu akan dibagi menjadi beberapa bagian kerja diantaranya adalah menjaga pintu masuk wisata keraton untuk memastikan keamanan dan kenyamanan pengunjung, beberapa lainnya akan ditempatkan di museum milik Sultan Hamengku Buwono IX dengan deskripsi kerja yang sama. Pada saat hari evaluasi, kedua subjek akan diminta untuk datang menghadap atasan untuk melaporkan perkembangan masing-masing regunya. Menjalankan tugas sebagai pengirit harus diiringi dengan kompetensi yang baik dalam bekerja. Desmarais dan Savoie (2012) menyatakan bahwa perasaan kompetensi ditempat kerja merupakan kemampuan individu dalam mengerjakan tugas dengan evisien. Pengirit sebagai individu yang mengetuai banyak kepala di dalam kelompoknya harus mengetahui dengan betul deskripsi kerja yang harus dijalankan.

“*yaa.. Ngabsen. Kan di tulis namanya, harus dengan huruf jawa. Semua abdi dalem tidak bisa tidak ada kursus pawiyatan bahasa jawa tulisan jawa. Tapi ya berhubung sudah tua-tua ya tidak nyantol sedikit pun. Sedikitpun tidak nyantol. Jadi ya harus yang sudah bisa tulis jawa. Kebetulan saya masuk itu sudah ada modal dari sekolah dari guru saya sudah pinter nulis jowo. Jadi saya masuk langsung di SK pertama langsung untuk wakil carik saya membuat absen itu dari dulu. Dari saya masuk itu oo pinter nulis jowo, apik. Malah dipasrahi untuk menulis absen. Dari dulu, dari jajar sampe sekarang*.” (**Data Verbatim\_subjek HP\_Data 2\_11 Juli 19**).

Bekerja dimanapun tentu individu membutuhkan penghargaan yang cukup baik dari atasan maupun sesama rekan kerja. Demikian pula dengan kedua subjek yang bekerja sebagai *abdidalem*. Kedua subjek mengungkapkan bahwa perlakuan yang diterima keduanya sangatlah baik. Keraton sebagai tempat kerja seperti menjadi rumah kedua bagi keduanya. Baik HP maupun WP merasa begitu dihargai sebagai pengirit oleh para bawahannya. Penghargaan yang sama juga didapat oleh rekan kerja dari bagian yang lain. Penghargaan dan perlakuan yang baik dari para rekan kerja menunjukkan adanya pengakuan yang dirasakan individu di tempat kerja (Desmarais & Savoie, 2012).

“*Hm’m. Kalau di dalam keraton (tidak pakai alas kaki). Kalau di luar boleh. Makanya juga dikasih seragam. Sampe alas kaki juga dikasih, ini selopnya dikasih. Tapi itu hanya untuk di luar. Kalau sudah masuk keraton sebaiknya dilepas. Nanti kalau pake ada yang ngeru-in ‘eh pake sandal. Hehe lupa’*.” (**Data Verbatim\_subjek HP\_Data 1\_18 Januari 19**).

“*Iya, harus saling menegur kalau ada kekurangan utnuk syarat-syarat masuk keraton. Tapi kalau wisata bebas. Saya sendiri kalau tidak peranakan masuk keraton ya bebas. Pakai sepatu bisa, pakai sandal bisa. Tapi kalau begini begini harus (telanjang kaki)*.” (**Data Verbatim\_subjek HP\_Data 1\_18 Januari 19**).

Setelah bekerja selama kurang lebih 30 tahun, kedua subjek merasa tidak ingin berhenti menjadi *abdidalem*. Bahkan ketika disinggung mengenai gaji yang didapat, kedua subjek menganggap gaji hanyalah sebagai rasa terimakasih sultan kepada para *abdidalem*. Baik HP maupun WP mengatakan bahwa apa yang dilakukan keduanya di keraton tidak seberapa dibandingkan dengan apa yang telah didapat terlepas dari gaji yang sangat kecil. Keberkahan yang berlimpah baik di dalam keluarga maupun dalam kehidupan pribadi juga dalam kelancaran bisnis adalah buah manis dari pekerjaan yang dilakukan dengan tulus di keraton. Hanya dengan alasan tersebut, kedua subjek merasa tidak perlu berhenti bekerja menjadi *abdidalem*. Keinginan kuat untuk terus terlibat di tempat kerja adalah suatu keadaan ketika individu mau atau bersedia terlibat penuh dalam organisasi dimana individu bekerja (Desmarais dan Savoie, 2012).

“*Usia meninggal. Meninggal. Yang sudah tua, yang sudah tidak bisa caos saja, kalau tidak minta pensiun, teruskan saja. Teman saya ada yang sudah hampir setahun mungkin tidak caos, karena sudah tidak bsa berjalan tapi masih di gaji. Masih diberi tunjangan, begitu*.” (**Data Verbatim\_subjek HP\_Data 1\_18 Januari 19**).

*Kalo saya masih mampu, kita jalankan sampe akhir hidup, begitu. Cuma permintaanku mudah-mudahan bisaterkabul dan bisa di berkati oleh Tuhan sampe titik habis. Dah gitu aja. Mudah-mudahan saya pengabdian disini itu diberkati sampe titik itu. Kapanpun saya siap dipanggil Tuhan. Umpama saya di panggil pada saat itu, saya siap.* (**Data Verbatim\_Subjek WP\_Data 1\_18 Juli 19**).

1. **Faktor-faktor kesejahteraan psikologis abdidalem**

*Nrimo* (*narima*) adalah ketika individu merasa puas dan cenderung lebih bersyukur dengan apa yang telah dimiliki. Usaha yang dilakukan serta sikap nrimo yang dimiliki, maka individu akan mendapatkan keberuntungan yang selalu menyertai

Terdapat pula sikap rela yang merupakan suatu sikap dimana individu memasrahkan seluruh miliknya pada Tuhan. Ketika individu memiliki sikap rela maka akan muncul kesadaran bahwa segala sesuatu yang dimiliki adalah sepenuhnya milik Tuhan. Individu yang memiliki sikap rela tidak akan berkeluh kesah dan bersedih hati terhadap semua penderitaan yang dirasakan (Musman, 2018).

Faktor selanjutnya adalah kedekatan pada Tuhan. Menurut penuturan kedua subjek, hidup yang tentram dan sejahtera berkaitan erat dengan kedekatan individu itu sendiri kepada Tuhan. Bagaimana seluruh kehidupannya selalu melibatkan Tuhan sebagai tujuan akhir. Baik HP maupun WP selalu berusaha untuk terus berpikir positif atas semua ketentuan Tuhan terhadap kehidupannya. Kedua subjek mengaku selalu percaya bahwa apapun yang Tuhan berikan kepada dirinya adalah yang terbaik, meskipun hal tersebut dalam bentuk materi yang tidak melimpah.

Kedekatan pada Tuhan tidak terlepas dari ajaran keraton itu sendiri. pada masa pemerintahan Hamengku Buwono I, dibangun lima buah masjid di sekitar lingkungan Keraton dengan satu masjid utama yang terletak di sebelah barat alun-alun utara serta 4 masjid lainnya yang berfungsi sebagai batas wilayah pusat kerajaan mataram. Empat masjid yang berfungsi sebagai batas wilayah ditempatkan di empat penjuru arah mata angin. Masjid-masjid tersebut menjadi simbol “*empat pathok kiblalt papat lima paner*” (Pemerintah Daerah DIY, 2017).

Status sosial seperti tingkat pendidikan dan tingkat ekonomi seorang abdidalam memang tidak cukup tinggi jika dibandingkan dengan pekerja lain yang bekerja di instansi lainnya. tetapi status abdidalem di Yogyakarta masih menjadi suatu hal yang dianggap tinggi derajatnya. Bahkan menjadi abdidalem akan dianggap menaikkan derajat sosial seseorang menjadi sorang priyayi (Haryanto, 2014). Demikian dengan HP yang juga merasa kehidupan keluarganya menjadi lebih terpandang setelah dirinya menjadi abdidale, seperti pernyataan berikut:

“... *di desa dulu yang disebut abdi dalem, abdinya ratu, itu sudah masuk priyayi atau kastanya naik menjadi kesatria. Kalo dulu kan di desakan dianggap sudra, kasta biasa. Masuk abdi dalem kan dekat dengan ratu lebih tentram. Ternyata disini juga diberi ilmu tentang unggah-ungguh, tentang boso, tentang sopan santun. Itu kan menjadi kelihatannya dekat dengan priyayi dengan kesatria, itu kalau dulu begitu. Orang tua saya ya terimakasih dan syukuran setelah saya diangkat menjadi jajar. Wah anak ku seneng, anak ku iso dadi priyayi. Ming anak ku iso dadi priyayi, katanya orang tua begitu hehehe. Jadi jarang orang dipangil untuk jadi abdi dalem*.” **(Data Verbatim\_Subjek\_HP\_Data 3\_17 Juli 2019**

Iklim organisasi termasuk dalam faktor eksternal. Iklim organisasi diartikan sebagai persepsi seorang karyawan terhadap tempat dimana dirinya bekerja. Usman (2008) mendefinisikan iklim kerja sebagai suasana kerja yang dialami oleh karyawan di tempat bekerja, misalnya melalui ruang kerja yang nyaman, rasa aman dalam bekerja, penerangan yang memadai, serta sarana dan prasarana yang memadai. Kedua subjek mengungkapkan bahwa meski jam kerja yang harus dijalani adalah 24 jam, akan tetapi keraton sendiri memberikan fasilitas yang cukup baik. Fasilitas yang diberikan seperti bantal, selimut, dan lain-lain.

Selain itu Wirawan (2007) mengungkapkan bahwa iklim organisasi berhubungan dengan persepsi anggota dan siapapun yang berhubungan secara tetap dengan organisasi serta segala sesuatu yang terjadi di lingkungan tersebut sehingga mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi serta kinerja seorag karyawan yang akhirnya akan menentukan kinerja suatu organisasi. Kedua abdidalem mengungkapkan, selain fasilitas yang diberikan oleh keraton, sikap ramah dan saling menghargai yang ditunjukan membuat keberadaan kedua subjek terasa begitu penting. Selain itu, segala macam prosedur dan peraturan yang berlaku bagi abdidalem tidak pernah terasa memberatkan.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengkhususkan diri pada kesejahteraan psikologis di tempat kerja. Kesejahteraan psikologis di tempat kerja pada *abdidalem* dapat digambarkan sebagai ketentraman batin di tempat kerja. Kesimpulan tersebut didapat melalui bukti-bukti yang mengarah pada dimensi-dimensi kesejahteraan psikologis di tempat kerja dari Desmarais dan Savoie (2012). Selain itu faktor-faktor kesejahteraan psikologis *abdidalem* juga tidak dapat disamakan dengan dengan faktor-faktor kesejahteraan psikologis dari teori-teori yang telah ada. hal tersebut kembali didasari oleh latar belakang pandangan hidup yang berbeda. Faktor-faktor kesejahteraan psikologis *abdidalem* terbagi menjadi 2 yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal kesejahteraan psikologis *abdidalem* yaitu sikap *nrimo*, sikap rela, serta kedekatan pada Tuhan. Sedangkan faktor eksternal didasari oleh lingkungan kerja yang kondusif.

Saran

Saran bagi subjek penelitian dan seluruh *abdidalem* agar dapat menghayati nilai-nilai yang diajarkan di dalam keraton melalui dasar pengabdian. Subjek disarankan agar tetap memiliki perhatian penuh pada kondisi tentrem yang telah dimiliki. Hal tersebut bertujuan agar setiap *abdidalem* memiliki dan mempertahankan kondisi kesejahteraan psikologis yang baik di tempat kerja.

Saran bagi keraton Yogyakarta, demi lebih meningkatkan status sosial abdidalem disaankan untuk memberikan pangkat kepada para abdidalem sesuai dengan pengabdian yang terlah diberikan oleh para abdidalem. Selain itu juga disarankan agar tetap mempertahankan iklim organisasi agar senantiasa baik dengan memperhatikan fasilitas dan interaksi antar sesama abdidalem dengan berbagai pangkat dan jabatan yang berbeda. selain itu dengan menjaga kondisi dan lingkungan kerja agar seluruh abdidalem tetap nyaman dalam bekerja juga dapat mencapai kesejahteraan psikologis di tempat kerja yang baik.

Bagi peneliti selanjutnya yang memiliki minat penelitian yang sama disarankan lebih teliti dalam melihat gejala-gejala yang yang terjadi pada saat proses penelitian. Proses penelitian dengan melibatkan abdidalem tidak cukup mudah karena subjek akan banyak menutup diri. Maka dari itu disarankan agar mau bersabar dan telaten untuk terus menggali data hingga data cukup untuk keperluan penelitian. Selain itu bagi peneliti selanjutnya agar bisa menggali lebih dalam apa yang sedang di teliti agar data yang dimiliki mampu menggambarkan dengan jelas permasalahan yang sedang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

Aini, Siti Nur & Siti N. Aisyah. (2013). Psychological well being penyandang gagal ginjal. *Jurnal Peneitian Psikologi*, 4(1), 35-45.

Anshori, N. S., & Yuwono, I. (2013). Makna kerja (meaning of work) suatu studi etnografi abdi dalem Keraton Ngayogyakarta Hadiningrat Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Dan Organisasi*, *2*(3), 157–162. Retrieved from [http://journal.unair.ac.id/JPIO@makna-kerja-(meaning-of-work)-article-5616-media-50-category-10.html](http://journal.unair.ac.id/JPIO%40makna-kerja-%28meaning-of-work%29-article-5616-media-50-category-10.html)

As’ad, M. (2004). *Seri ilmu sumber daya manusia*. Yogyakarta: Liberty.

Creswell, J. W. (2015). *Penelitian kualitatif dan desain riset: Memilih di antara lima pendekatan* (3rd ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Creswell, J. W. (2017). *Research design: Pendekatan metode kualitatif, kuantitatif, dan campuran* (4th ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Desmarais, & Savoie, A. (2012). What is psychological well-being , really ? A grassroots approach from the organizational sciences. *Happiness Stud*, *13*(August 2012), 659–684. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9285-3>

Diener, Lucas, & Oishi. (2002). *Subjective Well Being, the science of happy and life satisfaction. In Synder, & Lopez, Handbook of Positive Psychological*. New York: Oxford University Press, Inc.

Hadi, S. (2015). *Metodologi riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Haryanto, S. (2014). *Edelweiss van Jogja: Pengabdian abdidalem Keraton Yogyakarta dalam Perspektif Sosio-fenomenologi*. Yogyakarta: Kepel Press.

Keraton Jogja. (2016). tugas dan fungsi abdi dalem Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat - Kraton Jogja. Retrieved May 26, 2019, from 2 agustus website: <https://www.kratonjogja.id/abdi-dalem/3/tugas-dan-fungsi-abdi-dalem>

Marmot, M. G. (1996). *Contribution of psychosocial factors to socioeconomic differences in health*. *76*(3), 403–448. https://doi.org/ /10.1111/1468-0009.00097

Moleong, L. J. (2017). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Musman, Asti. (2018). *Bahagia ala orang jawa*. Yogyakarta: Pustaka Jawi.

Pemerintah Daerah DIY. (2017). *Sejarah Pemerintahan Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta.

Resmi diketok, ini besaran UMP dan UMK di DIY. (2018, October 29). *Detik News*. Retrieved from <https://news.detik.com/berita-jawa-tengah/d-4278097/resmi-diketok-ini-besaran-ump-dan-umk-di-diy>

Ryff, C. D. (1989). *Happiness is everything , or is it ? Explorations on the meaning of psychological well-being*. *57*(6), 1069–1081.

Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, *4*(4), 99–104. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/20182342>

Ryff, C. D., & Keyes. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, *69*(4), 719–727. <https://doi.org/0022-3514>

Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: a eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, *9*, 13–39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>

Sudaryanto, A. (2008). Hak dan hewajiban *abdidalem* dalam Pemerintahan Kraton Yogyakarta. *Mimbar Hukum*, *20*(1), 163–177.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Suharso & Retnoningsih. (2015). *Kamus besar bahasa indonesia*. Semarang: Widya Karya.

Tanujaya, W. (2014). *Hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis (psychological well-being) pada karyawan cleaner (studi pada karyawan cleaner yang menerima gaji tidak sesuai standar UMP di PT. Sinergi Integra Services, Jakarta)*. Jurnal Psikolohi, 12(2), 67-79.

Usman, H. 2008. *Manajemen teori praktik dan riset pendidikan*. Yogyakarta: Bumi Aksara

Wirawan. 2007. *Budaya dan iklim organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.