

***SUBJECTIVE WELL BEING PEGAWAI HONORER GENERASI MILENIAL DI  
WILAYAH UPTD PAUD DAN DIKDAS KECAMATAN KOKAP KULON PROGO  
SUBJECTIVE WELL BEING HONORARY EMPLOYEE OF THE MILLENNIAL  
GENERATION IN THE UPTD PAUD AND DIKDAS DISTRICT OF KOKAP KULON PROGO***

**Rini Eka Sari<sup>(1)</sup>, Ulul Mariyam<sup>(2)</sup>**

Psikologi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa<sup>(1)</sup>

Sekolah Tinggi Psikologi Yogyakarta<sup>(2)</sup>

Email korespondensi: rini.sari@ustjogja.ac.id

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *subjektive well being* pada pegawai honorer generasi milenial, serta mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi terbentuknya *subjektive well being* pada pegawai honorer generasi millennial. Subjek dalam penelitian ini adalah pekerja honorer baik laki laki maupun perempuan, yang sudah bekerja di instansi sekolah minimal 6 bulan dan termasuk generasi milenial yakni generasi yang berada dalam rentang usia 20-30 tahun, yang didapatkan berdasarkan data yang diperoleh dari instansi terkait. Subjek penelitian berjumlah tiga orang, masing-masing berusia 28 tahun, 23 tahun, dan 23 tahun. Desain penelitian yang digunakan ialah studi fenomenologis, dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* atau sampel bertujuan. Metode pengumpulan datanya menggunakan proses wawancara mendalam dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa alasan subyek memilih bekerja sebagai pegawai honorer merupakan dorongan dari lingkungan, dan masing masing subyek mempunyai cara tersendiri dalam menyikapi dan menyesuaikan diri dengan pekerjaan mereka. Gambaran mengenai *subjektive well being* pegawai honorer generasi milenial ini mempunyai afek positif yakni adanya dukungan, penerimaan terhadap pekerjaan dan iklim kerja yang positif. Adapun dari afek negatif seperti insentif yang jauh dari upah minimum regional, ketidakjelasan jenjang karir, kurangnya minat generasi milenial terhadap pekerjaan, iklim kerja yang negatif serta beban kerja yang tinggi. Meskipun terdapat dua sisi yakni positif dan negatif, pegawai honorer tersebut menerapkan prinsip kebersyukuran atas pekerjaannya, dan ketiga subyek mempunyai tingkat penerimaan yang baik terhadap pekerjaannya. Berikut merupakan faktor-faktor yang memengaruhi *subjektive well being* yang di dapatkan dari hasil penelitian yang meliputi pikiran positif, dukungan sosial, kebersyukuran, penerimaan, insentif, jenjang karir, minat, kepribadian, iklim kerja, beban kerja dan orientasi masa depan.

**Kata Kunci:** *subjektive well being, pegawai honorer, generasi millennial*

**Abstract:** *This study aims to determine the description of subjective well being in honorary employees of the millennial generation, as well as to determine the factors that influence the formation of subjective well being in honorary employees of the millennial generation. The subjects in this study were honorary workers, both male and female, who had worked in school institutions for at least 6 months and included the millennial generation, namely the generation that was in the age range of 20-30 years, which was obtained based on data obtained from relevant agencies. The research subjects were three people, each aged 28 years, 23 years, and 23 years. The research design used is a phenomenological study, with a purposive sampling technique or a purposive sample. The data collection method uses in-depth interviews and observation. The results showed that the reason the subjects chose to work as honorary employees was an encouragement from the environment, and each subject had their own way of responding and adjusting to their work. The description of the subjective well being of this millennial generation honorary employee has a positive affect, namely the support, acceptance of work and a positive work climate. As for negative effects, such as incentives that are far from the regional minimum wage, unclear career paths, lack of interest in the millennial generation for work, negative work climate and high workload. Although there are two sides, namely positive and negative, the honorary employee applies the principle of gratitude for his work, and the three subjects have a good level of acceptance of their work. The following are the factors that influence subjective well being obtained from the research results which include positive thoughts, social support, gratitude, acceptance, incentives, career paths, interests, personality, work climate, workload and future orientation.*

**Keywords:** *subjective well being, honorary employees, millennial generation*

## PENDAHULUAN

Salah satu tugas perkembangan seorang individu dewasa yakni memiliki pekerjaan. Bekerja merupakan usaha yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri atau kebutuhan umum, dengan kata lain orang bekerja untuk mempertahankan eksistensi diri dan keluarganya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang ingin dicapainya, dan berharap bahwa melalui aktivitas kerja yang dilakukan dapat membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Pada zaman sekarang ini untuk mendapatkan pekerjaan sangat sulit, terutama terkait kriteria maupun syarat yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan. Misalnya untuk menjadi guru individu harus menempuh pendidikan khusus sebagai guru, agar bisa mendapatkan sertifikat sebagai guru. Kendati demikian individu yang sudah memiliki sertifikat mengajar pun belum tentu langsung bisa menjadi guru tetap. Oleh karena itu sekarang ini masih banyak guru yang hanya menjadi guru honorer. Guru honorer hanya mendapatkan honorarium perbulan, cuti dan perlindungan hukum, serta status kepegawaiannya pun kurang begitu jelas. Guru honorer hanya terikat kontrak dengan sekolah yang menggunakan jasanya. Apabila kontraknya telah selesai, guru honorer masih harus menunggu kejelasan apakah kontraknya tersebut akan diperpanjang atau tidak (Mulyasa, 2006).

Permasalahan pegawai honorer selama ini memang menjadi polemik masalah kepegawaian di Indonesia, seperti yang dikemukakan oleh Jati (2015) bahwa kedudukannya yang dilematis dan ambigu, antara dibutuhkan maupun tidak diperlukan. Status dan posisi pegawai honorer dan konstelasi pendayagunaan aparatur Negara sangatlah dinamis, terlebih semenjak disahkannya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 yang berisi tentang aparatur sipil negara., dikatakan sangatlah dinamis, karena terdapat berbagai perubahan yang signifikan dalam melihat posisi pegawai honorer dalam manajemen kepegawaian negara kontemporer. Adapun berbagai macam perubahan tersebut meliputi adanya aspek pemberian tugas pokok fungsi, relasi kedudukannya dengan pegawai negeri sipil, mekanisme pengangkatan, maupun tunjangan kesejahteraan yang selama ini menjadi krusial dalam membicarakan pegawai honorer ini.

Jati (2015), mengungkapkan kian bertambahnya beban kerja pegawai honorer daripada pegawai negeri sipil. Hal ini tentunya membuat kinerja pegawai honorer justru berada di dua ranah, antara informal maupun formal dengan porsi tanggung jawab yang cukup besar pula. Oleh

karena itu tidak mengherankan apabila pegawai honorer mendapat sebutan *the real civil service*, ketimbang pegawai negeri sipil yang selalu berdedikasi secara penuh dalam mengemban amanah tugas, meskipun hingga saat ini belum ada kejelasan status kepegawaian maupun tunjangan dan gaji yang belum sesuai dengan beban kinerja.

Methasari (2012) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa munculnya generasi milenial yakni pekerja dengan rentang usia 20–30 tahun lebih menjadikan pekerjaan pertama sebagai batu loncatan, guna mendapatkan karir yang lebih tinggi di tempat lain. Lebih lanjut Methasari menjelaskan bahwa hal lain yang menjadi alasan adalah tidak diperolehnya pengalaman atau pembelajaran yang sesuai dengan tujuan mereka, yakni dari 28% populasi generasi milenial, mempunyai komitmen bekerja yang masih dipertanyakan. Terdapat hal-hal yang masih belum sesuai dengan keinginan mereka, sehingga memengaruhi keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan dan ingin menampilkan performa terbaik di tempat lain. Hal inilah yang menjadi sangat rentan untuk berpindah-pindah pekerjaan, apalagi dengan karakter generasi milenial yang ingin serba cepat, menginginkan tantangan dan menginginkan agar dapat menghasilkan suatu pencapaian besar. Hal ini menjadi suatu hal berbanding terbalik dengan pekerjaan dan fenomena yang para pegawai honorer atau tenaga honorer hadapi, dimana pegawai honorer ini melakukan pekerjaan yang cenderung monoton dan berada di dalam bayang-bayang pegawai Negeri yang menjadi senior mereka di tempat kerja.

Hal-hal yang menunjang produktivitas dan kreativitas karyawan adalah suasana kerja yang positif, karena karyawan akan lebih kreatif pada saat mereka dalam suasana hati yang positif. Pekerja yang bahagia menciptakan loyalitas pelanggan yang lebih besar, dan merupakan warga organisasi yang lebih baik (Diener, 2015)

Kebahagiaan merupakan suatu hal yang penting dalam hidup, karena dengan bahagia setiap orang pasti merasakan kehidupan yang nyaman, hari-harinya juga terasa lebih berharga. Kebahagiaan adalah dambaan setiap individu dalam hidupnya. Namun, setiap individu memiliki persepsi, makna, dan penghayatan yang berbeda-beda atas kebahagiaan tersebut.

Menurut Luthans (dalam Mujamiasih, 2013) istilah kebahagiaan juga banyak dikenal dalam psikologi positif. Teori dan penelitian psikologi lebih sering menggunakan istilah yang dapat didefinisikan secara operasional, yakni *subjective well-being* yang selanjutnya akan disebut

dengan SWB, bukan kebahagiaan. Praktikanya, SWB lebih ilmiah untuk mengartikan istilah kebahagiaan. Kedua istilah tersebut digunakan secara bergantian, tetapi SWB dianggap lebih luas dan didefinisikan sebagai sisi afektif seseorang (suasana hati dan emosi), dan evaluasi kognitif kehidupan mereka. Tidak penting orang menggunakan istilah kebahagiaan atau SWB, tetapi kuncinya adalah bagaimana mereka secara emosional menginterpretasikan dan secara kognitif memproses apa yang terjadi pada diri mereka.

Berdasarkan observasi awal data yang di ambil dari UPTD, PAUD dan Dikdas Kecamatan Kokap per Desember 2016 bahwa, jumlah pegawai honorer di wilayah Kecamatan Kokap sebanyak 153 orang yang meliputi guru kelas, operator sekolah, penjaga perpustakaan, serta penjaga sekolah. Terhadap 153 orang tersebut peneliti melakukan wawancara pada 2 orang, yakni 1 orang guru kelas dan 1 orang operator sekolah, yang dilakukan pada tanggal 08 Mei 2017. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa beban pekerjaan mereka cukup berat, dan seringkali mereka melakukan pekerjaan di luar kewenangan dan tanggung jawab, bahkan dari 2 subyek yang di wawancarai, mengatakan bahwa tugas yang seharusnya menjadi pekerjaan senior dilimpahkan kepada beliau. Hal tersebut yang terkadang membuat subyek merasa tidak nyaman di lingkungan kerjanya. Selain itu subyek juga mengatakan bahwa dalam bekerja seringkali merasa kurang bersemangat, dikarenakan harus melakukan pekerjaan yang monoton di setiap harinya. Lebih lanjut subyek mengatakan terkadang muncul dalam pikiran untuk berpindah pekerjaan yang lebih sesuai dengan ilmu yang dimiliki. Selain itu sebagian dari subjek masih mengeluhkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dengan insentif yang subyek terima.

Kebahagiaan tidak selalu diartikan dengan terpenuhinya segala kebutuhan individu. Kahneman, et.al (1999) menuliskan bahwa terdapat dua macam perspektif besar dalam *wellbeing* atau kesejahteraan, yaitu *hedonis* dan *eudaimonis*. Pandangan *hedonis* yang menjadi konsep kesejahteraan subyektif (*subjective well being*) menekankan pada konsep bahwa kesejahteraan sebagai adanya dampak positif dan tidak adanya dampak negatif. Adapun pandangan *eudaimonis* yang menjadi dasar konsep kesejahteraan psikologis (*psychological well being*) menekankan pada usaha untuk menjadi unggul dan memaksimalkan potensi yang dimiliki.

Smith dan Markwick (2009) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan

adalah faktor penting yang memungkinkan keterlibatan dan mendukung kesejahteraan fisik, serta psikologis. Individu tidak dapat mengeluarkan energi mereka pada tingkat tertinggi sepanjang waktu, disebabkan adanya kebutuhan untuk pemulihan dan memastikan kesejahteraannya.

Berdasarkan uraian tersebut pertanyaan yang diajukan adalah bagaimana gambaran *subjective well being* pegawai honorer di wilayah UPTD PAUD dan Dikdas Kecamatan Kokap? Faktor-faktor apa saja yang memengaruhi *subjective well being* pegawai honorer di wilayah UPTD PAUD dan Dikdas Kecamatan Kokap. Hingga pada akhirnya nanti, penelitian ini akan dapat mengungkapkan perspektif teoretis dan perspektif empiris atas *subjective well being* pegawai honorer.

## METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif melalui pendekatan fenomenologis, yang bertujuan untuk memahami pengalaman yang dialami oleh individu atau kelompok berdasarkan sudut pandang yang bersangkutan secara mendalam. Adapun yang menjadi fokus pembahasan dan yang diungkap dalam penelitian ini adalah gambaran dan faktor faktor yang memengaruhi *Subjective Well-Being* pada pegawai honorer.

### Subyek Penelitian

Subjek penelitian atau sumber data utama pada penelitian ini adalah pegawai honorer. Jumlah subyek dalam penelitian ini adalah 3 orang dengan karakteristik pegawai honorer baik laki laki maupun perempuan, berada di dalam rentang usia antara 20 sampai 30 tahun, dan telah bekerja sekurang kurangnya 6 bulan.

### Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan metode pengumpulan data lebih banyak dilakukan melalui observasi dan wawancara (Saebani, 2008).

### Metode Analisis Data

Analisis data yang dilakukan pada penelitian ini mengikuti pertanyaan penelitian yang telah diajukan pada bab sebelumnya. Apabila sudah memperoleh data dari subjek dan berbagai informasi lainnya, maka proses selanjutnya adalah melakukan analisis data secara kualitatif.

## HASIL

Penelitian ini mengambil subyek pegawai honorer, bertujuan untuk mengetahui gambaran *subjective well being* pegawai honorer, dan faktor-faktor yang memengaruhi *subjective well being* pegawai honorer yang berada di wilayah Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo, yang bekerja di lingkungan sekolah dasar.

### **Pertama, Lama Bekerja**

Subyek 1 memamparkan bahwa "... Hampir satu tahun mbak, gak cuma dua bulan tiga bulan" Sedangkan subyek 2 mengatakan bahwa "..... Dadii kan Maret wingi kae ono sik kosong to bagian operator" Jadi kan maret kemaren ada yang kosong di bagian operator - Sedangkan subyek 3 sudah bekerja di sekolah nya selama kurang lebih 3 tahun belakangan ini. Seperti yang di paparkan, ".....Yaaa kurang lebih 3 tahun yaa"

### **Kedua, Latar Belakang Memilih Pekerjaan**

subyek 1 "...emmm.... Saya disini hanya sebagai pengganti yang dimana karyawan sebelumnya, karena karyawan sebelumnya bisa dikatakan disuruh istirahat oleh kepala sekolah karena beberapa hal, dan karyawan yang dulu diwajibkan untuk mencari orang. Nah ,... disitu, saya juga nggak minta sama orang orang yang terlebih dahulu kerja disitu bahwa saya menginginkan kerja disitu atau masuk disitu juga enggak, saya juga nggak tau kenapa saya bisa masuk disitu... mungkin saya hanya menikmati hidup saja. Emmm... lebih menjalani apa yang sudah seharusnya saya lakukan dan saya jalani dan mungkin ... dari saya iya saat ini saya harus ikut dan terlibat dalam kegiatan di sekolah"

Subyek 2 mengatakan bahwa "...Dadii kan Maret wingi kae ono sik kosong to bagian operator, Ditawari bulekku awal e kii, dadi kan posisine aku ki nganggur neng ngomah lagi entas lulus kan dari pada neng ngomah rajelas jur ditawani kui kon neng sekolahan

Sedangkan subyek 3 mengatakan bahwa "... Emmm nek pas bien kan ora kyo saiki to .. nk saiki kan ora oleh nglebokne uwong sembarangan lha kan nek aku bien kan ditawani nek sd menguri kosong juk aku ditawari kon mlebu kono"

### **Ketiga, Penyesuaian dalam Bekerja**

subyek 1..."Emmm kalau untuk membaur, dengan tipikal saya, jujur saya butuh waktu dan itu lumayan untuk bisa berbaur dengan lingkungan yang baru, tidak hanya dengan lingkungan yang baru saya juga butuh sekali adaptasi untuk beberapa hal yang dimana pekerjaan seperti ini belum pernah saya lakukan selama perjalanan saya bekerja... jadi saya butuh waktu untuk bisa berbaur dengan lingkungan yang baru"

subyek 2 mengatakan bahwa, "...Yaaa pie yaaa... nyaman ra nyaman sih karang kabeh kan mesti ana proses e to, dadi yon k dadi aku yo mung berusaha melewati setiap proses proses kui"-

subjek 3 "...Nek pertama tama yo jelas lahh .. yaa namanya ditempat kerja baru kii yo merasaa duhh payee yooo aku kudu ngopo yoo .. gawean e opo yoo.. kudu tak piyekne yoo... jelaslah nek kui semua pasti yo ngono kui sihh"

### **Keempat, Pandangan Terhadap PNS**

Subjek 1 "...Eeeee.... Kenapa saya mengatakan mereka menikmati zona nyaman mereka karena mereka melakukan rutinitas setiap hari setiap dari jam tertentu sampai jam tertentu di ulang setiap hari dan mereka mendapatkan gaji setiap bulannya dengan apa yang mereka lakukan setiap hari... menurut saya yaa memang pekerjaan itu pekerjaan yang mungkin sampai saat ini masih di impikan oleh beberapa orang karena dengan satatus pekerjaan mereka yang istilahnya menjadi ee tanda kutip beberapa orang mengatakan oorang Negara itu mereka bekerja seperti itu saya tidak memungkirinya kalau itu memang pekerjaan yaa ada beberapa hal yang bilang pekerjaan mereka sangat mulia atau sangat membantu untuk masyarakat lainnya tapi sekali lagi kalau menurut pandangan saya pribadi itu adalah pekerjaan yang sangat menikmati zona nyamannya."

Subjek 2 "...Gak enak jadi PNS, yaa karang kabeh ki podo wae,, kabeh ki podo semakin banyak penghasilan yo semakin banyakk pengeluaran to. Kabeh kii yo podo wae mung ngentekne duit ... mengko juk akhire utang e yo akeh ... yo ngono kui sih pns sik aku ngerti mung kepenak e yo karang due gaji tetap kui kan juk wani utang nandi nandi.. hahaha.. yo sebenere tergantung wonge barang sih"

Subjek 3 “...Pie yoo PNS kii nek dalam lingkup neng SD PNS kii kadang mereka tidak tanggung jawab .. misale kan yoo mereka kann ahh bukan aku menilai seseorang Cuma kan ada seorang guru, yo enggak semuanya .. dia itu nggak terus ngajar anaknya ke kelas ngono lho.. cuma neng kantor”.

### **Kelima, Komponen Subjective Well Being**

#### **Afek Positif**

Subjek 1 “Emmm enjoy atau tidak yaa dibikin enjoy saja karena gimana yaa kalau kita kerja dari awalnya sudah istilahnya gak niat gak mood untuk kerja itu pasti akan berpengaruh dalam hal yang kita kerjakan.” ... “Cuma berusaha selama bekerja saya melakukan apa yang saya bisa apa yang saya mampu.. baik ilmu tenaga maupun apapun saya cuman memanfaatkannya di lingkungan pekerjaan yang sedang saya jalani saat ini”

Subjek 2 “...saya hanya berusaha eee... mencari atau membedakan mana pekerjaan yang harus diselesaikan lebih dulu dan mana yang bisa diselesaikan dikemudian hari”. Eeee kalau seperti tu saya lebih memprioritaskan yang dsekolah karena itu bentuk tanggung jawab saya, karena kalau disekolah saya sudah terikat dengan mungkin istilahnya saya sudah terikat saya jadi karyawan disitu lalu dimana letak tanggung jawab saya ketika diberi pekerjaan saya tidak selesai.

Subjek 3 “...soal hubungan antar karyawan antar pegawai di sekolah yang saya tempati sekarang menurut saya hubungan antar pegawai itu saat ini untuk saat ini itu sudah masuk ke arah hubungan kekeluargaan”. .... menurut saya lingkungan lingkungan yang saya alami itu sebenarnya ee cukup sangat hangat cukup berkekeluargaan dan saling mendukung satu sama lain itu sih yang saya rasakan untuk saat ini.”.. dan misalkan acaranya di jam kerja pasti karyawan atau kepala sekolah juga mengizinkan untuk mengikuti kegiatan tersebut kegiatan bersosial di lingkungan masyarakat”.

#### **Kebahagiaan**

Subjek 1 “...saya tetap ada iyaa saya bersyukur saya bisa masuk disitu dilingkungan seperti itu dengan karena saya melihat ya masih banyak orang orang yang

lain yang mereka lebih menginginkan pekerjaan ini tapi mereka tidak bisa masuk ke lingkungan seperti ini”. kalau kita mensyukuri apa yang kita punya yang kita alami saat ini mungkin itu membuat membuat lebih lebih tenang dan kita lebih enjoy aja dalam menikmati hidup daripada kita harus memikirkan target yang harus dicapai tapi targetnya masih terlalu jauh mungkin pelan pelan bisa kita kejar kalau kita lebih bersyukur”. “...saya bilang saya di keluarga dan lingkungan yang menyayangi saya mendukung saya dan mereka sangat mensupport saya”.

Subjek 2 “...Yaaa pie yaaa... nyaman ra nyaman sih karang kabeh kan mesti ana proses e to, dadi yon k dadi aku yo mung berusaha melewati setiap proses proses kui”. “... Yaaa... mereka jelas mendukung ... yoo dari pada aku ra kerjo to, daripada neng ngomah wae daripada mung dolan ra jelas haha “...mereka paham sihh posisine kepie gawean e, terus ngerti nek gawean operator kui yo cen ngono kui ngono “....Enggak enggak masalah nk aku. Soale neng sekolah kii kyo neng keluarga dwe sih.

Subjek 2 “...sebenere kabeh gawean ki yo ppodo wae to kabeh ki angel lahh ... dan nek nggo aku sih biasa wae pokok e .. cuman di syukuri wae”. “...Pendapatan.. emm karang nek ngono kuu kii karang yoo kita kan sebagai tenaga honorer yo pokok e niat e ibadah wae karang yo honorer”.

Subjek 3 “...nek aku yoo jalani wae .. sebenere ada niatan lain tapi yo nek saiki awakdwe berusaha wae lah melakukan pekerjaan saat ini dengan baik ngono wae”. “...Yoo aku iso kerjo nyambi kuliah kii wis cukup membuat aku bangga sih”. “...Yo paling do muni kepenak iso kerjo nyambi kuliah kerjane cedak neng sekolahan”.

#### **Afek negatif**

Subjek 1 “...saya tidak pernah ingin jadi PNS tapi saya juga gak tau kenapa saya justru malah terlibat dalam lingkungan yang seperti ini”. “...Insentif menurut saya memang menjadi hal yang penting untuk saat ini dan kalau saya boleh jujur insentif yang saya dapatkan di lingkungan sekolah ini untuk menopang kehidupan saya itu tidak cukup dalam waktu satu bulan itu sangat tidak cukup”.

Subjek 2“...Pernah sih stress banget gara gara ora ketemu ketemu solusine”. Ra iso turu yoo aku pirang pirang ndino kae”. “...Yon k kui ora sih .. cuman nk emang gawean e kii angel apa rumit banget yo ngeluh setitik sih kadang hee”. “...nek mereka bersikap individualis ngono kae aq ra seneng blas”.

Subjek 3 “...Yaaa suka dukane yo akeh.. kadang kita kii wes berusaha nggarap tapi kadang ki sok di paido ngono kae lhoo”... merasaa duhh payee yooo aku kudu ngopo yoo .. gawean e opo yoo.. kudu tak piyekne yoo... “...He.emmm kadang sok gawe soal barang ull aku kiii.. golek golek soal uts ngono kae ...

– “mereka kurang tanggung jawab dan mereka banyak ini lah itulah dan banyak tuntutan ke dinas – “.. Yoo nek menurutku gawean e ki terlalu banyak dan dikejar kejar deadline too.. terus direwangi lembur lembur barang nguyak deadline.. haahhh kesell ull”. yaa kalau menurutku kerjaan nya terlalu banyak dan dikejar kejar deadline kan .. terus sampe lembur lembur ngejar deadline.. duhh capek ull - “...semonno dipikir sak sirah sak tangan yo kopyor .. haha”.

“..ngenten ngenteni ngono ngasi tua hayo nek ana angkatan lha nek ora, nek gur ap ngeneki terus kerjaan seperti ini terus nunggu kepastian sik ra pasti ngenteni terus ngenteni angkatan ngasi tuo ”. - ”... Apalagi sisuk nek berumah tangga due anak terus anak e arep dipakani apa nekk dengan gaji sakmono kui..”. “..mung mesakke gawean e akeh ronno rene rumit gajine mung semono.. rakeno go nyukupi kebutuhan omah nek ran due sambilan liayane “.

### **Kepuasan hidup**

“...saya juga nggak tau kenapa saya bisa masuk disitu... mungkin saya hanya menikmati hidup saja. Emmm... lebih menjalani apa yang sudah seharusnya saya lakukan dan saya jalani dan mungkin ... dari saya iya saat ini saya harus ikut dan terlibat dalam kegiatan di sekolah”. “....Kalau ditanya seperti itu yaa dengan banyaknya lulusan perguruan tinggi atau sekolah sekolah yang mereka itu berlomba lomba ya istilahnya saya ikut pendaftaran dimana mana dan hanya untuk menginginkan masuk disekolah sebagai karyawan dan sednagkan

untuk saya sendiri saya tidak pernah mencoba untuk mendaftar dan apapun dan saya masuk dan untuk saat ini saya ee tidak saya pungkiri saya tetap ada iyaa saya bersyukur saya bisa masuk disitu dilingkungan seperti itu dengan karena saya melihat ya masih banyak orang orang yang lain yang mereka lebih menginginkan pekerjaan ini tapi mereka tidak bisa masuk ke lingkungan sepertti ini tapi bukan berarti ya saya tidak menginginkan atau tidak menginginkan untuk saya membangun cita cita jadi untuk saat ini ya saya bersyukur tapi masih punya keinginan dan saya akan selamanya disini atau tidak. “...Saya lebih menikmati pekerjaan dan kehidupan saya diluar PNS misalnya saya .. oke yang contoh simple saja saya lebih ingin ke wiraswasta karena waktu nya lebih fleksibel saya lebih bisa mengatur waktu mengatur tenaga dan mengatur pikiran untuk karir saya sendiri atau mungkin jika nanti diberikan kesempatan untuk memimpin orang lain atau mempunyai karyawan saya bisa manage mereka sendiri ..”.

“...Emmm kalau saya prinsipnya Cuma berusaha selama bekerja saya melakukan apa yang saya bisa apa yang saya mampu.. baik ilmu tenaga maupun apapun saya cuman memanfaatkannya di lingkungan pekerjaan yang sedang saya jalani saat ini ..”. “..saya tidak ingin meninggalkan tanggung jawab saya karena bagaimanapun saya juga sudah masuk dilingkunagn mereka dan menjadi bagian dari mereka saya tidak ingin kemudian lari dari tanggung jawab yang sudah diberikan kepada saya ... e saya lebih keee iyaaa.. saya punya keinginan sendiri saya punya tujuan yang ingin saya tempuh suatu saat nanti tapi saya tetep melaksanakan pekerjaan saya di sekolah ini karena bagi saya ee belajar itu tidak mengenal waktu dan tempat jadi yaa mungkin untuk saat ini saya masih belajar untuk membangun atau membuat dan mewujudkan cita cita saya kedepan jadi kenapa tidak saya lakukan jika dua hal itu dapat berjalan beriringan disatu sisi saya belajar disatu sisi saya melakukan tanggung jawab saya sebagai karyawan di sekolah”. “..Eeee kalau seperti tu saya lebih memprioritaskan yang dsekolah karena itu bentuk tanggung jawab saya, karena kalau disekolah saya sudah

terikat dengan mungkin istilahnya saya sudah terikat saya jadi karyawan disitu lalu dimana letak tanggung jawab saya ketika diberi pekerjaan saya tidak selesai sedangkan diluar saya tidak terikat dengan siapapun jadi saya ketika ada kesempatan saya ambil kalau emng gak bisa ya saya lepas”.

### **Domain Kepuasan**

Subjek 1 “..Kalau hari libur sih pengennya emmm mengisi dengan emmm dengan hal yang beber bener saya nikmati, missal saya pergi ke suatu tempat kemudian saya setelah dari sana saya mencoba menceritakan kepada orang orang melalui tulisan saya dan ini merupakan suatu kegiatan yang menyenangkan menurut saya .. jadi yaa sebisa mungkin saya masih berusaha untuk melakukan itu disela kesibukan saya .. istilahnya kalau libur sabtu minggu mungkin saya ambil satu atau kedua hari jika memungkinkan tidak harus jauh untuk melihat sesuatu yang yang merefresh otak dan tenaga itu gak perlu jauh itu gak harus mengeluarkan budget yang mahal yang penting adalah bagaimana cara kita menikmati liburan tersebut atau lebih tepatnya dengan siapa...”.

Subjek 2“...Emmm pie yo ... kepenak ra kepenak sihh neng kono kii ... ono kepenak e yo ono ra kepenak e karang jenenge nyambut gawe kan mesti ngono kui to lul.. nandi nandi wae”.  
“..Emmm nek aq pribadi sihh... membanggakan yo ora wong sebenere kabeh gawean ki yo ppodo wae to kabeh ki angel lahh ... dan nek nggo aku sih biasa wae pokok e .. cuman di syukuri wae”.  
“..Yoo nk aku puas kii nek iso ngrampungke garapan kan jenenge awakdwe ng sekolahan kan garap kerjaan ne guru kerjaan e kepala sekolah ijeh administrasi sekolah... kan nek ngono kui kan nek benerkan yo seneng nek nek ngono kui salah mengko kan wedi mengko ndak di unekne opo kepie ngono tur nek misal ana apa apa ngono kan sik keno sekolahan e to”.

Subjek 3“..Hahaha iyoo bien ki sok ngono tapi nek saiki wis males sih lagi males wae mungkin haha wis kakean dolan aku kii .. kadang nk setu minggu ujian”. “..Yoo aku iso kerjo nyambi kuliah kii wis cukup membuat aku bangga sih meskipun yoo angel le nglakoni . paling yo mung kui sihh.. nek liya liyane rung ana sik membanggakan”.

### **Kualitas hidup**

Subjek 1 “...kalau saya jujur dari saya sendiri saya justru lebih menginginkan menciptakan suatu pekerjaan daripada saya harus bekerja di perusahaan aau ditempat yang lain”. “..Emmm saya kalau pekerjaan yang saya impikan mungkin disini di lingkungan saya di lingkungan yang terkecil keluarga RT dan dusun mungkin eee tidak ada yang menginginkan pekerjaan yhang seperti saya karena ee yay a mungkin ada sih yang menginginkan untuk menjadi entrepreneur ya mungkin ada beberapa orang tapi yang bener bener saya inginkan ya saya melakukan pekerjaan ini karena ini passion saya saya senang dengan kegiatan ini missal jadi mungkin ada beberapa waktu yang mungkin bisa saya manfaatkan saya tetap menulis aartikel untuk beberapa website saya juga melaksanakan mungkin ada ya pelatihan apapun dan ditambah untuk menimba ilmu dalam hal entrepreneur jadi ya kalau pekerjaan yang saya impikan kedepan mungkin lebih kea rah entrepreneur dari pada pekerjaan yang sifatnya terlibat oleh jam kerja dan waktu”. “...Emmmmm dibilang kewajiban ya kewajiban karena sayaaa laki laki ya sewaktu waktu saya akan menjadi pemimpin dalam lingkup terkecil dan juga saya harus bertanggung jawab terhadap yaaa mungkin ketika orang tua saya sudah tuaa, ya saya harus menjadi tulang punggung keluarga. Yaa kalau di bilang kewajiban ya bekerja adalah kewajiban setiap manusia untuk menjemput rejeki dari Allah dari yang kuasa tapi yaa yaa kalau dari pandangan masyarakat sih ya saya katakana dalam lingkup Rt disini mau bekerja dimana dan seperti apa itu gak masalah sih yaa yang penting tidak membuat onar”.

Subjek 2“..Pingen e ... yo pingine neng kantor... dan basic ku kan manajemen dominasi ke manajemen pemasaran tapi kan yo neng kene apa jalll... iki aku karo nyambi olshop kannn..”. “..Enggak enggak masalah nk aku. Soale neng sekolah kii kyo neng keluarga dwe sih.”. “..Yo sik jelas nggo golek duit to .. go nyambung kehidupan eemmm go tuku lipstick go tuku klambi nggo shopping ahaha yoo paling nggak kii nk awakdwe kerjo kii ra begitu membebani orang tua lah”. “..Buatku sik nyenengke kii nek do di dukung terus ibarat e awakdwe ra iso juk direwangi di tuturi le garap kii yo seneng tapi nek mereka bersikap individualis ngono kae aq ra seneng blas..”.

Subjek 3“Nek keinginan kii pengen banget pie yoo aku ki kepingen banget kyok kerjo neng bank tapii kiii nek saiki aku ra mikiri nk aku sisuk lulus kuliah kudu kerjo neng bank ngono yo enggak ..

*yo tak jalani wae lahh nek seumpamane iso yooo alhamdulillah .. nk aku kan tak sambu usaha ngono kae". "Padahal kan jaman kita dulu kan seorang guru kan gak kayak gitu to.. bener bener ngajar dan awakdwe di tunggoni neng kelas .. terus nek ora ana guru ngono kae ketok e saking bahagiane banget terus nek saiki malah bocah ki sering ra ana gurune malahn .. koyo kon sekolah dwe ngono kan .. kadang aku kii merasa pie ngono lhoo". "Yooo nek wingi winggii yoo.. contoh e wingi lahh kan laporan LPJ BOS kae kan hurung tak setorke too karang rung rampung,, yo sik mbantu aku yo mung pak kepala. Paling nk kon tanda tangan apa kon golekke tanda tangan neng bend kae yo do nggolekke tapi nek sik bener siap bantu yo mung pak kepala ..Liyane mung do sibuk dwe dwe ngopo ngono".*

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara peneliti terhadap 3 (tiga) orang subyek sebagai pegawai honorer, ketiganya mengatakan bahwa dalam memilih pekerjaan sebagai pegawai honorer bukan merupakan keputusan pribadi, melainkan ada dorongan dari lingkungan, serta keluarga. Anggota keluarga yang berprofesi sebagai pegawai negeri sipil (PNS) mendorong mereka untuk bisa menjadi pegawai di lingkungan instansi sekolah seperti anggota keluarga lainnya, walaupun hanya berstatus sebagai tenaga honorer. Di sisi lain menurut keluarga atau lingkungan sosial subyek, bekerja di lingkungan instansi sekolah merupakan pekerjaan yang membanggakan walaupun hanya berstatus honorer.

*Subjective well being* atau kesejahteraan subyektif termasuk kebahagiaan, kepuasan hidup dan pengaruh positif, ditinjau dalam 3 (tiga) ranah yakni pengukuran, penyebab, dan teori. Literatur *subjective well being* berkaitan dengan bagaimana dan mengapa cara pandang kehidupan seseorang dalam cara yang positif, termasuk penilaian kognitif dan afektif reaksi. Dengan demikian, *subjective well being* meliputi studi yang menggunakan istilah-istilah beragam seperti kebahagiaan, kepuasan, semangat, dan pengaruh positif (Diener, 2009).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitch, Yutzil, Maria, dan Monica (2017) membuktikan bahwa, evaluasi kesejahteraan dari para guru *Educa Network* terintegrasi oleh teori yang cenderung terdiri atas unsur-unsur yang menentukan tingkat kepuasan, dengan 12 aspek yang berbeda yakni teman, keluarga, mitra, kesehatan, prestasi, waktu luang, waktu istirahat, tempat tinggal, lingkungan, kota, negeri dan

pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan mempunyai hubungan meliputi suatu tingkatan dari kepuasan hidup. Para guru juga melaporkan mengenai kondisi emosional mereka. Hasil telah diperoleh setelah pengembangan dan aplikasi dari instrumen yang diberikan kepada para guru, untuk mengukur kesejahteraan terdiri atas hasil berikut: 1) kepuasan dengan hidup yang umum; 2) kepuasan dengan pekerjaan dan capaian pekerjaan; 3) kepuasan dengan situasi ekonomi; dan 4) keadaan pikiran dan emosi.

Mengenai penyesuaian diri terhadap pekerjaan, setiap individu mempunyai cara tersendiri dalam melakukannya. Setiap individu yang mulai bekerja ataupun karyawan di lingkungan kerja yang baru, pasti memerlukan waktu untuk belajar dan beradaptasi dengan pekerjaan, lingkungan maupun rekan kerja di tempat yang baru. Begitu pula dengan pegawai honorer yang bekerja di lingkungan sekolah dasar, juga memerlukan waktu dan cara-cara tersendiri dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan mereka. Menurut pemaparan subyek, subyek 1 merupakan tipikal orang yang tidak mudah berbaur dengan lingkungan yang baru. Selain itu subyek juga memerlukan waktu untuk beradaptasi bukan hanya terhadap lingkungan, namun juga terhadap pekerjaannya. Maka dengan hal itu subyek perlu mengamati serta memahami lingkungan sekitar, baik orang-orangnya maupun perangkat kerjanya agar tidak salah dalam menempatkan diri. Hal berbeda ditunjukkan oleh subyek 2, dimana bekerja di lingkungan sekolah dalam prosesnya antara merasa nyaman dan tidak nyaman. Meski demikian, menurut subyek semua pekerjaan itu punya proses masing-masing, dan setiap orang juga mempunyai cara masing-masing untuk menikmati setiap proses pekerjaannya. Subyek berusaha untuk lebih menikmati suka duka dalam lingkungan kerjanya, dan berusaha menikmati setiap proses tersebut..

Subyek berusaha memotivasi dirinya untuk meyakini dan menjalani pekerjaannya, karena semua pasti ada prosesnya yang terbaik. Bagi subyek 3, ketika pertama kali masuk dalam lingkungan pekerjaannya, subyek merasa bingung karena belum mengerti mengenai apa dan bagaimana pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap ketiga subyek diketahui bahwa, dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan pekerjaannya dipengaruhi oleh faktor internal. Artinya pengaruh tersebut berasal dari dalam subyek sendiri, seperti halnya sifat yang dimiliki subyek 1 yang *introvert* dan tidak mudah berbaur dengan orang baru.

Subyek 2 dengan memotivasi diri sendiri dan berpikir positif terhadap pekerjaannya, dan bahwa semua pekerjaan mempunyai proses masing-masing.

Subyek 3 dipengaruhi oleh faktor psikologis yakni rasa takut melakukan kesalahan dalam bekerja, sehingga kurang bisa berkonsentrasi sehingga sering melakukan kesalahan. Hal ini ditandai dengan kecemasan dan perasaan bingung dalam menghadapi pekerjaan yang baru dilakukannya.

Penyesuaian diri dalam lingkungan kerja maupun pekerjaan adalah suatu cara seseorang dalam bereaksi atau menanggapi tuntutan atau situasi, baik dari dalam diri individu sendiri maupun dari lingkungan. Penyesuaian diri dinilai berdasarkan kapasitas individu untuk menyesuaikan diri terhadap pekerjaan, dan cara menyesuaikan diri ini berbeda-beda sesuai dengan watak, sifat atau kepribadian seseorang. Hal ini senada dengan pendapat Yusuf (2008) mengenai penyesuaian diri yang dianggap sebagai suatu cara individu dalam bereaksi terhadap tuntutan pekerjaannya, atau situasi dari dalam maupun dari luar agar lebih sesuai dengan diri dan lingkungan kerjanya. Yusuf (2008) menambahkan bahwa penyesuaian diri mempunyai sifat yang relatif, karena tidak ada orang yang mampu menyesuaikan diri secara sempurna. Penyesuaian diri itu harus dinilai berdasarkan kapasitas individu untuk mengubah dan menanggulangi tuntutan yang dihadapi, dan kapasitas ini berbeda-beda menurut kepribadian dan tingkat perkembangan yang dialami individu.

Dukungan keluarga atau lingkungan sebagai afek positif dari *subjective well-being* pada pegawai honorer. Karena keluarga dapat menjadi alasan subyek dalam melakukan pekerjaan. Secara khusus keluarga sebagai pemacu dalam bekerja sebagai tuntutan untuk pemenuhan kebutuhan keluarga. Selain itu keluarga juga dapat meningkatkan makna positif dari pekerjaan dengan menawarkan lingkungan yang mendukung, atau pengalaman-pengalaman dari anggota keluarga yang mengetahui bagaimana bekerja. Selain itu keluarga mendukung dengan cara mengungkapkan kasih sayang dan cinta.

Rosso, *et al.* (2010) mengungkapkan bahwa karyawan dengan kebutuhan keuangan yang lebih besar akan lebih fokus pada penilaian ekonomi pekerjaan daripada karyawan lainnya, karena mereka tidak memiliki kemewahan. Bagi kebanyakan orang bekerja dan hasilnya dianggap sebagai sesuatu yang mendasar dan penting. Bekerja adalah pusat kehidupan manusia, karena dianggap sebagai dasar dalam pemenuhan

kebutuhan ekonomi individu, dan merupakan tugas manusia di dalam masyarakat. Dengan adanya teori di atas menggambarkan bahwa hal yang utama dalam bekerja adalah mencari dan memenuhi kebutuhan ekonomi sehari-hari. Seperti para pegawai pada umumnya, para subyek bekerja karena ingin mendapatkan upah. Namun yang terjadi pada pegawai honorer bahwa gaji yang mereka dapatkan tidak sebanding dengan pekerjaan mereka. Ketiga subyek senada dengan jawabannya yakni bahwa gaji mereka tidak mencukupi untuk pemenuhan kebutuhan sehari-hari. Berdasarkan hasil wawancara dengan ketiga orang subyek, diketahui bahwa gaji atau insentif yang mereka terima belum mencukupi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka.

Menurut subyek, gaji yang mereka dapatkan masih jauh dari upah minimum regional (UMR). Padahal setiap manusia membutuhkan pemasukan atau pendapatan yang memadai untuk dapat hidup dalam kesehariannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketiga subyek dalam penelitian ini diketahui bahwa mereka mempunyai tingkat penerimaan yang baik, ditandai dengan sikap yang positif terhadap diri sendiri serta pekerjaannya. Meskipun subyek tahu mengenai kelemahan dan kekurangan menjadi seorang pegawai honorer, seperti halnya pendapatan, namun subyek menerima kenyataan yang terjadi dalam pekerjaannya sebagai seorang pegawai yang berstatus honorer. Dengan penerimaan diri akan pekerjaan, seorang pegawai honorer dapat menjalankan pekerjaan dan kehidupannya dengan baik, serta berusaha untuk dapat bekerja dengan baik dan profesional. Hal tersebut di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Balkis dan Ahmad (2016) yang menunjukkan bahwa Ketika seseorang menikmati pekerjaannya maka dia akan merasa nyaman dalam bekerja, dan bisa memotivasi dirinya sendiri ketika menghadapi pekerjaan yang dilakukan. Motivasi internal yang ada pada individu memberikan efek pada kepuasan kerja individu.

*Subjective well-being* ketiga subjek dipengaruhi oleh cara pandang terhadap profesinya. Kesabaran, rasa syukur yang tinggi, serta dukungan sosial juga turut membantu ketiga subjek dalam mengurangi emosi negatif, sehingga lebih mudah untuk mencapai kepuasan dalam hidup dan pekerjaan.

Selain itu subyek mensyukuri dan menerima pekerjaannya sebagai pegawai honorer dengan melakukan pekerjaan sebaik-baiknya. Hal ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Pramitasari (2016) yakni bahwa adanya hubungan

positif antara kebersyukuran dan kesejahteraan subyektif. Semakin bersyukur maka seorang pegawai akan memiliki tingkat *subjective well-being* yang tinggi.

Subyek 2 menginginkan untuk bekerja di kantor sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Karena setiap individu memiliki minat dalam kehidupannya begitu pula subyek. Kesesuaian minat terhadap pekerjaan yang ditekuni biasanya akan menimbulkan efek seperti kepuasan, stabilitas dan keberhasilan.

Minat terhadap suatu pekerjaan memiliki suatu kekuatan yang memotivasi (*motivating force*) individu untuk terlibat di dalam suatu pekerjaan yang memberikan kesenangan dan kepuasan. Perasaan suka, senang, puas dalam melakukan suatu pekerjaan, berarti ada jalinan hubungan yang sehat dan positif dengan pekerjaan tersebut, sehingga membantu seorang menyesuaikan diri dengan baik terhadap pekerjaan (Mariyanti, 2006). Kesesuaian minat terhadap pekerjaan berfungsi sebagai komponen penting dalam perkembangan karir. Bila terjadi kesesuaian minat terhadap pekerjaan, maka akan memberikan hasil yang lebih baik, yang terlihat seperti kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumiwi (2016) yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara minat terhadap pekerjaan dengan kepuasan kerja pada karyawan. Apabila karyawan memiliki minat terhadap pekerjaan yang positif, maka kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tinggi. Namun, apabila karyawan memiliki minat terhadap pekerjaannya negatif, maka kepuasan kerja karyawan semakin rendah. Adapun sumbangan efektif minat terhadap pekerjaan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 69,8%. Dalam hal ini kepuasan kerja merupakan sub dimensi dari *subjective well-being*.

Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak yang relatif, yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Karena perasaan terkait dengan sikap seseorang, maka kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sebuah sikap karyawan yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi dimana mereka bekerja. Sebaliknya, ketidakpuasan akan muncul apabila salah satu atau sebagian dari kebutuhannya tidak terpenuhi. Lebih lanjut kepuasan kerja merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup. Oleh karena itu menjadi hal yang sangat penting untuk memperhatikan faktor kepuasan kerja dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja. Karena apabila karyawan tidak mendapatkan insentif dan lingkungan kerja yang baik dan nyaman dari

pekerjaannya, maka kepuasan kerja mereka akan turun, absensi dan keterlambatan akan meningkat, dan semakin sulit untuk bekerja sama dengan mereka atau mengadakan suatu perubahan penting. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dari seseorang karyawan akan ikut menemukan kelangsungan operasional perusahaan (Andini, 2017).

Banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Beberapa diantaranya yaitu faktor insentif dan lingkungan kerja. Sehubungan dengan itu kepemimpinan perusahaan akan menempuh berbagai cara, untuk dapat memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada para karyawannya. Misalnya dengan memberi motivasi dalam bentuk insentif terhadap karyawannya, agar memiliki semangat dan kemampuan yang tinggi, sehingga dapat bekerja lebih baik. Tenaga kerja merupakan kekayaan utama dari setiap perusahaan, karena peranan mereka sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai sasarannya, dan merupakan faktor penting bagi manajemen untuk melaksanakan aktivitas perusahaan. Oleh sebab itu setiap perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan agar para karyawan merasa di perhatikan dan loyal terhadap perusahaan dimana mereka bekerja.

Menurut Martin (2005) generasi milenial mudah sekali merasa bosan dan mereka kurang cermat dalam mengatur waktunya. Cepat merasa bosan merupakan salah satu dari afek negatif yang sering dirasakan oleh generasi milenial. Hal ini akan menimbulkan dampak yang tidak baik terhadap sesama rekan kerja dan perusahaan. Kondisi ini dirasakan oleh subyek 1, dimana pekerjaan dengan tempo waktu serta aktivitas yang berulang setiap harinya akan menimbulkan kebosanan dalam bekerja. Hal tersebut terjadi pada pekerja generasi milenial yang lebih banyak menolak untuk menjadi seorang pegawai di lingkungan instansi, karena anggapan mengenai pekerjaan yang itu-itu saja dan membosankan. Susihono (2014) menjelaskan bahwa kebosanan akan menimbulkan kelelahan dalam bekerja. Pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang, terus-menerus, dan dalam waktu yang relatif lama tanpa adanya variasi kerja akan memberikan dampak pada kebosanan. Kondisi kebosanan dalam bekerja ini apabila didiamkan dapat menimbulkan penurunan produktivitas kerja.

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan atau perasaan tertekan yang menimbulkan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis, sehingga dapat memengaruhi emosi, proses berpikir, serta kondisi seorang pegawai. Stres yang

berlebihan dapat mengakibatkan beberapa kondisi yang mengancam kemampuan subyek dalam menghadapi pekerjaannya. Hal-hal yang membuat subyek tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan adalah subyek merasa stres dalam bekerja.

Selain itu subyek juga mengeluhkan tentang pekerjaannya yang sulit dan rumit, apalagi ketika melakukan banyak pekerjaan yang terkadang di luar tanggung jawabnya. Seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (2012) mengenai faktor yang menyebabkan stres kerja, yakni beban kerja yang sulit dan berlebihan.

Beban kerja menurut (Astianto, 2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi, dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Subyek 1 dan subyek 3 mempunyai perbedaan pandangan mengenai iklim kerja yang mereka rasakan di lingkungan sekolahnya. Bagi subyek 1 bekerja di lingkungan sekolahnya mempunyai iklim kerja yang positif, karena dengan beberapa hal serta aktivitas yang dilakukan oleh subyek, rekan kerja serta kepala sekolah mendukungnya.

Namun hal berbeda disampaikan oleh subyek 3, yang menganggap bahwa bekerja di lingkungan sekolah mempunyai sisi suka dan duka tersendiri. Hal yang membuatnya tidak nyaman di lingkungan pekerjaannya adalah ketika subyek sudah berusaha melakukan pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, namun masih ada rekan kerja yang menyepelkan atau bahkan meragukan kebenarannya. Terlebih ketika subyek terhitung masih baru di sekolah tersebut, dimana subyek diminta untuk melakukan beberapa pekerjaan tanpa bimbingan dari rekan kerjanya, membuat subyek merasa bingung dan cemas dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Keith dan Davis (2016) mengungkapkan bahwa iklim kerja menyangkut lingkungan yang ada atau lingkungan yang dihadapi individu yang berada dalam suatu organisasi, yang memengaruhi seseorang dalam melakukan tugas atau suatu

pekerjaan. Seperti halnya dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Salindeho (2016) bahwa iklim kerja memiliki pengaruh pada komitmen karyawan dalam bekerja.

Di lingkungan sekolah subyek 1 dan 2 merasa nyaman dikarenakan rekan kerja di sekolah memperlakukan subyek selayaknya keluarga sendiri, artinya hubungan dengan rekan kerjanya ke arah yang positif. Lingkungan kerja yang positif akan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan. Hal ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Salindeho (2016), yakni iklim kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja ( $Sig < 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa iklim kerja berpengaruh kuat dalam kepuasan kerja pada pegawai.

Wright dan Bonnet (dalam Ariati, 2010) mengungkapkan bahwa kesejahteraan subyektif dapat diketahui dari ada atau tidaknya perasaan bahagia. Ketika seseorang menilai lingkungan dengan baik sebagai lingkungan yang menarik, menyenangkan, dan penuh dengan tantangan dapat dikatakan bahwa mereka bahagia dan menunjukkan kinerja yang optimal. Kebahagiaan di tempat kerja adalah bila seseorang merasa puas dengan pekerjaannya. Selanjutnya Diener (2009) mengungkapkan bahwa individu-individu yang bahagia dan puas dengan kehidupannya merupakan individu yang mampu menyelesaikan masalah dengan baik, menunjukkan prestasi kerja yang baik, memiliki hubungan sosial yang berarti, pemaaf dan murah hati, cenderung lebih tahan dalam menghadapi stres, serta mempunyai kesehatan fisik dan mental yang lebih baik.

Myers dan Diener (dalam Wangi, 2015) menjelaskan bahwa individu yang memiliki level *subjective well being* yang tinggi ditandai dengan adanya emosi-emosi yang menyenangkan, dan kemampuan menghargai serta memandang setiap peristiwa yang terjadi secara positif. Hal ini terlihat pada pegawai honorer, yakni ketiga subyek menerima dan bersyukur karena mendapatkan pekerjaan yang merupakan suatu pekerjaan yang banyak diminati, serta subyek berusaha melakukan pekerjaan dengan baik.

Selain itu dukungan keluarga, lingkungan dan rekan kerja di sekolah juga memengaruhi kenyamanan subyek dalam bekerja. Individu dengan *subjective well being* yang rendah cenderung memandang peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan, dan oleh karenanya menimbulkan emosi-emosi yang tidak menyenangkan, seperti kecemasan, depresi dan kemarahan. Subyek yang memiliki tingkat

*subjective well-being* rendah akan merasa bahwa pekerjaannya merupakan hal yang memberatkan, karena merasa terlalu banyak beban kerja dengan insentif yang jauh dari UMR.

Diener (2009) menyebutkan bahwa rata-rata individu yang bahagia cenderung lebih produktif dan ramah dalam pergaulan. Oleh karena itu, individu dengan level *subjective well being* yang tinggi cenderung menguntungkan bagi masyarakat, dan tidak ada bukti yang menunjukkan bahwa mereka akan membahayakan. Adanya pengalaman emosi yang positif dapat menimbulkan sindrom yang berkaitan dengan karakteristik tingkah laku, seperti; (1) kemampuan bersosialisasi; (2) rasa percaya diri dan energik; (3) memiliki keterikatan dengan aktivitas yang dilakukan; (4) altruism; (5) memiliki kreativitas; dan (6) kemungkinan memiliki daya tahan tubuh yang baik (Wangi, 2015)

Dalam memaknai pekerjaan ketiga subyek menyetujui bahwa bekerja merupakan suatu tuntutan untuk pemenuhan kebutuhan hidup. Selain itu kualitas hidup subyek juga tercermin pada bagaimana subyek menggunakan waktu luang untuk hal-hal yang positif dan bermanfaat.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mogilner, dkk (2018) membuktikan bahwa orang-orang mengalami tekanan karena mempunyai waktu yang tidak cukup, dan cemas akan mempunyai uang yang tidak cukup.

Berdasarkan beberapa pemaparan subyek tersebut dapat ditarik beberapa faktor umum yang memengaruhi *subjective well-being* pada ketiga subyek, yakni kepribadian subyek, sifat, karakter, penghasilan, dukungan keluarga, penerimaan. Adapun faktor-faktor lain yang bisa di ungkap dalam hasil wawancara yang dilakukan dengan ketiga subyek yakni pikiran yang positif sebagai motivasi internal, dukungan sosial yang meliputi keluarga, lingkungan dan rekan kerja, spiritual yakni berupa rasa syukur terhadap pekerjaan, penerimaan terhadap pekerjaan, insentif atau pendapatan, jenjang karir atau perencanaan karir, minat terhadap pekerjaan, kepribadian subyek, iklim kerja, beban kerja atau *stressor*, makna bekerja, pandangan masa depan / impian.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data penelitian yang telah dilakukan yakni mengenai *subjective well-being* pegawai honorer didapatkan hasil penelitian sebagai berikut :

Pegawai honorer yang menjadi subjek dalam penelitian ini menyatakan bahwa alasan mereka memilih pekerjaan di lingkungan instansi

pemerintah sebagai pegawai honorer bukan merupakan keputusan pribadi, melainkan ada dorongan dari lingkungan serta dorongan dari keluarga. Selain dorongan dari keluarga juga karena adanya kesempatan atau formasi yang kosong dalam instansi tersebut.

Mengenai penyesuaian diri terhadap pekerjaan setiap subyek mempunyai cara tersendiri dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaannya. Setiap individu yang mulai bekerja ataupun karyawan di lingkungan kerja yang baru pasti memerlukan waktu untuk belajar dan beradaptasi dengan pekerjaan, lingkungan maupun rekan kerja di tempat yang baru. Begitu pula dengan masing masing subyek dengan tipe kepribadian masing masing mempunyai cara dalam penyesuaian pekerjaan.

Dukungan sosial berupa dukungan keluarga, lingkungan dan rekan kerja, penerimaan terhadap pekerjaan, iklim kerja yang positif sebagai sub komponen *subjective well-being*, yakni afek positif.

Bekerja adalah mencari dan memenuhi kebutuhan ekonomi sehari-hari. Seperti para pegawai pada umumnya para subyek bekerja karena ingin mendapatkan upah. Namun yang terjadi pada pegawai honorer bahwa gaji yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan pekerjaan mereka. Ketiga subyek senada dalam jawabannya, yakni gaji mereka tidak mencukupi untuk pemenuhan kebutuhan sehari-hari. Insentif yang jauh dari UMR tentu tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup, ketidakjelasan jenjang karir, kurangnya minat terhadap pekerjaan, iklim kerja yang cenderung negatif yang dirasakan oleh subyek, beban kerja yang terlalu berat dan rumit sebagai afek negatif dari *subjective well being*.

Kebersyukuran atas pekerjaannya saat ini dan loyalitas subyek terhadap pekerjaan, merupakan aspek dari kepuasan hidup subyek. Ketiga subyek mempunyai tingkat penerimaan yang baik ditandai dengan sikap yang positif terhadap diri sendiri serta pekerjaannya. Meskipun subyek tahu mengenai kelemahan dan kekurangan menjadi seorang pegawai honorer seperti halnya pendapatan, namun subyek menerima kenyataan yang terjadi dalam kehidupan pekerjaannya sebagai seorang pegawai honorer. Dengan penerimaan diri akan pekerjaan, seorang pegawai honorer dapat menjalankan pekerjaan dan kehidupannya dengan baik, serta berusaha untuk dapat bekerja dengan baik dan profesional.

Dalam memaknai pekerjaan ketiga subyek menjelaskan bahwa bekerja merupakan suatu tuntutan untuk pemenuhan kebutuhan hidup.

Selain itu penggunaan waktu luang yang positif juga memberikan indikasi bahwa kualitas hidup subyek dalam menggunakan waktu luang untuk hal-hal yang positif dan bermanfaat bagi subyek.

Faktor faktor yang memengaruhi *subjective well being* pegawai honorer antara lain adalah pikiran yang positif sebagai motivasi internal, dukungan sosial yang meliputi keluarga, lingkungan dan rekan kerja, spiritual yakni berupa rasa syukur terhadap pekerjaan, penerimaan terhadap pekerjaan, insentif atau pendapatan, jenjang karir atau perencanaan karir, minat terhadap pekerjaan, kepribadian subyek, iklim kerja, beban kerja atau stresor, makna bekerja, serta orientasi / pandangan masa depan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Andini, S. P. (2017). Pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru. *JOM FISIP* Vol. 4 No. 1 – Februari 2017
- Ariati, J. (2010). *Subjective well-being* (kesejahteraan subyektif) dan kepuasan kerja pada staf pengajar (dosen) di lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip* Vol. 8, No.2, Oktober 2010 (Halaman 117 – 122)
- Astianto, A. (2014). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* Vol. 3 No. 7 (2014)
- Balkis, A., & Ahmad. (2016). Memahami *subjective well-being* guru honorer sekolah dasar negeri (Sebuah studi kualitatif fenomenologis). *Jurnal Empati*, April 2016, Volume 5(2), 223-228
- Dewantoro, B. (2017). Makna kerja pada pegawai negeri sipil yang menjelang pensiun dan tidak memanfaatkan program MPP (Masa Persiapan Pensiun). *Skripsi* (Tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma
- Diener, E., Kanazawa, S., Suh, E. M., & Oishi, S. (2015). Why people are in a generally good mood. *Personality and Social Psychology Review*, 235-256.
- Diener, Ed. (2009). The science of well-being: The collected works of Ed Diener. *Social Indicators Research Series 37*, DOI 10.1007/978-90-481-2350-6 2, C Springer Science + Business Media B.V. 2009
- Fitch, R., Yutzil, T., Maria, C. & Monica, G. (2017). Measuring the subjective well-being of teachers. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*. Vol 6, No 3, 2017, E-ISSN 2460-8467
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Jati, W. R. (2015). Analisa status, kedudukan, dan pekerjaan pegawai tidak tetap dalam UU. No. 5/2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Borneo Administrator/ Volume 11/ No. 1/2015*
- Kahneman, Daniel; Diener, E. and Schwarz, N., eds., (1999) *Well-being: Foundations of hedonic psychology*. New York: Russell Sage Foundation Press
- Mariyanti, S. (2006). Peran minat dalam bidang kerja social service. *Jurnal Psikologi*. Vol. 4 No. 2, Desember 2006
- Martin, C. A. (2005). From high maintenance to high productivity: What managers need to know about generation Y. *Emerald Group Publishing Limited*, hal 39-44.
- Methasari, W. S. (2012). Penyusunan sistem manajemen karir sebagai intervensi kepuasan kerja karyawan generasi Y guna meningkatkan komitmen organisasi pada perusahaan INS. *Tesis* (Tidak diterbitkan). Depok : Fakultas Psikologi Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia.
- Mogilner, C., Whillans, A., & Norton, M. I. (2018). Time, money, and subjective wellbeing. Salt Lake City, UT: DEF publishers. *Nobascolar Journal*, Hal. 1 – 27, DOI:nobascolar.com
- Mujamiasih, M. (2013). *Subjective well-being* (SWB): Studi indigenous pada PNS dan karyawan swasta yang bersuku Jawa di pulau Jawa. *Skripsi* (Tidak diterbitkan). Semarang : UNNES
- Mulyasa, E. (2006). *Menjadi guru profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Pramitasari, A. (2016). Hubungan kebersyukuran dengan kesejahteraan subyektif pada guru SMA negeri 1 Sewon. *Skripsi* (Tidak diterbitkan). Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Rosso, Brent D., Dekas, Kathryn H., Wrzesniewski, Amy. (2010) On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior* 30 (2010) 91 – 127. United States
- Saebani, B. A. (2008). *Metode penelitian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Salindeho, C. L. (2016). Analisis pengaruh iklim kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen karir dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol 4, No.3, Edisi Khusus SDM 2016:303-318
- Smith, G. R., & Markwick, C. (2009). *Employee engagement : A review of current thinking*. UK: Institute For Employment Studies Mantel Building University of Sussex Campus.
- Sumiwi, C. (2016). Hubungan minat terhadap pekerjaan dengan kepuasan kerja pada karyawan Pt. Plambo Pernalang. *Skripsi* (Tidak diterbitkan). Semarang : Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata
- Susihono, W. (2014). Assesment kebosanan kerja karyawan sebagai dasar evaluasi kinerja aspek task, organisasi dan lingkungan perusahaan: Studi kasus di kawasan industri Tangerang – Banten. *Simposium Nasional RAPI XIII – 2014 FT UMS ISSN 1412 – 9612*
- Wangi, E., & Annisa. (2015). *Subjective well-being* pada guru honorer di SMP Terbuka 27 Bandung. *Psychology Forum UMM 2015*, ISBN: 978-979-796-324-8
- Yusuf, M. E. (2008). Hubungan antara penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dengan manajemen konflik di kalangan karyawan UD. Sido Muncul Blitar. *Skripsi* (Tidak diterbitkan). Malang : Universitas Islam Negeri Malang