

Life and Value of Remote Working: Defining Well-being in Digitized Era of Young Employee Malang

Shilvi Khusna Dilla Agatta¹, Atik Triratnawati²

¹Magister Antropologi, Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Gadjah Mada
Corresponding author's email : shilvikhusnadillaagatta@mail.ugm.ac.id

²Magister Antropologi, Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Gadjah Mada
Corresponding author's email : atik-tri@ugm.ac.id

Abstract

The aim of this study is to examine the mental well-being of young remote workers in Malang City through social interactions, expectations, and self-worth. As an evolving work system in Indonesia, remote work still presents challenges, both in terms of technology and social dynamics. Young employees who are in the career development stage at the age of 23-29 are often caught up in trying to achieve high productivity and maximum happiness, which sometimes triggers burnout. Through an anthropological approach with qualitative methods, this research utilises semi-structured interviews by highlighting remote employee perspectives on mental well-being and considering the values and experiences of work culture in a virtual work environment. The different experiences and definitions of well-being for young remote employees depend on their individual perspectives, backgrounds and working conditions, making the results of this study subjective. The results show that the mental well-being of remote workers cannot be separated from the Javanese social and cultural context that emphasises collective happiness. On that basis, this research is expected to contribute to the development of subjective well-being studies in the field of anthropology.

Keywords: young remote employee; well-being; subjectivity

Pendahuluan

Matthews dan Izquierdo (2009) menyebutkan jika antropologi masih cenderung skeptis terhadap penelitian yang berhubungan dengan psikologi, salah satunya mengenai *well-being* atau kesejahteraan. Padahal ilmuwan dari kalangan ekonom, spesialis kesehatan masyarakat, dan psikolog sudah banyak menulis mengenai artikel dan buku terkait kesejahteraan. Di sinilah kemudian peran antropologi diperlukan untuk mengambil bagian dalam melengkapi diskursus mengenai kesejahteraan atau *well-being*. Salah satu langkah yang dapat digunakan

untuk memulai penelitian tentang *well-being* dapat dilakukan dengan mengangkat tema kesejahteraan pekerja, terutama yang berhubungan dengan produktivitas dan kepuasan kerja. Hal ini menjadi relevan mengingat Milenial dan Gen Z saat ini berada di bawah pengaruh kalimat "*do something you love, and you'll never work a day in your life!*" sebab mereka cenderung ingin melakukan pekerjaan yang dapat membawa mereka pada kegembiraan, tantangan, dan pemenuhan kepuasan diri sendiri (Absher, 2020). Tidak mengherankan jika saat ini terdapat banyak jenis lapangan pekerjaan dengan berbagai variasi kontrak. Sa-

yangnya, tidak semua Milenial dan Gen Z yang mencintai produktivitas dapat menemukan kepuasan pada pekerjaannya. Mereka seringkali menciptakan sebuah tekanan yang tidak sehat secara tidak sadar. Dampaknya adalah mereka terjebak dalam ekspektasi untuk menjadi pekerja yang paling "produktif, kreatif, dan bahagia" (Absher, 2020) yang justru memunculkan *burnout*. Pemahaman ini menunjukkan bahwa *burnout* dapat dikaitkan dengan imajinasi yang berlebih terhadap *well-being* dan kehidupan yang baik, serta mengejar kebahagiaan.

Topik penelitian *well-being* pada pekerja sudah banyak dilakukan oleh psikolog karena menjadi kajian dalam kesehatan mental. Para psikolog cenderung melihat faktor penyebab dan bagaimana upaya untuk mempertahankan *well-being*, sebab psikologi cenderung berfokus pada kognisi manusia yang terbentuk dari kesejahteraan sehingga penelitiannya banyak menghasilkan data dan angka. Di sinilah peran antropolog diperlukan untuk melihat kesejahteraan sebagai bagian dari norma, nilai, dan tradisi suatu kelompok yang membentuk persepsi mengenai kesejahteraan itu sendiri. Inilah yang membuat Matthews & Izquierdo, (2009) menyebutkan jika ide atas *well-being* tidak hanya diasumsikan sebagai keberuntungan, melainkan sesuatu yang harus diperjuangkan dan memerlukan bantuan besar untuk memperolehnya. Kesejahteraan mental tidak pula terbatas pada sesuatu yang secara umum diakui atau diterima begitu saja, melainkan harus dipelajari secara sadar untuk dikejar dan dianalisis (Matthews & Izquierdo, 2009: 4). Upaya memahami kesejahteraan seseorang harus diselidiki melalui sudut pandang asli atau *native's point of view* sebab pandangan tiap individu terhadap kesejahteraan tidaklah sama, bahkan kadang saling berseberangan. Maka dari itu, penting untuk membahas fakta budaya menggunakan istilah psikologis, sebab mental manusia kemungkinan terbentuk dari budaya di sekitarnya (Sperber, 2013).

Pada konteks global, terdapat antropolog yang sudah meneliti kajian *well-being*. Salah satunya adalah Strauss (2024) dengan judul "Small Work Pleasures and Two Types of Well-Being" yang mengaitkan kesejahteraan dengan kebahagiaan yang dihargai secara sosial (*eudaimonia*) dan pengalaman penuh kenikmatan (*hedonia*). Informan yang berpartisipasi dalam penelitian Strauss menjelaskan bahwa jenis pekerjaan mereka tergolong pekerjaan yang menyenangkan, meskipun penghasilan yang diperoleh tidak selalu sebanding, atau pekerjaan tersebut kadang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimiliki. Hal ini dikarenakan pekerja menganggap pekerjaan mereka sebagai *passion* atau panggilan, sehingga memiliki hubungan dengan sifat religius dan spiritual. Sayangnya, penelitian tersebut tidak mengaitkan bagaimana pengalaman pribadi berinteraksi dengan faktor eksternal seperti kondisi sosial ekonomi atau kebijakan perusahaan, sehingga berpengaruh terhadap kesenangan dan kenikmatan yang dirasakan pekerja.

Di Indonesia, penelitian *well-being* yang berhubungan dengan antropologi ataupun ilmu sosial secara umum masih menjadi diskursus yang belum banyak dikaji. Umumnya studi yang sudah ditinjau dari sudut pandang ekonomi dan psikolog dengan memanfaatkan survei sebagai indikatornya. Meskipun demikian, terdapat penelitian yang relevan dengan tema ini seperti yang dilakukan Sujatmiko et al. (2016) dengan judul "Social Well-being Research and Policy in Indonesia". Penelitian tersebut menunjukkan bahwa implementasi *well-being* di Indonesia memiliki keterkaitan dengan Pancasila sebagai ideologi negara dan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai dasar konstitusi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, terutama kehidupan sosial seperti pelayanan dan perlindungan sosial. Pancasila dan Undang-Undang 1945 merepresentasikan bahwa Indonesia sebagai bangsa memiliki tujuan untuk mencapai kesejahteraan religius, adab, solidaritas, de-

mokrasi, dan sosio-ekonomi. Penerapan lima pilar tersebut dapat menjamin inklusivitas kesejahteraan sosial warga negara. Pada konteks antropologi, penelitian *well-being* dari sudut pandang pekerja dilakukan oleh Pertiwi dan Syawbriyanti (2021) dengan judul "The Struggle of Young Workers: The Dilematic Relationship Between Working from Home and Wellbeing in The Digitized Era". Penelitian tersebut mengeksplorasi dilema bekerja dari rumah di kalangan pekerja dewasa muda dan bagaimana hal tersebut berpengaruh terhadap kesejahteraan mental mereka. Melalui metode netnografi, penelitian Pratiwi dan Syawbriyanti berusaha melihat penggunaan media sosial sebagai mekanisme koping. Hal ini didasari pada potensi media sosial di era digital yang dapat dimanfaatkan sebagai platform program *wellness* pekerja karena fleksibel untuk mempromosikan dan memberikan kesejahteraan bagi pekerja dewasa muda di Indonesia.

Berdasarkan penjabaran di atas, dapat diketahui jika penelitian *well-being* pada konteks antropologi di Indonesia masih jarang dilakukan, sehingga menciptakan ruang untuk dilakukan pengembangan lebih lanjut. Hal ini penting dilakukan karena pendekatan antropologis mampu memperluas perspektif *well-being* melampaui aspek psikologis dengan melihat dimensi sosial dan kultural. Dengan menekankan sudut pandang etik dan emik, penelitian ini hadir sebagai jembatan untuk memahami pengalaman subjektif pekerja *remote* muda Kota Malang terkait dengan kesejahteraan mereka secara mendalam. Eksplorasi *well-being* pada konteks pekerja *remote* sangat dipengaruhi oleh refleksi individu terhadap kondisi kerjanya. Mengingat *well-being* berkebindan erat dengan konsep kebahagiaan, penelitian ini hadir menjadi ruang refleksi terhadap kebahagiaan, bukan mengukur kebahagiaan seseorang. Jika selama ini kebahagiaan sering dipandang secara reduksionis sebagai kepuasan hidup individu secara keseluruhan dan berfokus pada tujuan akhir individu, maka dalam perspektif kontempo-

rer, kebahagiaan dapat dilihat dari masalah sosial yang pemahamannya bergantung pada pengalaman hidup dan nilai-nilai subjektif yang dipegang masing-masing individu. Di sisi lain, munculnya ketidakbahagiaan juga dapat terjadi karena gesekan ketegangan akibat ketidakmampuan memenuhi ekspektasi diri dan kesulitan beradaptasi sehingga dikategorikan sebagai penyakit tubuh. Maka dari itulah penelitian ini akan memanfaatkan subjektivitas sebagai pisau analisis yang mengeksplorasi definisi *well-being* dikonstruksikan dalam diri pekerja *remote* muda Kota Malang. Hal ini krusial sebab pengalaman internal seringkali tidak tertangkap oleh pengamatan luar. Fenomena terlihat "bahagia" demi citra kesejahteraan hidup telah menjadi fakta umum masyarakat modern yang patut dikritisi. Bagaimana kebahagiaan membentuk *well-being* akan dikaji mengikuti Walker dan Kavędžija (2015) yang memandang sifat kebahagiaan sebagai *other-oriented* yang ditentukan oleh interaksi dengan orang lain. Dengan penekanan aspek *well-being* dalam kacamata antropologi, penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana pekerja muda memandang takan kesejahteraan mereka dalam perkembangan situasi kerja *remote*. Pada akhirnya, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata terhadap diskursus *well-being* pada pekerja sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan mental dalam konteks dunia kerja digital di Indonesia.

Kajian Pustaka

Subjective Well-Being

Kebahagiaan menjadi istilah yang sering digunakan untuk menunjukkan emosi serta evaluasi positif terhadap kehidupan seseorang (Apriyanti et al., 2022). Kebahagiaan menjadi titik awal untuk menyelidiki tujuan atau arah hidup manusia dalam mengupayakan kualitas hidup terbaiknya. Atas dasar itulah, banyak orang menggunakan istilah kebahagiaan sebagai gambaran singkat dari kesejahteraan atau *well-being* (Fischer,

2014: 2). Beberapa tahun terakhir, well-being pada pekerja menjadi topik penelitian menarik karena menjadi indikator produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan (Soh et al., 2016). Merujuk pada American Psychological Association (2018), well-being didefinisikan sebagai keadaan bahagia dan puas yang memungkinkan kesehatan fisik dan mental mencapai kualitas yang baik secara keseluruhan. Pada studi antropologi, *well-being* dipandang lebih luas sebagai keadaan optimal individu yang didasarkan pada pengalamannya dari berbagai konteks budaya. Matthews dan Izquierdo (2009) menegaskan bahwa, “*well-being is experienced by individuals—its essential locus lies within individual subjectivity—but it may be considered and compared interpersonally and interculturally, since all individuals live within worlds of others, and all societies live in a common world at large*”. Pencapaian kondisi ini diyakini dapat mendorong peningkatan pertumbuhan personal atau personal growth dan kebahagiaan (Jonkowiak, 2009; Uchida & Ogihara, 2012). Oleh karena itulah menjadi hal yang wajar jika individu cenderung kompetitif dan berusaha keras meningkatkan kemampuan diri demi mencapai standar kesejahteraan tersebut.

Di Indonesia, *personal growth* dilihat sebagai sesuatu yang penting, terutama bagi pekerja yang sudah lama menghabiskan waktu di tempat kerja (Apriyanti et al., 2022). Studi ini mengeksplorasi gagasan *well-being* pada konteks kerja *remote* menggunakan bingkai antropologi, dengan menempatkan individu sebagai subjek aktif yang menyerap pengetahuan dan pengalaman dalam mendefinisikan pengalaman kesejahteraan mereka. Pendefinisian tersebut berkelindan dengan hubungan sosial, aktualisasi diri, dan pertumbuhan pribadi. Selain itu, dalam diskursus antropologi, *well-being* seringkali dikaitkan dengan kebahagiaan dan afiliasi subjektivitas yang datang dan dibentuk oleh struktur sosial, kemudian dijalankan untuk direplikasi serta diabadikan (Ozawa-de Silva, 2021).

Evaluasi subjektif individu terhadap kebahagiaan tidak dapat dilepaskan dari makna kultural dan nilai-nilai bangsanya (Uchida & Ogihara, 2012). Meskipun demikian, Ozawa-de Silva (2021: 20) memberikan penekanan bahwa struktur internal dalam subjektivitas berakar dari pengalaman orang pertama atas tubuh dan pikirannya sendiri. Melakukan penelitian yang berhubungan dengan emosi seperti kebahagiaan tidak hanya melibatkan dimensi personal, melainkan juga antar-orang, karena pembentukan diri juga dipengaruhi oleh lingkungan. Beberapa aspek yang berhubungan dengan keluarga, pertemanan, hiburan, ekonomi, pendidikan, dan lingkungan memiliki pengaruh terhadap definisi kebahagiaan individu (Uchida & Ogihara, 2012). Rangkaian elemen inilah yang kemudian membentuk identitas diri yang berpengaruh terhadap cara mengejar kebahagiaan.

Well-being dalam Filosofi Jawa

Perbedaan budaya di berbagai belahan dunia berdampak pada perbedaan pengkategorian kejadian dan pengalaman positif dalam diri individu. Ketika melakukan penelitian mengenai perspektif kultural terkait kebahagiaan, banyak studi yang membandingkan budaya Eropa-Amerika (Barat) yang berfokus pada kemerdekaan dan otonomi dari dalam diri dengan budaya Asia (Timur) yang meletakkan kebahagiaan pada keadaan saling bergantung dengan orang lain. Perbedaan tersebut berpengaruh terhadap makna kebahagiaan antara dua kebudayaan tersebut. Jika pada konteks budaya Eropa-Amerika kebahagiaan dilihat sebagai sisi emosional positif yang berfokus pada pencapaian pribadi dan perkembangan diri yang maksimal, pada budaya Asia hal ini justru diletakkan pada hubungan sosial dengan orang sekitar (Akhtar, 2018). Inilah yang membuat Uchida dan Ogihara (2012) menegaskan bahwa evaluasi individu terhadap kebahagiaan memiliki keterkaitan dengan makna kultural bangsa.

Kota Malang yang terletak di Jawa Timur banyak diduduki oleh etnis Jawa sejak abad ke-8 (Lutfi & Hudiyanto, 2019: 11). Fakta sejarah ini mendasari pemahaman konsep kebahagiaan pada penelitian ini yang dilihat dari kacamata budaya masyarakat Jawa. Merujuk pada Akhtar (2018) salah satu ajaran Jawa yang berhubungan dengan konsep kebahagiaan relevan dengan gagasan Ki Ageng Suryomentaram mengenai "kaw-ruh jiwa" yang mendorong manusia berupaya menemukan rasa damai, bahagia, dan persaudaraan. Bagi Ki Ageng Suryomentaram, tidak ada sesuatu yang pantas dicari dengan usaha berlebihan di dunia, sebab terdapat batas wajar yang tidak dapat dilampaui manusia. Baginya, manusia yang bahagia ialah yang mampu menerima semua emosi, baik senang maupun sedih. Pandangan ini juga selaras dengan filosofi masyarakat Jawa, *urip iku mung mampir ngombe* (hidup itu sekedar berhenti sejenak untuk minum). Kalimat tersebut memberikan pemahaman bahwa selama kebutuhan dasar hidup (baik secara fisiologis maupun psikologis) masih terpenuhi, manusia tidak perlu khawatir berlebihan (Casmini & Sandiah, 2019). Filosofi sederhana ini seolah memberikan penjelasan bahwa dalam hidup, setiap orang memiliki batas mereka masing-masing. Sebagaimana layaknya tubuh yang terhidrasi tidak lagi memerlukan air dalam jumlah besar, hidup pun dipahami sebagai proses mencari kecukupan "secukupnya" sebelum melanjutkan perjalanan sampai merasa haus lagi (Susanti et al.,

2016). Melalui konsep ini dapat diperoleh pemahaman jika esensi kebahagiaan pada dasarnya terletak pada pencapaian keseimbangan batin tanpa harus memaksakan kehendak yang melampaui batas kemampuan diri.

Metode

Penelitian etnografis ini memanfaatkan metode kualitatif dengan melibatkan 12 pekerja muda *remote* dari berbagai sektor pekerjaan dan rentang usia yang beragam. Kota Malang, Jawa Timur dipilih menjadi lokasi penelitian dengan pertimbangan bahwa kota ini menjadi destinasi populer pekerja *remote* karena suasana kota yang sejuk serta memiliki UMK yang besar (Indriyaniputri, 2024). Lokasi ini memberikan kemungkinan bagi peneliti untuk memanfaatkan pendekatan emik guna membuka ruang eksplorasi makna kesejahteraan, baik itu dari sudut pandang masyarakat lokal maupun pendatang yang mengalami secara langsung dinamika bekerja *remote* di kota ini. Dalam proses pencarian informan, peneliti telah memberikan penjelasan mengenai manfaat dan kerugian yang diperoleh sebagai bagian dari etika dasar penelitian. Selain itu, untuk melindungi data informan, nama disajikan dengan nama samaran yang tidak berkaitan dengan nama asli, untuk menghindari kerugian di masa depan. Adapun data kedua belas informan dapat dilihat pada tabel berikut.

No	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Bidang Pekerjaan	Status kerja	Status Pernikahan
1.	Fauzan	25 tahun	Laki-laki	Business Operation Associate	Penuh waktu	Lajang
2.	Latif	26 tahun	Laki-laki	Desain Grafis	Penuh waktu	Lajang
3.	Haidar	26 tahun	Laki-laki	Software Engineer	Penuh waktu	Lajang
4.	Jenara	24 tahun	Perempuan	Teaching Assistant, Class Facilitator	Pekerja lepas	Lajang
5.	Irish	28 tahun	Perempuan	Desain Grafis & Copywriter	Penuh waktu	Lajang
6.	Giselle	27 tahun	Perempuan	Solution Engineer	Penuh waktu	Lajang
7.	Nayara	24 tahun	Perempuan	Guru & Content Writer	Paruh waktu	Lajang
8.	Ryuka	24 tahun	Perempuan	Guru	Paruh waktu	Lajang
9.	Askar	28 tahun	Laki-laki	IT Resource Consultant	Penuh waktu	Lajang

No	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Bidang Pekerjaan	Status kerja	Status Pernikahan
10.	Gemma	28 tahun	Laki-laki	Fullstack Developer	Penuh waktu	Lajang
11.	Zoya	29 tahun	Perempuan	Guru	Pekerja lepas	Menikah
12.	Elea	24 tahun	Perempuan	Content Writer & Social Media Specialist	Pekerja lepas	Lajang

Tabel 1. Data Informan Sumber: Data peneliti

Wawancara mendalam dilakukan secara semi-terstruktur dengan pertanyaan etnografis "seberapa baik anda melihat kehidupan kerja saat ini?". Proses ini bertujuan mengungkap pengalaman pekerja muda dalam merespons dinamika kerja *remote*, terutama yang berkaitan dengan *well-being*. Data yang terkumpul dari wawancara dengan informan kemudian dianalisis secara tematik dengan melakukan pengkodean manual untuk mengidentifikasi pola dan tema yang muncul. Selain itu, pemanfaatan studi literatur digunakan untuk menganalisis subjektivitas seseorang terhadap bagaimana kondisi kesejahteraan atau *well-being* pada pekerja muda dalam konteks pengaturan kerja *remote*. Berhubungan dengan hal tersebut, kerangka kebahagiaan akan digunakan untuk mengeksplorasi kehidupan yang bermakna, seperti pencapaian pribadi yang diperoleh dalam pengembangan karir serta koneksi sosial yang dipengaruhi oleh pengaturan kerja *remote*.

Hasil dan Pembahasan

Remote Working: The Duality of Flexible Working Hours

Perubahan berbagai aspek—termasuk dalam sektor pekerjaan—merupakan bagian dari realitas pandemi COVID-19. Pergeseran tersebut mencakup metode bekerja yang mencakup interaksi dalam perusahaan. Jika saat pandemi bekerja secara *remote*—disebut juga *work from home*, *work from anywhere*, *teleworking*, dan *telecommuting*—merupakan alternatif dari penekanan penyebaran virus (Subari & Sawitri, 2022), bekerja *remote* kini menjadi pilihan agar mampu mencapai keseimbangan atau *work life balance* yang menjadi impian banyak

orang (Apriyanti et al., 2022). Kebijakan bekerja dari rumah juga merupakan bentuk dukungan perusahaan kepada pekerja agar dapat mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi yang dikenal sebagai *work life balance* (WLB) (UNICEF, 2020). Pernyataan tersebut didasarkan pada efisiensi waktu yang biasanya habis dalam perjalanan berangkat dan pulang kantor untuk dimanfaatkan dalam hal produktif lainnya.

Sejalan dengan hal ini, Bunjak et al. (2021) menggambarkan *flexible working hours* sebagai keuntungan dari sistem kerja *remote* berbasis teknologi. Fleksibilitas ini memungkinkan pekerja memiliki kebebasan atau otonomi lebih besar untuk menyesuaikan beban kerja dengan waktu yang dikehendaki. Hal ini seperti yang disampaikan Gemma berikut.

"Yang aku cari di kerja *remote* karena dia fleksibel, fleksibel banget. Remote kan bebas tuh, buat aku kuncinya itu asalkan task kita kelar dan kita *avail* ketika dibutuhkan. Motivasi dulu awal-awal pas punya konsol, mikir kalau mau cepet selesain task biar cepet istirahat dan main game. Pokoknya punya jam sendiri-sendiri, dengan catatan selalu bilang, biar yang lain nggak kepikiran aneh-aneh. Kayak temenku misalnya, dia pagi nggak bisa langsung full energi, nah dia masang status di Gather-nya brb jam 9.30." (Wawancara dengan Gemma, 23 Oktober 2024).

Melalui pengalaman Gemma dapat diketahui jika fleksibilitas waktu kerja *remote* didasarkan pada kejelasan komunikasi antar

tim. Masing-masing anggota menyadari pentingnya komunikasi intensif mengenai keadaan mereka yang berpengaruh terhadap kehadirannya di Gather—ruang kerja virtual—meskipun mereka memiliki kebebasan dalam mengatur atau menentukan waktu kerja. Pengalaman Gemma menunjukkan jika keberadaan fleksibilitas waktu menuntut tanggungjawab individu dalam menjaga keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan profesional, sehingga ritme kerja menjadi teratur dan *ambience* tempat kerja terasa sehat. Selain Gemma, pengalaman bekerja di lingkungan kerja sehat selama *remote* juga diberikan oleh Giselle, seorang *solution engineer* di sebuah perusahaan asal Spanyol.

"Aku itu merasa kerjaanku yang sekarang fleksibel dan aku merasa perusahaan ini secara profile udah bagus. Pernah kan pas masih awal kerja, aku kadang nyesuaiain waktu sama mereka yang di luar negeri, karena beda jam itu lumayan buat susah ketika ada masalah yang butuh penanganan cepet. Cuma bosku bilang kalau aku nggak perlu kayak gitu, kerja normal aja sesuai dengan waktu Indonesia. Terus enaknyanya juga misal kerjaanku udah selesai ya nggak masalah. Aku bisa tidur, masak, atau yang lainnya. Pokoknya selama kerjaan beres, pas meeting nggak kabur, dan paham tanggung jawab." (Wawancara dengan Giselle, 22 Oktober 2024)

Pengalaman Giselle menunjukkan fleksibilitas hanya akan memberikan manfaat jika mampu diimbangi dengan kejelasan aturan antara pekerja dan atasan. Pada pengalaman Giselle, peran atasan yang suportif serta memahami kondisi tim memberikan pengaruh positif yang signifikan, terutama yang berhubungan dengan penghargaan waktu. Fleksibilitas tersebut memberikan Giselle ruang untuk mengelola waktu dalam menjalankan produktivitas lain yang mendukung

kebutuhan pribadi dengan tetap memperhatikan batasan dan tanggung jawab utama sebagai pekerja. Namun, kondisi ideal ini tidak dirasakan semua informan. Bagi beberapa informan, kecepatan waktu dalam menyelesaikan tugas justru membuat mereka tidak berhenti bekerja, sebab tugas terus diberikan setelah tugas sebelumnya selesai.

"Jam kerjaku itu harusnya 9-5 atau mentok jam 6 sore. Tapi jujur, aku baru bisa produktif pas malam hari. Setauku kebanyakan programmer memang aktifnya pas malam hari. Terus apa yang enak, gini, misalnya, ada timeline dan project. Misal dikasih tau selama dua minggu kamu ngerjain ini. Nah itu kalau misalnya bisa ngatur waktu, Senin-Selasa atau Senin-Rabu aku kebut tiga hari, kerjaan 2 minggu selesai. Dan sisanya aku bisa kemana-mana, paling tinggal stand by meeting. Jadi kita tinggal ngatur aja, hari ini kita deliver ini, hari ini deliver ini jadi kelihatan ada progress-nya. Ya itu jeleknya, kalau kita bisa deliver lebih cepet kan nggak ada apresiasi. Malah dikasih lagi dan lagi." (Wawancara dengan Askar, 23 Oktober 2024).

Dalam konteks kerja *remote*, Askar menjelaskan fleksibilitas waktu menjadi identitas yang melekat bagi seorang *programmer*. Ia menganggap bekerja di malam hari sebagai sesuatu yang "proporsional" untuk jenis pekerjaan tersebut. Namun, batasan jam kerja yang ditetapkan perusahaan membuatnya harus *stand by* pada jam kerja yang disepakati di kontrak yaitu pukul 09.00-17.00 WIB. Cerita Askar mencerminkan bahwa waktu memberikan efek negatif terhadap "eksploitasi" pekerja secara tidak langsung, terutama ketika peran perusahaan dalam menghargai batasan jam kerja dan penghargaan kerja keras atau dedikasi pekerja masih minim. Kondisi ini memunculkan dilema untuk memaksimalkan produktivitas pribadi dan tuntutan profesional di tempat

kerja.

Pengalaman Askar, Giselle, dan Gemma sebagai *full timer* menunjukkan respons yang berbeda jika dibandingkan dengan informan dengan status *freelancer* dan *part timer*. Di titik inilah, fleksibilitas justru menjadi paradoks sebab keuntungannya justru memperburuk kesejahteraan pekerja. Pengaturan jam kerja fleksibel cenderung menuntut keaktifan pekerja selama 24 jam penuh sebagai konsekuensi dari tingginya konektivitas teknologi masa kini (Kang et al., 2020). Dampaknya terlihat pada kaburnya batasan antara waktu kerja dan istirahat, yang pada akhirnya mengganggu ritme biologis tubuh manusia. Jika dibiarkan secara terus-menerus, kondisi ini akan berdampak negatif pada fungsi kognitif pekerja dan berpotensi memunculkan gangguan kesehatan lainnya (Frick et al., 2024; Rahman et al., 2020). Pengalaman tersebut seperti yang disampaikan oleh informan berikut ini.

"Aku sering jam 1 malam didrop tugas buat besok, apalagi itu yang ngirim atasan karena beliau memang paku gada kerjanya. Secara profesional kurang sopan kan ya, jadinya fleksibel ini buat aku ngerasa bebas dihubungi kapan aja selain aku bisa bebas nentuin waktu ngerjain task. Gimana ya, kalau nggak di bales beliau bos, cuma aku juga kadang nggak online jam itu." (Wawancara dengan Elea, 5 Oktober 2024).

Pengalaman Elea menunjukkan fleksibilitas waktu membuatnya rentan dihubungi selama 24 jam oleh rekan kerja. Kondisi ini memunculkan tekanan dalam diri untuk menjadi responsif, bahkan di waktu istirahat. Meskipun tidak ada tuntutan formal untuk merespons cepat, sebagai pekerja, kondisi tersebut memiliki beban emosional tersendiri sebab berhubungan dengan standar profesionalitas. Persoalan serupa juga dialami Ryuka yang bekerja di *startup* pendidikan.

Sejak memulai bekerja sebagai guru privat pada Agustus 2023, jam kerjanya lebih banyak mengikuti waktu siswa. Hal ini seringkali memicu ketidaksesuaian antara jadwal kerja yang ditetapkan perusahaan dengan permintaan siswa. Akibatnya, pembatalan kelas secara mendadak menjadi sesuatu yang tidak dapat dihindari, yang kemudian membuatnya memiliki beban tambahan untuk mengganti kelas tersebut ke sesi lainnya.

"Aku ini nulis availability kerja dari jam 9 pagi sampai 5 sore, tapi mereka nawarin kelas lebih banyak di luar itu. Pernah aku dapat murid dari Jepang karena mintanya di early morning, sedangkan aku nulis di jam availability jam 7.30 - 20.00 WIB. Nah siswa ini dia minta jam 6 pagi, mau nggak mau harus bangun lebih pagi dari jam itu. Seminggu pertama masih aman itu, terus minggu-minggu selanjutnya aku kayak mulai males-malesan ngajarnya. Kesel banget karena yang ditawarkan itu cuma formalitas, aku merasa percuma update sheet tiap minggu." (Wawancara dengan Ryuka, 2 Oktober 2024).

Berdasarkan kutipan wawancara di atas, terdapat kontradiksi dalam sistem fleksibel yang memunculkan harapan tidak realistis. Informan merasakan tekanan untuk terus menyesuaikan diri dengan kebutuhan siswa meskipun ada jadwal yang telah dibuat perusahaan. Fleksibilitas waktu yang awalnya disesuaikan dengan kebutuhan pekerja, berubah menjadi mengikuti tuntutan pasar. Hal ini tentu menyimpang dari esensi fleksibilitas kerja sebagaimana dijelaskan Rahman et al. (2020), di mana pengaturan kerja fleksibel seharusnya berfokus pada kebutuhan dan preferensi pekerja. Pada konteks ini, tuntutan untuk memberikan kepuasan kepada siswa selaku konsumen menjadi prioritas utama yang mengabaikan pekerja. Pengalaman tidak jauh berbeda dalam mengajar privat dengan skema aturan sama

juga dialami dengan Zoya. Meskipun secara teoritis ia memiliki kebebasan waktu menentukan jam mengajar, ada beberapa situasi yang membuatnya membatasi otoritas demi mematuhi regulasi perusahaan. Pengalaman yang diberikan Zoya pada akhirnya memperkuat paradoks sistem kerja *remote* yang menempatkan pekerja sebagai subyek yang memiliki otoritas penuh terhadap pengaturan waktu, tetapi pada praktiknya justru mengharuskan mereka selalu bersedia mengikuti ritme kebutuhan perusahaan.

"Beda banget ya kerja on site sama remote, apalagi sebelumnya aku full time on site di dinas, apalagi pagi aku juga ngajar di sekolah. Jadi perubahan yang paling kerasa itu di fleksibilitas waktu, apalagi aku ibu rumah tangga, jadi kerja remote ini ngasih banyak plus-plusnya buat aku. Tapi ya memang ada situasi tertentu yang jamnya udah ditentukan dan itu nggak bisa diganggu gugat." (Wawancara dengan Zoya, 31 Oktober 2024).

Permasalahan fleksibilitas membuka pemahaman bahwa ketika pekerja masuk ke dalam pengaturan kerja digital, mereka memerlukan usaha besar untuk mengkompensasi ketidakhadiran secara fisik di tempat kerja melalui berbagai cara (Boccoli et al., 2024). Pengalaman para pekerja *remote* muda di Kota Malang memberikan penekanan bahwa pengaturan kerja fleksibel dengan status *full time*, *freelance*, dan *part-time* memiliki perbedaan yang cukup signifikan. Secara umum, tidak dapat dipungkiri jika pengaturan kerja fleksibel meningkatkan produktivitas, sebab pekerja tidak perlu melakukan perjalanan ke kantor (George et al., 2022). Namun, cerita para informan, memberikan gambaran yang lebih kompleks terkait lingkungan kerja mereka, terutama pada pemahaman terhadap fleksibilitas itu sendiri.

Lingkungan kerja ideal yang suportif dan menghargai otonomi pekerjaanya ditunjuk-

kan Gemma dan Giselle. Keduanya membuktikan jika fleksibilitas memberikan keuntungan ketika didasari oleh tanggung jawab pribadi dan menjaga komunikasi intensif antara pekerja. Sebaliknya, bagi informan lain pengaturan kerja fleksibel justru menjadikan mereka berada dalam lingkungan kerja penuh tekanan. Perbedaan peraturan antar-perusahaan menciptakan perbedaan kondisi kerja yang nyata. Kurangnya interaksi fisik ataupun komunikasi secara langsung membuat "apresiasi" dalam berbagai bentuk menjadi sebuah instrumen krusial bagi pekerja agar keberadaannya diakui perusahaan. Dengan demikian, dapat dipahami jika apresiasi perusahaan terhadap kinerja pekerja berpengaruh terhadap kualitas kerja *remote*. Perlu digarisbawahi jika peraturan antara satu perusahaan dan perusahaan lainnya berbeda, oleh karena itulah keuntungan fleksibilitas kerja *remote* juga tidak dapat diterapkan secara universal sebab efektivitasnya dipengaruhi oleh jenis pekerjaan dan dukungan profesional yang diterima pekerja dalam memaknai ruang gerak pekerjaan mereka.

Remote Worker Well-being at Work

Bagaimana individu mengungkapkan kebahagiaan tergantung dari lingkungan pembentuknya. Kini, kebanyakan orang mendefinisikan kebahagiaan sebagai perasaan yang didominasi emosi positif serta kepuasan hidup. Perasaan baik ini merefleksikan kepuasan hidup berdasarkan subjektivitas individu melalui evaluasi terhadap pengalaman secara afektif maupun kognitif (Walker & Kavedžija, 2015).

"Aku kerja itu nggak punya ekspektasi apa-apa, yang terlalu tinggi itu enggak. Aku merasa sudah ada di tempat yang tepat. Aku cuma mau WFH dan fleksibel semuanya, baik waktu, tempat, bahkan pakaian. Aku nggak pernah mikir fasilitas lain, harus dapat abcd, itu aku nggak berpikir jauh, asalkan ada dan cukup aku nggak ada keluhan."

Mungkin karena di tempat kerjaku juga nggak ada tuntutan banyak, temen-temennya kalau di ajak main di luar jam kerja enak. Itu cukup." (Wawancara dengan Haidar, 2024).

Haidar adalah *software engineer* salah satu perusahaan startup di Kota Malang yang mulai berdiri saat pandemi COVID-19 di tahun 2020. Sedikitnya jumlah staf berpengaruh pada intensitas komunikasi antara pekerja, sehingga tercipta budaya saling mendukung satu sama lain, khususnya pada penyelesaian kendala teknis secara cepat. Sebagai warga asli Malang, Haidar merasakan kenyamanan dan kepuasan dapat bekerja di kampung halaman. Pengalaman Haidar memberikan gambaran bahwa lingkungan kerja suportif dan komunikasi yang baik antar tim pada lingkungan kerja *remote* memberikan dukungan emosional yang mampu mendukung kesejahteraan pribadi. Selain itu, sikap Haidar yang tidak menaruh harapan atau ekspektasi tinggi terhadap pekerjaannya turut berkontribusi pada ketercapaian kesejahteraan kerja. Hal ini menggambarkan konsep kebahagiaan sebagai sebuah perasaan menikmati hidup dan mempertahankan apa yang telah dimiliki. Perasaan tersebut dapat muncul karena perusahaan tempat Haidar bekerja dianggap sudah memberikan segala hal yang diperlukan, membuat Haidar tidak merasakan kekurangan dalam lingkungan kerjanya. Pengalaman Haidar dalam merefleksikan kesejahteraan kerja yang didukung perusahaan, juga dialami oleh informan berikut.

"Aku suka sama environment perusahaan yang sekarang. Nyaman banget. Dulu itu bener-bener by text, instruksi itu cuma satu arah doang yang tiga tahun itu, jadi bener-bener aku selama 3 tahun jarang ngobrol. Terus dibandingkan sebelumnya, dapet yang di sini itu kayak Alhamdulillah. Banyak nggak expect-nya. Contohnya itu kayak asuransi, dulu itu nggak ada.

Rasanya kayak dulu diwajibkan nggak boleh sakit, BPJS nggak ada juga yang dulu. Ibaratnya dulu kayak eksploitasi SDM kali ya, pokoknya sebelumnya lumayan parah, dan aku dulu pengen bertahan untuk melihat sejauh apa aku bisa bertahan disana makanya tak kuat-kuatkan. Tapi setelah dapat perlakuan baik kayak gini aku langsung kayak 'njir apik e koyok ngene yo. se gak worth it iku yo biyen. THR ae gak oleh' (wow, bagus nya kayak begini ya. se nggak worth itu ya dulu. THR aja nggak dapat)." Wawancara dengan Gemma, 23 Oktober 2024).

Pengalaman Gemma memberikan petunjuk jika dukungan perusahaan terhadap kesejahteraan fisik dan emosional berdampak besar pada kepuasan kerja. Meskipun ruang kerja virtual secara normatif memberikan jarak lebar di antara pekerja, Gemma menjadi tidak merasakan hambatan tersebut. Dukungan emosional dari rekan kerja seperti tim *development* justru membuat kehadirannya di ruang kerja virtual terasa lebih nyata. Adanya perencanaan target individu memberikan rasa dihargai dan dukungan terhadap pertumbuhan pribadi atau *personal growth* di tempat kerja. Penilaian positif Gemma terhadap perusahaannya sekarang diperkuat oleh pengalamannya di perusahaan sebelumnya yang dinilai gagal memberikan kesejahteraan maupun menjadikannya bagian penting dari perusahaan. Narasi kedua informan ini memberikan penegasan bahwa dukungan sosial dipandang sebagai hal penting untuk memperoleh kesejahteraan karena efek positifnya mampu meningkatkan harga diri yang oleh Craig dan Kuykendall (2019) disebut sebagai sumber daya kunci yang penting atau *an important key resource*. Hal ini sejalan dengan yang disebutkan Chesters (2024), bahwa keberadaan dukungan sosial mampu membentuk kesejahteraan subjektif, yang sering dikaitkan dengan pemenuhan afeksi, pencapaian tujuan hidup, serta ruang nya-

man yang setara dengan kondisi kesehatan yang baik. Dengan demikian, lingkungan kerja suportif menjadi landasan utama terbentuknya kesejahteraan. Namun, kondisi ideal tidak dirasakan beberapa informan lainnya, seperti yang diceritakan Latif berikut ini.

"Aku kan kerja di agensi Singapura jadinya ya tinggi harapannya, mungkin ini yang buat aku nggak puas. Pemberian cuti, salary, dan kenaikan gaji antara pekerja Indonesia dan sana itu beda. Bahkan tunjangan juga nggak dapat, sama sekali. Ada kecemburuan mungkin ya. Terus aku awalnya cuma ngurus grafis masalah visual, yang tidak bergerak, tapi disuruh untuk belajar yang bergerak. Susahnya itu device nggak mendukung, nggak ada fasilitas dari kantor, pakai punya sendiri. Masalah wi-fi itu juga dari aku, masuk gaji pokok. Jadinya nggak imbang antara tuntutan yang aku terima." (Wawancara dengan Latif, 22 Oktober 2024).

Latif merupakan *graphic designer* yang bekerja *remote* untuk sebuah perusahaan agensi di Singapura. Pada awalnya, ia memiliki ekspektasi tinggi terhadap pekerjaannya tersebut, mengingat Singapura dikenal dengan negara yang menerapkan standar gaji yang tinggi dan layak bagi pekerja profesional. Namun, realitas yang diterima Latif tidak demikian. Standar gaji yang diberikan mengikuti Jakarta, ibu kota Indonesia, mengikuti regulasi negara tempat informan bekerja. Ketidakpuasan Latif terkait kompensasi diperparah dengan adanya tuntutan menguasai keterampilan baru di bidang *motion graphics* yang tidak sesuai dengan lingkup *job description* atau tanggung jawabnya. Munculnya rasa ketidakadilan kemudian memicu munculnya stres, menurunkan motivasi, dan berkontribusi pada *burnout*. Pengalaman serupa juga diberikan Irish yang memiliki *role* pekerjaan sama dengan Latif, tetapi berpusat di Indonesia.

"Aku selama kerja itu mungkin banyak jenuhnya, karena sama sekali nggak ada jatah cuti selama ini. Walaupun aku udah dua tahun kerja mereka nggak ada memberikan kelonggaran terkait itu. Jadi misalkan nggak mau kerja ya udah, nggak dapat gaji." (Wawancara dengan Irish, 18 Oktober 2024).

Pengalaman Irish menggarisbawahi krisis hak cuti bagi pekerja untuk menjaga keseimbangan kerja dengan kehidupan pribadi. Dalam kasus Irish, meskipun ia sudah bekerja selama dua tahun, ia tetap menghadapi konsekuensi finansial jika mengajukan izin bekerja. Kondisi ini menunjukkan adanya hambatan struktural dalam mencapai kualitas hidup lebih baik, sebab kebutuhan dasar dalam istirahat tidak terpenuhi. Secara legal, regulasi kewajiban pemberian cuti telah diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja pada Pasal 79 bahwa pengusaha wajib memberikan cuti kepada pekerja paling sedikit 12 hari setelah bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus. Pengabaian terhadap hak cuti berdampak langsung pada ketidakpuasan hidup, pengalaman positif dan pengalaman subjektif mengenai tingkat fungsionalitas pekerja (Straume & Vittersø, 2014). Padahal, memberikan izin cuti merupakan bentuk investasi dalam meningkatkan kesehatan pekerja sekaligus berkontribusi pada promosi kesehatan. Terjaminnya kepuasan hidup dan adanya perasaan positif dapat memperkuat sumber daya psikologis yang akan meningkatkan kualitas kesehatan pekerja secara menyeluruh.

Bekerja dari rumah yang meniadakan mobilitas fisik memberikan ekspektasi bagi pekerja untuk mencapai kestabilan finansial yang lebih baik. Namun, realitas seringkali berbenturan dengan ekspektasi pekerja.

"Aku kan kerja di tiga tempat, semuanya ngajar. Nah, dari tiga itu, ada di S yang aku udah lama, ini jalan tahun ketiga, beban kerjanya*

berat tapi gajinya kecil. Gajinya itu beda, antara S1 dan S2, bahkan sesama S1. Nggak paham lah aku. Aku juga ngerasa disini SOP nya nggak jelas, 70 tutor pakenya cuma 1 zoom. Sering aku beli zoom premium harganya 30 ribu padahal gajiku cuma 40 ribu." (Wawancara dengan Nayara, 19 Oktober 2024).

Sebagai seorang pekerja lepas atau *freelancer*, pengalaman Nayara menunjukkan jika gaji menjadi prioritas utama. Bekerja di tiga tempat memungkinkannya membandingkan cara masing-masing perusahaan dalam memperlakukan karyawannya. Pengalaman Nayara menyoroti ketidakjelasan kebijakan salah satu perusahaan tempatnya bekerja seperti tidak memberikan fasilitas mengajar yang memadai untuk pengajar. Kondisi ini memaksa Nayara mencari alternatif lain dengan mengorbankan gajinya. Pengalaman Nayara ini mencerminkan tantangan nyata bagi *freelancer*, terutama pada sektor pendidikan, yang masih memerlukan perbaikan kebijakan secara internal maupun operasional. Tidak diberikannya kompensasi yang adil dan minimnya fasilitas kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja. Sejalan dengan Nayara, pengalaman Jenara yang bekerja sebagai *teaching assistant* juga tidak jauh berbeda.

"Aku kan anaknya money oriented banget, jadi kerja banyak sebenarnya nggak yang buat capek gimana-gimana. Cuma ya nggak yang- jangan nggak dihargai juga. Misal aku mau disuruh ngerjain atau nambah jam kerja. Aku pernah ada di masa pegang sampai empat kelas tapi gaji yang dikasih ke aku itu cuma 2 kelas. Udah coba protes tapi katanya memang itu ketentuannya. Aku itu jadi kayak ngerasa nggak sejahtera di gaji." (Wawancara dengan Jenara, 6 Oktober 2024).

Pengalaman Jenara menekankan bahwa

kompensasi gaji merupakan aspek penting yang harus diberikan perusahaan sebagai bentuk apresiasi kerja. Ketidakhadiran perusahaan dalam mendukung kesejahteraan pekerja dalam hal finansial berdampak pada munculnya emosi negatif dan penurunan kepuasan kerja, sama seperti yang dirasakan oleh Jenara. Mogilner et al. (2018) menjelaskan bahwa uang merupakan sumber daya berharga yang penting untuk meraih kebahagiaan mengingat masih banyak individu merasa dibatasi secara temporal dan finansial dalam kehidupan sehari-hari, mereka sehingga berharap memiliki stabilitas materi yang lebih baik. Konsensus mengenai menjalani kehidupan yang baik dan sejahtera—selain kesenangan, kesuksesan dan kehormatan—adalah kehidupan mencari nafkah (Ezedike, 2018). Maka tak heran jika banyak orang menjadi enggan menghabiskan waktu pada kegiatan yang tidak dikompensasi secara layak, karena pendapatan menjadi salah satu prasyarat kebahagiaan pada level tertentu. Pada konteks *freelancer* seperti Nayara dan Jenara, fenomena ini menunjukkan adanya tantangan besar bagi pembuat kebijakan untuk mendukung kesejahteraan pekerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan suportif.

Pengalaman *well-being* di tempat kerja para pekerja *remote* muda ini memberikan petunjuk mengenai nilai moral. Informan mempresentasikan kesejahteraan mereka melalui perasaan "bahagia" yang dipengaruhi oleh relasi dengan pihak lain, yang dalam hal ini adalah kebijakan dan kehadiran perusahaan. Adapun nilai moral dari pengalaman pekerja *remote* muda Kota Malang yang tercermin dari empat aspek. Pertama ialah kepedulian atau *care* yang terlihat pada cara perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga pekerja *remote* merasa didukung secara emosional. Zigon dan Jason Throop (2014: 9) dalam Walker dan Kavedžija (2015) menyebut kepedulian sebagai pengalaman moral yang menunjukkan "being-together-with". Melalui pengalaman terse-

but, pekerja merasa berada di tempat kerja langsung, meskipun fakta secara fisik mereka berada di ruang virtual. Kedua adalah solidaritas atau *solidarity* yang menghubungkan diri dengan komunitas atau rekan kerja. Keberadaan solidaritas membuat seseorang merasa dekat dengan dengan sosial dan status yang oleh Walker dan Kavedžija (2015) diistilahkan dengan "becoming somebody". Peran solidaritas di lingkungan kerja *remote* memunculkan perasaan atau *sense of belonging* pada individu karena merasa kontribusi di tempat kerja dan dibutuhkan, meskipun pada ruang virtual. Ketiga ialah keadilan atau *fairness* yang menegaskan bahwa kebahagiaan dapat terwujud jika perusahaan memberikan akses dan kesempatan yang setara sesama pekerja. Terakhir adalah *responsibility* atau tanggung jawab. *Wellbeing* secara tidak langsung menyiratkan bentuk tanggung jawab tertentu yang memunculkan pertanyaan mengenai siapa yang bertanggung jawab terhadap kesejahteraan seseorang dan bagaimana cara mereka bertanggung jawab. Pada konteks ini, perusahaan memiliki tanggung jawab struktural untuk menjamin kesejahteraan pekerja. Hal ini terjadi karena sebagai manusia, seseorang memiliki keinginan moral untuk bertanggung jawab terhadap hidup yang mereka jalankan (Jankowiak, 2009).

Reflecting on the Pursuit of Happiness through experience of Young Employee in Malang

Tubuh sebagai subjek studi etnografis digunakan sebagai petunjuk pembentukan medis, ekonomi-politik, dan jaringan sosial yang dimediasi interioritas psikologis. Manusia didorong untuk memiliki kesadaran terhadap tubuhnya sesuai kenyataan dalam suatu dimensi waktu yang dapat dikontrol dan dilacak. Namun, pengalaman tubuh manusia tidak hanya dipengaruhi norma dan struktur sosial, melainkan juga tindakan dan pengalaman sehari-hari. Berkaitan dengan hal tersebut, Ozawa-de Silva (2021:7-9) menggunakan istilah "everyday reflexivity" untuk menunjukkan bagaimana

individu menyadari dirinya dan merespons berbagai situasi sosial. Respons ini tidak dilakukan secara terstruktur ataupun filosofis, melainkan spontan karena didasarkan pada interaksi sehari-hari. Pada orang Jawa yang masuk dalam bagian budaya Asia, kebahagiaan direfleksikan pada ikatan keterhubungan dan ketergantungan antara diri mereka dengan orang lain. *Everyday reflexivity* pekerja remote Kota Malang memberikan petunjuk mengenai cara mereka merasakan dan menginterpretasikan *well-being* dalam situasi lingkungan kerja virtual. Refleksi kondisi kerja mereka terekam dalam cara yang dilakukan untuk mengelola stres, kelelahan, kebosanan, hingga kepuasan dalam pekerjaan. Interaksi dengan rekan kerja maupun lingkungan sosial di rumah, serta kebijakan perusahaan turut berpengaruh pada pemahaman mereka terhadap *well-being* yang erat kaitannya dengan kebahagiaan.

"Selama kerja, nggak cuma yang sekarang remote aja ya, aku ngerasa kayak harus bisa mengambil peran nggak cuma secara personal aja, tapi juga profesional. Nah, nggak tau kenapa meskipun aku makin personal sebagai tujuan akhir gitu ya, kayak dedikasi waktu me time buat diri sendiri ya nggak bisa 100 persen, paling ya 30 persen. Sisanya aku selalu habiskan sama teman, pacar, dan keluarga. Gimana ya, aku merasa kalau mereka juga harus ikut merayakan pencapaian aku di tempat kerja. Walau sekedar dapat pujian gitu, aku mau mereka ikut senang juga. Nah, kalau dari profesional, aku selalu pengen divalidasi, kayak aku bakalan happy banget kalau ide dan skillku itu diakui. Itu bener-bener bisa buat aku merasa berguna jadi manusia. (Wawancara dengan Giselle, 22 Oktober 2024).

Evaluasi subjektif Giselle terhadap kebahagiaan direfleksikan sebagai kontribusi

yang dapat diberikan kepada orang terdekat seperti keluarga, pasangan, dan teman serta apa yang diperoleh dari perusahaan atas upaya kerja yang dilakukan. Meski Giselle berada di bawah pengaruh budaya korporasi Eropa-Amerika yang mendasarkan kehidupan pada privasi dan waktu personal untuk diri sendiri, Giselle justru membagi lebih banyak waktu terhadap orang terdekatnya. Giselle merasa jika waktu di luar bekerja perlu digunakan untuk membangun hubungan yang lebih baik dengan orang terdekat. Memberikan waktu lebih banyak kepada orang terdekat membuat hubungan yang terjalin di antara mereka menjadi lebih baik, meskipun mungkin saja Giselle harus mengorbankan waktu istirahat yang sebenarnya diperlukan setelah bekerja. Pada aktivitas kerja yang dilakukan Giselle, diketahui bahwa ia merasa perlu memberikan sumbangsih lebih terhadap perusahaan agar entitasnya sebagai pekerja berdedikasi diakui dan diapresiasi, meski ia menyadari jika tidak semua usahanya dihargai sesuai dengan yang diharapkan. Pengalaman Giselle memperkuat apa yang disebut dengan *happier societies*, di mana harmoni sosial dianggap sebagai hal yang esensial daripada mengejar kebahagiaan diri sendiri (Uchida & Ogihara, 2012). Pandangan tersebut juga dipengaruhi oleh orientasi kultural Giselle sebagai orang Jawa yang cenderung mengutamakan harmoni sosial sebagai landasan kesejahteraan subjektif. Berhubungan dengan hal ini, pengalaman serupa lainnya juga dibagikan oleh informan berikut.

"Sejak kerja dan dapat uang itu aku merasa perlu melibatkan diri dengan pengeluaran rumah. Jadi sekarang, karena aku juga sadar diri ya, remote, listrik itu aku yang nanggung setiap bulan. Habis gaji-an itu aku juga pakai uangnya buat beliin random things buat bapak dan ibu, makanan atau barang, seadanya uang lah. Kalau gajinya lagi banyak gitu aku kasih mereka uang juga." (Wawancara dengan

Nayara 15 September 2024).

"Aku kan itungannya anak tengah ya, jadi sebenarnya nggak ada tanggungan yang begitu berarti. Tapi kebanyakan ya buat keluarga, kayak dulu, pas pertama kali kerja walaupun freelancer gajinya dikit aku beliin baju buat ortuku, ikut patungan bayar listrik gitu-gitu. Lama-lama kan gaji makin besar, karena kerja tetap juga, ngasihnya lebih besar juga kayak bayarin UKT (uang kuliah tunggal) adek, meski nggak full, beli kebutuhan rumah tangga, furniture gitu-gitu. Kayak senang aja kalau keluarga ikut nikmatin hasilnya." (Wawancara dengan Irish, 18 Oktober 2024).

Pengalaman yang diberikan Nayara dan Irish semakin menguatkan kontribusi pada aspek *happier societies* yang dalam konteks ini merupakan keluarga inti. Rasa kebahagiaan yang ditunjukkan kedua informan menunjukkan peningkatan reaksi, di mana mereka memberikan hasil yang lebih baik ketika kondisi kerja mereka juga baik. Keberhasilan di tempat kerja dari kedua informan diketahui telah berpengaruh terhadap kesejahteraan pribadi mereka sekaligus memperkuat hubungan dengan keluarga. Semakin besar pencapaian yang diraih, maka semakin besar pula kebahagiaan yang diberikan kepada keluarga. Keseimbangan relasional menjadi aspek penting untuk mempertahankan kualitas hubungan sosial, meskipun seringkali berdampak pada kurang tercapainya tujuan hidup individu secara maksimal (Uchida & Ogihara, 2012). Walaupun demikian, menyelaraskan kedua tujuan bukanlah hal yang tidak mungkin, seperti yang dijelaskan informan berikut ini.

"Apaya, aku merasa cukup pencapaian di kerjaan. Kayak masih muda, bisa kerja di start-up full remote yang jadi impian anak muda, gaji tetap, bisa beli barang impian.

Aku bisa mewujudkan mimpiku sendiri, tapi juga bisa mewujudkan mimpi orangtua dengan jadi guru juga. Meski iya capek, tapi senang aja bisa dapat banyak hal di satu waktu." (Wawancara dengan Fauzan, 4 September 2024).

Berdasarkan kutipan wawancara di atas, meskipun kebahagiaan orang tua menjadi prioritas bagi Fauzan, hal tersebut tidak menyurutkan upayanya dalam merealisasikan impian pribadi. Ini menunjukkan adanya upaya integrasi antara otonomi diri dan tanggung jawab interpersonal. Pengalaman Fauzan menegaskan sisi positifnya dalam menjalani hidup. Namun, jika merujuk pada Uchida dan Ogihara (2012), penegasan sisi positif juga memunculkan konsekuensi negatifnya, yang dalam pengalaman Fauzan adalah kelelahan atau *fatigue*. Ini mengindikasikan bahwa pencarian kebahagiaan seringkali membawa tantangan yang memerlukan keseimbangan untuk tetap menjaga kesejahteraan diri secara berkelanjutan.

Sejauh ini, *well-being* pekerja remote muda Kota Malang direfleksikan sebagai hubungan antara personal dan sosial. Ini tidak dapat dipisahkan dari budaya Asia yang menekankan interdependensi serta kehidupan filosofi Jawa *urip mung mampir ngombe*, yakni sebuah kiasan yang memiliki arti bahwa hidup hanyalah mampir sejenak untuk minum. Makna kolektif-sosial ini menginterpretasi bahwa kebahagiaan dapat diperoleh dengan tidak mementingkan diri sendiri dan membangun afeksi dari sebuah hubungan sosial yang berorientasi dengan orang lain (*other oriented*). Filosofi tersebut mendorong seseorang untuk lebih menerima realitas hidup (*nrimo*) serta tidak menggebu-gebu dalam mengejar sesuatu. Secara umum, meskipun pekerja *remote* berfokus pada faktor finansial dan kestabilan pekerjaan sebagai faktor penentu kesejahteraan, nilai-nilai interpersonal tetap memainkan peran krusial dalam pembentukan kesejahteraan. Pencapaian kesejahteraan pada

akhirnya tidak hanya berfokus pada proyek pribadi, melainkan juga dengan berkontribusi terhadap kehidupan orang lain. Pencapaian kesejahteraan pada penelitian ini dilandaskan pada filosofi *urip mung mampir ngombe* sebagai refleksi naratif bagi pekerja *remote* untuk mengilustrasikan posisi mereka di dunia dan implikasinya terhadap pembentukan kesejahteraan. Dengan demikian, dapat dipahami jika pengalaman pekerja *remote* muda dalam mencapai *subjective well-being* merujuk pada perasaan puas dalam pekerjaan dan keterhubungan sosial (Casmini & Sandiah, 2019).

Simpulan

Pengaturan sistem kerja jarak jauh yang menempatkan pekerja pada "kehadiran" aktif dan responsif telah mencederai fleksibilitas sistem kerja *remote*. Meskipun berada pada kondisi yang tidak diuntungkan dari sistem kerja ini secara struktural, pekerja *remote* muda Kota Malang tetap berusaha merekonstruksi kebahagiaan di tengah dinamika tersebut. Usaha tersebut merupakan bentuk refleksi atas kesejahteraan atau *well-being* di tempat kerja. Sebagai bagian dari masyarakat Jawa yang masuk dalam budaya Asia atau budaya Timur yang mengikutsertakan orang lain dalam segala aspek kehidupan, termasuk mencapai kesejahteraan melalui kebahagiaan menjadi aspek esensial. Kebahagiaan tidak lagi diukur pencapaian individu, melainkan juga melalui kontribusinya terhadap orang lain—terutama keluarga. Ikatan emosional mendalam antara pekerja dan keluarganya berkontribusi terhadap keseimbangan dan keharmonisan yang memperkuat rasa kebahagiaan itu sendiri.

Penelitian ini memberikan pemahaman mendalam bahwa konsep *well-being* dalam diri pekerja *remote* muda Kota Malang tidak bersifat egosentris, melainkan relasional. Temuan penelitian ini menantang asumsi teoritis terkait anggapan bahwa fleksibilitas merupakan sesuatu yang menguntungkan, karena pada konteks pekerja *re-*

mote muda Kota Malang, fleksibilitas justru memperburuk kondisi kerja. Oleh karena itulah penelitian dengan tema serupa masih perlu dilakukan, terutama yang berkaitan dengan hukum atau aturan terkait kerja-kerja *remote* di Indonesia agar dapat menjadi dasar dikembangkannya kebijakan dan intervensi terkait pentingnya kesejahteraan mental pekerja pada sistem kerja era digital.

Ucapan Terima kasih

Penulis menyampaikan apresiasi setinggi-tingginya kepada kedua belas informan yang telah bersedia membagikan pengalaman berharga di tengah kesibukan bekerja secara *remote*. Terima kasih sebesar-besarnya juga penulis sampaikan kepada Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP) atas dukungan pendanaan, sehingga penelitian dapat terlaksana dengan baik. Serta kepada semua pihak yang membantu proses penulisan dan analisis secara mendalam hingga selesainya karya ini.

Daftar Pustaka

- Absher, E. (2020). *What You Love is Killing You: Stopping Hustle Culture in The Performing Arts* [Honors Thesis]. Texas State University.
- Akhtar, H. (2018). Perspektif Kultural untuk Pengembangan Pengukuran Kebahagiaan Orang Jawa. *Buletin Psikologi*, 26(1), 54–63.
- American Psychological Association. (2018). *Dictionary Term of Well-being*. American Psychological Association.
- Apriyanti, H., Hutchings, K., & McPhail, R. (2022). Feeling Like a Million Miles Away from Home? Well-being at Work of Expatriates in The Resources Sector in Indonesia. *German Journal of Human Resource Management*, 36(4), 440–473.
- Boccoli, G., Tims, M., Gastaldi, L., & Corso, M. (2024). The Psychological Experience of Flexibility in The Workplace: How Psychological Job Control and Boundary control profiles relate to the wellbeing of flexible Workers. *Journal of Vocational Behavior*, 155.
- Bunjak, A., Černe, M., & Popovic, A. (2021). Absorbed in Technology but Digitally Overloaded: Interplay Effects on Gig Workers' Burnout and Creativity. *Information & Management*, 58(8).
- Casmini, C., & Sandiah, F. A. (2019). “Urip Iku Mung Mampir Ngombe”; Konsep Kebahagiaan Masyarakat Miskin Pesisir Yogyakarta di Era Industrialisasi. *Jurnal Psikologi*, 46(3).
- Chesters, J. (2024). The Impact of COVID-19 on Young People's Levels of Subjective Well-being: Evidence from HILDA 2001–2020. Dalam C. Suter, J. Chesters, & S. Facheli (Ed.), *Well-being During the Pandemic: Comparative Perspectives from the Global North and South* (Vol. 90). Springer.
- Craig, L., & Kuykendall, L. (2019). Examining the Role of Friendship for Employee Well-Being. *Journal of Vocational Behavior*, 115.
- Ezedike, E. U. (2018). Happiness as and End: A Critique of Aristotle's Rational Eudaemonism. *Inkanyiso, Jnl Hum & Soc Sci*, 10(1), 51–62.
- Fischer, E. F. (2014). *The Good Life: Aspiration, Dignity, and The Anthropology of Well-being*. Stanford University Press.
- Frick, S., van der Meij, L., Smolders, K., Demerouti, E., & de Kort, Y. (2024). The Effect of Time And Day of The Week On Burnout-Related Experiences: An Experience Sampling Study. *EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY*, 33(3), 276–293.
- George, T. J., Awater, L. E., Maneethai, D., & Madera, J. M. (2022). Supporting the Productivity and Wellbeing of Remote Workers: Lessons from COVID-19. *Organizational Dynamics*, 51(2).
- Indriyaniputri, C. (2024, Oktober 6). 9 Kota yang Cocok untuk Merantau Cari Kerja, Bukan Cuma Jakarta. *inilah.com*.
- Jankowiak, W. (2009). Well-Being, Cultural Pathology, and Personal Rejuvenation in A Chinese City, 1981–2005. Dalam G. Mathews & C. Izquierdo (Ed.), *Pursuit of Happiness: Well-Being in Anthropological Perspective*. Berghahn Books.
- Jonkowiak, W. (2009). Well-being, Cultural Pathology, and Personal Rejuvenation in a Chinese City, 1981–2005. Dalam G. Mathews & C. Izquierdo (Ed.), *Pursuit of Happiness: Well-being in Anthropological Perspective*. Berghahn Books.

- Kang, L., Li, Y., Hum Shaohua, Chen, M., Yang, C., & Bing, X. Y. (2020). The Mental Health of Medical Workers in Wuhan, China Dealing with the 2019 Novel Coronavirus. *National Library of Medicine*, 7(3).
- Lutfi, I., & Hudiyanto, R. (2019). *Toponim Kota Malang*. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Matthews, G., & Izquierdo, C. (2009). *Pursuits of Happiness: Well-Being in Anthropological Perspective* (G. Matthews & C. Izquierdo, Ed.). Berghahn Books.
- Mogilner, C., Whillans, A., & Norton, M. I. (2018). Time, Money, and Subjective Well-Being. *Handbook of Well-being*.
- Ozawa-de Silva, C. (2021). *The Anatomy of Loneliness: Suicide, Social Connections, and the Search for Relational Meaning in Contemporary Japan*. University of California Press.
- Pertiwi, A. C. C., & Syawbriyanti, F. (2021). The Struggle of Young Workers: The Dilemmatic Relationship Between Working from Home and Wellbeing in The Digitized Era. *Proceeding of Indonesia Focus*, 1–11.
- Rahman, M. F. W., Kistyanto, A., & Surjanti, J. (2020). Flexible Work Arrangements in COVID-19 Pandemic Era, Influence Employee Performance: The Mediating Role of Innovative Work Behavior. *International Journal of Management, Innovation & Entrepreneurial Research*, 6(2), 10–22.
- Soh, M., Zarola, A., Palaiou, K., & Furnham, A. (2016). Work-Related Well Being. *Health Psychology Open*, 1–11.
- Sperber, D. (2013). Anthropology and Psychology: Towards an Epidemiology of Representations. *Man*, 20(1), 73–89.
- Straume, L. V., & Vittersø, J. (2014). Well-being at Work: Some Differences Between Life Satisfaction and Personal Growth as Predictors of Subjective Health and Sick-leave. *Journal of Happiness Studies*, 16(1).
- Strauss, C. (2024). Small Work Pleasures and Two Types of Well-Being. *Economic Anthropology*, 11, 246–255.
- Subari, R. V. Y., & Sawitri, H. S. R. (2022). The Effect of Work From Home Toward Work-life Balance and Productivity With Work Stress as a Mediating Variable: Study on Employees of Financial Services Authority (OJK RI). *Asian Management and Business Review*, 2(2).
- Sujatmiko, I. G., Pattinasarany, I. R. I., Upaya, G., & Nihayah, R. W. (2016). Social Well-being Research and Policy in Indonesia. *The Senshu Social Well-being Review*, 3.
- Susanti, S., Priyadi, T., & Wartiningsih, A. (2016). Pandangan dan Sikap Hidup Masyarakat Jawa dalam Prosa Lirik Pengakuan Pariyem Karya Linus Suryadi AG. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 5(2).
- Uchida, Y., & Ogihara, Y. (2012). Personal or Interpersonal Construal of Happiness: A Cultural Psychological Perspective. *International Journal of Wellbeing*, 2(4), 354–369.
- UNICEF, I. U. W. (2020). *Family-Friendly Policies and Other Good Workplace Practices in the Context of COVID-19: Key Steps Employers Can Take*. UNICEF.
- Walker, H., & Kavedžija, I. (2015). Values of Happiness. *Journal of Ethnographic Theory*, 5(3), 1–23.