

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kebahagiaan merupakan sebuah kata yang sudah sering kita dengar dan jumpai dalam kehidupan kita sehari-hari. Orang yang bahagia bisa kita temui di berbagai lingkungan sosial, baik itu di dalam keluarga, *peer group*, pendidikan, bahkan dalam lingkungan pekerjaan. Menjadi individu dan bagian dari lingkungan sosial yang penuh dengan individu-individu yang bahagia jelas merupakan sesuatu yang diinginkan oleh semua orang.

Kebahagiaan seringkali dikaitkan dengan “kualitas hidup yang baik”, akan tetapi terkadang kita tidak tahu secara pasti apa yang membuat kita bisa memiliki kualitas hidup tersebut. Kita bahkan sering tidak sadar bahwa sumber kebahagiaan dapat kita dapatkan dari berbagai hal di sekitar kita dan apa yang telah kita dapatkan. Salah satu jawaban yang paling sesuai untuk menjawab apa yang menyebabkan “kualitas hidup yang baik” adalah apa yang dipikirkan dan dirasakan oleh seseorang telah sesuai dengan apa yang diinginkan tanpa peduli bagaimana orang lain melihatnya (Diener dkk, 1999).

Orang yang bahagia juga memiliki beberapa ciri khas yang bisa diketahui. Salah satunya adalah seperti apa yang dijelaskan oleh Wilson (dalam Diener, 1999) bahwa orang yang bahagia sebagai seorang yang “muda, sehat, *well-educated*, *well-paid*, ekstrovert, optimis, tidak khawatir, beragama,

menikahi seseorang dengan harga diri yang tinggi, moral kerja yang tinggi, hasrat rendah hati, memiliki wawasan seks dan wawasan yang luas.”

Pencarian untuk memahami lebih baik mengenai kebahagiaan terus berlanjut. Pada pertengahan awal abad 20, sangat sedikit ilmuwan yang mempelajari kebahagiaan dengan ciri khas mengolah data survei pada *mood* seseorang. Survei yang lebih luas mengenai kebahagiaan biasanya berdasarkan tradisi sosiologi, oleh karena itu menekankan pada hubungan sebab-akibat dari faktor demografis seperti pendapatan, seks, pendidikan, status sosial dan usia yang dihubungkan dengan *well-being* (Diener dkk, 1999). Akan tetapi kebahagiaan sendiri tampaknya bukanlah hal yang mudah untuk dipahami begitu saja dengan hanya melihat dari tradisi tersebut.

Dalam pencarian yang lebih lanjut mengenai bagaimana memahami kebahagiaan, para peneliti mulai memikirkan konsep yang berbeda dengan tradisi sosiologi. Salah satunya sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh Diener (2000, dalam Uthayakumar dkk, 2010), bahwa untuk mengonseptualisasi dan mempelajari kebahagiaan, para ilmuwan mulai memperkenalkan *Subjective Well-Being* (SWB) dan mendefinisikannya sebagai evaluasi seseorang terhadap kehidupannya secara kognitif dan afektif.

Dalam penelitian lain, Diener & Lucas (dalam Ryan & Deci, 2001) menyatakan bahwa meskipun ada banyak cara untuk menilai rangkaian kebahagiaan dalam pengetahuan manusia, kebanyakan peneliti dengan psikologi hedonis yang baru telah menggunakan pengukuran *subjective well-*

being (SWB) tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa untuk memahami kebahagiaan, konsep yang sangat sesuai untuk digunakan adalah SWB.

Kesesuaian ini semakin tampak dengan dukungan berbagai penelitian yang berfokus pada pengukuran subyektif, yang menunjukkan bahwa SWB sangat identik dengan kebahagiaan. Menurut apa yang ditulis dalam Angner (2010), bahwa pada penelitian-penelitian lain, ada beberapa bagian dimana Kahneman (1999) secara eksplisit menegaskan bahwa dia menggunakan “*well-being*” sebagai sebuah sinonim untuk “kebahagiaan”. Dia menulis “Kami membedakan dua ide dari kebahagiaan atau *well-being* (kedua istilah digunakan dengan dapat bertukar (*interchangeably*)).

Hal tersebut sama dengan apa yang dikemukakan oleh Easterlin (1974 dalam Angner 2010), “kebahagiaan” adalah pengertian yang digunakan dalam penelitiannya terhadap SWB yang menaruh perhatian pada ilmu ekonomi. Atas dasar pemaparan pernyataan tersebut, maka untuk selanjutnya dalam penelitian ini, pernyataan SWB juga akan dapat bertukar (*interchangeably*) dengan kebahagiaan.

Kita tidak dapat memungkiri bahwa saat ini studi mengenai kebahagiaan dan *well-being* menjadi sesuatu yang sangat penting. Salah satu pentingnya hasil studi mengenai *well-being* ini dapat dipergunakan sebagai acuan untuk pengambilan kebijakan. Hal ini telah terjadi di beberapa negara barat, seperti halnya *The Organization for Economic Cooperation and Development* yang telah mengadakan dua konferensi besar mengenai *well-being*, dan Presiden Prancis, Sarkozy, telah membentuk komisi khusus untuk melaporkan

mengenai kondisi *well-being* di negaranya. Bukan hanya itu, respon atas kepuasan hidup dapat digunakan untuk menjelaskan perilaku seperti keluar dari suatu pekerjaan dan bahkan perceraian (Layard, 2010).

Di Indonesia sendiri menurut data yang diperoleh oleh Diener dan Scollon (2003) menunjukkan bahwa tingkat pentingnya kebahagiaan di Indonesia mencapai skala 8,0 dari 9,0 skala maksimal, dimana hal tersebut menunjukkan begitu pentingnya kebahagiaan. Sedangkan pentingnya kebahagiaan di kalangan mahasiswa di Indonesia menunjukkan skala 6,63 dari 7,0 skala maksimal, dimana hal tersebut menunjukkan kebahagiaan sangat luar biasa penting dan bernilai, termasuk di Indonesia (Diener, 2000).

Studi mengenai *well-being* memang sangat luas, salah satu ruang lingkup yang banyak disoroti dalam pembahasan sebelumnya adalah *well-being* dalam konteks pekerjaan. Menjadi seorang pekerja yang bahagia pun ternyata memberikan sisi positif tersendiri, dimana hal ini akan menjadi keuntungan bagi pemberi kerja maupun pekerja itu sendiri. Hal ini tampak dari studi yang dilakukan oleh Lovén (2009), bahwa salah satu penemuan yang paling utama dari studi ini adalah mayoritas dari pemberi kerja (90%) menyatakan bahwa *well-being* dalam pekerjaan para pekerjanya sangatlah penting. Mereka menganggap penting bagi para pekerjanya mengembangkan kompetensi dasarnya secara terus menerus. Secara umum para pemberi kerja percaya bahwa pekerjanya bahagia (53%) ataupun cukup bahagia (47%) terhadap pekerjaan mereka. Mereka juga secara umum percaya bahwa para pekerjanya merasa senang (61%) ataupun merasa cukup senang (38%) dengan

tugasnya. Hal ini tentu saja akan memberikan nilai tambah dalam pencapaian tujuan organisasi dan juga ekspektasi para pemberi kerja.

Penemuan lain juga dikemukakan oleh Diener dan Diener (2008) bahwa salah satu keuntungan dari kebahagiaan bagi pekerja dalam pekerjaan adalah pekerja yang bahagia menghasilkan lebih banyak uang. Keuntungan lain dari pekerja yang bahagia adalah mereka cenderung untuk menetap pada satu pekerjaan dan kurang tertarik untuk keluar dan mencari pekerjaan baru. Hal ini dikarenakan pekerja yang bahagia lebih bisa menikmati pekerjaannya dan kerja sama mereka, mereka kurang berminat untuk berhenti dan memulai mencari pekerjaan. Diener dan Diener (2008) juga menyatakan bahwa pekerja yang bahagia menghasilkan ide segar lebih baik dalam merubah produk dan layanan, sama halnya ketika menyarankan prosedur baru yang memungkinkan organisasi mereka meraih tujuan yang penting. Pekerja yang seperti ini tentu saja akan sangat membantu dalam organisasi.

Menyikapi begitu pentingnya kebahagiaan dalam sebuah pekerjaan, isu yang dirasa penting untuk dikaji kemudian adalah bagaimana kebahagiaan para pegawai honorer pemerintah atau biasa disebut tenaga honorer. Diakui atau tidak, pegawai honorer memang sudah menjadi bagian dari sebuah institusi milik pemerintah. Secara penampilan, mereka memiliki atribut yang sama dengan pegawai tetap pemerintah yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS), akan tetapi mereka memiliki penghargaan yang berbeda, mulai dari status kepegawaian, pendapatan, uang pensiun, tunjangan hingga fasilitas penunjang.

Penghargaan tersebut jelas menjadi sesuatu yang harus dipertimbangkan oleh para pegawai honorer demi kesejahteraan yang ingin dicapainya. Di sisi lain, menjadi pegawai honorer juga memiliki beberapa resiko. Resiko yang diambil oleh pegawai honorer diantaranya adalah pemberhentian kerja, tidak dilakukannya perpanjangan kontrak, serta resiko-resiko lain yang berkaitan dengan kelemahan mereka sebagai pegawai pemerintah dengan status tidak tetap. Status pekerjaan seperti ini sudah pasti akan berdampak pada kondisi *well-being* para pegawai tersebut. Hal ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Haring, Okun, dan Stock (1984) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara status pekerjaan seseorang dengan SWB.

Asumsi mengenai kondisi kebahagiaan yang terancam pada pegawai honorer ini juga sangat mungkin terjadi pada pegawai honorer baik di pusat maupun daerah. Asumsi tersebut ternyata juga sesuai dengan apa diperoleh penulis dalam wawancara singkat dengan Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian Rumah Sakit Kabupaten Jombang. Dalam wawancara tersebut diperoleh sebuah gambaran bahwa pegawai honorer di rumah sakit tersebut memang tidak mendapatkan seluruh fasilitas yang diperoleh oleh mereka yang sudah berstatus kerja sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Selain gambaran tersebut, juga didapatkan informasi bahwa beberapa dari para pegawai honorer ini maupun pihak keluarganya pernah datang untuk memohon atau sekedar mempertanyakan status pegawai tersebut agar bisa segera diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), meskipun belum pernah terjadi unjuk rasa. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai honorer tersebut berkeinginan

untuk mendapatkan status pekerjaan yang lebih baik, dan tentu saja juga kebahagiaan hidupnya.

Status pekerjaan yang diterima oleh para pegawai honorer jelas menimbulkan suatu kondisi yang mengancam keberlangsungan masa depan pekerjaan mereka. Kondisi tersebut kemudian bahkan akan mengancam kebahagiaan pegawai honorer sebagai individu. Akan tetapi, jika individu memiliki karakteristik kepribadian positif tertentu yang mampu membuat individu lebih mampu menikmati kebahagiaan, maka ancaman terhadap kualitas kebahagiaan mungkin tidak akan terjadi meskipun secara status pekerjaan, individu tersebut berada dalam situasi yang tidak menguntungkan. Seperti yang dijelaskan oleh Diener dan Suh (1997) yang menyatakan bahwa kepribadian positif yang berhubungan dengan SWB adalah extroversi, optimisme dan harga diri. Hal ini tentu saja menunjukkan bahwa individu bisa saja masih memiliki kebahagiaan yang bagus meski mengalami kondisi yang mengancam status pekerjaan mereka.

Fakta-fakta yang telah dijabarkan dalam bab ini meyakinkan penulis bahwa baik kondisi yang dirasakan individu maupun kepribadiannya, merupakan konsep yang harus diteliti ketika ingin melihat kebahagiaan pegawai honorer. Oleh karena itu, penulis ingin mengajukan konsep yang berkaitan dengan ancaman keberlangsungan pekerjaan yaitu *job insecurity* (ketidakpastian kerja) dan sebuah konsep lain yang merupakan sebuah sifat (trait) dari kepribadian positif yaitu *self-esteem* (harga diri), untuk mendapatkan dinamika kebahagiaan (SWB) pada pegawai honorer di RSUD

Jombang. Penulis memiliki keinginan untuk membuktikan apakah kondisi pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai honorer memberikan pengaruh terhadap kebahagiaannya? Apakah dengan karakteristik kepribadian positif akan membuat individu mampu bertahan atau bahkan mencapai kebahagiaan? Lalu bagaimana dengan interaksi antara kondisi pekerjaan dengan kepribadian individu tersebut? Pertanyaan inilah yang akan coba untuk dijawab dalam penelitian ini dengan melihat perkembangan penelitian terdahulu dalam level konseptual yang berfokus pada dimensi dan determinan dari *SWB*.

1.2 Identifikasi Masalah

Seperti apa yang telah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya bahwa kebahagiaan merupakan sebuah konsep yang sangat penting untuk diteliti saat ini. Kebahagiaan ini merupakan suatu hal yang sangat berperan penting pada diri individu, baik dalam lingkungan keluarga, sosial, dan bahkan pekerjaannya.

Salah satu cara untuk mengonseptualisasi dan mempelajari kebahagiaan adalah melalui konsep yang dinamakan *subjective well-being* (*SWB*). Konsep ini berkaitan dengan penilaian subyektif individu atas kondisi hidupnya. Lybomirsky dan Ross (1999, dalam Ryan & Deci, 2001) menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat *SWB* yang tinggi cenderung menunjukkan peristiwa dan situasi yang lebih positif dan tidak terlalu merespon sesuatu yang negatif. Individu yang memiliki tingkat *SWB* yang tinggi mungkin memiliki ciri bahwa mereka lebih *self-enhancing*, dan memiliki kebahagiaan

mereka yang lebih stabil. Kebahagiaan ini jelas akan membawa suatu nilai positif dalam kehidupan.

Berkaitan dengan bagaimana kondisi kebahagiaan pada individu, isu yang cukup penting di Indonesia saat ini adalah kondisi kebahagiaan para pegawai honorer pemerintah. Hal ini terkait dengan penjelasan sebelumnya bahwa kurang puasnya individu atas kondisi pekerjaan yang dirasakan oleh para pegawai honorer ini kemudian berujung pada berbagai gerakan yang bertujuan untuk memperjuangkan kondisi pekerjaan yang lebih baik. Salah satu yang menjadi perhatian adalah unjuk rasa yang terjadi pada 31 Januari 2011 lalu. Unjuk rasa tersebut dilakukan oleh sekitar 200 orang pegawai honorer dari berbagai kementerian, mereka berunjuk rasa di depan Kompleks Istana Presiden. Para pegawai honorer tersebut menuntut untuk segera diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Mereka yang berunjuk rasa berasal dari Kementerian Kesehatan, Kementerian Pendidikan, Kementerian Pertanian, dan Kementrian Dalam Negeri (200 Pegawai, 2011).

Berbagai unjuk rasa yang dilakukan oleh para pegawai honorer pemerintah beberapa waktu yang lalu tersebut bisa dinilai sebagai bentuk rasa terancam mereka atas status pekerjaannya yang belum bisa dianggap aman. Kondisi tersebut hingga tahun 2012 ternyata tidak berubah, para pegawai honorer tetap mengalami ancaman terhadap masa depan pekerjaan mereka ketika janji pemerintah untuk mengangkat pegawai honorer menjadi calon pegawai negeri sipil (CPNS) pada akhir 2011 ternyata meleset (67 Ribu, 2012).

Ancaman terhadap masa depan pekerjaan kemudian membuat individu berpotensi mengalami suatu kondisi yang dinamakan *job insecurity*. *Job insecurity* ini menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana seseorang merasa memiliki ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi pekerjaan yang terancam. Dimana para pegawai yang mengalami kondisi *job insecurity* ini memberikan reaksi yang kemudian akan memiliki konsekuensi terhadap efektifitas organisasi tempatnya bekerja. Menurut segi bahasa sendiri, *job insecurity* dalam Bahasa Indonesia bisa diterjemahkan sebagai “ketidakpastian kerja”. Selanjutnya, untuk memudahkan pemahaman makna dan penyesuaian konteks budaya penulis, maka dalam penelitian ini penulis berusaha menggunakan kata ketidakpastian kerja sebagai pengganti kata *job insecurity*.

Berkebalikan dengan pegawai yang mengalami ketidakpastian kerja, pegawai yang memiliki masa depan yang baik dan bahkan bahagia akan memberikan keuntungan baik bagi organisasi maupun individu itu sendiri. Pekerja yang bahagia cenderung untuk menetap pada satu pekerjaan dan kurang tertarik untuk keluar dan mencari pekerjaan baru. Hal ini dikarenakan pekerja yang bahagia lebih bisa menikmati pekerjaannya dan kerja sama mereka, mereka kurang berminat untuk berhenti dan memulai mencari pekerjaan. Pekerja yang bahagia juga menghasilkan ide segar lebih baik dalam merubah produk dan layanan, sama halnya ketika menyarankan prosedur baru yang memungkinkan organisasi mereka meraih tujuan yang penting. Pekerja

yang seperti ini tentu saja akan sangat membantu dalam organisasi (Diener & Diener, 2008). Oleh karena itu, kebahagiaan para pegawai honorer sangat penting untuk diperhatikan.

Akan tetapi tentu saja, pegawai yang mengalami kondisi ketidakpastian kerja sebenarnya belum tentu juga memiliki tingkat kebahagiaan yang rendah. Hal ini berkaitan dengan bagaimana individu bisa tetap memiliki kebahagiaan dalam hidup atau mampu bertahan dari perasaan ketidakpastian kerja. Salah satu faktor lain yang mempengaruhi SWB seseorang adalah faktor kepribadian dari individu itu sendiri. Perbedaan kepribadian individu ini tentu berperan dalam menentukan SWB seseorang. Ada beberapa sifat kepribadian yang berhubungan dengan SWB, yaitu extroversi dan neurotisme, optimisme, dan tentu saja harga diri (Diener & Suh, 1997).

Salah satu sifat kepribadian yang dianggap sesuai untuk melihat evaluasi diri seseorang adalah harga diri. Harga diri ini sangat erat kaitannya dengan aspek dari seorang individu yaitu diri. Sebagaimana diketahui bahwa diri (*self*) sangat menentukan penilaian atau evaluasi kehidupan individu. Hal ini sesuai dengan pernyataan Schimmack, Diener, dan Oishi (2002, dalam Schimmack & Diener, 2003) bahwa perbedaan individu dalam penilaian harga diri dan *well-being* lebih berdasarkan pada pentingnya aspek diri (*self*). Hal ini jelas menunjukkan bahwa ada keterkaitan antara kedua konsep tersebut.

Selain berhubungan dengan SWB, harga diri ini juga sangat penting bagi individu mengingat bahwa tinggi rendahnya tingkat harga diri menentukan kondisi psikologis. Dimana hal ini dinyatakan oleh Rosenberg dan Pearlin

(1978, dalam William & Mickelson, 2007) bahwa kondisi harga diri yang buruk terbukti merusak penyesuaian psikologis. Tentu saja penyesuaian psikologis yang buruk juga akan memberikan dampak negatif terhadap evaluasi individu terhadap kondisi hidupnya. Di sisi lain, individu dengan harga diri yang konsisten tinggi akan mengalami lebih sedikit kecemasan ketika menghadapi ancaman dalam hidup.

Harga diri sangat dibutuhkan oleh individu, dimana individu belajar untuk menilai menggunakan kekuatan berfikirnya dalam rangka untuk mengatur kehidupannya dan memperoleh kehormatannya (Locke, dkk., dalam Snyder & Lopez, 2002). Kondisi harga diri yang dirasakan ini juga diketahui sangat berpengaruh terhadap pekerjaan seseorang. Haring, Okun, dan Stock (1984) menyatakan bahwa hal yang sangat berperan utamanya berkaitan dengan aspek pekerjaan adalah mengenai afek positif, kepuasan hidup, kepuasan akan penghasilan, urusan rumah tangga (*households*), dan harga diri. Hal ini tentu saja semakin menegaskan bahwa baik SWB maupun harga diri sama-sama menjadi faktor yang menentukan bagaimana individu berperilaku di lingkungan pekerjaannya.

Pentingnya penelesuran hubungan ketidakpastian kerja, harga diri dan *subjective well-being* ini ditunjang oleh logika umum bahwa individu yang merasakan ketidakpastian kerja yang tinggi, belum tentu memiliki SWB rendah dikarenakan mereka mungkin masih menilai bahwa dirinya berharga (harga diri tinggi), *vice versa*. Sehingga apabila dilihat secara bersamaan ketidakpastian kerja dan harga diri mungkin dapat menjelaskan bagaimana

individu dapat merasakan kebahagiaan di situasi pekerjaan yang terancam sekalipun.

Atas dasar keterkaitan asumsi di atas, penulis tertarik untuk melihat kondisi SWB pada pegawai honorer. Ketidakpastian kerja dan harga diri akan dioperasionalkan sebagai variabel bebas, serta kemudian akan digunakan untuk menjelaskan SWB dalam penelitian ini. Sehingga, secara umum penelitian ini berupaya melihat kondisi kebahagiaan seseorang khususnya pegawai honorer dari dua sisi, yaitu ketidakpastian kerja dan harga diri. Dengan dua variabel pembanding antara ketidakpastian kerja dan harga diri ini, maka data yang akan didapatkan lebih kaya dan variatif.

Hasil dari penelitian ini juga diharapkan bisa dijadikan sebagai acuan oleh pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengambil kebijakan ataupun menyikapi masalah yang dihadapi oleh para pegawai honorer, sehingga diharapkan isu-isu sosial yang seperti dijelaskan sebelumnya dapat diminimalisir.

1.3 Batasan Masalah

Sebuah permasalahan dalam penelitian harus dibatasi agar penelitian tidak melebar dan bisa menjadi lebih terfokus, dengan begitu pertanyaan permasalahan penelitian dapat terjawab dengan efektif dan efisien.

Subjective well-being (SWB) dalam penelitian ini merujuk pada evaluasi seseorang atas kehidupannya dan meliputi penilaian kognitif atas kepuasan dan penilaian afektif dari *mood* dan emosi (Kesebir & Diener, 2008 dalam

Diener, 2009a). Lebih lanjut, SWB ini merupakan sebuah konsep yang utuh mengenai pengalaman emosi menyenangkan, tingkat *mood* yang rendah, dan kepuasan hidup yang tinggi (Diener, Lucas, & Oishi, 2005).

Konsep berikutnya adalah ketidakpastian kerja, dimana oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) didefinisikan sebagai ketidakberdayaan yang dirasakan untuk memelihara kesinambungan (kerja) yang diinginkan dalam situasi kerja yang terancam.

Konsep yang terakhir adalah harga diri, yang merupakan sebuah nilai yang ditempatkan oleh individu pada dirinya sendiri sehingga mengindikasikan orientasi positif ataupun negatif atas diri (*self*) (Rosenberg, 1965 dalam Mruk, 2006).

1.4 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengajukan sebuah rumusan masalah yang akan diteliti yaitu “Apakah ada pengaruh tingkat ketidakpastian kerja dan tingkat harga diri dalam memprediksi *subjective well-being* pada pegawai honorer di RSUD Kabupaten Jombang?”

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh ketidakpastian kerja dan harga diri dalam memprediksi *subjective well-being* pada pegawai honorer di RSUD Kabupaten Jombang.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis berupa pengetahuan dan wawasan mengenai kajian *subjective well-being* serta hubungannya dengan ketidakpastian kerja dan harga diri pada ilmu psikologi, khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Manfaat Praktis

Melalui penelitian mengenai *subjective well-being* serta hubungannya dengan ketidakpastian kerja dan harga diri ini, diharapkan dapat menjadi arahan bagi para pembuat kebijakan untuk menentukan kebijakan yang tepat bagi para pegawai honorer, khususnya instansi yang terkait yaitu RSUD Kabupaten Jombang.