

Hubungan antara *Job Crafting* dengan Kebermaknaan Kerja pada Guru Sekolah di Banda Aceh

(The Relationship between Job Crafting and Work Meaningfulness among Secondary School Teachers in Banda Aceh)

ZAHRATUL FAJRI¹, IRIN RIAMANDA, MIRZA², RISANA RACHMATAN³

^{1,2,3}Universitas Syiah Kuala, Kopelma Darussalam, Kec. Syiah Kuala, Kota Banda Aceh, Aceh, Indonesia

Email¹: zahra.alfajri@gmail.com

Diterima 30 Desember 2022, Disetujui 4 Desember 2023

Abstrak: Banyaknya peran dan tugas yang harus dipenuhi oleh guru dapat mengurangi pengalaman kebermaknaan kerja yang selanjutnya akan berdampak pada kinerja guru dan kualitas pendidikan yang dihasilkan. Peningkatan kebermaknaan kerja dapat dilakukan melalui *job crafting*, yaitu perilaku proaktif individu untuk menyeimbangkan antara tuntutan tugas dengan sumber daya yang dimiliki. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *job crafting* dengan kebermaknaan kerja pada guru sekolah menengah di Banda Aceh. Partisipan penelitian terdiri dari 273 orang guru sekolah menengah di Banda Aceh dengan pengalaman kerja minimal 10 tahun yang ditentukan menggunakan teknik *convenience sampling*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *job crafting* dan kebermaknaan kerja. Dampak positif yang dihasilkan guru melalui *job crafting* dapat meningkatkan sumber kebermaknaan kerja pada guru. Dengan melakukan *job crafting*, guru dapat menentukan cara kerja yang sesuai dengan kebutuhan dirinya dalam melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan kebermaknaan kerja yang diinginkan.

Kata Kunci: guru; *job crafting*; kebermaknaan kerja

Abstract: The role of a teacher encompasses many tasks, which can sometimes diminish the significance of their work and ultimately affect their performance and the quality of education they provide. To enhance the meaningfulness of their work, teachers can engage in job crafting, which involves proactively balancing task demands with available resources. This study aims to explore the correlation between job crafting and work meaningfulness among secondary school teachers in Banda Aceh. The study surveyed 273 secondary school teachers in Banda Aceh who had at least 10 years of work experience, selected through convenience sampling. The study employed quantitative methods with a correlational approach. The findings revealed a positive and significant relationship between job crafting and work meaningfulness. By engaging in job crafting, teachers can customize their work to their preferences and increase their sense of work meaningfulness. This, in turn, can have a positive impact on their performance and the quality of education they provide.

Keywords: *job crafting*; teacher; work meaningfulness

PENDAHULUAN

Samsuardi (2022), ketua Lembaga Pemantau Pendidikan Aceh menyebutkan bahwa secara kualitas, lulusan SMA di Aceh kalah bersaing dengan siswa lain di Sumatera dalam Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN) tahun 2021, dengan skor kelulusan SBMPTN siswa Aceh berada pada peringkat 26 dari keseluruhan 34 provinsi di Indonesia. Hal tersebut selanjutnya mengindikasikan rendahnya kualitas pendidikan di Aceh. Mutu dan kualitas guru dinilai menjadi salah satu penyebab rendahnya kualitas pendidikan di Aceh. Guru dinilai kurang cakap dan profesional dalam menjalankan tugasnya, sehingga hal tersebut berimbas pada motivasi dan semangat siswa dalam belajar.

Mengacu pada Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005, guru dipahami sebagai tenaga pendidik yang bertugas untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, serta melakukan evaluasi terhadap peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Pelaksanaan beban kerja guru selama jam kerja efektif melibatkan sejumlah kegiatan pokok yang terdiri dari tugas merencanakan, melaksanakan dan melakukan penilaian pembelajaran dan pembimbingan, membimbing dan melatih peserta didik serta melakukan tugas tambahan. (Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018).

Selain tugas pokok yang harus diselesaikan, guru juga diharuskan memiliki empat kompetensi sebagai berikut, yaitu: kompetensi

pedagogik yang dipahami sebagai kemampuan terkait peserta didik, termasuk di dalamnya perancangan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran serta pengembangan peserta didik; kompetensi kepribadian berupa kemampuan personal dalam bersikap yang nantinya menjadi teladan bagi peserta didik; kompetensi profesional merujuk pada penguasaan materi ajar; serta kompetensi sosial yang mengacu pada kemampuan untuk berinteraksi baik dengan rekan kerja, peserta didik, orang tua peserta didik, maupun masyarakat sekitar (Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005).

Banyaknya tugas dan peran yang harus dipenuhi oleh guru dapat memicu rasa bosan, jenuh dan tertekan (Safitri, 2020). Di Amerika, profesi guru merupakan salah satu profesi yang dinilai penuh tekanan (Glassdoor Team, 2021). Sebuah penelitian di Inggris juga mengungkapkan bahwa guru jauh lebih rentan mengalami stres kerja jika dibandingkan dengan profesi serupa. Di Indonesia, profesi guru juga termasuk ke dalam salah satu dari tujuh pekerjaan dengan level stres tertinggi (Anggen, 2021). Namun, tidak hanya berdampak pada stres kerja, beratnya beban kerja yang dimiliki individu di tempat kerja juga menjadi salah satu penyebab mengapa individu tidak merasakan kebermaknaan kerja (Ling, 2016).

Ketidakterlibatan kerja kemudian dikaitkan dengan sikap apatis dan tidak adanya keterikatan emosional yang disebabkan oleh kurangnya keterlibatan dalam pekerjaan (May dkk., 2004, dalam Lips-Wiersma & Wright, 2012). Ketidakterlibatan guru dalam pekerjaan

akhirnya dapat menghadirkan perilaku *absenteeism* dan *presenteeism* pada guru. Seorang pengamat pendidikan mengungkapkan bahwa sebanyak 25 persen guru PNS di Indonesia sering absen dari pekerjaannya (Apriyanti, 2022) dan banyak dari guru tersebut yang datang ke sekolah hanya untuk mengisi presensi, sedangkan tugas mengajar dilimpahkan kepada guru honorer.

Selanjutnya, tugas guru yang bersifat administratif juga berdampak terhadap penurunan kebermaknaan kerja pada guru. Keharusan guru untuk berjabaku dengan dokumen administrasi dinilai oleh Direktur Sekolah Sukma Bangsa Pidie sebagai salah satu hambatan untuk membangun relasi dan keterikatan emosi antara guru dan peserta didik yang pada akhirnya berdampak pada kelelahan dan hilangnya kebermaknaan kerja dan tujuan awal dari fungsi guru (Marthunis, 2017).

Hal serupa juga ditemui oleh peneliti dalam wawancara pribadi bersama beberapa guru. Dua dari tiga orang guru yang ditemui peneliti menyebutkan tugas administratif sebagai tugas yang menyita waktu, tidak memberi efek positif terhadap perkembangan diri guru, serta berakibat pada menurunnya efektivitas guru dalam mengajar. Hal tersebut akhirnya mengarah pada ketidakbermaknaan kerja karena tugas yang harus diselesaikan tidak sesuai dengan tujuan individu untuk mengajar dan dirasa tidak memberikan makna yang positif baik untuk guru secara personal maupun terhadap orang lain dalam lingkup tugasnya.

Saat individu menyadari bahwa pekerjaannya tidak bermakna, individu cenderung menunjukkan kinerja yang lebih

buruk (Chadi dkk., 2016). Jika hal tersebut terjadi pada guru tentu akan berimbas pada kualitas pendidikan yang tercermin pada mutu lulusan SMA sederajat.

Secara umum kebermaknaan kerja dapat dipahami sebagai penilaian subjektif individu terkait makna positif dalam pekerjaannya (Minkkinen dkk., 2020) yang selanjutnya mengarahkan individu pada penerimaan terhadap pekerjaannya secara emosional, sehingga individu tidak merasa pekerjaan yang dilakukan hanya sia-sia (Nelson & Simmons, 2003). Kesadaran individu terkait kebermaknaan kerja umumnya dirasakan oleh individu melalui proses refleksi, saat pekerjaannya berdampak positif pada orang lain, atau saat individu berhasil melakukan *coping* dari ketidaknyamanan dalam pekerjaannya (Bailey & Madden, 2016). Kebermaknaan kerja umumnya dirasakan pada saat-saat tertentu, namun juga dapat dirasakan berulang kali dan menjadi atribut yang menetap (Tommasi dkk., 2020).

Steger, dkk. (2012) mendefinisikan kebermaknaan kerja sebagai keadaan psikologis yang *eudaimonic* dan terdiri dari tiga aspek, yaitu: penilaian subjektif individu terkait makna positif yang berasal dari pekerjaannya, hubungan antara kebermaknaan dalam pekerjaan dengan kehidupan individu yang lebih luas, serta keinginan untuk memberikan dampak positif dan berkontribusi pada kebaikan yang lebih besar terhadap orang lain.

Pengalaman kebermaknaan kerja selanjutnya dapat meningkat melalui inisiatif yang diambil oleh individu saat melakukan *job crafting* (Berg dkk., 2013), dengan individu

yang melakukan *job crafting* dilaporkan menunjukkan tingkat kebermaknaan kerja yang lebih tinggi (Sánchez-Cardona dkk., 2020). Melalui *job crafting*, individu memiliki peluang yang lebih besar untuk membentuk kembali batasan tugas agar sesuai dengan kondisi dirinya dan mampu mengantarkan pada pengalaman kerja yang jauh lebih bermakna (Berg dkk., 2013). Selain itu, kebermaknaan kerja juga disebutkan menjadi salah satu alasan penting untuk melakukan *job crafting*, meskipun tidak dapat dipungkiri, *job crafting* juga mengarahkan individu pada hasil akhir lainnya seperti keterikatan kerja, performa kerja, dan komitmen organisasi (Tims dkk., 2016)

Tims dan Bakker (2010) mendefinisikan *job crafting* sebagai perubahan yang dilakukan oleh individu berdasarkan inisiatif individu dalam rangka menyeimbangkan antara *job demands* dan *job resources* dengan kemampuan personal dan kebutuhan individu. *Job demands* atau tuntutan pekerjaan merujuk pada seluruh aspek pekerjaan yang membutuhkan usaha atau keterampilan fisik dan/atau psikologis yang berkelanjutan. Dengan demikian, tuntutan pekerjaan diasosiasikan dengan harga fisiologis dan psikologis tertentu. Sementara itu, *job resources* atau sumber daya pekerjaan mengacu pada aspek-aspek pekerjaan yang baik secara fungsional atau tidak, mengarah pada pencapaian tujuan kerja, mengurangi tuntutan pekerjaan, menstimulasi pertumbuhan, pembelajaran dan pengembangan diri (Bakker & Demerouti, 2007 dalam Tims dkk., 2012).

Lebih lanjut, Tims, dkk. (2012) mengemukakan empat dimensi dari *job crafting*, yaitu: *increasing structural job resources* atau peningkatan sumberdaya struktural, *increasing social job resources* atau peningkatan sumberdaya sosial, *increasing challenging job demands* atau peningkatan tugas yang menantang, dan *decreasing hindering job demands* atau penurunan pada tugas yang terlalu menghambat.

Increasing structural job resources mengacu pada variasi sumberdaya, kesempatan untuk berkembang, dan autonomi. Peningkatan pada aspek ini lebih berimplikasi terhadap desain pekerjaan, yang mengarah pada rasa tanggung jawab yang lebih tinggi dan/atau pengetahuan terkait pekerjaan. Sementara *increasing social job resources* mengacu pada sumber daya dukungan sosial, pembinaan dari pengawas, dan umpan balik. Peningkatan pada sumber daya sosial lebih berdampak pada aspek sosial pekerjaan dan interaksi.

Increasing challenging job demands atau peningkatan tuntutan pekerjaan yang menantang mengacu pada usaha individu untuk mengubah tugasnya agar terasa lebih menantang. Hal tersebut diperlukan untuk merangsang karyawan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Di sisi lain, adanya tugas yang menantang juga menawarkan pengalaman akan penguasaan tertentu yang dapat memberikan kepuasan dan tingkat efikasi diri yang tinggi.

Decreasing hindering job demands berarti penurunan pada tuntutan tugas yang menghambat. Individu secara proaktif dapat menurunkan tuntutan pekerjaan yang

menghambat ketika mereka merasa tuntutan tersebut sudah berlebihan. Paparan terhadap tuntutan pekerjaan yang tinggi disertai dengan sumber daya pekerjaan yang rendah dalam waktu yang lama dapat berakibat pada kondisi kesehatan seperti kelelahan, dan kondisi organisasi seperti *personnel turnover*.

Tims, dkk. (2012) menyebutkan bahwa *job crafting* dipengaruhi oleh sejumlah faktor, beberapa diantaranya seperti *person-job fit* atau kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya, *autonomy* yaitu kemandirian individu, serta *task independence* yaitu kemandirian tugas. Selain itu, faktor diri individu berupa karakteristik individu juga dinilai ikut mempengaruhi *job crafting*. Individu dengan kepribadian proaktif, memiliki kepercayaan diri yang tinggi, atau individu dengan regulasi diri yang baik dinilai memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk melakukan *job crafting*.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji mengenai keterkaitan *job crafting* dan kebermaknaan kerja. Penelitian pada 54 pekerja di Afrika Selatan menunjukkan bahwa *cognitive job crafting* pada minggu pertama mampu memprediksi kebermaknaan kerja pada minggu setelahnya (Dhanpat dkk., 2019). *Cognitive job crafting* secara khusus dinilai sebagai salah satu perilaku penting untuk meraih kebermaknaan kerja di tempat kerja yang secara tidak langsung juga ikut meningkatkan performa kerja (Geldenhuis dkk., 2021).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Tims, dkk. (2016) menyebutkan bahwa dengan melakukan *job crafting*, individu secara

proaktif mengoptimalkan *person-job fit* yang pada akhirnya membawa mereka pada pengalaman kebermaknaan kerja. Selain itu, saat kebutuhan akan keselarasan tidak terpenuhi ditempat kerja, individu yang melakukan *job crafting* cenderung bertahan dengan pekerjaannya dari pada memilih untuk mencari pekerjaan lain, sehingga dapat menurunkan *turnover intention* pada karyawan (Vermooten dkk., 2019).

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *job crafting* dengan kebermaknaan kerja pada guru sekolah menengah di Banda Aceh.

METODE

Partisipan penelitian. Pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik *convenience sampling* dengan karakteristik berupa guru sekolah menengah yang mengajar di kota Banda Aceh dan memiliki pengalaman kerja minimal selama 10 tahun. Partisipan dalam penelitian ini selanjutnya berjumlah 237 orang guru yang mengajar pada sekolah dan madrasah.

Desain penelitian. Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Penelitian ini akan melihat korelasi antara *job crafting* dan kebermaknaan kerja.

Instrumen penelitian. Instrumen dalam penelitian ini terdiri dari dua alat ukur yang sudah diadaptasi oleh peneliti. Pengukuran kebermaknaan kerja dilakukan menggunakan alat ukur *Work and Meaning Inventory* (WAMI) yang diadaptasi dari Steger, dkk.

(2012). Sementara untuk mengukur *job crafting* peneliti menggunakan alat ukur *Job Crafting Scale* (JCS) yang diadaptasi dari Tims, dkk. (2012). Uji reliabilitas pada kedua alat ukur menunjukkan nilai reliabilitas 0.865 untuk alat ukur WAMI dan reliabilitas 0.876 untuk alat ukur JCS. Kedua alat ukur dalam penelitian ini merupakan skala *likert* dengan 5 alternatif jawaban. Alat ukur WAMI terdiri dari 10 aitem pernyataan sementara alat ukur JCS terdiri dari 21 aitem pernyataan.

Prosedur penelitian. Prosedur penelitian dimulai dari adaptasi alat ukur, dengan menerjemahkan alat ukur penelitian menggunakan teknik *forward-backward translation*. Selanjutnya uji validitas alat ukur dilakukan melalui tahapan *expert review* yang melibatkan tiga orang dosen Psikologi Universitas Syiah Kuala yang kompeten pada bidangnya.

Tahapan berikutnya merupakan pengajuan protokol etik penelitian kepada Komite Etik Penelitian Kesehatan (KEPK) Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala. *Ethical review* bertujuan untuk menguji kelayakan penelitian yang akan dilakukan dengan mempertimbangkan keamanan partisipan penelitian. penelitian ini dinyatakan layak etik dengan dikeluarkannya surat persetujuan etik pada tanggal 12 Agustus 2022 dengan nomor surat: 012/EA/FK/2022.

Setelah dinyatakan layak etik, peneliti melakukan uji coba alat ukur kepada 69 partisipan untuk melihat reliabilitas alat ukur. Hasil pengujian menunjukkan nilai reliabilitas 0.874 untuk alat ukur WAMI dan 0.856 untuk alat ukur JCS. Penelitian selanjutnya dilakukan

selama 26 hari terhitung sejak tanggal 29 Agustus sampai tanggal 23 September 2022. Proses pengumpulan data dilakukan secara *daring* menggunakan *google form* dan secara *luring* menggunakan angket penelitian.

Analisis data. Analisis data penelitian terdiri dari uji asumsi dan uji hipotesis. Uji asumsi dilakukan sebagai prasyarat untuk melakukan uji hipotesis. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas.

HASIL

Hasil penelitian terdiri dari gambaran demografi partisipan penelitian, analisis deskriptif data penelitian dan hasil analisa data. Tabel 1 menunjukkan gambaran partisipan penelitian yang terdiri dari 228 guru perempuan (83.5%) dan 45 orang guru laki-laki (16.5%). Jika dilihat berdasarkan usia, 234 partisipan merupakan generasi x (85%) dan 39 lainnya merupakan generasi y (14.3%). Sedangkan berdasarkan lamanya masa kerja, 201 orang partisipan penelitian kini berada pada fase *maintenance* karir (73.6%) dan 72 orang lainnya berada pada fase *establishment* karir (26.4%).

Tabel 1. Gambaran demografi partisipan

Deskripsi	Jumlah	Persentase (%)	Total
Jenis Kelamin			
Laki-Laki	45	16.5	273
Perempuan	228	83.5	
Usia			
Gen Y (18 – 40 Tahun)	39	14.3	273
Gen X (41 – 61 Tahun)	234	85.7	
Masa Kerja			273

<i>Establishment Stage</i>	72	26.4
<i>Maintenance Stage</i>	201	73.6

Analisis deskriptif data penelitian selanjutnya dilihat berdasarkan perbandingan antara data hipotetik dan data empiris penelitian. Hasil penelitian dikatakan berada pada kategori tinggi jika nilai rata-rata data empirik lebih besar dari nilai rata-rata data hipotetik, sebaliknya hasil penelitian dikatakan berada pada kategori rendah jika nilai rata-rata data empirik lebih kecil dari pada nilai rata-rata data hipotetik.

Tabel 2. Deskripsi data penelitian

		Kebermaknaan Kerja	Job Crafting
Data Hipotetik	Xmin	10	21
	Xmaks	50	105
	Mean	30	115.5
	SD	6.66	101.5
Data Empirik	Xmin	30	64
	Xmaks	50	105
	Mean	40	84.5
	SD	3.3	6.8

Berdasarkan tabel 2, data hipotetik pada skala kebermaknaan kerja memiliki skor minimal 10, skor maksimal 50, memiliki rata-rata 30 dan standar deviasi 6.66. Sedangkan data empirik menunjukkan skor minimal 30, skor maksimal 50, memiliki rata-rata 40 dan standar deviasi 3.3. Adapun data hipotetik pada skala *Job Crafting* memiliki jawaban minimal 21, jawaban maksimal 105, menunjukkan rata-rata 115.5 dan standar deviasi 101.5. Sedangkan pada data empirik memiliki skor jawaban minimal 64, skor jawaban maksimal 105, memiliki rata-rata 84.5 dan standar deviasi 6.8.

Berdasarkan perbandingan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kebermaknaan kerja pada partisipan penelitian berada pada kategori tinggi, dengan nilai rata-rata data empirik lebih besar dari rata-rata hipotetik (40>30). Sementara *job crafting* yang dilakukan oleh partisipan penelitian berada pada kategori rendah, dengan rata-rata data empirik (84.5) lebih kecil dari pada rata-rata data hipotetik (115.5).

Hasil analisis data menggunakan uji normalitas *kolmogorov-Smirnov* menunjukkan signifikansi sebesar 0.024 ($p < 0.05$) sedangkan uji linearitas menunjukkan signifikansi sebesar 0.004 ($p < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak berdistribusi normal dan tidak menunjukkan hubungan yang linear. Sehingga uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ialah uji korelasi *spearman rank* karena uji korelasi tersebut tidak mensyaratkan data berdistribusi normal dan linear (Siregar, 2013).

Tabel 3. Uji hipotesis spearman

			Job crafting	Kebermaknaan kerja
Spearman's rho	Job Crafting	Correlation Coefficient	1.000	.370**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	273	273
	Kebermaknaan Kerja	Correlation Coefficient	.370**	1.000
Sig. (2-tailed)		.000	.	
N		273	273	

Uji korelasi *spearman* selanjutnya menunjukkan signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$) dan koefisien korelasi sebesar 0.370.

Hal ini selanjutnya menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima, terdapat hubungan positif dan signifikan antara *job crafting* dan kebermaknaan kerja. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan. Sedangkan koefisien korelasi menunjukkan kekuatan dan arah hubungan di antara kedua variabel.

SIMPULAN

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *job crafting* dan kebermaknaan kerja pada guru sekolah menengah di Banda Aceh. Dampak positif yang dirasakan oleh guru melalui *job crafting* dapat meningkatkan sumber kebermaknaan kerja yang dirasakan oleh guru. Selain itu, *job crafting* memberikan kesempatan pada guru untuk menentukan metode yang paling sesuai dengan kondisi dan kebutuhan dirinya dalam bekerja agar guru dapat bekerja sesuai dengan kebermaknaan kerja yang diinginkan.

DISKUSI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara *job crafting* dan kebermaknaan kerja dengan taraf kekuatan yang rendah. Cherry (2022) menyebutkan bahwa hubungan positif dengan kekuatan rendah antara dua variabel menunjukkan bahwa meskipun salah satu variabel menunjukkan peningkatan sebagai respon dari meningkatnya variabel lain, hubungan diantara keduanya tidak cukup kuat. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa setiap

peningkatan pada *job crafting* akan ikut meningkatkan kebermaknaan kerja, akan tetapi peningkatan tersebut tidak terlalu kuat.

Melalui dimensi *increasing social job resources*, mayoritas partisipan penelitian lebih sering melakukan *job crafting* dengan cara meminta arahan dari atasan saat menghadapi kendala dalam pekerjaan serta meminta saran dan umpan balik dari rekan kerja terkait pekerjaannya. Peningkatan pada sumberdaya sosial ini akan memberikan dampak positif berupa peningkatan kinerja guru, tersedianya dukungan sosial di lingkungan kerja, serta meningkatkan kepercayaan diri dan pengembangan diri individu secara keseluruhan (Rastogi & Chaudhary, 2018 dalam Cyntiarani, 2021).

Pada dimensi *decreasing hindering job demands*, partisipan penelitian umumnya lebih sering mengontrol agar pekerjaan yang dilakukan tidak terlalu menguras pikiran dan perasaan dengan cara memastikan pekerjaan yang dilakukan tidak membutuhkan proses pengambilan keputusan yang sulit. Sementara pada dimensi peningkatan tugas yang menantang, partisipan penelitian melaporkan lebih sering terlibat untuk mengerjakan tugas tambahan meskipun tanpa bayaran tambahan. Meskipun guru telah memiliki sejumlah tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi, Tims, dkk. (2012) menyebutkan bahwa peningkatan tantangan dalam tugas memungkinkan individu untuk memperluas pengetahuan dan memperbanyak pengalaman yang nantinya akan berkontribusi pada pengembangan diri

individu dan pada kinerja individu yang akan berdampak pada sekolah tempat guru bekerja.

Dampak positif yang dirasakan oleh guru melalui *job crafting* akan meningkatkan sumber kebermaknaan kerja yang dirasakan oleh guru. Partisipan penelitian umumnya merasakan kebermaknaan dalam pekerjaannya melalui anggapan bahwa pekerjaan sebagai seorang guru adalah pekerjaan yang mulia. Mencerdaskan peserta didik dinilai sebagai salah satu kontribusi positif yang bisa diberikan oleh guru terhadap peserta didik.

Dengan melakukan *job crafting*, sumber kebermaknaan kerja yang dirasakan oleh guru ikut bertambah melalui pengembangan diri yang diperoleh oleh guru. Adanya hubungan yang saling mendukung antara guru dengan rekan kerja dan atasan juga dapat membantu guru untuk berkembang dan mempelajari hal-hal baru. Hasilnya, pekerjaan tidak hanya memberikan dampak yang positif terhadap peserta didik, melainkan juga berdampak baik terhadap guru. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini diterima, yaitu semakin tinggi intensitas guru dalam melakukan *job crafting*, akan semakin tinggi pula kebermaknaan kerja yang dirasakan oleh guru.

Hasil penelitian ini selanjutnya didukung oleh sejumlah penelitian terdahulu yang menggambarkan hubungan antara *job crafting* dan kebermaknaan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Nagy, dkk. (2019) misalnya, menyebutkan bahwa *job crafting* menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kebermaknaan kerja. Hasil penelitian Said (2019) juga menunjukkan hasil yang serupa,

yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *job crafting* dan kebermaknaan kerja. Setiap perubahan positif yang diambil individu dalam *job crafting* akan menghasilkan perubahan yang positif pada kebermaknaan kerja.

Sebuah penelitian kualitatif yang dilakukan oleh Matthijssen (2020) kemudian ikut mendukung hasil penelitian ini, individu yang melakukan *job crafting* dinilai mampu beradaptasi lebih baik dengan pekerjaan dan kebutuhan dirinya. Melalui *job crafting*, individu berkesempatan untuk memperkaya pemahaman dan meningkatkan posisi dalam pekerjaan yang selanjutnya membuat pekerjaan terasa lebih menarik dan menantang. Sehingga pekerjaan yang dilakukan akan terasa lebih bermakna.

Kajian *job crafting* pada profesi guru selanjutnya menyebutkan bahwa melalui *job crafting* guru dapat membangun resiliensi, harapan dan optimisme sehingga guru tetap dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan merasakan kebermaknaan kerja dan kebermaknaan hidup meskipun kondisi-kondisi sulit yang membuat pekerjaan terasa tidak bermakna kerap hadir selama bekerja (Falout & Murphy, 2018). Kajian *job crafting* pada guru di Indonesia juga menunjukkan bahwa guru yang melakukan *job crafting* akan melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang menyenangkan dan bermakna sehingga guru tersebut akan mampu menyampaikan kurikulum dengan baik dan kreatif yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan peserta didik (Saragih dkk., 2020).

Selanjutnya analisis deskriptif partisipan berdasarkan perbandingan data hipotetik dan data empirik penelitian menunjukkan kebermaknaan kerja yang lebih tinggi pada partisipan penelitian. Hal ini selanjutnya mengindikasikan bahwa partisipan penelitian cenderung sangat merasakan kebermaknaan kerja. Partisipan penelitian merasakan pekerjaan yang dijalani membuat dirinya berkembang, melalui hal-hal baru yang dipelajari sebagai guru. Selain itu, perasaan kebermaknaan kerja dirasakan oleh partisipan saat partisipan melihat perkembangan peserta didik dalam mengikuti pelajaran, atau saat peserta didik mendapatkan prestasi tertentu.

Dengan demikian, kebermaknaan kerja yang dirasakan oleh partisipan penelitian berasal dari penilaian bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh partisipan memberikan dampak positif terhadap dirinya dan banyak orang. Hal ini berkaitan dengan aspek kebermaknaan kerja yaitu pekerjaan akan dirasa lebih bermakna ketika pekerjaan mampu menyumbangkan kontribusi yang positif untuk diri individu atau saat apa yang dilakukan dinilai bermanfaat bagi orang lain. (Steger dkk., 2012).

Tingginya kebermaknaan kerja pada partisipan penelitian selanjutnya menunjukkan hubungan yang cenderung rendah antara *job crafting* dengan kebermaknaan kerja. Partisipan penelitian tetap dapat merasakan kebermaknaan kerja yang lebih tinggi tanpa harus melakukan *job crafting* dengan intensitas yang lebih sering. Hal ini selanjutnya mengarahkan peneliti pada kemungkinan adanya faktor lain yang meningkatkan

kebermaknaan kerja pada partisipan penelitian selain *job crafting*.

Pada tingkatan personal, kebermaknaan kerja yang tinggi dapat dipengaruhi oleh motivasi intrinsik guru, keinginan untuk memberikan kontribusi positif yang lebih besar kepada orang lain, dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan (Steger, 2016). Sementara pada tingkatan interpersonal, kebermaknaan kerja dipengaruhi oleh hubungan yang baik, saling mendukung (Girija & Sabarirajan, 2020) dan saling menghormati dalam lingkungan kerja, pemahaman yang baik terkait kondisi sosial lingkungan kerja serta dapat memahami peluang untuk meminta dan menerima bantuan (Steger, 2016). Dengan demikian, di samping inisiatif yang diambil individu untuk menyesuaikan pekerjaannya, organisasi juga dapat mengarahkan karyawan pada pekerjaan yang bermakna dengan menyediakan kondisi kerja yang dapat memenuhi kebutuhan dasar serta perkembangan diri karyawan (Weeks & Schaffert, 2019).

Ditinjau berdasarkan karakteristik partisipan penelitian, mayoritas partisipan penelitian ialah guru perempuan. Rudolph, dkk. (2017) menyebutkan bahwa perempuan cenderung lebih sering melakukan *job crafting*. Hal ini dapat dijelaskan melalui stereotip yang melekat pada gender yang akhirnya mempengaruhi perilaku kerja individu. Pada perempuan, kecenderungan untuk melakukan *job crafting* dinilai hadir melalui peningkatan sumberdaya hubungan sosial. Perempuan lebih cenderung menjalin interaksi sosial untuk mendapatkan saran, bimbingan, arahan dan

dukungan dari rekan kerja. Namun demikian, motivasi yang berbeda untuk melakukan *job crafting* juga akan menghasilkan hasil yang berbeda pada laki-laki dan perempuan (Daly, 2019).

Mayoritas partisipan penelitian selanjutnya merupakan gen X yang berada pada rentang usia 41 hingga 61 tahun. Individu pada rentang usia ini berada pada fase *maintenance* karir dan cenderung mempertahankan posisinya saat ini (Boumans dkk., 2011). Semakin lama masa kerja individu, makin semakin banyak sumberdaya dan tantangan yang dicari dalam pekerjaan (Theeuwes, 2016). Selain itu semakin lama masa kerja juga dianggap semakin meningkatkan *job crafting* melalui peningkatan pada *organizational identification* (Bacaksiz dkk., 2017) dan *increasing social job resources* (Tims dkk., 2013).

Namun, Rudolph, dkk. (2017) menyebutkan gagasan lain bahwa individu dengan masa kerja yang lebih lama cenderung sudah merasa nyaman dengan kondisi pekerjaan yang sedang dijalani dan tidak ingin mengambil risiko yang mungkin berakhir tidak menguntungkan. Selain itu, ketertarikan individu untuk melakukan tugas yang kompleks dan menuntut cenderung berkurang setelah fase awal karir dan lebih mengutamakan signifikansi tugas dari pada kompleksitas dan variasi tugas. Sementara dengan melakukan *job crafting*, individu cenderung membutuhkan waktu, usaha, dan energi. Hal ini selanjutnya mempengaruhi inisiatif individu dalam melakukan *job crafting* (Fried dkk., 2007).

Dengan demikian kajian mengenai *job crafting* dan usia membutuhkan kajian yang lebih mendalam. Nagy, Johnston, dan Hirschi (2019) menyebutkan bahwa kajian *job crafting* pada kelompok usia sebaiknya tidak hanya dilihat berdasarkan umur kronologis, melainkan dengan mempertimbangkan setiap mekanisme yang menjelaskan efek dari bertambahnya usia. Salah satunya dengan melihat perspektif masa depan yang dimiliki individu (Kooij dkk., 2017). Saat individu memiliki tujuan jangka panjang pada pekerjaannya, individu lebih cenderung melakukan *job crafting* untuk mewujudkan tujuan tersebut. Sementara individu dengan perspektif waktu masa depan yang lebih sempit, cenderung memiliki sumberdaya yang terbatas, sehingga kemungkinan untuk tidak melakukan perubahan apapun dalam pekerjaan juga meningkat. Hasilnya, individu memiliki kecenderungan yang lebih rendah untuk melakukan *job crafting* (Kooij dkk., 2017).

Terakhir, peneliti menyadari penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan dan kekurangan. Selama proses pengumpulan data berlangsung, peneliti tidak dapat mendampingi pengisian kuesioner seluruh partisipan secara langsung, sehingga peneliti tidak dapat mengontrol secara langsung jika ada kemungkinan bias saat pengisian kuesioner atau apakah partisipan cukup paham dengan pernyataan pada kuesioner penelitian. Selain itu, partisipan dalam penelitian ini hanya terdiri dari guru yang bekerja pada sekolah menengah, sehingga tidak mampu menggambarkan

dinamika *job crafting* dan kebermaknaan kerja pada populasi yang lebih luas.

Di sisi lain, hasil analisis data dalam penelitian ini terbatas pada hubungan antara kedua variabel dan tidak mampu menjelaskan lebih mendalam seberapa besar sumbangan yang diberikan oleh *job crafting* dalam meningkatkan kebermaknaan kerja partisipan dalam kehidupan kerja sehari-hari. Dengan demikian penelitian selanjutnya dapat kembali mengkaji hubungan antara *job crafting* dan kebermaknaan kerja menggunakan pendekatan yang berbeda. Penelitian selanjutnya juga dapat mengkaji faktor lain yang dapat meningkatkan atau mempertahankan kebermaknaan kerja pada guru di luar *job crafting*. Peneliti juga merekomendasikan peneliti selanjutnya untuk meneliti kembali dinamika psikologis pada profesi guru, bagaimana guru menghadapi perubahan yang terjadi dalam pekerjaannya dan bagaimana hal tersebut dapat mempengaruhi makna kerja pada guru.

Selain itu, meskipun hasil penelitian menunjukkan taraf hubungan yang rendah antara *job crafting* dan kebermaknaan kerja, guru tetap dapat meningkatkan intensitas *job crafting* dalam kehidupan kerja sehari-hari. Saat guru merasa tugas yang harus dilakukan melampaui sumber daya yang dimiliki, atau saat guru merasa bosan dengan cara yang sama dalam memenuhi tugas, guru dapat mendesain kembali bagaimana cara menyelesaikan tugas yang sesuai dengan kondisi dirinya saat itu. *Job crafting* dapat dilakukan dengan menetapkan kembali tujuan jangka panjang, hal tersebut dapat mendorong guru untuk meningkatkan

sumber daya dalam pekerjaannya. Selain itu, pemahaman guru mengenai tugas, sumberdaya serta keinginan dan kebutuhan juga akan mempermudah guru untuk meningkatkan *job crafting* dalam kehidupan kerja sehari-hari. Atasan atau kepala sekolah juga dapat berpartisipasi untuk meningkatkan *job crafting* pada guru dengan menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung, terbuka untuk saling berdiskusi dan berani berpikir kreatif untuk memodifikasi kembali tugas. Atasan juga dapat mendorong inisiatif guru untuk terus berkembang dimana hal ini selanjutnya akan mempermudah guru untuk melakukan modifikasi tugas melalui *job crafting*.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggen, M. (2021, Januari 26). *Jenis pekerjaan dengan tingkat stress tinggi*. QuBisa. <https://www.qubisa.com/articel/jenis-pekerjaan-dengan-tingkat-stres-tinggi#showContent>
- Apriyanti, S. (2022, Maret 23). *Guru PNS Doyan bolos layak pensiun dini*. Curupekspress.com. <https://curupekspress.rakyatbengkulu.com/guru-pns-doyan-bolos-layak-pensiun-dini/>
- Bacaksiz, F. E., Tuna, R., & Seren, A. K. H. (2017). The relationships between organisational identification, job performance, and job crafting: A study among nurses. *International Journal of Caring Sciences*, 10(1), 251-259. https://internationaljournalofcaringsciences.org/docs/29_bacaksiz_original_10_1.pdf
- Bailey, C., & Madden, A. (2016, Juni 1). *What makes work meaningful – or meaningless*. MITSloan Management Review. <https://sloanreview.mit.edu/article/what-makes-work-meaningful-or-meaningless/>
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job

- performance: The role of job crafting and work engagement. *Human relations*, 65(10), 1359-1378. <http://dx.doi.org/10.1177/0018726712453471>
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. In B. J. Dik, Z. S. Byrne, & M. F. Steger (Eds.), *Purpose and meaning in the workplace* (pp. 81–104). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14183-005>
- Boumans, N. P., de Jong, A. H., & Janssen, S. M. (2011). Age-differences in work motivation and job satisfaction. The influence of age on the relationships between work characteristics and workers' outcomes. *International journal of aging & human development*, 73(4), 331–350. <https://doi.org/10.2190/AG.73.4.d>
- Chadi, A., Jeworrek, S., & Mertins, V. (2016). When the meaning of work has disappeared: experimental evidence on employees' performance and emotions. *Management Science*, 1-12. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2016.2426>
- Cherry, K. (2022, April 15). *Student resources what is a correlation*. Verywellmind. [verywellmind.com/what-is-correlation-2794986](https://www.verywellmind.com/what-is-correlation-2794986)
- Cyntiarani, I. (2021). *Hubungan Job Crafting Dengan Work-Family Balance Pada Guru SMA* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Daly, J. (2019). Gender and job crafting: understanding the role of gendered behaviours in the abilities and motivations to proactively craft work. *BAM2019: British Academy of Management Conference, Brimingham, UK*. 1-22. <http://eprints.whiterose.ac.uk/150955/>
- Dhanpat, N., Braine, R. T. D., Geldenhuys, M. (2019). Weekly job crafting and weekly meaningful work. A diary study. 1-27.
- Falout, J., & Murphey, T. (2018). 13. Teachers Crafting Job Crafting. *Language teacher psychology*, 211-230. Diakses dari: https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=JMj2DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT210&dq=job+crafting+indonesia+teacher&ots=IRJMVgWiBO&sig=fluWUdIrGYwSSrF8P8rUWG3bXyk&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Fried, Y., Grant, A. M., Levi, A. S., Hadani, M., & Slowik, L. H. (2007). Job design in temporal context: A career dynamics perspective. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(7), 911-927. <https://doi.org/10.1002/job.486>
- Geldenhuys, m., Bakker, A. B., Damerouti, E. (2020). How task, relational and cognitive crafting relate to job performance: a weekly diary study on the role of meaningfulness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(1), 83-94. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1825378>
- Girija, S., & Sabarirajan, K. K. (2020). Effect of co-worker relationship on meaningful work among college teacher. *High Technology Letters*, 26, 880-888.
- Girija, S., Sabarirajan, K. K. (2020a). The role of meaningful work in college teachers' work engagement and well-being. *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology*, 12. 1077-1082.
- Glassdoor Team. (2021, Juni 29). *The most stressful job in the US*. Glassdoor. <https://www.glassdoor.com/blog/guide/most-stressful-jobs/>
- Kooij, D. T., Tims, M., & Akkermans, J. (2017). The influence of future time perspective on work engagement and job performance: The role of job crafting. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26, 4–15. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1209489>

- Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Measuring meaning of meaningful work development and validation of the comprehensive meaningful work scale (CMWS). *Group & Organization Management, 37*(5). 655-658. <http://dx.doi.org/10.1177/1059601112461578>
- Marthunis. (2017, Oktober 2). *Fredy dan menjadi guru yang bermakna*. Media Indonesia. <https://mediaindonesia.com/opini/125067/fredy-dan-menjadi-guru-yang-bermakna>
- Mattijssen, A.P.P.M. (2020). *The contribution of job crafting to meaningful work for accountants and task specialist*. [Thesis, Radboud Universiteit Nijmegen], Nederlands Educational Repository. https://theses.ubn.ru.nl/bitstream/handle/123456789/9594/Mattijssen%2c_Alletta_1.pdf?sequence=1
- Minkkinen, J., Auvinen, E., & Mauno. (2020). Meaningful work protects teachers' self-rated health under stressors. *Journal of positive school psychology, 4*(2). 140-152. <https://doi.org/10.47602/jpsp.v4i2.209>
- Nagy, N., Johnston, C. S., & Hirschi, A. (2019). Do we act as old as we feel? An examination of subjective age and job crafting behavior of late career employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 1*-11. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1584183>
- Nelson, D. L., & Simmons, B. L. (2003). Health psychology and work stress: A more positive approach. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 97-119). <https://doi.org/10.1037/10474-005>
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor 15 Tahun 2018 *Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah*. 2 Mei 2018. Salinan. Jakarta.
- Price, P., Jhangiani, R., & Chiang, I. (2015). *Research Methods of Psychology – 2nd Canadian Edition*. Victoria, B.C.: BCcampus. Retrieved from <https://opentextbc.ca/researchmethods/>
- Rudolph, C.W., Katz, I. M., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Job crafting: a meta analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 102*. 112-138. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.05.008>
- Safitri, H. U. (2020). Hubungan beban kerja dengan stres kerja. *psikoborneo, 8*(2). 174-179.
- Said, K. F. (2019). *Job crafting and meaningful work: a case of restaurant workers*. [Thesis, Kampala International University]. KIU INSTITUTIONAL REPOSITORY. <http://hdl.handle.net/20.500.12306/13151>
- Samsuardi. (2022, Maret 16). *Menyoal rendahnya mutu pendidikan Aceh*. Serambinews.com. <https://aceh.tribunnews.com/2022/03/16/menyoal-rendahnya-mutu-pendidikan-aceh?page=3>
- Sanchez-Cardona, I., Vera, M., Martinez-Lugo, M., Rodriguez-Montalban, R., Marrero-Centeno, J. (2019). When the job does not fit: The moderating role of job crafting and meaningful work in the relation between employees' perceived overqualification and job Boredom. *Journal of Career Assessment, 1*-20. <https://doi.org/10.1177%2F1069072719857174>
- Saragih, S., Margaretha, M., & Situmorang, A. P. (2020). Analyzing antecedents and consequence of job crafting. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences (IJMESS), 9*(2), 76-89. <https://doi.org/10.32327/IJMESS/9.2.2020.5>
- Siregar, S. 2013. *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi perbandingan perhitungan manual SPSS*. Jakarta: Penerbit Kencana.

- Steger, M. (2016). Creating meaning and purpose at work. In Oades, L.G., Steger, M. F., Fave, A. D., & Passmore, J (Ed.). *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strength-based Approaches at Work* (pp. 60-81). <http://dx.doi.org/10.1002/9781118977620.ch5>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory. *Journal of Career Assessment*, 20(3). 322-337. <https://doi.org/10.1177/106907271436160>
- Theeuwes, C. (2016). *The relation between job crafting dimensions seeking challenges and resources, and organizational citizenship behavior*. [Thesis, Tilburg University]. Diakses dari: <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=142243>
- Tims, M. Bakker, A.B. (2010). Job crafting: towards new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2). 1-9. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v36i2.841>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of occupational health psychology*, 18(2), 230. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0032141>
- Tims, M., Derks, D., & Bakker, A.B. (2016). Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: a three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92. 44-53. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.007>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80. 173-186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Tommasi, F., Ceshi, A., Sartori, R. (2020). Viewing meaningful work through the lens of time. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.585274>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 *Guru dan Dosen*. 30 Desember 2005. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157. Jakarta.
- Vermooten, N., Boonzaier, B., Kidd, M. (2019). Job crafting, proactive personality and meaningful work: Implications for employee engagement and turnover intention. *SA Journal of Industrial Psychology*, 1-13. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v45i0.1567>
- Weeks, K. P., & Schaffert, C. (2019). Generational differences in definitions of meaningful work: A mixed methods study. *Journal of Business Ethics*, 156(4), 1045-1061. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3621-4>