


Job Crafting: Ketika Pekerjaan Tak Sekedar Dikerjakan

Details

Written by Gita Widya Laksmini Soerjoatmodjo

Category: [Vol. 8 No. 16 Agustus 2022 \(/index.php/daftar-artikel\)](#)

 Published: 25 August 2022

ISSN 2477-1686

Vol. 8 No. 16 Agustus 2022

Job Crafting: Ketika Pekerjaan Tak Sekedar Dikerjakan

Oleh:

Gita Widya Laksmini Soerjoatmodjo

Program Studi Psikologi, Universitas Pembangunan Jaya

Rata-rata orang dewasa menghabiskan 90.000 jam dalam hidupnya untuk bekerja, akan tetapi 50% di antaranya tidak menyukai pekerjaan mereka – dengan berbagai alasan mulai dari gaji yang tidak memadai, kurang diapresiasi, komunikasi tidak lancar, beban kerja terlalu banyak sampai langkanya kesempatan untuk pengembangan diri (Morris, 2021). Sekitar 71 persen orang dewasa mengalami setidaknya satu simptom stress di tempat kerja seperti kepala pening maupun merasa kewalahan sampai cemas (Buckingham, 2022).

Padahal mencintai pekerjaan yang tepat untuk kita bisa mentransformasi hidup kita, karena kita menjadi dapat meniti karir yang memberi kita kepuasan serta terus mempertahankan motivasi agar tidak menyerah, dimana hal ini membawa kita pada keberhasilan dalam hidup (O'Donnel, 2018). Pekerjaan yang dijalani seharusnya dipenuhi oleh hal-hal yang kita sukai, apabila lebih dari 80%-nya adalah hal-hal yang justru tak disukai apalagi sampai dibenci, maka kecenderungan untuk mengalami *burnout* secara fisik maupun psikologis meningkat tajam (Buckingham, 2022).

Lalu bagaimana kita bisa keluar dari jebakan ini?

Salah satu cara adalah dengan melakukan *job crafting* – mengubah pekerjaan yang dijalani sehingga lebih bermakna bagi diri kita (Dutton & Wrzesniewski, 2020). Hal ini mencakup mendesain ulang tipe, cakupan, urutan serta jumlah tugas yang dikerjakan (*task crafting*); menata kembali dengan siapa kita berinteraksi dalam pekerjaan (*relational crafting*), sampai ke memikirkan ulang bagaimana kita memaknai pekerjaan yang kita jalani (*cognitive crafting*).

Hal ini karena secara esensial, pekerjaan adalah kumpulan tugas dan relasi interpersonal yang dibebankan kepada seseorang di dalam suatu organisasi. Dengan demikian setiap orang pun seharusnya punya ruang untuk melakukan kustomisasi pekerjaan agar selaras dengan motif, kekuatan dan kelebihan serta renjana (*passion*) mereka (Berg, Dutton & Wrzesniewski, 2008).

Sebagian dari kita mungkin langsung menggerenyitkan dahi sampai berkerut saat disodori ide *job crafting*. Hal ini karena kebanyakan dari kita mendapatkan pekerjaan secara *top-down* dari atasan. Pekerjaan pun menjadi tidak bisa dipikirkan, disesuaikan, dirancang ulang, karena pekerjaan ya untuk dikerjakan. Titik.

Benar bahwa sebagian organisasi mungkin menerapkan kaidah bekerja secara rigid, tetapi bisa jadi ada organisasi yang memberikan ruang gerak memadai kepada para personilnya. Organisasi yang membuka ruang untuk *job crafting* berpotensi untuk melibatkan pegawainya sehingga lebih terlibat (*to become more engaged*) dengan apa yang ia jalani sehari-hari.

Menanggapi situasi tersebut, Goffee dan Jones (2013) menyelidiki hal ini selama bertahun-tahun dengan mengajukan pertanyaan: apabila kita bisa menciptakan organisasi yang kita impi-impikan, maka kira-kira seperti apakah wujudnya? Jawaban yang terkumpul cukup menarik: sebagian besar menginginkan organisasi yang memberikan ruang pada kebebasan individu – salah satunya untuk melakukan *job crafting*.

Tim, Bakker dan Derks (2015) dalam studi longitudinalnya menemukan bahwa *job crafting* meningkatkan pelibatan kerja (*work engagement*) dan performa kerja (*job performance*). Goffee dan Jones (2013) mengutip survey Hay Group yang memotret bahwa pegawai yang memiliki keterlibatan yang tinggi (*highly engaged employees*) memiliki kecenderungan 50% lebih tinggi untuk memunculkan performa yang melampaui harapan. Mereka juga menyitir penelitian London Business School yang melihat bahwa pegawai yang merasa diterima dan dapat mengekspresikan diri secara otentik di tempat kerja menunjukkan komitmen organisasi yang lebih tinggi serta dorongan yang lebih besar untuk membantu orang lain.

Mulyadi dan Permana (2022) memotret bahwa 96.87% pegawai yang melakukan *job crafting* memiliki keterlibatan kerja yang tinggi. Ketika pegawai diberi pelatihan *job crafting*, maka sumbangannya untuk menurunkan *burnout* mencapai 85.5% (Salim & Prihartanti, 2020). Tak hanya itu, *job crafting* juga efektif untuk mengatasi kebosanan kerja (Umayu, Maulina & Budiharto, 2020). Hal ini menunjukkan kecenderungan tersebut pun dipotret di konteks Indonesia.

Demerouti (2014) menjelaskan melalui *job crafting* maka sejumlah kebutuhan individu dapat terpenuhi, yakni kebutuhan untuk punya kendali terhadap sejumlah aspek dari pekerjaan guna menghindari konsekuensi negatif, kebutuhan untuk memiliki jati diri (*sense of self*) yang lebih positif untuk diekspresikan serta dikonfirmasi oleh orang lain, serta kebutuhan untuk menciptakan kondisi-kondisi dimana mereka bisa bekerja dalam situasi dan kondisi yang lebih sehat.

Lebih jauh lagi, Svicher dan Di Fabio (2021) melihat bahwa melalui *job crafting*, pekerja rentan (*vulnerable workers*) – misalnya yang berusia lanjut sampai penyandang disabilitas – dapat menjalani pekerjaan secara lebih bermakna. Lewat *job crafting*, individu dapat terbebas dari jebakan pekerjaan yang tak disukai dan ruang kerja pun bisa lebih terbuka bagi semua orang.

Referensi:

- Berg, J.M., Dutton, J.E. & Wrzesniewski, A. (2008). What is job crafting and why does it matter? *Michigan Ross School of Business*.
- Buckingham, M. (2022). Designing work that people love. *Harvard Business Review* <https://hbr.org/2022/05/designing-work-that-people-love>
- Demerouti, E. (2014). 'Design your own job through job crafting.' *European Psychologist*, 19 (4), 237-247.
- Dutton, J.E. & Wrzesniewski, A. (2020). What job crafting looks like. *Harvard Business Review* <https://hbr.org/2020/03/what-job-crafting-looks-like> (<https://hbr.org/2020/03/what-job-crafting-looks-like>)
- Goffee, R. & Jones, G. (2013). Creating the best workplace on earth. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2013/05/creating-the-best-workplace-on-earth>
- Morris, K. (2021). Survey: 50% of people hate their jobs – here's why. *Zippia* <https://www.zippia.com/advice/why-people-hate-their-jobs/> (<https://www.zippia.com/advice/why-people-hate-their-jobs/>)
- Mulyadi, M.R.V. & Permana, R. H. (2022). 'Pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* pada karyawan bagian IT PT X.' *Jurnal Riset Psikologi (JRP)* 2 (1) 51-58.
- O'Donnell, J.T. (2018). I spent 15 years studying why people hate their job, this is the top reason. *Inc.com* <https://www.inc.com/jt-odonnell/how-this-1-question-can-make-you-choose-wrong-career.html> (<https://www.inc.com/jt-odonnell/how-this-1-question-can-make-you-choose-wrong-career.html>)

- Salim, A. & Prihartanti, N. (2020). 'Pelatihan *job crafting* sebagai solusi *burnout* pada karyawan.' *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan* 8 (2) 177-190.
- Svicher A, Di Fabio A. Job Crafting: A Challenge to Promote Decent Work for Vulnerable Workers. *Front Psychol.* 2021 May 20;12:681022. doi: 10.3389/fpsyg.2021.681022. PMID: 34093375; PMCID: PMC8173194.
- Tim, M., Bakker, A.B. & Derks, D. (2015). 'Job crafting and job performance: A longitudinal study.' *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24, 6, 914-928.
- Umaya, F., Maulina, R & Budiharto, S. (2020). 'Job crafting dan kebosanan kerja karyawan.' *Gadja Mada Journal of Professional Psychology* 6 (2) 165-176.

