

Gambaran *Job crafting* pada Mahasiswa yang Memiliki Peran Ganda

Madinatul I. Hidayah, Marco Kemalleka, Salsabila A. P. Nastiti, Dewi F. Edy*

Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang No. 5 Malang, Jawa Timur, Indonesia

*Penulis korespondensi, Surel: dewi.fatmasariedy.fpsi@um.ac.id

Paper received: 14-12-2023; revised: 10-03-2024; accepted: 22-03-2024

Abstract

College students as individuals who are in the early adulthood phase, have a lot of desire to explore themselves through a series of learning processes in lectures and also organizational activities. Student involvement in organizational activities means students have multiple roles. Students playing multiple roles is a phenomenon that is most often encountered in the campus environment. In living life as a student and organizer, of course there are many challenges and work that must be faced and resolved. Sometimes this dual role can also have various impacts on students. Therefore, by looking at the roles and responsibilities of each role, the researcher wants to reveal in descriptive form a picture of job crafting among students with multiple roles. Data collection method using semi-structured interviews. The criteria for interviewees are students who join organizations as a second role. This research involved three sources to be interviewed. The analysis technique used uses thematic analysis techniques to identify themes in the data. The result is that students have 4 aspects of job crafting, namely: increasing structural job resources, increasing challenging job demands, increasing social job resources, decreasing hindering job demands. Each aspect has a more detailed sub-theme.

Keywords: job crafting; college student multiple roles; organization

Abstrak

Mahasiswa sebagai individu yang berada pada tahap fase dewasa awal, memiliki banyak keinginan untuk mengeksplorasi diri melalui serangkaian proses pembelajaran yang ada di perkuliahan dan juga kegiatan organisasi. Keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan organisasi membuat mahasiswa memiliki peran ganda. Mahasiswa berperan ganda merupakan fenomena yang paling sering dijumpai dalam lingkungan kampus. Dalam menjalani kehidupan sebagai mahasiswa dan organisator tentunya banyak tantangan dan pekerjaan yang harus dihadapi dan diselesaikan. Terkadang peran ganda ini juga dapat menimbulkan berbagai dampak pada mahasiswa. Oleh karena itu dengan melihat peran dan tanggung jawabnya masing-masing peran, peneliti ingin mengungkap dalam bentuk deskriptif gambaran *job crafting* pada mahasiswa berperan ganda. Metode pengambilan data dengan wawancara semi terstruktur. Kriteria narasumber adalah mahasiswa yang mengikuti organisasi sebagai peran kedua. Penelitian ini melibatkan tiga narasumber untuk diwawancarai. Teknik analisis yang digunakan menggunakan teknik analisis tematik untuk mengidentifikasi tema dalam data. Hasilnya adalah mahasiswa memiliki 4 aspek dalam *job crafting*, yaitu: *increasing structural job resources*, *increasing challenging job demands*, *increasing social job resources*, *decreasing hindering job demands*. Setiap aspek tersebut memiliki sub tema yang lebih merinci.

Kata kunci: *job crafting*; mahasiswa berperan ganda; organisasi

1. Pendahuluan

Mahasiswa merupakan individu yang sedang menjalankan program pendidikan pada salah satu bentuk perguruan tinggi yang terdiri dari universitas, institut, politeknik, sekolah tinggi dan juga akademik (Sholichah et al.,2018). Tujuan utama mahasiswa adalah untuk belajar dan memperluas wawasan dan mengembangkan pola pikir (Satria, 2020) . Untuk mencapai tujuan tersebut, seluruh proses pembelajaran harus dijalankan oleh mahasiswa. Hal

ini sejalan dengan proses perkembangan manusia, dimana individu memasuki fase dewasa awal (Santrock, 2012). Fase dewasa awal ditandai dengan individu yang memiliki keinginan untuk mendapatkan banyak pengalaman eksperimen atau eksplorasi di berbagai bidang (Kumala & Darmawati, 2022). Eksplorasi yang dilakukan pada fase ini cenderung pada bidang karir apa yang akan diambil, membentuk individu yang seperti apa kedepannya, dan hal lain. Keinginan-keinginan tersebut yang mendorong mahasiswa menjadi memiliki banyak peran dalam kehidupannya (Kumala & Darmawati, 2022). Disisi lain tugas-tugas yang diberikan dalam perkuliahan bersifat tugas-tugas akademik yang mengasah *skill* sesuai dengan jurusannya. Sedangkan pengasahan *soft skill* juga tidak kalah penting dalam pengaktualisasian individu. Pengembangan *soft skill* meliputi kemampuan kepemimpinan (*leadership*), *managerial*, dan komunikasi (Setyoningrum, 2021) Untuk mendukung hal tersebut, mahasiswa mengikuti berbagai kegiatan organisasi sebagai wadah untuk mengasah *soft skill*. Dalam dunia pekerjaan, pengalaman organisasi sering digunakan sebagai pendukung yang memiliki bobot yang cukup besar (Maulana, 2012). Sehingga fenomena yang sering terjadi adalah banyak mahasiswa yang mengikuti berbagai organisasi yang mengakibatkan mahasiswa memiliki peran ganda

Adanya peran ganda di universitas menuntut mahasiswa untuk mandiri menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan. Dengan banyaknya peran yang dijalani akan beriringan dengan tugas-tugas yang lebih banyak dibandingkan dengan mahasiswa yang tidak berperan ganda seperti menyelesaikan program kerja yang telah ditentukan oleh organisasi yang dijalani. Hal tersebut dapat memicu dampak negatif terhadap diri mahasiswa seperti kelelahan fisik, stress, emosi negatif dan sebagainya (Naibaho, 2017). Untuk mengatasi dampak tersebut mahasiswa membutuhkan kemampuan *job crafting*. Menurut Slemp et al (2014), *job crafting* adalah teknik bagi pekerja untuk berperan aktif dalam pekerjaannya dengan menciptakan modifikasi fisik dan kognitif. Pembuatan pekerjaan bersifat informal karena menekankan modifikasi positif. Karyawan mengambil inisiatif atas dasar kepentingan, nilai-nilai mereka, dan menghasilkan kebahagiaan mereka. *Job crafting* juga merupakan semacam pemahaman yang dipersonalisasi yang berasal dari pengalaman kerja yang digunakan untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan. Menurut Bakker & Oerlemans (2019) *job crafting* adalah kegiatan yang menunjukkan perubahan yang dilakukan pekerja secara aktif dalam membangun pekerjaan mereka sendiri, yang mungkin memiliki beberapa hasil yang baik, seperti kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan pengembangan yang mengarah ke profesionalitas. Sehingga dapat disimpulkan *Job crafting* adalah inisiatif individu dalam menyesuaikan diri mereka dengan pekerjaan atas dasar nilai-nilai atau kepentingan untuk menghasilkan hasil yang positif dan memberikan kepuasan kerja.

Job crafting secara parsial mengakibatkan pengaruh positif dan signifikan dalam kepuasan kerja. Penelitian Tims, et., al (2012) disebutkan terdapat empat aspek dari *Job crafting* : 1) *increasing structural job resource*, 2) *increasing sosial job resource*, 3) *increasing challenging job dimension*, 4) *decreasing hindering job demands*. Tiga dimensi pertama menunjukkan relasi positif dengan inisiatif individu dan kepribadian proaktif. Relasi positif ini digambarkan dengan karyawan yang berinisiatif untuk mengambil lebih banyak sumber daya dan mengambil banyak tantangan lebih banyak menunjukkan lebih banyak terlibat dalam pekerjaan dan bekerja dengan baik sesuai dengan penilaian teman sejawat. Dimensi keempat adalah *decreasing hindering job resource*. Dimensi ini menunjukkan tidak ada korelasi yang signifikan dengan tiga dimensi lainnya. Dalam arti dimensi ini bersifat independen, tidak tergantung pada dimensi lainnya. Dalam penelitian Tims et., al (2012) menemukan bahwa

pekerja yang memiliki skor sinisme yang tinggi lebih sering untuk menurunkan tingkat tantangan pekerjaan dan menurunkan sumber daya pekerjaan dibandingkan dengan individu yang memiliki skor sinisme yang rendah.

Aspek *job crafting* yang dapat mempengaruhi pengaruh positif dan memberikan kepuasan dalam kerja diantaranya, *increasing resource* yaitu mahasiswa menambah sumber daya untuk menyelesaikan tugas seperti membeli buku penunjang perkuliahan dan dukungan sosial yang baik, mengatur waktu dengan baik. Aspek selanjutnya *increasing demand* yaitu mahasiswa menambah tantangan tugas yang lebih sulit contohnya seperti menetapkan tujuan yang lebih tinggi, dan aspek yang terakhir adalah *decreasing hindering demands* yaitu individu mengurangi tuntutan secara fisik maupun psikis untuk kenyamanan individu (Tims, 2012). *Job crafting* menuntut individu untuk mencari *flow* kerjanya atau secara inisiatif mengubah atau mendesain pekerjaannya masing-masing dalam menyesuaikan kebutuhan itu sendiri. Meningkatkan relasi sosial untuk meminta saran kepada rekan atas kinerjanya adalah salah satu bentuk *job crafting*. Tuntutan mahasiswa untuk mampu bekerja secara kreatif dan inovatif dalam berorganisasi sehingga menjadikan *job crafting* sebagai salah satu upayanya. Dengan begitu, mahasiswa dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan maksimal, baik tugas organisasi maupun tugas perkuliahan.

Berdasarkan gambaran permasalahan diatas, diperlukan penelitian berkaitan dengan *job crafting*. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *job crafting* cenderung mengidentifikasi individu dengan pekerjaan. Pada dasarnya pekerja dengan mahasiswa peran ganda memiliki kebutuhan yang sama untuk memenuhi tugas-tugasnya. Kebutuhan yang dimaksud adalah kebutuhan untuk meningkatkan kreativitas, inovasi, dan kemandirian individu. Oleh karena itu, penelitian ini akan membahas bagaimana bentuk *job crafting* pada mahasiswa banyak peran khususnya mahasiswa yang tergabung dalam organisasi. Diharapkan melalui penelitian ini dapat memperoleh penjelasan secara ilmiah terkait kemampuan *job crafting* pada mahasiswa banyak peran khususnya mahasiswa yang mengikuti organisasi.

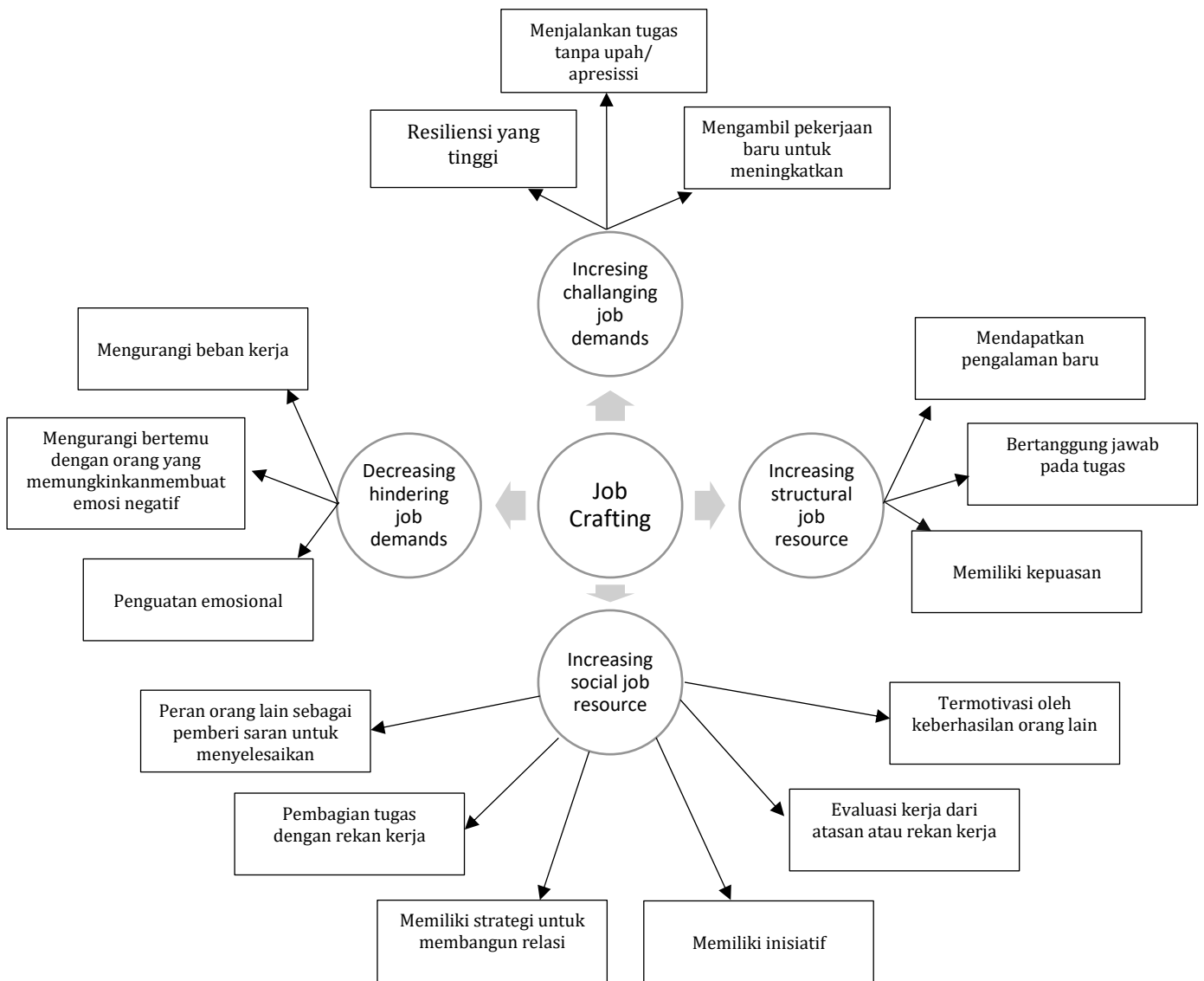
2. Metode

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan perspektif fenomenologi dengan variabel *job crafting* yang akan diteliti secara mendalam. Fenomenologi didefinisikan sebagai studi yang menyelidiki fenomena, hal-hal yang muncul dalam pengalaman kita, bagaimana kita mengalami sesuatu, dan makna yang dapat kita berikan untuk pengalaman. Perhatian fenomenologis tidak hanya terfokus pada fenomena yang dialami, tetapi juga pada pengalaman sadar dari sudut pandang orang pertama atau orang yang mengalaminya secara langsung (Kuswarno, 2009). Maka dari itu menggunakan pendekatan fenomenologi akan mempermudah menemukan fenomena *job crafting* yang dialami mahasiswa yang berperan ganda. Pendekatan kualitatif dapat digunakan untuk meneliti suatu fenomena yang terjadi pada narasumber secara menyeluruh dan terperinci dengan cara memaknai hasil dari data wawancara yang terkumpul.

Narasumber dalam penelitian ini berjumlah 3 orang dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa wawancara. Kriteria narasumber dalam penelitian ini yaitu memiliki peran mahasiswa dan organisator yang sedang berdomisili atau berkuliah di Kota Malang. Narasumber pertama berinisial WK mengikuti organisasi BEM fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Malang berusia 22 tahun dan berjenis kelamin laki-laki. Narasumber kedua, berinisial AM yang aktif di organisasi BEM Fakultas Psikologi Universitas Negeri Malang

berusia 22 tahun. Saat Ketika menjabat di BEMFA narasumber sedang menjalani perkuliahan di semester 6 sampai 7. Narasumber ketiga, berinisial SN yang aktif di organisasi luar kampus di Kota Malang. Jenis wawancara yang dilakukan adalah semi terstruktur dengan harapan dapat menggali informasi dari narasumber dengan mendalam. Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisis data tematik yang terdiri dari identifikasi, analisis, dan menemukan keterkaitan antara satu pola dengan pola lain sehingga menghasilkan gambaran data yang detail. Analisis tematik adalah metode untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan melaporkan pola atau tema dalam data (Arnold, 2006). Pendekatan tematik merupakan suatu proses pengolahan informasi kualitatif yang seringkali bertujuan untuk memahami fenomena atau gejala sosial dengan lebih memusatkan perhatian pada gambaran utuh dari fenomena yang diteliti, bukan karena mereduksinya menjadi variabel-variabel yang saling berkaitan dan dikenali secara teratur (Poerwandari, 2005).

3. Hasil dan Pembahasan



Gambar 1. Peta Konsep Job crafting

3.1. Increasing Social job resource

Salah satu aspek dalam *job crafting* menurut Tims, et.,al (2012) adalah meningkatkan sumber daya pekerjaan sosial (*increasing social job resource*) berarti individu membangun dukungan sosial yang diinginkan dalam lingkungan kerja untuk kepentingan perbaikan kinerja misalnya memperoleh saran atau umpan balik dari atasan maupun rekan kerja. Hasil yang didapatkan dari mewawancarai ketiga narasumber dalam aspek ini memunculkan berbagai sub tema.

3.1.1. Termotivasi oleh orang lain yang berhasil

Sub tema ini didapat dari ketiga narasumber saat wawancara, terdapat kemiripan jawaban antara tiga narasumber yaitu mengenai bagaimana perasaan narasumber ketika melihat rekan kerja berhasil dalam suatu hal entah itu dalam organisasi maupun saat perkuliahan.

“senengg. kaya apa ya .. pokonya kalau semisal liat seneng ya ikut seneng gitulo. wih dia keren ya bisa seperti itu. disisi lain semisal saya ngga atau belum pernah mencapai posisi itu secara ga langsung jadi ngebandingin sama diri sendiri. kok dia bisa yaa sedangkan aku engga. jadi acuan juga (AM-P2/62).”

Hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa dua narasumber memiliki kemiripan yaitu, sangat terinspirasi jika salah satu rekan kerja bisa berhasil dan bisa berkembang dalam mengerjakan sesuatu, narasumber sempat membandingkan dengan dirinya namun membandingkan dalam artian sebagai acuan diri sendiri agar bisa sama seperti rekan kerjanya. Sehingga ketiga narasumber sama-sama mempunyai rasa terinspirasi atau termotivasi ketika melihat rekan kerjanya bisa mencapai sesuatu dan ketiga narasumber juga memiliki upaya untuk sama seperti rekan kerjanya yang berhasil dalam mencapai sesuatu hal.

Dari penjabaran diatas, relasi sosial menjadi hal yang penting untuk meningkatkan kinerja. Dengan relasi sosial yang banyak maka akan sejalan dengan banyaknya potensi orang lain yang mungkin lebih tinggi dari diri sendiri. Efek dari hal tersebut akan membangun semangat diri sendiri untuk mampu terus berkembang menjadi yang lebih baik. Selaras dengan penelitian Sepfitri (2011), yang menyatakan bahwa kontak sosial berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi untuk berprestasi. Didukung dengan penelitian Dacholfany (2017) yang menyatakan bahwa di dalam organisasi harus mampu mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas, dikarenakan setiap individu akan memberikan sumbangsih baik pola pikir maupun inovasi yang pada akhirnya kesuksesan organisasi akan tercapai.

3.1.2. Evaluasi dari rekan kerja

Mahasiswa yang memiliki peran ganda khususnya berkuliah dengan mengikuti organisasi, tentu sangat tidak mudah. Sesuai dengan sub tema ini, mahasiswa yang mengikuti organisasi maupun melakukan tugasnya di perkuliahan tentu sangat memerlukan evaluasi dari rekannya saat mengerjakan atau melaksanakan tugas.

“Ohhh, iya penting banget maksudnya, bahkan kadang meskipun konteksnya dia bukan mengevaluasi yaa.. konteksnya dia cuman ngobrol apa kek.. atau mungkin eee karna satu kebijakan saya mereka seperti itu, itupun juga jadi bahan evaluasi buat saya, jadi nggak harus

mereka yang ngomong ke saya tapi juga saya yang gimana respon mereka terkait kinerja yang saya lakukan. (SN2-P3)."

"Kalau atasan saya mengkritik saya yaa tentu saja saya takut ya.. oh ya berarti emang itu keliatan salah gitu jadi ya bahan evaluasi buat saya.. (SN2-P3)."

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan ketiga narasumber memiliki kemiripan dan tujuan yang sama. Setiap narasumber mengakui bahwa evaluasi dari rekan kerja sangat penting dalam mengerjakan sebuah tugas. Evaluasi bisa dimanfaatkan untuk menambah relasi sebagai bahan evaluasi bagi diri sendiri. Mahasiswa yang berperan ganda memanfaatkan relasi baik rekan kerja maupun atasan untuk memberikan evaluasi. Berawal dari evaluasi tersebut akan ditindaklanjuti dengan memperbaiki kinerja untuk lebih baik. Dengan meningkatkan relasi sosial berguna untuk mendapatkan umpan balik dari rekan kerja sehingga dapat diketahui sejauh mana kemampuan kinerja karyawan (Wulansari & Radikum, 2021)

3.1.3. Peran orang lain sebagai pemberi saran untuk menyelesaikan pekerjaan

"biasanya sii saya bakal nanya ke orang yang punya pengalaman lebih. kaya seengaknya punya gambaran dari si narasumber kalau semisal oh ternyata penyelesaiannya kaya gini gini yaa. bisa syaa terapin nih. Seenggaknya ketika saya mentok, sampe situ doang berarti saya perlu nyoba cara yang dikasih saran sama narasumber itu. atau engga biasanya nyari -nyari... nyari ee kaya penyelesaian sama team sih. diskusi sama team. aku punya masalah ini, kalau menurut kamu penyelesaiannya kaya gimana yaa. jadi punya sudut baru dan ga jadi semuanya diselesaikan sendiri (AM-P2/58)."

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan ketiga narasumber sama-sama membutuhkan dan memanfaatkan peran orang lain untuk membantu dalam memberi saran saat menyelesaikan pekerjaan. Hubungan sosial yang dibangun oleh mahasiswa berperan ganda menunjukkan bahwa dibutuhkan dukungan sosial untuk membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Saran dan pandangan orang lain memberikan pengetahuan baru untuk mahasiswa berperan ganda. Pengetahuan ini tidak hanya untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi tetapi juga sebagai pengetahuan yang dapat membangun diri lebih baik. Hasil ini didukung oleh penelitian Wulansari & Radikum (2021) bahwasanya dalam penelitian tersebut menyebutkan bahwa pekerja sosial meminta umpan balik kepada rekan kerja atau atasan bahkan meminta bantuan kepada atasan ketika mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.

3.1.4. Pembagian tugas dengan rekan kerja

"mungkin dengan ketika pekerjaan itu bisa diselesaikan secara berkelompok dan memang harus berkelompok yaa berarti kita membagi tugasnya dan melakukan diskusi dan yang paling penting apapun harus dikomunikasikan atau dikoordinasikan entah lewat chat atau bertemu secara langsung. (SN2-P3)"

Narasumber memanfaatkan tugas yang memang bisa dilakukan secara berkelompok untuk bisa bekerjasama dengan rekan kelompoknya. Selain itu juga memanfaatkan forum kelompok untuk berdiskusi. Perilaku ini tidak hanya terjadi dalam organisasi tetapi juga pada situasi perkuliahan. Namun hal ini bukan berarti mahasiswa dengan peran ganda tidak mandiri dalam menyelesaikan tugas karena pembagian tugas hanya berlaku pada penugasan yang

memang bersifat kelompok. Dengan pembagian tugas dengan rekan kerja menunjukkan adanya dukungan di lingkungan kerjanya dan individu mampu menyesuaikan pekerjaan dengan lingkungan kerja. Sesuai dengan penelitian Bakker et.al (2012) bahwa sejauh karyawan secara proaktif menyesuaikan lingkungan kerja mereka, mereka mengelola untuk tetap terlibat dan memberikan kinerja terbaiknya, dicirikan oleh kepribadian proaktif yang paling mungkin untuk *job crafting* (meningkatkan sumber daya pekerjaan struktural dan sosial mereka, dan meningkatkan tantangan pekerjaan mereka).

3.1.5. Memiliki inisiatif

“tuu ee pernah sih, seinget saya pernah. saya pernah nanya ke partner saya atau ga ke atasan atau ga orang yang posisinya dibawah saya. kebetulan di organisasi saya di pengurus harian ya. saya nanya sih kaya gimana... eh ga yang seterbuka itu sih. lebih ke menurutmu aku kaya gimana ? gitu gitu sih. jadi mencoba untuk mengetahu bagaimana pandangan orang lain terhadap diriku. kalau ngga biasanya kita ada cerita cerita tu. biasanya klo cerita itu secara ga langsung ketika itu ada kritikan atau saran ya mereka sampain gitu ajaa. jadi menerima kritik dan saran siapapun.(AM-P2/58)”

Berdasarkan verbatim diatas, narasumber memiliki inisiatif yang tinggi untuk menanyakan sesuatu yang tidak narasumber ketahui. Relasi yang dibangun oleh narasumber digunakan untuk mendapatkan kritik dan saran yang membangun. Tidak terbatas pada kritik dan saran, relasi sosial juga digunakan untuk menanyakan sesuatu, seperti *job desk*, penugasan atau hal lain yang dianggap narasumber belum menguasai dengan baik. Maka, membangun relasi bisa meningkatkan insiatif mahasiswa untuk lebih kritis terhadap dirinya sendiri. Sejalan dengan penelitian Yuridha (2022) karyawan seringkali mencoba untuk meminta saran kepada rekan kerja maupun atasan untuk terkait kinerjanya.

3.1.6. Memiliki strategi untuk membangun relasi

“Tentunya bonding diperlukan mas, akan tetapi yang saya lakukan adalah bagaimana cara melakukan pendekatan emosional sehingga saya dan teman-teman lebih terbuka satu sama lain. (WK-P1/42)”

Narasumber menggunakan pendekatan emosional untuk membangun relasi dengan teman-temanya saat ini untuk mendapatkan kualitas pertemanan yang baik dan terbuka satu sama lain. Maka, dari hasil tersebut dapat dilihat dalam membangun relasi mahasiswa memerlukan strategi karena nyaman tidaknya pertemanan juga akan mempengaruhi kinerja. Diperkuat dengan adanya tuntutan yang melibatkan hubungan emosional yang pada akhirnya pekerja harus mengurangi bertemu orang yang memicu emosi negatif (Wulansari & Radikun, 2021).

3.2 *Increasing structural job resources*

Dari hasil wawancara meningkatkan struktural sumber daya pekerjaan menghasilkan berbagai sub tema yang menggambarkan *Increasing Structural Job Resources*.

3.2.1 Mendapatkan pengalaman baru

“Hal yang baru sih mungkin lingkungan ya mas. Dan saya sangat menyukai lingkungan di BEM FIS apalagi pada departemen yang saya naungi. (WK1-P1)”

Mendapatkan pengalaman baru, belajar hal baru, atau hal-hal yang baru ditemui adalah bentuk dari kesenangan untuk mempelajari hal baru. Point ini juga berkaitan dengan peningkatan tantangan sumber daya kerja karena pada point tersebut narasumber juga mendapatkan hal baru dengan tujuan untuk meningkatkan kapasitas diri.

3.2.2 Bertanggung jawab

“Eee... konsisten, mungkin pertama karena rasa tanggung jawab kali ya..maksudnya yaa ketika saya meninggalkan salah satu pekerjaan pasti itu akan mempengaruhi banyak orang lainnya. (SN1-P1)”

Penuturan narasumber di atas menggambarkan bahwa narasumber memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi karena ia menyadari bahwa tugas yang diamanahkan memiliki pengaruh ke kinerja rekan kerja lainnya. Hal itu menuntut narasumber untuk mengemban tugas penuh dengan tanggung jawab Sebagai mahasiswa kepentingan akademik merupakan prioritas tertinggi. Namun, mahasiswa dengan peran ganda membuat tanggung jawab seseorang lebih banyak. Namun, mahasiswa yang memiliki peran ganda tetap mampu untuk bertanggung jawab pada tugas sebagai organisator walaupun ia tetap memprioritaskan kegiatan akademik atau perkuliahan. Adanya rasa tanggung jawab menunjukkan adanya sikap *job crafting* yang tinggi yang juga berhubungan positif dengan kepuasan kerja (Yuridha, 2022).

3.2.3 Memiliki kepuasan

“Mmm, yang ingin saya capai kepuasan diri kali ya karna mungkin ada factor juga dengan kepribadian saya sebelum memasuki perkuliahan. Mungkin dulu saya bukan orang yang aktif ya kayak yaudah sekolah mah sekolah aja terus saya merasa kayak inferior dengan hal tersebut kayak ada yang kurang dan cenderung takut ee saya gak bisa apa-apa, ee jadi ketika saya mengikuti organisasi ya mungkin bentuk dari kepuasan itu.” (SN1-P1)

Mengikuti organisasi menjadi salah satu bentuk kepuasan yang dimiliki Narasumber. Berlatar belakang narasumber yang tidak memiliki pengalaman di organisasi membuat kurangnya aktualisasi. Sehingga dengan mengikuti organisasi menjadi sumber kepuasan diri. Gambaran ini sependapat dengan penelitian Rania & Agus (2020) bahwa *job crafting* memberikan dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

3.3 Increasing Challenging Job Demands

Dalam tema ini, peneliti menemukan 4 cabang sub tema, diantaranya : a) mengambil pekerjaan baru untuk meningkatkan kapasitas diri, b) menjalankan tugas tanpa upah/apresiasi, c) membantu pekerjaan rekan lainnya, d) Resiliensi yang tinggi. Berikut adalah pembahasan setiap sub tema.

3.3.1 Mengambil pekerjaan baru untuk meningkatkan kapasitas diri

Mahasiswa dengan peran ganda tidak menutup kemungkinan untuk mengambil pekerjaan baru demi meningkatkan kapasitas dirinya.

“nah kenapa saya masih mau ikut organisasi, mencoba membagi waktu dengan hal lain ya itu untuk upgrade diri. setidaknya bisa meningkatkan value yang ada pada diri sendiri (AM-P1/44)”

Berdasarkan pemaparan diatas, keterlibatan narasumber mengikuti organisasi adalah bagian dari meningkatkan tantangan bekerja untuk meningkatkan value diri. Dalam organisasi, narasumber bersedia untuk mengambil pekerjaan diluar *job desk* utamanya selama hal tersebut memberikan dampak positif untuk meningkatkan kapasitas diri. Kepribadian proaktif mencerminkan kesediaan karyawan untuk melakukan perubahan dan mencari peluang baru (Bateman & Carl, 1993 ; Thomas et.al, 2010). Merujuk pada pengertian tersebut, mengambil pekerjaan baru adalah salah satu bentuk dari mencari peluang baru. Kirkendall (2013) menyebutkan kepribadian proaktif menjadi masuk akal untuk kegiatan yang melibatkan *Job crafting*. Maka, perilaku mengambil pekerjaan baru merupakan bagian dari *job crafting*.

3.3.2 Menjalankan tugas tanpa upah/ apresiasi

Hampir semua organisasi mahasiswa adalah organisasi non-profit atau tidak mendapatkan upah. Sehingga hal yang paling memungkinkan untuk didapatkan dalam organisasi mahasiswa adalah apresiasi dari lingkungan sekitar. Narasumber menyatakan bahwa ketika tidak ada upah maka pekerjaan yang harus dipastikan memiliki manfaat lebih untuk dirinya. Manfaat yang dimaksud seperti melatih *softskill*, manajemen waktu, atau pengalaman baru. Apabila pekerjaan tidak memberikan manfaat, narasumber cenderung tidak memiliki minat untuk menerima pekerjaan tersebut. Selama berorganisasi aspirasi mungkin menjadi salah satu sumber kekuatan untuk menjalani tugas-tugas yang ada. Narasumber menjelaskan kondisi ketika tidak diapresiasi.

“ya mungkin karena itu terlanjur dijalani ya, dan gaada yang apresiasi, yaudah.. seenggaknya apresiasi diri sendiri (AM-P1/50)”

Beliau menjelaskan ketika tidak ada apresiasi yang ditujukan padanya, maka bukan menjadi halangan yang besar . Setidaknya Narasumber mampu mengapresiasi dirinya sendiri. Wulansari & Radikum (2021) menyatakan dalam penelitiannya bahwasanya pekerja sosial memperkaya pekerjaan supaya lebih menarik tanpa mengharapkan imbalan. Namun tidak menutup kemungkinan adanya penurunan kinerja akibat tidak adanya apresiasi. Salah satu narasumber menyatakan ketika dalam kondisi menyelesaikan pekerjaan yang berat baginya sehingga membutuhkan apresiasi. Namun, pada kenyataanya tidak ada apresiasi yang ditujukan kepada narasumber.

“ Eee.. (jeda 15 detik), mungkin eee itu hal yang jarang saya rasakan sih... tapi bukan karena bukan berarti setiap kegiatan diapresiasi enggak, tapi sometime’s ketika saya melakukan sesuatu dan keliatannya itu berat banget kayak saya membutuhkan apresiasi tapi ternyata tidak yaa... lumayan sedih aja sih karena kayak ya capek terus kayak gak ada yang apa kek gitu ya...jadi ya yaudah gimana... untuk kinerja saya selanjutnya ya mungkin ada pengaruhnya sih.. kayak yang jadinya ogah-ogahan juga... (SN2-P2)”

Hal itu membuat narasumber mengalami penurunan motivasi di pekerjaan-pekerjaan berikutnya. Maka dari itu, efek tidak diapresiasi pada setiap orang akan berbeda-beda, tergantung pada kepribadian, beban kerja, daya tahan, dsb. Didukung dengan penelitian Bakker (2011) yang menyatakan bahwasanya *Job crafting* dan *work engagement* kemungkinan besar bersifat dinamis.

3.3.3 Meningkatkan *challenge* pekerjaan dengan membantu pekerjaan rekan

“ikut rapat, mbantu ketum waketum terkait konsepnya, krn lebih bantu biar kita tau. krn nanti kita juga ikut hari H nya. jadi ngga bener bener nyelesain tugasnya kita aja. gitu sih (AM-P1/52)”

Salah satu bentuk meningkatkan tantangan dalam pekerjaan adalah dengan membantu rekan kerja diluar tugas utamanya. Bentuk ini ditemukan pada satu dari tiga narasumber yang ada. Beliau membantu ketua umum dan wakilnya untuk berbagi tugas sebagai pendamping kegiatan atau rapat. Pendampingan tersebut bukanlah *jobdesk* utamanya sebagai sekretaris. Perilaku yang serupa juga muncul pada penelitian Wulansari dan Radikun (2021) dijelaskan bahwa pekerja memiliki inisiatif untuk mengambil tanggung jawab yang lebih banyak terhadap pekerjaannya contohnya menawarkan diri untuk ikut lembur dan bekerja di waktu libur ketika banyak pekerjaan yang harus dikerjakan di Balai dan Loka Rehabilitasi Sosial. Dengan ritme yang serupa maka, penelitian Wulansari & Radikun (2021) dapat dijadikan penguat hasil penelitian ini.

3.3.4 Resiliensi

“tetap saya cari masalahnya mas, biasanya kalau kita tidak menyerah nanti akan menemukan solusinya, kecuali sudah mepet waktu deadline baru saya bertanya kepada teman saya.”(WK-P1/22).”

Dari berbagai peningkatan tantangan yang dilakukan oleh narasumber, juga tercerminkan nilai resiliensi diri. . Narasumber memperlihatkan kegigihanya untuk menyelesaikan sebuah masalah. Namun ini juga berkaitan dengan meningkatkan relasi sosial, seperti yang telah dipaparkan bahwasanya narasumber akan bertanya kepada teman apabila sudah tidak menemukan solusi. Maka dari itu, peran teman sejawat dalam lingkungan sosial narasumber merupakan sumber untuk meningkatkan relasi sosial. Seperti yang dipaparkan dalam penelitian Wulansari & Radikum (2021) pekerja sosial bersedia meminta bantuan kepada atasan apabila mengalami kendala dan kesulitan dalam melakukan praktik pekerjaan sosial.

3.4 Decreasing hindering job demands

Aspek/ dimensi yang disebutkan oleh Tims (2012) dalam *job crafting* adalah *Decreasing hindering job demands* atau mengurangi tuntutan dalam pekerjaan. Individu melakukan cara-cara untuk mengurangi rasa tidak nyaman dalam menjalankan tugas baik secara fisik maupun secara psikologis. dalam aspek ini memunculkan beberapa sub tema yang masuk dalam pembahasan, yaitu;

3.4.1 Mengurangi beban kerja

“oke mas aku jawab yaa, Tentunya untuk menyelesaikan tugas mandiri apalagi di perkuliahan saya sangat mementingkan skala prioritas. Tugas akademik merupakan prioritas saya mas, karena saya memiliki tanggung jawab lebih di bidang akademik dibandingkan tugas organisasi.” (WK-P1/6).

Narasumber lebih memilih untuk tidak mencampuri tugas orang lain namun lebih memilih untuk memberi dukungan agar orang lain mampu mandiri dalam menyelesaikan

tugas yang diberikan dan juga untuk mengurangi beban kerja. tanggung jawab mahasiswa adalah belajar dan menyelesaikan akademik pada hal ini narasumber memprioritaskan hal tersebut.

“yaa ya itu kalau emang pikiran lagi suntuk jangan ngerjain yang berat, gitu sih. karena kalau udah suntuk ngerjain yang berat udah pasti gabisa jalan malah jadi stuck.” (AM-P1/76)

Jawaban kedua narasumber tersebut bahwa untuk mengurangi beban kerja yaitu menggunakan cara penghindaran dalam hal ini narasumber memilih untuk menghindari pekerjaan yang berat jika sedang suntuk karena jika dipaksakan mengerjakan maka pekerjaan tidak akan berprogres. Ini terjadi secara kuantitas, Narasumber WK yang tidak mencampuri tugas orang lain, dalam artian jumlah tugasnya akan bertambah. sedangkan narasumber AM menjadikan kualitas dalam bentuk menghindari tugas yang sulit sebagai cara untuk mengurangi beban kerja. Dari sisi beban kerja pekerja sosial yang dijelaskan pada penelitian Wulansari dan Radikum (2021) memiliki simptom yang sama yaitu pekerja sosial akan mengurangi tuntutan kognitif dengan cara menghindari pekerjaan yang menuntut pengambilan keputusan yang sulit.

3.4.2 Memiliki strategi untuk mengurangi emosi negatif

“Mungkin untuk konsisten itu lumayan agak sulit ya mas, tapi saya akan mengerjakan tugas walaupun progresnya sedikit tapi lama-lama kan akan selesai juga.”(WK-P1/10).

Berdasarkan pemaparan dari ketiga narasumber didapatkan kesimpulan. Narasumber menganggap konsisten adalah hal yang sulit untuk dilakukan sehingga dia mengatur strategi dalam mengerjakan tugas yang ada untuk mengurangi emosi negatif. Dalam hal ini strategi yang dilakukan dalam mengatasi tugas-tugas yaitu dengan mengerjakan dengan mencicil tugas yang ada namun tetap berprogres sehingga tugas dapat diselesaikan tanpa menimbulkan emosi negatif. Narasumber juga mendengarkan musik sebagai peningkat *mood* dikala dia sedang merasakan emosi negatif. Musik yang tenang seperti music-musik yang perlahan-lahan tidak meninggi akan menaikkan semangat kerja individu karena menimbulkan suasana yang gembira sehingga individu tidak bosan saat mengerjakan pekerjaan (Nitisemito, 2002).

“Caranya saya ya.. pasti bagi waktu, pembagian waktu itu sangat penting kemudian ee mungkin secara teknis hal yang sering saya lakukan itu kayak bikin planner gitu dalam satu minggu apa saja yang perlu saya selesaikan di minggu itu”(SN1-P1).

sementara narasumber lain menggunakan cara mengatur *plan* yang sesuai sehingga mengetahui apa saja yang dikerjakan dalam waktu satu minggu, sehingga narasumber tidak bingung jika ada waktu luang dan digunakan secara produktif. Didukung dengan penelitian Vinahapsari & Rosita (2020) yang menunjukkan bahwa menyusun skala prioritas dan *goals* berdampak positif terhadap penurunan tingkat stress mahasiswa.

3.4.3 Mengurangi bertemu orang yang memungkinkan membuat emosi negatif

“ee itu mungkin aku yaa menghindar ya pasti. daripada aku nanti terkuras emosinya apalagi lagi capek . yaudah bikin jarak dulu tapi ngga yang seterlihat itu. kaya kalau misal dia butuh di dengar kita mencoba untuk mendengarkan. tapi kalau semisal bener bener yang bikin "huh" gitu yaa mencoba untuk menghindar gitu aja sih, untuk sementara waktu ga interaksi sama orang tersebut gitu.” (AM-P2/116)

Berdasarkan pemaparan kedua narasumber didapatkan kesimpulan. Narasumber memilih untuk menghindari orang yang membuatnya merasa emosi negatif. Strategi yang narasumber lakukan yaitu dengan memberikan jarak untuk orang tersebut, Narasumber juga masih membuka ruang jika orang tersebut ingin didengar, namun jika sudah membuatnya sangat kesal sampai menimbulkan emosi negatif maka cara yang dilakukan yaitu menghindari interaksi dengan orang tersebut. .

“Mungkin hal-hal yang menghambat ketika ada peran orang lain yang mengganggu gitu ya, maksudnya kayak ada orang responnya nggak enak kayak gitu. Jadi.. eee mungkin hal-hal yang seperti itu sih menurut saya sangat mengganggu pekerjaan saya, bukan pekerjaannya yang banyak tapi lingkungan sosial yang nggak mendukung atau nggak kondusif gitu, langkah saya ya nggak mau komunikasi sama dia dulu aja sih, ya maksudnya I do be my self dulu eee jangan ketemu terus lupakan segala hal yang mengganggu dengan berusaha bodoamat” (SN2-P2).

Narasumber lain memilih untuk tidak berkomunikasi dengan peran orang lain yang mengganggu atau yang memiliki respon tidak enak karena akan mengganggu pekerjaannya, spesifiknya di lingkungan sosial. sehingga pola dari kedua narasumber memiliki kesamaan yaitu memilih untuk menghindari orang yang membuatnya merasa tidak nyaman. Sejalan dengan penelitian Wulansari & Radikum (2021) pekerja sosial mengelola tuntutan pekerjaan dengan menghindari orang atau sumber-sumber lainnya yang dapat mempengaruhi kondisi emosional pekerja sosial sehingga tetap berkonsentrasi dalam melakukan praktik pekerjaan sosial Secara keseluruhan gambaran *Job crafting* pada mahasiswa berperan ganda memiliki keterwakilan pada setiap aspek *Job crafting*. Pada aspek *increasing social job resource* menunjukkan bahwa mahasiswa termotivasi atas pencapaian orang lain, mengevaluasi dan mendapatkan saran dari rekan kerja maupun atasan. Aspek structural Job resource digambarkan dengan adanya rasa tanggung jawab, kepuasan diri dan mendapatkan pengalaman baru. Aspek *Increasing Challenging Job Demands* digambarkan dengan perilaku mengambil pekerjaan baru atau membantu pekerjaan teman untuk meningkatkan kapasitas diri dan menjalankan tugas tanpa upah. Aspek *Decreasing Job Demands* menunjukkan adanya pengurangan beban kerja, menghindari orang yang memungkinkan memicu emosi negatif, dan strategi untuk menghadapi emosi negatif

4. Simpulan

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa mahasiswa yang memiliki peran ganda menunjukkan perilaku *Job crafting* baik dalam peran sebagai mahasiswa maupun dalam peran organisasi. Studi ini mengidentifikasi empat tema *Job crafting* pada mahasiswa ini: meningkatkan sumber daya pekerjaan struktural, meningkatkan tuntutan pekerjaan yang menantang, meningkatkan sumber daya pekerjaan sosial, dan mengurangi tuntutan pekerjaan yang menghambat. Tema-tema ini memiliki sub-tema yang berbeda, namun secara tidak langsung dapat mempengaruhi satu sama lain. Meningkatkan sumber daya pekerjaan struktural melibatkan mahasiswa dalam meningkatkan sumber daya mereka untuk mendapatkan pengalaman baru, mencapai kepuasan diri, dan mempertahankan profesionalisme. Selain itu, meningkatkan tuntutan pekerjaan yang menantang memungkinkan siswa untuk meningkatkan kapasitas dan ketahanan mereka, bahkan tanpa menerima bayaran atau pengakuan. Salah satu bentuk spesifiknya adalah membantu rekan kerja dengan pekerjaan mereka setelah menyelesaikan tugas mereka sendiri. Perilaku ini menunjukkan komitmen yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan dan sikap gigih. Mahasiswa yang berperan ganda mendapatkan manfaat dari hubungan sosial dengan

mendapatkan umpan balik yang membangun, berkolaborasi dalam tugas-tugas kelompok, dan menemukan motivasi dalam keberhasilan rekan-rekan mereka. Untuk mengelola stres, mereka memprioritaskan tugas, memberikan dukungan, menghindari interaksi negatif, dan terlibat dalam kegiatan untuk mengatasi emosi negatif

Daftar Rujukan

- Arnold, S., Warner, W.J., Osborne, E.W. (2006). Experiential learning in secondary agricultural education classrooms. *Journal of Southern Agricultural Education Research*, 56(1), hlm.30-39
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. (2019). Daily *job crafting* and momentary work engagement: A self-determination and self-regulation perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 417-430.
- 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. <https://doi.org/10.1177/0018726712453471>
- Bakker AB, Albrecht SL and Leiter MP (2011) Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 20: 4–28.
- Kirkendall, C. D. (2013). *Job crafting: the pursuit of happiness at work* [doctoral dissertation, wright state university]. OhioLINK Electronic Theses and Dissertations Center. http://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc_num=wright1367092575
- Kumala, H. K., & Darmawanti, I. (2022). Strategi regulasi emosi pada mahasiswa dengan banyak peran. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(3), 19-29.
- Maulana (2012). Aktif organisasi, modal utama untuk masuki dunia kerja. Universitas Padjadjaran. <https://www.unpad.ac.id/2012/09/aktif-berorganisasi-modal-utama-untuk-masuki-duniakerja/>
- Naibaho, Y.F.K. (2017). Hubungan antara regulasi diri dengan konflik peran pada mahasiswa organisatoris di FKM dan FISIP Universitas Diponegoro. *J. Empati*, Vol. 7, p.8
- Poerwandari, E. Kristi. (2009). Pendekatan kualitatif. Cetakan ketiga. Depok: Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi Fakultas Psikologi UI.
- Rahardini, Rania, Frianto, A. (2020). Hubungan *job crafting* terhadap keterikatan kerja melalui kepuasan kerja. *Journal of Business and Inovation Management*, Vol 3 No 1, 73–85
- Satria M, Ajasmara. (2021) Dinamika mahasiswa berprofesi ganda (kehidupan mahasiswa menjalani peran ganda di universitas islam indonesia, yogyakarta). Universitas Islam Indonesia. <https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/43710/15311366.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sepfitri, N. (2011). Pengaruh dukungan sosial terhadap motivasi berprestasi siswa MAN 6 Jakarta.
- Setyoningrum, M. U. (2021). Cara pemimpin perempuan dalam mengelola konflik di organisasi kemahasiswaan. *Borneo Journal of Islamic Education*, 1(2), 175-197.
- Sholichah, I. F., Paulana, A. N., & Putri, F. (2018). Self-esteem dan resiliensi akademik mahasiswa. *Proceeding National Conference Psikologi UMG*, 2002, 191–197. <http://journal.umg.ac.id/index.php/proceeding/article/view/920>
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2014). Optimising employee mental health: The relationship between intrinsic need satisfaction, *job crafting*, and employee well-being. *Journal of Happiness Studies*, 15, 957–977.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the *job crafting* scale. *Journal of vocational behavior*, 80(1), 173-186.
- Vinahapsari, C. A., & Rosita, R. (2020). Pelatihan manajemen waktu pada stres akademik karyawan penuh waktu. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 6(1), 20-28.
- Wulansari, S., & Radikun, T. B. S. (2021). Peran *job crafting* pada pekerja sosial di balai dan loka rehabilitasi sosial selama masa pandemi covid-19. *Sosio Informa: Kajian Permasalahan Sosial dan Usaha Kesejahteraan Sosial*, 7(1), 13-30.
- Yurida Radha (2022) Pengaruh beban kerja, stress kerja dan *job crafting* terhadap kepuasan kerja karyawan. *Sibatik Jurnal*. Vol 1(9). DOI: <https://doi.org/10.54443/sibatik>.