

HUBUNGAN ANTARA *JOB CRAFTING* DENGAN *WORK-FAMILY ENRICHMENT* PADA POLISI WANITA DI POLRESTABES SEMARANG

¹Angel Trisha Tampubolon, ¹Ika Zenita Ratnaningsih

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

Email: angeltampubolon05@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job crafting* dengan *work-family enrichment* pada polisi wanita di Polrestabes Semarang. *Job crafting* adalah upaya individu menyesuaikan pekerjaan secara kreatif. *Work-family enrichment* merupakan pengalaman pada domain pekerjaan meningkatkan kualitas kehidupan di domain keluarga. Subjek pada penelitian ini berjumlah 101 polisi wanita dengan status telah menikah yang dipilih menggunakan *simple random sampling*. Pengumpulan data menggunakan Skala *Work-Family Enrichment* (36 aitem; $\alpha = 0.951$) dan Skala *Job Crafting* (30 aitem; $\alpha = 0.919$). Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara *job crafting* dengan *work-family enrichment* dengan $r = .58$; $p < .001$. Nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa kekuatan hubungan berada pada kategori sedang. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *job crafting* memberikan sumbangan efektif sebesar 33,6% terhadap *work-family enrichment* ($r = 0.580$; $R^2 = 0.336$; $F(1,99) = 50.107$; $p < .001$). *Job crafting* secara signifikan mampu memprediksi *work-family enrichment* ($\beta = .71$; $p < .001$). Hasil penelitian menggambarkan bahwa semakin tinggi *job crafting* akan menentukan *work-family enrichment* yang tinggi, sebaliknya semakin rendah *job crafting* akan menentukan *work-family enrichment* yang rendah pula.

Kata Kunci: *job crafting*, *work-family enrichment*, polisi wanita

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB CRAFTING AND WORK-FAMILY ENRICHMENT AMONG FEMALE POLICE OFFICERS AT POLRESTABES SEMARANG

¹Angel Trisha Tampubolon, ¹Ika Zenita Ratnaningsih

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

Email: angeltampubolon05@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between job crafting and work-family enrichment among female police officers at Polrestabes Semarang. Job crafting refers to an individual's proactive efforts to creatively adjust their work, while work-family enrichment is the experience in the work domain that improves the quality of life in the family domain. The participants consisted of 101 married female police officers selected through simple random sampling. Data were collected using the Work-Family Enrichment Scale (36 items; $\alpha = 0.951$) and the Job Crafting Scale (30 items; $\alpha = 0.919$). The results of the simple linear regression analysis revealed a positive and significant relationship between job crafting and work-family enrichment ($r = .58$; $p < .001$). The correlation coefficient indicates a moderate strength of the relationship. Regression analysis showed that job crafting contributed 33.6% to work-family enrichment ($r = 0.580$; $R^2 = 0.336$; $F(1,99) = 50.107$; $p < .001$). Job crafting was found to significantly predict work-family enrichment ($\beta = .71$; $p < .001$). These findings indicate that higher levels of job crafting are associated with higher levels of work-family enrichment, and vice versa.

Keywords: job crafting, work-family enrichment, female police officers

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tren partisipasi angkatan kerja perempuan di dunia telah menunjukkan peningkatan secara signifikan. Menurut International Labour Organization (ILO), tren partisipasi angkatan kerja perempuan di seluruh dunia dari tahun 2020 hingga 2022 mengalami kenaikan sebesar 2% pertahun (World Bank, 2024). Peningkatan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja merupakan perkembangan yang positif dalam pengembangan sumber daya manusia. Di Indonesia, peningkatan angka kerja oleh kalangan perempuan terus bertambah dari tahun ke tahun. Badan Pusat Statistik mencatat bahwa pada Februari 2024, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan menjadi 55,41%, naik sekitar 1% dibanding tahun sebelumnya (GoodStats, 2024).

Berbagai karakteristik individu dapat memengaruhi tingkat partisipasi wanita dalam angkatan kerja, yang mencerminkan sikap mereka terhadap kegiatan di pasar tenaga kerja, seperti pendidikan, usia, dan pendapatan. Wanita memberikan kontribusi signifikan terhadap keberlangsungan perekonomian serta kesejahteraan rumah tangga dan masyarakat. Kehadiran wanita dalam dunia kerja dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga pekerja karena mereka menambah

penghasilan dari hasil kerja mereka. Meskipun wanita pekerja umumnya tidak dianggap sebagai pencari nafkah utama, pendapatan yang mereka peroleh sering kali sangat membantu dan bahkan menjadi pilar penting bagi ekonomi rumah tangga (Hidayat dkk., 2017).

Partisipasi perempuan dalam dunia kerja dapat menjadi salah satu indikator perkembangan ekonomi, namun demikian tantangan yang dihadapi oleh para pekerja perempuan dalam memenuhi tuntutan peran untuk ranah pekerjaan dan keluarga menjadi hal yang tak terelakkan dan bahkan tak jarang memunculkan konflik di antara keduanya. Hal itu terjadi dikarenakan secara budaya perempuan masih identik dengan peran di ranah domestik (Fauziah dkk., 2022). Menurut Greenhaus dan Beutell (dalam Hapsari, 2020) konflik peran ganda merupakan konflik yang timbul sebagai dampak dari tekanan dari lingkungan kerja dan keluarga. Peran ganda yang dimiliki perempuan menurut Sartin dkk. (2019) disebutkan sebagai beban ganda (*double burden*) yaitu beban peran karena tugas domestik (keluarga) harus diutamakan seorang perempuan di samping tugas publik (pekerjaan). Keputusan tersebut bukan merupakan keputusan yang salah, namun menjadi hal penting bagi kemampuan perempuan untuk dapat menyeimbangkan kedua peran yang dijalannya.

Interaksi antara domain pekerjaan dan keluarga tidak jarang menimbulkan konflik terkait keseimbangan peran di antara keduanya, namun di sisi lain, pengalaman yang dirasakan oleh individu di tempat kerja juga dapat memperkaya pengalaman di domain keluarga, konsep tersebut dikenal dengan *work-family*

enrichment. Menurut Greenhaus dan Powell (2006), *work-family enrichment* merupakan proses di mana pengalaman dalam satu domain (misalnya pekerjaan) meningkatkan kualitas kehidupan di domain lain (misalnya keluarga). Terdapat dua arah dari *work-family enrichment*, yaitu *work-to-family enrichment* (pengalaman kerja yang positif memperkaya kehidupan keluarga) dan *family-to-work enrichment* (pengalaman keluarga yang positif memperkaya kehidupan kerja). Penelitian spesifik oleh Nurendra dan Rosady (2022) yang dilakukan pada karyawan yang sudah menikah menunjukkan bahwa *work-family enrichment* memiliki kontribusi yang signifikan terhadap *work engagement*.

Pada konteks organisasi, perhatian terhadap *work-family enrichment* sangat penting karena karyawan di sektor ini sering menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi dan jadwal yang tidak teratur. Meningkatkan *work-family enrichment* dapat berkontribusi pada kesejahteraan karyawan dan kinerja keseluruhan organisasi (Wayne dkk., 2006). Dengan menciptakan interaksi yang positif antara pekerjaan dan keluarga, individu dapat merasakan kepuasan, kebahagiaan, dan mengurangi stres dalam kehidupannya (Akasah dkk., 2023; Markuwati dkk., 2015). Salah satu profesi yang menghadapi tantangan untuk menyeimbangkan dua peran, yaitu peran kerja dan peran keluarga adalah polisi wanita, atau seringkali dikenal dengan polwan. Polwan sebagai anggota dari kepolisian Republik Indonesia perlu menekankan aspek profesionalisme dalam pelaksanaan kerja sehari-hari. Bahkan saat ini polwan memiliki kesempatan yang luas untuk memperoleh jabatan strategis di setiap jabatan di institusi POLRI. Kondisi tersebut tentu saja membawa

konsekuensi bahwa semakin tinggi jabatan yang diperoleh, maka semakin berat pula masalah yang harus diselesaikan (Yurendra & Hasan, 2019)

Polwan di Indonesia menghadapi tantangan berat dalam menjalankan tugasnya. Mereka sering kali dihadapkan pada jam kerja yang tidak tetap, *shift* malam, serta tugas mendadak, terutama saat terjadi demonstrasi, bencana alam, atau penugasan terkait keamanan negara. Berbagai situasi tersebut menuntut kesiapsiagaan penuh serta kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap berbagai kondisi yang dinamis (Sari, 2021). Namun, di balik tantangan tersebut, banyak Polwan justru mengembangkan keterampilan penting dalam pekerjaannya, seperti disiplin tinggi, manajemen waktu yang baik, komunikasi yang efektif, serta kemampuan pengambilan keputusan cepat dan tepat. Menariknya, keterampilan-keterampilan ini tidak hanya bermanfaat dalam konteks pekerjaan, tetapi juga membawa dampak positif dalam kehidupan keluarga (Hutahaean dkk., 2023). Misalnya, kemampuan manajemen waktu membantu mereka mengatur peran sebagai ibu atau istri dengan lebih efisien, komunikasi efektif memperkuat hubungan keluarga, dan disiplin membantu menciptakan rutinitas keluarga yang stabil (Juansih dkk., 2020). Fenomena ini dikenal sebagai *Work-Family Enrichment* (WFE), yaitu kondisi di mana pengalaman dan keterampilan yang diperoleh dalam lingkungan kerja memperkaya dan memperkuat kualitas kehidupan keluarga (Greenhaus & Powell, 2006).

Dalam konteks polwan, tantangan yang mereka hadapi di tempat kerja justru menjadi bekal berharga yang mereka bawa pulang, menjadikan mereka pribadi

yang tangguh, terorganisir, dan mampu mendukung dinamika keluarga dengan lebih baik. Dengan demikian, meskipun polwan menghadapi tantangan berat dalam pekerjaannya, pengalaman tersebut dapat menjadi sumber kekuatan yang memperkaya kehidupan keluarga mereka. Kondisi tersebut menegaskan pentingnya dukungan organisasi dan keluarga dalam menciptakan lingkungan yang memungkinkan polwan untuk berkembang secara profesional dan pribadi (Hadas & Qonitatin, 2022)

Dampak dari peran ganda yang dijalani polwan, sering memicu konflik baik di rumah maupun di lingkungan kerja. Maka dari itu, penting bagi polwan untuk dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga (Nugraha & Satya, 2022). Keseimbangan ini tidak hanya penting untuk mencegah konflik peran, tetapi juga dapat menjadi landasan bagi terjadinya *work-family enrichment* yaitu mampu memanfaatkan berbagai keterampilan di pekerjaannya untuk diterapkan di lingkungan keluarganya, kemudian mampu menyelesaikan tugas pekerjaan maupun keluarga dengan baik sehingga tidak mengganggu aktivitas keduanya (Apriani dkk., 2021). Penelitian ini menggunakan pendekatan *work-family enrichment* (WFE) dibandingkan *work-family conflict* (WFC) maupun *work-life balance* (WLB) karena WFE memberikan pemahaman yang lebih positif dan konstruktif terhadap hubungan antara pekerjaan dan keluarga. Individu dengan tingkat WFE yang tinggi dan WFC yang rendah disebut tipe *beneficial* yaitu memiliki tingkat kesejahteraan psikologis tertinggi, termasuk kepuasan hidup dan energi kerja yang lebih baik. Temuan tersebut memperkuat asumsi bahwa interaksi

antara pekerjaan dan keluarga bukan hanya dapat menimbulkan konflik, tetapi juga dapat menjadi sumber pengayaan yang meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan. Selain itu, dibandingkan dengan konsep *work-life balance* yang cenderung netral dan kurang menggambarkan dinamika hubungan antar peran, WFE lebih berakar pada teori perluasan peran yang menekankan bahwa keterlibatan dalam berbagai peran justru dapat menjadi sumber dukungan, keterampilan, dan energi positif bagi individu (Rantanen dkk., 2013).

Work-family enrichment dipengaruhi oleh beberapa faktor baik dari domain *work* dan domain *non-work*. Salah satu contoh domain *non-work* yang sering memengaruhi *work-life enrichment* pada wanita yang bekerja adalah *role expectations*, yang berasal dari pengalaman individu saat beraksi dalam lingkungan tertentu. *Role expectations* mencakup pengalaman dengan atasan, rekan kerja, dan interaksi dengan individu lain. Pengalaman tersebut membantu membentuk cara individu memahami dan memilih untuk menjalankan peran. Sebagian dari proses ini melibatkan persepsi dan penilaian tentang tuntutan pekerjaan, yang mencerminkan isi *role expectations* (Fauzianah & Indrawati, 2019).

Sementara itu, contoh domain *work* yang dapat memengaruhi *work-family enrichment* adalah *job autonomy* (Jing dkk., 2021). Secara umum, tingkat *job autonomy* yang tinggi biasanya dianggap sebagai sumber daya yang bermanfaat karena dapat mendukung berbagai hasil positif. Sebaliknya, *job autonomy* yang rendah cenderung berhubungan dengan kesejahteraan yang lebih rendah dan

menghasilkan sikap negatif. Individu yang bekerja dapat memperoleh lebih banyak otonomi dalam melakukan tugas dan mengelola pekerjaannya dengan melakukan *job crafting*. Kondisi tersebut dikarenakan *job crafting* memungkinkan individu untuk mengidentifikasi nilai dan pentingnya pekerjaan dari sudut pandang yang lebih luas dan mengadaptasi pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan profesional (Tims dkk., 2012; Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Lebih lanjut, Bhargava dan Baral (2009) menemukan bahwa *work-family enrichment* dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan *job outcomes* (kepuasan kerja, komitmen, dan perilaku kerja). Hubungan positif antara dukungan supervisor dan WFE membuktikan bahwa dukungan supervisor dapat memperluas basis sumber daya psikologis individu seperti kepercayaan diri, yang meningkatkan kepuasan dan kinerja tidak hanya dalam domain pekerjaan tetapi juga dalam domain keluarga (Kalliath dkk., 2020). Hubungan ini mencerminkan peran komunikasi positif, motivasi dan jaminan yang diterima dari atasan dan memberikan dasar untuk menyimpulkan bahwa jika seorang individu berusaha mencapai sinergi antara keluarga dan pekerjaan. Oleh karena itu, penting bagi setiap individu untuk merasa terhubung dan termotivasi dalam kedua peran tersebut. Salah satu konsep yang dapat membantu mencapai hal ini adalah kemampuan *job crafting*. *Job crafting* dianggap sebagai aspek yang dapat memfasilitasi hubungan timbal balik yang positif antara kedua peran dalam kehidupan ibu bekerja. Sejumlah penelitian telah menunjukkan hubungan antara *job crafting* dengan peningkatan efektivitas di tempat kerja, peningkatan *job*

satisfaction dan penurunan *burnout* (Rastogi & Chaudhary, 2018). Selain itu, *job crafting* ditemukan memiliki konsekuensi penting bagi *work engagement* serta *work-family enrichment* (Akasah dkk., 2023).

Wrzesniewski dan Dutton (2001) mendefinisikan *job crafting* sebagai proses kreatif dan fleksibel yang dilakukan individu untuk menyesuaikan pekerjaan secara kontekstual, dengan tujuan membentuk serta mempertahankan pemahaman yang bermakna tentang tugas yang dijalankan dan identitas dirinya di tempat kerja. Selain itu, *job crafting* juga dinilai memberikan kontrol lebih besar bagi individu terhadap pekerjaan, individu dapat merasa lebih termotivasi untuk menghasilkan ide-ide inovatif, merasa memiliki andil dalam perubahan dan perkembangan di lingkungan kerja sehingga memberi efek positif terhadap hubungan keluarga sesuai dengan konsep *work-family enrichment* (Akasah dkk., 2023).

Polwan merupakan bagian kekuatan pelaksanaan tugas dan fungsi Polri sebagai alat penegak hukum, pengayom dalam memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat, membina dan mewujudkan kamtibmas, serta melaksanakan tugas-tugas lainnya. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia menjabarkan tugas dan fungsi polwan sebagai bagian integral dari Polri. Pada awalnya polwan terbentuk untuk membantu menangani masalah yang berkaitan dengan perempuan dan anak-anak. Seiring dengan perkembangan organisasi kepolisian, penugasan polwan tidak hanya terbatas pada perempuan dan anak-anak saja. Akan tetapi, tugas polwan mencakup semua tugas-tugas kepolisian baik dalam bidang operasional maupun non

operasional, seperti fungsi intelijen, reserse, lalu lintas, pembinaan personil, pengawasan, kesehatan dan lain sebagainya (Handayani, 2019).

Hasil penggalian data awal yang dilakukan peneliti dengan melakukan wawancara kepada Kepala Bagian Sumberdaya (Kabag Sumda) Polrestabes Semarang mengatakan bahwa jumlah polwan di tahun 2024 sebanyak 145 orang, terdiri dari 136 sudah menikah dan 9 belum menikah. Bagi polwan yang sudah berkeluarga tentunya mengalami peran ganda seperti menjalankan tugasnya sebagai polisi sekaligus merawat kehidupan keluarganya (Sartin dkk., 2019). Dari hasil penggalian data awal dari salah satu polwan di Polrestabes Semarang, dalam melaksanakan tugasnya, para polwan dimungkinkan mengubah atau menyesuaikan cara menyelesaikan pekerjaan agar lebih sesuai dengan kebutuhan, kemampuan, dan preferensi pribadi. Misalnya saat harus mengembangkan program penyuluhan keamanan untuk anak-anak di sekolah, para polwan dapat mengkreasikan dengan metode interaksi langsung ataupun pembelajaran interaktif tentang bahaya narkoba dan pentingnya disiplin. Polwan juga bertugas dalam konteks hubungan masyarakat untuk meningkatkan keterlibatan masyarakat, menciptakan kesadaran, dan membangun citra positif kepolisian di kalangan generasi muda. Selain itu, polwan bisa memperkuat jaringan dan hubungan dengan rekan kerja serta masyarakat dengan cara mengembangkan program kemitraan dengan organisasi lokal untuk meningkatkan kerja sama dalam menangani isu-isu keamanan (Prasetijo dkk., 2022). Penanganan kasus juga dapat menjadi bentuk *job crafting* yang meningkatkan efektivitas kerja seperti menggunakan teknologi

untuk mempermudah pengumpulan bukti atau berkomunikasi dengan masyarakat (Haryono, 2024).

Penelitian terdahulu oleh Akasah dkk. (2023) menunjukkan bahwa *job crafting* memainkan peran positif dalam menghasilkan *work-family enrichment*. Ditegaskan bahwa orang-orang dengan tingkat keterampilan kerja yang tinggi lebih cenderung mempunyai perilaku kerja yang positif, memperoleh lebih banyak dukungan dan sumber daya, menangani pekerjaan dan hubungan keluarga dengan benar, dan meningkatkan *work-family enrichment*. Kemudian, penelitian oleh Li dkk. (2023) memberikan bukti empiris mengenai bagaimana *job crafting* proaktif yang dilakukan oleh ibu bekerja di Tiongkok dapat meningkatkan *work-to-family enrichment* (WFE). Dalam studi ini, para peneliti menggunakan pendekatan perspektif konsep diri untuk menjelaskan bahwa ketika ibu bekerja secara aktif membentuk dan menyesuaikan pekerjaan mereka, misalnya dengan mencari tantangan baru atau mengelola ulang tugas maka mereka tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperkaya kehidupan keluarganya. Temuan ini menekankan bagaimana ibu yang bekerja dapat secara aktif mengubah pekerjaan untuk mencapai pengayaan pekerjaan untuk keluarga berdasarkan kebutuhan dan nilai setiap individu. Temuan ini menekankan pada pentingnya perilaku proaktif di tempat kerja, terutama bagi ibu bekerja, dalam menciptakan sinergi positif antara kehidupan profesional dan keluarga.

Penelitian ini memuat kebaruan yang signifikan dibandingkan dengan studi terdahulu. Fokus utama penelitian ini adalah pada polwan di Polrestabes

Semarang, memberikan wawasan baru dalam konteks kepolisian di Indonesia, yang belum banyak diteliti sebelumnya. Berbeda dari penelitian lain yang sering menekankan pada hubungan antara *job crafting* dan *work engagement* atau *burnout*, studi ini mengkaji bagaimana *job crafting* memengaruhi *work-family enrichment*, yaitu sejauh mana pengalaman dalam satu peran (pekerjaan) meningkatkan kualitas hidup di peran lainnya (keluarga). Menggunakan lensa *Work-Home Resources Model* oleh Ten Brummelhuis dan Bakker (2012), dijelaskan bahwa sumber daya dan tuntutan dari domain kerja dan rumah saling memengaruhi melalui proses *spillover* (pengaruh dalam diri individu dari satu domain ke domain lain) dan *crossover* (pengaruh antarindividu, misalnya dari pekerja ke pasangan).

Berdasarkan paparan di atas, peneliti ingin melakukan penelitian hubungan *job crafting* dengan *work-family enrichment* pada polwan di Polrestaes Semarang. Penelitian terkait kedua variabel ini telah banyak diteliti, namun penelitian ini memiliki subjek dan lokasi penelitian yang berbeda. Selain itu, penelitian ini memilih untuk fokus pada *work-family enrichment* (WFE) karena pendekatan ini menekankan perspektif positif tentang bagaimana peran kerja dan keluarga dapat saling memperkuat bahkan memperkaya individu melalui peningkatan keterampilan khususnya *job crafting*. Kondisi kerja yang mendukung tidak hanya menurunkan stres, tetapi juga memperkaya pengalaman sebagai orang tua, serta berdampak positif terhadap kesehatan mental (Cooklin dkk., 2016). Oleh karena itu, peneliti ingin menambah kajian penelitian yang menguji secara empirik

apakah terdapat hubungan antara *job crafting* dengan *work-family enrichment* pada polwan di Polrestaes Semarang.

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan antara *job crafting* dengan *work-family enrichment* pada Polwan di Polrestaes Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji secara empirik mengenai hubungan antara *job crafting* dengan *work-family enrichment* pada Polwan di Polrestaes Semarang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian membantu perkembangan riset mengenai *job crafting* dan *work-family enrichment* di Indonesia dan dapat menambah referensi ilmiah bagi disiplin ilmu psikologi, terutama bidang psikologi industri organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi institusi Polri

Penelitian ini dapat menjadi pedoman bagi institusi Polri khususnya Polrestabes Semarang dalam melihat keterkaitan antara *job crafting* dengan *work-family enrichment*.

b. Bagi subjek penelitian

Penelitian dapat memberi informasi mengenai hubungan antara *job crafting* dengan *work-family enrichment* pada polwan dan mengetahui kondisi *job crafting* di tempat kerja.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi dasar untuk penelitian lanjutan atau pengembangan teori secara lebih mendalam mengenai hubungan antara *job crafting* dengan *work-family enrichment*.