

## **CAREER CALLING DAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA PETUGAS DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KLAS 1 SEMARANG**

**Amalia A. Wardani<sup>1</sup>, Dian R. Sawitri<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedarto SH Tembalang Semarang 50275

wardani.amalia@gmail.com

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *career calling* dan *psychological well-being* pada petugas pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan Klas 1 Semarang. Populasi penelitian adalah 101 petugas pemasyarakatan, didapatkan sampel penelitian sebanyak 63 orang yang diperoleh melalui *convenience sampling*, diberikan Skala *Psychological Well-Being* (34 aitem;  $\alpha = 0,91$ ) dan Skala *Career Calling* (32 aitem;  $\alpha = 0,93$ ). Analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *career calling* dan *psychological well-being* pada petugas pemasyarakatan di Lapas Klas 1 Semarang. Artinya, semakin tinggi *career calling*, semakin tinggi pula *psychological well-being*, dan semakin rendah *career calling*, semakin rendah *psychological well-being* petugas pemasyarakatan. *Career calling* petugas pemasyarakatan memberikan sumbangan efektif sebesar 73% terhadap *psychological well-being*. Penelitian ini memiliki implikasi bagi petugas pemasyarakatan, pengambil kebijakan di lapas, dan peneliti selanjutnya.

**Kata kunci:** *career calling*, *psychological well-being*, petugas lembaga pemasyarakatan

### **Abstract**

The purpose of this study is to know the correlation between *career calling* and *psychological well-being* among the correctional officer at the Lembaga Pemasyarakatan Klas I Semarang. The population of this study is 101 correctional officer, where in the sample of this study is 63 correctional officer which are collected by *convenience sampling*, given the scale *Psychological Well-Being* (34 items;  $\alpha = .91$ ) and the scale of *Career Calling* (32 items;  $\alpha = .93$ ). Simple regressive analysis showed a positive and significant correlation between *career calling* and *psychological well-being* among the Lembaga Pemasyarakatan Klas I Semarang which means that the higher the *career calling*, the higher the *psychological well-being*, and viceversa. *Career calling* among those correctional officer contributed by 73%, toward *psychological well-being*. This study has on implication or the correctional officer, their policy making process and for use research and practice are discussed.

**Keywords:** *career calling*, *psychological well-being*, correctional officer

## **PENDAHULUAN**

Petugas pemasyarakatan merupakan pejabat fungsional penegak hukum yang melaksanakan tugas di bidang pembinaan, pengamanan, dan pembimbingan warga binaan pemasyarakatan (UU No. 12 th 1995 tentang Pemasyarakatan pasal 8). Petugas pemasyarakatan yang bertugas dalam lembaga pemasyarakatan (Lapas) mulai dari pembinaan hingga pengamanan dari warga binaan itu sendiri selama di dalam lembaga pemasyarakatan.

Lapas adalah tempat untuk melaksanakan pembinaan warga binaan dan anak didik pemasyarakatan sesuai dengan Pancasila (UU No. 12 th 1995 tentang Pemasyarakatan pasal 1). Lapas merupakan lembaga sosial yang diperuntukkan kepada masyarakat yang melanggar hukum pidana maupun perdata setelah ditetapkan bersalah dan dijatuhi hukuman penjara oleh lembaga peradilan. Setelah warga binaan tersebut memasuki lapas mereka disebut warga binaan karena lembaga pemasyarakatan memiliki tujuan agar warga binaan pemasyarakatan menyadari kesalahannya, memperbaiki diri, dan tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat, dapat aktif berperan dalam pembangunan, dan dapat hidup secara wajar sebagai warga yang baik dan bertanggung jawab.

Tugas petugas pemasyarakatan (Peraturan Menteri HUM dan HAM RI tentang kode etik pegawai pemasyarakatan tahun 2011) yaitu pelayanan, pembinaan, dan pembimbingan warga binaan pemasyarakatan, pengelolaan benda sitaan dan barang rampasan serta dalam pergaulan hidup sehari-hari, salah satunya ditentukan oleh integritas moral dan keteladanan sikap, dan tingkah laku pegawai pemasyarakatan. Petugas pemasyarakatan tersebut dibagi menjadi tiga bagian, yaitu pejabat struktural, staf, dan petugas penjagaan. Pejabat struktural adalah petugas pemasyarakatan yang diangkat untuk menduduki jabatan eselon, staf adalah petugas pemasyarakatan yang membantu pejabat struktural, sedangkan petugas penjagaan adalah petugas pemasyarakatan yang melakukan penjagaan pada warga binaan.

Jumlah petugas pemasyarakatan adakalanya tidak sebanding dengan jumlah tahanan yang berada di dalam Lapas. Kelebihan kapasitas di dalam Lapas pada akhirnya dapat membawa berbagai dampak yang bersifat negatif. Mulai dari perkelahian antara sesama warga binaan maupun antara warga binaan dengan petugas, berbagai bentuk kekerasan, tingginya angka pelarian, kualitas makanan, lingkungan dan kesehatan yang buruk, petugas yang korupsi, pemerasan terhadap warga binaan maupun keluarganya dan bebasnya para warga binaan menggunakan alat-alat elektronik serta beredarnya narkoba di lingkungan lapas. Beberapa hal tersebut dapat menyebabkan adanya beban kerja yang semakin berat dan membuat petugas mengalami *burnout* yang pada akhirnya mengganggu *psychological well-being* petugas itu sendiri. Seperti yang dijelaskan oleh Harter, Schmidt, & Keyes (2002), tempat kerja (organisasi) merupakan salah satu hal yang menunjang *psychological well-being* karyawan. Jadi tempat kerja juga dapat mempengaruhi *psychological well-being* dari petugas kurang optimal.

Komponen dalam *psychological well-being* merupakan komponen kognitif karena dilakukan saat seseorang memberikan evaluasi secara sadar dan menilai kepuasan mereka terhadap kehidupan secara keseluruhan atau penilaian evaluatif mengenai aspek-aspek khusus dalam kehidupan, dapat membedakan dampak positif dan negatif sehingga mencapai keseimbangan dalam kehidupannya (Wells, 2010).

*Psychological well-being* dapat diartikan sebuah kondisi dimana individu memiliki sikap yang positif terhadap diri sendiri dan orang lain, dapat membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup mereka lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya (Ryff, 1989).

Tinggi rendahnya tingkat kesejahteraan psikologis individu dapat ditentukan oleh proses evaluasi terhadap pengalaman hidup selama bekerja, meliputi penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi (Ryff dalam Wells, 2010). Faktor yang mempengaruhi *psychology well-being* adalah usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi, budaya (Ryff & Singer, 1996), kemudian ada spiritualitas dan religiusitas (Wink & Dillon, 2008).

Dalam bekerja, seseorang memaknai pekerjaan mereka masing-masing sesuai dengan apa yang diinginkan. Makna kerja menurut Wrzesniewski (2010) adalah pemaknaan individu terhadap pekerjaannya, yaitu sebagai *job*, *career*, atau *calling*. *Job* menekankan pada peluang untuk memperoleh imbalan sebatas keuangan, *career* menekankan pada peluang untuk kemajuan dan prestasi yang diinginkan, sedangkan *calling* atau *career calling* (panggilan) menekankan pada peluang untuk menciptakan pekerjaan sosial-berguna untuk semua lingkungan sosialnya.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *career calling* berkorelasi dengan konsekuensi positif. Misalnya, penelitian Puspita (2012) menunjukkan bahwa dukungan sosial dan pemaknaan pekerjaan sebagai *calling* pada perawat berkorelasi positif dengan semangat kerja dan dedikasi, serta banyaknya waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan tanpa merasa terbebani. Kemudian penelitian Tanudjaja (2013) menunjukkan bahwa konflik keluarga-kerja (*work-family conflict*) berperan sebagai tuntutan kerja yang dapat memunculkan *stressor* pada guru. Namun adanya persepsi terhadap dukungan organisasional dan pemaknaan kerja sebagai panggilan (*calling*) dapat mengurangi persepsi terhadap *stressor* dan meningkatkan keterikatan kerja.

Secara tradisional, *career calling* dipahami sebagai suatu pekerjaan yang memiliki hubungan dengan Tuhan, dalam artian bahwa pekerjaan itu bermuara pada konteks sosial dalam jalan Tuhan (Wrzesniewski, Dekas, & Rosso, 2009). Pengertian seperti di atas membuat segala sesuatu dikerjakan hanya untuk memenuhi panggilan dari Tuhan dan semata-mata dilakukan hanya untuk sosial. Secara modern, *career calling* tidak hanya di kaitkan dengan Tuhan. Makna sosial masih tetap bertahan sehingga pekerjaan yang dilakukan mempunyai tujuan sosial untuk mendapatkan kepuasan tertentu. Hal tersebut telah disampaikan oleh Wrzesniewski (2010) yang menyebutkan bahwa makna kerja sebagai *career calling* merupakan peluang untuk menciptakan pekerjaan sosial yang berguna untuk semua lingkungan sosialnya.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa *career calling* merupakan panggilan yang dirasakan individu dalam melakukan pekerjaan bermakna sosial, bernilai moral dalam masyarakat, tidak mementingkan imbalan, dan memiliki tujuan untuk merubah dunia menjadi lebih baik lagi, yang dilakukan tidak hanya semata-mata untuk mengejar karir, melainkan juga untuk membuat orang lain senang dengan apa yang telah diperbuatnya. Dengan demikian penelitian ingin mengetahui hubungan antara *career calling* dan *psychological well-being* pada petugas pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan Klas 1 Semarang.

## **METODE**

*Psychological well-being* merupakan kemampuan untuk menunjukkan sikap positif individu terhadap diri sendiri dan orang lain ketika dihadapkan pada situasi hidup sehari-hari, yang ditandai dengan kemampuan individu untuk melakukan penerimaan diri, menjalin hubungan positif dengan orang lain, memiliki otonomi akan diri sendiri, melakukan adaptasi yang baik terhadap lingkungan, menetapkan tujuan hidup yang membuat hidupnya lebih bermakna, dan mengalami pertumbuhan pribadi dalam mengembangkan minat dan bakatnya, sehingga ia dapat mengevaluasi dirinya agar menjadi pribadi yang lebih baik lagi. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka *psychological well-being* semakin tinggi. Sebaliknya, jika skor yang didapatkan semakin rendah maka menunjukkan bahwa *psychological well-being* juga semakin rendah.

*Career calling* adalah kemampuan individu dalam memenuhi panggilan yang dirasakan dalam melakukan pekerjaannya yang bermakna sosial, bernilai moral dalam masyarakat, tidak mementingkan imbalan, dan memiliki tujuan untuk merubah dunia menjadi lebih baik lagi, yang dilakukan tidak hanya semata-mata mengejar karir melainkan juga untuk membuat orang lain senang dengan apa yang telah diperbuatnya. Semakin tinggi skor yang didapatkan maka subjek memiliki *career calling* yang tinggi dan begitu juga sebaliknya, semakin rendah skor yang didapatkan menunjukkan *career calling* subjek semakin rendah.

Populasi dalam penelitian ini adalah petugas pemasyarakatan di lapas Klas 1 Semarang yang berjumlah 101 orang. Terdiri dari bagian penjagaan (51 orang) dan staf (50 orang). Teknik sampling penelitian menggunakan *convenience sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dapat dilakukan dengan mendapatkan informasi dari anggota populasi yang sewaktu-waktu tersedia untuk memberikan informasi yang dibutuhkan (Wibisono, 2003). Teknik ini merupakan salah satu bentuk *non-random* atau *non-probability*. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi yaitu Skala *Psychological well-being* dan Skala *Career calling*. Terdapat empat alternatif respon jawaban yang terdiri dari pernyataan *favorable* dan *unfavorable*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *career calling* dan *psychological well-being* pada petugas pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan Klas 1 Semarang. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan positif antara *career calling* dan *psychological well-being* pada petugas pemasyarakatan di Lapas Klas 1 Semarang. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa hipotesis diterima, yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *career calling* dan *psychological well-being* pada petugas pemasyarakatan di Lapas Klas 1 Semarang. Artinya, semakin tinggi *career calling* maka semakin tinggi *psychological well-being*, dan sebaliknya.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Duffy, Dik, & Steger (2011), yang memberikan gambaran serupa yaitu adanya hubungan yang positif antara *career calling* dan *psychological well-being* pada karyawan. Ketika seseorang memiliki *career*

*calling* dan menjalani pekerjaan dengan *psychological well-being* maka dapat terciptanya *career commitment* yang tinggi pula, sehingga *career commitment* dianggap sebagai penghubung penting antara *career calling* dan pekerjaan yang berhubungan dengan kesejahteraan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *career calling* memiliki sumbangan efektif sebesar 73% terhadap *psychological well-being*, yang artinya bahwa *career calling* merupakan salah satu penentu *psychological well-being*, sedangkan 27% lainnya ditentukan oleh faktor lain. Faktor-faktor lain yang terkait dengan *psychological well-being* menurut Ryff & Singer (1996) adalah usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi, dan budaya. Sedangkan, Wells (2010) menyebutkan *psychological well-being* individu sangat berkaitan dengan usia, gender, status pernikahan, level sosial ekonomi, dan relasi sosial yang dimiliki. Selain hal di atas, tingkat religiusitas dan *locus of control* juga berhubungan dengan tinggi rendahnya *psychological well-being*, sesuai dengan penelitian Arifin & Rahayu (2011) yang menunjukkan korelasi positif antara *psychological well-being* dengan orientasi religius dan *locus of control*. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan Wink & Dillon (2008) menjelaskan bahwa *psychological well-being* di pengaruhi oleh faktor spiritual dan religiusitas.

Sejumlah 50.78% petugas pemasyarakatan Lapas Klas 1 Semarang memiliki *career calling* sangat tinggi. Artinya, petugas pemasyarakatan memiliki tujuan karir yang mengacu pada sosial, yaitu pekerjaan yang sesuai dengan apa yang diinginkan dan memiliki arti melayani orang lain dengan membimbing warga binaan menjadi manusia yang lebih baik lagi.

Petugas pemasyarakatan akan lebih puas ketika ia melakukan pekerjaan tersebut sesuai dengan *career calling* dalam dirinya, walaupun *career calling* tersebut ia dapatkan setelah ia memasuki dunia kerja tersebut. Hal tersebut seperti diungkapkan oleh Duffy & Dik (2013), mereka menyatakan bahwa seseorang yang telah memasuki dunia kerja lebih mampu menemukan *career calling* untuk kepuasan hidupnya dibandingkan individu yang masih duduk di perguruan tinggi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *career calling* dan *psychological well-being* pada petugas pemasyarakatan di Lapas Klas 1 Semarang. Hipotesis bahwa terdapat hubungan positif antara *career calling* dan *psychological well-being* pada petugas pemasyarakatan di Lapas Klas 1 Semarang diterima. Semakin tinggi *career calling*, maka akan semakin tinggi pula *psychological well-being* yang dimiliki petugas pemasyarakatan, dan sebaliknya

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Z., & Rahayu, I. T. (2011). *Hubungan antara orientasi religius, locus of control dan psychological well-being mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*. Diunduh dari <http://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/lemlit/article/view/1945>.
- Duffy, R. D., Dik, B. J., & Steger, M. F. (2011). Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational*.
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going?. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 428-436.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2002). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. In C. L. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: The Positive Person and the Good Life* (pp. 205-224). Washington: American Psychological Association.
- Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI tentang Kode Etik Pegawai Pemasyarakatan tahun 2011.
- Puspita, M. D. (2012). Hubungan antara dukungan sosial dan makna kerja sebagai panggilan (calling) dengan keterikatan kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 1, 1-17.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H (1996). Psychological well-being: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65, 14-23.
- Tanudjaja, R. M. (2013). Hubungan antara konflik keluarga-kerja, makna kerja sebagai panggilan, dan persepsi terhadap dukungan organisasional dengan keterikatan kerja pada guru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 tahun 1995 tentang Perasyarakatan.
- Wells, I. E. (2010). *Psychological well-being*. New York, NY: Nova Science Publishers, Inc.
- Wibisono, D. (2003). *Riset bisnis panduan bagi praktisi dan akademisi*. Jakarta: Gramedia.

Wink, P., & Dillon, M. (2008). Religiousness, spirituality, and psychosocial function in late adulthood: Findings from a longitudinal study. *Psychology and Aging, 18*, 916-924.

Wrzesniewski, A. (2010). *Handbook of positive organizational scholarship: Calling*. Oxford: Oxford University Press.

Wrzesniewski, A., Dekas, K., & Rosso, B. (2009). Callings. In S. Lopez & A. Beauchamp (Eds.), *Encyclopedia of Positive Psychology*. Oxford: Blackwell.