

ARTIKEL PENELITIAN

MAKNA KERJA PEMANGKU BERUSIA DEWASA MADYA

NILUH PUTU AYU DEWI ARTALINA & SEGER HANDOYO

Departemen Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran dan proses makna kerja pemangku berusia dewasa madya yaitu 40-60 tahun yang seharusnya memasuki masa-masa mendapatkan prestasi, prestise dan kekuasaan, namun sebaliknya seorang pemangku mengabdikan dirinya kepada Tuhan Yang Maha Esa. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi dengan tiga orang responden yang ditentukan sesuai dengan kriteria yaitu berusia dewasa madya, hanya bekerja sebagai pemangku dan sudah melewati tahapan *Catur Asrama*. Pada penelitian ini ditemukan bahwa makna kerja pemangku berusia dewasa madya merupakan *calling*, yaitu tingkatan tertinggi dari makna kerja yang berupa pengabdian yang ditujukan kepada Tuhan serta pelayanan kepada Tuhan dan umat yang dilakukan dengan tulus, ikhlas dan tanpa pamrih. Meskipun pemaknaan kerja ketiga responden pada akhirnya sama, tetapi setiap subjek mengawali menjabat sebagai pemangku dengan cara yang berbeda-beda dan mengikuti proses yang berbeda pula.

Kata kunci: calling, dewasa madya, makna kerja, pemangku

ABSTRACT

This research aims to know the description of the process and the meaning of work of Hindu priest in middle adulthood aged 40-60 years which should enter the times to get achievements, prestige and power, but Hindu Priest rather to devoted to God. This research uses qualitative research methods with the phenomenology of approach with three participants are determined in accordance with the criteria i.e. aged in middle adulthood, works only as Hindu priest and had passed the stage of Catur Asrama. In this study, it was found that the meaning of work of Hindu priest in middle adulthood is devotion to God and Service to the God and also people are done with heartfelt, sincere and selfless. In addition, there is calling which is the highest level of the meaning of work. Although the definition of the subject of the third about meaning of work in the end is the same, but each subject served as a Hindu priest initiated by different ways and follow the process.

Keywords: calling, middle adulthood, meaning of work, Hindu priest

*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: seger.handoyo@psikologi.unair.ac.id



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Bekerja menjadi suatu hal yang fundamental bagi semua orang (Highhouse & Schmitt; Motowidlo & Kell, 2013 dalam (Santrock, 2012). Hal tersebut menjadi sangat penting untuk kelangsungan finansial setiap individu untuk mengurus rumah tangga, menghabiskan waktu luang, pergaulan, dan juga untuk kesehatan (Allen, 2013; Shirom & others, 2011 dalam (Santrock, 2012). Sehingga, memiliki pekerjaan dan penghasilan yang tetap telah menjadi kebutuhan dasar individu. Di era globalisasi ini seluruh komponen masyarakat berlomba-lomba dengan bekal keahlian untuk memiliki pekerjaan dan penghasilan yang tetap guna menghidupi dirinya sendiri maupun keluarga (Yunizha, 2016). Menurut survei mengenai tingkat kebahagiaan pekerja dalam bekerja yang dilakukan oleh situs *jobstreet* dengan subjek 50.686 pekerja di Asia, Indonesia menjadi negara yang memiliki pekerja yang paling optimis dalam melihat prospek kerja di dalam waktu enam bulan ke depan (Jobstreet, 2016). Sehingga dapat dilihat bahwa memang penduduk Indonesia membutuhkan sebuah pekerjaan.

Individu yang bekerja tentunya untuk mencari gaji. Gaji tersebut mereka pergunakan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari individu. Individu yang bekerja biasanya menuntut gaji yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Sebuah penelitian oleh Kahneman dan Deaton menunjukkan bahwa individu yang kaya lebih bahagia daripada individu miskin, negara maju lebih bahagia dibandingkan dengan negara berkembang, semakin negara tersebut kaya, maka negara tersebut akan lebih bahagia. Sehingga terbukti adanya hubungan yang kuat antara pendapatan dengan kebahagiaan (Close, 2016). Selanjutnya, beberapa peneliti sudah melakukan riset mengenai hubungan antara uang dan kebahagiaan pada beberapa tahun terakhir yang dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu Aknin, Norton, & Dunn, 2009; Diener & Biswas-Diener, 2002; Frey & Stutzer, 2000, hasilnya ialah adanya hubungan yang positif pada uang dan kebahagiaan. Kesimpulannya ialah uang dapat memberi kebahagiaan (Dunn, Gilbert, & Wilson, 2012).

Seperti yang sudah disebutkan pada paragraf di atas, adanya hubungan yang kuat antara pendapatan dengan kebahagiaan serta uang dapat memberikan kebahagiaan bagi individu. Menurut (Diener, Horwitz, & Emmons, 1984) hal tersebut dikarenakan uang dapat membuat individu menjadi bahagia dengan kegiatan-kegiatan yang dapat dibeli dengan uang. Selanjutnya, uang juga dapat memberikan keamanan untuk terhindar dari suatu kejadian yang tidak terduga yang bisa jadi membawa petaka. Selain itu, dengan adanya uang yang cukup banyak juga dapat meningkatkan *self-esteem* individu dan dianggap individu yang memiliki banyak sumber daya serta dianggap memiliki kekuatan dan kehormatan yang tinggi dibandingkan individu yang memiliki uang seadanya.

Terlalu fokus dengan mencari uang, terkadang individu lupa dengan kenyamanan dalam bekerja. Individu kurang memerhatikan esensi dari pekerjaan yang ia lakukan. Belum tentu individu yang sudah bekerja bertahun-tahun menemukan makna dalam pekerjaan yang ia tekuni. Menurut Gaggioti (2006) makna kerja ialah sekumpulan nilai, keyakinan, sikap serta harapan yang dimiliki oleh individu yang memiliki hubungan dengan kerja (Anshori, 2013). Makna kerja tidak diperoleh dari jenis pekerjaan yang ditekuni, namun diperoleh dari pemikiran individu tersebut kepada pekerjaannya, seperti halnya dalam menunjukkan keberanian individu dalam berekspresi, memahami keunikan serta keistimewaan saat bekerja, sehingga yang individu dapatkan ialah sebuah makna serta komitmen dari dalam diri mereka sendiri terhadap pekerjaannya yang menjadikan individu tersebut lebih bertanggung jawab terhadap kehidupannya (Koeswara, 1992 dalam (Anshori, 2013)

Usia di atas 20 tahun menjadi titik awal individu untuk mencari peruntungan di bidang pekerjaan setelah lulus dari studinya. Usia tersebut termasuk dalam masa *early adulthood* (Santrock, 2012). Pada masa tersebut, individu menjadi lebih kritis dan mampu merancang hidupnya secara realistis dan jangka panjang. Seperti yang sudah disebutkan di atas, bekerja memang merupakan hal

utama yang dibutuhkan individu agar dapat melangsungkan kehidupannya serta memperbaiki sisi finansial dari kehidupan individu tersebut.

Setelah bekerja bertahun-tahun, individu mendapati puncak kariernya pada usia sekitar 40 tahun ke atas, usia tersebut termasuk pada jenjang kehidupan dewasa madya (Hurlock, 2003). Individu pada usia madya tidak hanya dapat berhasil dalam segi keuangan dan sosial saja, tetapi juga dalam segi kekuasaan dan prestise. Menurut Erikson individu bisa menjadi sukses karena individu pada usia madya memiliki kemauan yang kuat untuk berhasil (Hurlock, 2003).

Namun, uniknya tidak semua orang pada usia dewasa madya mengejar puncak karier demi kekuasaan dan prestise. Adapun orang-orang yang memilih untuk bekerja tanpa memikirkan gaji yang didapat, salah satunya ialah pemuka agama dan pada penelitian ini lebih membahas pemuka agama Hindu, yaitu pemangku. Hal tersebut dikarenakan pemilihan pemuka agama Hindu sangat unik, masih sangat bergantung kepada kasta yang termasuk warisan leluhur budaya Bali. Selain itu, biasanya pemangku tidak memiliki pekerjaan di luar seperti memberikan *dharma wacana*. Gaji yang didapatkan oleh pemangku hanya sekedar berasal dari *dana punia* yang diberikan umat saat meminta bantuan pemangku untuk memimpin persembahyangan. Pada penelitian ini memilih responden yang sebelumnya sudah pernah bekerja, sehingga memiliki kemungkinan gambaran dan proses pemaknaan kerja yang lebih unik.

Makna Kerja

Makna kerja ialah sekumpulan nilai, keyakinan, sikap, dan harapan yang dimiliki oleh individu dalam hubungannya dengan kerja (Gaggioti, 2006). Makna kerja diperoleh dari cara individu menunjukkan dirinya untuk berekspresi, menunjukkan sisi unik serta menunjukkan sisi istimewa dari pekerjaan yang ia lakukan sehingga ia memiliki pemahaman makna dan komitmen untuk dirinya sendiri terhadap pekerjaannya serta memiliki tanggung jawab lebih dalam kehidupannya (Koeswara, 1992 dalam (Anshori, 2013).

Makna kerja memiliki ciri-ciri, yaitu dinamis dan bisa berbeda-beda di setiap periode atau budaya (Tilgher, 1962 dalam (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010). Perubahan pada pemaknaan kerja biasanya menghasilkan perubahan juga kepada isu sosial, ekonomi, ekologis atau perubahan yang umumnya terjadi di masyarakat (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010).

Calling

Calling merupakan salah satu bagian dari sumber makna kerja, yaitu *belief* atau kepercayaan yang ada pada diri individu (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010). Individu yang memiliki orientasi kerja berdasarkan *calling* akan melakukan suatu pekerjaan yang tidak berdasarkan *reward* secara finansial atau mendapatkan keuntungan dari yang individu tersebut kerjakan, namun individu tersebut bekerja untuk memenuhi tugas-tugas yang ada pada pekerjaan itu sendiri (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010).

Calling merupakan panggilan transendental yang dialami oleh individu yang bersumber pada luar diri individu. *Calling* ditujukan untuk pendekatan peran tertentu di dalam hidup individu yang berorientasi untuk menunjukkan atau menghasilkan suatu tujuan atau kebermaknaan dari nilai-nilai yang dipegang oleh individu sebagai sumber utama motivasi (Dik & Duffy, 2009).

Selain itu, *calling* juga merupakan tingkatan dari makna kerja, yaitu *Job-Career-Calling* (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997). Individu yang memandang pekerjaannya hanya sebagai *job*, maka ia hanya tertarik pada keuntungan materi semata dari pekerjaan yang dilakukan. Ketertarikan dan ambisi individu yang memegang teguh pekerjaan sebagai *job* tidak mampu

diungkapkan pada pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika individu menganggap pekerjaan sebagai *career*, mereka memiliki investasi pribadi yang lebih dalam pada pekerjaannya dan dapat menandai prestasinya tidak hanya demi keuntungan semata, namun melalui kemajuan dan struktur kerja yang pada akhirnya akan membawa individu tersebut kepada peningkatan kehidupan sosial dan meningkatkan *self-esteem* (Bellah, *et al*, 1985 dalam (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997). Sedangkan individu dengan *calling* merasa bahwa pekerjaan yang mereka jalani tidak terpisahkan dari kehidupan mereka. Individu tersebut merasa bekerja tidak hanya untuk keuntungan finansial atau kemajuan karier, tetapi untuk melakukan pemenuhan pekerjaan yang dilakukan (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997).

Pemangku

Pemangku merupakan pemuka agama Hindu yang bisa berasal dari kasta selain Brahmana, seorang sudra bisa jadi menjabat sebagai pemangku. Pemangku memiliki tugas untuk menjaga pura, memimpin upacara di pura kecuali upacara yang terjadi di lingkungan raja. Pemangku juga memiliki peran sebagai penerima *banten* serta menyucikannya dengan membacakan mantram yang mengundang dewa supaya turun. Pemangku juga dapat membuat air suci, seperti halnya pedanda (Hadiwijono, 2008).

Pemangku menerima jabatannya langsung dari para dewa yang dinyatakan kepadanya dengan perantara orang yang sedang dirasuki oleh roh. Setelah itu, pemangku baru dapat mempersiapkan diri untuk memulai jabatannya, dengan cara berpuasa, mempelajari mantram, serta upacara-upacara yang diperbolehkan dipimpin oleh pemangku. Pemangku tidak diharuskan untuk bisa bahasa kuno seperti layaknya pedanda, pemangku lebih spesifik ditugaskan untuk melayani umat (Hadiwijono, 2008).

Dewasa Madya

Masa dewasa madya merupakan masa transisi pada tahap dewasa. Masa dewasa madya ini berada pada usia tengah baya, yaitu pada usia 40 sampai dengan 60 tahun. Rentang usia dewasa madya terbilang cukup panjang, sehingga dapat dibagi menjadi dua subbagian, yaitu usia madya dini dari usia 40 hingga 50 tahun dan usia madya lanjut dari usia 50 hingga 60 tahun (Hurlock, 2003).

Pada masa ini individu mulai merasa adanya perubahan-perubahan di dalam dirinya, seperti perubahan fisik dan psikologis, hal tersebut mulai bermunculan pada fase awal dewasa madya yaitu pada usia sekitar 40-an. Perubahan yang mencolok pada periode ini adalah penurunan fungsi fisik, seperti contohnya penurunan daya ingat pada individu (Hurlock, 2003).

M E T O D E

Metode atau tipe penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini ialah dengan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Penelitian ini memiliki tiga orang responden yang dipilih berdasarkan beberapa kriteria, yaitu individu yang hanya bekerja sebagai pemangku, berusia 40-60 tahun, pernah bekerja sebelumnya, dan sudah melewati tiga tahapan Catur Asrama. Responden tersebut dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling*.

Teknik penggalan data pada penelitian ini adalah dengan wawancara mendalam dan menggunakan teknik pengorganisasian dengan IPA (*Interpretative Phenomenological Analysis*) serta menggunakan *member checking* sebagai teknik pemantapan kredibilitas penelitian.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tiga responden yang sesuai dengan kriteria yang sudah disebutkan sebelumnya. Alasan dari masing-masing responden untuk menjadi pemangku berbeda-beda yaitu, ditunjuk langsung oleh Tuhan maupun pilihan umat. Oleh karena itu, tidak semua responden memiliki ketertarikan untuk menjadi pemangku, ada responden yang menolak untuk menjadi pemangku pada awalnya.

Makna kerja ketiga responden dapat dilihat dari nilai, harapan, sikap dan keyakinan dari diri individu itu sendiri. Ketiga responden memiliki nilai yang dipegang teguh oleh dirinya yang turut serta memengaruhi makna kerja sebagai pemangku. Salah satu responden merasa bahwa seorang pemangku harus berdasarkan logika dan fakta, ada juga yang merasa bahwa sebagai pemangku tidak akan pernah kaya, tetapi pasti akan selalu cukup dan responden lainnya merasa bahwa hidup adalah *nandur*, sehingga semua perbuatan yang dilakukan semasa hidup akan berakibat juga di kehidupan yang akan datang. Selanjutnya, ketiga responden memiliki harapan yang sama terkait dengan pekerjaannya sebagai pemangku, yaitu melihat umatnya mendapatkan kerahayuan serta selalu mendapat kesehatan agar dirinya dapat melayani umat dan Tuhan dengan maksimal. Selain itu, keyakinan yang dimiliki oleh masing-masing responden memiliki perbedaan, salah satu responden memiliki keyakinan bahwa menjadi pemangku harus berdasarkan sastra dengan cara mengetahui arti dari kata-kata karena memiliki latar belakang keluarga sastrawan, ada juga yang memiliki keyakinan bahwa dirinya merupakan pelayan umat yang menjadi *juru sapuh jan panggul tapan ida*, yaitu memiliki kewajiban penuh untuk mengurus pura dengan ikhlas, dan juga ada yang memiliki keyakinan bahwa menjadi pemangku adalah orang-orang pilihan. Dari perbedaan-perbedaan tersebut adapun satu kesamaan yang dimiliki oleh ketiga responden, yaitu menjalani pekerjaan sebagai pemangku dengan tulus dan ikhlas sehingga mereka sama sekali tidak mengharapkan *reward* berupa materi.

Ketiga responden mengartikan pemangku sebagai pengabdian yang ditujukan kepada Tuhan serta pelayanan kepada Tuhan dan umat yang dilakukan dengan tulus, ikhlas dan tanpa pamrih. Oleh karena itu, koneksi antara dirinya dengan Tuhan terlihat dekat, hal tersebut dibuktikan dari kejadian-kejadian unik seperti kecelakaan di saat responden seharusnya

mempersiapkan upacara di pura tetapi tidak sedikitpun dirinya tergores, selain itu doa-doa yang dihaturkan dapat terkabul dan ujian dari Tuhan lainnya.

DISKUSI

Berdasarkan data yang diperoleh, ketiga subjek memaknai pekerjaannya sebagai pengabdian yang ditujukan kepada Tuhan dan pelayanan kepada Tuhan serta umat yang dilakukan dengan tulus, ikhlas dan tanpa pamrih. Mengenai proses untuk mendapatkan makna kerja tersebut akan dibahas lebih lanjut.

Meskipun pemaknaan kerja ketiga subjek pada akhirnya sama, tetapi setiap subjek mengawali menjabat sebagai pemangku dengan cara yang berbeda-beda dan mengikuti proses yang berbeda pula. Meskipun pada beberapa hal terdapat beberapa kesamaan di antara ketiganya.

Seperti yang sudah disebutkan pada paragraf di atas, makna kerja dari masing-masing subjek adalah sama, yaitu pengabdian yang ditujukan kepada Tuhan dan pelayanan kepada Tuhan serta umat yang dilakukan dengan tulus, ikhlas dan tanpa pamrih. Hal tersebut didapatkan dari nilai, keyakinan, sikap dan harapan yang dimiliki oleh subjek yang sesuai dengan definisi makna kerja yaitu sekumpulan nilai, keyakinan, sikap, dan harapan yang dimiliki oleh individu dalam hubungannya dengan bekerja (Gaggioti, 2006).

Ketiga subjek menganut nilai-nilai tertentu yang menjadi dasar untuk melakukan sesuatu. Nilai tersebut juga dapat berpengaruh kepada makna terhadap pekerjaan subjek, seperti menghadapi sesuatu berdasarkan logika dan fakta, melakukan sesuatu secara ikhlas, pemangku tidak akan pernah kaya, tetapi akan selalu cukup, dan ada pula subjek yang menganut nilai melakukan sesuatu harus berdasarkan etika, namun ada satu nilai yang dimiliki oleh semua subjek, yaitu ikhlas. Nilai yang dimiliki subjek tersebut menjadi dasar individu dalam menjalani pekerjaannya sebagai pemangku. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Brief dan Nord (1990 dalam (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010) bahwa nilai memberikan peran penting bagi pembentukan makna individu di dalam pekerjaannya. Meskipun nilai-nilai yang dimiliki oleh subjek beragam, namun nilai yang dianut tersebut memberikan peran penting bagi makna pekerjaannya.

Semua subjek tidak merasa adanya ketertarikan untuk mendapatkan *reward* berupa finansial pada pekerjaan yang ia lakukan. Hasil kerja yang mereka harapkan adalah kesejahteraan umat dan juga alam semesta. Subjek lain juga berharap dengan pekerjaannya sebagai pemangku ia akan mencapai *moksa* dan kedamaian hidup. Subjek lain ada yang berharap adanya toleransi budaya antar umat dan tidak ada yang mengagungkan salah satu dari budaya yang dimiliki. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat dimensi ketiga makna kerja yaitu, *instrumental orientation* adalah individu bekerja dengan termotivasi dari *instrumental reward*, yaitu uang dibandingkan dengan intrinsik (Harpaz & Meshoulam, 2004) karena hal-hal yang diharapkan oleh subjek tidak mengacu pada *instrumental reward*.

Dari pemaparan pada beberapa paragraf sebelumnya dapat disimpulkan bahwa subjek memiliki tingkatan makna kerja yang paling tinggi, yaitu *calling* yang memiliki makna bahwa pekerjaan yang dijalani oleh individu tidak terpisahkan dari kehidupan individu tersebut (Dik & Duffy, 2009). Selain itu *calling* merupakan panggilan transedental yang dialami oleh individu yang bersumber pada luar diri individu (Dik & Duffy, 2009).

Subjek merasa bahwa ia memaknai pekerjaannya dengan tidak mengharapkan keuntungan materi dari pekerjaannya, juga tidak mengharapkan ada keuntungan sosial yang di dapatnya dari pekerjaannya, namun mereka merasa bahwa pekerjaan yang dijalani tidak terpisahkan dari kehidupan mereka. Hal tersebut menjelaskan secara singkat bahwa subjek memiliki tingkatan makna kerja yang tertinggi yaitu *calling*, sebelumnya terdapat tingkatan yaitu *job*, bekerja dengan mencari keuntungan materi dan *career*, mengharapkan adanya keuntungan sosial, sedangkan *calling* adalah individu merasa bahwa pekerjaan yang mereka jalani tidak terpisahkan dari kehidupan individu (Bellah, *et al*, 1985 dalam (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997).

Ketiga subjek merasakan adanya panggilan pada jabatannya saat ini yaitu sebagai pemangku. Ketiga subjek memiliki panggilan yang berbeda-beda, seperti merasa diberi tahu melalui mimpi oleh Tuhan, ada yang diberikan cobaan berkali-kali sampai akhirnya di sadarkan oleh kerabat bahwa memang harus menjadi pemangku dan ada juga yang merasa bahwa pemangku merupakan panggilan karena tidak semua orang bisa menjadi pemangku yang artinya pemangku itu spesial. Pengalaman tersebut tidak hanya menjadi sebuah panggilan

semata, namun hal tersebut membuat subjek melakukan pekerjaannya dengan baik. Hal tersebut didukung oleh pernyataan dari Wrzesniewski, Tosti & Landman (2010 dalam (Wrzesniewski, Callings, 2010) yaitu *calling* tidak hanya dengan mudah dinyatakan dengan motivasi intrinsik individu terhadap pekerjaannya, namun individu yang termotivasi dengan konten dari aktivitas yang dirasakan berdasarkan panggilan tersebut.

Koneksi dengan Tuhan tersebut juga dirasakan oleh ketiga subjek. Mereka merasa bahwa adanya kedekatan dengan Tuhan melalui kejadian-kejadian yang dialami atau dengan doa-doa yang terkabul setelah dihaturkan. Seperti halnya salah satu subjek bercerita bahwa ia pernah merasa diingatkan oleh Tuhan melalui suatu kejadian yang tidak menyenangkan yaitu kecelakaan, ia merasa diingatkan oleh Tuhan untuk lebih mementingkan kegiatan kepemangkuan dibandingkan dengan kepentingan yang lain. Selain itu, subjek juga merasa dapat mengantarkan doa-doa yang dimohonkan umat kepada Tuhan karena doa tersebut akan terkabul di kemudian hari. Hal tersebut mendukung bahwa subjek memaknai pekerjaannya melalui *calling* atau panggilan dari Tuhan.

SIMPULAN

Simpulan dari penelitian ini ialah makna kerja pemangku berusia dewasa madya merupakan pengabdian yang ditujukan kepada Tuhan serta pelayanan kepada Tuhan dan umat yang dilakukan dengan tulus, ikhlas dan tanpa pamrih. Selanjutnya, Keyakinan yang dimiliki oleh masing-masing pemangku sangat beragam. Hal tersebut dipengaruhi oleh perbedaan dasar kepemangkuan yang dianut, serta adanya keyakinan dari diri sendiri yang berbeda-beda dan juga pengaruh dari keluarga. Selain itu, Pemangku berada di tingkatan makna kerja yang paling tinggi, yaitu *calling*, namun hal tersebut dicapai dengan hal yang tidak mudah.

Saran bagi penelitian selanjutnya adalah melakukan penggalan data tidak hanya dengan wawancara, namun juga melakukan observasi agar lebih mengetahui perilaku secara riil yang ditunjukkan oleh subjek penelitian. Serta, bisa menggunakan teori makna kerja lain selain berbasis Meaning of Work (MOW) International Research Team (1987).

PUSTAKA ACUAN

- Anshori. (2013). Makna Kerja (Meaning of Work) Suatu Studi Etnografi Abdi Dalem Keraton Ngayogyakarta Hadiningrat Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Psikologi industri dan Organisasi Vol. 2*.
- Close, K. (2016, April 7). *Money Can Buy Happiness, Study Finds*. Retrieved from Time.com: <http://time.com/money/4285838/money-can-buy-happiness-study/>
- Diener, Horwitz, & Emmons. (1984). Happiness of the Very Wealthy. *Social Indicators Research*, 263-265.
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and Vocation at Work. *The Counseling Psychologist*, 424-450.
- Dunn, E. W., Gilbert, D. T., & Wilson, T. D. (2012). *If Money Doesn't Make You Happy Then You Probably Aren't Spending It Right*. Retrieved from Harvard Scholar: <https://scholar.harvard.edu/files/danielgilbert/files/if-money-doesnt-make-you-happy.nov-12-20101.pdf>
- Gaggioti, H. (2006). Going from Spain and Latin America to Central Asia: Decision-making of Expatriation and Meaning of Work. *The Central Asia Bussiness Journal Vol. 1*, 8-22.
- Hadiwijono. (2008). *Agama Hindu dan Buddha*. Jakarta: Gunung Mulia.
- Harpaz, I., & Meshoulam, I. (2004). Differences in The Meaning of Work in Israel: Workers in High-tech Versus Traditional Work Industries. *Journal of High Technology Management Research*, 163-182.
- Hurlock, E. (2003). *Psikologi Perkembangan: Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Kehidupan*. Jakarta: Erlangga.
- Jobstreet. (2016, November 1). *Indonesia Peringkat Pertama Sebagai Pekerja Paling Optimis di Asia*. Retrieved from Jobstreet.com: <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/indonesia-peringkat-pertama-pekerja-optimis-asia/#.WWt0yGKGPIV>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review. *Research in Organizational Behavior*, 91-127.
- Santrock, J. W. (2012). *Life-span Development Fourteenth Edition*. Texas, Dallas: McGraw Hill.
- Wrzesniewski, A. (2010). Callings. *Handbook of Positive Organizational Scholarship*, 1-30.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, Career, and Callings: People's Relation to Their Work. *Journal of Research in Personality Vol. 31*, 21-33.
- Yunizha. (2016, September 12). *'The Internship': Membuka Masa Depan Lebih Jelas*. Retrieved from Careernews: <http://careernews.id/issues/view/3568-The-Internship-Membuka-Masa-Depan-Lebih-Jelas>