

Gambaran Makna Kerja pada Petugas Pengurus Jenazah

Febita Valencia^{1*}, Mutiara Mirah Yunita¹

¹Universitas Bunda Mulia, Indonesia

*Correspondence to: febitavalencia55@gmail.com

Abstract: Working is not just for earning a living. There are three concepts of the meaning of work, namely that work is interpreted as a job, a career, or a calling. Anyone can understand the meaning of this job, including corpse handlers. The job of corpse handlers is not a common one to choose. Work encompasses three concepts: job, career, and calling. Corpse handlers face various physical and psychological risks, including infection, traumatic stress, and uncertain working hours. This research aims to describe the meaning of work for corpse handlers, considering the various risks faced by these workers. The job of corpse handlers is not a common choice, and the meaning of work can be owned by anyone, including corpse handlers. This research is a qualitative-phenomenological study, with the sampling technique used is non-random sampling, with the type of purposive sampling and snowball sampling. The method of data collection used observation techniques and in-depth interviews with 4 male informants who had worked for more than 7 years as corpse management officers. This study provides the result that the description of the meaning of work for the four informants initially varied according to the interests of the interviewees at the beginning of working as corpse handler, and continued with the meaning of work as a career, until finally interpreting the work of corpse handler as a calling or calling and job. The interpretation of the meaning for the corpse management officer is dynamic because it adapts to the factors that occur and influences the life of the resource persons. For further research, it is expected to involve female informants who work as caretakers of corpses, and informants who work in hospitals as corpse handler.

Keywords: corpse handler, meaning of work

How to Cite: Valencia, F. & Yunita, M. M. (2024). Gambaran Makna Kerja pada Petugas Pengurus Jenazah. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*. 16(1), 12-24

DOI: <http://dx.doi.org/10.26714/intuisi.16.1.2024.12-24>

Pendahuluan

Terdapat beragam jenis pekerjaan, yang mana jika secara hasilnya dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis yaitu, pekerjaan yang menghasilkan/memberikan barang, dan pekerjaan yang menghasilkan/memberikan jasa (Anggari et al., 2017). Selain memiliki jenis hasilnya tersendiri, setiap pekerjaan juga memiliki tantangan atau beban tertentu, mulai dari beban secara fisik ataupun psikis. Salah satu contoh pekerjaan yang menyediakan jasa dan memiliki tantangannya tersendiri ialah pekerjaan sebagai seorang pengurus (pemulasara) jenazah, hal ini senada dengan yang disampaikan oleh Horst (2019) bahwa menjadi seorang pengurus jenazah ini bukanlah hal yang mudah dan dapat membangkitkan emosi tersendiri dikarenakan harus berhadapan dengan hal kematian dan melihat momen setelah kematian tersebut. Sehingga tidak jarang anggota keluarga yang ditinggalkan akan meminta bantuan untuk mengurus jenazah kepada petugas pengurus jenazah.

Menjalani pekerjaan sebagai petugas pengurus jenazah juga rawan untuk mengalami sakit secara fisik dan atau psikologis. Petugas jenazah rawan mengalami gangguan pada kesehatan fisik, atau infeksi, khususnya saat membalsem atau berkontak langsung dengan jenazah saat menanganinya (Overmeire & Bilsen, 2020). Bekerja dengan kematian dapat membuat orang tersebut mengalami masalah psikologis berupa burnout, hal ini dikarenakan faktor waktu atau jam kerja yang tidak pasti (Farren, 2019; Overmeire

et al., 2021). Penelitian lain menyampaikan bahwa petugas jenazah berpeluang untuk mengalami *Post-Traumatic Stress Disorder* (PTSD), dan perasaan ketakutan untuk terjangkit infeksi (seperti COVID-19) (Overmeire et al., 2022). Disampaikan pula bekerja sebagai pengurus jenazah yang memiliki kondisi tekanan kerja berupa keadaan stres traumatis (seperti; melihat beragam keadaan jenazah), jumlah pemakaman (seperti; menghadapi jumlah pemakaman yang sifatnya bisa tidak pasti), tuntutan pekerjaan yang tinggi (seperti; pekerja pengurus jenazah dituntut untuk siap sedia selama 24 jam untuk diminta memberikan pelayanan), dan selalu berhadapan dengan keadaan kematian selama bekerjanya cenderung dapat menyebabkan dampak negatif kepada kesehatan mental (seperti; PTSD, dan *burnout*) mereka (Overmeire & Bilsen, 2020).

Selain dapat menimbulkan ketidaknyamanan secara fisik dan mental, bekerja sebagai petugas pengurus jenazah juga mendapatkan ketidaknyamanan secara sosial. Hal tersebut dikarenakan pekerjaan sebagai petugas jenazah/kematian dianggap pekerjaan yang menjijikkan dan tidak semua orang ingin melakukannya (penolakan) (Ashforth & Kreiner, dalam Guidetti et al., 2021). Adapun bentuk kemalangan dari pekerjaan sebagai pengurus jenazah ini adalah merupakan pekerjaan yang cenderung dapat tidak dihargai, karena dianggap merupakan pekerjaan yang menjijikkan secara fisik bagi orang pada umumnya (Ashforth & Kreiner, 1999). Stigma tersebut muncul dikarenakan pekerjaan ini yang cenderung berkontak fisik dengan jenazah (Simone, 2011). Dengan demikian selain rawan mendapat resiko ketidaknyamanan fisik dan atau mental, para pekerja tersebut juga berpeluang untuk mendapatkan stigma negatif oleh orang lain karena pekerjaannya yang dianggap menjijikkan.

Melihat dari beragamnya konsekuensi atau resiko yang dimiliki oleh pekerja pengurus jenazah, maka dalam menjalani pekerjaan ini seorang pekerja pengurus jenazah haruslah memiliki pemaknaan yang kuat akan pekerjaannya. Sebagaimana yang disampaikan bahwa dengan memiliki makna kerja, maka petugas/individu tersebut dapat lebih merasakan dan menemukan kepuasan-kebahagiaan dari pekerjaannya, terhindar dari perasaan depresi, lebih dapat bertanggungjawab atas pekerjaannya, tidak mudah keluar dari pekerjaan, pekerjaan yang dilakukannya dapat lebih memberikan dampak positif kepada masyarakat sekitar, membuat individu tetap termotivasi untuk memberikan pelayanan terbaiknya kepada yang membutuhkan, dan dapat menyadari bahwa pelayanan atau pekerjaan yang dilakukannya ini bukan karena sebatas uang melainkan demi sebuah kontribusi kepada masyarakat (Steger et al., 2012; Yadav & Kumar, 2021).

Pemilihan penggunaan analisa variabel makna kerja dikarenakan makna kerja merupakan suatu konsep yang subjektif dan sulit untuk didefinisikan, namun makna kerja dapat dikatakan ialah suatu hal yang berharga, bersifat dinamis, memberikan wawasan dan pengalaman bagi orang tersebut (Wrzesniewski, dalam Cameron et al., 2003). Dengan demikian variabel makna kerja dapat dianggap sesuai untuk memberikan penggambaran pemaknaan pekerjaan sebagai pada petugas pengurus jenazah, yang mengingat bahwa beragam resiko serta konsekuensi yang dihadapinya. Adapun hal lainnya dikarenakan dalam makna kerja terdapat dimensi "panggilan" (*calling*) (Schwartz, 2015). Wrzesniewski et al. (1997) menyampaikan bahwa terdapat tiga karakteristik (dimensi makna kerja) seseorang untuk bekerja, yaitu bekerja dimaknai sebagai; pekerjaan (*job*), karir (*career*), dan panggilan (*calling*).

Keberadaan aspek panggilan (*calling*) dalam makna kerja ini dinilai tepat untuk menelaah subjek penelitian yang merupakan petugas pengurus jenazah. Hal tersebut dikarenakan menurut Hammond, 2011; Overell, 2009; Rosso et al., 2010 (dalam Yuniswara & Handoyo, 2013) keberadaan *calling* dalam perspektif makna kerja dapat diangkat menjadi bahasan yang ilmiah untuk menjawab berbagai pertanyaan, seperti mengapa seseorang memilih melakukan pekerjaan tertentu, bagaimana seseorang memandang yang sedang ia jalani, apa yang ingin diperoleh dari pekerjaannya terlepas dari faktor ekonomi, dan apa yang membuat orang bertahan dengan pekerjaan yang sedang dijalannya. Adapun hal tersebut selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang hampir serupa, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Muliatie et al. (2021) pada petugas MUA (perias) jenazah. Penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa petugas perias jenazah tersebut bekerja dikarenakan panggilan (*calling*), dengan tujuan untuk membantu orang lain dan walau pun tanpa dibayar.

Jika penelitian makna kerja terdahulu dilakukan kepada perias jenazah, maka dalam penelitian ini peninjauan makna kerja akan dilakukan kepada petugas pengurus jenazah, selain itu penelitian ini bukan hanya akan menganalisa dimensi makna kerja saja, melainkan juga akan mengangkat analisa dari segi aspek dan faktor-faktor yang terlibat dalam pembentukan makna kerja pada petugas pengurus jenazah. Dengan demikian dari dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih dalam mengenai makna kerja itu sendiri yang ditinjau dari dimensi, aspek, dan faktor-faktor pembentuk makna kerja khususnya pada petugas pengurus jenazah.

Metode

Makna kerja merupakan suatu konsep yang subjektif dan sulit untuk didefinisikan namun makna kerja dapat dikatakan ialah suatu hal yang berharga, bersifat dinamis, memberikan wawasan dan pengalaman bagi orang tersebut (Wrzesniewski, dalam Cameron *et al.*, 2003). Adapun pernyataan lainnya yang menyampaikan bahwa, makna kerja merupakan suatu hal diciptakan serta melekat pada seseorang yang didapatkan atas kontribusi orang tersebut kepada masyarakat dalam pekerjaannya (Frankl, 1986). Ningrum (2017) menyampaikan bahwa dalam memaknai makna kerja ini adalah tergantung dari sudut pandang masing-masing individu, karena setiap individu memiliki makna tersendiri atas pekerjaannya. Dikatakan bahwa individu yang sudah berada pada pemaknaan tertinggi dalam hidup dan pekerjaannya ini sudah tidak menjadikan uang sebagai alasan dari dilakukannya pekerjaan tersebut, melainkan pekerjaan tersebut sudah dianggap sebagai panggilan hidup.

Secara definisi operasional makna kerja merupakan suatu konsep yang dinamis, subjektif, dan berharga bagi seseorang dan konsep muncul atau terbentuk melalui proses penciptaan atau kontribusi aktif individu tersebut kepada masyarakat melalui pekerjaannya, dan jika sudah mencapai pemaknaan tertinggi maka uang bukan lagi motif utamanya, melainkan pekerjaan yang dilakukannya sudah menjadi panggilan hidup bagi dirinya. Kepemilikan makna kerja pada individu dapat terdiri dari satu hingga tiga dimensi, yaitu memaknai pekerjaan sebagai pekerjaan (*job*), karir (*career*), dan ataupun sebagai panggilan (*calling*) (Schwartz, 2015).

Terdapat lima aspek yang turut membentuk makna kerja yaitu 1) hubungan interpersonal, 2) pengembangan potensi, 3) orientasi ekonomi, 4) keterlibatan diri, dan 5) aktualisasi diri (Perwira & Dwiyantri, 2011). Makna kerja juga dapat terbentuk dari beberapa, seperti yang disampaikan oleh Rosso *et al.* (2010) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pembentukan makna kerja pada seseorang, yang mana terdiri dari empat faktor utama yaitu; diri, orang lain, konteks pekerjaan, dan dimensi spiritual. Keempat faktor tersebut terdiri dari beberapa faktor penyusun lainnya yaitu seperti pada 1) faktor “diri” dapat terbentuk karena nilai, motivasi, kepercayaan, 2) faktor “orang lain” meliputi rekan kerja, pimpinan, kelompok/komunitas, keluarga, 3) faktor “konteks pekerjaan” meliputi desain tugas pekerjaan, misi organisasi, keuangan, ranah-ranah non-profit, budaya nasional, dan 4) faktor “dimensi spiritual” yang terdiri dari spiritualitas, dan panggilan suci.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Kualitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengungkap pemaknaan, memahami suatu keadaan dan dengan berfokus “bagaimana” dan atau “seperti apa.” (Willig, 2021). Fenomenologi merupakan penelitian yang sifatnya alami, dan terkait dengan kehidupan serta pengalaman seseorang (Howitt, 2019).

Pengambilan data dalam penelitian menggunakan wawancara dan observasi. Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semi terstruktur dengan jenis wawancara mendalam atau *in depth interview*, yang merupakan teknik wawancara yang semi terstruktur (tidak terlalu terpaku kepada urutan dan/ panduan wawancara) sehingga narasumber dapat lebih bebas mengutarakan pemikiran, atau pemahaman dan pertanyaan yang ada, guna mendapatkan hasil yang lebih mendalam mengenai sudut pandang narasumber (Sidiq & Choiri, 2019). Adapun contoh dari beberapa pertanyaan wawancara yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada “Tabel 1”. Pada pelaksanaannya peneliti akan menggunakan observasi non-partisipan. Observasi non-partisipan ini merupakan keadaan

observasi yang mana observer atau peneliti tidak ikut ambil bagian atau terlibat dalam kegiatan atau kehidupan yang dimiliki partisipan, sehingga peneliti hanya sebatas mengamati saja (Hadi et al., 2021).

Tabel 1. Pertanyaan dalam pedoman wawancara penelitian

Variabel/Dimensi/Aspek	Pertanyaan
Makna kerja (secara definisi operasional)	Apakah Anda pernah menjalani pekerjaan lain selain pengurus jenazah? Jika pernah pekerjaan apakah itu? Motif apa yang pada akhirnya membuat Anda memilih untuk menjalani pekerjaan sebagai pengurus jenazah? Pada saat ini menurut Anda, bagaimanakah Anda memandang pekerjaan Anda?
Makna Kerja (Amy Wrzesniewski): Dimensi pekerjaan (job)	Bagaimana sistem pembayaran Anda dalam melakukan pekerjaan ini? Selama ini apakah Anda pernah mengalami suatu keadaan dimana Anda kesulitan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi sehari-hari Anda? Apakah Anda sudah memikirkan masa pensiun Anda?
Makna Kerja (Amy Wrzesniewski): Dimensi karir (career)	Bagaimana perasaan Anda terhadap pekerjaan Anda pada saat ini sebagai pengurus jenazah? (nyaman atau tidak) Menurut Anda pekerjaan yang nyaman itu seperti apa? Apakah Anda merasa nyaman dalam menjalani pekerjaan Anda sebagai pengurus jenazah?
Makna Kerja (Amy Wrzesniewski): Dimensi panggilan (calling)	Menurut Anda apakah bekerja sebagai seorang pengurus jenazah ini merupakan pekerjaan yang berharga atau bernilai? Selama Anda bekerja sebagai pengurus jenazah ini, bagaimanakah tanggapan dari pihak keluarga mendiang yang Anda layani? Bagaimana tanggapan atau respon atau sikap orang lain (seperti keluarga, kenalan, atau kerabat Anda) atas Anda yang bekerja sebagai pengurus jenazah?
Makna Kerja (Perwira & Dwiyantri, 2011): Aspek hubungan interpersonal	Dengan siapa saja Anda berinteraksi saat menjalani pekerjaan Anda sebagai pengurus jenazah ini? Apakah Anda merasa bahwa interaksi yang Anda lakukan tersebut merupakan hal yang berharga? Apa yang membuat Anda beranggapan bahwa interaksi tersebut adalah berharga?
Makna Kerja (Perwira & Dwiyantri, 2011): Aspek pengembangan potensi	Menurut Anda apakah pekerjaan Anda saat ini sebagai pengurus jenazah memberikan kesempatan bagi Anda untuk mengembangkan potensi Anda tersebut? (Jika jawaban pertanyaan nomor 1 “Ya”) Seperti apa kesempatan atau bagaimana bentuk pengembangan potensi yang Anda rasakan tersebut dari pekerjaan Anda sebagai pengurus jenazah ini tolong jelaskan? (Jika jawaban pertanyaan nomor 1 “Tidak”) Apa yang membuat Anda berpikiran bahwa pekerjaan yang Anda lakukan ini tidak memberikan kesempatan untuk Anda mengembangkan potensi Anda?
Makna Kerja (Perwira & Dwiyantri, 2011): Aspek orientasi ekonomi	Menurut Anda pekerjaan sebagai pengurus jenazah ini merupakan pekerjaan yang stabil atau tidak?

Variabel/Dimensi/Aspek	Pertanyaan
	Menurut Anda apakah dengan bekerja sebagai pengurus jenazah dapat mencukupi kebutuhan (ekonomi) Anda? Menurut Anda kondisi atau hal seperti apa yang memutuskan Anda untuk pensiun dari pekerjaan Anda sebagai pengurus jenazah?
Makna Kerja (Perwira & Dwiyantri, 2011): Aspek keterlibatan diri	Menurut Anda kemampuan diri apa yang Anda miliki sehingga membantu Anda dalam menjalani pekerjaan Anda sebagai pengurus jenazah? Selama Anda menjalani pekerjaan sebagai pengurus jenazah, apakah Anda merasakan adanya perkembangan pada kemampuan diri Anda? Menurut Anda dampak apa yang Anda rasakan dari seiring bertambahnya atau berkembangnya pemikiran/wawasan Anda dari pekerjaan Anda sebagai pengurus jenazah?
Makna Kerja (Perwira & Dwiyantri, 2011): Aspek akulturasi diri	Faktor pribadi apa yang membuat Anda memutuskan untuk bekerja dan bertahan sebagai seorang pengurus jenazah? Menurut Anda kemampuan apa yang Anda miliki sehingga membuat Anda yakin untuk menjadi seorang pengurus jenazah? Apakah selama Anda bekerja sebagai pengurus jenazah ini pernah dikarenakan desakan dari orang lain?

Penentuan partisipan atau metode sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* atau *non-random sampling*, dengan jenis *purposive sampling* dan dilanjutkan dengan *snowball sampling*. *Non-probability sampling* teknik pengambilan sampel yang dapat dilakukan karena populasi dan probabilitas individu tidak diketahui secara lengkap dan jelas, dan metode pengambilan sampel didasarkan pada faktor-faktor seperti akal sehat atau kemudahan, dengan upaya untuk menjaga keterwakilan dan menghindari bias (Gravetter & Forzano, 2017). *Purposive sampling*, merupakan teknik pemilihan sampel/partisipan yang berdasarkan kepemilikan kriteria-kriteria tertentu yang dianggap cocok atau mendukung atas penelitian (Howitt & Cramer, 2020). Pemilihan penggunaan *purposive sampling* dikarenakan adanya beberapa ketentuan (kriteria) yang ditentukan untuk pemilihan partisipan dalam penelitian ini. *Snowball sampling* merupakan suatu teknik memilih partisipan yang dilakukan atas rekomendasi atau saran dari partisipan sebelumnya (Schweigert, 2021).

Penelitian ini melibatkan 4 orang partisipan (narasumber) yang dapat terdiri dari pria atau wanita dan bekerja sebagai pengurus jenazah selama lebih dari 7 tahun. Penentuan batas minimal 7 tahun kerja ini berdasarkan pertimbangan atas klasifikasi lama kerja yang menyampaikan bahwa lama kerja 0-5 tahun mewakili masa kerja pendek, 5-10 tahun mewakili masa kerja sedang, 10 tahun mewakili masa kerja panjang (Liu et al., 2016).

Keabsahan atau kredibilitas dalam penelitian ini, menggunakan teknik “triangulasi data”, yang mana peneliti dengan melibatkan lebih dari satu sumber data (4 narasumber). Triangulasi data/sumber merupakan peninjauan yang melibatkan berbagai sumber data (yang dapat berupa waktu, orang, dan keadaan) dalam sebuah penelitian (Hadi et al., 2021; Patton, 2014; Sidiq & Choiri, 2019).

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 4 orang narasumber, yang semuanya berjenis kelamin laki-laki dan bekerja sudah lebih dari 7 tahun sebagai pengurus jenazah (Tabel 2). Diketahui gambaran dimensi makna kerja yang dimiliki oleh keempat narasumber atas pekerjaannya sebagai pengurus jenazah ini bersifat

dinamis/berubah seiring dengan proses kerja yang dialami oleh narasumber. Perubahan tersebut juga turut melibatkan adanya peran aspek serta faktor yang terlibat di dalamnya.

Tabel 2. Biodata narasumber penelitian

Narasumber	W	GB	O	WN
Usia	56 tahun	52 tahun	56 tahun	48 tahun
Lama kerja	30 tahun	43 tahun	43 tahun	28 tahun

Pada saat awal-awal bekerja sebagai pengurus jenazah, keempat narasumber memiliki dimensi, aspek, dan faktor pembentuk makna kerja yang berbeda. Seperti W dan O yang pada awalnya memandang pekerjaan pengurus jenazah sebagai sebuah pekerjaan “job” untuk mendapatkan uang, demi menghidupi keluarganya.

“Ya paling kan kita kalau dapat rezeki atau gimana ya kan kita buat ngegedein anak doang, bayar kontrakan apa. Bayar kontrakan ngegedein anak pahalanya kan gitu doang ... apa aja kebayar buat makan juga hari-hari kita ada ya gitulah kita. ...”- 2W207

“... Kita mah boro-boro emas kebeli, tuh tanya istri saya apa emas kebeli? nggak ada sampe sekarang, cuman cukup makan cukup pake doang.”- 2W321

“Mau ya karena gimana kita nggak ada kerjaan.”-1O39

“... Paling ya kalau lagi nggak ada gitu ya, waktu anak-anak sekolah itu ada aja rejekinya ada yang nyuruh ini itu dapet aja rejeki ...”-1O395

Kedua tersebut dikarenakan kondisi W dan O yang sudah menikah, sedang tidak memiliki pekerjaan, dan juga memiliki tanggung jawab keluarga yang harus dihidupi. Sebagaimana pandangan masyarakat atas laki-laki yang sudah berkeluarga, maka ia berkewajiban untuk mencari nafkah demi keluarganya (*breadwinner*) (Pietra, 2019). Dengan demikian pemaknaan awal atas makna kerja sebagai pengurus jenazah yang dimiliki oleh W dan O ini berada dalam dimensi “pekerjaan” atau memandang pekerjaan sebagai sebuah pekerjaan (*job*), hal ini dikarenakan faktor keluarga dan keuangan, dan dengan aspek orientasi ekonomi. Sebagaimana yang disampaikan oleh Rosso et al. (2010) bahwa keluarga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi makna kerja pada seseorang. Keberadaan keluarga dapat memberikan dukungan atau malah tekanan pada individu, dan akan dapat merubah atau membentuk orientasi pemaknaan kerja yang baru atau lain bagi individu tersebut. Keluarga dapat memberikan tekanan melalui tuntutan waktu, energi, ekonomi. Jika tuntutan keuangan (*materi*), ekonomi dari keluarga meningkat, maka imbalan untuk kebutuhan ekonomi menjadi lebih menonjol, dan pekerjaan yang dilakukan oleh individu akan lebih cenderung bermakna secara ekonomi. Sedangkan untuk faktor keuangan dikatakan bahwa karyawan/individu yang memiliki keadaan finansial yang kurang baik atau memiliki banyak kebutuhan finansial yang harus dipenuhi, maka orientasi ekonomi atau keuangan menjadi hal utama bagi individu tersebut atas pekerjaannya.

Pemaknaan makna kerja sebagai pengurus jenazah yang dimiliki oleh GB dan WN pada awalnya adalah berada dalam dimensi “panggilan” atau memandang pekerjaan sebagai sebuah panggilan (*calling*). Pemaknaan “panggilan” (*calling*) ini dikarenakan faktor motivasi, dan aspek hubungan interpersonal yang dimiliki oleh GB dan WN.

*“Jadi mulanya ini ada mendiang udah almarhum lah itu namanya C*** B***, nah itu kita berpikir ‘Ini dia udah tua terus ntar siapa lah’ penerusnya itu kita berprinsip begitu, nah ada hibah lah saya ke situ. ...”- 1GB18*

"... kadang ada orang yang ditinggal lah atau apalah aduh kita tuh nggak bisa, pikirannya kan dia orang ke duit ada aja, tapi kalau kita mah ya enggaklah sukarela, malah kita suka banyak buat bantu orang yang gak mampu buat peti."-1GB164

"Iya, saya lebih condong sosial carinya. Soalnya kasihan yang nggak mampunya ini Cide. Saya nggak dibayar nggak masalah, yang penting hati saya tulus ngadepinnya gitu. ..."-1WN60

"Iya puas nolongin yang nggak mampunya ini."-1WN378

"Panggilan" (*calling*) dapat terbentuk pada seseorang yang memandang bahwa tindakan atau hal yang dilakukannya adalah demi kepentingan atau kebutuhan, dan kebaikan masyarakat (Dik & Duffy, 2009). GB melakukan pekerjaan pengurus jenazah dikarenakan keinginan dari dalam dirinya sendiri, dan juga perasaan iba kepada seorang petugas pengurus jenazah yang sudah tua, serta GB pada saat itu juga berpikir bahwa masyarakat membutuhkan jasa dari petugas pengurus jenazah ini, maka dikarenakan keadaan-keadaan tersebut GB menjadi iba dan memutuskan untuk memulai bekerja sebagai pengurus jenazah. "Panggilan" (*calling*) dapat terbentuk pada seseorang yang memandang bahwa tindakan atau hal yang dilakukannya adalah demi kepentingan atau kebutuhan, dan kebaikan masyarakat.

Demikian pula seperti WN yang menyampaikan bahwa bekerja sebagai pengurus jenazah dilakukan karena selaras dengan minat sosial yang dimilikinya, yaitu untuk membantu orang lain, namun selain itu bagi WN pekerjaan pengurus jenazah ini juga ia anggap sebagai sebuah pekerjaan turunan atau warisan dari keluarganya.

"Iya, saya lebih condong sosial carinya. Soalnya kasihan yang nggak mampunya ini Cide. Saya nggak dibayar nggak masalah, yang penting hati saya tulus ngadepinnya gitu. ..."-1WN60

"Ada sebenarnya dari itu ya dari kakek, keturunan. Keturunan kuat, dari orang tua kan nggak ada yang mau, jadi saya dari saya ke cucu. Pertama dari ngenaeikin sampe sekarang jadi bas."-1WN22

Pemaknaan yang dimiliki oleh WN tersebut selaras dengan konsep "panggilan" (*calling*) dalam makna kerja yang juga dapat dikatakan sebagai sebuah pekerjaan yang dilakukan karena adanya sifat warisan keluarga atau diwariskan dan diteruskan (turun temurun) (Dik et al., 2009). Selain faktor motivasi, faktor desain tugas pekerjaan juga berperan dalam pembentukan makna kerja pada WN. Menurut Rosso et al. (2010) faktor desain tugas pekerjaan atau karakteristik dalam sebuah pekerjaan dapat menentukan kebermaknaan pada pekerjaan tersebut. Pekerjaan yang memberikan kebebasan atau hak otonomi yang lebih banyak pada karyawannya cenderung memberikan kontribusi positif pada motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja. Selain itu individu yang dapat merasakan bahwa sejauh pekerjaan yang dilakukannya ini dapat berdampak positif kepada orang lain, maka individu tersebut akan dapat melihat, menilai, dan merasakan kebermaknaan yang lebih dari pekerjaannya.

"... bisa istirahat, kesatu kalau orderan kita udah beres satu, nanti keduanya kan kita nunggu orderan selanjutnya. Badan kita udah fit ..."-1WN254

"Lebih nyamanan ini enak, nggak manggul-manggul apa."- 1WN307

"... tapi saya daripada pindah tempat lain saya mendingan begini. Jadi kalau di tempat lain dibilangnya kita kerja kaga ada pere, kalau disini kita masih ada liburnya."-1WN252

"Iya, saya lebih condong sosial carinya. Soalnya kasihan yang nggak mampunya ini Cide. Saya nggak dibayar nggak masalah, yang penting hati saya tulus ngadepinnya gitu. ..."-1WN60

Dalam hal ini diketahui bahwa WN lebih merasa nyaman bekerja sebagai pengurus jenazah karena dapat memiliki dan mengatur waktu istirahat yang dimilikinya, selain itu WN juga merasa lebih puas atas pekerjaan sebagai pengurus jenazah, karena pekerjaan ini memberikan kesempatan bagi WN untuk berkontribusi membantu orang lain, selaras dengan minat sosial yang dimilikinya. Guna mendalami pekerjaan sebagai pengurus jenazah, keempat narasumber juga melibatkan perubahan atau penambahan dimensi makna kerjanya yaitu berupa dimensi “karir” (*career*). Wrzesniewski menyampaikan bahwa “karir” (*career*) merupakan suatu pandangan yang mana individu/karyawan melihat pekerjaan yang dilakukan sebagai suatu tahapan atau proses untuk mendapatkan peningkatan; gaji, posisi, pengalaman yang lebih tinggi dan baik (dalam Schwartz, 2015). Keterlibatan dimensi “karir” (*career*) ini juga terjadi dikarenakan faktor-faktornya tersendiri, dan juga terbentuk atas aspeknya tersendiri. Faktor yang cenderung terlibat dalam pembentukan dimensi “karir” dalam pembentukan makna kerja pada keempat narasumber adalah faktor rekan kerja, dan keuangan, namun pada W juga terdapat faktor keluarga. Sedangkan untuk aspek yang menyusunnya ialah aspek pengembangan potensi, dan keterlibatan diri.

Keterlibatan faktor rekan kerja dalam dimensi “karir” (*career*) keempat narasumber ini dapat dilihat dari para narasumber sama-sama mendapatkan peningkatan kemampuan dan keterampilan yang dapat bersumber dari rekan kerja/seniornya.

“... Tuh dari bertahun-tahun saya ngegotong, saya bantuin guru saya tuh mandiin apa ngeberesin persembahyangan sekitar 5 tahun lebih lah. Tuh saya baru terjun terjun megang-megang mayat sedikit-sedikit, tetep guru saya juga berdua. Saya nggak berani sendiri dulu, udah lancar udah apa udah bisa semua, dapat beberapa tahun guru saya meninggal, baru saya disuruh terjun sendiri. Nah udah gitu sampai sekarang inilah, saya juga sekarang udah punya anak buah udah banyak gitu ...”-1W8

*“... Awal mulanya saya belum pegang jenazah lah belum apa bantu-bantuin mendiang almarhum C*** B***, gotong-gotong peti gitu dari awalnya. 3-4 tahun lah saya baru bisa pegang jenazah.”-1GB18*

“Jadi tadinya ikut-ikutan gotong trus diajak-ajak jadi bisa begini nanti dilepas sama ini megang urusin begini. Awalnya mah ikut ngegotong.”- 1O2 & “Takut awalnya mah. Kata yang ngajarin udah nggak udah takut-takut, pegang aja pandiin. Ya udah trus ke sononya, tadinya mah takut awalnya. Sekarang mah udah udah nggak takut-takut lagi.”- 1O43

“... Kalau semacamnya soal jenazah begini, kalau dia bilanganya tangannya bengkok atau gimana, nanti bilanganya begini, nanti kita tuker pikiran ntar gimana kita ganjel.”-1WN536

Newstrom, (2006) menyampaikan bahwa mentor merupakan seseorang yang sudah lebih senior dalam hal lama kerja ataupun kemampuan, dan dihormati (berpengaruh) oleh rekan kerja lainnya. Dengan memiliki mentor akan mendukung pertumbuhan serta perkembangan karir seseorang, meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan, dan pencapaian hasil atas pembelajaran karena dalam hal ini mentor memberikan pengajaran, nasihat, latihan dan dukungan kepada orang yang dilatihnya (*mentee*). Sedangkan bagi W faktor keluarga berperan dikarenakan keluarga W memberikan dukungan dan menjadi motivasi bagi dirinya untuk menjalani pekerjaan sebagai pengurus jenazah.

“Udah seneng semua, “Kong atau Pah jangan kerja kaya begini” nggak ada, malah lebih ngedukung. ...”-2W260

“Ya paling kan kita kalau dapat rezeki atau gimana ya kan kita buat ngegedein anak doang. ...”- 2W207

Keluarga juga dapat membantu menciptakan pemaknaan positif individu atas pekerjaannya, seperti keluarga yang memberikan dukungan, apresiasi, rasa hormat, cinta, dan kekaguman atas pekerjaan yang sudah dilakukan oleh individu (Rosso et al., 2010).

Seiring berjalannya waktu, dan proses-pengalaman yang telah dilalui oleh keempat narasumber (W, GB, O, dan WN), maka pada akhirnya narasumber memaknai pekerjaan pengurus jenazah ini sebagai sebuah “panggilan” (*calling*) bagi dirinya. Pemaknaan “panggilan” (*calling*) yang dimiliki para narasumber ini turut melibatkan aspek hubungan interpersonal, serta aspek aktualisasi diri. Hubungan interpersonal dapat juga diartikan sebagai sebuah interaksi yang signifikan secara sosial dan emosional antara dua orang atau lebih (American Psychological Association, 2013). Aspek hubungan interpersonal ini dapat terlihat dari W, GB, O, dan WN yang menjaga kualitas kerja dan relasi baik dengan pimpinan, pihak keluarga yang sedang dilayani, ataupun orang lain yang terlibat dalam pekerjaan narasumber.

“Ya kayak saya bilang tergantung keluarga, kalau keluarga senang ya kita juga gembira ngerti. Jadi dia juga ngasih apa-apa ke saya itu nggak sayang, udah diurusin orang tuanya udah dirapihin udah senang sekali dia, udah senang sampai nyoja malah-malah kadang ke saya.”-2W258

“Kita tuh kerja berharga dan mulia. Apalagi ke yang daerah udik kita baru sampai itu udah di soja ‘Koh duduk dulu, ngopi’ kadang-kadang dua tiga jam lagi ditanya ‘Koh rokoknya udah abis belum’ tapi ya tergantung dari tuan rumahnya kalau yang tuan rumahnya cuek bebek ya cuek bebek gitu aja....”-1GB167

“Dalam ngebanu juga kita saling nolong yang nggak mampu kita bisa ngebanu sama yang susah, sama yang nggak mampu apa sampe beres dah ‘Koh ini mau dikebumikan apa dikremasi?’ terus tuh dibantu tuh ...”-1O143

“... dulu saya udah pernah ngurusin orang Katolik, trus saya diledengin sama temen sendiri ‘Ah lu tolol bukannya minta duit lu, Encinya orangnya baik orangnya’ ‘Ih nggak, gua gimana juga pertahankan bos gua’... bos ada temennya ngomong ‘Waduh lu punya anak buah tokong begini-begini jago, gua demen ini,’ dapet ininya dari temen, dapet yang lain ‘Waduh lu nggak disangka rupanya lu dapet jempolan mas ini’ kata ini kata dari anak-anak, ya karena apa ya kita bukannya apa... kita karena satu konsumen oke, kita ngehargain bos. Jadi jangan sampai kita dicela sama bos sendiri ... ‘Dikasih Koh, nanti saya 700 ya’ saya nggak mau, bukan apa takutnya kita nggak diperpanjang Cide di muka kerabat keluarganya ini. Saya udah dibaca sama saya, saya takutnya nggak dipake lagi, saya nggak macem-macem lah.”-1WN360

Sedangkan aspek aktualisasi diri dapat terlihat dari W, GB, O, dan WN yang sama-sama merasa sudah nyaman dalam menjalani pekerjaannya sebagai pengurus jenazah, dan memang sesuai serta dapat memanfaatkan kemampuan diri yang dimiliki. Kemampuan yang dimiliki oleh dirinya. Menurut Maslow, aktualisasi diri (dalam Ningrum, 2017) merupakan tingkat kebutuhan tertinggi yang dapat dicapai dan dipenuhi oleh seseorang. Aktualisasi diri dapat dikatakan sebagai suatu bentuk pemenuhan dorongan untuk menjadi sesuai dengan kemampuan dan yang diinginkan.

“Kan saya bilang ke satu pahala kedua kita nolongin orang ketiga kan kita sosial, tahu sosial? ada saya terima nggak ada ya saya terima kasih juga, jangan terlalu maksa dia kan bukan ngawinin kan lagi kesusahan.”-2W203

“Nggak ada desakan dari orang lain itu nggak ada. Emang itu udah niat dari hati kita kecil ya.”-1GB87 & “Ya karena udah cukup buat segala-galanya kita, yang penting mah ya kita bisa ngebanu orang gitu.”-1GB95

“Kaga Encek mah, kaga mentingin duit. Encek mah kerja begini cuman ikhlas Encek mah, cuman niat nolong Encek begini. Kaga mentingin duit Encek mah kita dapet dari tuan rumah ya di ambil.”-1O312

“... yang pentingkan hati kita senang urusin yang nggak mampu, begitu Cide.”-1WN108

Adapun faktor dominan yang membentuk dimensi “panggilan” (*calling*) pada keempat narasumber ini adalah faktor motivasi, dan panggilan suci. Dorongan motivasi internal berupa keinginan untuk menolong orang lain, ataupun motivasi eksternal yang tercipta dari anggapan bahwa pekerjaan pengurus jenazah ini merupakan sebuah kehendak dari Tuhan kepada dirinya untuk menolong masyarakat. Panggilan suci suatu alasan yang membuat seseorang bekerja dan memaknai pekerjaannya sebagai sebuah undangan atau jalan dari Tuhan, dan pencapaian makna kerja tersebut dicapai dengan melakukan pekerjaan yang atas kehendak Tuhan dan demi memenuhi kebutuhan masyarakat luas (Rosso et al., 2010).

“Kan saya bilang ke satu pahala kedua kita nolongin orang ketiga kan kita sosial, tahu sosial? ada saya terima nggak ada ya saya terima kasih juga, jangan terlalu maksa dia kan bukan ngawinin kan lagi kesusahan.”-2W203

*“Jadi mulanya ini ada mendiang udah almarhum lah itu namanya C*** B***, nah itu kita berpikir ‘Ini dia udah tua terus ntar siapa lah’ penerusnya itu kita berprinsip begitu, nah ada hibah lah saya ke situ. ...”-1GB18 & “Ya udah tenang aja hidup. Udah cukup lah apa sih yang mau kita uber-uber. Kalau udah kata garisan Tuhan lu rejekinya segini ya mau bilang apa.”-1GB90*

“Iya ngebantu doang, kalau misalnya ini ada yang ini mah kita yang kesusahan kita bantu sama kita. Kita mah nggak, Encek mah orangnya nggak begituan sih. Nggak terlalu gimana gimana gitu ya. Kita mah memang ngebantu kita mah, kalau seandainya ibaratnya buat bantu yang kesusahan apa, kalau yang susah nggak mampu apa kalau bisa justru Encek malah ngasih.”-1O321

“Iya, saya lebih condong sosial carinya. Soalnya kasihan yang nggak mampunya ini Cide. Saya nggak dibayar nggak masalah, yang penting hati saya tulus ngadepinnya gitu. ...”-1WN60 & “Kalau buat pindahan nggak mungkin, nggak. Karena kita udah demennya begini, bisa dibilang sosialnya begini.”-1WN251 & “Ada sebenarnya dari itu ya dari kakek, keturunan. Keturunan kuat, dari orang tua kan nggak ada yang mau, jadi saya dari saya ke cucu. ...”-1WN22

Pemaknaan pekerjaan dalam segi “panggilan” (*calling*) tersebut selaras dengan sebagaimana yang disampaikan oleh Dik & Duffy (2009), bahwa “panggilan” merupakan suatu hal yang dapat terbentuk dikarenakan motivasi eksternal, seperti memandang pekerjaan atau aktivitas yang dilakukannya adalah demi Tuhan/agama, kebutuhan masyarakat, dan hingga anggapan bahwa hal tersebut merupakan suatu takdir yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan peran tertentu dalam kehidupannya.

Adapun faktor lainnya yang turut terlibat dalam pembentukan dimensi “panggilan” (*calling*) khususnya pada O adalah faktor secara konteks pekerjaan yaitu ranah non-profit, yang mana dalam hal ini adalah individu tersebut membuat pekerjaan yang dilakukannya lebih seperti “bermain” daripada “bekerja”, sehingga kebermaknaan kerja dapat lebih dimiliki (Rosso et al., 2010). O memandang pekerjaan yang dilakukan sebagai pengurus jenazah, juga merupakan sebuah sarana bagi dirinya untuk bergaul dengan banyak orang.

“Ya nyaman juga gitu, cuman kalau Encek kerja kaya begini biar ada ini doang gitu, buat imbangin ini doang.”-1O136 & “Jadi kita mah pergaulan doang sama orang. Jadi orang semua pada tau sama Encek ...”-1O138

Sedangkan faktor lainnya yang turut terlibat dalam pembentukan dimensi “panggilan” (*calling*) pada WN adalah faktor secara konteks pekerjaan yaitu misi organisasi. Misi organisasi merupakan cerminan dari tujuan dasar, nilai, dan dedikasi organisasi. Misi organisasi dapat menjadi sumber pemaknaan kerja pada karyawan dengan sejauh mana karyawan merasakan kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai ideologi diri yang dimiliki karyawan tersebut (Rosso et al., 2010). Keterlibatan faktor misi organisasi dalam pembentukan makna kerja WN ini dapat terlihat dari WN yang merasakan adanya kesesuaian antara prinsip tempat kerjanya yaitu tetap membantu orang lain tanpa pilih-pilih, dan

jika mendapati jenazah yang kurang mampu tempat WN bekerja akan membantu pihak keluarga serta jenazah tersebut hingga tuntas. Keadaan/prinsip tersebut dengan nilai/motivasi pribadi WN yaitu keinginan untuk membantu orang lain, ataupun mereka yang tidak mampu.

*"...Pokoknya kalau dibilang nggak mampu kita udah siap ngadepin, S*** T*** udah siap ngadepin orang nggak mampu."*-1WN209

"Iya, semua kita cari, tokong kita cariin buat yang nggak mampu, itu kita lebih bagus, kita nolong orang."-1WN210

"Iya, saya lebih condong sosial carinya. Soalnya kasihan yang nggak mampunya ini Cide. Saya nggak dibayar nggak masalah, yang penting hati saya tulus ngadepinnya gitu. ..."-1WN60

"Iya puas nolongin yang nggak mampunya ini."-1WN378

Sedangkan pada GB dan WN diketahui bahwa selain memandang sebagai sebuah "panggilan" (*calling*), GB dan WN juga memandang pekerjaan pengurus jenazah ini juga sebagai sebuah "pekerjaan" (*job*). Keterlibatan dimensi "pekerjaan" (*job*) ini dikarenakan perubahan status menjadi berkeluarga dan dibarengi pula dengan tanggung jawab untuk menghidupi keluarga, sebagai tugas kepala keluarga yang pada akhirnya dimiliki oleh GB dan WN. Dimensi "pekerjaan" (*job*) yang dimiliki oleh GB dan WN ini terbentuk karena faktor keuangan dan keluarga yang dimilikinya, dan juga dengan melibatkan aspek orientasi ekonomi di dalamnya. Sebagaimana yang disampaikan oleh Rosso *et al.* (2010) bahwa keluarga dapat memberikan tekanan melalui tuntutan waktu, energi, ekonomi. Jika tuntutan keuangan (materi), ekonomi dari keluarga meningkat, maka imbalan untuk kebutuhan ekonomi menjadi lebih menonjol, dan pekerjaan yang dilakukan oleh individu akan lebih cenderung bermakna secara ekonomi. Sedangkan untuk faktor keuangan dikatakan bahwa karyawan/individu yang memiliki keadaan finansial yang kurang baik atau memiliki banyak kebutuhan finansial yang harus dipenuhi, maka orientasi ekonomi atau keuangan menjadi hal utama bagi individu tersebut atas pekerjaannya.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa makna kerja yang dimiliki oleh W, GB, O, dan WN atas pekerjaannya sebagai pengurus jenazah ini bersifat dinamis, berubah dari dimensi "pekerjaan" (*job*), menjadi "karir" (*career*), lalu pada akhirnya menjadi "panggilan" (*calling*), maupun "panggilan" (*calling*) dan "pekerjaan" (*job*). Perubahan tersebut dikarenakan keberadaan faktor-faktor maupun aspek-aspek yang sedang terlibat dan menjadi peran atau hal utama dalam kehidupan narasumber. Seperti pada akhirnya keempat narasumber memiliki pemaknaan dimensi makna kerja sebagai sebuah "panggilan" (*calling*) yang di dalamnya turut melibatkan aspek hubungan interpersonal dan aktualisasi diri sebagai pengurus jenazah, hal tersebut tercipta dikarenakan faktor motivasi diri, kehidupan spiritualitas, serta sifat dari pekerjaan pengurus jenazah itu sendiri. Namun pada GB dan WN juga memandang pekerjaan sebagai sebuah "pekerjaan" (*job*), hal ini dikarenakan adanya aspek orientasi ekonomi yang disebabkan oleh faktor keuangan dan keluarga yang harus dipenuhi. Untuk ringkasan gambaran dimensi, aspek, dan faktor makna kerja yang dimiliki oleh setiap narasumber dapat dilihat pada "Gambar 1", "Gambar 2", "Gambar 3", dan "Gambar 4".

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat melibatkan narasumber petugas pengurus jenazah dengan jenis kelamin perempuan dan ataupun narasumber yang bekerja dalam ranah instalasi pengurusan jenazah yang berada di rumah sakit.

Daftar Pustaka

- American Psychological Association. (2013). *APA Dictionary of Clinical Psychology* (G. R. VandenBos (ed.); 1st ed.). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/13945-000>
- Anggari, A. S., Afriki, Wulan, D. R., Puspitawati, N., Khasanah, L. M., & Hendriyeti, S. (2017). *Berbagai Pekerjaan*. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. <https://repositori.kemdikbud.go.id/6964/1/buku%20siswa%20tema%204.pdf>
- Ashforth, B. E., & Kreiner, G. E. (1999). "How Can You Do It?": Dirty Work and the Challenge of Constructing a Positive Identity. *Academy of Management Review*, 24(3), 413-434. <https://doi.org/10.2307/259134>
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (2003). Finding Positive Meaning in Work. Dalam *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline* (1st ed., pp. 296-308). Berrett-Koehler Publishers.
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424-450. <https://doi.org/10.1177/0011000008316430>
- Dik, B. J., Duffy, R. D., & Eldridge, B. M. (2009). Calling and vocation in career counseling: Recommendations for promoting meaningful work. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(6), 625-632. <https://doi.org/10.1037/a0015547>
- Farren, J. (2019). *Feeling Burned Out as a Funeral Director? Here's Why and What You Can Do About It*. Myasd.Com. <https://www.myasd.com/blog/feeling-burned-out-funeral-director-heres-why-and-what-you-can-do-about-it/>
- Frankl, V. E. (1986). *The Doctor and the Soul: From Psychotherapy to Logotherapy* (3rd ed.). Knopf Doubleday Publishing Group; Vintage Books.
- Gravetter, F. J., & Forzano, L.-A. B. (2017). *Research Methods for the Behavioral Sciences* (6th ed.). Cengage.
- Guidetti, G., Grandi, A., Converso, D., Bosco, N., Fantinelli, S., Zito, M., & Colombo, L. (2021). Funeral and mortuary operators: The role of stigma, incivility, work meaningfulness and work-family relation to explain occupational burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 1-16. <https://doi.org/10.3390/ijerph18136691>
- Hadi, A., Asrori, & Rusman. (2021). *Penelitian Kualitatif Studi Fenomenologi, Case Study, Grounded Theory, Etnografi, Biografi* (1st ed.). CV. Pena Persada.
- Horst, G. R. (2019). *Care of the Body After Death*. Canadian Virtual Hospice. https://www.virtualhospice.ca/en_US/Main+Site+Navigation/Home/Topics/Topics/Final+Days/Care+of+the+Body+After+Death.aspx
- Howitt, D. (2019). *Introduction to Qualitative Research Methods in Psychology: Putting Theory into Practice* (4th ed.). Pearson.
- Howitt, D., & Cramer, D. (2020). *Research Methods in Psychology* (6th ed.). Pearson.
- Liu, Z., Ge, L., & Peng, W. (2016). How organizational tenure affects innovative behavior? The role of culture difference and status determinants. *Nankai Business Review International*, 7(1), 99-126. <https://doi.org/10.1108/NBRI-01-2016-0001>
- Muliatie, Y. E., Jannah, N., & Panglipursari, D. L. (2021). MUA Jenazah, Profesi atau Panggilan Hati? *Prosiding Seminar Nasional & Call for Paper "Peran Perempuan Sebagai Pahlawan Di Era Pandemi,"* 8(1), 297-307. <https://doi.org/10.38156/gesi.v8i1.90>
- Newstrom, J. W. (2006). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Ningrum, R. (2017). *Kerja Produktif Bukan Sibuk Kerja* (N. Lestari (ed.); 1st ed.). Psikologi Corner.
- Overmeire, R. Van., & Bilsen, J. (2020). COVID-19: The risks for funeral directors. *Journal of Public Health*, 43(3), 655-655. <https://doi.org/10.1093/pubmed/fdaa089>

- Overmeire, R. Van., Keer, R.-L. Van., Cocquyt, M., & Bilsen, J. (2021). Compassion fatigue of funeral directors during and after the first wave of COVID-19. *Journal of Public Health*, 43(4), 703–709. <https://doi.org/10.1093/pubmed/fdab030>
- Overmeire, R. Van., Vesentini, L., & Bilsen, J. (2022). Post-traumatic stress disorder among funeral directors after the first wave of COVID-19 in Belgium. *Psych*, 4(3), 605–614. <https://doi.org/10.3390/psych4030046>
- Patton, M. Q. (2014). *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice* (4th ed.). SAGE Publications Inc.
- Perwira, R. W., & DwiYanti, R. (2011). Makna kerja ditinjau dari tingkat pendidikan pada buruh wanita di PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga. *PSYCHO IDEA*, 9(2), 22–29. <https://doi.org/10.30595/psychoidea.v9i2.246>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Schwartz, B. (2015). *Why We Work?* Simon & Schuster.
- Schweigert, W. A. (2021). *Research Methods in Psychology: A Handbook* (4th ed.). Waveland Press, Inc.
- Sidiq, U., & Choiri, M. M. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan* (A. Mujahidin (ed.); 1st ed.). CV. Nata Karya.
- Simone, S. R. (2011). *The Stigmatization Of Deathcare Workers* [Tesis, University of Central Florida]. <https://stars.library.ucf.edu/etd/1890>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Willig, C. (2021). *Introducing Qualitative Research in Psychology* (4th ed.). Open University Press.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21–33. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>
- Yadav, G., & Kumar, S. (2021). Meaningful work: Importance, benefits and sources. *Elementary Education Online*, 20(1), 7480–7486. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.01.773>
- Yuniswara, E. O., & Handoyo, S. (2013). Proses pemaknaan calling pada imam katolik. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 2(1), 25–32. <https://journal.unair.ac.id/JPIO/calling-meaning-making-on-catholic-priests-article-5711-media-50-category-10.html>