

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **A. Perias Jenazah**

##### **1. Pengertian Perias Jenazah**

Perias jenazah adalah sebuah profesi yang bertugas mempersiapkan jenazah sehingga terlihat cantik dan ganteng. Jenazah sebelumnya dimandikan atau dibersihkan kemudian diberi pengawet formalin agar jenazah tidak cepat busuk dan kulit tidak kisut, selanjutnya dipakaikan gaun untuk wanita dan jas untuk pria, dimana gaun dan jas disiapkan oleh keluarga, biasanya yang dipakaikan adalah gaun atau jas kesayangan mayat selama hidup, kemudian wajah mayat dirias agar tidak terlihat pucat. Mulai dari pemberian alas bedak (*foundation*), bedak, memperindah alis, hingga lipstick. Agar wajah tidak tampak pucat, terlebih dahulu dibaluri ramuan dempul seperti lilin buatan *Switzerland*, bahkan dapat disamarkan dengan warna kulit. (Inggit, 2011).

Pekerjaan menjadi perias jenazah masih sedikit peminatnya karena dianggap menakutkan apalagi ketika harus menghadapi kondisi jenazah yang terkadang menimbulkan ketakutan seperti kondisi mayat sudah tidak utuh lagi atau dapat dibilang rusak, yang biasanya mayat korban kecelakaan, atau korban–korban dengan kasus tertentu yang dilihat secara langsung menimbulkan rasa takut.

Menjadi seorang perias jenazah tidak selalu bermodalkan keberanian saja, menjadi seorang perias jenazah juga harus memiliki jiwa seni karena menjadi perias bertugas untuk membuat objek riasannya menjadi lebih indah, jiwa seni menjadi hal yang penting karena setiap jenazah memiliki bentuk wajah yang berbeda-beda. Jiwa seni inilah yang menuntut si perias dalam memoles wajah jenazah agar tampak berseri-seri, dengan demikian keluarga yang ditinggalkan tidak terlampau sedih karena ditinggalkan orang terkasih.

Selain memiliki keberanian dan jiwa seni seorang perias jenazah juga harus mengetahui tiap-tiap kepercayaan biasanya mempunyai cara berbeda dalam merawat jenazah, misalnya orang Tionghoa dan penganut Khonghucu, biasanya jenazah diberi pakaian yang berlapis dan jumlahnya harus ganjil biasanya jumlahnya 11 lapis. Begitu juga pola riasannya, untuk wanita berusia diatas 50 tahun, riasannya tidak boleh mencolok, dan dipilih warna-warna natural, bila usianya lebih dari 80 tahun dan sudah mempunyai cicit, harus menggunakan baju merah. (Inggit, 2011)

Selesai di rias, jenazah akan dimasukkan kedalam peti mati. Jenazah akan terlihat layaknya orang tertidur lelap dengan pakaian yang indah dan tata rias yang cantik. Sebelum peti mati ditutup, sanak keluarga dan rekan-rekan almarhum akan memberikan penghormatan terakhir disertai dengan doa-doa. Disaksikan oleh sanak saudara mereka. (Mustafa, 2011)

## **B. Tata Rias Wajah**

### **1. Pengertian Tata Rias Wajah**

Tata rias wajah pada masa modern ini mempunyai berbagai macam perkembangan. Yang mana pada dasarnya rias wajah adalah menyamarkan bagian yang kurang sempurna dan menonjolkan bagian yang sudah baik. Seorang penata rias tidak hanya harus mengerti dasar-dasar dalam tata rias namun harus mengerti juga konsep riasan yang ingin diaplikasikan. (Kustanti, dkk 2008)

Tata rias wajah (bahasa Inggris: *make up*) adalah kegiatan mengubah penampilan dari bentuk asli sebenarnya dengan bantuan bahan dan alat kosmetik. Istilah *make up* lebih sering ditujukan kepada perubahan bentuk wajah, meskipun sebenarnya seluruh tubuh bisa di hias (*make up*). (Wikipedia.com)

Tata rias wajah membutuhkan banyak pengetahuan tentang:

- a. Anatomi (untuk memberikan bentuk ideal anggota tubuh)
- b. Karakterisasi Warna dan garis (untuk memberikan karakterisasi personal)
- c. Gradasi Warna (untuk memperhalus hasil akhir tata rias)
- d. Komposisi Warna

Tata rias wajah juga dibedakan menjadi beberapa kelompok diantaranya tata rias wajah dasar, tata rias wajah khusus, tata rias wajah panggung, tata rias wajah film, tata rias wajah fantasi, tata rias wajah karakter, tata rias wajah jenazah.

## 2. Jenis-jenis Tata Rias Wajah

### a. Tata Rias Wajah Dasar

Tata rias wajah dasar atau sering disebut juga tata rias wajah sehari-hari. Tata rias wajah dasar sesuai dengan kesempatan pengaplikasiannya dibedakan menjadi tiga yaitu rias wajah pagi hari, rias wajah siang hari, dan rias wajah malam hari.

#### 1). Rias wajah pagi hari

Tata rias wajah pagi merupakan tata rias minimalis dengan riasan yang natural dan alami namun tetap terlihat segar. Pemilihan warna-warna kosmetik yang natural dan lembut memberikan kesan dan segar dan cerah dipagi hari. Penggunaan perona mata maksimal dua warna dan koreksi wajah tetap dilakukan untuk mendapatkan hasil tata rias alami, bersih, dan cantik.

#### 2). Rias wajah siang hari

Tata rias wajah untuk siang hari sebenarnya hampir sama dengan tata rias wajah pagi hari, yaitu sederhana dan segar. Perbedaan hanya pada ketebalan pengolesan kosmetika.

#### 3). Rias wajah malam hari

Tata rias wajah malam hari umumnya lebih tebal dibanding dengan tata rias kesempatan siang hari. Foundation yang

digunakan lebih tebal dan bersifat menutup. Pemilihan warna untuk *eye shadow*, *blush on*, dan bibir lebih tajam dan mengkilat, namun tidak menggunakan glitter. Garis mata dan bibir dibuat lebih tegas. Dan untuk mata, tambahkan bulu mata palsu agar mata terlihat lebih bervolume. Untuk menambah kesempurnaan rias, koreksi wajah juga diterapkan dalam rias wajah kesempatan malam hari.

b. Tata Rias Wajah Khusus

Tata rias wajah khusus adalah hal-hal yang diaplikasikan tanpa merubah total bentuknya. Yang termasuk dari tata rias wajah khusus diantaranya yaitu tata rias wajah cikatri, tata rias wajah geriatric, tata rias wajah foto, tata rias wajah disco, tata rias wajah panggung, tata rias wajah sinetron, tata rias wajah film.

c. Tata Rias Wajah Korektif

Menurut Hakim, dkk (1999) tata rias wajah koreksi berdasarkan atas prinsip bahwa bentuk muka yang dianggap kurang sempurna dapat diubah sedemikian, sehingga penampilannya menjadi lebih baik. Bentuk muka yang dianggap sempurna, ialah bentuk lonjong. Bentuk ini yang paling ideal, dan bersifar *photogenic*. Maka wajah yang berbentuk bulat, persegi, panjang, dan sebagainya diusahakan disulap memperoleh penampilan oval. Untuk mencapai tujuan ini

bagianbagian wajah tertentu diberi warna gelap (*shades*), sedangkan ada pula bagian-bagian tertentu yang diberi aksent atau *highlighting*. Jadi pada dasarnya rias wajah korekso ialah menonjolkan bagian wajah yang indah, menutupi yang kuarang, dan menciptakan kesan bentuk oval pada wajah.

#### d. Tata Rias Wajah Panggung

Menurut Kehoe (1992) dalam penjelasan mengenai rias wajah dapat disimpulkan bahwa seni rias adalah suatu ketrampilan dalam bidang profesi yang menuntut seseorang untuk selalu belajar mengamati secara intensif dan pendekatan mengenai *style*.

Menurut Kustanti, dkk (2008) tata rias panggung adalah riasan yang diterapkan untuk pementasan atau suatu pertunjukan di atas panggung. Rias wajah panggung merupakan rias wajah dengan penekanan efek-efek tertentu seperti pada mata, hidung, bibir, alis, supaya perhatian secara khusus tertuju pada wajah. Rias wajah panggung dapat dilihat dari jarak jauh walaupun terkena sinar lampu terang (*spot light*), sehingga kosmetik yang diaplikasikan cukup tebal, dan menghilangkan keputihan wajah. Tata rias panggung diaplikasikan untuk penampilan diatas panggung, misal peragawati, rias wajah penari, rias wajah penari.

Menurut Kustanti, dkk (2008) kategori rias wajah panggung pada dasarnya dibagi menjadi dua kategori yaitu:

1). *Prosthetic*

*Prosthetic* merupakan tata rias meniru karakter. *Character make up* yaitu tata rias yang diterapkan untuk merubah karakter.

2). *Straight make-up*

*Straigh make up* atau tata rias korektif yaitu tata rias yang dilakukan dengan tujuan menonjolkan bagian-bagian wajah yang kurang sempurna.

Pedoman rias wajah panggung meliputi koreksi rias wajah, menggunakan prinsip tata rias wajah malam hari, memperhatikan anatara jarak penonton dengan panggung, memperhatikan lighting, dan menyesuaikan dengan busana yang dikenakan.

e. Tata Rias Wajah Fantasi

Tata rias fantasi dikenal juga dengan rias karakter khusus. Disebut tata rias karakter khusus, karena menampilkan wujud rekaan dengan mengubah wajah tidak realistik. Tata rias fantasi menggambarkan tokoh-tokoh yang tidak riil keberadaannya dan lahir berdasarkan daya khayal semata. Tipe tata rias fantasi beragam, mulai dari badut, tokoh horor, sampai binatang. (Santosa, dkk. 2008).

Menurut Soerjopranoto (1986) rias wajah fantasi dapat juga merupakan perwujudan khayalan seorang ahli kecantikan yang ingin melukiskan angan-angan berupa, tokoh sejarah, pribadi, bunga atau



hewan, dengan merias wajah, melukis di badan, menata rambut busana dan kelengkapannya dengan kata lain merupakan khayalan semata dan tidak riil keberadaannya. Misalnya wujud seorang ratu yang cantik, putri bunga, putri dewi laut, putri duyung, air, api atau yang lainnya.

Dalam perencanaan merias wajah fantasi ini hal yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut:

- 1). Tema
- 2). Make-up wajah
- 3). Lukisan di tubuh (*body painting*)
- 4). Tata rias rambut
- 5). Busana (kostum)

f. Tata Rias Wajah Jenazah

Secara garis besar tidak ada teknik khusus dalam merias jenazah. Tetapi yang membedakan adalah riasan wajah yang dihasilkan tergantung dari daerah asal jenazah tersebut. Jenazah dari suku tertentu terkadang memerlukan *make up* yang lebih tebal agar wajahnya terlihat lebih cerah. Ada juga jenazah yang memerlukan riasan lebih natural.

Perbedaan merias jenazah dibandingkan manusia yang masih hidup adalah pada pengaplikasian alas bedak atau *foundation*. Orang yang



sudah meninggal kulitnya tidak memproduksi minyak lagi, sehingga saat dirias alas bedak sulit menempel pada kulit. Selain itu karena diawetkan dengan formalin, kulit menjadi lebih keras.

Kondisi terakhir jenazah pada saat menghembuskan napas terakhir juga menjadi penentu dalam merias wajah. Jenazah yang meninggal karena hal-hal tragis tentunya memiliki teknik riasan yang berbeda dengan pasien yang meninggal karena sakit. Misalnya jenazah yang meninggal karena penyakit jantung, alas bedak diaplikasikan hingga warnanya sama dengan warna kulit aslinya. Sedangkan untuk wajah yang dalam kondisi tidak utuh atau hancur, merias membutuhkan tenaga ekstra. Kulit yang sudah terkelupas ditambaldengan kulit baru sehingga hasil akhirnya wajah tetap terlihat utuh.(Sari, 2015)

### **C. *Calling Orientation***

Sebelum membahas mengenai *calling orientation* dalam bekerja, terlebih dahulu akan dibahas mengenai pemaknaan dari pekerjaan itu sendiri. Menurut Pratt dan Ashfort (dalam Rosso 2010), pemaknaan bekerja adalah hasil pemaknaan terhadap sesuatu sebagaimana individu menginterpretasikan makna pekerjaannya, atau sumbangsih dari pekerjaannya dalam konteks kehidupannya (misalnya: pekerjaan adalah gaji, *calling*, sesuatu yang dilakukan, suatu paksaan).

Persepsi mengenai pemaknaan bekerja sangat ditentukan oleh masing-masing individu, meskipun hal tersebut juga dipengaruhi oleh

lingkungan dan konteks sosial (Wrzesniewski dkk, 2003). Fakta bahwa suatu bagian dari pekerjaan memiliki arti tertentu bukan berarti langsung menentukan bahwa pekerjaan tersebut memiliki kebermanaan pada seseorang. Kebermanaan mengacu pada jumlah hal yang signifikan bagi seseorang (Pratt & Ashfort dalam Rosso, 2010). Jumlah persepsi atau perasaan signifikan terhadap sesuatu dapat sangat berbeda pada seseorang dengan individu lainnya. Kebermanaan kerja cenderung diasosiasikan dengan hal yang signifikan memberi peranan positif bagi seseorang.

Orientasi kerja berfungsi untuk melihat bagaimana keyakinan individu bahwa pekerjaan mempengaruhi pemaknaan mereka dalam pekerjaannya (Bellah, Madsen, Sullivan, Swidler, & Tipton; Wrzesniewski, dalam Rosso 2010). Ada tiga orientasi individu dalam bekerja, yaitu pekerja yang berorientasi terhadap pekerjaan (*job orientation*), perkerja yang berorientasi terhadap karir (*career orientation*), dan pekerja yang berorientasi terhadap panggilan (*calling orientation*). Pekerja dengan *job orientation* tujuan utamanya dalam bekerja adalah untuk memperoleh keuntungan atau uang, sedangkan individu dengan *carrer orientation* akan lebih tertarik pada peningkatan karir, promosi, dan status. Sedangkan pekerja dengan *calling orientation* menilai pekerjaan sebagai panggilan hidup, dedikasi, pelayanan, atau bagian dari ibadah.

Salah satu hal yang mempengaruhi orientasi seseorang dalam bekerja menurut Dubin (dalam Rosso, 2008) adalah keyakinannya terhadap pekerjaan itu sendiri. Memenuhi *calling* berarti adanya keyakinan

pribadi yang signifikan terhadap pekerjaannya (Elangovant dalam Hagmaier & Abele, 2012).

Panggilan dalam bekerja atau *Calling* merupakan salah satu topik dalam kajian makna kerja (*Meaning of Work*) dimana *Calling* dipandang sebagai sumber pemaknaan kerja yang berasal dari diri seseorang dan kehidupan spiritual yang bersangkutan (Rosso, Dekas, dan Wrzesniewski, 2010). *Calling* dalam perspektif makna kerja diangkat menjadi bahasan yang ilmiah untuk menjawab berbagai pertanyaan seperti mengapa orang memilih pekerjaan tertentu, bagaimana orang memandang pekerjaan yang sedang dijalani, apa yang ingin diperoleh dari pekerjaannya diluar faktor ekonomi dan apa yang membuat orang bertahan dengan pekerjaan yang sedang dilakoninya. Hammond, 2011; Overell, 2009; Rosso et al., 2010 (dalam Yuniswara, E.O., Handoyo, S. 2013).

Individu yang bekerja dengan *calling orientation* adalah individu yang merasa ada panggilan yang harus dipenuhi pada pekerjaannya, menikmati dan memaknai pekerjaannya secara intrinsik, dan melihat pekerjaannya sebagai pusat identitasnya (Wrzesniewski, dalam Duffy 2013). Menurut Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schawrtz (1997), *calling* merupakan pekerjaan yang sangat memuaskan seseorang dan diyakini dapat membuat dunia menjadi tempat tinggal yang lebih baik.

Berdasarkan pandangan tradisional, *calling* bermula dari konsep teologi Kristen. Menurut tradisi ini, individu dipanggil oleh Tuhan untuk melakukan pekerjaan tertentu yang bertujuan untuk melayani Tuhan dan

komunitasnya. Luther & Calvin menyatakan bahwa Tuhan akan menunjukkan *calling* atau panggilan bagi individu, baik melalui bakat kemampuan tertentu yang dimilikinya maupun keadaan lingkungannya (Wrzesniewski, Dekas, & Rosso, 2009). Calvin & Luther (dalam Hagmaier & Abele, 2012) juga mengatakan bahwa *calling* merupakan konsep religius saat Tuhan memanggil seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan talenta dan keadaan lingkungannya.

Pada konsep sekular, *calling* tidak terlalu dipengaruhi oleh aspek religiusitas, melainkan lebih berfokus pada pengalaman individu dalam bekerja saat merasa dirinya terlibat, termotivasi secara intrinsik, dan pekerjaan yang dilakukannya juga dirasakan berdampak positif bagi area-area lainnya. Konsep *calling* juga lebih berorientasi pada eksplorasi diri pemenuhan kebutuhan (Dobrow, 2006; Elangovan, Pinder, & McLean, 2006; dan Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997; dalam Wrzesniewski, Dekas, & Rosso, 2009).

Pandangan mengenai *calling* mungkin agak bergeser dari pandangan tradisional yang hanya ditemukan saat mengerjakan atau mencari jenis pekerjaan apapun yang diyakini seseorang dipanggil Tuhan untuk dikerjakan (Wrzesniewski, Dekas, & Rosso, Calling, 2009). Namun baik pada pandangan tradisional maupun pandangan modern, ada asumsi eksplisit bahwa *calling* berlaku untuk semua jenis pekerjaan, tidak bersifat khusus bagi pekerjaan yang dianggap orang lain layak (Wrzesniewski, Dekas, & Rosso, Calling, 2009).

Dik & Duffy (dalam Duffy & Dik, 2013) mengatakan bahwa *calling* merupakan suatu spektrum yang bersifat kontinuum, yang artinya *calling* bukan berbicara mengenai ada atau tidak ada. Individu yang memiliki orientasi bekerja karena *calling*, tujuan utamanya dalam bekerja bukan untuk mendapatkan uang, namun untuk melakukan tugasnya dalam bekerja. Mereka juga cenderung melaporkan bahwa pekerjaan mereka memiliki kontribusi yang penting untuk membuat dunia menjadi tempat yang lebih baik. Pada umumnya, individu dengan *calling orientation* akan memiliki penguatan yang lebih besar terhadap pekerjaannya karena memperoleh kesenangan dan kepuasan yang lebih besar dari pekerjaannya (Wrzesniewski A., McCauley, Rozin, & Schawrtz, 1997).

Pada penelitian ini, individu yang memiliki *calling orientation* didefinisikan sebagai individu yang menikmati pekerjaannya karena pekerjaan tersebut dapat meningkatkan potensi yang dimilikinya, memiliki kontribusi yang penting untuk membuat dunia menjadi tempat yang lebih baik, serta sesuai dengan nilai-nilai pribadi yang dimilikinya sehingga pekerjaan tersebut melekat dalam dirinya sebagai identitas pribadinya.

### **1. Ciri-ciri Orang yang Bekerja dengan *Calling Orientation***

Menurut Cuan, L.S (2015) ciri-ciri orang yang bekerja dengan panggilan akan memiliki sikap dan perilaku kerja yang berbeda dengan yang lain. Berikut adalah beberapa ciri yang mudah ditemukan pada orang yang bekerja dengan panggilan :

a. Kecerdasan Spritual

Kecerdasan Spritual (*Spiritual Quotient* disingkat SQ) adalah kecerdasan untuk memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibanding dengan yanglain(Zohar,2001).

SQ adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan Intellegent Quotient (IQ) dan Emotional Quotient (EQ) secara efektif. Bahkan SQ merupakan kecerdasan tertinggi kita, karena SQ merupakan landasan dan sumber dari kecerdasan yanglain. Kecerdasan spritual adalah potensi dari dimensi non-material atau roh manusia (Khavari, 2000). Potensi tersebut seperti intan yang yang belum ter-asah yang dimiliki oleh semua orang. Selanjutnya, tugas setiap oranglah untuk mengenali potensi masing-masing sekaligus menggosoknya hingga berkilau dengan tekad yang besar dan menggunakannya untuk memperoleh kebahagiaan abadi.

Spiritualitas, dalam pengertian yang luas, merupakan hal yang berhubungan dengan spirit. Sesuatu yang spritual memiliki kebenaran abadi yang berhubungan dengan tujuan hidup manusia, sering dibandingkan dengan sesuatu yang yang bersifat duniawi dan sementara (Hasan, 2006).



Ciri-ciri dari kecerdasan spiritual yang telah berkembang dalam diri seseorang adalah sebagai berikut (Zohar, 2001):

- 1). Kemampuan bersifat fleksibel
- 2). Tingkat kesadaran diri yang tinggi
- 3). Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan
- 4). Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit
- 5). Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai
- 6). Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu
- 7). Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal
- 8). Kecenderungan nyata untuk bertanya “mengapa” atau “bagaimana” jika untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar.
- 9). Menjadi apa yang disebut oleh para psikolog sebagai bidang mandiri, yaitu memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi.

b. *Passion for people*

Apapun pekerjaan ketika melakukan sebagai panggilan maka akan terobsesi kepada orang bukan hanya hasil atau pekerjaan. Kualitas pekerjaan memang penting, tapi jauh lebih penting orang-orang yang ada di sekitar.



c. *Unstoppable*

Melakukan sesuatu yang diperintahkan oleh Tuhan, maka akan diberikan kekuatan ekstra dari-Nya. Meski nanti akan diberikan banyak rintangan tidak akan pernah berhenti.

d. Integritas

Integritas adalah konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan definisi lain dari integritas adalah suatu konsep yang menunjuk konsistensi antara tindakan dengan nilai dan prinsip. Dalam etika, integritas diartikan sebagai kejujuran dan kebenaran dari tindakan seseorang. Lawan dari integritas adalah hipocrisy (hipokrit atau munafik). Seorang dikatakan “*mempunyai integritas*” apabila tindakannya sesuai dengan nilai, keyakinan, dan prinsip yang dipegangnya (Wikipedia.com).

e. Disiplin

Dolet Unaradjan (2003) Disiplin adalah latihan watak dan batin agar segala perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan yang ada.

Menurut Siagian (2008) Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga gapara pegawai tersebut secara sukarela

berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Hasibuan (2007) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut Suwanto (2007) mengemukakan pengertian Disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerjapegawai adalah berusaha bekerja secara jujur, cermat dan koorporatif dengan para pegawai yang lain serta taat pada peraturan tata tertib dan norma-norma sosial yang berlaku.

f. Profesional

Profesional adalah istilah bagi seseorang yang menawarkan [jasa](#) atau layanan sesuai dengan protokol dan peraturan dalam bidang yang dijalannya dan menerima [gaji](#) sebagai upah atas jasanya. Orang tersebut juga merupakan anggota suatu entitas atau organisasi yang didirikan seusai dengan [hukum](#) di sebuah negara atau wilayah. Meskipun begitu, seringkali seseorang yang merupakan ahli dalam

suatu bidang juga disebut "profesional" dalam bidangnya meskipun bukan merupakan anggota sebuah entitas yang didirikan dengan sah. (Wikipedia.com)

g. Bersemangat

Orang yang bersemangat jika mengerjakan sesuatu yang memberikan keuntungan buat dirinya. Orang yang bekerja dengan dengan panggilan memiliki semangat kerja yang tinggi karena mampu melihat setiap hari adalah hari yang bermakna, karena banyak hal yang dapat dilakukan.

Halsey dalam Arwani dan Ashari (2009) menyatakan bahwa semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Sedangkan Sastrohadiwiryo (2003) mendeskripsikan semangat kerja sebagai suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga

kerja dan kelompok – kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Nitisemito dalam Arwani dan Ashari (2009) definisi dari semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan. Semangat kerja juga merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kemauan atau kesediaan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerjasama dengan giat, disiplin dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

h. Menikmati hidup

Harga diri dibangun bukan atas prestasi atau materi yang dimiliki, tetapi sejauh mana sudah melakukan apa yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan

i. Melayani

Orang yang bekerja dengan panggilan akan melihat bekerja adalah berpartisipasi dengan Tuhan dalam mengelola dunia-Nya dan membuatnya menjadi lebih baik.

**2. Dimensi *Calling Orientation***

Menurut Hagmaier dan Abele (2012), ada beberapa dimensi yang terdapat dalam *calling orientation*, diantaranya:

a. *Trancendent Guiding Force*

Merupakan suatu panggilan yang didapatkan seseorang karena adanya kekuatan yang lebih besar ataupun panggilan internal yang mengarahkan seseorang untuk melakukan sesuatu.

b. *Person-Environment-Fit*

Kondisi di mana terjadi kesesuaian kemampuan, bakat, dan kualifikasi seseorang dengan pekerjaan yang dilakukannya.

c. *Sense and Meaning-Value Driven Behavior*

Mengacu pada nilai-nilai moral dan etis yang mempengaruhi hal-hal yang berhubungan dengan perilaku, seperti kejujuran, keadilan, serta bagaimana pemaknaan seseorang terhadap pekerjaannya.

### 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Calling Orientation*

Berikut ini merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat *calling orientation* seseorang dalam bekerja menurut Longman (2011):

#### a. Pengaruh Teologis atau Keimanan

Menyadari bahwa kehidupan adalah sebuah kefanaan dan tidak kekal. Ada yang maha kuasa yang menciptakan dan mengatur alam semesta.

#### b. Kondisi Keluarga atau Relasi dalam Keluarga

Dukungan atau penolakan keluarga atau orang-orang yang dipersepsikan individu sebagai keluarga (kerabat atau teman) akan mempengaruhi *calling orientation* karena akan menentukan *sense of self* dan kesempatan-kesempatan yang dapat diambil seseorang.

#### c. Kondisi Lingkungan

Aspek-aspek dalam lingkungan (kondisi ekonomi, lokasi geografis, komunitas lokal, gereja, teman sebaya & lingkungan kerja akan mempengaruhi apakah seseorang memaksimalkan *calling* yang dimilikinya.

Lingkungan kerja atau lokasi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Robbin, 2006).

Lingkungan kerja menurut Rivai (2006) adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.

Menurut Nitisemito (2000) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan.

Berdasarkan beberapa pendapat pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor fisik yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

d. Budaya

Keyakinan bersama dan ritual-ritual dalam kebudayaan akan mempengaruhi semua aspek dalam kehidupan (misalnya warisan kebudayaan).

#### **4. Teknik menaikkan *Calling Orientation***

Sesuai dengan konsep yang dikemukakan oleh Dik & Duffy (dalam Duffy & Dik, 2013) bahwa *calling* merupakan suatu spectrum yang bersifat kontinum, artinya *calling* dapat mengalami kondisi naik dan



turun. Berikut ini beberapa teknik untuk menaikkan level *calling* seseorang, diantaranya adalah:

a. *Behavioral Involvement* (Keterlibatan Perilaku)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dobrow (2013), keterlibatan seseorang dalam hal-hal yang berhubungan untuk meningkatkan *calling*-nya akan meningkatkan *calling* seseorang. Penelitian menunjukkan bahwa musisi yang berada dalam sekolah musik memiliki *calling* yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang tidak.

b. *Social Encouragements* (Dorongan Sosial)

Orang yang mendapatkan dukungan sosial dari sekelilingnya, seperti orangtua, guru, teman atau *significant person* yang lain akan memiliki tingkat *calling* yang lebih tinggi (Dobrow, 2013).

## D. Paradigma Penelitian

