

Peran *Meaning* dan *Personal Growth Initiative* (PGI) pada Pandemi Covid-19 (Tatanan Dunia Baru)

The Role of Meaning and Personal Growth Initiative (PGI) in Covid-19 Pandemic (New World Order)

Nurlaila Effendy¹, Lucia Trisni Widianingtanti²

¹Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

²Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Soegijapranata-Semarang

Disubmit 28 September 2020 Diterima 3 Desember 2020 Diterbitkan 22 Desember 2020

Abstract. The Covid-19 pandemic has stimulated the new world order and the acceleration of the Industrial Revolution 4.0. This pandemic has an impact on various sectors. This condition allows a person to experience disturbances or change and see opportunities in the new world order. The ability to think reflectively, that he is essential, understand life, determine a broader purpose to live in the meaning of being necessary to respond to this crisis. Components of purpose, coherence, and significance help individuals adapt to a situation and develop with change. The change process that individuals deliberately and actively develop is known as the Personal Growth Initiative/PGI. PGI is needed to support better meaning. People who regularly utilize PGI skills to engage in positive personal change processes can feel greater meaning in life and experience more fulfillment. Applicative programs to increase meaning will help individuals develop in the changing new world order.

Keywords: meaning; pandemic-19; personal growth initiative; the new world order

Abstrak. Pandemi Covid-19 menstimulus tatanan dunia baru dan percepatan revolusi Industri 4.0. Pandemi ini berdampak pada berbagai sektor. Kondisi ini membuat seseorang dapat mengalami gangguan atau beradaptasi dan melihat peluang pada tatanan dunia baru. Kemampuan berpikir reflektif, bahwa dirinya penting, memahami hidup, mampu menentukan tujuan yang lebih luas untuk hidup dalam *meaning* menjadi penting untuk menyikapi situasi krisis ini. Komponen tujuan (*purpose*), koherensi (*coherence*), dan signifikansi (*significance*) dalam *meaning* membantu individu untuk beradaptasi pada situasi krisis dan berkembang dengan perubahan. Proses perubahan yang sengaja secara aktif dikembangkan oleh individu dikenal sebagai *Personal Growth Initiative* (PGI). PGI diperlukan untuk mendukung *meaning* lebih baik. Orang yang secara teratur memanfaatkan keahlian PGI untuk terlibat dalam proses perubahan pribadi yang positif dapat merasakan makna yang lebih besar dalam hidup dan mengalami lebih banyak kepuasan dalam hidup. Program-program aplikatif untuk meningkatkan *meaning* akan membantu individu berkembang pada perubahan tatanan dunia baru.

Kata kunci: meaning; pandemic-19; personal growth initiative; tatanan dunia baru

¹ Korespondensi mengenai artikel ini dapat dilakukan melalui: laila@ukwms.ac.id

Pengantar

Covid-19 pertama kali ditemukan pada akhir tahun 2019 di Wuhan dan sekarang telah meluas di seluruh dunia. Laporan Worldometers (2020), pandemi Covid-19 sudah terjadi pada 218 negara. Sejak ditemukan Covid-19 pertama di Indonesia pada awal Maret 2020, jumlah kasus baru Covid-19 semakin naik, walau sudah delapan bulan berjalan. PCR *Swab Test* di Indonesia juga merupakan kendala tersendiri, baik dari harga maupun lamanya hasil tes dikeluarkan. Jeda waktu yang panjang juga memungkinkan hasil tidak akurat pada hari hasil tes keluar. Setelah menjalani tes, seseorang memiliki kemungkinan berinteraksi dan bersosialisasi dengan orang lain pada masa jeda menunggu hasil tes.

Krisis kesehatan ini dikhawatirkan akan menjadi *human crisis* jika tidak tertangani dengan baik. *United Nations* telah mengeluarkan *UN Framework for the immediate socio-economic response to Covid-19* pada April 2020. Ini adalah salah satu dari tiga komponen penting upaya PBB untuk menyelamatkan nyawa, melindungi orang, dan membangun kembali dengan lebih baik, di samping respons kesehatan, yang dipimpin oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), dan respons kemanusiaan, sebagaimana dirinci dalam *UN-led COVID-19 Global Humanitarian Response Plan*. Fokus utamanya/pilar pertama adalah pada masyarakat, terutama pada orang yang paling rentan, mengutamakan kesehatan dengan memproteksi layanan dan sistem kesehatan selama masa krisis. Adapun lima pilar tersebut seperti pada Gambar 1.

Dampak dari pandemi ini akan bervariasi dari satu negara ke negara lain, tergantung kesiapan pemerintah dan masyarakatnya. Indonesia tidak sepenuhnya mengikuti langkah-langkah dari *United Nations*, dengan berbagai pertimbangan pemerintah terkait berjalannya roda ekonomi maupun kesiapan awal tenaga kesehatan, tes (PCR-Swab *test & rapid test*), dan rumah sakit yang belum cukup memadai.



Gambar 1. *Five pillars of The UNDS response* (UN Framework, 2020)

Kasus baru yang terus meningkat walau sudah berjalan enam bulan, bukan hal yang mudah bagi masyarakat ekonomi rentan yang harus bertahan pada situasi krisis cukup panjang. Seperti yang dirilis BBC News-Indonesia pada 19 Maret 2020, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) dan pariwisata terkena dampak yang pertama. Berbeda dengan krisis ekonomi 1998 dan 2008, kala perusahaan berskala besar mengalami kesulitan keuangan, justru UMKM yang menyelamatkan Indonesia. Pada saat ini perusahaan besar pun perlu melakukan efisiensi untuk mempertahankan organisasi berjalan. Perusahaan-perusahaan yang melaku-

kan efisiensi tentu ada batas waktu, karena modal keuangan juga ada batasnya.

OECD *Economic-Outlook* (2020) menunjukkan pandangan global sedikit pesimis, tetapi risiko dan ketidakpastian masih tinggi. Negara ASEAN yang berjumlah 11 negara, hanya Vietnam yang melaporkan adanya pertumbuhan ekonomi sepanjang April-Juni 2020, sebesar 0,36%, dan diprediksi akan meningkat pada kuartal III.

Situasi yang tidak pasti secara simultan, yaitu pertumbuhan ekonomi pada kuartal I, II dan prediksi kuartal III yang mengalami kontraksi/minus (Badan Pusat Statistik/BPS, 2020) dan dengan tetap bertambahnya kasus baru yang semakin tinggi menjadi permasalahan tersendiri bagi pemerintah dan masyarakat. Individu perlu melakukan adaptasi dan memiliki harapan pada tatanan dunia baru daripada menjadi bermasalah dengan situasi ini.

Tantangan The New World Order (Tatanan Dunia Baru)

Jarak antar Revolusi Industri semakin pendek. Pada Revolusi Industri 1.0 pada tahun 1784 yang dimulai dengan penemuan mesin uap oleh James Watt, berjarak hampir 100 tahun dengan Revolusi Industri 2.0 pada tahun 1870 dengan penemuan listrik oleh Michael Faraday. Begitu pula dari revolusi Industri 2.0 ke Revolusi Industri 3.0 jaraknya hampir 100 tahun, yaitu pada tahun 1969 dengan diketemukannya komputer dan *chip*. Namun, jarak hanya puluhan tahun menuju revolusi Industri 4.0, yaitu adanya penemuan robot dan *artificial intelligence* yang lain (Marsudi & Widjaja, 2019).

Pandemi Covid-19 salah satunya mengakselerasi atau percepatan pada revolusi Industri 4.0 dari puluhan tahun menjadi beberapa bulan. Bisnis, pendidikan, pemerintahan, dan lain-lain harus beradaptasi dengan cepat dengan teknologi informasi. Kondisi ini menjadi kendala tersendiri bagi Indonesia. *ICT Development Index* (IDI) yang dikeluarkan ITU (*International Telecommunication Union*) tiap tahunnya mengukur perkembangan IT di dunia. IDI mengukur *ICT readiness* (*infrastruktur, Access*) dengan 5 indikator, *ICT Use* (*intensity*) dengan lima indikator, *ICT capability* (*skills*) dengan 4 indikator (ITU, 2019). Indonesia menduduki peringkat di atas 100 dari tahun-ke tahun sampai tahun 2019. Enam teratas di tingkat Asia Pasifik adalah Korea, Hongkong, Jepang, New Zealand, Australia, dan Singapura. Indonesia berada pada peringkat 111 dari seluruh negara survei, di bawah Tanga dan di atas Sri Lanka. Hal ini menunjukkan bahwa masyarakat Indonesia akan mengalami banyak kendala dalam percepatan Revolusi Industri 4.0 karena pandemi Covid-19. Kondisi ini dialami pada dunia Pendidikan dan dunia Industri saat ini. Belajar daring menimbulkan masalah baru di berbagai daerah di Indonesia karena minimnya kesiapan sarana dan prasarana.

Kondisi yang kompleks pada transisi tatanan dunia baru perlu diterima sebagai kenyataan perubahan yang cepat sehingga diperlukan keterampilan-keterampilan baru, terutama terkait kemampuan digital, mengoptimalkan karakter positif sekaligus melakukan gaya hidup baru baik kesehatan maupun keuangan. Bila dibandingkan dengan masa lalu, kondisi pandemi

Covid-19 di dunia ini tidak seberat pada era ekspansi Hitler di Eropa.

Victor Frankl adalah tokoh yang menginspirasi dunia hingga saat ini yang mampu bertahan pada kamp-kamp konsentrasi dan pemusnahan Nazi. Frankl juga berhasil sukses mengatasi kehidupannya setelah bebas dan sukses menjadi pembicara dan mengajar berbagai universitas di berbagai negara. *Logo therapy* populer sampai sekarang dan bukunya, *Mans's search of meaning* tercetak hampir ke-100 dalam versi Bahasa Inggris, selain 48 bahasa lain, 190 edisi (Frankl, 2020) *Meaning* menjadi topik penting pada pendekatan Psikologi Positif pada kehidupan sehari-hari maupun di dunia kerja. Definisi *meaning* memiliki arti yang dalam dari kata kebermaknaan pada Bahasa Indonesia.

Hasil survei pada periode Agustus 2020 oleh penulis pada 826 orang Indonesia menunjukkan hasil sebagai berikut: 1) Responden beragama Islam, Kristen, Katolik, Budha, Hindu memiliki rerata *meaning* yang lebih kuat dari pada agnostik; 2) Responden dengan penghasilan di atas 25 juta memiliki rerata *meaning* lebih tinggi dibanding kelompok responden dengan tidak memiliki penghasilan, penghasilan di bawah 7 juta, dan penghasilan 7-15 juta; 3) Ada perbedaan yang signifikan antara kelompok usia. Usia 41-50 tahun rerata *meaning* lebih tinggi daripada kelompok usia 21-30 tahun, 51-60, 61-70 tahun. Usia Angkatan kerja di Indonesia didominasi generasi Y dan Z, namun dari data di atas menunjukkan, *meaning* generasi Y dan Z (usia di bawah 40 tahun) memiliki *meaning* di bawah generasi sebelumnya.

Meaning

Mengapa perlu *meaning*? Untuk hidup di dunia sebagai makhluk yang reflektif, manusia membutuhkan tiga hal: mereka perlu memahami dunia di sekitar mereka, mereka perlu menemukan arah untuk tindakan mereka, dan mereka perlu menemukan nilai dalam hidup mereka (Martela & Steger, 2016).

Viktor Frankl pada Perang Dunia II mendapat visa ke Amerika Serikat (1942) tetapi memilih tinggal di Wina, Austria karena ingin menjaga orang tuanya dan istrinya Tilly yang saat itu sedang mengandung. Namun dia dideportasi masuk kamp-kamp selama 3 tahun di 4 tempat. Ia memiliki *purpose in life* (tujuan hidup), yaitu ia memiliki harapan untuk bertemu istri yang sangat dicintai dan menyelesaikan buku logoterapi sehingga ia tetap optimis selama di kamp konsentrasi (Frankl, 2020)

Frankl fokus pada apa yang dapat dilakukan saat itu. Penting menemukan tujuan hidup untuk optimis dan bergerak sehingga merespons situasi lebih bersemangat. Ia menemukan makna dalam penderitaan. Jika kehilangan keyakinan akan masa depan adalah kehancuran yang menurunkan imunitas dan kematian, maka keyakinan akan tujuan menjadi penting. Ia membangun emosi positif karena perlu nutrisi mental. Humor membuat mereka bertahan hidup (Frankl, 2020). Menjadi jelas bahwa mengalami makna dalam hidup adalah kontributor penting bagi kesejahteraan dan kesehatan (Steger, 2009; Heintzelman & King, 2014). *Meaning* menjadi penting pada situasi krisis di Indonesia sekarang. Inspirasi dari Victor Frankl ini kemudian dikembangkan

lebih jauh oleh para peneliti *meaning* di berbagai negara.

Meaning, sebagai sebuah kata, berasal dari kata Jerman Tinggi Kuno *meinenn* (Klinger, 2012). Ini sudah mengungkapkan bahwa makna terikat dengan kapasitas unik pikiran manusia untuk pemikiran reflektif dan linieristik. *Meaning* didasarkan pada kapasitas pikiran untuk membentuk representasi mental tentang dunia dan mengembangkan hubungan antara representasi tersebut. Seperti yang didefinisikan Baumeister (1991) *meaning* adalah representasi mental bersama dari kemungkinan hubungan antara hal-hal, peristiwa, dan relasi. Ketika kita bertanya apa arti sesuatu, kita akan mencoba untuk menemukan sesuatu itu di dalam representasi mental kita. Jadi *meaning* menghubungkan berbagai hal secara mental. *Meaning* tentang kehidupan yang ditafsirkan individu dengan kemampuan reflektifnya.

Reker dan Wong (1988, 2012) memperluas definisi dari Battista dan Almond (dalam Steger, Kashdan, & Oishi 2008) dengan mengemukakan bahwa ada tiga komponen dalam makna pribadi: (1) komponen kognitif, yaitu tentang memahami pengalaman seseorang dalam hidup, (2) komponen motivasi yaitu tentang menge-

jar dan pencapaian tujuan yang berharga, dan (3) komponen afektif yaitu tentang perasaan puas, pemenuhan, dan kebahagiaan yang menyertai pencapaian tujuan.

Komponen kognitif dipersepsi sebagai landasan makna yang mengarahkan baik pemilihan tujuan dan menimbulkan perasaan layak (Reker & Wong, 2012). Perjuangan tujuan, mengarah pada perasaan kepuasan dan pemenuhan (*fulfillment*). Dari komponen-komponen ini, komponen kognitif mencerminkan apa yang disebut sebagai dimensi koherensi. Komponen motivasi mencerminkan jenis usaha keras yang dianggap tumbuh dari tujuan (Mcknight & Kashdan, 2009). Namun, sejauh ini komponen afektif hampir tidak ada elaborasi teoritis lebih lanjut atau penelitian empiris.

Ada beberapa peneliti yang memiliki kesimpulan berbeda tentang tiga komponen *meaning* di atas. Steger, misalnya, menunjuk pada trikotomi yang sama dalam menyatakan bahwa makna dalam hidup (*meaning of life*) harus melibatkan: 1) orang yang merasa bahwa hidup mereka penting, 2) memahami hidup mereka, dan 3) menentukan tujuan yang lebih luas untuk hidup mereka (Steger, 2012) sehingga ada komponen tujuan (*purpose*),

Tabel 1.
Membedakan Tiga Segi *Meaning*

	Koherensi	Tujuan	Signifikansi
Definisi:	Menyadari dapat dipahami dan kehidupan yang masuk akal	Menyadari tujuan-tujuan inti, sasaran, dan arah hidup	Menyadari nilai hidup yang melekat dan memiliki hidup yang layak dijalani
Berlawanan:	Ketidakpastian dan ketidakpahaman	Ketidakberesan dan kehilangan arah	Tidak adanya nilai-nilai
Normativitas	Deskriptif	Normatif	Normatif
Domain:	Pemahaman	motivasi	evaluasi

koherensi (*coherence*), dan signifikansi (*significance*). Komponen koherensi adalah deskriptif, sedang tujuan dan signifikansi adalah evaluatif seperti pada Tabel 1.

Coherence as meaning in life. Hidup menjadi koheren ketika seseorang mampu melihat pola yang dapat dipahami di dalamnya untuk membuat pemahaman yang komprehensif. *Meaning* sebagai koherensi dipandang sebagai 'perasaan bahwa pengalaman seseorang atau kehidupan itu sendiri masuk akal' (Heintzleman & King, 2014). Hal ini sering disebut sebagai komponen kognitif dari makna dalam hidup, yaitu tentang pengalaman hidup yang masuk akal pada Reker dan Wong (1988). Koherensi telah diidentifikasi sebagai salah satu aspek penting dan berpotensi terpisah dalam makna kehidupan (*meaning in life*).

Purpose as meaning in life. Penafsiran makna paling umum bahwa makna muncul ketika orang memiliki tujuan seperti yang disampaikan Victor Frankl. Mcknight dan Kashdan (200), mendefinisikan tujuan pada tingkat lebih luas sebagai 'tujuan utama kehidupan yang mengatur diri sendiri dan menstimulasi tujuan, mengelola perilaku, dan memberikan rasa makna'. Lebih lanjut, mereka menghubungkan tujuan dengan penelitian tentang manfaat mengejar tujuan yang sangat berharga/*valueable* (Carver & Scheier, 1998). Secara empiris langsung, *meaning* dan tujuan/*purpose in life* adalah konstruksi yang berbeda. Terlepas dari beberapa perbedaan dalam definisi, para peneliti terkait tentang tujuan hidup/*purpose in life* tampaknya sepakat bahwa pada dasarnya tentang tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang berorientasi masa

depan yang memberikan arah pada kehidupan.

Significance as meaning in life. Kehidupan yang layak dijalani pada segi *significance* berhubungan erat dengan gagasan *eudaimonia*, sebuah kata Yunani kuno yang kadang-kadang diterjemahkan sebagai kebahagiaan, tetapi lebih tepatnya tentang hidup dengan baik, berhasil, dan bertanggung jawab (Annas, 1995; McMahan, 2006; Steger, Shin, Shim, & Fitch-Martin, 2013). *Eudaimonia* dikonseptualisasikan sebagai cara hidup yang secara intrinsik berharga (Ryan, Curren, & Deci, 2013).

Konsep ini sama pengertian tentang IKIGAI di Jepang, didefinisikan sebagai 'yang paling membuat hidup seseorang tampak layak untuk dijalani' (Tanno & Sakata, 2007) dan sebagai pengertian 'hidup layak dijalani' (Sone *et al.*, 2008). Meskipun konstruksi IKIGAI bersifat spesifik secara budaya, temuan ini menarik apabila di Indonesia memiliki konsep seperti itu sesuai budaya masing-masing (misal: Jawa, Melayu, dll). Hal ini dapat sebagai panduan bagaimana menjalani kehidupan yang berharga. Konsep ini dapat dikombinasikan dengan agama karena hasil survei menunjukkan orang yang beragama memiliki *meaning* yang lebih baik.

Meaning di Tempat Kerja

Selain kehidupan pribadi, seseorang juga memiliki pekerjaan di suatu organisasi. Penerapan *meaning* dalam organisasi harus diselaraskan dengan organisasinya dan apa yang menjadi pekerjaannya. *Meaning* dalam organisasi menurut Pratt dan Ashforth (2003) adalah perasaan subjektif seseorang akan pekerjaan yang telah dilakukan. *Meaning* menurut Baumeister

dan Vohs (2002; dalam Cameron, Dutton & Quinn, 2003) adalah alat yang digunakan individu untuk menjaga stabilitas hidup.

Dalam kehidupan pekerjaan, individu berusaha untuk memenuhi kebutuhan nilai, keyakinan diri, tujuan hidup dan perasaan berharga. *Positive meaning* dalam pekerjaan berarti pekerjaan yang dilakukan fokus pada manfaat pada orang lain. Hal ini bukan berarti *positive meaning* mengarahkan pada keadaan positif di organisasi, tetapi memiliki pengaruh yang positif (Cameron *et al.*, 2003). Orientasi ini membantu menentukan pikiran, perasaan dan perilaku seseorang terhadap pekerjaan. Orientasi ini membantu melihat pekerjaan yang dilakukan dan lebih jauh lagi membantu menciptakan pekerjaan mereka sendiri. Pandemi Covid-19 menuntut untuk mengubah orientasi dalam bekerja.

Bellah *et al.* (dalam Cameron *et al.*, 2003) membagi orientasi kerja: 1) *Job orientation work*: berfokus pada keuntungan material dan mengesampingkan makna pekerjaan dan pemenuhan lain sebagainya. Pekerjaan sebagai sarana untuk mencukupi kebutuhan finansial; 2) *Career orientation work*: berfokus pada penghargaan, kemajuan dalam organisasi. Fokus dominan terletak pada kenaikan promosi, status, prestise, dan tentunya gaji. Jadi peningkatan harga diri, kedudukan sosial dan kekuasaan adalah orientasinya; 3) *Calling orientation work*: bekerja tidak untuk mendapatkan finansial atau kemajuan. Pekerjaan dimaknai bahwa karya yang dilakukan akan membawa kebaikan lebih besar dan membuat dunia menjadi lebih baik.

Tiga orientasi kerja mencerminkan berbagai jenis hubungan untuk bekerja. Hubungan ini cenderung bervariasi tergantung dari fokus intrinsik seseorang dan berdampak pula pada kehidupan mereka. Mereka yang berorientasi pada keuntungan materiil tidak mungkin memiliki hubungan yang mendalam dengan pekerjaan mereka karena pekerjaan tersebut hanya sarana untuk mencapai tujuan. Mereka yang berorientasi pada karir mungkin lebih terlibat dalam pekerjaan mereka karena pekerjaan merupakan sumber pencapaian dalam penghargaan, posisi, dan kekuatan yang dihasilkannya. Hanya untuk orang-orang yang berorientasi pada panggilan (*calling*) yang bekerja sepenuhnya untuk memperkaya dan bermakna bagi kehidupan yang lebih luas.

Pada orientasi *job* dan *career* masih berfokus pada diri pribadi, sedang pada orientasi *calling* di atas kepentingan pribadi. Perusahaan pada situasi krisis memerlukan pemimpin dan para karyawan yang berorientasi *calling* agar perusahaan dapat terselamatkan. *Calling* dan *passion* memiliki arti yang berbeda. *Calling* biasanya melibatkan perasaan bahwa pekerjaan berkontribusi pada dunia secara penuh (Bunderson & Tompson, 2009; Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997), sedangkan *passion* tidak selalu memiliki komponen sosial bagi mereka.

Conley (2007) membedakan *meaning at work* (makna di tempat kerja) dan *meaning in work* (makna dalam pekerjaan). Pada makna di tempat kerja, karyawan menyukai organisasinya, sedangkan makna dalam pekerjaan, karyawan menikmati pekerjaannya. Karyawan dapat saja mengalami makna di tempat kerja yang

tinggi tetapi mengalami makna dalam pekerjaan yang rendah, atau sebaliknya. Begitu pula, karyawan dapat mengalami makna di tempat kerja tinggi dan makna dalam pekerjaan juga tinggi, atau keduanya rendah. Karyawan akan produktif dan nyaman apabila mengalami makna di tempat kerja dan makna dalam pekerjaan yang tinggi. Penjelasan tersebut dapat dilihat pada Tabel 2.

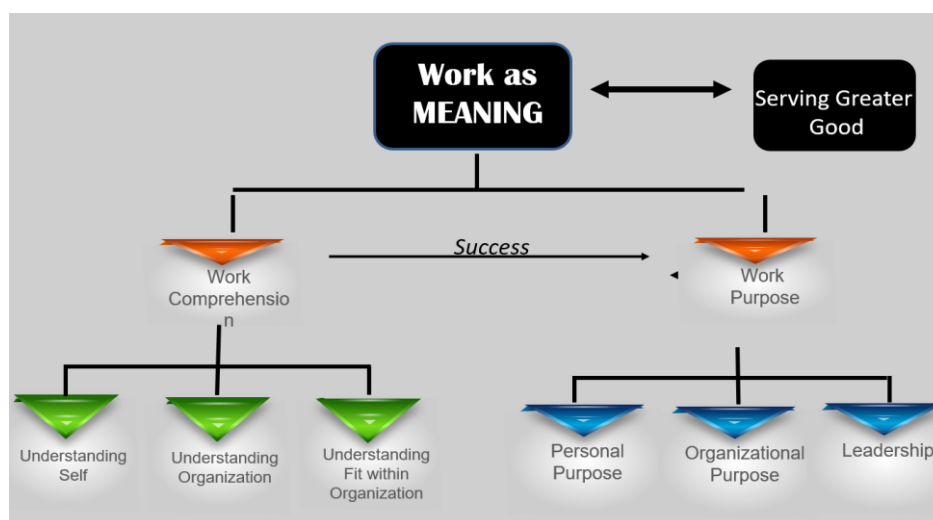
Pada situasi krisis seperti pandemi Covid-19, perusahaan yang banyak memiliki karyawan pada *meaning at work* tinggi dan *meaning in work* tinggi akan lebih mudah dalam mengatasi krisis. Oleh karena itu perlu dibangun *meaning* di

tempat kerja. *Meaning* di tempat kerja harus menyelaraskan individu dan organisasinya seperti pada gambar 2, yaitu memahami pekerjaan dan tujuan pekerjaan antara organisasi dan karyawan menjadi selaras.

Komponen *meaning*, yaitu *purpose in life* atau *work purpose* adalah tujuan pada pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tujuan tersebut dapat baru sesuai situasi yang dihadapi seseorang atau periode kehidupan seseorang yang mengalami perubahan sesuai proses yang berjalan. Jadi perlu memiliki *purpose in life* sesuai keadaan individu dan situasi eksternal yang terjadi.

Tabel 2.
Makna di Tempat Kerja dan Makna dalam Pekerjaan

		Makna dalam pekerjaan	
		Rendah	Tinggi
Makna di tempat kerja	Tinggi	Karyawan menyukai organisasi/perusahaan, tetapi tidak terinspirasi apa yang mereka lakukan setiap hari.	Karyawan yang sepenuhnya terinspirasi dengan mencintai perusahaan dan apa yang mereka lakukan secara pribadi
	Rendah	Karyawan yang sama sekali tidak terinspirasi	Karyawan menikmati tugas fungsional, tetapi tidak dilibatkan dalam misi organisasi/perusahaan



Gambar 2. A model of work as meaning (Steger & Dik, 2010)

Pada perjalanan Victor Frankl setelah bebas mendapati istri dan anaknya meninggal, orang tua dan kakaknya juga meninggal. Ketika di kamp konsentrasi memiliki harapan dan tujuan untuk bertemu dengan istrinya dan melanjutkan logoterapinya, situasi berubah. Ia memfokuskan pada apa yang dapat dikerjakan dengan menyibukkan diri dengan pasien-pasien masa lalunya yang membutuhkan dia. Frankl berfokus pada manfaat pada orang lain dan bertumbuh dengan pengetahuan dan keterampilan yang dikembangkannya. Hal tersebut membawa dirinya bertemu orang-orang penting di dunia, mengajar berbagai universitas di dunia, dan mendapat banyak penghargaan (Frankl, 2020).

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, Frankl bertumbuh atau mengembangkan diri karena dirinya mengembangkan inisiatif pertumbuhan personal. Kesiapan untuk berubah adalah kemampuan untuk mengidentifikasi apa yang dapat diubah dalam diri dan kapan saatnya untuk melakukan perubahan itu. *Planfulness* mengacu pada kemampuan untuk merencanakan langkah-langkah untuk perubahan ini. Menggunakan sumber daya adalah kemampuan untuk mengidentifikasi dan menggunakan aset di luar diri sendiri yang membantu mendorong pertumbuhan pribadi. *Personal Growth Initiative* (PGI) menjadi penting dalam pengembangan diri yang mendukung tujuan hidup (Robitschek, 1998).

Personal Growth Initiative (PGI)/ Inisiatif Pertumbuhan Pribadi

Sepanjang hidup, individu cenderung mengalami tantangan, situasi merugikan yang membutuhkan perubahan dalam

cara mereka berinteraksi dengan orang lain dan menangani berbagai situasi, termasuk situasi krisis atau perubahan-perubahan lainnya. Perubahan yang dikembangkan oleh individu dapat disebabkan oleh faktor eksternal (misalnya, promosi pekerjaan, pandemi suatu penyakit, krisis ekonomi, dan lain-lain) atau dapat juga disebabkan oleh individu tersebut (misalnya, menyelesaikan pekerjaan dengan teknologi baru, menyelesaikan tesis, dan lain-lain).

Perubahan ini membuat individu perlu beradaptasi dengan konteks baru, berinteraksi dengan orang lain secara berbeda, dan menggunakan strategi koping yang tepat untuk mengelola tuntutan baru ini (Robitschek, 1997). Proses perubahan yang sengaja dikembangkan oleh individu dikenal sebagai inisiatif pertumbuhan pribadi/*Personal Growth Initiative* (PGI). Inisiatif pertumbuhan pribadi dapat dipahami sebagai keterlibatan aktif dan disengaja individu dalam proses pertumbuhan pribadi mereka (Robitschek, 1998). Inisiatif pertumbuhan pribadi mengacu pada keterampilan yang digunakan ketika seseorang secara aktif terlibat dalam proses perubahan kognitif, perilaku, atau afektif (Robitschek *et al.*, 2012).

Pada beberapa penelitian menunjukkan PGI terkait dengan variabel lain. PGI memiliki hubungan positif dengan karakteristik positif individu, misalnya harga diri (Kashubeck-West & Meyer, 2008), efikasi diri (Ogunyemi & Mabekoje, 2007); dan *self-compassion* (Neff Kirkpatrick, & Rude, 2007). Hasil ini menunjukkan bahwa PGI akan membuat seseorang memiliki karakteristik positif dalam menjalani kehidupannya.

Selain itu, inisiatif pertumbuhan pribadi berhubungan positif dengan dimensi penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi pada kesejahteraan psikologis (Ayub & Iqbal, 2012; Kashubeck-West & Meyer, 2008; Robitschek & Kashubeck, 1999; Robitschek & Keyes, 2009). Jika memiliki PGI akan mendukung kesejahteraan psikologis. Hal ini akan mendukung seseorang dalam situasi krisis akibat pandemi Covid-19.

Empat dimensi PGI (kesiapan untuk berubah, perencanaan, penggunaan sumber daya, dan perilaku yang disengaja) memiliki hubungan positif dengan dimensi efikasi diri (inisiatif, ketekunan dan upaya) (Sharma & Rani, 2013), kesejahteraan emosional, kesejahteraan psikologis, dan kesejahteraan sosial (Sharma & Rani, 2014). PGI memiliki hubungan yang positif pada kebermaknaan hidup (*meaning life*) dan kepuasan hidup (*satisfaction life*). Orang yang secara teratur memanfaatkan keahlian PGI untuk terlibat dalam proses perubahan pribadi yang positif dapat merasakan makna yang lebih besar dalam hidup dan, pada gilirannya, mengalami lebih banyak kepuasan dalam hidup mereka (Borowa *et al.*, 2020). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa PGI berkorelasi dengan *meaning* dan kebahagiaan.

Pembahasan

Pandemi Covid-19 membawa dampak kehidupan seluruh dunia, bukan hanya kesehatan, namun juga psikologis, sosial, ekonomi, dan politik. Pada masa pandemi Covid-19, globalisasi cenderung menjadi de-globalisasi, karena tiap negara fokus

pada masalah dalam negeri. Perubahan yang sangat cepat ini membuat banyak negara tidak siap, termasuk Indonesia. Perubahan yang cepat ini membawa konsekuensi apakah mampu beradaptasi dan memiliki harapan masa depan atau menjadi terpuruk pada situasi yang tidak menentu.

Manusia memiliki kebebasan untuk menyikapi situasi dan memiliki pilihan. Pilihan memiliki makna hidup adalah yang dipilih Viktor Frankl ketika berada dalam kamp-kamp konsentrasi selama 3 tahun. Pencarian makna hidup yang membuat dirinya bertahan pada penderitaan setiap hari di kamp-kamp yang tidak tahu nasibnya pada keesokan harinya, maupun ketika bebas dan memulai hidup baru hingga kesuksesannya.

Kebermaknaan hidup (*meaning of life*) akan membawa seseorang merasa bahwa hidupnya penting dan perlu diperjuangkan. Selain itu akan melakukan refleksi tentang hidupnya dan menentukan tujuan yang lebih luas untuk hidupnya (Steger, 2012). Hal ini membantu dalam menghadapi situasi pandemi saat sekarang dan akan berkembang dengan perubahan.

Pada *Psychological capital*, yaitu terdiri dari *hope*, *self-efficacy*, *optimism*, dan *resilience* (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007) akan muncul pada orang yang memiliki *meaning of life* seperti yang dialami Victor Frankl. Harapan (*hope*) adalah suatu keadaan motivasi positif yang didasari proses interaksi antara: 1) *Agency/willpower* (kekuatan keinginan): energi untuk mencapai tujuan; dan 2) *Pathways/waypower* (perencanaan untuk mencapai tujuan) untuk mencapai kesuksesan dengan *goal setting* melalui rencana aksi. Jika memiliki tujuan dan rencana aksi akan mendorong

mengembangkan diri secara mandiri dan menjalankan aktivitas/ tugas secara efektif mencapai tujuan (*self-efficacy*), serta membuat orang lebih optimis dengan menginterpretasikan sesuatu yang negatif bersifat sementara, di luar dirinya, dan melihat kendala sebagai tantangan. Hal positif akan membangun hal positif berikutnya. Semua energi akan diinvestasikan pada resiliensi (bangkit kembali ke keadaan semula atau bahkan keadaan yang lebih baik setelah menghadapi kesulitan dan masalah). Hal ini menjadi penting memiliki karakter positif seperti ini.

Masa transisi pada tatanan dunia baru karena pandemi Covid-19 tidak mudah bagi banyak orang karena harus beradaptasi dengan cepat, baik gaya hidup, keterampilan-keterampilan baru, karakter positif. Orang tetap harus berkembang bersama perubahan. Perubahan ini membuat individu perlu beradaptasi dengan konteks baru, berinteraksi dengan orang lain secara berbeda, dan menggunakan strategi koping yang tepat untuk mengelola tuntutan baru ini (Robitschek, 1997).

Proses perubahan yang sengaja dikembangkan oleh individu, yaitu inisiatif pertumbuhan pribadi/*Personal Growth Initiative* (PGI). Empat dimensi PGI (kesiapan untuk berubah, perencanaan, penggunaan sumber daya, dan perilaku yang disengaja) memiliki hubungan positif dengan dimensi efikasi diri (inisiatif, ketekunan dan upaya) (Sharma & Rani, 2013). Selain itu, pada beberapa penelitian

menunjukkan PGI terkait dengan variabel lain. PGI juga memiliki hubungan positif dengan karakteristik positif individu, misalnya harga diri (Kashubeck-West & Meyer, 2008), efikasi diri (Ogunyemi & Mabekoje, 2007), dan *self-compassion* (Neff *et al.*, 2007) akan menjadi modal untuk beradaptasi dan memikirkan peluang-peluang pada tatanan dunia baru. Robitschek dan Cook (1999) menjelaskan hal itu, individu yang memiliki PGI yang baik tidak hanya membantu dirinya sendiri untuk sengaja meningkatkan, tetapi juga proaktif untuk berubah memproses dan mencari kesempatan untuk menjadi lebih baik. Hal ini diperlukan untuk beradaptasi dan melihat harapan pada tatanan dunia baru akibat pandemi Covid-19.

Karakter positif adalah salah satu bentuk *soft competency* yang akan mendorong *hard competency* sehingga orang akan memiliki kompetensi secara komprehensif dalam menghadapi pandemi ini, terutama di dunia kerja. Spencer dan Spencer (dalam Hsieh, Lien, & Lee, 2012) menyampaikan "*Iceberg Model*", yaitu kompetensi dengan lima kategori pada *soft & hard competency: soft competency (self concept, trait dan motive)* dan *hard competency (knowledge, skills)*. Hal ini selaras pendapat Rosas, Macedo, Luis, dan Camarinha-Matos (2011), kompetensi memiliki model *hard and soft competencies* yang membuat suatu perilaku, relevan dengan organisasi. Penjelasan tersebut dapat dilihat pada Gambar 3.

Organizational Behavior	Values system	Organization Traits	Soft Competencies	Hard Competencies	Activities	Task Process
<i>abstract behavior</i>		<i>behavior nature</i>		<i>targeted behavior</i>		

Gambar 3. *Organization's competencies in a continuous behavioral space* (Rosas, *et al.* 2011)

Meaning dan PGI dapat dikembangkan dengan program-program tertentu. Salah satu yang mengembangkan program *meaning* adalah Michele Mc Quaid dan Peggy Kern (2017) yang disebut "*Finding more meaning toolkit*". Mereka membuat berdasar konsep *meaning* dengan 5 sub program, yaitu *investing in belonging*, *creating purpose*, *practising storytelling*, *allowing transcendence*, *making passion harmonies* dengan aktivitas-aktivitasnya.

Program tersebut dapat diaplikasikan pada kehidupan sehari-hari maupun di tempat kerja. Sub program dapat dilihat pada Gambar 4. Program ini dapat diaplikasikan sesuai kondisi seseorang dalam organisasi. *Meaning* dibangun dengan membuat program *Investing in Belonging*. Rasa memiliki organisasi/perusahaan merupakan hal terpenting dalam mendorong munculnya *meaning*. Aktivitas yang dapat dilakukan pada program tersebut misalnya: 1) *Give at work*, yaitu terlibat pada program *charity* perusahaan atau di luar perusahaan secara regular; 2) *Find your Tribe*, yaitu menemukan grup yang memiliki aktivitas positif dan dapat

membawa keluar dari *comfort zone* sehingga dapat melakukan aktivitas baru; 3) *See others*, yaitu bertemu dengan orang lain dalam perusahaan yang berbeda jenis pekerjaan untuk mendapat perspektif baru. Aktivitas dapat berupa makan siang bersama, *coffee morning* atau aktivitas lain; 4) *coffee date*, yaitu membuat jadwal tertentu untuk berbicara santai pada minggu pertama, minggu kedua, minggu ketiga, dan seterusnya dengan orang-orang tertentu dari berbagai departemen di perusahaan.

Program tersebut dapat dikembangkan sendiri sesuai kondisi perusahaan/organisasi. Program tersebut maupun program-program lain dapat dikembangkan dari buku *Blueprint feeling good and doing well at work* yang di keluarkan oleh Michelle Mcquaid dan Peggy Kern pada 5th World Congress on Positive Psychology di Montreal pada tahun 2017. Buku tersebut tidak dipublikasi secara luas sampai sekarang. Program aplikatif di ranah Psikologi Positif ini akan dapat memberi manfaat membangun *meaning* yang secara tidak langsung juga mengembangkan PGI.

Investing in Belonging	Give at work	Find your tribe	See others	Create coffee dates
Creating Purpose	For The Sake or What?	Make the mundane meaningful	Invest in SPIRE	Outsource Inspiration
Practicing Storytelling	Uncover your story	Be a journalist	Release your lost self	Find Redemption
Allowing transcendence	Be awed by nature	Find a spiritual practice	Get perspective	Savor beauty
Making Passion Harmonious	Restore Balance	Cultivate alternative passions	Self Boundaries	Measure your passion

Gambar 4. *Finding more meaning toolkit* (Mcquaid , & Kern, 2017)

Penutup

Tatanan dunia baru yang menghasilkan kenormalan baru akibat pandemi Covid-19 di dunia membuat perubahan yang cepat dan harus direspons dengan adaptasi dan sikap positif untuk berkembang ke depan sebagai harapan dan optimis. Dunia selalu berubah, namun perubahan yang cepat ini membutuhkan kesiapan psikologis. Pendekatan Psikologi Positif dengan *Meaning* dan PGI adalah penting dalam kondisi sekarang. Orang dapat mengembangkan *meaning* dan PGI dengan berbagai cara sesuai kondisi masing-masing, maupun mengikuti program-program khusus. Kesiapan ini akan membuat orang berkembang dengan perubahan.

Indonesia perlu mengembangkan konsep sesuai budaya Indonesia mirip IKIGAI di Jepang, 'yang paling membuat hidup seseorang tampak layak untuk dijalani' dan sebagai pengertian 'hidup layak dijalani'. Hal ini akan sebagai panduan bagaimana menjalani kehidupan yang dapat dikombinasi dengan agama karena hasil survei menunjukkan orang yang beragama memiliki *meaning* yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Annas, J. (1995). *The morality of happiness*. Oxford: Oxford University Press.
- Ayub, N., & Iqbal, S. (2012). The relationship of personal growth initiative, psychological well-being, and psychological distress among adolescents. *Journal of Teaching and Education*, 1(6), 101–107
- Baumeister, R. F. (1991). *Meanings of life*. New York: Guilford Press
- Borowa, D., Kossakowska, M. M., Harmon, K. A. Robitschek. C. (2020). Personal growth initiative's relation to life meaning and satisfaction in a polish sample. *Current Psychology*, 39, 1648–1660. doi: [10.1007/s12144-018-9862-2](https://doi.org/10.1007/s12144-018-9862-2)
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2020). Ekonomi Indonesia. BPS.go.id. Diunduh dari <https://www.bps.go.id/pressrelease/2020/08/05/1737/-ekonomi-indonesia-triwulan-ii-2020-turun-5-32-persen.html>
- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the dual edges of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 54, 32–57. doi: [10.2189/asqu.2009.54.1.32](https://doi.org/10.2189/asqu.2009.54.1.32)
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (2003) *Positive organizational scholarship*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1998). *On the self-regulation of behavior*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Conley, D. T. (2007). *Redefining college readiness*. Eugene, OR: Educational Policy Improvement Center.
- Frankl, V. E. (Ed). (2020). *Man's search for meaning*. Jakarta: Mizan Publika
- Hsieh, S. C., Lien, J. ., & Lee, H. C. (2012). Analysis on literature review of competency. *International Review of Business and Economic*, 2, 25-50.
- Heintzelman, S. J., & King, L. A. (2014). Life is pretty meaningful. *American Psychologist*, 69, 561–574. doi: [10.1037/a0035049](https://doi.org/10.1037/a0035049)
- ITU. (2019). ICT-DevelopmentIndex.Itu.int. Diunduh dari <https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Pages/default.aspx>
- Kashubeck-West, S., & Meyer, J. (2008). The well-being of women who are late

- deafened. *Journal of Counseling Psychology*, 55(4), 463–472. doi: [10.1037/a0013619](https://doi.org/10.1037/a0013619)
- Klinger, E. (2012). *The search for meaning in evolutionary goal-theory perspective and its clinical implications*. In P. T. P. Wong (Ed.), *The human quest for meaning: Theories, research, and applications* (2nd ed.) (pp. 23–56). Abingdon: Routledge.
- Luthans, F., Youssef, C.M, Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Develop the human competitive edge*. Oxford: Oxford University Press
- Marsudi, A. . & Widjaja, Y. (2019). Industri 4.0 dan dampaknya terhadap *financial technology* serta kesiapan tenaga kerja di Indonesia. *Ikra-irth Ekonomika*, 2(2), 1-10.
- Martela, F. & Steger, M. F. (2016) The three meanings of meaning in life: Distinguishing coherence, purpose, and significance, *The Journal of Positive Psychology*, 11(5), 531-545, doi: [10.1080/17439760.2015.1137623](https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1137623)
- McQuaid, M., & Kern, P. (2017). *Your wellbeing llue print: Feeling good and doing well at work*. Melbourne: Michelle McQuaid published.
- Mcknight, P. E., & Kashdan, T. B. (2009). Purpose in life as a system that creates and sustains health and well-being: An integrative, testable theory. *Review of General Psychology*, 13, 242–251. doi: [10.1037/a0017152](https://doi.org/10.1037/a0017152)
- McMahon, D. M. (2006). *The pursuit of happiness: A history from the Greeks to the present*. City of Westminster: Allen Lane.
- Neff, K. D, Kirkpatrick, K.L, & Rude, S. S. (2007) Self-compassion and adaptive psychological functioning. *Journal of Research in Personality*, 41, 139–154
- Ogunyemi, A. O., & Mabekoje, S. O. (2007). Self-efficacy, risk-taking behavior and mental health as predictors of personal growth initiative among university undergraduates. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 5(2), 349-362.
- OECD (2020). Economic outlook. Eecd.org. <http://www.oecd.org/economic-outlook/june-2020/>
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningful-ness in working and at work. In K. S. Cameron, J. E. Dut-ton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 309– 327). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Reker, G. T., & Wong, P. T. P. (1988). Aging as an individual process: Toward a theory of personal meaning. In J. E. Birren & V. L. Bengtson (Eds.), *Emergent theories of aging* (pp. 214–246). Berlin: Springer.
- Reker, G. T., & Wong, P. T. P. (2012). *Personal meaning in life and psychosocial adaptation in the later years*. In P. T. P. Wong (Ed.), *The human quest for meaning: Theories, research, and applications* (2nd ed.) (pp. 433–456). Abingdon: Routledge
- Robitschek, C. (1997). Life/career renewal: An intervention for vocational and other life transitions. *Journal of Career Development*, 24, 133–146. doi: [10.1177/089484539702400205](https://doi.org/10.1177/089484539702400205)
- Robitschek, C. (1998). Personal growth initiative: The construct and its measure. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 30, 183–198.
- Robitschek, C., & Cook, S. W. (1999). The influence of personal growth initiative and coping styles on career exploration and vocational identity. *Journal of*

- Vocational Behavior*, 54(1), 127–141. doi: [10.1006/jvbe.1998.1650](https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1650)
- Robitschek, C., & Kashubeck, S. (1999). A structural model of parental alcoholism, family functioning, and psychological health: The mediating effects of hardiness and personal growth orientation. *Journal of Counseling psychology*, 46(2), 159. doi: [10.1037/0022-0167.46.2.159](https://doi.org/10.1037/0022-0167.46.2.159)
- Robitschek, C., & Keyes, C. L. M. (2009). Keyes's model of mental health with personal growth initiative as a parsimonious predictor. *Journal of Counseling Psychology*, 56, 321–329. doi: [10.1037/a0013954](https://doi.org/10.1037/a0013954).
- Robitschek, C., Ashton, M. W., Spring, C. C., Geiger, N., Byers, D., Schotts, G. C., & Thoen, M. A. (2012). Development and psychometric evaluation of the personal growth initiative scale-II. *Journal of Counseling Psychology*, 59(2), 274–287. doi: [10.1037/a0027310](https://doi.org/10.1037/a0027310)
- Rosas, J., Macedo, P., Luis M., & Camarinha-Matos. (2011) Extended competencies model for collaborative networks, *Production Planning & Control: The Management of Operations*, 22:5-6, 501-517. doi: [10.1080/09537287.2010.536622](https://doi.org/10.1080/09537287.2010.536622)
- Ryan, R. M., Curren, R. R., & Deci, E. L. (2013). *What humans need: Flourishing in Aristotelian philosophy and self-determination theory*. In A. S. Waterman (Ed.), *The best within us: Positive psychology perspectives on eudaimonia* (p. 57–75). American Psychological Association. doi: [10.1037/14092-004](https://doi.org/10.1037/14092-004)
- Sharma, S. K., & Rani, R. (2013). Relationship of personal growth initiative with self-efficacy among university postgraduate students. *Journal of Education and Practice*, 4(16), 125-135.
- Sharma, S. K., & Rani, R. (2014). Impact of mental health on Personal Growth Initiative (PGI) among university postgraduates. *Research on Humanities and Social Sciences*, 4(3), 134-147.
- Sone, T., Nakaya, N., Ohmori, K., Shimazu, T., Higashiguchi, M., Kakizaki, M., ... Tsuji, I. (2008). Sense of life worth living (ikigai) and mortality in Japan: Ohsaki study. *Psychosomatic Medicine*, 70, 709–715. doi: [10.1097/PSY.0b013e31817e7e64](https://doi.org/10.1097/PSY.0b013e31817e7e64)
- Steger, M. F., Kashdan, T. B., & Oishi, S. (2008). Being good by doing good: Eudaimonic activity and daily well-being correlates, mediators, and temporal relations. *Journal of Research in Personality*, 42, 22–42. doi: [10.1016/j.jrp.2007.03.004](https://doi.org/10.1016/j.jrp.2007.03.004)
- Steger, M. F. (2009). Meaning in life. In S. J. Lopez (Ed.), *Oxford handbook of positive psychology* (2nd ed.) (pp. 679–687). Oxford: Oxford University Press.
- Steger, M. F. (2012). Experiencing meaning in life: Optimal functioning at the nexus of spirituality, psychopathology, and well-being. In P. T. P. Wong (Eds.), *The human quest for meaning: Theories, research, and applications* (2nd ed., pp. 165–184). New York, NY: Routledge/Taylor & Francis Group.
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2010). Work as meaning. In P. A. Linley, S. Harrington, & N. Page, (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work* (pp. 131–142). Oxford, UK: Oxford University Press
- Steger, M. F., Shin, J. Y., Shim, Y., & Fitch-Martin, A. (2013). Is meaning in life a flagship indicator of well-being? In A.S. Waterman (Ed.), *The best within us: Positive psychology perspectives on eudaimonia* (pp. 159–182). Washington, DC: APA Press.

- Tanno, K., & Sakata, K. (2007). Psychological factors and mortality in the Japan Collaborative Cohort Study for Evaluation of Cancer (JACC). *Asian Pacific Journal of Cancer Prevention*, 8 (Suppl), 113–122.
- Un Framework (2020). A UN framework for the immediate socio-economic response to COVID-19. Diunduh dari <https://unsdg.un.org/resources/un-framework-immediate-socio-economic-response-covid-19>
- Worldometer (2020). Corona cases, 5th November 2020. Diunduh dari <https://www.worldometers.info/coronavirus/>
- Wrzesniewski, A., McCauley, C. R., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21–33.