

Hubungan Makna Panggilan dan Keterikatan Kerja pada Guru

Stephanie Widya Pangesti

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Maranatha
Jl. Prof. drg. Suria Sumantri M.PH No. 65, Bandung, Jawa Barat, Indonesia 40164
stephaniew11235@gmail.com

Missiliana Riasnugrahani

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Maranatha
Jl. Prof. drg. Suria Sumantri, M.PH No. 65, Bandung, Jawa Barat, Indonesia 40164
missiliana.ria@psy.maranatha.edu

Infomasi Artikel

Tanggal masuk 28-07-2021
Tanggal revisi 27-12-2021
Tanggal diterima 12-01-2022

Kata Kunci:

panggilan;
keterikatan pekerjaan;
guru.

Keywords:

calling;
work engagement;
teacher.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memahami kaitan antara panggilan dan keterikatan pekerjaan pada guru, dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Instrumen penelitian yang digunakan adalah *Calling and Vocation Questionnaire* dan *Utrecht Work Engagement Scale* yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia. Melalui teknik *purposive sampling*, diperoleh responden berjumlah 82 orang guru dengan minimal masa kerja satu tahun. Dengan *Pearson's correlation analysis*, didapatkan bahwa kedua dimensi panggilan, yaitu *presence of calling* dan *search for calling*, masing-masing berkorelasi positif dan signifikan dengan keterikatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa baik guru yang sudah merasakan panggilan maupun yang masih aktif mencari panggilan memiliki keterikatan yang kuat dengan pekerjaannya sebagai seorang guru.

Abstract

This study aims to understand the relationship between calling and work attachment to teachers, carried out using a quantitative approach with a correlational type of research. Research instruments used were the *Calling and Vocation Questionnaire* and the *Utrecht Work Engagement Scale* which has been adapted into Indonesian. Through *purposive sampling* technique, the respondents obtained were 82 teachers with a minimum working period of one year. With the *Pearson's correlation analysis*, we found that the presence of calling and search for calling was significantly correlated with work engagement. It means that both teachers who had discerned a calling and those who were still actively searching for calling had strong work engagements.



PENDAHULUAN

Guru merupakan sumber daya manusia yang paling menentukan kualitas layanan pendidikan yang diberikan pada siswa, keluarga, dan masyarakat (Fiorilli et al., 2020). Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, tertulis bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta

didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Shabir U. (2015) mengemukakan bahwa interaksi yang terjadi langsung antara guru dan peserta didik dapat mempengaruhi kualitas dalam pengajaran. Hal itu disebabkan karena guru merupakan salah satu *role model* bagi siswa yang dapat mempengaruhi perkembangan siswa (Fithriani et al., 2021).

Sebagai seorang guru yang baik, diperlukan kemampuan untuk dapat mengambil keputusan (memiliki pola pikir yang kritis), dapat memberikan contoh untuk siswanya, dapat menerapkan berbagai metode belajar yang sesuai, serta memiliki *self-regulation* dan pengetahuan dalam menjalankan tugasnya (Slavin, 2018).

Pandemi *Coronavirus disease 2019* (Covid-19) memunculkan tantangan baru untuk guru karena berubahnya kebiasaan mengajar, yaitu dari mengajar tatap muka di sekolah menjadi mengajar dari rumah dan melalui berbagai media dalam jaringan (daring). Hal tersebut menjadi tantangan bagi guru untuk terus menyesuaikan diri dengan perubahan dan berupaya meminimalisir dampak negatif dari pembelajaran daring, seperti materi yang kurang tersampaikan dengan baik, karena guru dan siswa tidak secara langsung melakukan tatap muka (Diva et al., 2021). Berbagai permasalahan yang dialami guru selama pembelajaran daring adalah hilangnya motivasi kerja karena suasana pembelajaran yang banyak mengalami distraksi (Purwanto, 2020) sehingga berkurangnya kedisiplinan guru (Oktaviani & Putra, 2021) dan semakin menurunnya kinerja guru di masa pandemi ini (Utami P. et al., 2021). Oleh karena itu, guru harus mau untuk meningkatkan kompetensinya agar bisa menyesuaikan dengan berbagai keadaan yang dihadapi.

Dalam menunaikan tuntutan dan tugas guru yang besar ini, maka guru perlu memiliki prinsip dan komitmen dalam bekerja dengan memandang esensi pekerjaan dan pengabdianya sebagai seorang guru, bukan karena adanya peningkatan gaji atau penambahan tunjangan (Dumulescu et al., 2019). Individu yang berkomitmen, fokus, dan terlibat secara emosional sesuai dengan kemampuannya di tempat kerja menggambarkan individu terikat dengan pekerjaannya (*engaged*) (Schaufeli, 2012).

Individu dengan keterikatan kerja akan menunjukkan sikap-sikap seperti bersemangat (*vigor*), berdedikasi (*dedication*), dan merasa ter-serap (*absorption*) ketika bekerja (W. Schaufeli,

2012). Keterikatan kerja yang tinggi pada pekerjaan akan menguntungkan organisasi, karena individu akan aktif mengubah lingkungan kerjanya, termasuk desain pekerjaan sehingga lebih sesuai dengan diri dan minatnya, serta merasakan kebermaknaan dalam kerja (W. Schaufeli, 2012). Guru yang memiliki keterikatan kerja akan menghasilkan kinerja yang baik, lebih maksimal, dan memiliki semangat yang tinggi untuk menjalankan pekerjaannya. Walaupun ada tuntutan pekerjaan, guru tetap berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan, mempersiapkan untuk pembelajaran dengan baik, dan bangga dengan pekerjaannya.

Individu yang terikat (*engaged*) dengan pekerjaannya memiliki perasaan mendalam mengenai keberartian, berdedikasi, serta terlibat secara personal dalam bekerja karena individu menghayati pekerjaannya sebagai makna panggilan bagi dirinya (Dik & Duffy, 2009; Dobrow & Tosti-Kharas, 2011). Panggilan adalah keyakinan bahwa karir seseorang merupakan bagian sentral dari suatu tujuan, memiliki makna yang lebih luas dalam kehidupan, dan digunakan untuk membantu orang lain atau demi kebaikan yang lebih besar (Duffy & Dik, 2013).

Dik & Duffy (2009) menjelaskan bahwa dalam perjalanan karirnya, individu dapat berada dalam situasi yang meyakini dirinya masih mencari panggilan (*search for calling*) dan/atau meyakini diri telah merasakan panggilan (*presence of calling*). Kedua hal ini ada di dalam diri individu dan berproses secara terus menerus. Panggilan bukanlah sesuatu yang ditemukan sekali seumur hidup, tetapi terus berproses, bergantian antara mencari dan menemukan (Duffy & Dik, 2013).

Panggilan merupakan suatu keyakinan (*belief*) (Duffy & Dik, 2013), yang menjadi motivasi intrinsik untuk tetap mengajar dan mempertahankan profesi mengajar (Han & Yin, 2016), serta membentuk komitmen yang kuat terhadap perkembangan peserta didik, bahkan melampaui tuntutan peran formalnya (Oplatka & Stundi, 2011). Guru yang telah merasakan pang-

gilan (*presence of calling*) akan memiliki keterlibatan dengan pekerjaannya, terlihat antusias, penuh vitalitas, dan dedikasi di tempat kerja (Rothmann & Hamukang'andu, 2013). Mereka akan mengajar dengan maksimal, bahkan terkadang lupa akan waktu yang dimilikinya. Interaksi guru dengan peserta didiknya akan optimal sehingga bahan ajar tersampaikan dan dapat dipahami dengan baik. Guru juga akan mencari metode-metode pembelajaran yang menarik dan efektif digunakan agar menarik bagi peserta didiknya. Individu yang meyakini pekerjaan sebagai panggilan dapat meningkatkan keunggulan dalam pekerjaan sebagai salah satu cara untuk memenuhi panggilan transenden (Berkelaar & Buzzanell, 2015).

Panggilan dalam pekerjaan memungkinkan individu memiliki kepuasan dan semangat dalam menjalankan hidup (Duffy & Dik, 2013). Namun, pada individu yang masih mencari makna panggilan kemungkinan memiliki cara pandang yang berbeda dengan yang sudah merasakan panggilan dalam pekerjaannya. Guru yang masih mencari panggilan cenderung belum meyakini pekerjaannya sebagai hal bermakna dan mungkin kurang puas dengan profesinya saat ini sehingga belum terlalu terikat dengan pekerjaan. Kondisi ini dapat membuat guru kurang terlibat dengan pekerjaan sehingga kurang maksimal saat mengajar, atau kurang efektif menjalin relasi dengan siswa.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kedua dimensi panggilan, yaitu *presence of calling* dan *search for calling* serta bagaimana kaitannya dengan keterikatan kerja pada guru, karena kualitas mengajar seorang guru dapat mempengaruhi bagaimana kualitas pendidikan yang diberikan. Melalui penelitian ini, akan dapat dipahami dinamika kaitan kedua dimensi panggilan dan keterikatan kerja sehingga penelitian ini diharapkan dapat menjawab tantangan Li et al. (2021) untuk meneliti kedua dimensi secara seimbang, mengingat dimensi *search for calling* masih sedikit diteliti dan memerlukan penelitian lebih lanjut.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Tujuannya adalah untuk mengetahui mengenai hubungan antara panggilan dan keterikatan kerja pada guru.

Responden dalam penelitian ini adalah guru dari enam SMP swasta yang seluruhnya dikelola oleh salah satu yayasan pendidikan di Kota Bandung. Teknik pemilihan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel dengan melakukan pertimbangan tertentu (Agung & Yuesti, 2019). Kriteria responden dalam penelitian ini adalah guru SMP dengan status kepegawaian sebagai guru tetap atau calon guru tetap dan minimal sudah bekerja selama satu tahun. Jumlah responden yang bersedia mengikuti penelitian berjumlah 82 orang guru.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur panggilan adalah *Calling and Vocation Questionnaire (CVQ)* yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia (Riasnugrahani et al., 2019), terdiri dari 24 *item* yang mencakup *presence of calling* (12 *item*) dan *search for calling* (12 *item*). Instrumen ini memiliki rentang pilihan jawaban dari satu (sangat tidak sesuai) sampai dengan enam (sangat sesuai). Contoh butir pernyataan CVQ adalah, "Saya yakin saya terpenggil dalam pekerjaan ini," dan, "Tujuan hidup saya tercapai melalui pekerjaan ini." Hasil perhitungan reliabilitas CVQ dengan *Cronbach's alpha* adalah sebesar 0,90.

Selain itu, instrumen penelitian *The Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* oleh Schaufeli et al. (2006) digunakan untuk mengukur keterikatan kerja. UWES terdiri dari sembilan *item* yang di dalamnya mencakup tiga aspek, yaitu *vigor* (tiga *item*), *dedication* (tiga *item*), dan *absorption* (tiga *item*). Instrumen ini memiliki rentang pilihan jawaban dari nol (tidak pernah) sampai dengan enam (selalu). Beberapa contoh butir pernyataan UWES adalah, "Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi," dan, "Saya antusias dengan pekerjaan saya." Hasil

perhitungan reliabilitas pada instrumen penelitian UWES dengan *Cronbach's alpha* adalah sebesar 0,85.

Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner daring yang menggunakan program pengumpul data *Google Form*. Perwakilan dari masing-masing sekolah dihubungi untuk menjadi narahubung dalam menyebarkan kuesioner kepada responden yang sesuai dengan kriteria. Analisis data menggunakan teknik *Pearson's correlation analysis* sehingga akan didapatkan koefisien yang menunjukkan sejauh mana kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel yang diukur.

HASIL

Karakteristik demografis dari seluruh guru yang bersedia menjadi responden, ditunjukkan pada Tabel 1. Rentang usia responden antara 26–58 tahun ($M = 41,77$; $SD = 8,65$). Setengah dari responden adalah laki-laki dan sebagian besar guru (90,2%) yang memiliki jenjang pendidikan strata-1 (S-1). Rentang masa kerja adalah 2–36 tahun ($M = 15,35$; $SD = 9,07$) dan lebih banyak guru (80,5%) yang memiliki status guru tetap.

Pada Tabel 2, terlihat bahwa *presence of calling* memiliki korelasi positif dan signifikan dengan keterikatan kerja ($r = 0,52$; $p < 0,01$). Hal ini berarti bahwa semakin guru merasa yakin bahwa pekerjaannya adalah sebuah panggilan, maka guru akan semakin terikat dengan tugas dan tanggung jawabnya. Guru akan menunjukkan antusiasme, penuh dedikasi, terlibat secara personal, dan mengerahkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang dimilikinya. Guru juga tidak akan mudah menyerah saat mendapatkan kesulitan dan tetap tekun menyelesaikan tugasnya.

Tabel 1.

Karakteristik Demografi Responden

Karakteristik	Jumlah	%	
Usia	26–40	41	50
	41–58	41	50
Jenis Kelamin	Laki-laki	41	50
	Perempuan	41	50

Karakteristik	Jumlah	%	
Pendidikan	S-1	74	90,2
	S-2	8	9,8
Masa Kerja	2–6	17	20,6
	7–11	17	20,6
	12–16	14	17,2
	17–21	12	14,7
	22–26	12	14,7
	27–31	5	6,1
	32–36	5	6,1
Status Kepegawaian	Guru Tetap	66	80,5
	Calon Guru Tetap	16	19,5

Pada Tabel 2, terlihat pula bahwa *search for calling* dan keterikatan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan ($r = 0,40$; $p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa individu yang masih aktif mencari panggilan dalam pekerjaan juga memiliki keterikatan kerja yang kuat. *Search for calling* dan *presence of calling* juga memiliki hubungan yang positif dan signifikan ($r = 0,66$; $p < 0,01$). Temuan ini menunjukkan bahwa guru yang yakin bahwa pekerjaannya adalah suatu panggilan, tetap terus melakukan pencarian makna pada pekerjaannya.

Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa usia memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan keterikatan kerja ($r = 0,27$; $p < 0,05$), yang artinya semakin bertambah usia guru, maka semakin kuat keterikatan kerjanya.

Masa kerja guru dan keterikatan kerja memiliki hubungan korelasi yang positif dan signifikan ($r = 0,29$; $p < 0,01$), yang berarti semakin lama seseorang menjalankan pekerjaannya sebagai guru, maka keterikatan kerjanya akan semakin kuat. Sementara itu, status kepegawaian memiliki hubungan yang negatif dan signifikan ($r = -0,29$; $p < 0,01$) dengan keterikatan kerja. Hal ini berarti bahwa guru yang memiliki status kepegawaian sebagai guru tetap memiliki keterikatan kerja yang lebih kuat dibandingkan guru dengan status kepegawaian calon guru tetap.

Tabel 2.
Mean, Standar Deviasi, dan Korelasi antar Variabel (N = 82)

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
Usia	41,77	8,65	–						
Jenis Kelamin	–	–	0,11	–					
Pendidikan	1,10	0,30	0,04	0,16	–				
Masa Kerja	15,35	9,07	0,89**	-0,001	0,05	–			
Status Kependegawaian	–	–	-0,12	0,00	-0,06	-0,25*	–		
<i>Search for Calling</i>	5,08	0,64	0,01	-0,14	0,04	0,07	-0,05	–	
<i>Presence of Calling</i>	5,15	0,57	0,19	-0,03	0,09	0,21	-0,07	0,66**	–
<i>Work Engagement</i>	4,71	0,68	0,27*	0,004	-0,002	0,29**	-0,29**	0,40**	0,52**

*. $p < 0,05$.

** . $p < 0,01$.

PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data menemukan bahwa guru yang memiliki keyakinan bahwa pekerjaannya sebagai suatu panggilan memiliki keterikatan kerja yang kuat terhadap tugas-tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Cao et al. (2019), Riasnugrahani et al. (2021), dan Ziedelis (2019) yang mengungkapkan bahwa individu yang merasakan panggilan lebih memiliki keterikatan kerja yang kuat. Ketika individu merasakan bahwa pekerjaannya sebagai guru merupakan panggilan, individu akan memiliki tujuan dan rasa bermakna dalam pekerjaannya sehingga membuat individu tersebut memiliki keterikatan dengan pekerjaannya. Guru yang sudah merasa pekerjaannya adalah suatu panggilan akan memiliki energi yang kuat untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya serta memiliki antusiasme dalam mengerjakan pekerjaan. Walaupun dalam prosesnya menemukan tantangan atau hambatan, guru akan terus berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil penelitian dari Hirschi (2012), panggilan dalam pekerjaan juga memberikan perasaan bermakna ketika menjalankan pekerjaan sehingga individu bisa lebih merasa terikat

dengan pekerjaannya yang ditunjukkan dengan semangat, dedikasi yang tinggi, dan terlarut dalam pekerjaannya.

Temuan menarik dalam penelitian ini adalah guru yang masih aktif mencari panggilan ternyata juga memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Temuan kaitan yang positif antara *search for calling* dan keterikatan kerja dalam penelitian ini memperkuat argumen (Woitowicz & Domene, 2013), bahwa *search for calling* terkait dengan motivasi intrinsik individu. Individu yang aktif mencari makna panggilan memiliki motivasi yang besar untuk memperoleh prestasi. Motivasi ini akan mendorong individu untuk mencapai aktualisasi diri sehingga akan terkait dengan keberfungsian individu yang sehat (Li et al., 2021) dan sikap kerja yang positif (Willemse & Deacon, 2015). Oleh karena itu, ketika guru memiliki keyakinan bahwa dirinya belum menemukan panggilan dan terus berusaha mendapatkan makna dan tujuan dalam pekerjaannya, maka guru termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin sehingga akan memiliki keterikatan dengan pekerjaannya. Guru termotivasi bekerja sebaik mungkin untuk mempertahankan dan memperkuat pengalaman yang mencerminkan panggilannya.

Selain itu, ditemukan pula nilai korelasi positif dan signifikan antara *presence of calling* dan *search for calling* (Tabel 2). Hal ini berarti bahwa guru tidak semata-mata aktif mencari panggilan, tetapi sekaligus telah merasakan makna panggilan dalam pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Dik & Duffy (2009), bahwa panggilan bukanlah suatu pencarian makna yang terjadi sekali seumur hidup, tetapi bisa terjadi secara terus menerus dan berkelanjutan sehingga individu yang merasakan panggilan dalam pekerjaannya akan terus mencari cara untuk bisa mempertahankan, meningkatkan, atau mengembangkan panggilan tersebut (Dik et al., 2012; Dik & Duffy, 2009; Duffy & Dik, 2013). Individu yang telah merasakan panggilan akan mencari panggilan yang lebih tinggi atau spesifik sehingga secara kontinu dan dinamis individu akan mengevaluasi karier mereka untuk meningkatkan pengalaman yang dapat memperkuat panggilan (Dik et al., 2012).

Temuan lain dalam penelitian ini adalah adanya keterkaitan antara usia dan keterikatan kerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa karyawan yang usianya lebih tua menunjukkan dedikasi dan terlibat dengan pekerjaan lebih kuat dibandingkan karyawan yang usianya lebih muda (Douglas & Roberts, 2020). Individu yang usianya lebih tua punya keterlibatan kerja yang lebih tinggi karena adanya peningkatan kompetensi diri yang diperoleh seiring bertambahnya usia dan pengalaman dalam bekerja sehingga memiliki kemampuan lebih untuk mengelola tuntutan. Guru yang memiliki usia yang lebih tua telah mengalami berbagai pengalaman yang dapat membantunya untuk menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Pengalaman tersebut mendukung keterikatan kerja yang lebih tinggi sehingga memberikan keuntungan yang signifikan untuk organisasi (Douglas & Roberts, 2020).

Masa kerja pada guru juga terkait dengan keterikatan kerja guru. Hasil ini sejalan dengan

penelitian dari Pri & Zamralita (2018) bahwa masa kerja yang semakin bertambah dapat meningkatkan keterikatan kerja individu. Semakin bertambahnya waktu dalam menjalankan pekerjaan membuat individu merasa bahwa ia memiliki keterikatan dengan pekerjaannya. Dengan keterikatan kerja yang dimiliki, membuat individu memiliki komitmen dengan pekerjaan yang dijalani saat ini (Schaufeli, 2012).

Keterikatan kerja juga berhubungan dengan status kepegawaian guru. Guru tetap memiliki keterikatan kerja yang lebih kuat dibandingkan guru yang masih berstatus calon guru. Hal ini dapat terjadi karena perbedaan fasilitas yang diterima oleh guru-guru tersebut. Yayasan berusaha untuk memperhatikan kesejahteraan dari guru tetap dengan memberikan fasilitas seperti gaji yang sesuai, tunjangan kesehatan, dana pensiun, atau bonus lainnya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Mariza (2016), bahwa fasilitas yang diberikan tersebut, seperti gaji dan bonus, atau sesuatu yang membuat individu merasa aman dengan pekerjaannya, dapat meningkatkan motivasi untuk seseorang bisa lebih terikat dengan pekerjaannya serta bisa mendapatkan karir yang lebih baik.

KESIMPULAN

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa baik guru yang sudah menemukan panggilan (*presence of calling*) atau yang masih aktif mencari makna panggilan (*search for calling*) memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Usia, masa kerja, dan status kepegawaian juga memiliki kaitan yang erat dengan keterikatan kerja. Untuk meningkatkan kekuatan panggilan, yayasan dapat memfasilitasi guru dengan memberikan seminar atau merancang program pelatihan yang dapat mengubah persepsi, sikap, dan perilaku kerja sehingga guru dapat lebih memahami, bahkan mencari, mempertahankan serta memperkuat panggilan sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan keterikatan kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Agung, A. A. P., & Yuesti, A. (2019). *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif dan Kualitatif* (I. N. Suardhika, Ed.; 1st ed.). Bali: CV. Noah Aletheia.
- Berkelaar, B. L., & Buzzanell, P. M. (2015). Bait and Switch or Double-edged Sword? The (Sometimes) Failed Promises of Calling. *Human Relations, 68*(1), 157–178. <https://doi.org/10.1177/0018726714526265>
- Cao, Y., Liu, J., Liu, K., Yang, M., & Liu, Y. (2019). The Mediating Role of Organizational Commitment between Calling and Work Engagement of Nurses: A Cross-Sectional Study. *International Journal of Nursing Sciences, 6*(3), 309–314. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2019.05.004>
- 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., Eldridge, B. M., Steger, M. F., & Duffy, R. D. (2012). Development and Validation of the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) and Brief Calling Scale (BCS). *Journal of Career Assessment, 20*(3), 242–263. <https://doi.org/10.1177/1069072711434410>
- Diva, A. S., Chairunnisa, A. A., & Mufidah, T. H. (2021). Pembelajaran Daring di Masa Pandemi Covid-19. *Current Research in Education: Conference Series Journal, 1*(1), Article 1. <https://ejournal.upi.edu/index.php/crecs/article/view/32681>
- Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The Development of A Scale Measure. *Personnel Psychology, 64*(4), 1001–1049. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01234.x>
- Douglas, S., & Roberts, R. (2020). Employee Age and the Impact on Work Engagement. *Strategic HR Review, 19*(5), 209–213. <https://doi.org/10.1108/SHR-05-2020-0049>
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2013). Research on Calling: What Have We Learned and Where Are We Going? *Journal of Vocational Behavior, 83*(3), 428–436. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.006>
- Dumulescu, D., Balazsi, R., Manuil, A., & Opre, A. (2019). The Validation of Multidimensional Calling Measure on a Sample of Romanian Teachers. *Cognition, Brain, Behavior: An Interdisciplinary Journal, 23*(3), 229–243. <https://doi.org/10.24193/cbb.2019.23.13>
- Fiorilli, C., Buonomo, I., Romano, L., Passiatore, Y., Iezzi, D. F., Santoro, P. E., Benevene, P., & Pepe, A. (2020). Teacher Confidence in Professional Training: The Predictive Roles of Engagement and Burnout. *Sustainability, 12*(16), 6345. <https://doi.org/10.3390/su12166345>
- Fithriani, Syabuddin, Gunawan, Zainuddin, T., & Sulaiman. (2021). Teacher as a Role Model in the 2013 Curriculum Development. *Jurnal Ilmiah Islam Futura, 21*(2), 240–256. <https://doi.org/10.22373/jiif.v21i2.7516>
- Han, J., & Yin, H. (2016). Teacher Motivation: Definition, Research Development and Implications for Teachers. *Cogent Education, 3*(1), 1217819. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2016.1217819>
- Hirschi, A. (2012). Callings and Work Engagement: Moderated Mediation Model of Work Meaningfulness, Occupational Identity, and Occupational Self-efficacy. *Journal of Counseling Psychology, 59*(3), 479–485. <https://doi.org/10.1037/a0028949>

- Li, F., Jiao, R., Liu, D., & Yin, H. (2021). The Search for and Presence of Calling: Latent Profiles and Relationships With Work Meaning and Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology, 12*, 633351. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.633351>
- Mariza, I. (2016). The Impact of Employees' Motivation and Engagement on Employees' Performance of Manufacturing Companies in Jakarta Indonesia. *IJABER, 14*(15), 10611–10628. https://www.researchgate.net/publication/316188621_The_impact_of_employees'_motivation_and_engagement_on_employees'_performance_of_manufacturing_companies_in_Jakarta_Indonesia
- Oktaviani, N. K. W., & Putra, M. (2021). Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran, 5*(2), 294–302. <https://doi.org/10.23887/jipp.v5i2.35146>
- Oplatka, I., & Stundi, M. (2011). The Components and Determinants of Preschool Teacher Organisational Citizenship Behaviour. *International Journal of Educational Management, 25*(3), 223–236. <https://doi.org/10.1108/09513541111120079>
- Pri, R., & Zamralita, Z. (2018). Gambaran Work Engagement pada Karyawan di PT EG (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni, 1*(2), 295–303. <https://doi.org/10.24912/jmishum sen.v1i2.981>
- Purwanto, A. (2020). Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19. *EduPsy-Couns: Journal of Education, Psychology and Counseling, 2*(1), 92–100. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsy-couns/article/view/418>
- Riasnugrahani, M., Dwijayanthi, M., & Maria, C. (2021). *Calling and Work of Engagement in Priest: The Moderating Role of Social Support*. International Conference on Emerging Issues in Humanities Studies and Social Science (ICE-HUMS) 2021, Bandung.
- Riasnugrahani, M., Riantoputra, C. D., Takwin, B., & Panggabean, H. (2019). Discerning Work as a Calling: The Role of Job Crafting. *The Career Development Quarterly, 67*(4), 343–356. <https://doi.org/10.1002/cdq.12203>
- Rothmann, S., & Hamukang'andu, L. (2013). Callings, Work Role Fit, Psychological Meaningfulness and Work Engagement among Teachers in Zambia. *SA Journal of Education, 33*(2). <https://doi.org/10.15700/saje.v33n2a699>
- Schaufeli, W. (2012). Work Engagement: What Do We Know and Where Do We Go? *Romanian Journal of Applied Psychology, 14*(1), 3–10. <https://lirias.kuleuven.be/retrieve/307310>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement, 66*(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Shabir U., M. (2015). Kedudukan Guru sebagai Pendidik: Tugas dan Tanggung Jawab, Hak dan Kewajiban, dan Kompetensi Guru. *AULADUNA: Jurnal Pendidikan Dasar Islam, 2*(2), 221–232. <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/auladuna/article/view/878>
- Slavin, R. E. (2018). *Educational Psychology: Theory and Practice* (12th ed.). London: Pearson.

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.* (2021, July 10). KSPSTENDIK Kemdikbud. <http://p3gtk.kemdikbud.go.id/read-news/undangundang-republik-indonesia-nomor-14-tahun-2005-tentang-guru-dan-dosen>
- Utami P., R. H., Indiworo, R. H. E., & Cahyaningrum, A. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SD di Kota Blora selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE)*, 6(2), 1–11. <https://doi.org/10.54066/jbe.v6i2.98>
- Willemse, M., & Deacon, E. (2015). Experiencing a Sense of Calling: The Influence of Meaningful Work on Teachers' Work Attitudes. *SA Journal of Industrial Psychology*, 41(1), 9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v41i1.1274>
- Woitowicz, L. A., & Domene, J. F. (2013). Relationships between Calling and Academic Motivation in Post-Secondary Students. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 47(4), 460–479. <https://cjcc-ccc.ucalgary.ca/article/view/60583>
- Ziedelis, A. (2019). Perceived Calling and Work Engagement Among Nurses. *Western Journal of Nursing Research*, 41(6), 816–833. <https://doi.org/10.1177/0193945918767631>