Jurnal Ecopsy Volume 9, Nomor 1, April 2022, 88-96
doi: 10.20527/ecopsy.2022.03.008

eISSN: 2354-7634
pISSN: 2354-7197

# Peran Panggilan pada Komitmen Karier Guru

Calling and Career Commitment among Teachers

**Elsha Lonika & Missiliana Riasnugrahani***
*Fakultas Psikologi Universitas Kristen Maranatha, Bandung, 40164, Indonesia*

**ABSTRAK**
Guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar dalam pendidikan, namun hal ini tidak diikuti dengan penghasilan dan jenjang karier yang baik. Meskipun demikian masih ada guru di Indonesia menghabiskan waktu berkariernya sampai masa pensiun. Panggilan pada pekerjaan yang dirasakan guru diduga memiliki hubungan dengan komitmen karier guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan dimensi panggilan yaitu dimensi *search for calling* (mencari panggilan) dan *presence of calling* (menemukan panggilan) terhadap komitmen karier. Alat ukur yang digunakan adalah *Calling and Vocation Questionnaire* (CVQ) dan *The Career Commitment Scale* yang memiliki nilai validitas dan reliabilitas yang tinggi. Melalui teknik *purposive sampling*, diperoleh 82 guru dengan minimal masa kerja satu tahun, yang bersedia menjadi partisipan. Hasil analisis data dengan teknik regresi berganda ditemukan bahwa dimensi menemukan panggilan (*presence of calling*) berpengaruh signifikan terhadap komitmen karier. Hal ini berarti hanya guru yang telah memaknai pekerjaannya sebagai panggilan yang akan memiliki komitmen karier yang tinggi.

**Kata kunci**: Guru, panggilan, komitmen karier

***Korespondensi:**
Missiliana Riasnugrahani
missiliana.ria@psy.maranatha.edu;

**Masuk**: 13 Juni 2021
**Diterima**: 25 Maret 2022
**Terbit**: 15 April 2022

**Sitasi**:
Lonika, E., & Riasnugrahani, M. (2022). Peran panggilan pada komitmen karier guru. *Jurnal Ecopsy, 9*(1), 88-96. http://doi.org/ 10.20527/ecopsy.2022.03.008

**ABSTRACT**
Teachers have substantial duties and responsibilities in education but do not have good income and career paths. However, a few teachers in Indonesia spends his career until retirement. The teacher's calling at work is suspected to be related to career commitment. This study aims to determine the effect of the search for calling and the presence of calling on teachers' career commitment. Through the purposive sampling technique, obtained 82 teachers were with a minimum tenure of one year were willing to become research participants. The instrument used are the Calling and Vocation Questionnaire and a Career Commitment Scale, which had good validity and reliability. The analysis with multiple regression found that the presence of calling had a positive and significant effect on career commitment. The teacher who finds their calling will have a high career commitment.

**Keywords**: Teachers, calling, career commitment

## PENDAHULUAN

Seorang guru memiliki tanggung jawab yang besar terhadap keberhasilan peserta didiknya. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 (Pendidikan Profesi Guru, 2020), guru memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi murid-muridnya. Tugas yang besar ini ternyata kurang diimbangi dengan penghasilan yang diperoleh para guru. Masih ada guru yang memiliki penghasilan minim, dan kehidupan yang kurang layak (Lumbanrau, 2021). Persepsi masyarakat tentang profesi guru yang memiliki status sosial ekonomi yang rendah adalah salah satu penyebab menurunnya minat generasi muda untuk menjadi guru. Dari 512.500 siswa peserta Ujian Nasional (UN), hanya 11% yang berminat menjadi guru (Oebaidillah, 2019). Meski banyak orang menyadari bahwa penghasilan sebagai guru tidak besar, masih ada yang tetap memilih karier sebagai guru karena nilai dan idealisme,

pengabdian, ataupun karena mencintai profesinya (Lumbanrau, 2021). Guru yang bekerja atas dasar pengabdian dan idealisme juga dapat merasa puas atas nilai-nilai yang dianutnya. Hal ini ditunjukkan dengan penelitian Goodlad (1984, dalam Fridayanti, 2018) yang menyebutkan bahwa nilai-nilai profesional yang *inherent* (seperti idealisme) lebih memunculkan kepuasan dan komitmen dibandingkan mereka yang mengajar karena alasan ekonomi.

Berdasarkan data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan diketahui pada tahun ajaran 2019/2020 sebanyak 16.2% guru swasta, mulai dari SD sampai SMA/SMK di Jawa Barat memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun (Statistik Data, 2016). Hal ini berarti hanya sedikit guru yang memiliki masa kerja yang lama dan mengabdi sampai masa pensiun. Salah satu alasan guru dapat bertahan lama dengan profesinya adalah karena adanya komitmen terhadap kariernya (*career commitment*), yaitu motivasi individu untuk terus bekerja berdasarkan peran karier yang telah dipilihnya dan sedang dilakukannya (Blau, 1988). Komitmen karier merupakan komitmen individu terhadap kariernya, yang ditunjukkan dengan kesediaan berinvestasi pada kariernya dan berupaya mencapai tujuan kariernya, sehingga menuntun pada kesuksesan karier (Ballout, 2009). Komitmen karier membuat guru menjadi lebih berdedikasi, mengerjakan pekerjaan dengan serius dan mendapatkan kesenangan dengan pekerjaannya. Memiliki guru yang berkomitmen terhadap kariernya menjadi penting mengingat guru sebagai ujung tombak keberhasilan pendidikan anak didik.

Guru merupakan salah satu profesi yang diyakini dipilih karena panggilan (*calling*) (Bullough Jr, & Hall-Kenyon, 2012). Individu yang meyakini bahwa pekerjaannya adalah suatu panggilan akan menunjukkan komitmen karier yang kuat (Jia, et al., 2021; Duffy et al., 2011), meskipun pada pekerjaan yang tidak memuaskan (Neubert & Halbesleben, 2015). Oleh karena itu melihat besarnya tugas dan tanggung jawab guru sekaligus adanya fenomena memprihatinkan tentang kesejahteraan guru, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kaitan panggilan dan komitmen karier pada guru.

**Panggilan dan Komitmen karier**

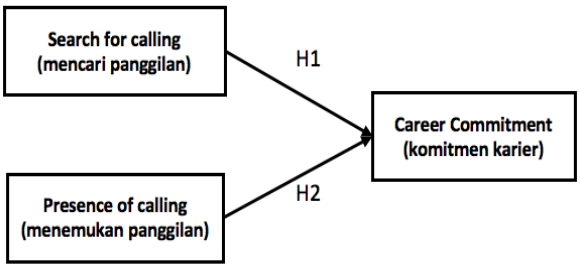
Panggilan adalah keyakinan bahwa karier seseorang adalah bagian sentral dari tujuan dan makna hidupnya dan digunakan untuk membantu orang lain atau untuk meningkatkan kebaikan yang lebih luas (Dik & Duffy, 2009; Dik & Duffy, 2013). Panggilan dapat ditemukan oleh semua orang dan pada semua profesi (Dik & Duffy, 2013). Panggilan memiliki dua dimensi utama yang berdiri sendiri yaitu *search for calling* (mencari panggilan) dan *presence of calling* (menemukan panggilan) (Dik & Duffy, 2009). Mencari panggilan merupakan kondisi ketika individu masih aktif mencari panggilan dalam pekerjaannya dan belum sepenuhnya meyakini panggilan tersebut. Sedangkan menemukan panggilan adalah sebuah kondisi ketika panggilan sudah diyakini hadir dalam pekerjaan dan merasakan bahwa pekerjaannya adalah suatu panggilan (Duffy & Sedlacek, 2007). Kedua dimensi ini meski berdiri sendiri, namun saling terkait, baik secara positif maupun negatif (O'Neal, 2017), yang menunjukkan bahwa panggilan bukanlah suatu hal yang ditemukan sekali dan berhenti dalam hidup, namun suatu proses terus menerus, yang silih berganti antara mencari dan menemukan panggilan (Dik & Duffy, 2009).

Penelitian yang dilakukan oleh Hirschi, (2011) dan Duffy et al., (2011) mengungkapkan bahwa individu yang meyakini adanya panggilan dalam pekerjaan memiliki *career commitment* (komitmen karier) yang lebih kuat. Komitmen karier adalah motivasi individu untuk terus bekerja berdasarkan peran karier yang telah dipilihnya dan sedang dilakukannya (Blau, 1988). Individu dengan komitmen karier yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Individu yang berkomitmen tinggi pada kariernya memiliki performa kerja yang lebih baik, menikmati pekerjaannya dan bertanggung

jawab pada pekerjaannya. Mereka akan menunjukkan minat yang tinggi untuk mau belajar, meningkatkan pengetahuannya dan mentransfer ilmunya kepada yang lain (Ballout, 2009).

Individu yang telah menemukan panggilan akan menetap pada kariernya, memiliki komitmen terhadap karier yang dipilihnya, dan merasakan kebahagiaan saat menjalani kariernya. Selain itu, individu yang telah menemukan panggilan cenderung bersemangat dan berdedikasi karena memiliki komitmen terhadap karier mereka sehingga menunjukkan keterlibatan kerja yang besar. Ketika individu menemukan pekerjaan yang sesuai dengan panggilannya, maka pekerjaan itu akan ditekuni sebagai karier jangka panjang. Mereka akan selalu berusaha menemukan pekerjaan yang memperkuat panggilan mereka (Afsar et al., 2019). Individu yang bekerja di pekerjaan yang kongruen dengan panggilannya cenderung memiliki komitmen karier yang lebih kuat (Duffy et al., 2013). Guru yang telah menemukan panggilan akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya, dan ingin mengajar dalam jangka waktu lama (Duffy & Sedlacek, 2007).

Sementara itu, guru yang masih mencari panggilan, cenderung belum meyakini bahwa pekerjaannya adalah sebuah panggilan, sehingga belum yakin dan nyaman akan pilihan kariernya. Ketidakpastian dalam menentukan pekerjaan, muncul karena individu belum jelas mengenali minat dan kemampuannya (Duffy & Sedlacek, 2007). Individu yang merasa tidak yakin menentukan kariernya cenderung memiliki komitmen karier yang rendah, karena merasa tidak yakin dapat bertahan, mengatasi tantangan dalam pekerjaan dan mencapai tujuan pekerjaannya (Jin et al., 2009). Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa kondisi mencari panggilan dapat menghasilkan dampak negatif pada karier dan pekerjaan individu. Individu yang aktif mencari panggilan akan mengerahkan sumber dayanya untuk menemukan panggilan, sehingga sumber daya akan menurun selama proses pencarian tersebut (Dobrow et al., 2019). Namun disisi lain keinginan untuk menemukan panggilan juga dapat sekaligus menjadi sumber motivasi bagi individu untuk mencapai aktualisasi dirinya (Li, et al., 2021). Individu yang masih aktif mencari panggilan, akan berusaha mendapat makna dalam pekerjaannya sehingga menunjukkan sikap kerja yang baik pula (Willemse & Deacon, 2015). Individu yang aktif mencari panggilan cenderung mempertahankan komitmen mereka bahkan dalam keadaan yang tidak menguntungkan karena mereka lebih menghargai proses untuk mendapatkan *calling* dalam pekerjaannya dibandingkan dengan mendapatkan hasilnya (Elangovan et al., 2010; Jones et al., 2006). Berdasarkan hal ini maka perlu diketahui peranan dari kedua dimensi panggilan yaitu mencari dan menemukan panggilan terhadap komitmen karier yang dimiliki guru, agar dapat dipahami faktor yang dapat meningkatkan motivasi guru dalam menjalani kariernya.




**Gambar 1. Model penelitian**

Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

H1: Dimensi mencari panggilan berpengaruh signifikan terhadap komitmen karier

H2: Dimensi menemukan panggilan berpengaruh signifikan terhadap komitmen karier

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian adalah kuantitatif dengan menggunakan metode korelasional untuk mengetahui dan mengukur arah dan

kekuatan dari hubungan variabel dimensi panggilan dengan komitmen karier. Penulis ingin menguji arah hubungan antara mencari panggilan dan menemukan panggilan dengan komitmen karier.

## Partisipan

Populasi sasaran pada penelitian ini adalah guru swasta yang dikelola yayasan pendidikan di kota Bandung. Karakteristik partisipan adalah guru yang sudah bekerja minimal satu tahun, karena dalam masa kerja ini guru telah memahami tugas dan tanggung jawab sebagai guru yayasan. Melalui teknik *convenience sampling* diperoleh partisipan sebanyak 82 guru Sekolah Menengah Pertama (SMP). Pengambilan data pada guru ini dilakukan sesuai dengan izin penelitian yang diperoleh dari yayasan pendidikan. Adapun rentang usia partisipan berkisar antara 26-58 tahun (*M*=41,8, *SD*=8,7), dengan masa kerja 2-36 tahun (*M*=15,3 *SD*=9,1). Setengah dari partisipan berjenis kelamin perempuan, dan sebanyak 90,2% memiliki pendidikan terakhir Strata 1, sisanya berpendidikan Strata 2 (tabel 1).

**Tabel 1. Data demografis partisipan**

| Karakteristik | F | persentase |
|---|---|---|
| Jenis kelamin | | |
| Pria | 41 | 50 |
| Wanita | 41 | 50 |
| Usia | | |
| 26 – 41 Tahun | 45 | 54,8 |
| 42 – 58 Tahun | 37 | 45,1 |
| Pendidikan | | |
| S1 | 74 | 90,2 |
| S2 | 8 | 9,8 |
| Lama Mengajar | | |
| 2 - 16 Tahun | 48 | 58,4 |
| 17 - 36 Tahun | 34 | 41,5 |
| Status Kepegawaian | | |
| Guru Tetap | 66 | 80,5 |
| Calon Guru Tetap | 16 | 19,5 |

## Pengukuran

Untuk mengukur variabel panggilan digunakan *Calling and Vocation Questionnaire* (CVQ) dari Dik dan Duffy (2009) yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia (Riasnugrahani & Riantoputra, 2017). Alat ukur CVQ terdiri dari 24 item yang mengukur dua dimensi panggilan yaitu mencari panggilan (12 item) dan menemukan panggilan (12 item). Masing-masing item memiliki enam pilihan jawaban, mulai dari skala (1) "Sangat tidak sesuai" sampai (6) "Sangat sesuai". Contoh item dimensi mencari panggilan adalah "Saya mencari pekerjaan yang dapat membantu saya mencapai tujuan hidup saya". Contoh item menemukan panggilan adalah "Saya yakin terpanggil dalam pekerjaan ini". Nilai *alpha cronbach* dimensi mencari panggilan adalah 0,84 dan dimensi menemukan panggilan adalah 0,85, yang keduanya tergolong reliabilitas tinggi.

Untuk mengukur variabel *career commitment* digunakan *The Career Commitment Scale* (Blau, 1988), terdiri dari 7 item untuk mengukur ketiga dimensinya yaitu *career identity, career planning* dan *career resilience*. Penulis memodifikasi alat ukur ini dengan menambahkan dua item pada dimensi *career identity* dan dua item pada dimensi *career resilience*. Hal ini dilakukan agar setiap dimensi memiliki lebih dari 1 item, sehingga dapat lebih tajam mengukur konstruk psikologis yang dimaksud. Total jumlah item menjadi 11 item, dengan item nomor 1, 5, 10 dan 11 merupakan item negatif. Respon berkisar pada skala enam poin, mulai dari (1) "Sangat tidak sesuai" sampai (6) "Sangat sesuai". Contoh item dimensi *Career Identity* adalah "Saya akan merekomendasikan karier di pekerjaan yang saya lakukan kepada orang lain", contoh item dimensi *Career Planning* adalah "Jika saya bisa mendapatkan pekerjaan lain, selain pekerjaan saya saat ini dan mendapatkan bayaran yang sama, saya akan mengambil peluang tersebut", dan contoh item dimensi *Career Resilience* adalah "Saya kecewa karena saya pernah masuk ke dalam pekerjaan saya saat ini". Nilai *alpha cronbach* adalah 0,84 yang tergolong reliabilitas tinggi.

## Prosedur

Tahap persiapan dilakukan dengan melakukan adaptasi alat ukur yang dilakukan oleh dua orang ahli dengan kompetensi di bidang psikologi dan alat ukur. Selanjutnya dilakukan uji coba alat ukur untuk melihat kualitas alat ukur yang digunakan. Hasil uji coba menunjukkan kedua alat ukur memiliki nilai validitas dan reliabilitas yang tinggi. Setelah itu penulis menghubungi pihak yayasan untuk meminta izin pengambilan data.

Tahap pengambilan data diawali dengan menghubungi kepala sekolah untuk meminta bantuan dalam penyebaran kuesioner. Pengambilan data dilakukan secara daring melalui kuesioner *google forms*. Pada kuesioner tersebut dijelaskan tujuan penelitian dan disediakan lembar kesediaan untuk partisipan. Proses pengambilan data dilakukan selama 3 minggu.

Tahap analisis data diawali dengan melakukan *cleaning data* dan setelah itu dilakukan analisis data.

## Teknik Analisis

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda untuk melihat peranan dimensi mencari panggilan dan menemukan panggilan terhadap komitmen karier guru. Analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS 25.0.

## HASIL

Tabel 2 menunjukkan bahwa dimensi mencari panggilan dan komitmen karier memiliki hubungan positif yang signifikan ($r$=0,29, $p$< 0,01), demikian juga dengan dimensi menemukan panggilan dan komitmen karier ($r$=0,48, $p$<0,01). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kedua dimensi panggilan maka semakin kuat pula komitmen karier guru. Dalam tabel 2 juga terlihat bahwa dimensi mencari panggilan dan menemukan panggilan memiliki korelasi positif yang kuat dan signifikan ($r$=0,62, $p$<0,01). Hal ini berarti individu yang telah menemukan panggilan dalam pekerjaan juga masih tetap aktif mencari panggilan, dan demikian juga sebaliknya.

Selanjutnya, pada tabel 3 diketahui koefisien determinasi ($R^2$) adalah sebesar 0,239, yang artinya komitmen karier dapat dijelaskan oleh dimensi mencari dan menemukan panggilan sebesar 23,9%, dan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya. Nilai $F$-hitung adalah 12,378 dengan taraf signifikan 0,000. Nilai signifikan ini di bawah 0,05 yang menunjukkan bahwa, dimensi mencari dan menemukan panggilan secara serempak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karier pada taraf signifikan 5%.

**Tabel 2. Mean, SD dan Korelasi Antar-Variabel**

| | Variabel | *M* | *SD* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Usia | 41,8 | 8,7 | | | | | | | |
| 2. | Jenis kelamin | --- | --- | 0,11 | | | | | | |
| 3. | Tingkat pendidikan | --- | --- | 0,04 | 0,16 | | | | | |
| 4. | Masa kerja | 15,3 | 9,1 | 0,89** | -0,00 | 0,05 | | | | |
| 5. | Status kepegawaian | --- | --- | -0,12 | 0,00 | -0,06 | -0,25* | | | |
| 6. | *Search for calling* | 5,1 | 0,64 | 0,00 | -0,14 | 0,04 | 0,07 | -0,05 | | |
| 7. | *Presence of calling* | 5,0 | 0,55 | 0,16 | -0,18 | 0,01 | 0,18 | -0,03 | 0,62** | |
| 8. | Komitmen karier | 4,8 | 0,66 | 0,28* | 0,04 | -0,10 | 0,23* | -0,25* | 0,29** | 0,48** |

Catatan: N = 82. Usia dan masa kerja dihitung dalam tahun; jenis kelamin (0 = pria; 1 = wanita); jenjang pendidikan (1 = S1; 2 = S2); status kepegawaian (1 = guru tetap; 2 = calon guru tetap). *M*= *Mean*, *SD*= Standar Deviasi, *p < 0,05. **p < 0,01.

**Tabel 3. Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda untuk *search for calling* dan *presence of calling* dalam memrediksi komitmen karier**

| Variabel | *B* | *95% CI* | *ß* | *t* | *P* |
|---|---|---|---|---|---|
| Konstanta | 1,883 | [0,657;3,110] | | 3,056 | 0,003 |
| Search | –0,052 | [–0,321;0,218] | –0,050 | –0,384 | 0,702 |
| Presence | 0,605 | [0,303;0,907] | 0,520 | 3,986 | 0,000 |

Catatan : $F(2;81) = 12{,}378$; $p < 0{,}01$, $R^2 = 0{,}239$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda (tabel 3) dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak dan H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hanya dimensi menemukan panggilan *(presence of calling)* yang memiliki peran signifikan terhadap komitmen karier (*ß=0,52; t*(81)=3,986; *p*<0,01; 95% *CI* dari *B* [0,303;0,907]).

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi menemukan panggilan *(presence of calling)* memiliki efek positif yang signifikan terhadap komitmen karier. Penelitian ini memperkuat penelitian Duffy et al., (2013) bahwa *presence of calling* memiliki hubungan yang positif dengan *career commitment*. Penelitian Bunderson dan Thompson (2009) secara konsisten juga menemukan bahwa individu yang memiliki panggilan akan memiliki komitmen karier yang tinggi. Individu yang merasakan pekerjaannya adalah suatu panggilan, akan menganggap pekerjaan mereka merupakan hal yang sangat penting. Penelitian yang dilakukan Duffy dan Sedlacek (2007), Duffy et al. (2018), Duffy et al. (2011), juga mengungkapkan bahwa *calling* dan *career commitment* berkorelasi secara positif. Individu yang merasakan panggilan dalam pekerjaannya cenderung akan berkomitmen lebih besar dengan karier mereka. Individu menjadi lebih mampu mengatasi ambiguitas dalam kariernya dan yakin dalam menentukan pilihan kariernya (Xu & Tracey, 2017). Singkatnya, *presence of calling* berfungsi sebagai komitmen identitas individu, karena mereka telah memahami diri dan berkomitmen terhadap pilihan kariernya (Li et al., 2021).

Guru yang meyakini bahwa pekerjaanya adalah suatu panggilan (*presence of calling*) memiliki komitmen terhadap karier yang kuat karena meyakini bahwa pekerjaannya merupakan tujuan hidupnya dan bahwa melalui pekerjaannya ia membawa kebaikan bagi banyak orang, serta kecil kemungkinan pekerja untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal ini diperkuat oleh penelitian Buskist dan Benson (2005) pada guru yang menemukan bahwa guru yang sudah merasakan panggilan dalam pekerjaannya akan memiliki emosi positif yang kuat terhadap materi pelajaran yang diajarnya, peserta didiknya dan kegiatan mengajar itu sendiri. Guru yang merasa pekerjaannya adalah panggilan akan menjalin hubungan yang kuat dengan peserta didiknya, menyadari bahwa dirinya memberikan pengaruh yang kuat terhadap pembentukan kepribadian anak didiknya, serta merasa bertanggung jawab akan keberhasilan siswa-siswanya.

Temuan lain yang menarik dalam penelitian ini adalah adanya korelasi positif yang signifikan antara *search for calling* dan *presence of calling*. Individu yang melakukan pencarian panggilan secara aktif, sebenarnya telah merasakan kehadiran panggilan di dalam pekerjaannya, dan demikian pula sebaliknya. Individu yang sudah menyakini adanya panggilan dalam pekerjaan juga tetap aktif mencari panggilannya dalam pekerjaan tersebut (Autin et al., 2016). Temuan ini menunjukkan bahwa kedua dimensi ini memang ada bersama-sama didalam diri individu dan saling berinteraksi. Mencari panggilan adalah langkah awal yang penting sebelum individu menemukan panggilannya;

dan individu yang telah menemukan panggilan akan kembali melakukan pencarian panggilan untuk menemukan lebih lanjut, mempertahankan atau mengembangkan panggilan yang telah dirasakannya. Kondisi ini menunjukkan bahwa dimensi mencari dan menemukan panggilan akan membentuk proses spiral yang positif untuk mendapatkan hasil yang semakin baik (Li et al., 2021), dan panggilan adalah suatu proses penemuan yang tidak hanya ditemukan sekali seumur hidup, tapi selalu berproses dalam diri individu (Dik & Duffy, 2013).

Penelitian ini memiliki kekurangan yaitu jumlah partisipan yang diteliti sedikit dan terlalu spesifik yaitu guru SMP dari yayasan atau sekolah swasta, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi untuk semua guru, dan disarankan untuk penelitian berikutnya dapat membandingkan antara guru swasta dan guru negeri pada seluruh level pendidikan agar lebih tajam membahas panggilan guru dengan latar belakang yang berbeda. Penulis juga tidak meminimalisir terjadinya *common method bias*, sehingga penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk mengambil data penelitian dalam dua waktu yang berbeda.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah dimensi menemukan panggilan *(presence of calling)* memiliki efek signifikan terhadap komitmen karier. Hal ini berarti guru yang telah meyakini bahwa pekerjaannya adalah sebuah panggilan akan termotivasi untuk terus bekerja berdasarkan peran karier yang telah dipilihnya dan menekuninya dalam jangka waktu yang panjang. Sekolah membutuhkan guru dengan komitmen karier yang tinggi karena guru akan terlihat menikmati pekerjaannya, bertanggung jawab dan menunjukkan minat yang tinggi untuk belajar, meningkatkan pengetahuan dan mentransfer ilmunya kepada yang lain.

## DAFTAR PUSTAKA


Afsar, B., Umrani, W. A., & Khan, A. (2019). The impact of perceived calling on work outcomes in a nursing context: The role of career commitment and living one's calling. Wiley Periodicals, Inc. https://doi.org/10.1111/jabr.12154

Autin, K. L., Allan, B. A., Palaniappan, M., & Duffy, R. D. (2016). *Career Calling in India and the United States. Journal of Career Assessment, 25*(4), 688–702. https://doi.org/10.1177/1069072716665860.

Ballout, H. I. (2009). *Career commitment and career success: moderating role of self-efficacy. Career Development International, 14*(7), 655–670. https://doi.org/10.1108/13620430911005708

Blau, G. J. (1988). *Further exploring the meaning and measurement of career commitment. Journal of Vocational Behavior, 32(3), 284–297.* https://doi.org/10.1016/0001-8791(88)90020-6

Bullough Jr, R. V., & Hall-Kenyon, K. M. (2012). On teacher hope, sense of calling, and commitment to teaching. *Teacher Education Quarterly*, 7-27. https://www.jstor.org/stable/23479669

Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Adm. Sci. Q. 54*, 32–57. https://doi.org/10.2189/asqu.2009.54.1.32

Buskist, W & Benson, T. (2005). The Call to Teach. *Journal of Social and Clinical Psychology 24*(1), 111-122. https://doi.org/10.1521/jscp.24.1.111.59167

Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going? *Journal of Vocational Behavior 83,*428–436. http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.006

Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work; Definitions and prospects for research and practice. *Journal The Counseling Psychologist*, *37*(3), 424-450. https://doi.org/10.1177/0011000008316430

Dobrow Riza, S., Weisman, H., Heller, D., & Tosti-Kharas, J. (2019). *Calling Attention to 20 Years of Research: A Comprehensive Meta-Analysis of Calling. Academy of Management Proceedings, 2019*(1), 12789. https://doi.org/10.5465/ambpp.2019.199

Duffy, R. D., & Sedlacek, W. (2007). The presence of and search for a calling: Connections to career development. *Journal of Vocational Behavior*, *70*(3), 590-601. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.03.007

Duffy, R. D., Dik, B. J., Douglass, R. P., England, J. W., & Velez, B. L. (2018). Work as a calling: A theoretical model. *Journal of Counseling Psychology, 65*(4), 423–439. https://doi.org/10.1037/cou0000276

Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2013). Calling and life satisfaction: It's not about having it, it's about living it. *Journal of Counseling Psychology, 60*(1), 42–52. https://doi.org/10.1037/a0030635.

Duffy, R. D., Allan, B. A., & Dik, B. J. (2011). The presence of a calling and academic satisfaction: Examining potential mediators. *Journal of Vocational Behavior*, *79*(1), 74–80. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.11.001

Elangovan, A. R., Pinder, C. C., & McLean, M. (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior. 76,* 428–440. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.10.009

Fridayanti, F. (2018). Pengaruh komitmen karier dan kesuksesan karier subjektif terhadap kesiapan menghadapi perubahan. *Psympathic Jurnal Ilmiah Psikologi 4(1):232.* https://doi.org/10.15575/psy.v4i1.2192

Hirschi, A. (2011). Callings in career: A typological approach to essential and optional components. *Journal of Vocational Behavior, 79*(1), 60-73. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.11.002

Jia, Y., Hou, Z. J., & Wang, D. (2021). Calling and career commitment among Chinese college students: career locus of control as a moderator. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, *21*(1), 211-230, https://doi.org/10.1007/s10775-020-09439-y.

Jin, L., Watkins, D., & Yuen, M. (2009). Personality, career decision self-efficacy and commitment to the career choices process among Chinese graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, *74*(1), 47-52. https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jvb.2008.10.002

Jones, M., Zanko, M., & Kriflik, G. (2006). On the antecedents of career commitment. School of Management and Marketing, University of Wollongong, Australia. https://ro.uow.edu.au/commpapers/1895/

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 Article.* https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.633351

Lumbanrau, R.E. (2021, Februari 21). Kasus Hervina dan nestapa kehidupan guru honorer: 'Dilema antara gaji rendah, pengabdian tanpa kepastian dan cinta pekerjaan. https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-56094473

Neubert, M.J, & Halbesleben, K. (2015). Called to Commitment: An examination of relationships between spiritual calling, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal Business Ethics*.

*132*, 859–872. https://doi.org/10.1007/s10551-014-2336-z

Oebaidillah, S. (2019, Mei 17). Minat jadi guru rendah, Kemendikbud: Ini warning!). https://mediaindonesia.com/humaniora/236189/minat-jadi-guru-rendah-kemendikbud-ini-warning

O'Neal, A. M. (2017).The Effects of Calling and Vocational Presence and Search on Psychological Well-Being. *Leadership Studies Ed. D. Dissertations*, 98, 1-132. https://scholarworks.bgsu.edu/leadership_diss/96

Pendidikan Profesi Guru (2020). *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen*. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. https://ppg.kemdikbud.go.id/download/undang-undang-republik-indonesia-nomor-14-tahun-2005-tentang-guru-dan-dosen/

Riasnugrahani, M., & Riantoputra, C. D. (2017). Indonesian leaders: Do they perceive to be called? In *Proceeding of the First Southeast Asia Regional Conference on Psychology: Human well-being and sustainable development* (p. 121). Hanoi, Vietnam.

Statistik Data. (2016). *Tabel statistik Sekolah Menengah Pertama (SMP): Jumlah kepala sekolah dan guru menurut masa kerja tiap provinsi*. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. http://statistik.data.kemdikbud.go.id/

Willemse, Marietjie, & Deacon, Elmari. (2015). Experiencing a sense of calling: The influence of meaningful work on teachers' work attitudes. *SA Journal of Industrial Psychology*, *41*(1), 1-9. https://doi.org/10.4102/SAJIP.V41I1.1274.

Xu, H., & Tracey, T. J. (2017). Career decision ambiguity tolerance and its relations with adherence to the RIASEC structure and calling. *Journal of Career Assessment*, *25*(4), 715-730, https://doi.org/10.1177/1069072716665874.