

Makna Panggilan dalam Profesi Mengajar: Eksplorasi Fenomenologis pada Guru Yayasan Pendidikan

Rehan Hayatun Nisa¹, Umi Anugerah Izzati²

^{1,2} Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

rehan.22317@mhs.unesa.ac.id, umianugerah@unesa.ac.id,

ABSTRACT

The phenomenon of declining loyalty and professional attachment among foundation teachers indicates a need to deeply understand how they perceive their profession, particularly in relation to their sense of calling, which is believed to play an important role in perseverance, dedication, and long-term commitment. This study aims to explore teachers' subjective experiences in perceiving their work as a calling through an interpretive phenomenological approach. Four teachers and one supervisor were selected through purposive-criterion sampling. Data were collected through semi-structured in-depth interviews and participatory observation over three weeks, then analyzed using the stages of Interpretative Phenomenological Analysis (IPA). Validity was maintained through triangulation of sources and methods, bracketing, and member checking. The results of the study show that teachers interpret teaching as a calling through three dimensions of sense of calling according to Dik and Duffy (2012), namely transcendent summons, meaning and purpose at work, and other-oriented goals and motives. The practical implications of these findings emphasize the need for ongoing support from foundations, such as professional development, improved welfare, and space for reflection for teachers.

Keywords: sense of calling, teacher, education foundation

ABSTRAK

Fenomena menurunnya loyalitas dan keterikatan profesional pada guru yayasan pendidikan, yang kerap menghadapi beban kerja tinggi, ketidakstabilan status kepegawaian, serta keterbatasan dukungan institusional, menunjukkan adanya kebutuhan untuk memahami bagaimana guru yayasan memaknai profesi dan memiliki komitmen pada yayasan tempat bekerjanya. Penelitian ini mengatasi keterbatasan literatur mengenai makna panggilan pada guru yayasan, yang selama ini lebih banyak dikaji pada konteks ASN atau sekolah negeri, dengan tujuan menggali pengalaman subjektif guru dalam memaknai pekerjaan sebagai panggilan melalui pendekatan fenomenologi interpretatif. Partisipan yang berjumlah 5 orang dipilih melalui *purposive-criterion sampling*, dan data dikumpulkan melalui wawancara mendalam serta observasi, kemudian dianalisis menggunakan tahapan *Interpretative Phenomenological Analysis* (IPA). Hasil penelitian menunjukkan

bahwa makna panggilan pada guru terhadap pekerjaan berakar pada pengalaman transendental, konstruksi identitas profesional yang memberi arah dan makna, serta komitmen altruistik yang menempatkan perkembangan siswa sebagai tujuan utama. Analisis tematik mengungkap satu tema esensial, yaitu bahwa makna panggilan berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang menjaga ketekunan dan resiliensi di tengah kondisi struktural yang tidak selalu mendukung. Temuan ini memberikan implikasi bagi pengelolaan SDM yayasan, terutama pentingnya kebijakan retensi yang menekankan kesejahteraan, pengembangan profesional berkelanjutan, dan ruang refleksi makna kerja sebagai strategi memperkuat komitmen dan mencegah penurunan loyalitas.

Kata Kunci: makna panggilan, guru, yayasan pendidikan

A. Pendahuluan

Institusi pendidikan dapat dikategorikan sebagai lembaga sosial dan kemanusiaan yang harus dikelola secara profesional di bawah naungan yayasan pendidikan (Doringin, 2021). Melalui struktur tersebut, kepala sekolah dan guru memiliki peran sebagai pelaksana utama di lapangan, mewakili dewan eksekutif yayasan pendidikan dalam mewujudkan visi, misi, dan program pendidikan, serta sebagai penghubung antara masyarakat dan yayasan (Gapari, 2024; Rasid & Nasir, 2023). Kepala sekolah bertanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya di institusi pendidikan, seperti memimpin para guru dan memastikan terwujudnya tujuan pendidikan melalui

kolaborasi dan inovasi berkelanjutan (Dare & Saleem, 2022).

Tuntutan tersebut berperan besar pada beban kerja guru yang tidak hanya berperan sebagai pengajar bagi murid, tetapi juga dituntut menjadi mentor, fasilitator, serta penyelenggara nilai-nilai sosial dan kemanusiaan dalam pendidikan (Haerudin, 2025; Koteneva & Karlova, 2021). Ketidakseimbangan tuntutan pekerjaan yang tinggi tanpa disertai sumber daya dan dukungan yang memadai dapat menurunkan kesejahteraan, pemaknaan, serta kepuasan guru dalam mengajar (Javed & Akhter, 2024; Collie et al., 2020). Dalam hal ini, peran makna panggilan menjadi krusial karena dapat membantu guru dalam

menemukan makna, ketahanan, dan kepuasan dalam mengajar.

Pada guru yang bekerja di yayasan pendidikan, identitas profesional umumnya didominasi oleh nilai-nilai sosial dan religius dibandingkan nilai duniawi, sehingga orientasi pekerjaan lebih menekankan pelayanan dan pengabdian dibandingkan insentif struktural seperti pangka dan tunjangan yang lazim diterima guru negeri/ASN (Primandini & Sunarso, 2025). Guru yayasan identik dengan status kepegawaian non-ASN, beban kerja tinggi, serta tingkat keamanan kerja yang lebih rendah dibandingkan guru ASN. Berlandaskan permasalahan tersebut, makna panggilan dapat mendorong guru yayasan dalam memaknai pekerjaannya sebagai sumber motivasi intrinsik berupa panggilan hidup yang menjadi bagian dari kontribusi sosial dan kemanusiaan, bukan sekadar beban kerja (Lee et al., 2019).

Davis et al. (2025) memperkuat riset sebelumnya, bahwa peran makna panggilan pada guru tidak terbatas pada keterikatan dan komitmen sebagai pengajar, tetapi juga berperan dalam meningkatkan *self-efficacy*, kesejahteraan

psikologis, profesionalitas, hingga kepuasan kerja dan hidup. Di sisi lain, dengan makna panggilan yang kuat guru yayasan dapat mengurangi intensitas sikap kontraproduktif dan meningkatkan sikap positif di lingkungan kerja (J. Li et al., 2024). Hal ini mendorong hubungan positif, ketangguhan, kualitas, dan kuantitas pengajaran dalam menghadapi tuntutan profesi dalam dunia pendidikan (Wen et al., 2023; Jurčec et al., 2021).

Makna panggilan yang dimiliki para guru akan memberikan dampak signifikan pada yayasan pendidikan sebagai lingkungan pekerjaan, terutama dalam peningkatan komitmen organisasi, produktivitas, keterlibatan kerja, dan kinerja guru secara keseluruhan (J. Li et al., 2023; Lavy & Bocker, 2018). Selaras dengan Yulisinta et al., (2025) bahwa makna panggilan berperan pada stabilitas dan kualitas guru di yayasan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan dan reputasi yayasan. Hal ini didukung dengan sikap guru yang menunjukkan komitmen tinggi pada visi dan misi yayasan, serta rela mengorbankan waktu dan tenaganya untuk keberhasilan pendidikan di yayasan

(Li et al., 2023). Penguatan makna panggilan juga ditemukan oleh Lee (2025) yang dijadikan salah satu strategi penting bagi yayasan pendidikan dalam mempertahankan kualitas guru, meningkatkan loyalitas, serta mendorong tercapainya tujuan pendidikan dalam jangka panjang.

Dik & Duffy (2009) mendefinisikan sebagai dorongan istimewa yang berasal dari luar diri, menuntun individu dalam menjalani posisi tertentu dengan tujuan yang berorientasi pada orang lain sebagai sumber motivasi utama. Makna panggilan juga dapat dimaknai sebagai perasaan individu bahwa pekerjaannya bermakna, sejalan dengan prinsip pribadi dengan melayani dan mengabdikan untuk tujuan yang lebih besar (Karatepe et al., 2021). Definisi ini selaras dengan pemaparan Wightman et al. (2022) yang menekankan bahwa panggilan eksternal pada individu tidak hanya bersumber pada Tuhan, melainkan dapat berasal dari kebutuhan masyarakat, takdir, atau sesuatu yang bahkan tidak bersifat religius. Berdasarkan beberapa definisi tersebut, makna panggilan dapat diartikan sebagai dorongan batin yang diyakini berasal dari kekuatan di luar

individu, menuntun individu menjalani peran hidup yang bermakna dengan berlandaskan pada nilai-nilai dan tujuan yang berorientasi pada kepentingan dan kebermanfaatan bagi orang lain.

Makna panggilan dapat diidentifikasi sebagai konsep multidimensional yang meliputi beragam aspek psikologis dan motivasional. Lebih lanjut, Dik & Duffy (2012) memaparkan tiga dimensi dari makna panggilan, yaitu *transcendent summon*, merupakan keyakinan individu bahwa panggilan mengimplikasikan adanya pemanggil sumber eksternal dari mana panggilan didengar, dirasakan, dan dialami. *Meaning and purpose at work*, berfokus pada tujuan dan makna dalam pekerjaan maupun kehidupan dengan melibatkan penemuan rasa tujuan. *Other-oriented goals and motives*, menyoroti komponen kunci dari panggilan secara historis, yaitu gagasan bahwa pekerjaan seharusnya mendukung kesejahteraan orang lain dan kebaikan bersama secara umum.

Sebagai langkah awal dalam meninjau fenomena terkait makna panggilan, peneliti telah melakukan pengambilan data awal melalui

wawancara semi terstruktur kepada empat guru dan satu pengawas di sebuah yayasan pendidikan pada 10 Oktober 2025. Data awal ini menjadi *preliminary insight* untuk memastikan relevansi fenomena sebelum penelitian utama dilakukan. Hasil wawancara sebagai temuan awal menunjukkan bahwa empat guru tersebut memiliki makna panggilan terhadap pekerjaan sebagai guru untuk berkontribusi pada lingkungan sekitar. Tingkat pemaknaan panggilan terhadap pekerjaan tersebut diperkuat oleh penuturan pengawas yayasan pendidikan yang menyampaikan bahwa para guru yang mengajar di yayasan tersebut berada pada rentang 2 – 14 tahun dengan jumlah *turnover* yang rendah. Hal ini menggambarkan bahwa guru yang bekerja di yayasan pendidikan tersebut memiliki makna panggilan tinggi yang kemudian mempengaruhi tingginya komitmen terhadap yayasan tersebut.

Riset mengenai makna panggilan pada guru mayoritas dilakukan secara kuantitatif yang dikaitkan dengan variabel lain, seperti komitmen organisasi, keterlibatan kerja, kesejahteraan psikologis, dan kepuasan kerja (Shohib, 2025; Heidari

et al., 2022; Lonika & Riasnugrahani, 2022). Eksplorasi mendalam makna panggilan pada guru yayasan pendidikan di Indonesia masih jarang dilakukan secara kualitatif, meskipun konteks sosial, ekonomi, dan status kepegawaian secara signifikan berbeda dengan guru ASN (Demir et al., 2024; Anggraeni & Shohib, 2022; Dik et al., 2021). Pendekatan fenomenologis interpretatif pada penelitian ini menjadi kebaruan pada variabel makna panggilan yang menjawab keterbatasan pendekatan secara kuantitatif, terutama pada guru yayasan pendidikan. Melalui pendekatan tersebut, peneliti dapat menangkap proses internal, makna personal, dan konstruksi pengalaman hidup guru yayasan secara lebih detail.

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, penelitian ini bertujuan mengungkap makna panggilan secara mendalam dari perspektif para guru secara subjektif, seperti dinamika batin, prinsip atau nilai yang diyakini, tantangan yang dialami, dan strategi yang digunakan dalam melakukan perannya sebagai pengajar. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur terkait makna panggilan

terbentuk dan diwujudkan pada konteks guru yayasan yang memiliki karakteristik unik pada status kepegawaian, kesejahteraan, dan motivasi intrinsik. Sedangkan secara praktis, penelitian ini berkontribusi dalam merancang intervensi untuk mendukung motivasi, ketahanan, dan kesejahteraan guru yayasan. Bersumber pada pemaparan sebelumnya, peneliti tertarik mengetahui dan memahami secara mendalam terkait pemaknaan pekerjaan sebagai panggilan pada guru di yayasan pendidikan yang penuh tuntutan dengan keterbatasan sumber daya.

B. Metode Penelitian

Pendekatan *interpretative phenomenological analysis* (IPA) merupakan desain utama dalam penelitian ini. Pendekatan ini dipilih karena mampu mengungkap makna mendalam dari pengalaman subjektif terkait makna panggilan pada partisipan (Heidegger, 2021; Suyatno et al., 2021). Melalui pendekatan ini, peneliti menekankan pentingnya proses *bracketing* sebagai upaya menahan asumsi dan prasangka pribadi pada partisipan, tujuannya agar interpretasi terhadap

pengalaman partisipan tetap otentik dan tidak terdistorsi (Yağan et al., 2021).

Partisipan pada penelitian ini berjumlah 5, yaitu 4 guru dan 1 pengawas yang bekerja di Yayasan Pendidikan X, Kabupaten Kediri. Pengawas yayasan dilibatkan sebagai partisipan guna memberi perspektif kontekstual serta memperkuat pemahaman mengenai praktik keseharian dan dinamika kerja guru di lingkungan yayasan pendidikan. Pemilihan subjek dilakukan dengan metode *purposive-criterion sampling* yang dikhususkan pada beberapa kriteria inklusi, yaitu 1) Guru yang bekerja minimal 2 tahun, 2) Terlibat aktif dalam kegiatan yayasan, 3) Memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, berdasarkan rekomendasi dari pengawas yayasan yang terlihat dari konsistensi kehadiran, inisiatif kerja, serta keterlibatan non-instruksional.

Pengambilan data dilakukan di lingkungan sekolah yayasan selama tiga minggu pada bulan Oktober 2025 melalui proses wawancara mendalam semi terstruktur dan observasi partisipatif 2 – 3 jam per hari selama kegiatan mengajar. Selain itu, observasi juga dilakukan sebanyak 2 – 3 kali per

minggu ketika partisipan melakukan kegiatan yang berkaitan dengan yayasan, tujuannya untuk mengeksplorasi lebih dalam pengalaman makna panggilan dalam situasi sebenarnya.

Proses pengumpulan data dilakukan di ruang pertemuan yayasan agar suasana tetap kondusif dan meminimalkan potensi gangguan. Selama wawancara, peneliti berupaya membangun suasana reflektif sehingga partisipan dapat mengungkapkan pengalaman personal terkait makna panggilan secara lebih autentik. Observasi nonpartisipan juga dilakukan dengan membiarkan partisipan menjalankan aktivitas mengajar, kegiatan yayasan, dan interaksi sehari-hari seperti biasa, sementara peneliti mengamati dari jarak yang tidak mengganggu untuk menjaga spontanitas perilaku serta privasi subjek.

Fenomena makna panggilan pada penelitian ini dipahami berdasarkan teori *calling* oleh Dik & Duffy (2012) yang memiliki tiga dimensi, yaitu *transcendent summons*, *meaning and purpose at work*, dan *other-oriented goals and motives*. Berdasarkan tiga dimensi tersebut, peneliti mendefinisikan

masing-masing dimensi sebagai berikut:

- 1) *Transcendent summons* merupakan kesadaran dan pengalaman individu terhadap panggilan yang berasal dari sumber eksternal dan mendorongnya untuk merespons melalui tindakan nyata dan mengaitkan pekerjaannya dengan nilai-nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri.
- 2) *Meaning and purpose at work* menggambarkan makna dan tujuan individu dalam memandang pekerjaannya sebagai sarana kontribusi terhadap kehidupan orang lain untuk memenuhi tujuan hidup yang bermakna.
- 3) *Other-oriented goal and motives* mengacu pada tujuan dan motivasi individu yang fokus pada kepentingan orang lain untuk memberikan layanan atau mengabdikan pada kepentingan umum dengan berlandaskan etika dan tanggung jawab sosial.

Secara khusus, definisi operasional yang digunakan oleh peneliti pada variabel makna

panggilan yaitu dorongan batin yang diyakini berasal dari kekuatan di luar individu, yang menuntun individu menjalani peran hidup bermakna dengan berlandaskan pada nilai-nilai dan tujuan yang berorientasi pada kepentingan dan kebermanfaatan bagi orang lain.

Sumber data terdiri dari data primer, yang didapatkan langsung dari partisipan melalui wawancara dan observasi. Validitas data penelitian dijaga melalui, 1) triangulasi sumber dan metode dengan membandingkan hasil wawancara dan observasi; 2) proses *bracketing*; 3) *member checking* (Meihami et al., 2022; Sugiyono, 2020). Kemudian, data yang diperoleh di analisis menggunakan tahapan *interpretative phenomenological analysis* (IPA), yaitu pembacaan transkrip berulang, *coding*, identifikasi tema, pengelompokan tema, serta interpretasi hermeneutik (Tuffour, 2017).

Analisis pertama dimulai dengan pembacaan transkrip wawancara secara berulang untuk memahami pengalaman hidup partisipan secara holistik. Kedua, *coding* awal untuk menyoroti ungkapan-ungkapan kunci

terkait makna panggilan. Ketiga, tema-tema yang muncul kemudian diidentifikasi dan dikelompokkan ke dalam kategori makna yang lebih luas menjadi struktur tema yang merepresentasikan pengalaman partisipan. Selanjutnya, peneliti melakukan *double* interpretasi hermeneutik dengan memahami pengalaman guru sebagai upaya memberi makna terhadap dunia kerja mereka, sembari mempertimbangkan konteks personal, sosial, dan spiritual yang memengaruhi konstruksi makna tersebut.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Keseluruhan proses analisis menunjukkan bahwa para guru memiliki makna panggilan yang tercermin pada tiga dimensi *calling* menurut Dik & Duffy (2012), yaitu *transcendent summons, meaning and purpose at work*, dan *other-oriented goals and motives*.

Transcendent Summons

Dimensi ini memunculkan dua tema utama dari partisipan, yaitu adanya perasaan panggilan dari sumber eksternal dan persepsi bahwa pekerjaan memiliki arah spiritual atau nilai luhur. Tahap *coding*

memunculkan kata kunci “panggilan hidup”; “ibadah”; dan “pengabdian sosial” sebagai bentuk nyata dari dimensi *transcendent summons*. Pengalaman ini menunjukkan adanya keterlibatan partisipan dalam pekerjaan guru yang dipandang sebagai keterhubungan dengan keyakinan spiritual yang memberi arah dan tujuan pada hidup partisipan. Guru A mengungkapkan hal ini dengan kalimat berikut

“Saya percaya dan yakin aja sih mbak, menjadi guru itu tidak terbatas pada pekerjaan saja, tetapi juga panggilan hidup yang saya yakini sebagai amanah untuk dijalani. Hitung-hitung jadi amal ibadah juga.”

Ungkapan tersebut menggambarkan adanya pandangan bahwa pekerjaan guru merupakan bagian dari keyakinan spiritual yang dihayati secara mendalam oleh partisipan. Serupa dengan temuan Rozalina (2020), bahwa guru yang memaknai pekerjaan sebagai bentuk ibadah memiliki dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas sebagai guru.

Guru C juga mengungkapkan perspektif serupa dengan nuansa personal yang berbeda bahwa menjadi guru berasal dari panggilan hati nurani,

“Menurut saya, jadi guru itu karena panggilan hati nurani untuk membantu orang lain supaya hidup saya lebih bermakna mbak. Di samping itu, saya menganggap bahwa pekerjaan ini sebagai sarana saya mengabdikan pada agama dan masyarakat juga.”

Hasil observasi pada Guru C mendukung pernyataan tersebut, terlihat dari kebiasaan Guru C yang tetap mendampingi siswa setelah jam pelajaran selesai, terutama siswa yang mengalami kesulitan akademik. Penguatan bahwa menjadi guru berasal dari hati nurani menunjukkan adanya kebutuhan moral internal yang melekat, dibandingkan hanya sebatas pekerjaan sebagai sumber penghasilan (Purwanto et al., 2019).

Temuan ini selaras dengan Marsh et al. (2020) yang menemukan bahwa pekerjaan merupakan panggilan dari kekuatan eksternal yang lebih tinggi atau adanya tujuan spiritual pada individu. Penelitian di New Zealand mendukung penelitian ini dengan menunjukkan bahwa makna panggilan pada guru berkaitan erat dengan nilai spiritual yang berkorelasi positif dengan tujuan hidup intrinsik (Zhang, 2024).

Meaning and Purpose at Work

Pada dimensi ini memiliki dua temuan utama, yaitu pekerjaan dipersepsi memberi kontribusi signifikan serta adanya anggapan bahwa pekerjaan merupakan bagian dari identitas diri pada partisipan. Tiga kata kunci ditemukan pada *coding*, yaitu “kontribusi perkembangan siswa”; “identitas pendidik”; dan “memberi manfaat”. Identitas pada guru terbentuk melalui proses dinamis yang melibatkan pengalaman personal, interaksi sosial, dan refleksi profesional (Orfali et al., 2024; Hong et al., 2024). Selaras dengan temuan tersebut, Guru D menyampaikan bahwa

“Identitas saya sebagai pendidik sudah melekat pada diri saya sejak lama mbak, bahkan ketika saya beraktivitas sehari-hari di luar lingkungan yayasan atau sekolah. Jadi, saya merasa sulit membayangkan jika tidak mengajar atau menjadi guru lagi.”

Pernyataan tersebut menggambarkan bahwa identitas sebagai guru telah menyatu dengan konsep diri partisipan, yang kemudian diperkuat oleh Guru B dengan pernyataan,

“Saat di luar lingkungan yayasan, saya mengakui bahwa saya tetap memiliki peran sebagai pendidik di lingkungan keluarga dan masyarakat sekitar saya. Hal ini yang menguatkan saya akan identitas diri saya sebagai pendidik.”

Selain itu, pemaknaan pekerjaan guru terhadap kontribusi yang diberikan juga ditemukan melalui kalimat Guru A,

“Saya yakin mbak, dengan saya mengajar, saya bisa berkontribusi untuk mencerdaskan siswa-siswa saya. Kalau siswa saya pinter-pinter, saya merasa puas karena bisa memberikan manfaat baik pada perkembangan mereka.”

Kalimat tersebut mengaskan bahwa partisipan memiliki makna mendalam terhadap pekerjaan sebagai kontribusi kolektif pada kualitas pendidikan yang ada. Sejalan dengan Brunzell et al. (2018) bahwa makna mendalam yang dimiliki guru dapat dijadikan sumber motivasi dan ketahanan dalam menghadapi tantangan yang ada, sekaligus meunculkan kepuasan atas kinerja yang dimiliki.

Other-Oriented Goals and Motives

Dimensi ini menggambarkan orientasi altruistik oleh partisipan, dimana fokus utama pekerjaan adalah kebutuhan atau kepentingan orang lain, melampaui kepentingan pribadi

(Li & Guo, 2024). *Coding* yang dirumuskan dalam dimensi ini yaitu “bermanfaat bagi orang lain” dan “lebih penting dari gaji”. Guru C menyampaikan bahwa

“Meski gaji yang saya dapat tidak mencapai UMR, saya tetap merasa bertanggung jawab terhadap pendidikan siswa-siswa saya di sini mbak. Karena bagi saya, mendidik siswa lebih penting dibandingkan gaji yang saya dapatkan.”

Pernyataan tersebut dikuatkan oleh pengawas yayasan yang mengungkapkan

“Gaji guru-guru disini itu sedikit banget, jauh dari UMR daerah. Meski begitu, selama ini evaluasi yang saya dapatkan guru-guru disini selalu semangat mengajar. Guru-guru udah tahu bahwa mengajar di yayasan ini gajinya itu berasal dari infaq, jadi mereka benar-benar mengajar karena ingin bermanfaat bagi orang lain gitu mbak. Selain itu, guru-guru juga tetap aktif ikut kegiatan-kegiatan di yayasan juga.”

Temuan ini sejalan dengan Simonsz et al. (2022) bahwa motivasi altruistik pada guru berkorelasi positif dengan kepuasan dan kebahagiaan yang dirasakan, meski kompensasi finansial yang didapatkan rendah. Hal ini membuktikan bahwa temuan yang didapat pada penelitian ini bahwa

makna panggilan membentuk pengalaman guru yang berbasis kontribusi sosial.

Reflektif

Ketiga temuan utama makna panggilan, *transcendent summons*, *meaning and purpose at work*, dan *other-oriented goals and motives*, menunjukkan pola yang saling berkaitan dan membentuk pengalaman makna panggilan sebagai kesatuan yang utuh. Secara idiografis, setiap partisipan menunjukkan ekspresinya dengan cara yang berbeda, tetapi tetap memperkuat satu sama lain antar dimensi.

Nilai spiritual yang muncul pada dimensi *transcendent summons* menjadi fondasi yang meneguhkan *meaning and purpose at work*, sehingga partisipan memandang aktivitas mengajar sebagai kontribusi bermakna bagi siswa dan masyarakat. Pada saat yang sama, makna tersebut memperluas orientasi altruistik pada dimensi *other-oriented goals and motives*, di mana guru menempatkan kepentingan siswa sebagai prioritas, termasuk ketika kompensasi finansial rendah. Hasil ini menampilkan bahwa makna panggilan pada guru yayasan pendidikan muncul sebagai satu

rangkaian makna yang saling meneguhkan antara nilai spiritual, identitas profesional, dan dorongan altruistik.

E. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa para guru di Yayasan X memaknai pekerjaan mengajar sebagai makna panggilan yang berpijak pada tiga dimensi utama, yakni *transcendent summons*, *meaning and purpose at work*, dan *other-oriented goals and motives*. Seluruh dimensi terjalin melalui pengalaman spiritual, identitas profesional, serta komitmen altruistik dalam menjalankan tugas meski dihadapkan pada keterbatasan finansial. Temuan ini menegaskan bahwa kekuatan makna dan nilai spiritual mampu menjadi sumber motivasi yang lebih dalam dibandingkan manfaat material, sehingga relevan bagi lembaga pendidikan untuk memberikan dukungan berkelanjutan dalam bentuk pengembangan profesional, penguatan kesejahteraan, dan fasilitasi ruang refleksi bagi guru agar makna kerja yang telah terbentuk dapat terus dipertahankan. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas

jumlah partisipan, mengkaji variasi jenis sekolah atau yayasan, serta mengintegrasikan metode longitudinal atau *mixed-method* untuk memahami bagaimana makna panggilan berkembang seiring waktu serta pengaruhnya terhadap ketahanan kerja, kepuasan, dan kinerja guru secara lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Brunzell, T., Stokes, H., & Waters, L. (2018). Why do you work with struggling students?: Teacher perceptions of meaningful work in trauma-impacted classrooms. *Australian Journal of Teacher Education*, 43(2), 116-142.
<https://doi.org/10.14221/ajte.2018v43n2.7>
- Collie, R. J., Malmberg, L., Martin, A. J., Sammons, P., & Morin, A. J. S. (2020). A Multilevel Person-Centered Examination of Teachers' workplace Demands and resources: links with Work-Related Well-Being. *Frontiers in Psychology*, 11, 626.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00626>
- Dare, P. S., & Saleem, A. (2022). Principal leadership role in response to the pandemic impact on school process. *Frontiers in Psychology*, 13, 943442.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.943442>

- Davis, A. H., Notari, C., & Sim, J. J. (2025). Teaching with Purpose: How Calling Buffers Burnout's Impact on Teacher Behaviors. *Graduate Student Journal of Psychology*, 24. <https://doi.org/10.52214/gsjp.v24i.13182>
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). *Make Your Job a Calling*. Templeton Press.
- 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>
- Demir, K., Yavuz, B., & Yavuz, M. (2024). Teachers' Sources of Motivation: A Qualitative study. *Research on Education and Psychology*, 8(1), 69-102. <https://doi.org/10.54535/rep.1407759>
- Doringin, F. (2022). The role of the education foundation for the success of private schools in Jakarta. *Humaniora*, 13(1), 33-38.
- Gapari, M. Z. (2024). Peran Manajemen Administrasi Pendidikan dalam Kemajuan Madrasah Aliyah di Yayasan Ar-Rusdiny NW Segat. *ARZUSIN*, 4(6), 1127-1142. <https://doi.org/10.58578/arzusin.v4i6.4141>
- Haerudin, D. A. (2025). RELIGIOUS EDUCATION IN FORMING STUDENTS' CHARACTER. *Edukasi Islami Jurnal Pendidikan Islam*, 14(01), 149-160. <https://doi.org/10.30868/ei.v14i01.8132>
- Heidari, M., HoseinPour, M. A., Ardebili, M., & Yoosefee, S. (2022). The assense of callingiation of the spiritual health and psychological well-being of teachers with their organizational commitment. *BMC Psychology*, 10(1), 55. <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00768-x>
- Heidegger, M. (2021). *Introduction to phenomenological research*. Indiana university press.
- Hong, J., Francis, D. C., & Schutz, P. A. (2024). Reconceptualizing teacher identity development. *Educational Psychologist*, 59(3), 159-176. <https://doi.org/10.1080/00461520.2023.2292713>
- Javed, I., & Akhter, N. (2024). Exploring the Opportunities and Challenges of Additional Academic Duties on the Performance of Teachers in schools. *Journal of Excellence in Sense of callingial Sciences.*, 3(2), 203-220. <https://doi.org/10.69565/jess.v3i2.361>
- Jurčec, L., Golub, T. L., & Rijavec, M. (2021). Teachers' Wellbeing: The Role of Calling Orientation, Job

- Crafting and Work Meaningfulness. *Psychological Applications and Trends*, 4, 167–171.
<https://doi.org/10.36315/2021inpa.ct035>
- Karatepe, O. M., Rezapouraghdam, H., & Hassannia, R. (2021). Sense of calling, emotional exhaustion and their effects on hotel employees' green and non-green work outcomes. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(10), 3705–3728.
<https://doi.org/10.1108/ijchm-01-2021-0104>
- Koteneva, I., & Karlova, N. (2021). Modern roles of the teacher of a higher educational institution. *Bulletin of Luhansk Taras Shevchenko National University*, 1(1 (339)), 157–166.
[https://doi.org/10.12958/2227-2844-2021-1\(339\)-1-157-166](https://doi.org/10.12958/2227-2844-2021-1(339)-1-157-166)
- Lavy, S., & Bocker, S. (2018). A path to teacher happiness? A sense of meaning affects teacher–student relationships, which affect job satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 19(5), 1485–1503.
<https://doi.org/10.1007/s10902-017-9883-9>
- Lee, H. W. (2025). The mediating effect of teacher collegiality on the relationship between calling and teacher efficacy. *South African Journal of Education*, 45(1), 1–8.
<https://doi.org/10.15700/saje.v45n1a2440>
- Lee, H., Lee, E. S., & Shin, Y. (2019). The role of calling in a sense of callingial cognitive model of Well-Being. *Journal of Career Assessment*, 28(1), 59–75.
<https://doi.org/10.1177/1069072719825777>
- Li, Z., & Guo, W. Y. (2024). Pre-service teachers' altruistic motivation for choosing teaching as a career: where does it come from? *Frontiers in Psychology*, 15, 1334470.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1334470>
- Li, J., Ju, S., & Kong, L. (2024). The Effect Of Spiritual Leadership On Primary And Secondary School Teachers' Professional Well-Being: The Mediating Role Of Career Calling. *Journal of Nusantara Studies (JONUS)*, 9(1), 294–319.
<https://doi.org/10.24200/jonus.vol9iss1pp294-319>
- Li, F., Jiao, R., Liu, D., & Liu, L. (2023). Principals' transformational leadership and kindergarten teachers' career calling: the mediating roles of organizational identification and Leader-Member Exchange. *SAGE Open*, 13(4).
<https://doi.org/10.1177/21582440231218842>
- Li, J., Ju, S., Kong, L., & Jiang, N. (2023). A study on the Mechanism of Spiritual Leadership on burnout of elementary and secondary school Teachers: The mediating role of career calling and Emotional intelligence.

- Sustainability*, 15(12), 9343.
<https://doi.org/10.3390/su15129343>
- Lonika, E., & Riasnugrahani, M. (2022). Peran panggilan pada komitmen karier guru. *Jurnal Ecopsy*, 9(1), 88.
<https://doi.org/10.20527/ecopsy.2022.03.008>
- Marsh, D. R., & Dik, B. J. (2020). Beyond-the-Self Callings: The role of a transcendent summons for undergraduates and working adults. *Journal of Career Assessment*, 29(4), 570–588.
<https://doi.org/10.1177/1069072720983553>
- Meihami, H., & Rashidi, N. (2022). A Transcendental Phenomenology into How Teacher Educators Address Social and Psychological Elements of Teachers' Professional Identity. *The Qualitative Report*.
<https://doi.org/10.46743/2160-3715/2022.5306>
- Orfali, C. H., Muñoz, M. L. A., Plaza, I. R., & Valenzuela, R. U. (2024). How higher education teachers see their professional identity. *Frontiers in Education*, 9.
<https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1429847>
- Purwanto, E. E., Purwanto, E., & Sutoyo, A. (2019). Contributing spirituality account for teacher motivation at school. *Proceedings of the 5th International Conference on Education and Technology (ICET 2019)*.
<https://doi.org/10.2991/icet-19.2019.82>
- Primandini, K., & Sunarso, A. (2025). An analysis of teachers educational role in developing religious character among lower grade students. *JTP - Jurnal Teknologi Pendidikan*, 27(1).
<https://doi.org/10.21009/jtp.v27i1.54162>
- Rasid, R., & Nasir, N. (2023). Leadership Management of the Chairman Foundation Coordinating Education Unit Management. *JURNAL INOVASI DAN MANAJEMEN PENDIDIKAN*, 3(2), 102–115.
<https://doi.org/10.12928/jimp.v3i2.9368>
- Rozalina, E. (2020). *Spirituality in Pedagogy A Qualitative Study of teachers values in High School*. EAI.
<https://doi.org/10.4108/eai.30-9-2019.2291169>
- Shohib, M. (2025). The role of job satisfaction in the relationship between sense of calling and teacher performance. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 20(1).
<https://doi.org/10.26905/jpt.v20i1.15516>
- Simonsz, H., Leeman, Y., & Veugelers, W. (2022). Beginning student teachers' motivations for becoming teachers and their educational ideals. *Journal of Education for Teaching International Research and Pedagogy*, 49(2), 207–221.

- <https://doi.org/10.1080/02607476.2022.2061841>
- Sugiyono. (2020). Metodologi Penelitian Kualitatif. In Metodologi Penelitian Kualitatif. In *Rake Sarasin*.
- Suyatno, S., Hasanah, E., Wantini, W., Pambudi, D., & Supardi, S. (2021). Meaning in work of Indonesian Teachers: A Phenomenological research. *The Qualitative Report*. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2021.4970>
- Tuffour, I. (2017). A Critical Overview of Interpretative Phenomenological Analysis: A contemporary Qualitative research approach. *Journal of Healthcare Communications*, 02(04). <https://doi.org/10.4172/2472-1654.100093>
- Wen, Y., Chen, H., Liu, F., & Wei, X. (2023). The Relationship between Career Calling and Resilience among Rural-Oriented Pre-Service Teachers: The Chain Mediating Role of Career Adaptability and Decent Work. *Behavioral Sciences*, 14(1), 11. <https://doi.org/10.3390/bs14010011>
- Wightman, S., Potts, G., & Beadle, R. (2022). 'Whose Call?' The Conflict Between Tradition-Based and Expressivist Accounts of Calling. *Journal of Business Ethics*, 183, 947-962. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05067-4>
- Yağan, E., Özgenel, M., & Baydar, F. (2022). Professional self-understanding of teachers in different career stages: a phenomenological analysis. *BMC Psychology*, 10(1), 57. <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00769-w>
- Yulisinta, F., Sainstiani, N., & Pratiwi, Y. (2025b). The Relationship between Calling and Early Childhood Teacher Engagement: An analysis of Generational Differences. *Golden Age Jurnal Ilmiah Tumbuh Kembang Anak Usia Dini*, 10(1), 57–69. <https://doi.org/10.14421/jga.2025.101-05>
- Zhang, K. C. (2022). "There for the right reasons": New Zealand early childhood professionals' sense of calling, life goals, personal and spiritual values. *Journal of Religion and Health*, 63(1), 309–328. <https://doi.org/10.1007/s10943-022-01642-1>