

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Studi ini dilatarbelakangi oleh tiga hal pokok, yakni (1) urgensi panggilan jiwa sebagai identitas profesional guru bimbingan dan konseling, (2) persoalan konseptual dan kebijakan panggilan jiwa bagi profesi guru bimbingan dan konseling, dan (3) persoalan empiris panggilan jiwa pada guru bimbingan dan konseling.

1.1.1 Urgensi Panggilan Jiwa sebagai Identitas Profesional Guru Bimbingan dan Konseling

Salah satu ancaman terhadap eksistensi profesi guru bimbingan dan konseling (BK) adalah teknologi kecerdasan buatan (*artificial intelligence* atau AI) (Fulmer, 2019). Teknologi ini efektif dalam membantu proses administrasi bimbingan dan konseling serta menyediakan informasi yang dibutuhkan oleh peserta didik. Namun, jika profesionalisme guru BK hanya diidentifikasi melalui dua tugas tersebut, keberadaan profesi ini mungkin tidak lagi diperlukan. Oleh karena itu, peran guru BK perlu dipandang lebih dari sekadar pekerjaan, melainkan sebagai panggilan untuk membantu orang lain. Palmer (2017, hal 29) menggambarkan panggilan dalam profesi guru sebagai “*the voice of the teacher within, the voice that invites me to honor the nature of my true self*”. Menanggapi panggilan berarti merespons suatu dorongan yang bersumber dari internal atau eksternal. Beberapa literatur menunjukkan bahwa kehadiran panggilan memiliki keterkaitan erat dengan aspek spiritualitas.

Guru BK yang merasakan panggilan dalam profesi ini menunjukkan keterhubungan dengan aspek spiritual dan psikologis dalam pelaksanaan tugasnya (Hall dkk., 2014). Keterhubungan tersebut mencakup kemampuan interpersonal yang kuat, seperti empati, keterampilan mendengarkan aktif, dan kemampuan membangun hubungan yang mendalam dengan peserta didik. Keputusan untuk menjalani karier dalam bidang pendidikan yang didasari oleh aspek spiritual, termasuk panggilan, cenderung berkontribusi pada peningkatan kepuasan hidup (Wrzesniewski dkk., 1997).

Berbeda dengan kecerdasan buatan yang hanya berfokus pada solusi teknis, pendekatan holistik dalam bimbingan dan konseling melibatkan dimensi spiritual dan psikologis yang sulit digantikan oleh teknologi.

Bagi guru BK, orientasi kerja yang didasari oleh panggilan mendorong peran yang lebih aktif dalam membantu siswa mencapai tujuan akademik dan karier. Penelitian menunjukkan bahwa guru BK dengan orientasi panggilan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi serta tingkat stres yang lebih rendah. Studi yang melibatkan 347 guru di Slovenia dan Kroasia mengungkapkan adanya korelasi positif antara orientasi kerja berbasis panggilan dengan kepuasan kerja dan kepuasan hidup secara keseluruhan (Gradišek dkk., 2020). Penelitian lain juga mengungkapkan bahwa orientasi panggilan yang kuat berhubungan dengan tingkat *burnout* yang lebih rendah serta keterlibatan emosional yang lebih tinggi dalam pekerjaan (Ehrhardt & Ensher, 2021).

Pentingnya panggilan jiwa bagi guru BK tidak hanya berdampak pada kesejahteraan pribadi, tetapi juga meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada peserta didik. Feller (2003) menyatakan bahwa guru BK yang memandang karier sebagai panggilan lebih efektif dalam membantu siswa memahami pilihan karier dan mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk meraih kesuksesan di dunia kerja. Brigman dan Campbell (2003) juga menunjukkan bahwa program bimbingan yang dipimpin oleh guru BK berkontribusi positif terhadap peningkatan prestasi akademik dan perilaku siswa. Guru BK dengan orientasi panggilan yang kuat cenderung menginvestasikan lebih banyak upaya dalam intervensi yang bertujuan meningkatkan keterampilan siswa, sehingga memberikan dampak positif pada keberhasilan akademik dan perilaku sosial peserta didik.

Secara sosiologi humanis, panggilan jiwa seorang guru dapat dilihat dari motivasi yang melatarbelakangi keputusan menjadi guru. Motivasi tersebut meliputi motif pendorong (*because motive*) dan motif yang diharapkan (*in order motive*) (Warsono, 2017). Kedua motif subjektif ini berperan penting dalam menentukan profesionalitas seorang guru yang berdedikasi tinggi untuk masa depan pendidikan. Namun, meskipun berbagai pelatihan peningkatan profesi guru telah diselenggarakan di berbagai jurusan

kependidikan, prosesnya sering kali tidak memberikan dampak yang signifikan akibat pola pikir guru yang cenderung materialistis. Oleh karena itu, makna profesi guru sebagai pekerjaan harus bergeser menuju pemaknaan guru sebagai aktor sosial yang berdialog dengan realitas sosial untuk menemukan berbagai solusi dalam dunia pendidikan.

Guru menyanggah dua status sekaligus: sebagai profesional dan pendidik. Meskipun profesi guru kini diakui sebagai profesi, status sebagai pendidik tetap tidak bisa diabaikan. Status sebagai pendidik menjadi prasyarat penting dalam menunjang profesionalitas seorang guru. Undang-Undang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 Pasal 1 menegaskan bahwa guru adalah pendidik yang profesional. Namun, kedua status ini tidak hanya didasarkan pada kompetensi dedaktif-metodik, karena ada ekspektasi sosial yang menjadi cita-cita ideal masyarakat. Sehingga, guru profesional tidak hanya berorientasi pada pekerjaan dan pendapatan yang layak, tetapi juga memiliki panggilan jiwa dan kesadaran humanis. Profesi guru yang tidak dilandasi oleh panggilan jiwa sebagai pendidik akan merusak masa depan pendidikan itu sendiri.

Persoalan profesionalitas guru sering mengabaikan dimensi etika dan estetika dalam proses pendidikan. Etika tidak hanya sekadar mematuhi juklak-juknis, tetapi juga terkait dengan panggilan jiwa untuk berpegang pada nilai-nilai humanitas, keadilan, dan altruisme sosial. Sayangnya, tidak semua guru memiliki motivasi tulus untuk menjadi pendidik karena panggilan jiwa; banyak yang lebih berorientasi pada pendapatan (Warsono, 2017). Jika demikian, berbagai program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh berbagai pihak, baik institusi negeri maupun swasta, tidak akan banyak bermakna terhadap peningkatan profesionalitas guru.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan profesionalitas, perlu ada perubahan konstruksi mengenai status dan peran yang harus guru lakukan. Guru harus disadarkan tentang apa yang seharusnya dilakukan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai pendidik profesional. Untuk guru prajabatan, seleksi harus mengutamakan seberapa besar panggilan jiwa guru untuk menjadi pendidik yang humanis, kritis, kreatif, dan altruistik. Setidaknya, ciri minimal panggilan jiwa ini dapat ditunjukkan dengan

motivasi awal menjadi guru saat memutuskan berkuliah di jurusan pendidikan pada perguruan tinggi.

Penelitian menunjukkan bahwa panggilan erat kaitannya dengan kejelasan identitas profesional (Dobrow & Tosti-Kharas, 2011; Hirschi, 2012). Dalam konteks pendidik, Hong (2010) mengungkapkan bahwa salah satu aspek identitas profesional guru adalah komitmen, yang dimaknai oleh para guru sebagai sebuah panggilan. Guru-guru dalam penelitian Hong (2010) mengekspresikan komitmen dengan ungkapan seperti "Saya merasa terpanggil untuk menjadi guru" dan "Saya merasa ditakdirkan menjadi guru." Komitmen ini juga tercermin dalam pengorbanan ekstrem, misalnya, "24 jam dalam tujuh hari sepekan siap berlutut pada profesi guru."

Panggilan jiwa sebagai identitas profesional guru juga didukung oleh bukti empiris dalam bidang bimbingan dan konseling. Mahasiswa calon guru BK merasakan panggilan kuat terkait dengan pemilihan profesi ini. Rasa panggilan jiwa yang kuat yang dilaporkan oleh mahasiswa dalam penelitian ini menunjukkan bahwa banyak dari mahasiswa mendaftar dalam program konseling karena memiliki tujuan yang kuat dan melihat usaha sebagai bagian dari pola makna yang lebih besar (Hall dkk., 2014). Sebagai bagian dari profesi yang membantu, mahasiswa yang memilih bidang konseling merasa terpanggil untuk terlibat dalam aktivitas prososial (Duffy, Foley, dkk., 2012).

Ketika individu memiliki pemahaman yang jelas tentang identitas profesional, individu merasa percaya diri tentang atribut, keyakinan, nilai, motif, dan pengalaman yang mendefinisikan peran profesionalnya (Ibarra, 1999). Identitas profesional yang jelas membuat individu bersemangat dan bersedia mengorbankan waktu dan energi (Duffy & Sedlacek, 2007). Individu dengan identitas profesional yang jelas memiliki tujuan karier yang pasti dan lebih mungkin terlibat dalam aktivitas yang memungkinkan individu mengejar tujuan tersebut (Savickas, 2002).

Dampak positif panggilan pada profesi guru dibuktikan dalam sejumlah studi. Misalnya, peran kehadiran panggilan mengajar pada identitas profesional guru (Day dkk., 2006; Hansen, 1995; Korthagen, 2004; Palmer, 2017), retensi guru (Meyer & Herscovitch, 2001), peningkatan kepuasan kerja (Bellah dkk., 2007); dan penurunan

tingkat burnout guru (Hagmaier dkk., 2013). Guru yang memiliki orientasi panggilan menunjukkan antusiasme, vitalitas, dan dedikasi tinggi di tempat kerja. Guru termotivasi, optimis, dan merasa perlu terlibat penuh dalam tugas-tugas mengajar (Rothmann & Hamukang'andu, 2013).

Farkas dkk. (2000) menyimpulkan bahwa sebagian besar guru muda yang disurvei merasakan panggilan. Farkas, dkk menemukan bahwa 86% responden merasa bahwa mengajar membutuhkan "*sense of mission*", 97% responden mengatakan bahwa guru berkontribusi kepada masyarakat dan membantu orang lain, dan 82% mengatakan bahwa profesi ini membutuhkan rasa panggilan yang sebenarnya. Joseph dan Green (1986) juga meneliti 234 mahasiswa tentang alasan ingin menjadi guru. Temuan ini mengungkapkan bahwa 90% dari mahasiswa keguruan ingin melayani, menunjukkan bahwa panggilan adalah dorongan untuk melayani (*will to serve*).

Penelitian menunjukkan korelasi positif antara panggilan jiwa dengan berbagai konstruk psikologis, termasuk kualitas hidup, meskipun tidak terbatas pada profesi guru. Misalnya, perasaan memiliki panggilan berpengaruh terhadap kepuasan akademik mahasiswa (Duffy, Allan, dkk., 2011), kesejahteraan kerja (Duffy, Allan, Autin, dkk., 2014), dan komitmen karier (Duffy, Dik, dkk., 2011). Selain itu, individu yang menganggap pekerjaannya sebagai panggilan melaporkan hasil positif seperti tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, kesenangan dalam bekerja, komitmen organisasi, efikasi diri terkait karier, dan kecenderungan lebih rendah untuk keluar dari pekerjaan atau menarik diri dari tanggung jawab. Pada tingkat yang lebih luas, panggilan jiwa juga dikaitkan dengan kepuasan hidup yang lebih tinggi secara keseluruhan (Wrzesniewski dkk., 1997).

Dengan mengekspresikan identitas profesional, guru BK dapat meningkatkan kesadaran diri, membuat keputusan yang tepat, dan terlibat dalam aktivitas pengembangan profesi (Burkholder, 2012). Hal ini memungkinkan guru BK untuk memperkuat identitas profesional dan berkolaborasi dengan profesi lain dalam mencapai tujuan layanan bimbingan dan konseling. Manfaat memiliki identitas profesional juga termasuk peningkatan kinerja etis dan kesadaran akan peran dan fungsi guru BK (Ponton & Duba, 2009). Pemahaman mendalam tentang identitas

profesional berkontribusi pada pengembangan identitas profesional yang kohesif, yang penting untuk melindungi masa depan profesi.

1.1.2 Persoalan Kebijakan dan Konseptual Panggilan Jiwa bagi Profesi Guru Bimbingan dan Konseling

Guru bimbingan dan konseling merupakan pendidik profesional yang diatur oleh prinsip-prinsip profesionalitas sebagaimana diamanatkan konstitusi. Pada tataran kebijakan, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Pasal 7 menyebutkan bahwa salah satu prinsip profesional seorang guru adalah memiliki panggilan jiwa. Namun, terminologi panggilan jiwa ini tidak mendapatkan penjelasan yang memadai baik dalam lampiran maupun dalam regulasi turunannya seperti Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 74 Tahun 2008, PP Nomor 19 Tahun 2017, dan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) Nomor 111 Tahun 2014. Ketiadaan definisi yang jelas dan operasional terkait panggilan jiwa dalam regulasi ini menciptakan kesenjangan yang signifikan dalam praktik pendidikan profesi guru.

Hal ini menjadi problematik khususnya dalam proses identifikasi dan pengembangan panggilan jiwa calon guru dalam pendidikan profesi. Pemerintah belum memiliki panduan yang jelas tentang cara panggilan jiwa diidentifikasi atau diukur selama proses rekrutmen pendidikan profesi guru, atau dalam kegiatan pengembangan profesi guru di Indonesia. Meskipun tidak ditemukan penjelasan konseptual dan operasional yang memadai, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) telah menyusun tes panggilan jiwa bagi calon guru di Program Pendidikan Profesi Guru (PPG) Prajabatan sejak tahun 2020 (Yunelia, 2019). Inisiatif awal ini tentu perlu terus disempurnakan melalui serangkaian riset yang komprehensif tentang panggilan jiwa pada guru, agar dapat mengembangkan metodologi yang lebih akurat dan aplikatif dalam mengukur dan mengembangkan panggilan jiwa.

Persoalan konseptualisasi terletak pada rumitnya membedakan panggilan jiwa (*calling*) dari konstruk psikologis terkait karier lainnya seperti vokasi (*vocation*), gairah

(*passion*), keterlibatan kerja (*work engagement*), dan pekerjaan yang bermakna (*meaningful work*). Secara historis, konstruk-konstruk psikologis ini memang memiliki kaitan erat dengan konsep panggilan, meskipun perbedaannya semakin tampak jelas dari waktu ke waktu (Schuurman, 2004; Serow, 1994). Sayangnya, pemahaman yang tidak mapan atas definisi-definisi ini menyebabkan penggunaan yang tumpang tindih dalam literatur, yang pada akhirnya memperumit proses konseptualisasi dan pengembangan kebijakan yang efektif.

Tumpang tindih antara panggilan (*calling*) dan vokasi (*vocation*) misalnya, terletak pada akar kata. *Vocation* berasal dari kata Latin *vocare*, yang berarti "memanggil." Konteks ini juga berlaku untuk karier pelayanan (Elias, 2003). Sementara itu, panggilan (*calling*) dan keterlibatan kerja (*work engagement*) memiliki kesamaan dalam hal perasaan berdaya individu dalam pekerjaan (Kahn, 1990). Terakhir, panggilan (*calling*) mengandung kemiripan dimensi dengan gairah (*passion*) dan pekerjaan yang bermakna, khususnya dalam hal tujuan perolehan makna dari pekerjaan dengan motivasi prososial (Rosso dkk., 2010). Kompleksitas ini menuntut adanya kejelasan terminologi agar dapat diterapkan secara konsisten.

Tokoh yang paling baik dalam menyajikan kerangka konseptual panggilan (*calling*) antara lain Ryan D. Duffy dan Bryan J. Dik. Keduanya tercatat sebagai peneliti paling produktif dalam topik panggilan. Studi yang berjudul "*Work as a Calling: A Theoretical Model*" merupakan rujukan utama dalam penelitian ini. Model teoretis yang dikembangkan memberikan dasar yang kuat untuk memahami panggilan jiwa dalam konteks profesional, termasuk cara panggilan jiwa diukur, dikembangkan, dan diterapkan dalam kebijakan pendidikan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkaya literatur akademis tetapi juga memberikan landasan yang kuat bagi pengembangan kebijakan yang lebih efektif dan praktik yang lebih baik dalam pendidikan profesi guru, khususnya dalam bidang bimbingan dan konseling.

1.1.3 Persoalan Empiris Panggilan Jiwa pada Guru Bimbingan dan Konseling

Bagian ini menyajikan analisis empirik panggilan berdasarkan penelitian terkini 15 tahun terakhir yang berasal dari jurnal-jurnal utama psikologi karier atau

vokasional, seperti *Journal of Career Assessment*, *The Career Development Quarterly*, *Journal of Vocational Behavior*, *Journal of Career Development*, dan *Journal of Counseling Psychology*. Analisis empirik ini membahas obyek/masalah penelitian, metode penelitian yang digunakan, dan hasil guna penelitian. Hal ini penting agar dipahami peta kajian (*state of the art*) selanjutnya sehingga dapat memperluas atau memperdalam kajian panggilan jiwa sekaligus menghindari praktik plagiasi dan duplikasi dalam penelitian.

Pada periode 2009-2011, penelitian tentang konsep "*calling*" atau panggilan dalam karier mulai mendapatkan perhatian yang cukup signifikan. Beberapa studi berfokus pada implikasi teori *calling* dalam layanan konseling karier. Dik dkk. (2009) mengeksplorasi teori *calling* untuk diterapkan dalam praktik konseling khususnya dalam membantu klien menemukan dan mengejar makna hidup. Penelitian ini menghasilkan kajian empirik dan konseptual yang bermanfaat untuk memprediksi implikasi teori *calling* dalam layanan konseling karier. Selain itu, persepsi mahasiswa terhadap *calling* dalam kehidupan dan pekerjaan juga menjadi fokus penelitian. Hunter dkk. (2010) mengungkapkan bahwa persepsi mahasiswa terhadap *calling* dapat membantu dalam konseptualisasi *calling* dalam literatur perkembangan karier. Sementara itu, Dobrow & Tosti-Kharas (2011) mengembangkan definisi *calling* serta menciptakan instrumen 12-item untuk mengukur *calling*, yang signifikan dalam kontribusi ilmu dan praktik.

Pada periode 2012-2015, penelitian tentang panggilan mulai memperluas cakupannya dengan fokus yang lebih beragam. Duffy dkk. (2012) mempelajari persepsi guru BK yang memandang karier sebagai sebuah panggilan, memberikan landasan penelitian untuk studi-studi selanjutnya. Selain itu, Dik dkk. (2012) mengembangkan instrumen panggilan dengan indikator kehadiran (*presence of*) dan pencarian (*search of calling*), yang berguna dalam proses konseling karier. Studi-studi lain, seperti yang dilakukan oleh Galles dan Lenz (2013), meneliti hubungan antara *career thoughts*, identitas vokasional, dan kehadiran panggilan, memberikan gambaran korelasi yang membantu memprediksi hubungan antar variabel tersebut. Dumulescu dkk. (2015) juga meneliti hubungan antara panggilan, adaptabilitas karier, dan

kompetensi karier, memberikan wawasan penting tentang cara panggilan dapat mempengaruhi perkembangan karier individu.

Penelitian pada periode 2016-2019 lebih berfokus pada pengaruh panggilan terhadap berbagai aspek kehidupan dan pekerjaan. Douglass dkk. (2016) meneliti hubungan antara perasaan hidup dalam keterpanggilan (*living a calling*), kewarganegaraan, dan kepuasan hidup, menunjukkan bahwa hidup dalam keterpanggilan dapat meningkatkan kesejahteraan individu. Xu dan Tracey (2017) mengkaji hubungan antara *Career Decision Ambiguity Tolerance* (CDAT) dengan kesadaran akan panggilan dan struktur RIASEC, memberikan gambaran korelasi yang berguna untuk memprediksi hubungan variabel tersebut. Penelitian Ahn dkk. (2017) mengeksplorasi peran panggilan karier dalam proses perubahan karier, memberikan wawasan tentang cara *sense of a calling* dapat mempengaruhi keputusan karier. Selain itu, Chen dkk. (2018) mempelajari hubungan antara panggilan karier dengan kepuasan kerja, niat pindah kerja, dan kesuksesan karier, melalui variabel moderator keadilan prosedural dan keamanan psikologis, yang memberikan pemahaman lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi hasil karier.

Dari tiga periode yang dianalisis, terlihat bahwa fokus penelitian mengalami pergeseran yang signifikan. Pada periode awal (2009-2011), penelitian lebih terfokus pada pengembangan konsep dasar dan instrumen pengukuran panggilan. Periode ini lebih banyak menghasilkan kajian teoritis dan instrumen pengukuran yang menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya. Pada periode berikutnya (2012-2015), fokus penelitian mulai bergeser ke aplikasi praktis dari teori panggilan dalam berbagai konteks, seperti konseling karier dan pengembangan instrumen yang lebih spesifik. Periode ini juga memperkenalkan berbagai variabel yang berkorelasi dengan panggilan, memperluas pemahaman tentang dampak panggilan terhadap aspek-aspek lain dalam karier.

Periode terakhir (2016-2019) menunjukkan penelitian yang lebih matang dengan fokus pada pengaruh panggilan terhadap kesejahteraan individu dan keputusan karier. Studi-studi dalam periode ini lebih komprehensif, menggabungkan berbagai metode analisis untuk mengeksplorasi hubungan antara panggilan dan berbagai faktor karier

dan kehidupan. Penelitian pada periode ini memberikan gambaran yang lebih holistik tentang cara panggilan mempengaruhi kepuasan hidup, niat pindah kerja, dan kesuksesan karier. Dengan demikian, terlihat jelas bahwa penelitian tentang panggilan telah berkembang dari tahap konseptual dan pengembangan instrumen menuju aplikasi praktis dan analisis hubungan yang lebih kompleks antar variabel.

Pada periode 2009-2011, metode penelitian yang digunakan lebih banyak berfokus pada tinjauan literatur dan analisis kualitatif. Dik dkk. (2009) mengadopsi pendekatan *comprehensive literature review* untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi penelitian sebelumnya tentang panggilan dalam layanan konseling karier. Studi ini memungkinkan peneliti untuk menyusun gambaran umum tentang topik yang relatif baru dan mengembangkan landasan teori yang kuat. Selain itu, metode kualitatif melalui wawancara juga banyak digunakan. Wawancara ini bertujuan untuk menggali persepsi individu terkait panggilan dan pengaruhnya terhadap kehidupan karier. *Multiwave longitudinal*, *2-wave longitudinal*, dan *cross-sectional* data juga digunakan untuk mengamati perubahan persepsi dan sikap individu terhadap panggilan seiring waktu, memberikan pemahaman yang lebih dinamis tentang topik ini.

Pada periode 2012-2015, metode penelitian berkembang menjadi lebih terstruktur dan sistematis dengan penggunaan pedoman penelitian kualitatif yang lebih spesifik. Misalnya, studi kualitatif melalui wawancara menggunakan *Consensual Qualitative Research (CQR) Guidelines* untuk memastikan validitas dan reliabilitas data yang diperoleh. Selain itu, metode pengembangan instrumen dengan *confirmatory factor analysis* menjadi populer untuk memastikan bahwa instrumen yang dikembangkan benar-benar mengukur konstruk yang dimaksudkan, seperti yang dilakukan oleh Dik dkk. (2012) dengan pengembangan *Calling and Vocation Questionnaire (CVQ)* dan *Brief Calling Scale (BCS)*. Metode korelasional *multivariate* juga digunakan untuk mengeksplorasi hubungan antara beberapa variabel, memberikan wawasan yang lebih kompleks dan terperinci tentang cara panggilan berinteraksi dengan faktor-faktor lain dalam karier.

Pada periode 2016-2019, metode penelitian semakin beragam dengan fokus pada analisis korelasional dan model mediator. Analisis korelasional dan *multiple mediator*

model digunakan untuk mengidentifikasi dan memahami jalur kompleks antara *calling* dan berbagai konstruk karier, seperti kepuasan kerja, niat pindah kerja, dan kesuksesan karier. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi peran variabel moderator seperti keadilan prosedural dan keamanan psikologis dalam hubungan antara panggilan dan hasil karier, seperti yang dilakukan oleh Chen dkk. (2018). Selain itu, analisis fenomenologi digunakan untuk menggali pengalaman subjektif individu terkait panggilan, memberikan wawasan yang mendalam tentang cara individu merasakan dan menginterpretasikan panggilan dalam konteks kehidupan dan pekerjaan.

Perbandingan metode penelitian antar periode menunjukkan evolusi yang signifikan dalam pendekatan dan teknik yang digunakan. Pada periode 2009-2011, pendekatan penelitian cenderung lebih eksploratif dengan fokus pada pengembangan dasar teori melalui tinjauan literatur dan wawancara kualitatif. Periode 2012-2015 menunjukkan peningkatan dalam sistematisasi metode dengan penggunaan pedoman penelitian kualitatif yang lebih ketat dan pengembangan instrumen yang valid. Pada periode 2016-2019, metode penelitian berkembang menjadi lebih kompleks dengan penggunaan analisis korelasional dan model mediator untuk mengeksplorasi hubungan yang lebih rinci antara *calling* dan berbagai hasil karier. Evolusi ini mencerminkan kematangan penelitian di bidang panggilan, dari eksplorasi awal hingga analisis yang lebih dalam dan komprehensif.

Kesimpulannya, perkembangan metode penelitian dari 2009 hingga 2019 menunjukkan peningkatan dalam rigor dan kompleksitas analisis. Penelitian awal yang berfokus pada tinjauan literatur dan wawancara kualitatif memberikan dasar teori yang kuat, sementara studi berikutnya menggunakan metode yang lebih sistematis dan terstruktur untuk mengembangkan instrumen yang valid dan mengeksplorasi hubungan yang lebih kompleks antar variabel. Pada periode terakhir, penggunaan analisis korelasional dan model mediator menunjukkan kematangan penelitian dengan kemampuan untuk mengidentifikasi jalur dan mekanisme yang mendasari hubungan antara panggilan dan berbagai hasil karier. Perkembangan ini menunjukkan bahwa penelitian tentang panggilan semakin kaya dan mendalam, memberikan pemahaman

yang lebih komprehensif tentang peran calling dalam kehidupan dan pekerjaan individu.

Pada periode 2009-2011, penelitian tentang panggilan menghasilkan berbagai temuan yang memberikan landasan teoretis bagi studi-studi selanjutnya. Dik dkk. (2009) menghasilkan kajian empirik dan konseptual mengenai konstruk teori panggilan dalam layanan konseling karier, yang berguna untuk memprediksi implikasi teori panggilan dalam praktik konseling. Penelitian Hunter dkk. (2010) mengungkapkan persepsi mahasiswa tentang panggilan dalam kehidupan dan pekerjaan, mendukung konseptualisasi calling dalam literatur perkembangan karier. Selain itu, Dobrow dan Tosti-Kharas (2011) mengembangkan instrumen 12-item yang signifikan dalam kontribusi ilmu dan praktik untuk mengukur calling. Penelitian-penelitian ini secara keseluruhan memberikan landasan yang kuat bagi penelitian panggilan dengan mengidentifikasi dan mengonseptualisasi aspek-aspek utama dari panggilan.

Pada periode 2012-2015, penelitian calling mulai memperlihatkan aplikasi praktis yang lebih luas. Duffy dkk. (2012) memberikan gambaran tentang persepsi guru BK yang memandang karier sebagai panggilan, memberikan landasan bagi penelitian selanjutnya. Selain itu, Dik dkk. (2012) mengembangkan dua instrumen penting, yaitu *Calling and Vocation Questionnaire (CVQ)* dan *Brief Calling Scale (BCS)*, yang berguna dalam proses konseling karier. Galles dan Lenz (2013) meneliti korelasi antara *career thoughts*, identitas vokasional, dan kehadiran panggilan, memberikan gambaran yang membantu memprediksi hubungan antar variabel tersebut. Penelitian Dumulescu dkk. (2015) juga menunjukkan panggilan berkorelasi dengan adaptabilitas karier dan kompetensi karier, mengeksplorasi calling dalam konteks perkembangan karier individu. Temuan-temuan ini menunjukkan konsep panggilan dapat diterapkan secara praktis dalam berbagai konteks.

Pada periode 2016-2019, penelitian tentang calling berfokus pada pengaruhnya terhadap berbagai aspek kehidupan dan pekerjaan. Douglass dkk. (2016) bahwa hidup dalam keterpanggilan (*living a calling*) berkorelasi positif dengan kewarganegaraan dan kepuasan hidup, memberikan wawasan tentang dampak positif calling pada kesejahteraan individu. Xu dan Tracey (2017) meneliti hubungan antara *Career*

Decision Ambiguity Tolerance (CDAT) dengan kesadaran akan panggilan dan struktur RIASEC, memberikan gambaran korelasi yang berguna untuk memprediksi hubungan antar variabel tersebut. Ahn dkk. (2017) mengeksplorasi peran panggilan dalam proses perubahan karier, memberikan wawasan tentang panggilan yang mempengaruhi keputusan karier. Chen dkk. (2018) meneliti hubungan antara panggilan dengan kepuasan kerja, niat pindah kerja, dan kesuksesan karier, menunjukkan bahwa panggilan memiliki dampak signifikan terhadap hasil-hasil karier tersebut. Penelitian-penelitian ini menekankan pentingnya panggilan dalam meningkatkan kualitas hidup dan karier individu.

Perbandingan hasil guna penelitian dari tiga periode menunjukkan perkembangan yang signifikan dalam pemahaman dan aplikasi konsep panggilan. Pada periode awal (2009-2011), penelitian lebih berfokus pada pengembangan dasar teori dan instrumen pengukuran panggilan, memberikan landasan teoretis yang kuat. Pada periode 2012-2015, penelitian mulai menunjukkan aplikasi praktis yang lebih luas dengan pengembangan instrumen yang lebih spesifik dan studi korelasional yang kompleks. Pada periode 2016-2019, fokus penelitian bergeser ke dampak panggilan terhadap kesejahteraan dan hasil-hasil karier, menunjukkan panggilan dapat diterapkan untuk meningkatkan kualitas hidup dan karier individu. Perkembangan ini mencerminkan kematangan penelitian di bidang panggilan, dari eksplorasi awal hingga analisis yang lebih dalam dan komprehensif.

Kesimpulannya, hasil guna penelitian tentang panggilan dari 2009 hingga 2019 menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam pemahaman dan aplikasi konsep ini. Pada periode awal, penelitian lebih berfokus pada pengembangan dasar teori dan instrumen pengukuran, memberikan landasan yang kuat bagi studi-studi selanjutnya. Periode selanjutnya menunjukkan aplikasi praktis yang lebih luas dengan pengembangan instrumen yang valid dan studi korelasional yang kompleks. Pada periode terakhir, penelitian menunjukkan dampak signifikan panggilan terhadap kesejahteraan dan hasil-hasil karier, menekankan pentingnya panggilan dalam meningkatkan kualitas hidup dan karier individu. Perkembangan ini menunjukkan bahwa penelitian tentang calling telah mencapai tingkat kematangan yang

memungkinkan aplikasi praktis yang luas dan pemahaman yang lebih mendalam tentang peran panggilan dalam kehidupan dan pekerjaan.

Penelitian yang menguji berbagai bentuk intervensi terhadap konstruk panggilan jiwa masih jarang ditemukan (Beloborodova & Leontiev, 2024; Dale, 2022). Berdasarkan penelusuran literatur 15 tahun terakhir, hanya ditemukan empat laporan riset yang fokus pada intervensi pengembangan panggilan jiwa. Keterbatasan ini mencerminkan tantangan metodologis dan konseptual dalam mengembangkan intervensi panggilan jiwa. Duffy dan Dik (2013) bahkan menyebut hasil-luaran dari intervensi pengembangan panggilan jiwa masih bersifat spekulatif, mengingat minimnya penelitian intervensi yang ada. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami bentuk intervensi yang dirancang dengan baik agar dapat mempengaruhi persepsi dan pengembangan panggilan dalam berbagai konteks pekerjaan.

Keempat penelitian memiliki kesamaan dalam tujuan intervensi yakni untuk mengembangkan panggilan jiwa (*calling*). Semua intervensi tersebut dirancang untuk membantu peserta, yang dalam konteks penelitian ini mayoritas adalah mahasiswa, guna menemukan dan memperkuat panggilan di dunia kerja. Fokus penelitian yang dilakukan pada mahasiswa menunjukkan kesadaran bahwa fase peralihan dari pendidikan ke dunia kerja merupakan waktu yang penting untuk membentuk identitas profesional dan menemukan makna yang lebih dalam dalam pekerjaan (Harzer & Ruch, 2016).

Keterbatasan lain dari keempat penelitian tersebut yakni hanya berfokus pada kalangan mahasiswa, yang meskipun relevan untuk pembentukan identitas profesional, tidak mencakup populasi yang lebih luas, seperti guru BK. Para peneliti ini juga menggunakan sampel yang relatif homogen dalam hal latar belakang sosial dan budaya, seperti mahasiswa di universitas di Amerika Serikat dan Rusia. Ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut yang melibatkan populasi yang beragam, terutama guru bimbingan dan konseling, yang menghadapi tantangan berbeda dalam menemukan dan menjalani panggilan dibandingkan dengan mahasiswa atau profesional muda.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengamanatkan bahwa panggilan jiwa merupakan salah satu prinsip profesionalitas seorang guru. Namun, kajian konseptual dan asesmen panggilan jiwa masih minim sehingga evaluasi terhadapnya menjadi sulit. Oleh karena itu, pengukuran kondisi eksisting panggilan jiwa sangat penting sebagai *baseline* kurikulum pendidikan profesi guru Bimbingan dan Konseling (BK) guna meningkatkan identitas profesional. Pertanyaan penelitian pertama yang diajukan adalah: “Seperti apa kecenderungan tahap perkembangan panggilan jiwa guru bimbingan dan konseling?” Pertanyaan ini bertujuan untuk memahami cara guru-guru BK merasakan dan menjalani panggilan jiwa, serta untuk menyediakan data dasar yang dapat digunakan dalam pengembangan program pelatihan.

Kajian terkini menunjukkan bahwa beragam faktor sosio-demografi mempengaruhi panggilan jiwa. Namun, penelitian tentang faktor sosio-demografi terhadap panggilan jiwa pada guru BK di Indonesia belum ditemukan. Padahal, kajian ini bisa menjadi *pilot project* yang penting untuk mengembangkan panggilan jiwa guru BK. Oleh karena itu, pertanyaan penelitian kedua yang diajukan adalah: “Apakah terdapat perbedaan besar panggilan jiwa guru BK berdasarkan variabel sosio-demografi (usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan dan pengalaman sertifikasi profesi)?” Meneliti faktor-faktor ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang pengaruh berbagai latar belakang demografis dan profesional terhadap panggilan jiwa, serta membantu dalam merancang program yang lebih inklusif dan efektif.

Panggilan jiwa merupakan konstruk psikologis yang dinamis dan berkembang dalam empat tahap: (1) merasakan hadirnya panggilan (*perceiving a calling*); (2) mempersepsi kecocokan sosial (*perceiving social fit*); (3) membentuk komitmen pada karier (*committed to a career*); dan (4) menjalani panggilan (*living a calling*). Pengembangan panggilan jiwa pada guru BK tentu memerlukan strategi pelatihan yang tepat. Pertanyaan penelitian ketiga yang diajukan adalah: “Bagaimana program pelatihan yang meliputi rasional, dasar hukum, tujuan, sasaran, pendekatan pelatihan,

tahapan dan sesi pelatihan, strategi pelatihan, standar durasi, sarana dan prasarana pelatihan, fasilitator pelatihan, hak dan kewajiban peserta pelatihan, evaluasi pelatihan ditujukan untuk mengembangkan panggilan jiwa guru BK?” Pertanyaan ini berfokus pada elemen-elemen kunci dalam merancang program pelatihan yang efektif, sehingga penelitian ini dapat memberikan panduan yang lebih baik dalam menyusun dan mengimplementasikan program pelatihan untuk membantu guru BK dalam mengembangkan panggilan jiwanya,

Setelah prinsip-prinsip desain program pelatihan dirancang, langkah berikutnya adalah pengujian purwarupa (*prototype*) program secara formatif melalui peninjauan pengembang (*developer screening*), penilaian pakar (*expert appraisal*) dan umpan balik peserta (*user feedback*). Pengujian ini bertujuan untuk menilai kelayakan dari purwarupa program pelatihan berdasarkan penilaian ahli. Proses ini bersifat iteratif sebanyak dua kali pengulangan (*micro cycle*) dan kemudian diperbaiki berdasarkan umpan balik yang diperoleh. Pertanyaan penelitian keempat yang diajukan adalah: “Seberapa layak purwarupa program pelatihan dinilai berdasarkan konten dan strategi pelatihannya?” Hasil dari evaluasi formatif ini adalah tersusunnya purwarupa program pelatihan yang siap diuji efektivitasnya dalam mengembangkan panggilan jiwa guru BK.

1.3 Tujuan Penelitian

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan program pelatihan untuk pengembangan panggilan jiwa guru bimbingan dan konseling. Lebih khusus, penelitian ini bertujuan untuk:

- 1) menganalisis kecenderungan tahap perkembangan panggilan jiwa guru bimbingan dan konseling dalam enam indikator;
- 2) menganalisis perbandingan tahap perkembangan panggilan jiwa guru bimbingan dan konseling berdasarkan variabel sosio-demografi (usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan dan pengalaman sertifikasi profesi);
- 3) merancang program pelatihan yang meliputi rasional, dasar hukum, tujuan, sasaran, pendekatan pelatihan, tahapan dan sesi pelatihan, strategi pelatihan,

- standar durasi, sarana dan prasarana pelatihan, fasilitator pelatihan, hak dan kewajiban peserta pelatihan, evaluasi pelatihan, yang ditujukan untuk mengembangkan panggilan jiwa guru bimbingan dan konseling;
- 4) memvalidasi purwarupa desain program pelatihan secara formatif melalui peninjauan pengembang (*developer screening*), penilaian pakar (*expert appraisal*) dan umpan balik peserta (*user feedback*);

1.4 Signifikansi Penelitian

Signifikansi penelitian diharapkan terjadi pada aspek teoretis dan praksis. Signifikansi teoretis penelitian terletak pada aspek keilmuan bimbingan dan konseling yaitu hasil penelitian yang melengkapi literatur dan dukungan empirik menyangkut isu-isu dan dasar-dasar konseptual bagi studi tentang: (1) panggilan jiwa sebagai identitas profesional guru bimbingan dan konseling, (2) pengukuran panggilan jiwa pada guru; (3) justifikasi teoretis variabel sosio-demografi sebagai prediktor panggilan jiwa guru bimbingan dan konseling; dan (4) prinsip desain pengembangan program pelatihan naratif.

Signifikansi praksis dari penelitian ini ditujukan bagi calon guru bimbingan dan konseling terfasilitasi untuk memahami tingkat panggilan jiwa sendiri melalui asesmen diri. Asesmen ini memungkinkan calon guru bimbingan dan konseling untuk mengenali seberapa kuat panggilan jiwanya dan area mana yang perlu dikembangkan. Setelah itu, calon guru bimbingan dan konseling juga terfasilitasi untuk mengembangkan panggilan jiwa dengan mempelajari dan mengikuti pelatihan naratif yang dirancang berdasarkan prinsip-prinsip yang ditemukan dalam penelitian ini

1.5 Struktur Organisasi Disertasi

Struktur organisasi disertasi ini disusun menjadi lima bab berikut. Bab I mendeskripsikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, dan struktur organisasi disertasi. Bab II menyajikan kajian asal-usul, filsafiah, konseptual, dan operasional tentang panggilan jiwa, serta telaah

pendekatan pembelajaran naratif sebagai sarana pengembangan panggilan jiwa. Bab III mengetengahkan metodologi penelitian, meliputi: filosofi, pendekatan, metode, strategi, prosedur penelitian, partisipan, instrumen, dan analisis data penelitian. Bab IV mendeskripsikan temuan penelitian dan pembahasannya secara tematik. Bab V memaparkan simpulan, implikasi, dan rekomendasi penelitian.