


MAKNA DALAM BEKERJA DAN PROFESIONALISME GURU DI INDONESIA



**Dr. Suyatno, M.Pd.I.
Dholina Inang Pambudi, M.Pd.
Dr. Wantini, M.Pd.I.**

MAKNA DALAM BEKERJA DAN PROFESIONALISME GURU DI INDONESIA

**Dr. Suyatno, M.Pd.I.
Dholina Inang Pambudi, M.Pd.
Dr. Wantini, M.Pd.I.**



Penerbit K-Media
Yogyakarta, 2023

Makna dalam Bekerja dan Profesionalisme Guru di Indonesia

Penulis:

Dr. Suyatno, M.Pd.I.

Dholina Inang Pambudi, M.Pd.

Dr. Wantini, M.Pd.I.

ISBN: 978-623-174-321-3

Tata Letak: Setia S Putra

Desain Sampul: Setia S Putra

Diterbitkan oleh:



Penerbit K-Media

Anggota IKAPI No.106/DIY/2018

Banguntapan, Bantul, Yogyakarta.

WA +6281-802-556-554, Email: kmedia.cv@gmail.com

Cetakan pertama, Desember 2023

Yogyakarta, Penerbit K-Media 2023

15,5 x 23 cm, viii, 111 hlm.

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

All rights reserved

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari Penulis dan Penerbit.

Isi di luar tanggung jawab percetakan

KATA PENGANTAR

Profesi guru merupakan salah satu profesi yang dianggap mulia oleh masyarakat Indonesia. Bahkan banyak sekali sebutan yang disematkan kepada profesi ini yang menunjukkan betapa mulianya profesi guru dalam pandangan masyarakat. Guru sebagai pekerjaan mulia, pahlawan tanpa tanda jasa, *digugu lan ditiru*, dan guru adalah suluh peradaban menunjukkan bahwa guru merupakan profesi yang sangat dimuliakan dalam pandangan masyarakat Indonesia.

Sebagai pekerjaan profesional, guru dituntut memiliki profesionalisme dalam menjalankan profesinya. Profesionalisme adalah sikap yang mengedepankan kinerja yang maksimal, berorientasi pada kualitas dan capaian kinerja, didukung oleh ketrampilan dan keahlian. Undang-undang No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menjelaskan bahwa guru profesional ditunjukkan dengan empat kompetensi utama yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian.

Dalam sejarah pengembangan profesionalisme guru di Indonesia, banyak upaya telah dilakukan baik dalam bentuk perbaikan kualitas penyelenggaraan pendidikan di LPTK, PLPG, dan pendidikan profesi guru. Selain itu, berbagai pelatihan, *workshop*, dan seminar juga telah dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan profesionalisme guru. Berbagai upaya yang dilakukan oleh para akademisi dalam bentuk penelitian dan pengembangan juga telah banyak dilakukan. Namun, sebagian besar upaya-upaya yang dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa fokus usaha ini lebih banyak berorientasi pada faktor eksternal, dan masih sangat

sedikit yang mempertimbangkan faktor internal guru. Untuk menutupi *gap* tersebut, buku ini berusaha memaparkan faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru dengan fokus pada aspek internal, yaitu melalui pengembangan makna dalam bekerja (*meaning in work*).

Makna dalam bekerja merupakan perluasan konsep yang dikembangkan oleh Frankl yang menyatakan bahwa manusia dari segi orientasi tindakannya dapat dibedakan menjadi tiga yaitu *will to power*, *will to pleasure*, dan *will to meaning*. *Will to power* adalah manusia yang orientasi tindakannya untuk memperoleh kekuasaan. *Will to pleasure* adalah manusia yang orientasi tindakannya untuk mencari kesenangan. *Will to meaning* adalah manusia yang orientasi tindakannya untuk mencari dan menemukan makna. Makna dalam bekerja merupakan perluasan dari orientasi yang terakhir, *will to meaning*. Mengejar makna dianggap sebagai motif dasar manusia yang paling tinggi.

Buku ini mengkaji tentang variabel anteseden (variabel yang mempengaruhi) maupun variabel konsekuensi (variabel yang dipengaruhi) makna dalam bekerja bagi guru sekaligus bagaimana variabel ini dapat memediasi hubungan antara variabel anteseden dan konsekuensi. Secara umum, pembahasan dalam buku ini menjelaskan hubungan, pengaruh, atau keterkaitan antara variabel anteseden (kepemimpinan sekolah, dukungan sekolah, aktualisasi diri, transendensi diri, kepemimpinan instruksional, dan *self-efficacy* diri guru) terhadap makna dalam bekerja, dan juga mengukur pengaruh makna dalam bekerja terhadap variabel konsekuensi (profesionalisme, komitmen, kelelahan kerja, dan integrasi teknologi yang dilakukan guru dalam pembelajaran mereka).

Penulis menggunakan sebagian sumber data penelitian survey dan wawancara yang melibatkan kurang lebih 600 guru di jenjang sekolah menengah pertama di Propinsi Kalimantan Timur. Uraian dalam buku ini diharapkan dapat memberikan bukti-bukti empiris kepada para pembaca terutama para pengelola sekolah, pendidik, dan praktisi dalam mengembangkan kerangka kerja untuk meningkatkan profesionalisme guru melalui makna dalam bekerja. Data yang dijadikan bahan untuk menyelesaikan buku ini sebagian besar telah dipublikasikan dalam bentuk jurnal internasional maupun jurnal nasional secara terpisah-pisah, sekaligus juga dikutip dan dimasukkan ke dalam bagian daftar pustaka buku.

Tim penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penyelesaian buku ini. Secara khusus, penulis mengucapkan terima kasih kepada Direktorat Riset, Teknologi, dan Pengabdian kepada Masyarakat [DRTPM] Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi yang telah mendukung penyelesaian buku ini melalui hibah penelitian dengan Skema Penelitian Dasar Unggulan Perguruan Tinggi [PDUPT] tahun 2021-2023. Buku ini merupakan salah satu luaran dari skema penelitian tersebut.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
BAB 2 PENGEMBANGAN	
PROFESIONALISME GURU	5
• Definisi Profesionalisme.....	5
• Profesionalisme Guru.....	7
• Profesionalisme Guru Di Indonesia	15
➤ <i>Pengembangan profesionalisme bagi pre-service teacher.....</i>	<i>15</i>
➤ <i>Pengembangan profesionalisme bagi in-service teacher.....</i>	<i>19</i>
BAB 3 MAKNA DALAM BEKERJA	22
• Will to meaning	22
• Meaning in life.....	22
• Makna hidup dan kualitas kerja	29
• Variabel yang mempengaruhi <i>meaning in life</i>	32
➤ <i>Aktualisasi diri.....</i>	<i>32</i>
➤ <i>Transendensi diri.....</i>	<i>35</i>
• Makna dalam Bekerja	38
• Atribut Makna dalam Bekerja.....	44
➤ <i>Mengalami emosi positif di tempat kerja.....</i>	<i>44</i>
➤ <i>Arti dari pekerjaan itu sendiri.....</i>	<i>45</i>
➤ <i>Maksud dan tujuan kerja yang bermakna.....</i>	<i>46</i>
➤ <i>Bekerja sebagai bagian dari kehidupan menuju keberadaan yang bermakna</i>	<i>46</i>

BAB 4 MAKNA DALAM BEKERJA DAN PROFESIONALISME GURU DI INDONESIA.....	48
• Makna bekerja dan komitmen kerja	50
• Makna bekerja dan kelelahan kerja guru	55
• Digital Leadership, makna dalam bekerja, dan integrasi teknologi guru	64
• Self-efficacy dan makna dalam bekerja	67
KESIMPULAN	72
REFERENSI.....	73
PROFIL PENULIS	109

BAB 1

PENDAHULUAN

Guru merupakan profesi yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik. Guru memiliki pengaruh besar terhadap hasil belajar dan ketercapaian kompetensi peserta didik (Harisman et al., 2019). Kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab juga menjadi salah satu faktor pendukung ketercapaian tujuan akhir dari proses pembelajaran yang berdampak pada kualitas pendidikan dalam sebuah negara. Profesi guru memerlukan keahlian khusus dan wawasan yang luas. Guru yang profesional mengetahui dan mampu menerapkan prinsip mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Di era revolusi industri 4.0, profesionalisme guru sangat menentukan kualitas proses pendidikan (Supriyono, 2019). Profesionalisme guru di era revolusi industri 4.0 seperti saat ini diperlukan untuk mengembangkan kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual peserta didik sehingga tidak hanya pintar, tetapi mereka menjadi kreatif, terampil, mandiri, dan kritis. Hal tersebut menunjukkan bahwa

profesionalisme guru berkorelasi dengan kualitas produk pendidikan sebagai tolak ukur keberhasilan sistem pendidikan dalam suatu negara.

Indikator profesionalisme seorang guru dapat dilihat melalui kinerja guru dalam menjalankan proses belajar mengajar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dan profesionalisme seorang guru akan menghasilkan kinerja guru yang baik. Artinya, semakin tinggi motivasi berprestasi dan tingkat profesional guru, semakin baik capaian kinerja guru (Suyatno et al., 2019; Hasbullah & Moeins, 2016). Penelitian lain mengungkapkan dampak profesionalisme guru terhadap hasil belajar peserta didik, misalnya prestasi peserta didik dipengaruhi oleh keefektifan proses pembelajaran oleh guru (Gichuru et al., 2016), proses pembelajaran yang dilakukan guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap hasil belajar peserta didik (Darling-hammond et al., 2017), serta profesionalisme guru mempengaruhi pencapaian hasil belajar peserta didik (Akiba & Liang, 2016; Golob, 2012).

Penelitian juga menemukan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor manajemen dan kepemimpinan yang dijalankan kepala sekolah (Joo, 2020; Habibi et al., 2019), habitus profesional (Nairz-Wirth & Feldmann, 2019), iklim lingkungan kerja dan besaran gaji yang diterima (Hasbay & Altindag, 2018). Ada juga penelitian Gewasari et al. (2017)

yang menunjukkan bahwa kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, kegiatan pengembangan kompetensi yang diadakan sekolah dan motivasi berprestasi guru memiliki pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja guru. Selain faktor eksternal seperti yang diungkapkan penelitian-penelitian tersebut, kinerja guru juga dipengaruhi faktor internal seperti motivasi, komitmen terhadap pekerjaan dan perasaan *well being* (Iyidogan, 2011), dan makna dalam bekerja (Suyatno et al., 2022).

Faktor internal memiliki pengaruh besar untuk meningkatkan profesionalisme guru. König and Rothland (2012) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik berkorelasi positif dengan peningkatan kompetensi pedagogik guru sebagai faktor kualitas kinerja guru. Faktor motivasi intrinsik berpengaruh terhadap perilaku, kepuasan, dan kinerja guru (Tehseen & Hadi, 2015). Meskipun begitu, ternyata belum banyak penelitian yang mengungkapkan variabel internal lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru, khususnya variabel makna dalam bekerja.

Makna dalam bekerja merupakan salah satu variabel internal yang terbukti berpengaruh terhadap profesionalisme guru. Makna dalam bekerja memberikan landasan bagi seseorang untuk mengembangkan tujuan dan misi dalam bekerja sehingga terjadi peningkatan motivasi dan kinerja

serta mendorong mereka berkontribusi di organisasi (Steger & Bryan, 2013). Penelitian Maharaj dan Schlechter (2007) menyimpulkan bahwa *meaning in work* berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen, dan perilaku dalam organisasi. Individu yang memahami makna dalam bekerja akan memiliki pandangan bahwa bekerja bukan sebuah beban melainkan panggilan hati, sehingga keberhasilan memahami makna dalam bekerja akan berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakannya (Steger et al., 2012). Kepuasan kerja tersebut akhirnya akan meningkatkan kualitas kinerja, produktivitas pekerja, profesionalisme bekerja dalam sebuah organisasi (Fu & Deshpande, 2014; Milanie et al., 2019). Lebih lanjut dalam dunia pendidikan, kepuasan kerja juga akan meningkatkan profesionalisme guru baik saat di kelas maupun di luar kelas (Erdem et al., 2014; Gewasari et al., 2017).

Penelitian Maharaj dan Schlechter (2007) menjelaskan pula bahwa makna dalam bekerja memiliki pengaruh terhadap komitmen guru pada profesinya. Komitmen inilah yang diduga akan mendorong peningkatan kompetensi guru, salah satunya mendorong munculnya jiwa kepemimpinan guru. Salah satu faktor yang menjadi indikator kompetensi guru adalah kepemimpinan guru di dalam kelas maupun di luar kelas (Zugelder et al., 2018).

BAB 2

PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU

Definisi Profesionalisme

Profesionalisme berasal dari kata profesi. Sementara itu, kata profesi diadopsi dari kata *profession* yang berarti pekerjaan yang memerlukan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan khusus (Hanafi, 2018). Profesi juga sering dimaknai sebagai pekerjaan yang mensyaratkan pengetahuan dan ketrampilan khusus yang diperoleh melalui pendidikan akademis. Dengan demikian, profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas, suatu keahlian dan kewenangan yang menjadikan seseorang dianggap profesional dalam menjalankan sebuah pekerjaan.

Konsep profesionalisme digunakan untuk mewakili kompetensi dan keahlian individu dan kualitas pekerjaan yang dilakukan (Eggleston, 2018). Profesionalisme memiliki tiga esensi, yaitu menggunakan sebuah bangunan keilmuan yang spesifik, bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada orang lain di masyarakat, dan memiliki sebuah kode etik yang diatur sendiri dalam menjaga standar moral, kualitas, dan etika praktik yang tinggi yang berfungsi untuk

mengontrol ke dalam dan praktik yang berlangsung dalam sebuah profesi (Bair, 2016; Creasy, 2015; Heck & Ambrosetti, 2018). Profesionalisme telah didefinisikan dengan cara yang berbeda dari pelatihan, pengembangan personel, dan kursus dalam studi dan pembelajaran profesional pribadi yang lebih efisien dan efektif (Eickelmann & Drossel, 2020; Mukuna, 2013; Roberts, 2016).

Leung (2012) mengategorikan profesionalisme menjadi dua yaitu profesionalisme independen dan manajerial. Tingkat pertama atau pengertian kata, yang juga disebut profesionalisme transformatif (Evans & Homer, 2014) mengacu pada cara guru memandang praktik, pengetahuan, keyakinan, dan keterampilan mereka dan bagaimana mereka merefleksikan praktik dan keyakinan ini secara kritis berdasarkan pengalaman mereka, pengalaman mengajar sebagai pembelajar di masa lalu, kemampuan, dan arah masa depan mereka. Pengertian kedua adalah profesionalisme manajerial yang mengacu pada apa yang diharapkan dari guru seperti yang ditentukan oleh otoritas dan pejabat seperti kementerian pendidikan. Dengan kata lain, pengembangan profesional tingkat pertama adalah proses dari bawah ke atas, personal, dan berorientasi pada diri sendiri (*self-initiative*), sedangkan yang terakhir bersifat *top*

down, institusional, dan berorientasi pada orang lain (Dehghan, 2020).

Profesionalisme Guru

Profesionalisme merupakan seperangkat persyaratan dan harapan terhadap profesi tertentu (Ro, 2020). Di Indonesia, istilah profesionalisme yang melekat pada kata guru bermula dari Undang-undang No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen yang menyebutkan bahwa guru merupakan pekerjaan professional. Pekerjaan professional merupakan pekerjaan yang membutuhkan keahlian tertentu dan dapat menjadi sumber penghidupan yang layak. Dalam undang-undang tersebut dinyatakan bahwa syarat pekerjaan professional adalah guru harus memiliki empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, professional, sosial dan kepribadian. Kompetensi guru tersebut merupakan perpaduan antara pengetahuan dan ketrampilan untuk menjalankan pembelajaran yang efektif sesuai dengan tuntutan zaman (Nessipbayeva, 2019). Profesionalisme mengacu pada komitmen untuk meningkatkan kemampuan profesional dan mengembangkan strategi dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan profesinya (Munandar et al., 2020). Dalam dunia pendidikan, profesionalisme guru menyangkut tentang cara berpikir, bersikap dan cara menerapkan pengetahuan serta ketrampilan terkait pembelajaran

(Wardoyo et al., 2017). Beberapa teori tersebut menunjukkan bahwa guru dikatakan profesional bila mereka memiliki pengetahuan, perilaku, ketrampilan yang unik dalam mengelola proses pembelajaran sehingga mampu meningkatkan hasil belajar siswa.

Profesionalisme guru menjadi tuntutan bagi guru itu sendiri dan sekolah, karena profesionalisme guru sangat berpengaruh terhadap kualitas pendidikan di sekolah maupun di suatu negara. Dalam kajian penelitian, penulis menemukan beberapa hasil penelitian yang mengungkapkan tentang dampak dari profesionalisme guru, misalnya profesionalisme guru berpengaruh terhadap kualitas manajemen kelas, ciri khas organisasi dan kompetensi peserta didik (Cheng, 1996), kemampuan siswa dalam memecahkan masalah dipengaruhi oleh profesionalisme guru (Harisman et al., 2019) dan profesionalisme guru meningkatkan kedisiplinan guru dalam menjalankan tugas pekerjaannya (Hasbullah & Moeins, 2016).

Profesionalisme guru berdampak besar pada berbagai aspek pendidikan, sehingga peningkatan profesionalisme guru harus menjadi prioritas bagi sekolah dan negara. Terdapat beberapa upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru misalnya dengan (a) mengembangkan pengetahuan guru melalui bantuan memperoleh pendidikan

tinggi, (b) memfasilitasi pengembangan perangkat pembelajaran, dan (c) memberikan keteladanan untuk mengembangkan kode etik guru (Burhanudin, 2017). Paradigma dalam program pelatihan peningkatan profesionalitas guru pun harus ditekankan pada aspek kompetensi pribadi guru, seperti dikemukakan oleh Malm (2009) bahwa program pelatihan guru perlu lebih fokus pada tujuan peningkatan kemampuan manajemen konflik dalam diri sendiri, kesadaran diri, empati, kepemimpinan dan kemampuan kolaboratif sehingga terjadi peningkatan pemahaman terhadap makna pekerjaan sebagai guru.

Banyak literatur telah mengidentifikasi prinsip-prinsip pengembangan profesionalisme guru dan untuk membangunnya secara efektif dan berhasil. Menurut Lessing & De Witt (2007), ada tiga aspek yang dapat dilakukan untuk mengembangkan profesionalisme guru yaitu *workshop*, program nilai-nilai pribadi untuk guru, dan pendekatan mengajar guru. Program pengembangan profesional guru juga harus memungkinkan guru untuk bekerja dengan rekan lain untuk menciptakan organisasi yang mendukung pembelajaran. Mereka harus diberi kesempatan untuk menjadi anggota komunitas praktisi, berbagi pengetahuan dan komitmen, bekerja sama dengan anggota komunitas untuk menciptakan kurikulum dan sistem yang koheren

untuk mendukung siswa, dan berkolaborasi dengan mereka dalam cara yang memajukan pemahaman dan keterampilan guru.

Pengembangan profesionalisme guru harus bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru melalui orientasi, pelatihan, dan dukungan yang berkontribusi pada peningkatan kualitas proses belajar dan mengajar dan berfokus pada kompetensi inti guru seperti meningkatkan kemampuan guru, memahami siswa, mengelola praktik keterampilan mengajar, memahami cabang ilmu lain serta mengetahui dan menghargai profesi guru (Lessing & De Witt, 2007; Tanang & Abu, 2014). Studi menunjukkan bahwa partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan profesional memberikan dampak positif pada keyakinan dan praktik guru serta kinerja siswa dalam pembelajaran dan reformasi pendidikan secara umum (Tanang & Abu, 2014). Program pengembangan profesional harus mencakup kegiatan yang relevan seperti peningkatan kualifikasi guru, memperbarui pengetahuan dan pemahaman guru tentang mata pelajaran mereka, berlatih mengajar siswa dengan latar belakang yang berbeda, mengembangkan kompetensi dan keterampilan praktis, mempelajari metodologi pengajaran baru, menggunakan inovasi dan teknologi pembelajaran, meningkatkan profesionalisme

dalam etika, serta memberikan pengetahuan dan keterampilan untuk mengantisipasi perubahan dalam masyarakat.

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam membangun profesionalisme guru. Dalam melakukan perbaikan sistem, para pemimpin di semua jenjang sekolah sedang tertantang dalam membangun jaringan dalam rangka memberikan layanan terbaik untuk para siswa (Azorín et al., 2020). Dalam paradigma kepemimpinan terkini, kepemimpinan sekolah tidak hanya terpusat pada kepala sekolah saja melainkan terdistribusi kepada pihak lain, terutama guru. Selain berperan sebagai seorang pendidik, guru juga berperan dalam memimpin kelas dan peserta didik (Mardati et.al., 2019; Suyatno et.al., 2022). Sebagai pemimpin, guru berkewajiban untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan memotivasi segenap komponen pembelajaran dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran (Ilma Nafia & Suyatno, 2020).

Penelitian tentang *teacher leadership* banyak dilakukan oleh komunitas internasional dalam dua dekade terakhir (Daniëls et al., 2019). Berkembangnya tema diskusi ini diawali dengan isu tentang pentingnya pergeseran paradigma kepemimpinan, dari kepemimpinan yang terpusat menjadi kepemimpinan yang terdistribusi (Lumby, 2019; García

Torres, 2019; Tian & Risku, 2019; Bouwmans et al., 2019; Canterino et.al., 2020). Persepsi guru tentang profesionalisme secara dramatis berubah menjadi pengembangan profesional (Ifanti & Fotopoulou, 2011), yang berarti bahwa para guru dituntut untuk meningkatkan kualitas mereka secara linier terhadap pertumbuhan kebutuhan pendidikan. Kerja kolegal atau kolaboratif di antara para guru dalam pengembangan profesional telah menjadi cara yang efektif untuk menjawab tantangan perubahan kurikulum. Selain itu, telah menjadi motivasi yang kuat untuk mendukung proses pembelajaran dan peningkatan profesional guru (Ponticell, 1995), meskipun menimbulkan masalah etika dan loyalitas, namun itu bisa menjelaskan seberapa baik profesionalisme guru mengenai sikap terhadap kolega mereka (Campbell, 1996) dan menjadi cara untuk meningkatkan proses pengembangan profesionalisme (Hargreaves, 2000). Namun, selama fase kolegal, seorang guru cenderung bergantung pada rekan-rekan mereka sehingga situasi yang kurang otonomi menurunkan profesionalisme pribadi mereka.

Pertumbuhan kebutuhan pendidikan membutuhkan pengembangan profesionalisme sehingga guru profesional menunjukkan kelahiran era baru pendidikan (Hargreaves, 2000). Berdasarkan indikator yang dikonseptualisasikan oleh

Hargreaves (2000), kita menghadapi fase post-modern di mana guru dituntut untuk memiliki fleksibilitas tinggi dan profesionalisme demokratis yang berarti bahwa guru perlu memiliki banyak keterampilan dan pengetahuan. Fenomena ini membuat guru peka terhadap kebutuhan pemangku kepentingan dan membiarkan mereka terlibat dalam pengambilan keputusan (Whitty, 2006). Keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, pengembangan organisasi sebagai bentuk kepemimpinan guru menjadi satu indikator profesionalisme. Kepemimpinan guru menjadi bagian yang tak terpisahkan dari profesionalisme guru (Forster, 1997). Sekolah yang mampu mengembangkan kepemimpinan guru berarti juga telah mengembangkan profesionalisme guru dalam pembelajaran dan perilaku sosial.

Kepemimpinan guru tidak hanya sebatas pada peran guru dalam kelas pada saat pembelajaran, berinteraksi dengan siswa tetapi menjangkau pula peran guru dalam berinteraksi dengan kepala sekolah dan rekan sejawat, dengan tetap mengacu pada tujuan akhir yang sama yaitu terjadinya peningkatan proses dan hasil pembelajaran siswa sebagai produk dari kinerja guru. Selain itu, kepemimpinan guru menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik siswa dalam pembelajaran sehingga kepemimpinan guru berkontribusi dalam efektivitas pembelajaran (Bolkan et

al., 2011). Guru yang memiliki jiwa kepemimpinan akan mampu menjalankan kepemimpinan transformasional dan pembelajaran instruksional yang secara langsung akan meningkatkan kinerja guru sebagai salah satu indikator profesionalisme (Berry et al., 2010). Kepemimpinan guru menjadi kunci penting dalam keterlibatan guru pada proses pengambilan keputusan dan pengembangan organisasi sebagai satu indikator profesionalisme.

Kepemimpinan guru memiliki kontribusi signifikan terhadap kepedulian guru terhadap pengembangan organisasi (Lowery-Moore et al., 2016). Kepemimpinan guru menjadi bagian yang tak terpisahkan dari profesionalisme guru (Forster, 1997). Sekolah yang mampu mengembangkan kepemimpinan guru berarti juga telah mengembangkan profesionalisme guru dalam pembelajaran dan perilaku sosial. Perilaku sosial yang dimaksud salah satunya adalah peningkatan kemampuan berkolaborasi dengan rekan kerja. Kepemimpinan guru dalam bentuk kerja kolegal atau kolaboratif di antara para guru menjadi motivasi yang kuat untuk mendukung proses pembelajaran dan peningkatan profesionalisme guru.

Profesionalisme Guru Di Indonesia

Rendahnya kualitas guru di Indonesia menunjukkan bahwa berbagai program pengembangan profesionalisme guru, baik bagi *in-service* maupun *pre-service teacher*, belum menemukan bentuk yang ideal. Bank dunia melaporkan bahwa guru-guru di Indonesia memiliki hasil tes yang rendah pada aspek pengetahuan terhadap materi pelajaran, ketrampilan pedagogik, dan kecerdasan umum (Chang et al., 2013). Selain itu, guru juga tidak bisa mengajar secara efektif, tidak memiliki wibawa di depan siswa, motivasi dan dedikasi untuk menjadi guru rendah, emosi tidak matang, dan kemandirian berpikir rendah (Tanang & Abu, 2014). Di Indonesia, program pengembangan profesional guru dan bentuk pelatihan lainnya telah dilakukan, namun belum dianggap efektif dalam meningkatkan kualitas guru (Jalal, 2009).

Pengembangan profesionalisme bagi pre-service teacher

Salah satu permasalahan utama terkait dengan profesionalisme guru adalah adanya kesenjangan antara pengetahuan teoritis dan praktis setelah guru memasuki ruang kelas yang sebenarnya (Cheng et al., 2010; Kwenda et al., 2017; Hudson et al., 2008). Ada keterputusan antara komponen program yang diselenggarakan oleh universitas

dengan kebutuhan riil di sekolah (Zeichner, 2010; Zeichner, 2009). Kesenjangan antara teori dan praktik juga dapat terjadi karena *pre-service teacher* membawa pengalaman mereka sendiri dan membentuk pendapat mereka tentang pengajaran dari peristiwa kehidupan mereka. Pengalaman ini dapat menyebabkan disonansi antara teori universitas dan realitas kelas (Kertesz & Downing, 2016). Kurangnya hubungan timbal balik antara sekolah dan universitas dapat mengakibatkan disonansi antara persiapan *pre-service teacher* dengan harapan dan persyaratan sekolah (Darling-Hammond, 2006). Sementara itu, Darling-Hammond (2009) menyoroti tentang kurangnya hubungan antara program yang diselenggarakan oleh kampus dengan pengalaman lapangan guru. Meskipun banyak program memasukkan pengalaman di seluruh kurikulum, waktu yang dihabiskan *pre-service teacher* seringkali tidak direncanakan dengan baik. *Pre-service teacher* dan guru pembimbing di lapangan seringkali dibiarkan bekerja sendiri-sendiri dan tidak ada bimbingan dan koneksi dengan pihak universitas (Darling-Hammond, 2009; Valencia et al., 2010).

Salah satu usaha yang dilakukan dalam pengembangan profesionalisme guru di Indonesia adalah dengan membangun kemitraan antara perguruan tinggi penyelenggara pendidikan guru dengan sekolah. Bukti-bukti

empiris menunjukkan bahwa memberikan pengalaman lapangan kepada *pre-service teacher* merupakan salah satu alternatif dalam menyiapkan guru-guru profesional (Loo et al., 2019; Sulistiyo et al., 2021; Le Cornu, 2016). Pengalaman lapangan merupakan kesempatan penting bagi *pre-service teacher* untuk meningkatkan ketrampilan guru (Adnyani, 2015; Ingvarson et al., 2014). Pengalaman ini memberikan kesempatan terbaik bagi *pre-service teacher* untuk belajar dan memperoleh kemandirian pribadi dan pengajaran untuk ditransfer ke konteks mereka setelah lulus (Gray et al., 2017).

Bagi *pre-service teacher*, pengalaman profesional berpusat pada pembelajaran profesional di tempat kerja di mana *pre-service teacher* dapat memperoleh pemahaman realitas sehari-hari dari kehidupan sekolah. Pengalaman profesional memberikan kesempatan kepada *pre-service teacher* untuk menyelaraskan ide-ide dan teori yang telah dipelajari di universitas. Membekali pengalaman lapangan bagi *pre-service teacher* merupakan ketrampilan mengajar yang bermakna dan praktis sehingga dianggap menjadi kebutuhan mendasar bagi *pre-service teacher* (Kennedy-clark et al., 2018). Senada dengan itu, Deed et al. (2011) menyatakan bahwa untuk menyiapkan seorang guru profesional maka memerlukan keseimbangan antara waktu yang dikhususkan

untuk pembelajaran teori di universitas dan pembelajaran di tempat kerja melalui pengalaman profesional. Deed et al. (2011) lebih lanjut mengklarifikasi bahwa perlu ada integrasi yang berarti dari dua pengalaman untuk meningkatkan pembelajaran dan hasil profesional untuk guru yang lulus. *Pre-service teacher* diharapkan dapat mengembangkan filosofi pengajaran dengan cara mentransfer pengetahuan teoritis yang diperoleh di universitas ke dalam konteks pembelajaran otentik, dengan siswa dan kondisi nyata. Dengan proses ini, mereka akan memperoleh umpan balik konstruktif yang komprehensif dan berwawasan luas dari guru yang lebih berpengalaman yang bertindak sebagai mentor (Genç, 2016; Zeichner, 2010a). Oleh karena itu, *pre-service teacher* membutuhkan lebih banyak kesempatan praktik dalam perjalanan mereka untuk menjadi guru profesional (Genç, 2016).

Dengan program pengembangan profesionalisme bagi *pre-service teacher*, individu dapat menjadi guru dengan mempelajari apa yang mereka butuhkan untuk belajar tentang mengajar dengan dukungan mentor yang baik (Grossman & McDonald, 2008). Pendidikan guru prajabatan berbasis universitas berada dalam keadaan transisi dari model pelatihan yang menekankan pada perolehan keterampilan dan penguasaan kompetensi ke model berbasis

praktik yang menekankan partisipasi, keterlibatan, dan refleksi (Grossman & McDonald, 2008). Pergantian berbasis praktik ini membawa ke garis depan peran penting yang dimainkan oleh guru yang bekerja sama dalam persiapan guru sebagai utama mediator pengalaman lapangan dalam pendidikan prajabatan guru (Hoffman et al., 2015).

Pengalaman profesional (pengalaman lapangan, praktikum) memainkan peran penting dalam program pendidikan guru. *Pre-service teacher* biasanya menggambarkan pengalaman profesional mereka sebagai aspek yang paling penting dan relevan dari program mereka (Standal et al., 2014), sebagian karena fakta bahwa mereka menghargai kesempatan untuk menjadi dibimbing oleh guru yang berpengalaman dalam pembelajaran mereka tentang praktek (Crasborn & Hennissen, 2010). Ada sedikit keraguan bahwa bimbingan yang efektif oleh mentor merupakan kondisi penting untuk pengembangan pengetahuan dan praktik PST di tempat kerja (Loughran, 2013).

Pengembangan profesionalisme bagi in-service teacher

Di Indonesia, program-program yang telah dilaksanakan untuk mengembangkan profesionalisme *in-service teacher* adalah PLPG, PPG, SMT di daerah terpencil, *workshop*, dan berbagai macam pelatihan. Selain itu, masih ada juga program-program mandiri yang dapat diikuti oleh

in-service teacher dalam mengembangkan profesionalisme mereka, misalnya MGMP. LPTK adalah bentuk utama pendidikan guru prajabatan di Indonesia, yang terdiri dari perguruan tinggi negeri dan swasta yang peran utamanya adalah memberikan pendidikan dan pelatihan pedagogik bagi mereka yang tertarik untuk mengajar di sekolah dasar dan menengah (Zein, 2016). Melalui pendidikan profesi guru, pemerintah Indonesia berusaha memperbaiki sistem pendidikan dengan meningkatkan kualifikasi dan keterampilan guru.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa dampak sertifikasi guru hanya meningkatkan taraf hidup guru tetapi tidak meningkatkan kualitas guru. Fahmi et al. (2011) menyimpulkan bahwa sertifikasi guru tidak berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa. Lebih lanjut, Abbas (2013) berpendapat bahwa program sertifikasi guru memberikan kontribusi yang kecil terhadap peningkatan mutu pendidikan nasional. Guru di Indonesia tidak menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam perilaku dan kinerja kelas mereka bahkan setelah menyelesaikan sertifikasi program dan menerima kenaikan gaji. Membantu guru untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka dan untuk menghadapi perubahan, serta mengelola sumber daya manusia diperlukan dan pengembangan profesional

membantu guru untuk mencapai prestasi yang lebih baik dalam hal-hal di atas (Tanang & Abu, 2014).

Inti dari pengembangan profesional guru adalah tentang pembelajaran guru, belajar bagaimana belajar, dan mentransformasikan pengetahuan mereka ke dalam praktik untuk kepentingan pertumbuhan siswa mereka (Avalos, 2011). Walter & Briggs (2012) melaporkan bahwa pengembangan profesional efektif karena (a) inklusi keahlian yang konkret dan berbasis kelas dari luar sekolah, (b) keterlibatan guru dalam pemilihan bidang untuk mengembangkan dan melakukan kegiatan, (c) program kolaborasi guru dengan teman sebaya, (d) penyediaan kesempatan untuk pendampingan dan pembinaan, (e) upaya berkelanjutan dari waktu ke waktu, dan (f) dukungan kepemimpinan sekolah yang efektif.

BAB 3

MAKNA DALAM BEKERJA

Will to meaning

Konsep makna dalam bekerja berasal dari konsep yang dikembangkan oleh Frankl yang menyebutkan bahwa berdasarkan orientasi hidupnya manusia dibagi menjadi tiga yaitu: *will to power*, *will to pleasure*, dan *will to meaning*. *Will to power* adalah manusia yang orientasi tindakannya mencari kekuasaan, *will to pleasure* adalah manusia yang orientasi tindakannya mencari kesenangan, dan *will to meaning* adalah manusia yang orientasi tindakannya mencari makna. Menurut Frankl, *will to meaning* merupakan orientasi hidup manusia yang paling tinggi (Frankl, 1985).

Meaning in life

Konsep *will to meaning* kemudian berkembang menjadi konsep *meaning in life* (makna hidup). Selama dua dekade terakhir, makna hidup telah mendapat perhatian besar dalam tiga rumpun keilmuan, yaitu psikologi, logoterapi, dan kesehatan mental (Newman et al., 2018a; Steger et al., 2013). Dalam berbagai penelitian dinyatakan bahwa *meaning in life* dapat berpengaruh secara positif dalam meningkatkan

indikator-indikator kualitas hidup dan kinerja serta dapat mengurangi indikator-indikator emosi negatif seseorang. Secara empiris, ukuran makna dapat berbeda dan bersifat relatif (Newman et al., 2018b; Tov & Lee, 2016) karena dipengaruhi oleh faktor situasional yang dapat meningkatkan pengalaman subjektif (Heintzelman et al., 2013). Seseorang dapat memperoleh makna baik dari pengalaman positif maupun negatif (Tov & Lee, 2016) bahkan dalam pengalaman traumatis sekalipun (Bonanno et al., 2005). Terlepas dari sifatnya yang subjektif dan unik, banyak penulis telah mencoba mengidentifikasi tema umum di antara individu-individu, dan sejumlah besar literatur membahas arti makna hidup dalam istilah teoretis dan akademik (Batthyany & Russo-Netzer, 2014).

Penelusuran terhadap literatur ditemukan beberapa penulis yang mengkaji topik *meaning in life* pada beberapa rumpun keilmuan dengan berbagai pendekatan. (Westerhof et al., 2010) mengkaji tentang dampak intervensi tinjauan hidup pada makna pribadi dalam kehidupan dan efeknya pada gejala depresi seseorang. Penelitian dilakukan dengan membandingkan dua kelompok yang berbeda. Satu kelompok yang terdiri dari 83 orang dewasa mendapat ulasan hidup (*life review*), sedangkan kelompok lain yang terdiri dari 88 orang menonton video tentang seni bertambah

tua (*the art of growing older*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelompok yang mengikuti *life review* makna pribadinya meningkat lebih banyak dibandingkan dengan kelompok control. Penulis menyimpulkan bahwa adalah mungkin untuk mendukung orang tua dalam pencarian mereka untuk makna melalui ulasan hidup dan bahwa ini membantu dalam mengurangi gejala depresi. Penelitian serupa juga dilakukan oleh (N. Park et al., 2010) dengan menggunakan penelitian survey terhadap 731 responden di Amerika Serikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberadaan makna secara positif terkait dengan kepuasan hidup, kebahagiaan, dan pengaruh positif dan negatif terkait dengan depresi, sedangkan pencarian makna secara keseluruhan memiliki pola berkorelasi yang berlawanan.

Meaning in life memberikan landasan bagi seseorang untuk mengembangkan tujuan dan misi dalam bekerja sehingga terjadi peningkatan motivasi dan kinerja serta mendorong mereka berkontribusi di organisasi (Steger & Bryan, 2013). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa *meaning in life* menjadi motivasi intrinsik guru untuk meningkatkan kualitas kinerja dan kontribusi guru terhadap sekolahnya. Sementara itu, kepemimpinan guru menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik siswa dalam pembelajaran sehingga kepemimpinan guru

berkontribusi dalam efektivitas pembelajaran (Bolkan et al., 2011). Guru yang memiliki jiwa kepemimpinan akan mampu menjalankan kepemimpinan transformasional dan pembelajaran instruksional yang secara langsung akan meningkatkan kinerja guru dalam kerangka profesionalisme. Beberapa penelitian juga telah memprediksi bahwa *meaning in life* dan kepemimpinan guru dapat berkontribusi terhadap kinerja guru, misalnya hasil penelitian Lavy dan Ayuob (2019) yang menyatakan bahwa *meaning in life* berkontribusi terhadap kinerja guru. Kepemimpinan guru mempengaruhi keefektifan proses pembelajaran dan kinerja guru (Berry et al., 2010; Shah, 2017).

Berdasarkan kajian terhadap penelitian yang relevan, belum banyak penelitian empiris dengan topik serupa yang dilakukan dalam konteks pendidikan, terutama dikaitkan bagaimana variabel *meaning in life* dikaitkan dengan guru dalam menjalankan profesinya. Penelitian-penelitian terdahulu tentang topik tersebut lebih banyak dilakukan dalam kajian ilmu psikologi, kesehatan mental, dan logoterapi. Padahal, literatur-literatur yang menunjukkan tentang kebutuhan penelitian *meaning in life* dalam pendidikan telah diuraikan oleh beberapa pakar. Secara umum dinyatakan bahwa bagi guru, *meaning in life* diprediksi dapat meningkatkan profesionalisme mengajar (Suyatno et

al., 2020, 2022). Penelitian Maree (2019) menunjukkan bahwa menemukan makna dan tujuan dalam kehidupan mereka telah menjadi kebutuhan yang mendesak dalam proses pembelajaran di sekolah. Sebagaimana dijelaskan oleh (Suyatno, Pambudi, et al., 2019) bahwa guru-guru yang hidup dengan nilai-nilai tertentu akan berdampak terhadap kualitasnya dalam mengajar. Nilai-nilai yang dimiliki guru merupakan faktor penting yang mempengaruhi profesionalitas dalam menjalankan profesinya. Nilai merupakan kristalisasi dari proses pencarian makna hidup seseorang (Frankl, 1985).

Meaning in life merupakan aspek penting untuk mendukung kualitas hidup seseorang. Seseorang yang berhasil menemukan makna hidup akan merasakan hidupnya semakin berarti dan bersemangat mencapai tujuan hidupnya. Martela and Steger (2016) menjelaskan bahwa kehidupan yang bermakna setidaknya memiliki tiga indikator penting; signifikansi, tujuan, dan koherensi. Makna meliputi motivasi seseorang untuk menjadi sesuatu yang lebih besar yang dapat dicapai melalui pemeliharaan hubungan yang kuat (Heintzelman & King, 2019). Ukuran meaning in life antara seseorang dengan yang lain berbeda-beda (Newman & Nezlek, 2019) karena dipengaruhi oleh banyak hal, baik pengalaman positif maupun negatif (Vohs et al., 2019).

Penelitian Park (2010) dengan menggunakan variabel makna hidup untuk meningkatkan kesehatan mental dan well being menyimpulkan bahwa keberadaan makna hidup berkorelasi positif dengan kepuasan hidup, kebahagiaan dan berkorelasi negatif dengan tingkat depresi. Sementara, penelitian Baumeister et al. (2013) dan Hofmann et al. (2014) menyatakan bahwa makna dan tujuan hidup seseorang lebih banyak berkorelasi dengan perilaku positif dan kebiasaan membantu orang lain.

Steger et al. (2006) menemukan bahwa makna hidup berkaitan erat dengan pengaruh positif yang tinggi dan pengaruh negatif yang rendah. Penulis lain juga menyatakan seseorang yang menilai makna hidupnya tinggi berbanding lurus dengan kualitas hidup yang lebih tinggi (Krause, 2007), kesehatan yang lebih baik (Steger et al., 2009), penyesuaian pekerjaan yang lebih baik (Littman-Ovadia & Steger, 2010), tingkat optimisme yang lebih tinggi dan harga diri yang lebih baik (Steger et al., 2009), mengalami gangguan psikologis yang lebih rendah (Owens et al., 2009; Steger & Kashdan, 2007; Mascaro & Rosen, 2005) dan penurunan kognitif terkait usia yang lebih lambat (Boyle et al., 2010). Teori dan penelitian tersebut mengungkapkan bahwa makna hidup menjadi salah satu faktor pemicu seseorang meraih hal-hal

yang positif dan membahagiakan dalam hidupnya, termasuk meningkatkan kualitas bekerja.

Dari berbagai pendapat dan hasil penelitian di paragraf sebelumnya menunjukkan bahwa ada keterkaitan antara *meaning in life* dengan kualitas kerja seseorang. Dalam konteks pendidik, Guru yang tingkat kebermaknaan hidupnya tinggi maka diprediksi dapat menjalankan profesinya lebih baik daripada guru yang tingkat kebermaknaan hidupnya rendah. Premis ini didukung oleh penelitian Heintzelman et al. (2013) yang menyatakan bahwa orang-orang yang menilai hidup mereka sangat bermakna lebih baik dalam banyak hal, dibandingkan dengan mereka yang menilai hidup mereka kurang bermakna. Lee (2015) mengidentifikasi empat indikator penting sebagai atribut kritis agar seseorang dapat menjalankan profesinya secara bermakna, yaitu (1) mengalami emosi positif di tempat kerja; (2) memberi makna dari pekerjaan itu sendiri; (3) menetapkan maksud dan tujuan kerja yang bermakna; dan (4) bekerja sebagai bagian dari kehidupan yang berkontribusi terhadap keberadaan yang bermakna.

Anteseden yang diidentifikasi dari makna dalam bekerja adalah perubahan kognitif dan konsekuensi yang diidentifikasi adalah pengalaman pribadi yang positif dan dampak positif pada rekan sejawat dan organisasi. *Will to*

meaning merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas hidup dan kinerja seseorang. Bagi guru, *meaning in life* merupakan faktor yang dapat meningkatkan profesionalisme mengajar (Suyatno et al., 2020). Bagi guru, proses pencarian makna hidup dapat memberikan peran dalam meningkatkan dedikasi, komitmen, dan penghayatan dalam menjalankan profesinya. Guru-guru yang hidup dengan nilai-nilai tertentu akan berdampak terhadap kualitasnya dalam mengajar. Nilai-nilai yang dimiliki guru merupakan faktor penting yang mempengaruhi profesionalitas dalam menjalankan profesinya.

Makna Hidup dan Kualitas Kerja

Makna hidup merupakan sesuatu yang sangat berarti bagi setiap individu, apapun profesinya. Menemukan makna hidup merupakan bagian dari upaya individu untuk memperbaiki kualitas hidupnya. Teori tentang makna hidup banyak ditulis oleh Frankl di berbagai karyanya. (Frankl, 1985) menyatakan bahwa makna hidup merupakan penghayatan seseorang terhadap seberapa besar ia telah mengembangkan berbagai potensi yang dimiliki dan seberapa jauh ia telah mencapai tujuan-tujuan hidupnya. Makna dalam hidup telah diidentifikasi sebagai elemen penting dari kesejahteraan. Cohen & Cairns (2012) melaporkan bahwa individu yang memiliki tingkat mencari

makna yang tinggi akan terhindar dari dampak negative emosi seperti stress, kecemasan, dan depresi.

Makna diyakini dipengaruhi oleh faktor-faktor selain pengalaman afektif (Heintzelman et al., 2013). Hicks & King (2009) telah mengonseptualisasikan makna sebagai pengalaman subjektif yang ditandai oleh tiga aspek. Pertama, makna mensyaratkan rasa tujuan, bahwa kehidupan dan aktivitas seseorang diarahkan pada tujuan-tujuan penting. Kedua, makna melibatkan keyakinan bahwa keberadaan seseorang memiliki nilai atau signifikansi di luar momen saat ini. Ketiga, makna menyiratkan koherensi atau kelengkapan, bahwa kehidupan itu masuk akal bagi individu (Wong & Wong, 2012).

Steger et al. (2006) menjelaskan bahwa makna dalam hidup setidaknya dapat dipahami dalam dua dimensi, yaitu; pertama, sejauh mana seseorang menemukan atau mengalami makna dalam hidupnya, (disebut sebagai kehadiran); kedua, sejauh mana seseorang mencari makna dalam hidupnya (disebut sebagai pencarian). Steger et al. (2006) telah mengembangkan instrument untuk mengukur dua dimensi makna tersebut yang terdiri dari 5 item indikator kehadiran (saya memahami makna hidup saya) dan lima indicator tentang pencarian (saya mencari makna dalam hidup saya).

Lee (2015) menjelaskan bahwa makna dalam bekerja dipengaruhi oleh perubahan kognitif seseorang dan dampak dari *meaning in life* adalah pengalaman pribadi yang positif dan dampak positif terhadap rekan kerja dan lembaga. (Wong & Wong, 2012) menyarankan beberapa aspek makna ini dalam model PURE-nya: tujuan, pemahaman, tindakan yang bertanggung jawab, dan evaluasi (positif) dari kehidupan seseorang. Tov & Lee (2016) menyatakan bahwa ada lima cara fokus pada hal positif agar dapat menemukan makna yaitu; menemukan manfaat sampingan, membuat perbandingan sosial, membayangkan situasi yang lebih buruk, melupakan yang negatif, dan mendefinisikan ulang.

Meaning in life merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja seseorang. Premis ini didukung oleh penelitian Heintzelman et al. (2013) yang menyatakan bahwa orang-orang yang menilai hidup mereka sangat bermakna lebih baik dalam banyak hal, dibandingkan dengan mereka yang menilai hidup mereka kurang bermakna. Penulis lain juga menyatakan seseorang yang menilai makna hidupnya tinggi berbanding lurus dengan kualitas hidup yang lebih tinggi (Littman-Ovadia & Steger, 2010), penyesuaian pekerjaan yang lebih baik (Krause, 2017), tingkat optimisme yang lebih tinggi (Steger et al., 2009), mengalami gangguan psikologis yang lebih rendah (Owens et

al., 2009), dan penurunan kognitif terkait usia yang lebih lambat (Boyle et al., 2010).

Variabel yang Mempengaruhi *Meaning in Life*

Aktualisasi diri

Teori tentang aktualisasi diri dipopulerkan oleh seorang psikolog, Abraham Maslow dengan teori hirarki kebutuhannya. Maslow (1965) menjelaskan bahwa setiap manusia memiliki tahap-tahap peningkatan kebutuhan dalam hidupnya. Kebutuhan tersebut dimulai dari kebutuhan fisiologis (kebutuhan yang paling rendah), kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan yang tertinggi adalah aktualisasi diri. Aktualisasi diri adalah perkembangan yang paling tinggi dari bakat seseorang, sekaligus pemenuhan dari semua kualitas dan kapasitas seseorang. Maslow (1971) menyatakan aktualisasi diri adalah penggunaan dan pemanfaatan secara maksimal bakat seseorang dan potensi yang dimiliki untuk memenuhi kebutuhan diri. Proses aktualisasi adalah perkembangan atau penemuan jati diri dan berkembangnya suatu potensi yang dimiliki manusia. Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Aktualisasi diri dipengaruhi oleh faktor-faktor universal

sebagai berikut; pertama, kemampuan untuk melihat kehidupan secara jernih, melihat hidup secara sederhana dan objektif. Kedua, melakukan pekerjaan, tugas dan kewajiban dengan gembira dan menikmati dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan, tugas dan kewajibannya. Ketiga, kemerdekaan psikologis, yaitu mampu mengambil keputusan secara mandiri dan merdeka, tidak terikat dengan pendapat umum.

Beberapa literatur menunjukkan bukti awal hubungan antara aktualisasi diri dengan *meaning in life* seseorang. (Fave et al., 2013) menyatakan bahwa aktualisasi diri, di samping pertumbuhan pribadi, harmoni, dan kesejahteraan, menjadi sumber utama *meaning in life*. Aktualisasi diri sebagai sub-kategori *personal life* menyumbang sebesar 8.5% sebagai sumber *meaning in life* seseorang. Senada dengan itu, (Debats, 1999) juga menyebutkan bahwa aktualisasi diri merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *meaning in life* seseorang, di antara faktor lainnya yang terdiri dari hubungan, pekerjaan seumur hidup, kesejahteraan pribadi, empat faktor yang lebih besar pengaruhnya dibandingkan aktualisasi diri; dan layanan, keyakinan, serta materialitas; tiga faktor yang memiliki pengaruh lebih rendah dari aktualisasi diri. Berdasarkan penelitian terhadap para pasien psikiatri, aktualisasi diri menjadi sumber makna dalam

kehidupan yang lebih penting daripada aspek-aspek yang lain (Debats, 1999).

Baum & Stewart (1990) mengungkapkan bahwa sebanyak 72% baik laki-laki maupun perempuan menemukan makna dari pekerjaannya. Hanya saja perbedaan terletak pada urutan faktor jika dikaitkan dengan faktor yang lain. Pekerjaan merupakan sumber meaning in life pertama bagi laki-laki, sedangkan pekerjaan menjadi sumber meaning in life ketiga bagi perempuan, di bawah kelahiran anak sebesar 78% dan cinta dan pernikahan sebesar 77%. Schnel (2009) menemukan bahwa perempuan melaporkan lebih banyak transendensi-diri vertikal, kesejahteraan, dan keterkaitan dibandingkan laki-laki, sedangkan laki-laki melaporkan lebih banyak aktualisasi diri daripada perempuan. Compton et al. (1996) makna dalam kehidupan telah muncul sebagai faktor penting yang secara positif dipengaruhi oleh aktualisasi diri. Penelitian (Kenrick, 2017) menunjukkan bahwa aktualisasi diri sering identik dengan memperoleh makna dalam hidup. Penelitian-penelitian dan teori yang dikemukakan di atas menunjukkan bahwa aktualisasi diri baik secara sendiri, maupun secara simultan dengan faktor yang lain mempengaruhi *meaning in life* seseorang.

Transendensi diri

Transendensi diri merupakan level kebutuhan yang lebih tinggi dari aktualisasi diri. Transendensi diri merupakan rasa keterikatan seseorang dengan yang Transenden. Dalam budaya masyarakat tertentu, transendensi diri merupakan wujud penghayatan tertinggi dari keberagamaan dan spiritualitas seseorang. Sebagaimana aktualisasi diri, teori tentang transendensi diri juga dikembangkan oleh Maslow menjelang akhir hayatnya. Teori ini bermula ketika Maslow melakukan pengamatan kepada orang-orang yang telah memenuhi kriteria aktualisasi diri. Hasil dari pengamatan yang dilakukan sampai pada kesimpulan bahwa aktualisasi diri didukung oleh kebutuhan dan nilai-nilai yang sifatnya lebih tinggi dibandingkan orang-orang yang belum mencapai tahap aktualisasi diri. Kebutuhan dan nilai tersebut berupa dorongan untuk menghubungkan diri dengan kekuatan di atas manusia, bergerak melampaui diri, dan dorongan untuk membantu orang lain agar dapat menyadari dan mengembangkan potensi yang dimiliki. Kondisi motivasional ini yang kemudian menjadi definisi representatif atas konsep transendensi diri.

Maslow (1971) mengungkapkan pencapaian level kebutuhan transendensi diri dibangun oleh dua elemen pokok yaitu *peak experience* dan *plateau experience*. *Peak experience* merupakan momen ketika seseorang mengalami beberapa situasi sebagai berikut: kebahagiaan, rasa suka cita yang mendalam, perasaan menyatu dengan alam semesta, dan kesadaran yang lebih tinggi terhadap keindahan. Ketika seseorang sedang mengalami momen tersebut, ia akan memiliki kesadaran tentang adanya insight dan otak berada pada kondisi optimal sehingga dapat mencapai semua *intellectual goal* yang telah ditetapkan. Momen ini biasanya hanya berlangsung sebentar saja. Namun, bagi orang-orang tertentu, ada yang memiliki kemampuan dapat memasuki *fase peak experience* dan tetap berada di fase tersebut dalam waktu yang lebih lama. Kondisi ini merupakan tahap yang lebih tinggi dari *peak experience*, yang disebut dengan *plateau experience*. Konsep transendensi diri Maslow yang kemudian berkembang dalam tiga disiplin ilmu (psikologi transpersonal, teori kepribadian, dan teori keperawatan) memiliki konsep dasar yang sama yaitu bahwa spiritualitas merupakan sesuatu yang melekat pada setiap manusia dan pemenuhan terhadap kebutuhan spiritualitas akan berkorelasi positif dengan kondisi *well-being* seseorang (Smith & Liehr, 2008).

Beberapa literatur telah memberikan bukti-bukti awal tentang hubungan antara transendensi diri dengan *meaning in life*, baik melalui kajian literatur maupun penelitian empiris. Frankl (1985) menyatakan bahwa transendensi-diri merupakan keinginan bawaan untuk menemukan makna dalam kehidupan manusia. Sejalan dengan itu, Schnell et al. (2013) menyatakan bahwa Transendensi diri adalah prakondisi yang dibutuhkan menuju *meaning in life*. Venter (2016) mengungkapkan bahwa transendensi diri Maslow adalah deskripsi paling akurat tentang tipe orang yang dibutuhkan dunia sekarang: orang yang bertanggung jawab tidak hanya untuk diri mereka sendiri, tetapi untuk dunia; orang-orang yang hidup dalam kebebasan yang melampaui batas tanpa mengenal batas wilayah, dan orang-orang yang menemukan kekuatan untuk membentuk masa depan dunia. Sedangkan Snow (2018) menjelaskan bahwa transendensi diri merupakan harapan “fundamental” atau “eksistensial” yang sangat dibutuhkan oleh manusia untuk menemukan makna hidup. Pencapaian transendensi diri menyebabkan seseorang memiliki kapasitas yang lebih baik untuk memahami berbagai situasi di luar dirinya. Ia juga akan menjadikan manusia memiliki kemampuan untuk memiliki penerimaan yang lebih baik terhadap lingkungannya.

Dengan demikian, pencapaian transendensi diri menunjukkan kematangan individu.

Penelitian empiris tentang transendensi diri juga telah dilakukan. Misalnya, Florez et al. (2019) membuktikan bahwa transendensi-diri memiliki efek tidak langsung yang signifikan pada hubungan antara makna dalam hidup dan prasangka, dan sebaliknya, makna juga berfungsi sebagai mediator transendensi-diri dan prasangka. Transendensi diri dapat menurunkan tingkat depresi melalui jalur mediasi (Bajjani-Gebara et al., 2019; Kim et al., 2018). Dengan demikian, spiritualitas sebagai aspek pembangun transendensi diri menjadi prediktor penting terkait depresi. Kang et al. (2018) menyatakan bahwa Transendensi-diri mengacu pada perubahan pola pikir dari fokus pada kepentingan pribadi menjadi kesejahteraan orang lain. Anderson et al. (2018) menemukan bahwa pujian moral merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan transendensi diri seseorang.

Makna dalam Bekerja

Konsep makna dalam bekerja merupakan konsep yang dikembangkan pertama kali oleh Frankl (Frankl, 1985). Menurutny, manusia ditinjau dari segi orientasinya dalam melakukan tindakan dapat dikategorikan menjadi tiga yaitu; *will to meaning*, *will to power*, dan *will to plesure*. *Meaning in*

work merupakan perluasan dari orientasi yang pertama, *will to meaning*. Mengejar makna dalam hidup dianggap sebagai motif dasar manusia (Frankl, 1985). Oleh karena itu, banyak penelitian menunjukkan bahwa makna hidup seseorang berpengaruh terhadap kesejahteraan (Steger et al., 2006), kebahagiaan (Hupkens et al., 2018), mengurangi resiko penyakit fisik, kesejahteraan psikologis dan spiritual (Steger et al., 2013).

Konsep *meaning in work* telah menjadi bahasan umum dalam berbagai literatur psikologi, kesehatan, dan logo terapi. Arnold et al. (2007) memahami makna dalam pekerjaan sebagai *sense of purpose*. Sedangkan dalam kajian rumpun ilmu keperawatan, Leape et al. (2009) menyarankan sebagai salah satu pendekatan untuk meningkatkan komitmen dan keterlibatan karyawan. Sedangkan Morrison et al. (2007) mengidentifikasi makna dalam pekerjaan sebagai bagian dari motivasi intrinsik karyawan.

Hicks & King (2009) telah mengonseptualisasikan makna sebagai pengalaman subjektif yang ditandai oleh tiga aspek. Pertama, makna mensyaratkan rasa tujuan, bahwa kehidupan dan aktivitas seseorang diarahkan pada tujuan-tujuan penting (Wong, 2012). Kedua, makna melibatkan keyakinan bahwa keberadaan seseorang memiliki nilai atau signifikansi di luar momen saat ini (Frankl, 1985). Ketiga,

makna menyiratkan koherensi atau kelengkapan, bahwa kehidupan itu masuk akal bagi individu (Wong, 2012).

Makna dalam hidup setidaknya dapat dipahami dalam dua dimensi yaitu; pertama, sejauh mana seseorang menemukan atau mengalami makna dalam hidupnya, (disebut sebagai kehadiran); kedua, sejauh mana seseorang mencari makna dalam hidupnya (disebut sebagai pencarian) (Steger & Kashdan, 2009). Steger & Bryan (2013) juga menjelaskan mengenai sumber-sumber makna dan menunjukkan bahwa ada perbedaan dalam sumber-sumber yang orang temukan, tergantung pada usia peserta, jenis kelamin, budaya, dan karakteristik sampel lainnya. Sumber-sumber makna merujuk pada aspek-aspek dan wilayah kehidupan tertentu yang dikatakan orang-orang sebagai bermakna atau mengatakan bahwa mereka menggunakan sebagai sumber daya untuk menarik makna. Beberapa teori tentang makna menjelaskan bahwa sangat ideal bagi orang untuk menarik makna dari banyak sumber (Wong, 2012). Sedangkan Mwilambwe-Tshilobo et al. (2019) menyebutkan bahwa sumber makna bisa dari pengalaman positif maupun negatif. Pengalaman negatif dapat berfungsi untuk meningkatkan makna karena mereka merangsang *understanding* (memahami bagaimana acara tersebut cocok menjadi sebuah narasi yang lebih luas tentang diri,

hubungan, dan dunia). Schnel (2009) menjelaskan ada empat sumber makna kehidupan yaitu (i) Transendensi-diri (Vertikal: religiusitas eksplisit; spiritualitas; Horisontal: komitmen sosial, serentak dengan alam, pengetahuan diri, kesehatan), generativitas); (ii) Aktualisasi diri (tantangan, individualisme, kekuatan, pengembangan, pencapaian, kebebasan, pengetahuan, kreativitas); (iii) Ketertiban (tradisi, kepraktisan, moralitas, alasan); dan (iv) Kesejahteraan dan Keterkaitan (komunitas, kesenangan, cinta, kenyamanan, perhatian, perhatian, harmoni).

Makna dalam bekerja diidentifikasi sebagai faktor penting dalam mempengaruhi komitmen dan kualitas kerja seseorang (Heintzelman & King, 2019; Suyatno, 2020; Trevisan et al., 2017). Penelitian-penelitian dalam rumpun psikologi, logoterapi, dan kesehatan mental telah banyak membuktikan hal itu. Hasil penelitian (Geldenhuis et al., 2014) menunjukkan bahwa makna tentang pekerjaan bagi seseorang terbukti memiliki peran signifikan terhadap dorongan untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian (Maharaj & Schlechter, 2007) yang berhasil mengkonfirmasi hubungan positif antara kebermaknaan psikologis, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi. Dalam konteks ini, kebermaknaan psikologis memprediksi keterlibatan kerja, sementara

kebermaknaan psikologis dan keterlibatan kerja memprediksi komitmen organisasi. Bahkan, menurut Morrison et al. (2007) dan Leape et al. (2009) konsep makna dalam bekerja telah disarankan sebagai salah satu pendekatan untuk meningkatkan komitmen dan keterlibatan karyawan. Oleh karena itu, para pengambil kebijakan dan pengelola organisasi perlu memahami bagaimana proses munculnya makna dalam bekerja dalam diri seseorang agar dapat menentukan berbagai kebijakan yang lebih efektif di masa yang akan datang karena mengetahui alasan mengapa karyawan bekerja tidak hanya membantu karyawan memahami betapa pekerjaan mereka penting tetapi juga memungkinkan mereka untuk menikmati pengalaman kerja yang lebih baik (Pattakos, 2009).

Alasan penting untuk bekerja ini disebut makna dalam bekerja di mana karyawan mempertimbangkan aspek penting dari pekerjaan mereka (Chakofsky, 2010; Harpaz & Meshoulam, 2010). Penelitian tentang makna dalam bekerja telah dilakukan oleh para penulis terdahulu. (Newman et al., 2018b) meneliti hubungan antara meaning in life dengan kesejahteraan hidup seseorang. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan *within-person* antara kondisi sehari-hari dalam mencari makna dalam kehidupan, status keberadaan makna dalam kehidupan sehari-hari, dan

kondisi kesejahteraan sehari-hari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pencarian makna berhubungan negatif dengan keberadaan dan kesejahteraan. Sebaliknya, di dalam orang, pencarian harian berhubungan positif dengan keberadaan dan kesejahteraan.

Hubungan antara pencarian harian dan kesejahteraan sehari-hari dimediasi oleh kehadiran makna sehari-hari dalam kehidupan. Penelitian lain, Aglozo et al. (2019) dalam kajian psikologi menyelidiki hubungan antara spiritualitas dan kesejahteraan subjektif dan apakah hubungan tersebut dimediasi oleh optimisme dan makna dalam hidup. Dengan menggunakan analisis data SEM, bahwa ada hubungan antara spiritualitas dan kesejahteraan subjektif tidak langsung. Efek mediasi dari makna dalam hidup secara statistik signifikan terhadap kesejahteraan subjektif. Penelitian lain lagi misalnya bagaimana meningkatkan makna hidup melalui metafora (Baldwin et al., 2018), hubungan antara keberadaan dan pencarian makna dalam hidup dan harga diri, tekanan psikologis (Barnett et al., 2019), asosiasi antara remaja dan kepuasan hidup, tujuan hidup, makna hidup, dan dukungan sosial (Blau et al., 2019), hubungan korelasional antara perhatian dan makna dalam hidup (Chu & Mak, 2020), dan hubungan antara makna dalam kehidupan dan kesehatan fisik (Czekierda et al.,

2017). Selain itu, penelitian-penelitian lain juga masih banyak dilakukan dalam bidang psikologi, logoterapi, dan kesehatan mental (Vohs et al., 2019b).

Atribut Makna dalam Bekerja

Lee (2015) menjelaskan bahwa makna dalam bekerja memiliki 4 atribut kritis yaitu: (1) mengalami emosi positif di tempat kerja; (2) makna dari pekerjaan itu sendiri; (3) maksud dan tujuan kerja yang bermakna; dan (4) bekerja sebagai bagian dari kehidupan menuju keberadaan yang bermakna.

Mengalami emosi positif di tempat kerja

Atribut yang pertama dari makna dalam bekerja adalah seseorang harus mengalami emosi positif di tempat kerja. Ada tiga aspek yang membangun atribut pertama, yaitu: 1) seseorang mengalami makna dalam pekerjaan karena pekerjaan tersebut memiliki signifikansi. Dalam hal ini, (Rosso et al., 2010) mencontohkan bahwa seseorang mengalami makna dalam bekerja karena menempatkan pekerjaannya sebagai panggilan jiwa. Pekerjaan yang dilakukan bukan sekedar sebagai profesi yang berkonsekuensi pada sumber penghidupan, melainkan sebagai panggilan. Dengan demikian, pengalaman kerja mereka akan lebih bermakna. 2) seseorang yang mengalami

meaning in work maka akan menjadi lebih berharga. Mereka akan merasa lebih dihargai (Morrison, E. E., Burke, I., & Greene, 2007). Dan akhirnya, 3) seseorang akan mengalami pemenuhan diri. Mereka akan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Jika seseorang menemukan meaning in work maka mereka dapat mengaktualisasikan nilai-nilai yang bermakna. Kebermaknaan yang dialami, rasa harga diri, dan kepuasan diri merupakan aspek penting dari *meaning in work* (Lee, 2015).

Arti dari pekerjaan itu sendiri

Atribut yang kedua ini mengandung tiga aspek pembentuk yaitu signifikansi kerja, nilai-nilai kerja, dan orientasi kerja (Lee, 2015). Signifikansi kerja menggambarkan bahwa orang-orang yang menemukan makna dalam pekerjaannya maka mereka akan merasakan betapa pentingnya pekerjaan itu. Dengan memiliki makna dalam pekerjaan mereka berusaha membuat pekerjaan itu penting bagi dirinya. Atribut kedua adalah nilai kerja (Pattakos, 2009). Konsep nilai kerja bermakna bagaimana seseorang memandang pekerjaan dan apa yang mereka harapkan dari pekerjaan tersebut. Atribut yang terakhir adalah orientasi kerja yaitu konsep yang merujuk pada norma umum tentang pekerjaan, representasi, dan juga seperangkat keyakinan tentang pekerjaan yang dilakukan

(Rosso et al., 2010). Tiga atribut ini, signifikansi kerja, nilai-nilai kerja, dan orientasi kerja akan membentuk persepsi dan memberi makna tentang pekerjaan (Lee, 2015).

Maksud dan tujuan kerja yang bermakna

Atribut ini menjelaskan bahwa makna dalam pekerjaan dapat diturunkan dari mengetahui apa yang diinginkan dan dilakukan oleh karyawan di tempat kerja. Harpaz & Meshoulam (2010) dan Rosso et al. (2010) menyebutkan bahwa tujuan kerja menjelaskan mengapa seseorang terlibat dalam pekerjaan dan apa yang mereka cari di tempat kerja. Dalam pengertian ini, makna dalam pekerjaan menyebabkan seseorang akan mengejar tujuan kerja mereka. Harpaz & Meshoulam (2010) menyebutkan tujuan kerja menyebabkan seseorang mendapatkan makna dalam pekerjaan. Dengan demikian, menunjukkan maksud dan tujuan kerja merupakan aspek penting dari makna dalam pekerjaan (Lee, 2015).

Bekerja sebagai bagian dari kehidupan menuju keberadaan yang bermakna

Atribut yang keempat ini merupakan dampak dari makna dalam pekerjaan terhadap kehidupan pribadi seseorang (Lee, 2015). Ia menunjukkan alasan pribadi untuk keberadaan dan diri yang otentik. Proses terbentuknya

atribut ini melalui beberapa tahapan sebagai berikut: awalnya, makna dalam pekerjaan mempengaruhi kehidupan seseorang (Rosso et al., 2010). Ini berarti bahwa pengaruh makna dalam pekerjaan telah meluas ke dalam konteks kehidupan pribadi (Lair et al., 2008). Pada proses ini seseorang mulai merasakan pentingnya pekerjaan dalam kaitannya dengan domain lain dalam kehidupan mereka (Rosso et al., 2010). Kedua, makna dalam bekerja menjadikan karyawan untuk menyadari keberadaan mereka yang bermakna (Pattakos, 2009). Ini adalah tujuan mendasar dari makna dalam bekerja. Makna memberikan jawaban mengapa karyawan bekerja, sehingga mereka merasa penting di tempat kerja. Akhirnya, karyawan yang mengalami makna dalam bekerja dapat mencapai diri mereka yang asli dan mengalami pengembangan diri (Rosso et al., 2010). Makna dalam bekerja membantu seseorang mengidentifikasi identitas diri mereka yang asli, siapa mereka. Dengan menemukan diri mereka yang asli di tempat kerja, mereka dapat memiliki makna eksistensial yang lebih besar.

BAB 4

MAKNA DALAM BEKERJA DAN PROFESIONALISME GURU DI INDONESIA

Profesionalisme guru dipengaruhi oleh banyak variabel. Penelitian mengungkapkan bahwa profesionalisme guru dipengaruhi oleh faktor manajemen dan kepemimpinan yang dijalankan kepala sekolah (Joo, 2020; Habibi et al., 2019), habitus profesional (Nairz-Wirth & Feldmann, 2019), iklim lingkungan kerja dan besaran gaji yang diterima (Hasbay & Altindag, 2018). Ada juga penelitian Gewasari et al.(2017) yang menunjukkan bahwa kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi sekolah, kegiatan pengembangan kompetensi yang diadakan sekolah dan motivasi berprestasi guru memiliki pengaruh secara signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap profesionalisme guru. Selain faktor eksternal seperti yang diungkapkan dua penelitian tersebut, kinerja guru juga dipengaruhi faktor internal seperti motivasi, komitmen terhadap pekerjaan dan perasaan *well being* (Iyidogan, 2011). Faktor internal dari guru memiliki pengaruh besar untuk meningkatkan kinerja

guru sebagai indikator profesionalisme seperti diungkapkan pada hasil penelitian König and Rothland (2012) bahwa motivasi intrinsik berkorelasi positif dengan peningkatan kompetensi pedagogik guru sebagai faktor kualitas kinerja guru. Faktor motivasi intrinsik berpengaruh terhadap perilaku, kepuasan dan kinerja guru (Tehseen & Hadi, 2015). Meskipun begitu, ternyata belum banyak penelitian yang mengungkapkan faktor internal lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam pembelajaran seperti faktor *meaning in work*.

Meaning in work memberikan landasan bagi seseorang untuk mengembangkan tujuan dan misi dalam bekerja sehingga terjadi peningkatan motivasi dan kinerja serta mendorong mereka berkontribusi di organisasi (Steger & Bryan, 2013). *Meaning in work* menjadi motivasi intrinsik guru untuk meningkatkan kualitas kinerja dan kontribusi guru terhadap sekolahnya. Sementara itu, kepemimpinan guru menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik siswa dalam pembelajaran sehingga kepemimpinan guru berkontribusi dalam efektivitas pembelajaran (Bolkan et al., 2011). Guru yang memiliki jiwa kepemimpinan akan mampu menjalankan kepemimpinan transformasional dan pembelajaran instruksional yang secara langsung akan meningkatkan kinerja guru dalam kerangka profesionalisme.

Beberapa penelitian juga telah memprediksikan bahwa *meaning in work* dan kepemimpinan guru dapat berkontribusi terhadap kinerja guru, misalnya hasil penelitian Lavy dan Ayuob (2019) yang menyatakan bahwa *Meaning in work* berkontribusi terhadap kinerja guru. Kepemimpinan guru mempengaruhi keefektifan proses pembelajaran dan kinerja guru (Berry et al., 2010; Shah, 2017).

Makna Bekerja dan Komitmen Kerja

Bukti-bukti empiris tentang besarnya peran guru terhadap keberhasilan belajar siswa (Aliakbari & Amoli, 2016) menuntut pentingnya penelitian tentang kumpulan faktor-faktor yang terkait dengan guru (Faskhodi & Siyyari, 2018). Guru yang sukses adalah guru yang memiliki sejumlah karakteristik tertentu (Rushton et al., 2007). Para penulis terdahulu berhasil mengungkap berbagai variabel terkait, namun variabel *teacher commitment* (Gangai & Agrawal, 2015; Tran et al., 2020) dan *teacher burnout* (Hakanen & Schaufeli, 2012) merupakan aspek kinerja guru yang sangat berpengaruh terhadap capaian belajar siswa (Collie et al., 2011; Lee, 2011). Oleh karena itu, intervensi sumber daya pribadi yang berkaitan dengan dua variabel yang terkait dengan diri guru tersebut memiliki efek kausal yang positif terhadap kinerja guru sekaligus pada capaian pembelajaran siswa (Van Wingerden et al., 2017). Komitmen

berkenaan dengan aspek positif pengajaran sedangkan kelelahan kerja guru berkenaan dengan aspek negatif kesejahteraan (Madigan & Kim, 2021).

Komitmen sangat penting untuk memelihara motivasi profesional dan mendorong guru untuk responsif terhadap perubahan praktik pembelajaran (Thien et al., 2014; Ware & Kitsantas, 2011). Komitmen guru dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu komitmen organisasi dan profesional (Ni, 2017). Komitmen organisasi adalah kekuatan relatif keterlibatan individu guru terhadap organisasi. Komitmen guru terhadap sekolah berkaitan dengan kesediaan mereka untuk melakukan upaya atas nama sekolah (Han et al., 2016). Komitmen profesional menggambarkan tingkat keterlibatan guru dalam pekerjaan mengajar dan pentingnya pekerjaan mengajar secara umum (Somech & Bogler, 2002). Penelitian McInerney et al. (2015) juga menyebutkan bahwa komitmen, baik afektif maupun normatif, memprediksi kesejahteraan, kesempatan berkembang, pengakuan, dan kepuasan di tempat kerja. Berkebalikan dengan komitmen yang menjadi aspek positif dari pengajaran, *teacher burnout* merupakan variabel yang dapat menurunkan aspek negatif yang berkaitan dengan semua unsur kinerja guru. Hasil penelitian (Iancu et al., 2018) menyebutkan bahwa *burnout* dapat bermanifestasi dalam semua jenis pekerjaan, namun

paling banyak dialami oleh guru, karena setiap hari guru mengalami tuntutan dan tekanan (McCarthy et al., 2016).

Penelitian yang menempatkan kepemimpinan transformasional sebagai variabel independent, mayoritas hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen guru. Hasil-hasil tersebut misalnya yang diidentifikasi oleh (Pietsch et al., 2019) yang menyebutkan bahwa guru yang merasa bahwa kepala sekolah mereka lebih memahami kebutuhan intrinsik mereka dan lebih mengenali kemampuan mereka dengan tujuan mengembangkan dan memberdayakan mereka secara individu lebih berkomitmen kuat untuk sekolah mereka daripada rekan mereka. Penelitian dengan hasil serupa menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional memprediksi komitmen baik komitmen organisasi maupun profesional guru (Chung, 2019; Donohoo, 2018; Hosseingholizadeh et al., 2020; Ibrahim et al., 2017; Khumalo, 2019; Qadach et al., 2020; Skelton, 2019). Peran kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional adalah kunci dalam memastikan komitmen guru (Berkovich & Eyal, 2017). Hasil penelitian lain (Cansoy, 2018; Heo & Han, 2018; Ninković & Knežević Florić, 2018; Zacharo et al., 2018) juga menunjukkan bahwa ketika kepala sekolah bertindak sebagai pemimpin

transformasional maka guru merasakan komitmen yang lebih tinggi terhadap sekolah. Kepala sekolah yang dapat menerapkan kepemimpinan yang membangun hubungan positif dengan guru berpengaruh terhadap komitmen guru (M Almandeel & Dawood, 2019) dan negatif dengan *teacher burnout* (Eslamieh & Mohammad Davoudi, 2016). Hubungan kepala sekolah dan guru meningkatkan komitmen kerja guru (Bogler & Nir, 2015). Meskipun banyak hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional dengan komitmen dan *burnout* guru, namun ada hasil penelitian terbaru yang berbeda dengan hasil mayoritas tersebut. Penelitian (Freeman & Fields, 2020) mengeksplorasi hubungan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru. Hasil analisis persamaan struktural mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional secara unik dikaitkan dengan kepercayaan dan kemandirian organisasi, namun tidak terkait dengan komitmen guru. Justru, kepemimpinan transaksional kepala sekolah yang berhubungan dengan komitmen guru. Selain itu, penelitian serupa juga dilakukan oleh (Cahyono et al., 2020). Meskipun agak berbeda konteks, hasil penelitian Cahyono menunjukkan bahwa diantara 4 sub-variabel kepemimpinan transformasional hanya satu sub-variabel yang berpengaruh

terhadap komitmen dosen (yaitu stimulasi intelektual), sedangkan tiga sub-variable lainnya (efek ideal, motivasi inspirasional, dan pertimbangan individual) tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi di perguruan tinggi. Kecenderungan ini juga didukung oleh penelitian (Ling et al., 2013), meskipun memiliki korelasi antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen guru, namun pengaruh tersebut berada pada tingkat yang lemah.

Pengaruh variable independent kedua (dukungan sekolah) terhadap komitmen dan *burnout* guru juga masih mengandung inkonsistensi. Sebagian besar hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan yang dirasakan karyawan berhubungan positif dengan kemampuan beradaptasi dan berhubungan negatif dengan kelelahan dan pelepasan (Collie et al., 2018). Dukungan organisasi berdampak pada beberapa indicator kinerja karyawan seperti menurunnya tingkat ketidakhadiran dan meningkatnya komitmen dan kepuasan kerja (Johlke et al., 2002), dukungan dan kualitas hubungan pemimpin berpengaruh pada komitmen guru dan teacher burnout (Ford et al., 2019). *Perceived organizational support* (POS) berfungsi untuk memenuhi kebutuhan sosio-emosional (misalnya, penghargaan, afiliasi, dan dukungan emosional) dan mengarah kepada komitmen afektif (Eisenberger & Stinglhamber, 2011). Dukungan organisasi

yang dirasakan (POS), yang melibatkan persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka, telah ditemukan sebagai pengalaman kerja yang paling kuat terkait dengan ikatan emosional mereka dengan organisasi (Kim et al., 2016). Namun demikian, masih sangat sedikit yang diketahui tentang pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan dalam bidang pendidikan (Bogler & Nir, 2012). Hal serupa juga terjadi pada variabel aktualisasi diri. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa aktualisasi diri berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Gopinath & Litt, 2020), namun belum ada bukti empiris yang sangat meyakinkan tentang hubungan tersebut.

Makna Bekerja dan Kelelahan Kerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *meaning in work* guru memiliki dua faktor anteseden yaitu dukungan sekolah dan aktualisasi diri guru. Dukungan sekolah yang diterima oleh guru merupakan persepsi umum guru tentang betapa pentingnya sekolah berkontribusi terhadap kepentingan dan kesejahteraan mereka. Guru yang merasa memperoleh dukungan lebih tinggi dari organisasi mengakui upaya mereka dan memberikan kesejahteraan. Menurut teori *perceived organizational support* (POS) anggota yang menerima sumber daya berharga dari organisasi, misalnya dalam

bentuk kenaikan gaji, kesempatan mengikuti pelatihan dan berbagai kegiatan pengembangan diri, memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi dalam membantu tercapainya tujuan organisasi, sebagai bentuk berbalas budi kepada organisasi menurut norma timbal balik (Kurtessis et al., 2017; Neves & Eisenberger, 2014). Dukungan organisasi berdampak pada beberapa indikator kinerja karyawan seperti menurunnya tingkat ketidakhadiran dan meningkatnya komitmen dan kepuasan kerja (Johlke et al., 2002). Dukungan organisasi yang dirasakan merupakan indikator kepedulian organisasi (Perrot et al., 2014). Dukungan organisasi membuat anggota merasa bahwa organisasi bersedia menyediakan sumber daya yang mereka butuhkan untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan kapasitas mereka (Armeli et al., 1998). Berdasarkan kerangka konseptual teori POS ini, dukungan yang dirasakan oleh guru dari sekolah dipandang sebagai persepsi guru tentang bagaimana sekolah menghargai jerih payah mereka, peduli dengan kesejahteraan mereka, dan sekolah mengapresiasi semua hasil kinerja mereka. Berdasarkan teori (Lee, 2015), kerangka konseptual ini akan mengarahkan seorang guru untuk merasakan emosi positif dalam menjalankan profesi dan merasakan emosi positif di tempat kerja. Merasakan emosi positif di tempat kerja merupakan salah satu dari

empat atribut kritis makna dalam bekerja. Makna dalam bekerja diperoleh ketika seseorang merasa bahwa pekerjaan mereka penting, memiliki makna positif, karena memiliki tujuan yang berharga (Steger et al., 2012). Selain itu, kerangka konseptual ini juga terkait dengan salah satu dari tiga aspek konseptualisasi makna milik (Hicks & King, 2009) yang menyebutkan bahwa dukungan yang mereka terima dari organisasi akan mengantarkan seseorang memperoleh makna dalam bekerja. Keterlibatan guru dalam pembuatan kebijakan di seluruh sekolah berhubungan positif dengan komitmen profesional individu (Park et al., 2020).

Kelelahan guru dikaitkan dengan banyaknya pengalaman dan hasil negatif seorang guru. Profesi guru dilaporkan sebagai pekerjaan yang memiliki tingkat resiko kelelahan kerja yang sangat tinggi (Garrick et al., 2014). Dalam lingkungan kerja, guru sering mendapatkan tantangan seperti mendapatkan sinisme dari rekan kerja atau perlakuan yang kurang menyenangkan. Kelelahan emosi dan perubahan suasana hati akhirnya memicu kelelahan guru (Capone et al., 2019). Guru yang lelah akan memberikan dorongan yang lebih rendah dalam menanggapi keberhasilan siswa (Madigan & Kim, 2021). Mereka juga cenderung memiliki hubungan negatif dengan siswa misalnya menjadi kesal ketika siswa tidak mengikuti instruksi dan

berpandangan negatif terhadap siswa (Grayson & Alvarez, 2008). Kelelahan yang terjadi juga akan mempengaruhi seberapa besar kemungkinan seorang guru bertahan dalam pekerjaannya (Billingsley & Bettini, 2019). Hal ini karena dapat mengakibatkan peningkatan ketidakhadiran, komitmen kerja yang lebih rendah, dan peningkatan keinginan (Brouwers & Tomic, 2000). Lebih lanjut, kelelahan guru pun akan berdampak pada siswa melalui efek penularan, dimana *burnout* berpindah dari guru ke siswa mereka (Bakker & Schaufeli, 2000) karena siswa memiliki kecenderungan mengambil dan meniru isyarat emosional (Sutton & Wheatley, 2003). Hal ini berarti bahwa siswa juga akan menghadapi konsekuensi langsung dari burnout, seperti penurunan prestasi (Madigan & Curran, 2021), peningkatan bentuk motivasi terkontrol (Zhang & Bartol, 2010), dan peningkatan depresi (IsHak et al., 2013).

Makna dalam bekerja guru juga dipengaruhi oleh variabel aktualisasi diri. Aktualisasi diri adalah kondisi yang menunjukkan seseorang dapat menggunakan potensi dirinya secara penuh (Özaslan, 2018). Menurut Maslow, aktualisasi diri merupakan kebutuhan manusia yang paling tinggi (Maslow, 1971). Pemenuhan akan kebutuhan ini dapat mengantarkan seseorang untuk mencapai kesehatan mental dan tujuan pribadi yang diinginkan. Bagi guru, aktualisasi

diri sangat penting dilakukan dengan cara melakukan berbagai kegiatan yang dapat mengasah potensi dan kompetensi agar menjadi pendidik profesional (Hendriani, 2017). Bentuk-bentuk aktualisasi diri dapat dilakukan dengan membangun kesadaran akan peran utama seorang guru dan menyusun langkah-langkah strategis untuk terus meningkatkan kompetensi yang dimiliki. Studi yang dilakukan oleh Nasser & Sarkhosh (2019) menunjukkan bahwa aktualisasi diri dapat meningkatkan kinerja guru. Seseorang yang dapat mengaktualisasikan diri dapat berpikir tentang kompleksitas kehidupan, menyeimbangkan dan mengintegrasikan emosi ke dalam realitas kehidupan nyata. Mereka tetap dapat membuat pilihan yang mendukung pertumbuhan diri meskipun dalam kondisi sulit. Mereka juga dapat mengatasi berbagai dilemma yang dihadapi seperti kecemasan, kekecewaan, dan keraguan (Compton, 2018). Orang-orang yang telah mencapai aktualisasi diri dapat menjadi pelayan bagi kehidupan. Temuan penelitian ini selaras dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa aktualisasi diri dapat menjadi sumber utama makna dalam bekerja (Kenrick, 2017; Suyatno, 2020). Penelitian Delle Fave et al. (2016) menjelaskan bahwa aktualisasi diri merupakan salah satu sumber makna dalam

bekerja, yang menyumbang sebesar 8.5% sebagai sumber makna seseorang.

Meaning in work guru juga mendukung penuh variabel konsekuensi yaitu komitmen dan kelelahan guru. Artinya, tingginya *meaning in work* guru akan meningkatkan komitmen guru, dan juga tingginya *meaning in work* dapat mengurangi kelelahan kerja guru. Dalam kasus pertama, pernyataan ini mendukung atas hasil-hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa makna dalam bekerja mempengaruhi komitmen kerja seseorang (Suyatno et al., 2021; Trevisan et al., 2017). Makna dalam bekerja berhasil mengkonfirmasi hubungan positif dengan komitmen organisasi (Maharaj & Schlechter, 2007). Bahkan, menurut (Leape et al., 2009) konsep makna dalam bekerja telah disarankan sebagai salah satu pendekatan untuk meningkatkan komitmen kerja seseorang. Beberapa literatur menunjukkan bahwa komitmen seseorang akan tumbuh jika ia dapat mengidentifikasi nilai dan tujuan organisasi. Identifikasi terhadap nilai dan tujuan organisasi tersebut menjadikan seseorang bersedia dan rela bekerja atas nama dan tetap berada dalam organisasi (Jo, 2014). Penghargaan dan dukungan, prestasi yang dicapai, dan keterlibatan organisasi mempengaruhi komitmen seorang guru (Rani, 2019). Makna dalam bekerja membantu menciptakan

lingkungan sekolah yang mendorong komitmen kerja guru, mencegah putus sekolah dari profesinya, dan meningkatkan kualitas pendidikan (Saloviita & Pakarinen, 2021).

Selain mendukung penuh komitmen guru, *meaning in work* juga berpengaruh negatif terhadap kelelahan guru. Guru yang memiliki *meaning in work* tinggi maka dapat mengurangi tingkat kelelahan, dan juga sebaliknya. *Teacher burnout* merupakan gambaran proses kelelahan bertahap dan semakin hilangnya komitmen dalam bekerja (Madigan & Kim, 2021). Berkurangnya *teacher burnout* berbanding lurus dengan keterlibatan kerja yang merupakan faktor positif dari kinerja (González-Romá et al., 2006). *Teacher burnout* banyak menimbulkan dampak negatif kepada guru, misalnya guru menjadi lebih kritis dan respon yang lebih lambat terhadap keberhasilan siswa (Madigan & Kim, 2021), niat guru untuk berhenti (Liu & Onwuegbuzie, 2012), menurunkan motivasi dan prestasi akademik siswa (Shen et al., 2015; Sutcher et al., 2019), kepuasan kerja yang lebih rendah (Skaalvik & Skaalvik, 2009), dan bahkan merusak kesehatan (Kovess-Masféty et al., 2007). Lebih parah dari itu, 19-30% guru berhenti mengajar karena burnout (Pressley, 2021). Tingginya *burnout* guru dipengaruhi oleh kecemasan, stress, kurangnya dukungan administratif (Pressley, 2021), dan rendahnya kualitas interaksi sosial yang rendah di sekolah

(Van Droogenbroeck et al., 2014). Pernyataan ini mendukung beberapa temuan sebelumnya yang menyebutkan bahwa rendahnya makna dalam bekerja menjadi prediktor kelelahan guru. Pemenuhan akan kebutuhan eksistensial dapat mencegah kejenuhan di kalangan guru (Loonstra et al., 2009). Seseorang yang berorientasi pada pencapaian dan tujuan yang bermakna dapat mengurangi kelelahan (Pietarinen et al., 2013). Makna dalam bekerja menjadi variabel penting dalam mengurangi *burnout* guru. Makna dalam bekerja dipengaruhi oleh adanya *a calling orientation*, di mana seseorang bekerja karena merasa adanya panggilan (Fouché et al., 2017). Peningkatan makna dalam bekerja dapat meningkatkan kepedulian dalam pekerjaan sehari-hari (Lavy & Bocker, 2018). Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat membantu dalam menciptakan sekolah yang mendorong kepuasan kerja guru dan penyampaian pendidikan berkualitas tinggi (Saloviita & Pakarinen, 2021).

Penelitian ini juga menunjukkan hasil yang berbeda terkait dengan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *meaning in work*. Temuan ini sangat kontradiktif dengan sebagian besar hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan prediktor penting makna dalam bekerja (Bernarto

et al., 2020). Kepemimpinan transformasional dapat membuat guru merasa dihormati dan dipercaya (Yang, 2014). Pemimpin transformasional dapat menjaga hubungan baik dengan karyawan dan menyebabkan persepsi karyawan terhadap reputasi organisasi menjadi lebih baik (Men, 2012). Selain itu, empat hipotesis yang mengaitkan peran mediasi makna dalam bekerja juga tidak didukung secara signifikan oleh data empiris. Makna dalam bekerja tidak memediasi pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kelelahan guru, kepemimpinan transformasional terhadap komitmen guru, dukungan sekolah terhadap komitmen guru, dan aktualisasi diri terhadap komitmen guru. Alasan dibalik dari temuan yang mengejutkan ini terkait dengan populasi penelitian. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor anteseden *teacher commitment* dan *burnout*. Mempertimbangkan tujuan ini, kami fokus pada guru-guru di sekolah swasta, dari jenjang pendidikan dasar dan menengah. Hasil penelitian (Sun et al., 2017) sedikit dapat membantu menjelaskan konteks penelitian ini dimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah terkait dengan tiga set anteseden yaitu kualitas pemimpin (yang meliputi kemandirian diri, nilai, sifat, dan kecerdasan emosional yang dimiliki), fitur organisasi, dan *the leader's colleagues' characteristics* (e.g., *follower's initial developmental*

level). Dalam konteks sekolah-sekolah di Indonesia, tiga set kepemimpinan ini, sekolah-sekolah swasta tidak memiliki kualitas sebanding dengan sekolah-sekolah negeri milik pemerintah.

Digital Leadership, Makna dalam Bekerja, dan Integrasi Teknologi Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan digital kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap *meaning in-work* guru dan *teacher technology integration*. Kepala sekolah yang mampu mempengaruhi, mengarahkan dan menggerakkan guru dalam mengembangkan dan melaksanakan pendidikan dan pengajaran di era digital, akan berdampak pada peningkatan kinerja guru dalam memenuhi tuntutan kebutuhan belajar Generasi Z. Karakteristik Gen Z yang sangat dekat dan tumbuh dengan teknologi membutuhkan pendekatan yang lebih modern dalam proses pembelajaran, sehingga seorang guru harus semakin melek dan terbiasa dengan integrasi teknologi dalam pengajaran yang dilakukan. Tuntutan ini akan lebih mudah terbentuk dengan adanya dukungan dari sekolah utamanya kepemimpinan digital kepala sekolah. Penelitian sebelumnya menyimpulkan bahwa dukungan organisasi salah satunya dukungan kepala sekolah berdampak positif terhadap *meaning in work* (Akgunduz et al., 2018). Kepemimpinan

digital kepala sekolah juga akan memberikan efek pengalaman nyata yang dirasakan oleh guru dalam pemanfaatan teknologi saat pengajaran. Pengalaman inilah yang akhirnya juga akan mendorong munculnya makna bekerja guru. Penelitian (Stebleton, 2012) menyimpulkan bahwa makna bekerja dipengaruhi oleh pengalaman yang dialami dan kebahagiaan yang dirasakan. Penelitian lain juga telah membuktikan bahwa kepemimpinan digital terbukti berkorelasi dengan peningkatan performance kerja dan kebahagiaan karyawan (well-being) karena mereka merasa lebih mudah dalam menjalankan tugasnya dengan dengan memanfaatkan teknologi (Zeike et al., 2019). Hal yang sama terjadi juga dalam dunia pendidikan, kepemimpinan digital sangat berpengaruh dengan kebahagiaan dan motivasi kerja guru karena guru merasa terbantu dengan fasilitas teknologi, keterbukaan, dan fleksibilitas kepala sekolah pada proses pengajaran berbasis teknologi (Agustina et al., 2020). Beberapa hal tersebut menegaskan juga bahwa kepemimpinan digital dari kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap *teacher technology integration*. Dorongan dari kepala sekolah yang paham akan kebutuhan teknologi dalam proses pembelajaran akhirnya akan mempengaruhi guru untuk menggunakan teknologi ketika pembelajaran. Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang

mengidentifikasi bahwa integrasi teknologi guru dipengaruhi dan membutuhkan dukungan dari berbagai komponen, misalnya penelitian (Adarkwah, 2021) yang mengungkapkan bahwa kurikulum, pelatihan dan pengembangan kompetensi guru, organisasi, kepemimpinan, dan budaya sekolah merupakan komponen penting yang harus diperhatikan dalam menyukseskan integrasi teknologi guru. Beberapa penelitian lain juga menyatakan hal yang serupa bahwa dukungan kepala sekolah, dukungan pedagogis, dukungan teknis, dukungan administratif, dan ketersediaan sumber belajar digital (Cheng et al., 2020; Chiu, 2017) dapat mempengaruhi teacher technology integration. Kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan digital akan mampu membangun kultur digital di sekolah (Karakose et al., 2021). Kepemimpinan digital kepala sekolah menjadi faktor eksternal juga sekaligus sebagai pendekatan yang berfokus pada inovasi pengajaran oleh guru yang akhirnya akan memberikan dampak pada peningkatan prestasi siswa. Beberapa penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa selama masa pandemi, penggunaan teknologi pembelajaran terbukti dapat mendongkrak kualitas proses pendidikan (Alqahtani & Rajkhan, 2020; König et al., 2020) terutama meningkatkan kompetensi (Ahmed & Opoku, 2022; Hasin &

Nasir, 2021) dan kepuasan siswa terhadap pengalaman belajar (Hasin & M Nasir, 2021).

***Self-Efficacy* dan Makna dalam Bekerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *meaning in work* guru dan juga *teacher technology integration*. Efikasi diri guru yang berarti bahwa guru memiliki keyakinan atau kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas, mencapai tujuan, berkarya termasuk menyelesaikan permasalahan, pada penelitian ini memiliki pengaruh terhadap makna bekerja sebagai guru. Efikasi diri guru maka berhubungan erat dengan keterlibatan guru dalam meningkatkan prestasi siswa dan mengembangkan sekolah (Federici & Skaalvik, 2011; Yakın & Erdil, 2012). Semakin tinggi tingkat keyakinan guru maka semakin tinggi pula keterlibatannya sehingga potensi guru menemukan makna dalam pekerjaannya pun semakin besar (Menguc et al., 2013; Van Wingerden & Van Der Stoep, 2018). Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan guru sebagai dampak efikasi diri tersebut menjadi indikator bahwa guru memiliki makna bekerja. Efikasi diri guru akan mendorong sejauh mana guru meyakini pekerjaan mereka sebagai pusat untuk hidup dan memberikan ukuran kekuatan identifikasi psikologis guru dengan pekerjaan mereka. Semakin percaya dengan pekerjaan, semakin sulit untuk memisahkan diri dari

pekerjaan itu dan membuat pekerjaannya menjadi lebih bermakna.

Selain itu, efikasi diri juga menjadi dorongan untuk meningkatkan kompetensi guru di abad 21 ini dengan cara mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran. Efikasi diri menjadi kontruksi penting dalam kompetensi guru karena akan menjadi penentu bagi guru dapat beradaptasi terhadap pola pengajaran berbasis teknologi (König et al., 2020; Lauermann & König, 2016). Guru yang memiliki keyakinan diri tinggi terhadap kemampuannya akan lebih mudah beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Meskipun hambatan muncul, mereka tidak akan menyerah dan tetap berusaha menguasai teknologi pengajaran sebagai profesionalisme. Penelitian Lai et al. (2001) mengemukakan bahwa tingkat kepercayaan dan keyakinan pedagogis mengenai nilai penggunaan teknologi merupakan hambatan penggunaan teknologi di kelas. Penelitian ini membuktikan pernyataan tersebut, bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan positif terhadap teacher technology integration. Efikasi diri menjadi salah satu faktor internal yang mempengaruhi integrasi teknologi dalam pengajaran (Cheng et al., 2020; Farjon et al., 2019; Hur et al., 2016). Hal serupa diungkapkan dari penelitian (Clipa et al., 2023) yang menyimpulkan bahwa *self-efficacy* faktor yang

berkorelasi dengan integrasi teknologi pada proses pengajaran yaitu perilaku guru, efikasi diri dan keterampilan IT guru.

Hasil-hasil penelitian kami memiliki kontribusi teoritis dan praktis. Secara teoritis, beberapa pernyataan yang dilandasi hasil penelitian kami menunjukkan bahwa komitmen guru meningkat ketika mereka menemukan bahwa pekerjaan mereka bermakna. Ini bermakna bahwa jika guru menyelesaikan tugas yang penting dan berharga bagi mereka maka mereka akan mengerahkan seluruh pikiran, pengetahuan, ketrampilan, dan dedikasi mereka untuk organisasi sekolah. Pada saat yang sama, makna dalam bekerja juga dapat mengurangi tingkat kelelahan guru. Jika guru merasa pekerjaan mereka adalah bermakna, guru mengalami emosi positif di tempat kerja, memiliki tujuan kerja yang bermakna, dan merasakan bekerja sebagai bagian dari kehidupan menuju keberadaan yang bermakna (S. Lee, 2015) maka tingkat kelelahan dalam bekerja akan berkurang yang selanjutnya akan berdampak pada berkurangnya niat guru untuk berhenti mengajar (Liu & Onwuegbuzie, 2012), kepuasan kerja meningkat (Skaalvik & Skaalvik, 2009), kualitas kesehatan mental meningkat (Kovess-Masféty et al., 2007), menurunnya kecemasan dalam mengajar (Pressley, 2021), dan lebih peduli terhadap capaian pembelajaran siswa (Madigan & Kim, 2021). Agar makna dalam bekerja

meningkat perlu ada dukungan organisasi sekolah dan aktualisasi diri guru. Dalam penelitian ini, dua variabel ini secara bersamaan dapat meningkatkan makna dalam bekerja guru. Selain itu, efek mediasi makna dalam bekerja sebagian didukung oleh penelitian ini, sehingga dapat meningkatkan pemahaman kita tentang cara dukungan sekolah dan aktualisasi diri meningkatkan komitmen dan mengurangi burnout guru. Peran mediasi makna dalam bekerja ini menunjukkan bahwa persepsi guru tentang pekerjaannya merupakan faktor penting dalam menentukan komitmen terhadap pekerjaan. Temuan penelitian ini mendukung argumen bahwa makna dalam bekerja memainkan peran mediasi penuh dalam hubungan antara dukungan sekolah dan aktualisasi diri dengan komitmen dan burnout guru. Akhirnya, studi ini menawarkan konsep yang lebih komprehensif tentang makna dalam bekerja dan memberikan bukti empiris bahwa dukungan sekolah dan aktualisasi diri mengarah pada tingkat komitmen dan burnout guru melalui makna dalam bekerja.

Sedangkan kontribusi praktis, temuan penelitian ini menawarkan kerangka kerja kepada kepala sekolah untuk meningkatkan komitmen dan menurunkan *burnout* guru dengan meningkatkan dukungan sekolah dan aktualisasi diri melalui makna dalam bekerja. Hasilnya menunjukkan bahwa

dukungan sekolah dan aktualisasi diri meningkatkan makna dalam bekerja sehingga kepala sekolah harus menekankan bahwa organisasi sekolah memberikan dukungan sepenuhnya dan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada guru untuk melakukan aktualisasi diri. Untuk meningkatkan *perceived school support*, kepala sekolah dituntut menciptakan iklim sekolah yang berkeadilan (Jacobs et al., 2014), penyediaan kesempatan untuk bertumbuh (Mendelson et al., 2011), dukungan atasan (Simosi, 2012), dukungan rekan kerja (Ahmed & Nawaz, 2015). Sedangkan untuk meningkatkan aktualisasi diri guru, kepala sekolah dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja guru (Gopinath, 2020), menyediakan kebebasan memilih (Arslan, 2017), memberikan peluang untuk tumbuh dan kenyamanan dan keamanan psikologi (Alaghmand et al., 2018). Kemampuan kepala sekolah dalam menjalin interaksi yang baik juga memprediksi persepsi tentang dukungan sekolah yang diterima guru (Bogler & Nir, 2015).

KESIMPULAN

Makna dalam bekerja merupakan variabel internal yang terbukti dapat meningkatkan aspek-aspek positif kinerja dan menurunkan aspek-aspek negatif kinerja guru. Makna dalam bekerja memiliki empat atribut penting yaitu: mengalami emosi positif di tempat kerja, arti dari pekerjaan itu sendiri, maksud dan tujuan kerja yang bermakna, dan bekerja sebagai bagian dari kehidupan menuju keberadaan yang bermakna. Makna dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan digital kepala sekolah, kepemimpinan transformasional, aktualisasi diri, transendensi diri, *teacher leadership*, dan *self-efficacy*.

Makna dalam bekerja dapat mempengaruhi aspek-aspek positif dari kinerja guru. Aspek-aspek kinerja positif guru yang dipengaruhi oleh makna dalam bekerja yaitu kompetensi guru, kemampuan guru dalam mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran, dan komitmen kerja. Sementara itu, aspek-aspek negatif kinerja guru yang dapat diturunkan melalui makna dalam bekerja adalah kelelahan kerja guru. Semakin tinggi makna dalam bekerja maka semakin menurun tingkat kelelahan kerja guru. Kepala sekolah dan segenap lembaga yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi guru dapat memanfaatkan temuan-temuan penelitian ini untuk meningkatkan kinerja mereka.

REFERENSI

- Abbas, H. (2013). Misteri Pelaksanaan Sertifikasi Guru. *Opini Kompas, Wednesday, 12*.
- Adarkwah, M. A. (2021). "I'm not against online teaching, but what about us?": ICT in Ghana post Covid-19. *Education and Information Technologies, 26(2)*, 1665–1685. <https://doi.org/10.1007/s10639-020-10331-z>
- Adnyani, D. P. D. P. (2015). *Professional development for pre-service teacher: A case study of professional development program for pre-service teacher in State University in Central Indonesia*.
- Aglozo, E. Y., Akotia, C. S., Osei-Tutu, A., & Annor, F. (2019). Spirituality and subjective well-being among Ghanaian older adults: optimism and meaning in life as mediators. *Aging and Mental Health, 25(2)*, 1–10. <https://doi.org/10.1080/13607863.2019.1697203>
- Agustina, R., Kamdi, W., Hadi, S., Muladi, & Nurhadi, D. (2020). Influence of the principal's digital leadership on the reflective practices of vocational teachers mediated by trust, self efficacy, and work engagement. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research, 19(11)*, 24–40. <https://doi.org/10.26803/ijlter.19.11.2>
- Ahmed, I., & Nawaz, M. M. (2015). Antecedents and outcomes of perceived organizational support: A literature survey approach. *Journal of Management Development, 34(7)*, 867–880. <https://doi.org/10.1108/JMD-09-2013-0115>
- Ahmed, V., & Opoku, A. (2022). Technology supported learning and pedagogy in times of crisis: the case of COVID-19 pandemic. In *Education and Information Technologies* (Vol. 27, Issue 1). Springer US. <https://doi.org/10.1007/s10639-021-10706-w>

- Akgunduz, Y., Alkan, C., & Gök, Ö. A. (2018). Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: The mediating effect of meaning of work. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 105–114. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2018.01.004>
- Akiba, M., & Liang, G. (2016). Effects of teacher professional learning activities on student achievement growth. *Journal of Educational Research*, 109(1), 99–110. <https://doi.org/10.1080/00220671.2014.924470>
- Alaghmand, S., Mozaffar, F., Hosseini, S. B., & Sedghpour, B. S. (2018). Investigating Factors Affecting Students' Self-Actualization at University Spaces. *Romanian Journal for Multidimensional Education/Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*, 10.
- Aliakbari, M., & Amoli, F. A. (2016). The Effects of Teacher Empowerment on Teacher Commitment and Student Achievement. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7(4), 649–657. <https://doi.org/10.5901/mjss.2016.v7n4p649>
- Alqahtani, A. Y., & Rajkhan, A. A. (2020). E-learning critical success factors during the covid-19 pandemic: A comprehensive analysis of e-learning managerial perspectives. *Education Sciences*, 10(9), 1–16. <https://doi.org/10.3390/educsci10090216>
- Anderson, R. A., Pizarro, D. A., & Kinzler, K. D. (2018). The Psychology of Moral Praise. *Self-Transcendence and Virtue: Perspectives from Philosophy, Psychology, and Theology*.
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P. (1998). Perceived organizational support and police performance: the moderating influence of socioemotional needs. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 288.

- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(3), 193.
- Arslan, A. (2017). Basic Needs as a Predictors of Prospective Teachers' Self-actualization. *Universal Journal of Educational Research, 5*(6), 1045–1050. <https://doi.org/10.13189/ujer.2017.050618>
- Artüz, S. D., & Bayraktar, O. (2021). The effect of relation between digital leadership practice and learning organization on the perception of individual performance. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 20*(40), 97–120. <https://doi.org/10.46928/iticusbe.761479>
- Avalos, B. (2011). Teacher professional development in teaching and teacher education over ten years. *Teaching and Teacher Education, 27*(1), 10–20. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.08.007>
- Azorín, C., Harris, A., & Jones, M. (2020). Taking a distributed perspective on leading professional learning networks. *School Leadership and Management, 40*(2–3), 111–127. <https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1647418>
- Bair, M. A. (2016). Professionalism: A comparative case study of teachers, nurses, and social workers. *Educational Studies, 42*(5), 450–464. <https://doi.org/10.1080/03055698.2016.1219651>
- Bajjani-Gebara, J., Hinds, P., Insel, K., Reed, P., Moore, K., & Badger, T. (2019). Well-being, Self-transcendence, and Resilience of Parental Caregivers of Children in Active Cancer Treatment: Where Do We Go from Here? *Cancer Nursing, 42*(5), E41–E52. <https://doi.org/10.1097/NCC.0000000000000662>

- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2000). Burnout contagion processes among teachers 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(11), 2289–2308.
- Baldwin, M., Landau, M. J., & Swanson, T. J. (2018). Metaphors can give life meaning. *Self and Identity*, 17(2), 163–193.
- Barnett, M. D., Moore, J. M., & Garza, C. J. (2019). Meaning in life and self-esteem help hospice nurses withstand prolonged exposure to death. *Journal of Nursing Management*, 27(4), 775–780. <https://doi.org/10.1111/jonm.12737>
- Batthyany, A., & Russo-Netzer, P. (2014). *Meaning in positive and existential psychology*. Springer.
- Baum, S. K., & Stewart Jr, R. B. (1990). Sources of meaning through the lifespan. *Psychological Reports*, 67(1), 3–14.
- Baumeister, R. F., Vohs, K. D., Aaker, J. L., & Garbinsky, E. N. (2013). Some key differences between a happy life and a meaningful life. *Journal of Positive Psychology*, 8(6), 505–516. <https://doi.org/10.1080/17439760.2013.830764>
- Berkovich, I., & Eyal, O. (2017). The mediating role of principals' transformational leadership behaviors in promoting teachers' emotional wellness at work: A study in Israeli primary schools. *Educational Management Administration and Leadership*, 45(2), 316–335. <https://doi.org/10.1177/1741143215617947>
- Bernarto, I., Bachtiar, D., Sudibjo, N., Suryawan, I. N., Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). Effect of transformational leadership, perceived organizational support, job satisfaction toward life satisfaction: Evidences from Indonesian teachers. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 5495–5503.
- Berry, B., Daughtrey, A., & Wieder, A. (2010). Teacher leadership : Leading the way to effective teaching and learning. *Center for Teaching Quality*, January, 1–12.

- Billingsley, B., & Bettini, E. (2019). Special education teacher attrition and retention: A review of the literature. *Review of Educational Research*, 89(5), 697–744.
- Blau, I., Goldberg, S., & Benolol, N. (2019). Purpose and life satisfaction during adolescence: the role of meaning in life, social support, and problematic digital use. *Journal of Youth Studies*, 22(7), 907–925. <https://doi.org/10.1080/13676261.2018.1551614>
- Bogler, R., & Nir, A. E. (2012). The importance of teachers' perceived organizational support to job satisfaction: What's empowerment got to do with it? *Journal of Educational Administration*, 50(3), 287–306. <https://doi.org/10.1108/09578231211223310>
- Bogler, R., & Nir, A. E. (2015). The contribution of perceived fit between job demands and abilities to teachers' commitment and job satisfaction. *Educational Management Administration and Leadership*, 43(4), 541–560. <https://doi.org/10.1177/1741143214535736>
- Bolkan, S., Goodboy, A. K., & Griffin, D. J. (2011). Teacher leadership and intellectual stimulation: Improving students' approaches to studying through intrinsic motivation. *Communication Research Reports*, 28(4), 337–346. <https://doi.org/10.1080/08824096.2011.615958>
- Bonanno, G. A., Papa, A., Lalande, K., Zhang, N., & Noll, J. G. (2005). Grief processing and deliberate grief avoidance: a prospective comparison of bereaved spouses and parents in the United States and the People's Republic of China. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 73(1), 86.
- Bouwman, M., Runhaar, P., Wesselink, R., & Mulder, M. (2019). Towards distributed leadership in vocational education and training schools: The interplay between formal leaders and team members. *Educational Management Administration and Leadership*, 47(4), 555–

571. <https://doi.org/10.1177/1741143217745877>
- Boyle, P. A., Buchman, A. S., Barnes, L. L., & Bennett, D. A. (2010). Effect of a purpose in life on risk of incident Alzheimer disease and mild cognitive impairment in community-dwelling older persons. *Archives of General Psychiatry*, 67(3), 304–310. <https://doi.org/10.1001/archgenpsychiatry.2009.208>
- Brouwers, A., & Tomic, W. (2000). A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management. *Teaching and Teacher Education*, 16(2), 239–253. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(99\)00057-8](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(99)00057-8)
- Burhanudin, M. (2017). the Roles of Principals in Increasing Education Quality By Developing Teacher Profesionalism. *Didaktika Religia*, 5(1), 143–174. <https://doi.org/10.30762/didaktika.v5i1.856>
- Cahyono, Y., Novitasari, D., Sihotang, M., Aman, M., Fahlevi, M., Nadeak, M., Siahaan, M., Asbari, M., & Purwanto, A. (2020). The Effect of Transformational Leadership Dimensions on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Case Studies in Private University Lecturers. *Solid State Technology*, 63(1s), 158–184. <http://www.solidstatetechnology.us/index.php/JSST/article/view/707>
- Campbell, E. (1996). Ethical implications of collegial loyalty as one view of teacher professionalism. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 2(2), 191–208. <https://doi.org/10.1080/1354060960020203>
- Cansoy, R. (2018). The Relationship between School Principals' Leadership Behaviours and Teachers' Job Satisfaction: A Systematic Review. *International Education Studies*, 12(1), 37. <https://doi.org/10.5539/ies.v12n1p37>

- Canterino, F., Cirella, S., Piccoli, B., & Shani, A. B. (Rami. (2020). Leadership and change mobilization: The mediating role of distributed leadership. *Journal of Business Research*, 108(February 2019), 42–51. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.09.052>
- Capone, V., Joshanloo, M., & Park, M. S.-A. (2019). Burnout, depression, efficacy beliefs, and work-related variables among school teachers. *International Journal of Educational Research*, 95, 97–108.
- Chakofsky, N. E. (2010). *Meaningful workplaces: reframing how and where we work*. Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- Chang, M. C., Al-Samarrai, S., Shaeffer, S., Ragatz, A. B., De Ree, J., & Stevenson, R. (2013). *Teacher reform in Indonesia: The role of politics and evidence in policy making*. World Bank Publications.
- Cheng, M. M. H., Cheng, A. Y. N., & Tang, S. Y. F. (2010). Closing the gap between the theory and practice of teaching: Implications for teacher education programmes in Hong Kong. *Journal of Education for Teaching*, 36(1), 91–104. <https://doi.org/10.1080/02607470903462222>
- Cheng, S.-L., Lu, L., Xie, K., & Vongkulluksn, V. W. (2020). Understanding teacher technology integration from expectancy-value perspectives. *Teaching and Teacher Education*, 91, 103062.
- Cheng, Y. C. (1996). Relation between teachers' professionalism and job attitudes, educational outcomes, and organizational factors. *Journal of Educational Research*, 89(3), 163–171. <https://doi.org/10.1080/00220671.1996.9941322>
- Chiu, T. K. F. (2017). Introducing electronic textbooks as daily-use technology in schools: A top-down adoption process. *British Journal of Educational Technology*, 48(2), 524–537.

- Chu, S. T.-W., & Mak, W. W. S. (2020). How mindfulness enhances meaning in life: a meta-analysis of correlational studies and randomized controlled trials. *Mindfulness, 11*(1), 177–193.
- Chung, M.-S. (2019). Teacher efficacy, collective self-esteem, and organizational commitment of childcare teachers: A moderated mediation model of social support. *Frontiers in Psychology, 10*, 955.
- Clipa, O., Delibas, C.-S., & Mățã, L. (2023). Teachers' Self-Efficacy and Attitudes towards the Use of Information Technology in Classrooms. *Education Sciences, 13*(10), 1001.
- Cohen, K., & Cairns, D. (2012). Is searching for meaning in life associated with reduced subjective well-being? Confirmation and possible moderators. *Journal of Happiness Studies, 13*, 313–331.
- Collie, R. J., Granziera, H., & Martin, A. J. (2018). Teachers' perceived autonomy support and adaptability: An investigation employing the job demands-resources model as relevant to workplace exhaustion, disengagement, and commitment. *Teaching and Teacher Education, 74*, 125–136.
- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2011). Predicting teacher commitment: The impact of school climate and social-emotional learning. *Psychology in the Schools, 48*(10), 1034–1048.
- Compton, W. C. (2018). Self-actualization myths: What did Maslow really say? *Journal of Humanistic Psychology, 0022167818761929*.
- Compton, W. C., Smith, M. L., Cornish, K. A., & Qualls, D. L. (1996). Factor structure of mental health measures. *Journal of Personality and Social Psychology, 71*(2), 406.
- Crasborn, F., & Hennissen, P. (2010). The skilled mentor. Mentor teachers' use and acquisition of supervisory skills. *Eindhoven: Technische Universiteit Eindhoven*.

- Creasy, K. L. (2015). Defining Professionalism in Teacher Education Programs. *Online Submission*, 2(2), 23–25. <https://doi.org/https://eric.ed.gov/?id=ED563997>
- Czekierda, K., Banik, A., Park, C. L., & Luszczynska, A. (2017). Meaning in life and physical health: systematic review and meta-analysis. *Health Psychology Review*, 11(4), 387–418.
- Daniëls, E., Hondeghem, A., & Dochy, F. (2019). A review on leadership and leadership development in educational settings. *Educational Research Review*, 27(January 2018), 110–125. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2019.02.003>
- Darling-Hammond, L. (2006). Assessing teacher education: The usefulness of multiple measures for assessing program outcomes. *Journal of Teacher Education*, 57(2), 120–138. <https://doi.org/10.1177/0022487105283796>
- Darling-Hammond, L. (2009). Teacher education and the American future. Charles W. Hunt lecture. *Annual Meeting of the American Association of Colleges for Teacher Education, Chicago*.
- Darling-hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective Teacher Professional Development* (Issue June).
- Debats, D. L. (1999). Sources of meaning: An investigation of significant commitments in life. *Journal of Humanistic Psychology*, 39(4), 30–57.
- Deed, C., Cox, P., & Prain, V. (2011). Enablers and constraints in achieving integration in a teacher preparation program. *Australian Journal of Teacher Education*, 36(8). <https://doi.org/10.14221/ajte.2011v36n4.5>
- Dehghan, F. (2020). Professional Development in Education Teachers ' perceptions of professionalism: a top-down or a bottom-up decision-making process? *Professional Development in Education*, 00(00), 1–10. <https://doi.org/10.1080/19415257.2020.1725597>

- Delle Fave, A., Brdar, I., Wissing, M. P., & Vella-Brodrick, D. A. (2016). Sources and motives for personal meaning in adulthood. In *Positive Psychology in Search for Meaning* (pp. 69–81). Routledge.
- Donohoo, J. (2018). Collective teacher efficacy research: Productive patterns of behaviour and other positive consequences. *Journal of Educational Change*, 19(3), 323–345.
- Eggleston, J. (2018). Teacher professionalism and professionalization. *The Changing Government of Education*, 113–123.
- Eickelmann, B., & Drossel, K. (2020). *Lehrer* innenbildung und Digitalisierung-Konzepte und Entwicklungsperspektiven*. JSTOR.
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees*. American Psychological Association.
- Erdem, M., İlğan, A., & Uçar, H. İ. (2014). Relationship between Learning Organization and Job Satisfaction of Primary School Teachers. *International Online Journal of Educational Sciences*, 6(1), 8–20. <https://doi.org/10.15345/iojes.2014.01.002>
- Eslamieh, F., & Mohammad Davoudi, A. H. (2016). An analysis of the relationship between managers' ethical leadership style with teachers' organizational commitment and job burnout. *International Journal of Organizational Leadership*, 5, 380–392.
- Evans, L., & Homer, M. S. (2014). *Academic journal editors' professionalism: perceptions of power, proficiency and personal agendas*.
- Fahmi, M., Maulana, A., & Yusuf, A. A. (2011). Teacher certification in Indonesia: A confusion of means and ends. *Center for Economics and Development Studies (CEDS) Padjadjaran University*, 3(1), 1–18. <https://doi.org/https://core.ac.uk/download/pdf/93>

10848.pdf

- Farjon, D., Smits, A., & Voogt, J. (2019). Technology integration of pre-service teachers explained by attitudes and beliefs, competency, access, and experience. *Computers & Education*, *130*, 81–93.
- Faskhodi, A. A., & Siyyari, M. (2018). Dimensions of work engagement and teacher burnout: A study of relations among Iranian EFL Teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, *43*(1), 78–93.
<https://doi.org/10.14221/ajte.2018v43n1.5>
- Fave, A. D., Brdar, I., Vella-Brodrick, D., & Wissing, M. P. (2013). Religion, spirituality, and well-being across nations: the eudaemonic and hedonic happiness investigation. *Well-Being and Cultures: Perspectives from Positive Psychology*, 117–134.
- Federici, R. A., & Skaalvik, E. M. (2011). Principal self-efficacy and work engagement: Assessing a Norwegian Principal Self-Efficacy Scale. *Social Psychology of Education*, *14*(4), 575–600.
<https://doi.org/10.1007/s11218-011-9160-4>
- Florez, I. A., Schulenberg, S. E., Lair, E. C., Wilson, K. G., & Johnson, K. A. (2019). Understanding meaning and racial prejudice: Examining self-transcendence and psychological inflexibility in a sample of White college students. *Journal of Contextual Behavioral Science*, *12*(March 2019), 1–6.
<https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2018.11.007>
- Forster, E. M. (1997). Teacher Leadership: Professional Right and Responsibility. *Action in Teacher Education*, *19*(3), 82–94.
<https://doi.org/10.1080/01626620.1997.10462881>
- Fouché, E., Rothmann, S., & Van Der Vyver, C. (2017). Antecedents and outcomes of meaningful work among school teachers. *SA Journal of Industrial Psychology*, *43*(1), 1–10.
<https://doi.org/10.4102/sajip.v43i0.1398>

- Frankl, V. E. (1985). *Man's search for meaning*. Simon and Schuster.
- Freeman, G. T., & Fields, D. (2020). School leadership in an urban context: complicating notions of effective principal leadership, organizational setting, and teacher commitment to students. *International Journal of Leadership in Education*, 00(00), 1–21. <https://doi.org/10.1080/13603124.2020.1818133>
- Fu, W., & Deshpande, S. P. (2014). The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 339–349. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1876-y>
- Gangai, K. N., & Agrawal, R. (2015). Job satisfaction and organizational commitment: Is it important for employee performance. *International Journal of Management and Business Research*, 5(4), 269–278.
- García Torres, D. (2019). Distributed leadership, professional collaboration, and teachers' job satisfaction in U.S. schools. *Teaching and Teacher Education*, 79, 111–123. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.12.001>
- Garrick, A., Winwood, P. C., Mak, A. S., Cathcart, S., Bakker, A. B., & Lushington, K. (2014). Prevalence and organisational factors of psychological injury among Australian school teachers. *The Australasian Journal of Organisational Psychology*, 7.
- Geldenhuis, M., Taba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1–10.
- Genç, Z. S. (2016). More Practice for Pre-Service Teachers and More Theory for In-service Teachers of English Language. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 232(April), 677–683. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.10.092>

- Gewasari, D. M., Manullang, P. D. B., & M.Pd, P. D. A. M. S. (2017). The Determinant Factors That Effect Teacher Performance of Public Senior High School in Deli Serdang District. *IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSRJRME)*, 07(01), 12–21. <https://doi.org/10.9790/7388-0701041221>
- Gichuru, L. M., Ongus, R. W., In, S., District, G., City, K., & Leah Muthoni Gichuru. (2016). Effect of teacher quality on student performance in mathematics in primary 6 national examination : a survey of private primary. *International Journal of Education and Research*, 4(2), 237–260.
- Golob, H. M. (2012). The Impact of Teacher’s Professional Development on the Results of Pupils at National Assessment of Knowledge. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 47(2005), 1648–1654. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.878>
- González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 165–174.
- Gopinath, R. (2020). *Confirmator Factor Analysis in Self Actualization*.
- Gopinath, R., & Litt, D. (2020). Impact of self-actualization on organizational commitment, job involvement and job satisfaction among academic leaders using structural equation modeling. *Palarch’s Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 13999–14011.
- Gray, C. C., Wright, P. R., & Pascoe, R. (2017). Raising the curtain: Investigating the practicum experiences of pre-service drama teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 42(1), 36–53. <https://doi.org/10.14221/ajte.2017v42n1.3>
- Grayson, J. L., & Alvarez, H. K. (2008). School climate factors relating to teacher burnout: A mediator model. *Teaching and Teacher Education*, 24(5), 1349–1363.

- Grossman, P., & McDonald, M. (2008). *Back to the future: Directions for research in teaching and teacher education*.
- Habibi, B., Hartinah, S., Umam, R., Syazali, M., Lestari, F., Abdurrahman, A., & Jauhariyah, D. (2019). Factor Determinants of Teacher Professionalism as Development of Student Learning Education at School of SMK PGRI in Tegal City, Indonesia. *Journal of Gifted Education and Creativity*, 6(2), 125–134.
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141(2–3), 415–424. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2012.02.043>
- Han, J., Yin, H., & Wang, W. (2016). The effect of tertiary teachers' goal orientations for teaching on their commitment: the mediating role of teacher engagement. *Educational Psychology*, 36(3), 526–547. <https://doi.org/10.1080/01443410.2015.1044943>
- Hanafi, H. (2018). *Profesionalisme guru dalam pengelolaan kegiatan pembelajaran di sekolah*. deepublish.
- Hargreaves, A. (2000). Four ages of professionalism and professional learning. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 6(2), 151–182. <https://doi.org/10.1080/713698714>
- Harisman, Y., Kusumah, Y. S., & Kusnandi, K. (2019). How teacher professionalism influences student behaviour in mathematical problem-solving process. *Journal of Physics: Conference Series*, 1188(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1188/1/012080>
- Harisman, Yulyanti, Kusumah, Y. S., Kusnandi, K., & Noto, M. S. (2019). the Teachers' Experience Background and Their Profesionalism. *Infinity Journal*, 8(2), 129. <https://doi.org/10.22460/infinity.v8i2.p129-142>
- Harpaz, I., & Meshoulam, I. (2010). The meaning of work, employment relations, and strategic human resources

- management in Israel. *Human Resource Management Review*, 20(3), 212–223.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.08.009>
- Hasbay, D., & Altindag, E. (2018). Factors That Affect The Performance Of Teachers Working In Secondary-Level Education. *Academy of Educational Leadership Journal*, 22(1), 1–19.
- Hasbullah, R., & Moeins, A. (2016). The Influence of Professionalism, Achievement Motivation and Empowerment Against the Work Discipline and Its Implication on Teacher Performance. *International Journal of Business and Commerce*, 5(06), 18–36.
- Hasin, I., & M Nasir, M. K. (2021). The effectiveness of the use of Information and Communication Technology (ICT) in rural secondary schools in Malaysia. *Journal of Education and E-Learning Research*, 8(1), 59–64.
<https://doi.org/10.20448/JOURNAL.509.2021.81.59.64>
- Heck, D., & Ambrosetti, A. (2018). Reclaiming educator professionalism in and for uncertain times. In *Teacher education in and for uncertain times* (pp. 1–13). Springer.
- Heintzelman, S. J., & King, L. A. (2019). Routines and Meaning in Life. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 45(5), 688–699.
<https://doi.org/10.1177/0146167218795133>
- Heintzelman, S. J., Trent, J., & King, L. A. (2013). Encounters with objective coherence and the experience of meaning in life. *Psychological Science*, 24(6), 991–998.
<https://doi.org/10.1177/0956797612465878>
- Hendriani, A. (2017). *Analysis of Self-Actualization Theory of Abraham Maslow and the Implication for Enhancement of Teachers Competency*. 88(Nfe 2016), 17–20.
<https://doi.org/10.2991/nfe-16.2017.5>
- Heo, J., & Han, S. (2018). Effects of motivation, academic stress and age in predicting self-directed learning

- readiness (SDLR): Focused on online college students. *Education and Information Technologies*, 23(1), 61–71.
- Hicks, J. A., & King, L. A. (2009). Meaning in life as a subjective judgment and a lived experience. *Social and Personality Psychology Compass*, 3(4), 638–653. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2009.00193.x>
- Hoffman, J. V, Wetzel, M. M., Maloch, B., Greeter, E., Taylor, L., DeJulio, S., & Vlach, S. K. (2015). What can we learn from studying the coaching interactions between cooperating teachers and preservice teachers? A literature review. *Teaching and Teacher Education*, 52, 99–112. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2015.09.004>
- Hofmann, W., Wisneski, D. C., Brandt, M. J., & Skitka, L. J. (2014). Morality in everyday life. *Science*, 345(6202), 1340–1343. <https://doi.org/10.1126/science.1251560>
- Hosseingholizadeh, R., Amrahi, A., & El-Farr, H. (2020). Instructional leadership, and teacher’s collective efficacy, commitment, and professional learning in primary schools: a mediation model. *Professional Development in Education*, 00(00), 1–18. <https://doi.org/10.1080/19415257.2020.1850510>
- Hudson, P. B., Nguyen, T. M. H., & Hudson, S. (2008). Challenges for preservice EFL teachers entering practicum. *Proceedings 2008 Asia TEFL International Conference “Globalizing Asia: The Role of ELT,” 2008*, (12 pages). <http://eprints.qut.edu.au/14517/1/14517.pdf>
- Hupkens, S., Machielse, A., Goumans, M., & Derkx, P. (2018). Meaning in life of older persons: An integrative literature review. *Nursing Ethics*, 25(8), 973–991. <https://doi.org/10.1177/0969733016680122>
- Hur, J. W., Shannon, D., & Wolf, S. (2016). An Investigation of Relationships Between Internal and External Factors Affecting Technology Integration in Classrooms. *Journal of Digital Learning in Teacher*

- Education*, 32(3), 105–114.
<https://doi.org/10.1080/21532974.2016.1169959>
- Iancu, A. E., Rusu, A., Măroiu, C., Păcurar, R., & Maricuoiu, L. P. (2018). The Effectiveness of Interventions Aimed at Reducing Teacher Burnout: a Meta-Analysis. *Educational Psychology Review*, 30(2), 373–396. <https://doi.org/10.1007/s10648-017-9420-8>
- Ibrahim, A., Mokhtar, W. K. A. W., Ali, S., & Simin, M. H. A. (2017). Effect of transformational principal leadership style on teachers commitments and school achievement. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(5), 2222–6990.
- Ifanti, A. A., & Fotopoulou, V. S. (2011). Teachers' Perceptions of Professionalism and Professional Development: A Case Study in Greece. *World Journal of Education*, 1(1), 40–51.
<https://doi.org/10.5430/wje.v1n1p40>
- Ilma Nafia, Z., & Suyatno, S. (2020). The effect of teachers' leadership on students' motivation in al-Islam Tambakbayan elementary school. *Universal Journal of Educational Research*, 8(5), 1907–1915.
<https://doi.org/10.13189/ujer.2020.080527>
- Ingvarson, L., Reid, K., Buckley, S., Kleinhenz, E., Masters, G. N., & Rowley, G. (2014). *Best practice teacher education programs and Australia's own programs*.
- IsHak, W., Nikravesh, R., Lederer, S., Perry, R., Ogunyemi, D., & Bernstein, C. (2013). Burnout in medical students: a systematic review. *The Clinical Teacher*, 10(4), 242–245.
- Iyidogan, F. (2011). *Personal Factors Affecting Experience English Teacher's Decisions Whether Or Not To Engage In Professional Development Activities* (Issue June). Bilkent University Ankara.
- Jacobs, G., Belschak, F. D., & Den Hartog, D. N. (2014). (Un)Ethical Behavior and Performance Appraisal: The Role of Affect, Support, and Organizational

- Justice. *Journal of Business Ethics*, 121(1), 63–76.
<https://doi.org/10.1007/s10551-013-1687-1>
- Jalal, F. (2009). *Teacher certification in Indonesia: A strategy for teacher quality improvement*. Departemen Pendidikan Nasional, Republik Indonesia.
- Jo, S. H. (2014). Teacher commitment: Exploring associations with relationships and emotions. *Teaching and Teacher Education*, 43, 120–130.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.07.004>
- Johlke, M. C., Stamper, C. L., & Shoemaker, M. E. (2002). Antecedents to boundary-spanner perceived organizational support. *Journal of Managerial Psychology*.
- Joo, Y. H. (2020). The effects of distributed leadership on teacher professionalism: The case of Korean middle schools. *International Journal of Educational Research*, 99(August 2019).
<https://doi.org/10.1016/j.ijer.2019.101500>
- Kang, Y., Cooper, N., Pandey, P., Scholz, C., O'Donnell, M. B., Lieberman, M. D., Taylor, S. E., Strecher, V. J., Dal Cin, S., & Konrath, S. (2018). Effects of self-transcendence on neural responses to persuasive messages and health behavior change. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 115(40), 9974–9979.
- Karakose, T., Polat, H., & Papadakis, S. (2021). Examining teachers' perspectives on school principals' digital leadership roles and technology capabilities during the covid-19 pandemic. *Sustainability (Switzerland)*, 13(23).
<https://doi.org/10.3390/su132313448>
- Kennedy-clark, S., Eddles-hirsch, K., Francis, T., & Cummins, G. (2018). *Developing Pre-Service Teacher Professional Capabilities through Action Research*. *Developing Pre-Service Teacher Professional Capabilities through Action*. 43(9).
<https://doi.org/doi/abs/10.3316/aeipt.221584>

- Kenrick, D. T. (2017). Self-Actualization, Human Nature, and Global Social Problems: I. Foundations. *Society*, 54(6), 520–523. <https://doi.org/10.1007/s12115-017-0181-2>
- Kertesz, J., & Downing, J. (2016). Piloting teacher education practicum partnerships: Teaching alliances for professional practice (TAPP-Tas)1. *Australian Journal of Teacher Education*, 41(12), 13–24. <https://doi.org/10.14221/ajte.2016v41n12.2>
- Kharisma, C., & Suyatno, S. (2019). Peran Guru Dalam Menanamkan Karakteri Disiplin Siswa Di Sekolah Dasar Negeri Bleber 1 Prambanan Sleman. *Jurnal Fundadikdas (Fundamental Pendidikan Dasar)*, 1(2), 131–139. <https://doi.org/10.12928/fundadikdas.v1i2.656>
- Khumalo, S. S. (2019). The Role of Transformational School Leadership in Promoting Teacher Commitment: An Antecedent for Sustainable Development in South Africa. *Discourse and Communication for Sustainable Education*, 10(2), 22–32. <https://doi.org/10.2478/dcse-2019-0015>
- Kim, K. Y., Eisenberger, R., & Baik, K. (2016). Perceived organizational support and affective organizational commitment: Moderating influence of perceived organizational competence. *Journal of Organizational Behavior*, 37(4), 558–583.
- Kim, S.-S., Hayward, R. D., & Gil, M. (2018). Family interdependence, spiritual perspective, self-transcendence, and depression among Korean college students. *Journal of Religion and Health*, 57, 2079–2091.
- König, J., Jäger-Biela, D. J., & Glutsch, N. (2020). Adapting to online teaching during COVID-19 school closure: teacher education and teacher competence effects among early career teachers in Germany. *European Journal of Teacher Education*, 43(4), 608–622. <https://doi.org/10.1080/02619768.2020.1809650>

- König, J., & Rothland, M. (2012). Motivations for choosing teaching as a career: effects on general pedagogical knowledge during initial teacher education. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 289–315. <https://doi.org/10.1080/1359866X.2012.700045>
- Kovess-Masféty, V., Rios-Seidel, C., & Sevilla-Dedieu, C. (2007). Teachers' mental health and teaching levels. *Teaching and Teacher Education*, 23(7), 1177–1192.
- Krause, J. M. (2017). Physical Education Student Teachers' Technology Integration Self-Efficacy. *The Physical Educator*, 74(3), 476–496. <https://doi.org/10.18666/tpe-2017-v74-i3-7329>
- Krause, N. (2007). Longitudinal Study of Social Support and Meaning in Life. *Psychology and Aging*, 22(3), 456–469. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.22.3.456>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Kwenda, C., Adendorff, S., & Mosito, C. (2017). Student-teachers' understanding of the role of theory in their practice. *Journal of Education (University of KwaZulu-Natal)*, 69, 139–160. https://doi.org/http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2520-98682017000200007
- Lai, K.-W., Pratt, K., & Trewern, A. (2001). *Learning with technology: Evaluation of the Otago secondary schools technology project*. Community Trust of Otago.
- Lair, D. J., McClellan, J. G., & Mcguire, T. (2008). The politics of meaning / ful work while finding meaning in work. *Management Communication Quarterly*, 172–180.
- Lauermann, F., & König, J. (2016). Teachers' professional competence and wellbeing: Understanding the links

- between general pedagogical knowledge, self-efficacy and burnout. *Learning and Instruction*, 45, 9–19.
- Lavy, S., & Ayuob, W. (2019). Teachers' sense of meaning associations with teacher performance and graduates' resilience: A study of schools serving students of low socio-economic status. *Frontiers in Psychology*, 10(APR). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00823>
- 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>
- Le Cornu, R. (2016). Professional experience: Learning from the past to build the future. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 44(1), 80–101. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/1359866X.2015.1102200>
- Leape, L. L., Berwick, D., Clancy, C., Conway, J., Gluck, P., Guest, J., Lawrence, D., Morath, J., O'Leary, D., O'Neill, P., Pinakiewicz, D., & Isaac, T. (2009). Transforming healthcare: A safety imperative. *Quality and Safety in Health Care*, 18(6), 424–428. <https://doi.org/10.1136/qshc.2009.036954>
- Lee, S. (2015). A concept analysis of “Meaning in work” and its implications for nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 71(10), 2258–2267. <https://doi.org/10.1111/jan.12695>
- Lee, Y.-J. (2011). A study on the effect of teaching innovation on learning effectiveness with learning satisfaction as a mediator. *World Transactions on Engineering and Technology Education*, 9(2), 92–101.
- Lessing, A., & De Witt, M. (2007). The value of continuous professional development: teachers' perceptions. *South African Journal of Education*, 27(1), 53–67. <https://doi.org/https://www.ajol.info/index.php/saje/article/view/25098>

- Leung, C. (2012). Second/additional language teacher professionalism: What is it. *Symposium*, 11–27. https://doi.org/https://www.andrasprak.su.se/polopoly_fs/1.203898.1411040092
- Ling, S., Ling, M., Sani, M., & Ibrahim, B. (2013). Transformational Leadership and Teacher Commitment in Secondary Schools of Sarawak. *International Journal of Independent Research and Studies*, 2(2), 51–65.
- Littman-Ovadia, H., & Steger, M. (2010). Character strengths and well-being among volunteers and employees: Toward an integrative model. *Journal of Positive Psychology*, 5(6), 419–430. <https://doi.org/10.1080/17439760.2010.516765>
- Liu, S., & Onwuegbuzie, A. J. (2012). Chinese teachers' work stress and their turnover intention. *International Journal of Educational Research*, 53, 160–170.
- Loo, D. B., Maidom, R., & Kitjaroonchai, N. (2019). Non-native English speaking pre-service teachers in an EFL context: Examining experiences through borderland discourse. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 47(4), 414–431. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/1359866X.2019.1607252>
- Loonstra, B., Brouwers, A., & Tomic, W. (2009). Feelings of existential fulfilment and burnout among secondary school teachers. *Teaching and Teacher Education*, 25(5), 752–757. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.01.002>
- Loughran, J. (2013). *Developing a pedagogy of teacher education: Understanding teaching & learning about teaching*. Routledge.
- Lowery-Moore, H., Latimer, R., & Villate, V. (2016). The Essence of Teacher Leadership: A Phenomenological Inquiry of Professional Growth. *International Journal of Teacher Leadership*, 7(1), 1–16.

- Lumby, J. (2019). Distributed Leadership and bureaucracy. *Educational Management Administration and Leadership*, 47(1), 5–19. <https://doi.org/10.1177/1741143217711190>
- M Almandeel, S., & Dawood, M. (2019). The Relationship between Ethical leadership and Teachers Continuance Organizational Commitment. *Journal of Research in Business, Economics and Management*, 12(1).
- Madigan, D. J., & Curran, T. (2021). Does burnout affect academic achievement? A meta-analysis of over 100,000 students. *Educational Psychology Review*, 33(2), 387–405.
- Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Does teacher burnout affect students? A systematic review of its association with academic achievement and student-reported outcomes. *International Journal of Educational Research*, 105(November), 101714. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101714>
- Maharaj, I., & Schlechter, A. F. (2007). Meaning in life and meaning of work: Relationships with organisational citizenship behaviour, commitment and job satisfaction. *Management Dynamics*, 16(3), 24–41.
- Malm, B. (2009). Towards a new professionalism: Enhancing personal and professional development in teacher education. *Journal of Education for Teaching*, 35(1), 77–91. <https://doi.org/10.1080/02607470802587160>
- Mardati, A., Suyatno, S., & Pambudi, D. I. (2019). The influence of teacher leadership and teacher values on students learning readiness at junior high school in pangkalpinang ci ty. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(10), 3311–3416.
- Maree, J. G. (2019). Self-and career construction counseling for a gifted young woman in search of meaning and purpose. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19, 217–237.

- Martela, F., & Steger, M. F. (2016). The three meanings of meaning in life: Distinguishing coherence, purpose, and significance. *Journal of Positive Psychology, 11*, 531-545.
- Mascaro, N., & Rosen, D. H. (2005). Existential meaning's role in the enhancement of hope and prevention of depressive symptoms. *Journal of Personality, 73*(4), 985-1014. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2005.00336.x>
- Maslow, A. (1971). *Self Actualizing*. Big Sur Recordings.
- Maslow, A. (1965). Self-actualization and beyond. *Conference of the Training of Counselors of Adults*, 1-27.
- Maslow, A. H. (1971). *Self-actualization*. Big Sur Recordings.
- McCarthy, C. J., Lambert, R. G., Lineback, S., Fitchett, P., & Baddouh, P. G. (2016). Assessing Teacher Appraisals and Stress in the Classroom: Review of the Classroom Appraisal of Resources and Demands. *Educational Psychology Review, 28*(3), 577-603. <https://doi.org/10.1007/s10648-015-9322-6>
- McInerney, D. M., Ganotice, F. A., King, R. B., Marsh, H. W., & Morin, A. J. S. (2015). Exploring commitment and turnover intentions among teachers: What we can learn from Hong Kong teachers. *Teaching and Teacher Education, 52*(January 2018), 11-23. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2015.08.004>
- Men, L. R. (2012). CEO credibility, perceived organizational reputation, and employee engagement. *Public Relations Review, 38*(1), 171-173.
- Mendelson, M. B., Turner, N., & Barling, J. (2011). Perceptions of the presence and effectiveness of high involvement work systems and their relationship to employee attitudes: A test of competing models. *Personnel Review, 40*(1), 45-69. <https://doi.org/10.1108/004834811111095519>
- Menguc, B., Auh, S., Fisher, M., & Haddad, A. (2013). To be engaged or not to be engaged: The antecedents and

- consequences of service employee engagement. *Journal of Business Research*, 66(11), 2163–2170.
- Milanie, F., Munandar, Saputra, J., Satria, I., Khaddafi, M., Iba, Z., & Muhammad, Z. (2019). The role of organizational justice in determining work satisfaction and commitment among civil servants in Aceh, Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 9(3), 181–192.
- Morrison, E. E., Burke, I., & Greene, L. (2007). Meaning in motivation: does your organization need an inner life? *Journal of Health & Human Services Administration*, 30(1), 98–115.
- Mukuna, T. E. (2013). Integration of ICT into teacher training and professional development in Kenya. *Makerere Journal of Higher Education*, 5(1), 3–21. <https://doi.org/10.4314/majohe.v5i1.1>
- Munandar, A., Maryani, E., Rohmat, D., & Ruhimat, M. (2020). Establishing the professionalism of geography teacher through authentic assessment field study. *International Journal of Instruction*, 13(2), 797–818. <https://doi.org/10.29333/iji.2020.13254a>
- Mwilambwe-Tshilobo, L., Ge, T., Chong, M., Ferguson, M. A., Misic, B., Burrow, A. L., Leahy, R. M., & Spreng, R. N. (2019). Loneliness and meaning in life are reflected in the intrinsic network architecture of the brain. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 14(4), 423–433. <https://doi.org/10.1093/scan/nsz021>
- Nairz-Wirth, E., & Feldmann, K. (2019). Teacher professionalism in a double field structure. *British Journal of Sociology of Education*, 40(6), 795–808. <https://doi.org/10.1080/01425692.2019.1597681>
- Nasseri, D., & Sarkhosh, M. (2019). The Relationship between EFL Teachers 'Critical Thinking, Self-Actualization Level and Quality of Job Performance. *Studies, June*.

- Nessipbayeva, O. (2019). The competencies of the modern teacher. *Bulgarian Comparative Education Society*, 148–154.
<https://doi.org/https://eric.ed.gov/?id=ED567059>
- Neves, P., & Eisenberger, R. (2014). Perceived organizational support and risk taking. *Journal of Managerial Psychology*.
- Newman, D. B., & Nezlek, J. B. (2019). Private self-consciousness in daily life: Relationships between rumination and reflection and well-being, and meaning in daily life. *Personality and Individual Differences*, 136(2016), 184–189.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.06.039>
- Newman, D. B., Nezlek, J. B., & Thrash, T. M. (2018). The dynamics of searching for meaning and presence of meaning in daily life. *Journal of Personality*, 86(3), 368–379. <https://doi.org/10.1111/jopy.12321>
- Ni, Y. (2017). Teacher working conditions, teacher commitment, and charter schools. *Teachers College Record*, 119(6), 1–26.
- Ninković, S. R., & Knežević Florić, O. Č. (2018). Transformational school leadership and teacher self-efficacy as predictors of perceived collective teacher efficacy. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(1), 49–64.
- Owens, G. P., Steger, M. F., Whitesell, A. A., & Herrera, C. J. (2009). Posttraumatic stress disorder, guilt, depression, and meaning in life among military veterans. *Journal of Traumatic Stress*, 22(6), 251–262.
<https://doi.org/10.1002/jts>
- Özaslan, G. (2018). The Essential Meaning of Self-Actualization via Principalsip: A Phenomenological Study. *Journal of Qualitative Research in Education*, 6(2), 1–16.
<https://doi.org/10.14689/issn.2148-2624.1.6c2s1m>

- Park, C. L. (2010). Making Sense of the Meaning Literature: An Integrative Review of Meaning Making and Its Effects on Adjustment to Stressful Life Events. *Psychological Bulletin*, 136(2), 257–301. <https://doi.org/10.1037/a0018301>
- Park, J.-H., Cooc, N., & Lee, K.-H. (2020). Relationships between teacher influence in managerial and instruction-related decision-making, job satisfaction, and professional commitment: A multivariate multilevel model. *Educational Management Administration & Leadership*, 1741143220971287.
- Park, N., Park, M., & Peterson, C. (2010). When is the search for meaning related to life satisfaction? *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 2(1), 1–13.
- Pattakos, A. (2009). Search for meaning. *Personal Excellence*, 14(3), 5–6.
- Perrot, S., Bauer, T. N., Abonneau, D., Campoy, E., Erdogan, B., & Liden, R. C. (2014). Organizational socialization tactics and newcomer adjustment: The moderating role of perceived organizational support. *Group & Organization Management*, 39(3), 247–273.
- Pietarinen, J., Pyhältö, K., Soini, T., & Salmela-Aro, K. (2013). Reducing teacher burnout: A socio-contextual approach. *Teaching and Teacher Education*, 35, 62–72. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2013.05.003>
- Pietsch, M., Tulowitzki, P., & Koch, T. (2019). On the differential and shared effects of leadership for learning on teachers' organizational commitment and job satisfaction: A multilevel perspective. *Educational Administration Quarterly*, 55(5), 705–741.
- Pressley, T. (2021). Factors Contributing to Teacher Burnout During COVID-19. *Educational Researcher*, July, 325–327. <https://doi.org/10.3102/0013189X211004138>
- Qadach, M., Schechter, C., & Da'as, R. (2020). Instructional leadership and teachers' intent to leave: The mediating role of collective teacher efficacy and

- shared vision. *Educational Management Administration & Leadership*, 48(4), 617–634.
- Rani, S. (2019). Determinants of professional commitment : A Study. *International Journal of Engineering Research and General Science*, 7(4), 23–27. www.ijergs.org
- Ro, J. (2020). Curriculum, standards and professionalisation: The policy discourse on teacher professionalism in Singapore. *Teaching and Teacher Education*, 91, 103056. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103056>
- Roberts, J. (2016). *Language teacher education*. Routledge.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30(C), 91–127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Rushton, S., Morgan, J., & Richard, M. (2007). Teacher's Myers-Briggs personality profiles: Identifying effective teacher personality traits. *Teaching and Teacher Education*, 23(4), 432–441.
- Saloviita, T., & Pakarinen, E. (2021). Teacher burnout explained: Teacher-, student-, and organisation-level variables. *Teaching and Teacher Education*, 97(May 2012), 103221. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103221>
- Schnell, T. (2009). The Sources of Meaning and Meaning in Life Questionnaire (SoMe): Relations to demographics and well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 4(6), 483–499.
- Schnell, T., Höge, T., & Pollet, E. (2013). Predicting meaning in work: Theory, data, implications. *Journal of Positive Psychology*, 8(6), 543–554. <https://doi.org/10.1080/17439760.2013.830763>
- Shah, S. R. (2017). The Significance of Teacher Leadership in TESOL: A Theoretical Perspective. *Arab World English Journal*, 8(4), 240–258. <https://doi.org/10.24093/awej/vol8no4.16>

- Shen, B., McCaughtry, N., Martin, J., Garn, A., Kulik, N., & Fahlman, M. (2015). The relationship between teacher burnout and student motivation. *British Journal of Educational Psychology*, *85*(4), 519–532. <https://doi.org/10.1111/bjep.12089>
- Simosi, M. (2012). Disentangling organizational support construct: The role of different sources of support to newcomers' training transfer and organizational commitment. *Personnel Review*, *41*(3), 301–320. <https://doi.org/10.1108/00483481211212959>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2009). Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, *25*(3), 518–524.
- Skelton, M. T. (2019). *The Relationship Between Organizational Climate and Organizational Commitment of Teachers*. 234.
- Smith, M. J., & Liehr, P. (2008). Theory-guided translation: Emphasizing human connection. *Archives of Psychiatric Nursing*, *22*(3), 175–176.
- Snow, N. E. (2018). Fundamental hope, meaning, and self-transcendence. In *Self-Transcendence and Virtue* (pp. 39–61). Routledge.
- Somech, A., & Bogler, R. (2002). Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment. *Educational Administration Quarterly*, *38*(4), 555–577. <https://doi.org/10.1177/001316102237672>
- Standal, Ø. F., Moen, K. M., & Moe, V. F. (2014). Theory and practice in the context of practicum: The perspectives of Norwegian physical education student teachers. *European Physical Education Review*, *20*(2), 165–178. <https://doi.org/10.1177/1356336X135086>
- Stebleton, M. J. (2012). The meaning of work for Black African immigrant adult college students. *Journal of Career Development*, *39*(1), 50–75. <https://doi.org/10.1177/0894845309358888>

- Steger, M. F., & Bryan, J. D. (2013). Work as Meaning: Individual and Organizational Benefit of Engaging in Meaningful Work. *The Oxford Handbook of Positive Psychology and Work*, 131–142.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 00(0), 1–16. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Steger, M. F., Frazier, P., Kaler, M., & Oishi, S. (2006). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 80–93. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.1.80>
- Steger, M. F., & Kashdan, T. B. (2007). Stability and specificity of meaning in life and life satisfaction over one year. *Journal of Happiness Studies*, 8(2), 161–179. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9011-8>
- Steger, M. F., & Kashdan, T. B. (2009). Depression and everyday social activity, belonging, and well-being. *Journal of Counseling Psychology*, 56(2), 289–300. <https://doi.org/10.1037/a0015416>
- Steger, M. F., Mann, J. R., Michels, P., & Cooper, T. C. (2009). Meaning in life, anxiety, depression, and general health among smoking cessation patients. *Journal of Psychosomatic Research*, 67(4), 353–358. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2009.02.006>
- Steger, M. F., Oishi, S., & Kashdan, T. B. (2009). Meaning in life across the life span: Levels and correlates of meaning in life from emerging adulthood to older adulthood. *The Journal of Positive Psychology*, 4(1), 43–52. <https://doi.org/10.1080/17439760802303127>
- Steger, M. F., Shim, Y., Rush, B. R., Brueske, L. A., Shin, J. Y., & Merriman, L. A. (2013). The mind's eye: A photographic method for understanding meaning in people's lives. *Journal of Positive Psychology*, 8(6), 530–542. <https://doi.org/10.1080/17439760.2013.830760>

- Sulistiyo, U., Rusdi, M., Clifton, J., Fehring, H., & Jordan, K. (2021). The Implementation of the Coaching Approach to Professional Experience (CAPE) Model in Indonesian initial Teacher education: The Participants' Perspectives. *Australian Journal of Teacher Education*, 46(3), 2.
- Sun, J., Chen, X., & Zhang, S. (2017). *education sciences A Review of Research Evidence on the Antecedents of Transformational Leadership*.
<https://doi.org/10.3390/educsci7010015>
- Supriyono. (2019). Teachers' professionalism and challenges in industrial revolution era 4.0. *Social, Humanities, and Education Studies (SHEs): Conference Series*, 2(1), 195–200.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sutcher, L., Darling-Hammond, L., & Carver-Thomas, D. (2019). Understanding teacher shortages: An analysis of teacher supply and demand in the united states. *Education Policy Analysis Archives*, 27.
<https://doi.org/10.14507/epaa.27.3696>
- Sutton, R. E., & Wheatley, K. F. (2003). Teachers' Emotions and Teaching: A Review of the Literature and Directions for Future Research. *Educational Psychology Review*, 15(4), 327–358.
<https://doi.org/10.1023/A:1026131715856>
- Suyatno, S., Hasanah, E., Wantini, W., Pambudi, D. I., & Supardi, S. (2021). Meaning in work of indonesian teachers: A phenomenological research. *Qualitative Report*, 26(10), 3189–3213.
<https://doi.org/10.46743/2160-3715/2021.4970>
- Suyatno, S., Pambudi, D. I., Amurdawati, G., Wantini, W., & Ningrum, M. V. R. (2020). Factors affecting the meaning in life of teachers. *Pedagogika*, 139(3), 52–72.
<https://doi.org/10.15823/p.2020.139.3>
- Suyatno, S., Pambudi, D. I., Mardati, A., Wantini, W., Nuraini, E., & Yoyo. (2019). The education values of

- Indonesian teachers: Origin, importance, and its impact on their teaching. *International Journal of Instruction*, 12(3), 633–650. <https://doi.org/10.29333/iji.2019.12338a>
- Suyatno, S., Wantini, W., Pambudi, D. I., Hamami, T., Rachmawati, Y., & Nofiaturrehman, F. (2022). The Influence of Meaning in Life and Teacher Leadership on Teacher Professionalism through Structural Equation Model. *International Journal of Instruction*, 15(3). <https://doi.org/10.29333/iji.2022.15331a>
- Suyatno, Wantini, Baidi, & Amurdawati, G. (2019). The influence of values and achievement motivation on teacher professionalism at Muhammadiyah 2 high school Yogyakarta, Indonesia. *Pedagogika*, 133(1), 105–127. <https://doi.org/10.15823/p.2019.133.6>
- Tanang, H., & Abu, B. (2014). *Teacher Professionalism and Professional Development Practices in South Sulawesi , Indonesia*. 3(2), 25–42. <https://doi.org/10.5430/jct.v3n2p25>
- Tehseen, S., & Hadi, N. U. (2015). Factors influencing teachers ' performance and retention. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(1), 233–244. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n1p233>
- Thien, L. M., Abd Razak, N., & Ramayah, T. (2014). Validating teacher commitment scale using a Malaysian sample. *SAGE Open*, 4(2). <https://doi.org/10.1177/2158244014536744>
- Tian, M., & Risku, M. (2019). A distributed leadership perspective on the Finnish curriculum reform 2014. *Journal of Curriculum Studies*, 51(2), 229–244. <https://doi.org/10.1080/00220272.2018.1499806>
- Tov, W., & Lee, H. W. (2016). A closer look at the hedonics of everyday meaning and satisfaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 111(4), 585–609. <https://doi.org/10.1037/pspp0000081>

- Tran, K. T., Nguyen, P. V, Nguyen, T. D., & Hoang, U. N. (2020). The Impact of Organisational Commitment on the Relationship between Motivation and Turnover Intention in the Public Sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(12), 1–25.
- Trevisan, D. A., Bass, E., Powell, K., & Eckerd, L. M. (2017). Meaning in Life in College Students: Implications for College Counselors. *Journal of College Counseling*, 20(1), 37–51. <https://doi.org/10.1002/jocc.12057>
- Valencia, S. W., Martin, S. D., Place, N. A., & Grossman, P. (2010). *Lost Opportunities for Learning*. <https://doi.org/10.1177/0022487109336543>
- Van Droogenbroeck, F., Spruyt, B., & Vanroelen, C. (2014). Burnout among senior teachers: Investigating the role of workload and interpersonal relationships at work. *Teaching and Teacher Education*, 43(September 2018), 99–109. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.07.005>
- Van Wingerden, J., Derks, D., & Bakker, A. B. (2017). The Impact of Personal Resources and Job Crafting Interventions on Work Engagement and Performance. *Human Resource Management*, 56(1), 51–67. <https://doi.org/10.1002/hrm.21758>
- Van Wingerden, J., & Van Der Stoep, J. (2018). The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance. *PLoS ONE*, 13(6), 1–11. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0197599>
- Venter, H. J. (2016). Self-transcendence: Maslow’s answer to cultural closeness. *Journal of Innovation Management*, 4(4), 3–7. https://doi.org/10.24840/2183-0606_004.004_0002
- Vohs, K. D., Aaker, J. L., & Catapano, R. (2019). It’s not going to be that fun: negative experiences can add meaning to life. *Current Opinion in Psychology*, 26, 11–

14. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2018.04.014>
- Walter, C., & Briggs, J. (2012). What professional development makes the most difference to teachers. *A Report Sponsored by Oxford University Press*. Retrieved on July, 20, 2015. <https://doi.org/https://www.oupjapan.co.jp/sites/default/files/contents/events/od2018>
- Wardoyo, C., Herdiani, A., & Sulikah, S. (2017). Teacher professionalism: Analysis of professionalism phases. *International Education Studies*, 10(4), 90. <https://doi.org/10.5539/ies.v10n4p90>
- Ware, H. W., & Kitsantas, A. (2011). Predicting teacher commitment using principal and teacher efficacy variables: An HLM approach. *The Journal of Educational Research*, 104(3), 183–193.
- Westerhof, G. J., Bohlmeijer, E. T., Van Beljouw, I. M. J., & Pot, A. M. (2010). Improvement in personal meaning mediates the effects of a life review intervention on depressive symptoms in a randomized controlled trial. *The Gerontologist*, 50(4), 541–549.
- Whitty, G. (2006). Teacher professionalism in a new era Teacher professionalism in a new era. *First General Teaching Council for Northern Ireland Annual Lecture*, March, 1–17.
- Wong, P. T. P., & Wong, L. C. J. (2012). A meaning-centered approach to building youth resilience. In *The human quest for meaning: Theories, research, and applications*. New York, NY: Routledge.
- Wong, P. T. P. (2012). Meaning-in-life measures and development of a brief version of the personal meaning profile. In W. (Ed.) (Ed.), *The human quest for meaning: Theories, research, and applications (2nd ed.)*. New York, NY: Routledge.
- Yakın, M., & Erdil, O. (2012). Relationships Between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public

- Accountants. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 370–378.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1013>
- Yang, Y. (2014). Principals' transformational leadership in school improvement. *International Journal of Educational Management*.
- Zacharo, K., Marios, K., & Dimitra, P. (2018). Connection of teachers' organizational commitment and transformational leadership. A case study from Greece. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 17(8), 89–106.
<https://doi.org/10.26803/ijlter.17.8.6>
- Zeichner, K. (2010). Rethinking the connections between campus courses and field experiences in college-and university-based teacher education. *Journal of Teacher Education*, 61(1–2), 89–99.
<https://doi.org/10.1177/002248710934767>
- Zeichner, K. M. (2009). Professional development schools in a culture of evidence and accountability. In *Teacher Education and the Struggle for Social Justice* (pp. 64–73). Routledge.
- Zeike, S., Bradbury, K., Lindert, L., & Pfaff, H. (2019). Digital leadership skills and associations with psychological well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14), 1–12.
<https://doi.org/10.3390/ijerph16142628>
- Zein, S. (2016). Factors affecting the professional development of elementary English teachers. *Professional Development in Education*, 42(3), 423–440.
<https://doi.org/10.1080/19415257.2015.1005243>
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*, 53(1), 107–128.

Zugelder, B. S., Carol Greene, H., Warren, L. L., & L'Esperance, M. (2018). Master's students' perceptions toward teacher leadership. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 17(12), 60–77. <https://doi.org/10.26803/ijlter.17.12.4>

PROFIL PENULIS

Dr. Suyatno, M.Pd.I. merupakan Dosen Tetap Prodi S2 Manajemen Pendidikan dan Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta. Ia menyelesaikan pendidikan sarjana, master, dan doktor di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, tahun 2004-2013. Selain mengajar, Suyatno aktif menulis buku maupun artikel ilmiah. Beberapa buku yang telah ditulis di antaranya: 1) Integrasi Ilmu di Sekolah Dasar, 2) Pendidikan Islam di Era Peradaban Modern, 3) Pendidikan Karakter Di Sekolah, 4) Teori Belajar dan Pembelajaran Berorientasi *Higher Order Thinking Skills*, 5) Pembelajaran Berdiferensiasi di Sekolah, dan 6) Asesmen Diagnostik. Selain itu, ia juga banyak menulis artikel yang diterbitkan di Jurnal-jurnal Internasional Bereputasi dengan topik Pengembangan Profesionalisme Guru, *Teacher Leadership*, Manajemen Pendidikan, Pembelajaran Inovatif, dan Pendidikan Karakter. Suyatno termasuk penulis artikel yang produktif, dalam empat tahun terakhir (2019-2023) telah menghasilkan 80-an artikel yang terbit di jurnal ilmiah, baik di jurnal nasional dan internasional dan 38 di antaranya terbit di Jurnal Internasional Bereputasi [Terindeks Scopus dan WoS], dengan H-Indeks Scopus 8. Selain itu, ia juga aktif melaksanakan berbagai pelatihan baik bagi dosen, kepala sekolah, guru, dan mahasiswa/siswa dengan tema pengembangan *softskills* dosen/guru, *leadership*, pembelajaran berbasis nilai, pembelajaran inovatif, dan tema-tema dalam merespon perkembangan pendidikan mutakhir. Komunikasi bisa dilakukan melalui alamat email suyatno@pgsd.uad.ac.id

Dholina Inang Pambudi, M.Pd. merupakan Dosen Tetap Prodi S1 Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta. Ia menyelesaikan pendidikan sarjana dan master di Universitas Negeri Yogyakarta. Selain mengajar, Dholina aktif menulis terutama karya tulis ilmiah dalam bentuk buku maupun artikel ilmiah. Beberapa buku yang telah ditulis baik sendiri maupun bersama tim diantaranya: 1) Inovasi Pembelajaran di Era Covid-19, 2) Edukasi Mitigasi Bencana Gempa Bumi , 3) Panduan KKN PRB bagi Perguruan Tinggi, 4) Bencana Tak Selamanya Tentang Luka, 5) Perilaku Ekonomi dan Kesejahteraan, 6) Pictbook Bilingual Wonderful Holiday, 7) Panduan Pendamping Desa, 8) Integrasi Pengurangan Risiko Bencana dengan Pendekatan Living Values Education, 9) Subject Spesific Pedagogic Pengurangan Risiko Bencana Berbasis Local Wisdom bagi Sekolah Dasar, 10) Pendidikan Lingkungan Hidup di Sekolah Dasar. Selain itu, ia juga banyak menulis artikel yang diterbitkan di Jurnal-jurnal Internasional bereputasi dan nasional dengan topik pengembangan Pendidikan Karakter, Pendidikan Lingkungan Hidup, Pendidikan IPS, dan Pendidikan Kebencanaan. Dholina aktif juga menghasilkan karya riset yang di HKI berupa hak cipta dan desain industri. Selain itu, ia juga aktif melaksanakan berbagai pelatihan baik bagi masyarakat/umum, kepala sekolah, guru, dan mahasiswa/siswa dengan tema pendidikan karakter, pendidikan IPS, pendidikan kebencanaan, pendidikan lingkungan hidup, pembelajaran berbasis nilai, dan tema-tema dalam merespon perkembangan pendidikan mutakhir. Komunikasi bisa dilakukan melalui alamat email dholina.pambudi@pgsd.uad.ac.id

Dr. Wantini, M.Pd.I. merupakan Dosen Tetap Prodi S2 Pendidikan Agama Islam, Fakultas Agama Islam, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta. Ia menyelesaikan pendidikan sarjana, master, dan doktor di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, tahun 2005-2017. Selain mengajar, Wantini aktif menulis dalam bentuk buku maupun artikel ilmiah. Buku yang telah ditulis di antaranya: 1) Edutainment Pendidikan Anak Usia Dini, 2) Pendidikan Islam Multidisipliner, dan 3) Psikologi Pendidikan Islam. Selain itu, Ia juga banyak menulis artikel yang diterbitkan di Jurnal internasional maupun nasional yang berfokus pada Psikologi Pendidikan Islam, Pendidikan Anak Usia Dini, dan isu-isu mutakhir Pendidikan Islam. Artikel yang ditulis diintegrasikan dengan karya yang tercatat dalam Hak Kekayaan Intelektual. Wantini termasuk penulis artikel yang produktif. Dalam empat tahun terakhir (2019-2023) telah menghasilkan 45-an artikel yang terbit di jurnal ilmiah, baik di jurnal nasional dan internasional dengan H-Indeks pada google Scholar 10. Selain itu, ia juga aktif melaksanakan berbagai pengabdian pada bidang Psikologi Pendidikan Islam baik bagi guru Pendidikan Agama Islam maupun mahasiswa. Komunikasi bisa dilakukan melalui alamat email wantini@mpai.uad.ac.id

MAKNA DALAM BEKERJA DAN PROFESIONALISME GURU DI INDONESIA

Profesionalisme guru merupakan kunci utama dalam memperbaiki kualitas pendidikan. Di Indonesia, upaya untuk mengembangkan profesionalisme guru telah banyak dilakukan baik melalui perbaikan kualitas penyelenggaraan pendidikan di LPTK, pendidikan profesi guru, pelatihan, *workshop*, dan berbagai seminar. Berbeda dengan sejumlah literatur yang telah ada, buku ini fokus pada pengembangan profesionalisme guru melalui faktor internal, yaitu makna dalam bekerja (*meaning in work*). Makna dalam bekerja merupakan faktor internal guru yang terbukti dapat meningkatkan aspek-aspek positif kinerja dan menurunkan aspek-aspek negatif kinerja guru. Makna dalam bekerja memiliki empat atribut penting yaitu mengalami emosi positif di tempat kerja, arti dari pekerjaan itu sendiri, maksud dan tujuan kerja yang bermakna, dan bekerja sebagai bagian dari kehidupan menuju keberadaan yang bermakna.

Buku ini menyajikan hubungan, pengaruh, dan keterkaitan antara makna dalam bekerja dengan variabel anteseden berupa kepemimpinan sekolah, aktualisasi diri, transendensi diri, kepemimpinan guru, dan *self-efficacy* guru, serta variabel konsekuensi yaitu kompetensi guru, kemampuan guru dalam mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran, komitmen kerja, dan kelelahan kerja guru. Buku ini dapat menjadi referensi ilmiah bagi Kementerian Pendidikan, Penyelenggara LPTK, kepala sekolah, guru, dan para praktisi dalam mengembangkan profesionalisme guru.

Penerbit K-Media
Bantul, Yogyakarta
📧 kmediacorp
✉ kmedia.cv@gmail.com
🌐 www.kmedia.co.id

