



**Prof. Dr. Suyatno, S.Pd.I., M.Pd.I.**

Bidang Ilmu Manajemen Berbasis Sekolah

# **GEN Z DAN TRANSFORMASI PENDIDIKAN GURU DI INDONESIA**

**Pengukuhan Guru Besar  
Universitas Ahmad Dahlan**

Yogyakarta, 17 Dzulqad'ah 1445 H/ 25 Mei 2024 M

# **Pidato**

# **Guru Besar**

Prof. Dr. Suyatno, S.Pd.I., M.Pd.I.

Universitas Ahmad Dahlan  
17 Dzulqa'dah 1445 H/25 Mei 2024

## Daftar Isi:

Halaman cover	
Pertanyaan yang menggelisahkan .....	5
Paradoks profesi guru di Indonesia .....	6
Karakteristik Gen Z .....	9
Aspirasi Karier Gen Z.....	10
Teori motivasi karier menjadi guru .....	11
Permasalahan Keterampilan Intra dan Interpersonal Guru Gen Z .....	14
Motivasi Gen Z menjadi Guru: Bukti empiris di Indonesia .....	19
1. <i>Percampuran antara motivasi altruistik, intrinsik, dan ekstrinsik</i> .....	19
2. <i>Irisan aspirasi karier Gen Milenial dan Gen Z</i> .....	23
3. <i>Keseimbangan antara kehidupan dan kerja</i> .....	24
4. <i>Faktor Agama dan Budaya Bagi Gen Z Indonesia</i> .....	25
Gagasan Transformasi pendidikan guru di masa depan.....	26
1. <i>Peningkatan makna dalam bekerja guru Gen Z</i> .....	27
2. <i>Perbaiki ekosistem profesi guru</i> .....	32
3. <i>Masalah klasik kesejahteraan guru: Ciptakan kesejahteraan yang berkeadilan</i> .....	35
4. <i>Kurangi beban kerja administratif guru</i>	
5. <i>Manfaatkan Intangible Capital: Teologi perjumpaan dengan Tuhan</i> .....	38
Penutup.....	44
Ucapan terima kasih dan sekilas perjalanan menjemput takdir sebagai guru ...	44
Referensi .....	63
<i>Curriculum Vitae</i> .....	76

## بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalaamu 'alaikum warahmatullaahi wa barakaatuh*

Yang terhormat:

- ❖ Ketua Majelis Diktilitbang Pimpinan Pusat Muhammadiyah beserta jajarannya
- ❖ Kepala Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah V D.I. Yogyakarta beserta segenap jajarannya

Yang kami hormati:

- ❖ Ketua dan Segenap Anggota Pimpinan Wilayah Muhammadiyah dan 'Aisyiyah D.I. Yogyakarta
- ❖ Para Ketua Pimpinan Daerah Muhammadiyah dan 'Aisyiyah D.I. Yogyakarta
- ❖ Ketua dan Anggota Badan Pembinaan Harian Universitas Ahmad Dahlan
- ❖ Ketua dan Segenap Anggota Senat Universitas Ahmad Dahlan
- ❖ Rektor Universitas Ahmad Dahlan dan Para Wakil Rektor
- ❖ Para Rektor UAD pada masa jabatannya
- ❖ Ketua dan Segenap Anggota Senat FKIP UAD
- ❖ Para Dekan, Wakil Dekan, dan Kepala Unit Kerja di Lingkungan UAD
- ❖ Para Kaprodi dan Sekprodi di Lingkungan FKIP UAD
- ❖ Segenap tamu undangan yang berbahagia

Pertama-tama, marilah kita haturkan puji dan syukur ke hadirat Allah Swt. berkat kemurahan dan kasih sayangnya, kita semua dapat menghadiri forum yang sangat mulia, yaitu pidato pengukuhan guru besar Universitas Ahmad Dahlan. Sholawat beserta salam semoga tetap tercurahkan kepada suri tauladan kita yaitu Nabi Muhammad Saw.

Izinkanlah saya menyampaikan pidato pengukuhan guru besar dengan judul: **“Gen Z dan Transformasi Pendidikan Guru di Indonesia”**.

## Pertanyaan yang menggelisahkan

Sebagai salah satu guru besar di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Ahmad Dahlan, pertanyaan yang selalu muncul dan menimbulkan kegelisahan saya saat ini adalah, masihkah profesi guru diminati oleh generasi muda yang akan datang?

Meskipun dikenal sebagai salah satu pekerjaan yang mulia dan memiliki status sosial tinggi dalam pandangan mayoritas masyarakat Indonesia (Suryani, 2020; Suryani et al., 2016; Suyatno et al., 2021), minat masyarakat untuk menjadi seorang guru di Indonesia telah mengalami penurunan yang cukup drastis. Beberapa program studi keguruan dan ilmu pendidikan yang pada awal tahun 2010-an menjadi program-program studi favorit dan mendapat animo masyarakat yang sangat tinggi, kini telah mengalami penurunan animo yang cukup drastis. Beberapa kebijakan pemerintah terkait arah pengembangan profesi guru menjadi penyebab menurunnya animo ini. Ketika pada tahun 2005, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Guru dan Dosen, kebijakan ini menyebabkan dalam satu dekade berikutnya Indonesia memiliki stok calon guru yang melimpah, bahkan melebihi daya tampung. Tingginya status guru, kenaikan gaji, dan prospek karier serta kemungkinan menjadi pegawai negeri menjadi penyebab utama melimpahnya stok calon guru tersebut. Statistik nasional menunjukkan bahwa hampir 300.000 siswa lulus dari program pendidikan guru setiap tahun, sementara kebutuhan tenaga kerja guru hanya sekitar 40.000 setiap tahun (Suryani, 2020; Suryani & George, 2021).

Fakta ini mengakibatkan banyak sekali alumni-alumni LPTK yang tidak terserap dalam dunia kerja sehingga beberapa tahun berikutnya, tren ini bergeser dan minat masyarakat untuk menjadi guru menurun drastis. Fakta-fakta yang menunjukkan bahwa tidak semua guru terserap dalam program pendidikan profesi guru, bahkan tidak semua alumni pendidikan profesi guru segera terserap ke dunia kerja, menyebabkan masyarakat cukup realistis dalam memasukkan putra-putrinya ke program studi keguruan dan ilmu pendidikan. Ditambah lagi, adanya moratorium pengangkatan guru PNS, bahkan sejak tahun 2019 diganti dengan sistem Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), menjadikan animo masyarakat untuk menjadi guru semakin turun. Fenomena ini menyisakan pertanyaan yang menggelisahkan, masihkah profesi guru diminati generasi muda yang akan datang? Masihkah kita dapat menyediakan guru-guru berkualitas, sementara bibit-bibit unggul yang ingin menjadi guru semakin berkurang? Kekurangan peminat menjadi guru dapat berefek langsung pada penurunan kualitas guru karena persyaratan kualifikasi dilonggarkan demi memenuhi permintaan (See et al., 2020; See & Gorard, 2020).

### **Paradoks profesi guru di Indonesia**

Undang-undang No. 19 tahun 2005 tentang guru dan dosen mendefinisikan guru sebagai seorang pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah pada jenjang pendidikan formal (Indonesia, 2005). Menurut undang-undang tersebut, guru digambarkan sebagai pekerjaan yang sangat mulia,

namun, seringkali terjadi paradoks. Guru di Indonesia umumnya dihormati karena peran mereka dalam mendidik generasi masa depan. Namun, penghargaan finansial bagi guru sering kali tidak sebanding dengan pentingnya peran mereka dalam masyarakat. Masyarakat umumnya memiliki harapan yang tinggi terhadap guru dalam memberikan pendidikan berkualitas kepada anak-anak, namun, seringkali sumber daya dan sarana pendukung bagi guru dan sekolah terbatas.

Indonesia merupakan rumah bagi jumlah siswa terbesar keempat dunia yang mencapai 50 juta siswa. Untuk melayani siswa sejumlah itu dibutuhkan kurang lebih 3 juta guru yang ditugaskan di lebih 300.000 sekolah yang tersebar di 34 provinsi di Indonesia (Suryani, 2020). Meskipun menjadi seorang guru merupakan pekerjaan yang dihargai secara sosial (Suyatno et al., 2022), dalam dua dekade terakhir ini sebagian besar negara di dunia mengalami kesulitan dalam menarik dan mempertahankan guru yang berkualitas (Leshem et al., 2021; Ramot & Donitsa-Schmidt, 2021). Hal ini diperparah dengan fakta yang menunjukkan bahwa satu dari lima guru mengalami *turnover* dalam waktu tiga tahun setelah masuk (Donitsa-Schmidt & Zuzovsky, 2016). Bahkan, para guru yang berpartisipasi dalam Studi Matematika dan Sains Internasional Ketiga (TIMSS) mengaku bahwa mereka lebih memilih untuk beralih ke karier lain dibanding untuk tetap berkariyer sebagai guru (McCarthy et al., 2016). Pada saat yang sama, profesi guru harus bersaing dengan profesi lain sehingga minat masyarakat untuk menjadi seorang guru terus mengalami penurunan.

Penelitian lain juga menyebutkan bahwa banyak sekali guru yang meninggalkan profesinya dalam beberapa tahun awal berkariyer

(Perryman & Calvert, 2020; Sorensen & Ladd, 2020) yang disebabkan oleh kelelahan, beban kerja, dan stres (Hester et al., 2020; Li & Yao, 2022). Gaji merupakan faktor eksternal paling berpengaruh yang menyebabkan guru melakukan *turnover* (Nguyen et al., 2020) selain beban kerja, kepuasan kerja, dan beban administratif (Nguyen & Springer, 2023). Penelitian lain menunjukkan bahwa 50% guru ingin berpindah karier disebabkan oleh rendahnya komitmen profesional, sistem sekolah, dan beban kerja yang tidak realistis (Räsänen et al., 2020). Di Norwegia, 25% mahasiswa calon guru masih ragu untuk mengambil pekerjaan sebagai guru (Roness & Smith, 2009). Tingkat *turnover* guru-guru muda dilaporkan lebih tinggi karena rendahnya komitmen mengajar dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang lebih berpengalaman, bahkan calon guru yang memiliki nilai ujian masuk universitas yang lebih tinggi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk keluar dari universitas karena memiliki peluang yang lebih besar daripada mengajar (Nguyen et al., 2020).

Sementara itu, penelitian di Indonesia menemukan bahwa terdapat 39 dari 133 *pre-service teacher* tidak berniat mengajar di sekolah sama sekali, dan 94 dari 133 *pre-service teacher* yang berencana hanya mengajar di sekolah dalam waktu sementara kemudian memutuskan berpindah karier (Suryani & George, 2021). Bahkan, kasus yang paling mutakhir dan membuat miris sebagai insan pemerhati pendidikan di Indonesia, guru merupakan profesi yang paling besar terjerat utang pinjol (pinjaman *online*). Ditambah lagi dengan kecenderungan aspirasi karier Gen Z yang berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya (Twenge, 2017), semakin mengkhawatirkan

bahwa profesi guru tidak lagi menjadi profesi yang diminati generasi muda yang akan datang.

### **Karakteristik Gen Z**

Gen Z adalah generasi terbaru yang saat ini telah memasuki dunia kerja (Barhate & Dirani, 2022; Kubátová, 2016). Sebagian besar penulis menyebutkan bahwa Gen Z merupakan generasi yang lahir tahun 1995 sampai 2010 (Andrea et al., 2016; Baldonado, 2018). Tahun ini sejalan dengan perkiraan waktu ketika *world wide web* telah menjadi konsumsi umum (Seemiller & Grace, 2017). Gen Z mewakili kelompok yang cukup besar yang terdiri atas sekitar 24% populasi penduduk dunia (Twenge, 2017). Generasi ini mulai memasuki dunia kerja pada tahun 2017 (Barhate & Dirani, 2022).

Gen Z dilaporkan sebagai generasi yang paling berpikiran terbuka, inklusif, dan paling intim dengan perkembangan teknologi (Twenge, 2017). Mereka memiliki pandangan dunia yang berbeda dan unik dibandingkan dengan generasi sebelumnya (Seibert, 2021). Lahir dalam era perkembangan teknologi informasi yang sangat masif, Gen Z merupakan konsumen setia dan penggiat dunia digital. Sebagai *digital native* dan satu-satunya generasi yang lahir, tumbuh, dan berkembang secara eksklusif dengan pengaruh teknologi, Gen Z sangat mahir berinteraksi dengan menggunakan media digital. Hasil penelitian melaporkan bahwa Gen Z waktunya banyak tersita untuk memanfaatkan media sosial, melebihi waktu yang mereka gunakan untuk aktivitas yang lain. Setiap 60 detik, 2,5 juta keping konten dibagikan di Facebook, 100.000 tweet terkirim, dan 48 jam video YouTube dibuat (Shatto & Erwin, 2016). Akhirnya, pengaruh teknologi ini menyebabkan keterampilan sosial kurang berkembang, mengalami

isolasi dan masalah kesehatan mental (Chicca & Shellenbarger, 2018), dan kepercayaan diri yang buruk (Twenge, 2017).

### **Aspirasi Karier Gen Z**

Pilihan karier merupakan salah satu agenda krusial yang sedang dialami oleh Gen Z. Pilihan karier mereka merupakan kolaborasi antara pragmatisme dan kenyamanan dan kesegaran dalam bekerja (Chicca & Shellenbarger, 2018). Mereka juga sangat peduli dengan keamanan fisik, finansial, dan emosional. Gejala ini didasari oleh berbagai kondisi yang mengitari pengalaman hidup mereka; situasi labil dan ketidakpastian, krisis, dan yang terbaru adalah adanya wabah COVID-19 (Marshall & Wolanskyj-Spinner, 2020). Situasi ini menyebabkan mereka berjuang untuk mendapatkan pekerjaan yang aman dan takut akan kegagalan dalam pilihan karier mereka (Chicca & Shellenbarger, 2018; Twenge, 2017).

Beberapa peneliti telah memetakan tentang prinsi-prinsip Gen Z dalam memilih karier. Penelitian Arar & Öneren (2018) melaporkan bahwa Gen Z memiliki cita-cita agar karier mereka dapat tumbuh dalam organisasi. Sementara penelitian Bohdziewicz (2016) menunjukkan bahwa Gen Z lebih memprioritaskan jangkar karier gaya hidup, di mana mereka membangun karier lebih berbasis pada kebutuhan. Prinsip ini menuntut perlunya kontrak psikologis antara Gen Z dengan organisasi untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja. Studi lain menunjukkan bahwa Gen Z berharap dapat memilih karier yang memenuhi unsur kebebasan dan fleksibilitas di tempat kerja untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga mereka (Bohdziewicz, 2016). Penelitian lain (Goh & Lee, 2018) menyebutkan bahwa pertimbangan Gen Z memilih karier yang memungkinkan

mereka berhadapan dengan orang. Namun, besaran gaji tetap menjadi pertimbangan rasional bagi mereka.

*Worklife balance* juga menjadi pertimbangan yang sangat krusial bagi Gen Z dalam melabuhkan pilihan karier mereka (Arar & Öneren, 2018; Barhate & Dirani, 2022; Bohdziewicz, 2016; Fodor & Jaeckel, 2018; Hampton et al., 2020). Jam kerja yang fleksibel, kesempatan cuti untuk memenuhi kepentingan pribadi, dan punya waktu untuk keluarga merupakan indikator pekerjaan yang memenuhi *worklife balance*. Puiu (2017) menjelaskan bahwa 50% dari Gen Z menginginkan keseimbangan kehidupan kerja dan berharap untuk dapat mengatur jam kerja mereka. Fodor & Jaeckel (2018) juga menggarisbawahi bahwa organisasi yang mempromosikan dan menjanjikan keseimbangan kerja-kehidupan dapat menarik dan mempertahankan pegawai dari Gen Z. Sementara itu, berdasarkan hasil survey tentang pilihan karier Gen Z, (Baldonado, 2018) menemukan bahwa prestasi, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan menempati peringkat teratas yang menjadi pertimbangan pilihan karier Gen Z. Sementara status, pengakuan, dan kondisi kerja menempati peringkat tiga terbawah dari pertimbangan karier Gen Z.

### **Teori motivasi karier menjadi guru**

Menjadi seorang guru bisa dipengaruhi oleh berbagai motif dan alasan tertentu. Salah satu teori yang sering digunakan dalam menjelaskan motivasi karier menjadi guru yaitu teori pembelajaran sosial (Krumboltz et al., 1976), motivasi menjadi guru merupakan interaksi antara empat faktor yang mengarah kepada keputusan karier: faktor genetik (karakteristik pribadi), kondisi lingkungan, pengalaman

belajar, dan keterampilan kinerja. Setiap tahap pengambilan keputusan seseorang memiliki satu atau lebih pilihan keputusan. Pengaruh pribadi dan lingkungan membentuk jumlah dan sifat dari pilihan-pilihan ini dan bagaimana setiap individu merespons pilihan-pilihan yang tersedia. Teori ini menjelaskan bahwa ada banyak pilihan sehingga individu merasa tidak mampu memilih, atau individu mungkin hanya mempunyai pilihan yang sangat terbatas, sehingga mereka merasa hanya ada satu pilihan bagi mereka (Suryani & George, 2021).

Faktor genetik merupakan komponen penting dari teori pembelajaran sosial dalam pengambilan keputusan karier (Krumboltz et al., 1976). Individu dilahirkan dengan kualitas bawaan tertentu (misalnya jenis kelamin, ras, dan sifat pribadi lainnya) yang mungkin membatasi keterampilan, preferensi, dan pilihan pendidikan dan profesional mereka.

Kondisi dan kejadian lingkungan adalah faktor-faktor yang biasanya berada di luar kendali individu (Krumboltz et al., 1976). Dalam konteks pendidikan guru, hal ini mencakup jumlah dan sifat kesempatan kerja dan pelatihan yang tersedia dan dapat diakses oleh siswa, kebijakan dan prosedur seleksi calon guru, dan peran keuntungan yang mewakili rasio potensi imbalan moneter dan non-moneter terhadap biaya persiapan pengajaran. Faktor lain yang terjadi adalah sumber daya keluarga (misalnya nilai dan praktik keluarga), pengaruh lingkungan dan komunitas, serta sistem pendidikan (misalnya organisasi dan kebijakan sekolah) (Suryani & George, 2021).

Faktor ketiga adalah pengalaman belajar. Pengalaman belajar di masa lalu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

pengambilan keputusan seseorang (Krumboltz et al., 1976). Pengalaman belajar menghasilkan respons emosional berupa suka dan tidak suka. Ini juga menghasilkan keterampilan kinerja kognitif. Ada kemungkinan bahwa tanggapan yang diterima individu dari orang lain mengenai kualitas kinerja mereka di masa lalu dapat mempengaruhi kinerja mereka di masa depan. Akibatnya, dampak keseluruhan dari berbagai pengalaman belajar dan respon kognitif dan emosional individu terhadap pengalaman belajar ini mempengaruhi keputusan untuk mendaftar di program pendidikan tertentu (Suryani & George, 2021).

Faktor keempat yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan karier adalah keterampilan pendekatan tugas (Krumboltz et al., 1976). Karena interaksi antara pengaruh genetik dan lingkungan, individu dapat mengembangkan keterampilan tertentu, kebiasaan kerja, beberapa proses kognitif tertentu, dan respons emosional. Individu menerapkan keterampilan ini ke dalam setiap tugas baru yang mempengaruhi hasilnya, yang pada gilirannya dapat mengubah keterampilan tersebut (Suryani & George, 2021).

Sementara itu, karakteristik Gen Z dapat menjadi hipotesis awal konteks motivasi Gen Z menjadi seorang guru. Tiga karakteristik itu adalah; pertama, sangat peduli dengan keamanan fisik, finansial, dan emosional yang disebabkan oleh pengalaman hidup mereka; situasi labil, ketidakpastian, dan krisis (Marshall & Wolanskyj-Spinner, 2020). Situasi ini menyebabkan mereka berjuang untuk memiliki pekerjaan yang aman dan stabil (Chicca & Shellenbarger, 2018; Twenge, 2017). Kedua, berharap mendapat karier yang memenuhi unsur kebebasan dan fleksibilitas di tempat kerja untuk memenuhi

kebutuhan pribadi dan keluarga (Bohdziewicz, 2016). Ketiga, pilihan karier yang menjamin *worklife balance* (Arar & Öneren, 2018; Barhate & Dirani, 2022; Bohdziewicz, 2016; Fodor & Jaeckel, 2018; Hampton et al., 2020).

### **Permasalahan keterampilan intra dan interpersonal guru Gen Z**

Sebagai generasi termuda yang mulai memasuki dunia kerja sejak tahun 2017 (Barhate & Dirani, 2022; Kubátová, 2016), guru Gen Z memiliki masalah serius terkait dengan keterampilan interpersonal maupun intrapersonal (El Masry & Alzaanin, 2021; Magano et al., 2020). Keterampilan interpersonal merupakan keterampilan seseorang dalam membangun hubungan dengan orang lain, sedangkan keterampilan intrapersonal merupakan keterampilan dalam mengelola diri agar dapat berkembang dengan maksimal (Anggraeni & Tarmidi, 2021). Keterampilan intra dan interpersonal merupakan dua komponen keterampilan emosional manusia yang membantu pencapaian keseimbangan pribadi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja (Campayo-Muñoz et al., 2020; Frisby, 2019; Goldman et al., 2017; Xie & Derakhshan, 2021). Dua keterampilan ini dapat menjembatani kesenjangan antara pengetahuan teoretis tentang manajemen kelas bermasalah dan penggunaan praktis dari pengetahuan ini (Pavlidou et al., 2022). Gen Z memerlukan dukungan penguasaan keterampilan baik interpersonal maupun intrapersonal untuk membantu pekerjaan mereka (Chicca & Shellenbarger, 2018; Hampton & Keys, 2016; Seemiller & Grace, 2017). Gen Z membutuhkan dukungan agar mereka terus belajar dan berlatih ketekunan dalam bekerja (Twenge, 2017). Karena keintiman mereka dengan teknologi,

mereka bisa memanfaatkan teknologi sebagai sarana belajar untuk meningkatkan pengetahuan mereka agar sukses dalam bekerja (Silinevica & Meirule, 2019). Kegigihan mereka dapat membentuk sikap positif dan percaya diri yang diperlukan agar sukses dalam melaksanakan karier dan tujuan finansial (Cseh-Papp et al., 2017; Goh & Lee, 2018). Hal ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut mengenai pendekatan pendidikan dan memikirkan kembali serta menargetkan kebijakan pendidikan dan pelatihan yang dapat memperkuat *soft skills* Generasi Z (Magano et al., 2020).

Pentingnya keterampilan intra dan interpersonal bagi guru didukung oleh kenyataan bahwa guru pada dasarnya adalah profesi relasional (Macintyre et al., 2019). Keterampilan intrapersonal mengacu pada praktik kontemplatif, kecerdasan emosional, pembelajaran sosial, dan kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengatur emosi, pikiran, dan perilaku (Brundiens et al., 2021; Redman & Wiek, 2021). Perubahan cepat pada lingkungan fisik dan kondisi kehidupan akan disertai dengan tantangan terhadap kesehatan mental dan kesejahteraan. Oleh karena itu, menambahkan keterampilan intrapersonal dalam pendidikan yang berkelanjutan sangat dibutuhkan (Libertson, 2023). Seseorang dengan keterampilan intrapersonal yang tinggi cenderung menetapkan dan berjuang untuk standar kinerja yang tinggi (Lee et al., 2024). *Soft skills* memungkinkan individu untuk berhasil menghadapi masalah dan tantangan masuknya masyarakat yang kompleks dan dalam ketidakpastian yang terus-menerus (Cortón-Heras et al., 2023). Keterampilan intrapersonal meliputi mempertahankan kompleksitas, menumbuhkan pola pikir peserta didik, menghargai orang lain secara mendalam, menjadi apa

adanya, tampil sebagai diri sendiri yang seutuhnya, mengatur dan mengelola diri sendiri, bertahan dengan sikap ringan dan menjamin kesejahteraan diri sendiri (Ayers et al., 2023). Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan intrapersonal dapat mengurangi faktor kelelahan kerja guru (Ruble et al., 2023). Penelitian mutakhir menemukan bahwa peserta Gen Z menunjukkan ketahanan yang lebih rendah dibandingkan dengan peserta Generasi X (El Masry & Alzaanin, 2021; Harari et al., 2023).

Gen Z menunjukkan tingkat depresi dan kecemasan yang lebih tinggi serta kebutuhan akan dukungan (Schroth, 2019). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa generasi muda kurang tangguh dibandingkan generasi tua (Ludwig et al., 2020). Menurut Parker & Igielnik (2020), Gen Z menghabiskan lebih sedikit waktu untuk melakukan kontak tatap muka langsung dengan orang lain, dan inilah salah satu alasan mengapa mereka memiliki laporan depresi tertinggi dalam sejarah generasi ini. Gen Z sangat prihatin dengan ketidakpastian di masa depan (Azimi et al., 2022).

Guru dengan kompetensi interpersonal yang baik berkontribusi secara efektif terhadap keterlibatan siswa yang lebih besar di sekolah (Van Uden et al., 2014) dan hasil belajar yang lebih baik. Mereka juga tampak lebih efektif dalam mengelola masalah di kelas, dengan meningkatkan hubungan antarpribadi dengan siswa. Guru yang menciptakan dan memelihara hubungan interpersonal yang baik dengan siswanya mengalami masalah perilaku yang jauh lebih sedikit dibandingkan dengan guru yang tidak memiliki keterampilan untuk melakukannya (Pavlidou et al., 2022). Hubungan antarpribadi guru-siswa yang positif adalah fasilitator yang kuat

dalam berbagai bidang hasil terkait siswa yang diinginkan termasuk keterlibatan, pembelajaran, prestasi, kesejahteraan, motivasi, kesuksesan, dan harapan (Derakhshan, 2021; Derakhshan et al., 2019; Frymier et al., 2019; Havik & Westergård, 2020). Kemampuan untuk berkomunikasi dengan siswa, orang tua dan guru, untuk mengelola konflik secara efektif menggunakan strategi yang tepat dan untuk menciptakan dan memelihara hubungan yang bermakna dicirikan sebagai kompetensi interpersonal (Pavlidou et al., 2022; Strachan, 2020). Mengelola konflik interpersonal dengan siswa, kolega, dan orang tua merupakan kemampuan penting bagi guru untuk mencapai iklim sekolah yang positif (Pavlidou et al., 2022). Mengelola situasi interpersonal di sekolah seringkali menjadi tantangan bagi guru Gen Z (Pavlidou et al., 2022). Guru-guru yang tidak memiliki keterampilan interpersonal yang baik teridentifikasi sulit mengembangkan keterampilan mengajar mereka (Maijala, 2023).

Keterampilan interpersonal mengacu pada sebuah kemampuan individu untuk berkomunikasi dan berinteraksi dengan objek yang berbeda melalui dinamika sarana komunikasi verbal (dan non-verbal) dari proses persepsi dan kognitif yang kompleks (Wu et al., 2021). Keterampilan interpersonal yang positif sering dikaitkan dengan beberapa hasil positif, termasuk kesejahteraan, kualitas hidup yang lebih baik, prestasi akademik yang tinggi, tingkat kinerja penyesuaian sosial yang lebih tinggi, dan mental yang lebih rendah masalah kesehatan (Zhang & Eggum-Wilkens, 2018). Sebaliknya, keterampilan interpersonal yang buruk sering dikaitkan dengan hasil negatif, seperti kesepian, harga diri dan kepercayaan diri yang rendah, dan tingkat masalah kesehatan mental yang lebih tinggi (Owens et al.,

2019). Keterampilan intrapersonal mencakup kemampuan untuk mengakomodasi otoritas dan mengatur emosi, yang meliputi dua faktor kunci; yaitu manajemen waktu dan motivasi (Swart, 2021).

Keterampilan intra dan interpersonal merupakan dua keterampilan yang dapat dikembangkan agar meningkat. Tradisi Filsafat Timur memiliki tradisi panjang pelatihan tentang bagaimana meningkatkan keterampilan emosional ini (Frank et al., 2020; Thiermann & Sheate, 2021). Pelatihan untuk memfasilitasi keterampilan intrapersonal mencakup perhatian, latihan meditasi, latihan pernapasan dan perhatian, mendengarkan dengan penuh perhatian dan berbicara, pemindaian tubuh, dan teknik penyelidikan diri (Libertson, 2023). Jenis pelatihan ini merupakan proses pembelajaran yang membantu orang memahami diri mereka sendiri dan menemukan tujuan dan makna (Wamsler, 2020; Wamsler & Bristow, 2022).

Komunikasi interpersonal guru yang positif juga bisa didasarkan pada teori tujuan retorik dan relasional (Xie & Derakhshan, 2021). Berdasarkan teori ini, ketika instruktur memanfaatkan interpersonal yang efisien sebagai isyarat komunikasi untuk memenuhi apa yang diinginkan secara relasional dan retorik peserta didik, maka peserta didik lebih mungkin mengalami berbagai macam hal hasil yang diinginkan termasuk pembelajaran, minat, keterlibatan, pemberdayaan, motivasi, dan prestasi (Hosek, 2018). Sementara itu, pedagogi penuh kasih juga pernah digunakan oleh peneliti lain untuk meningkatkan keterampilan intra dan interpersonal guru (Feng et al., 2024; Yin et al., 2019).

## **Motivasi Gen Z menjadi Guru: Bukti empiris di Indonesia**

Beberapa waktu terakhir ini, saya bersama tim penelitian yang lain banyak meluangkan waktu untuk meneliti tentang motivasi Gen Z menjadi guru di Indonesia. Analisis penelitian kami menghasilkan lima tema penting yaitu: *interest in teaching*-kecintaan terhadap dunia anak, *self development*, terbentuk struktur religiusitas, *worklife balance*, dan misi sosial (Suyatno et al., 2024), yang kemudian kami kelompokkan menjadi tiga dimensi yaitu; motivasi Gen Z merupakan percampuran antara motivasi altruistik, intrinsik, dan ekstrinsik; irisan motivasi karier generasi milenial dan generasi Z; dan pentingnya faktor agama dan budaya bagi Gen Z Indonesia dalam aspirasi karier mereka.

### **1. Percampuran antara motivasi altruistik, intrinsik, dan ekstrinsik**

Hasil penelitian kami menunjukkan bahwa motivasi Gen Z untuk menjadi guru merupakan percampuran yang kuat antara motivasi altruistik, intrinsik, dan ekstrinsik. Beberapa penelitian sebelumnya (Fray & Gore, 2018; Heinz, 2015; Mukminin et al., 2017) mendukung temuan penelitian kami. Motivasi altruistik adalah motivasi yang ditunjukkan dengan adanya keinginan untuk membantu orang lain (Tomsik, 2016). Motivasi ini muncul karena adanya kepedulian terhadap nasib sekaligus menawarkan manfaat kepada orang lain. Altruisme berarti memberi tanpa pamrih tanpa mengharap imbalan apapun dari orang yang diberi. Motivasi altruistik menjadi energi yang ada dalam diri individu yang diarahkan pada pencapaian suatu tujuan. Hal ini mencakup berbagai tindakan,

termasuk menunjukkan ketertarikan pada orang lain, memberikan dukungan dan simpati, memberikan bantuan khusus, dan secara aktif melindungi kepentingan mereka yang membutuhkan bantuan (Friedman, 2016). Dalam konteks menjadi seorang guru, motivasi altruistik dapat berupa keinginan bekerja dengan anak-anak, menyebarkan ilmu pengetahuan, melayani masyarakat, dan misi sosial yang mengacu pada kemungkinan membentuk sifat generasi muda, membentuk masa depan anak-anak, melestarikan nilai-nilai budaya, berkontribusi kepada masyarakat dan memastikan pembelajaran yang kaya, menarik, dan menyenangkan (Friedman, 2016). Secara spesifik, Friedman (2016) menjelaskan bahwa motivasi altruistik guru ditunjukkan dengan keinginan untuk melimpahkan persahabatan, simpati, kepedulian, dan dukungan terhadap siswa yang mengalami kesulitan.

Secara garis besar, motivasi altruistik dikelompokkan menjadi dua yaitu misi idealis dan sosial (Mukminin et al., 2017). Misi idealis Gen Z menurut partisipan penelitian ini adalah *interest in teaching* dan kecintaan terhadap anak. *Interest in teaching* didukung oleh kode-kode dari partisipan berupa mengajar itu membahagiakan dan cita-cita menjadi guru membuat tidak lelah untuk berjuang. Sementara kecintaan terhadap anak didukung oleh dua kode yaitu anak membuatku tersenyum dan cinta terhadap dunia anak. Sementara misi sosial didukung oleh tiga kode penting yaitu guru pekerjaan mulia, sosok panutan, dan bermanfaat bagi orang lain.

Motivasi intrinsik juga menjadi alasan Gen Z menjadi guru. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri yang berupa pertumbuhan pribadi dan bekerja di lingkungan sekolah

(Friedman, 2016). Motivasi intrinsik berasal dari struktur kepribadian batin sehingga lebih tahan lama dan efektif dibandingkan jenis motivasi lainnya. Motivasi intrinsik merupakan kunci sukses dalam karier mengajar. Motivasi ini terdiri dari motif kompetensi, semangat, dan minat (Tomšik, 2016b). Menurut partisipan penelitian kami, motivasi intrinsik mereka menjadi seorang guru adalah karena profesi ini memberikan kesempatan untuk melakukan *self-development*, yaitu menyediakan kesempatan untuk terus belajar, mencoba hal-hal baru, dan guru merupakan pekerjaan tidak monoton. Mereka percaya bahwa dengan menjadi guru kehidupan akademis mereka akan berkembang di masa depan. Kebutuhan akan misi intelektual memotivasi kaum muda untuk bergabung dengan profesi guru (Mukminin et al., 2017). Hasil kami juga konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *self-development* merupakan bagian motivasi intrinsik yang paling kuat memasuki profesi guru (Tang et al., 2020).

Motivasi intrinsik dibangun oleh tiga kebutuhan yang dipandang sangat mendasar bagi manusia yaitu kebutuhan otonomi, kompetensi, dan keterkaitan (Ryan et al., 2019). Otonomi berkaitan dengan rasa inisiatif dan kepemilikan dalam tindakan seseorang. Otonomi akan terbangun melalui pengalaman yang memiliki kepentingan dan nilai, dan menjadi lemah oleh pengalaman-pengalaman yang dikendalikan secara eksternal, baik berupa penghargaan maupun hukuman. Kompetensi berkaitan dengan perasaan menguasai. Perasaan bahwa seseorang dapat sukses dan berkembang. Kebutuhan ini akan berkembang dalam lingkungan yang memberikan tantangan optimal, umpan balik positif, dan peluang untuk berkembang. Sementara itu, keterkaitan berkaitan dengan rasa

memiliki dan koneksi, dimana kebutuhan ini akan berkembang penyampaian rasa hormat dan kepedulian. Motivasi intrinsik juga terbukti menjadi variabel yang paling berpengaruh atas pembelajaran manusia sepanjang hidup (Ryan & Deci, 2017). Sementara penelitian lain (Taylor et al., 2014) menemukan bahwa motivasi intrinsik secara konsisten berkaitan dengan kinerja yang lebih tinggi. Ketika guru merasakan lebih banyak kepuasan tentang keterhubungan terutama ketika berhadapan dengan siswa, mereka akan lebih terlibat dalam pembelajaran dan lebih sedikit mengalami kelelahan emosional (Klassen et al., 2012). Sedangkan Ryan & Deci (2020) menyatakan bahwa guru yang memiliki motivasi intrinsik maka mereka dirasakan oleh siswa sebagai guru yang lebih mendukung otonomi dan siswa, dan pada gilirannya siswa lebih termotivasi secara mandiri untuk belajar.

Motivasi ekstrinsik juga turut menjadi sebab mengapa Gen Z tertarik untuk menjadi seorang guru. Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berasal dari luar diri. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa motivasi ekstrinsik karier seseorang dapat berupa keuntungan materi dan keamanan kerja (Friedman, 2016), keinginan untuk memiliki penghasilan tetap, liburan, keamanan kerja, lebih banyak waktu untuk keluarga dan anak-anak, dan mengajarkan prestise karier di masyarakat (Tomsik, 2016). Menurut partisipan penelitian kami, motivasi ekstrinsik mereka untuk menjadi guru didorong oleh fakta bahwa profesi guru merupakan profesi yang dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan keluarga (*worklife balance*). Tema ini didukung oleh dua koding yaitu waktu untuk keluarga dan jam kerja fleksibel. Sementara itu, teori *self determinant theory*

menyebutkan bahwa motivasi ekstrinsik terdiri dari empat komponen sebagai berikut: pertama, peraturan eksternal, yaitu perilaku yang didorong oleh penghargaan dan hukuman yang dikenakan secara eksternal dan merupakan suatu bentuk motivasi yang biasanya dialami sebagai sesuatu yang terkendali dan tidak otonom. Kedua, regulasi yang disuntikkan berupa motivasi ekstrinsik yang sebagian sudah terinternalisasi; ketiga, perilaku diatur oleh penghargaan internal berupa harga diri atas kesuksesan dan dengan menghindari kecemasan, rasa malu, atau rasa bersalah atas kegagalan. Dalam kegiatan akademik, regulasi yang diintrojeksi seringkali berbentuk selubung ego (komponen keempat) di mana harga diri bergantung pada hasil, sehingga menghasilkan regulasi yang “dikendalikan secara internal”(Ryan & Deci, 2020).

## **2. Irisan aspirasi karier Gen Milenial dan Gen Z**

Yang menarik untuk dicatat dari segi motivasi karier lintas generasi, penelitian kami menemukan bahwa terjadi kesinambungan motivasi karier dari lintas generasi antara generasi milenial dan Gen Z dalam memilih profesi guru. Dua tema awal yaitu *interest in teaching*-kecintaan terhadap dunia anak dan *self-development* merupakan dua tema yang beririsan antara generasi milenial dengan Gen Z, sebagaimana temuan penelitian (Tang et al., 2020). Partisipan penelitian kami adalah guru-guru yang masuk dalam kategori Z, sedangkan penelitian (Tang et al., 2020) adalah penelitian yang menggunakan partisipan yang berasal dari generasi millennial. Temuan kami menunjukkan bahwa profesi guru masih menjadi profesi yang menarik di kalangan Gen Z yang menjadi partisipan penelitian ini,

sebagaimana menariknya profesi guru bagi generasi milenial. Hasil penelitian kami menemukan bahwa Gen Z terpengaruh mengejar prestise profesi guru karena menganggap guru dianggap sebagai profesi yang mulia di Indonesia. Masyarakat masih membutuhkan guru tidak hanya untuk mendidik siswa di sekolah, tetapi juga menjadi teladan moral bagi generasi muda (Mukminin et al., 2017).

### **3. Keseimbangan antara kehidupan dan kerja**

Penelitian kami menunjukkan bahwa *worklife balance* merupakan tema orisinal yang ada pada Gen Z. Partisipan penelitian kami melaporkan bahwa jam kerja yang fleksibel dan keseimbangan antara kehidupan dan dunia kerja merupakan salah satu variabel yang mendorong mereka untuk memasuki profesi guru. Temuan kami konsisten dengan beberapa temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa Gen Z berharap dapat memilih karier yang memenuhi unsur kebebasan dan fleksibilitas di tempat kerja untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga mereka (Arar & Öneren, 2018; Barhate & Dirani, 2022; Bohdziewicz, 2016; Fodor & Jaeckel, 2018; Hampton et al., 2020). Pilihan karier Gen Z merupakan kolaborasi antara pragmatisme dan kenyamanan dalam bekerja (Chicca & Shellenbarger, 2018). Bahkan penelitian lain menunjukkan bahwa 50% dari Gen Z menginginkan keseimbangan kehidupan kerja dan berharap untuk dapat mengatur jam kerja mereka (Puiu, 2017).

#### **4. Pentingnya Faktor Agama dan Budaya Bagi Gen Z**

Temuan penting berikutnya adalah bahwa agama dan budaya masih menjadi faktor penting bagi Gen Z dalam memilih karier mereka. Hasil penelitian kami menunjukkan bahwa tema terbentuknya struktur religiusitas merupakan bukti bahwa agama merupakan faktor yang mendorong Gen Z untuk memilih profesi guru. Mayoritas partisipan penelitian kami menyebutkan bahwa mereka memilih karier sebagai guru karena guru merupakan amal yang tidak terputus pahalanya, bekerja sebagai guru merupakan bagian dari ibadah, dan menjadi guru maka ilmunya bermanfaat bagi orang lain. Temuan penelitian ini juga memperkuat temuan penelitian sebelumnya bahwa agama merupakan faktor yang mempengaruhi generasi muda Indonesia dalam menentukan pilihan karier mereka sebagai guru (Suryani, 2020; Suyatno et al., 2021).

Pentingnya peran agama dalam menentukan pilihan karier bagi partisipan penelitian ini tercermin dari keinginan kuat memastikan bahwa pilihan karier mereka selaras dengan nilai-nilai yang bersumber dari agama mereka, berupa keyakinan bahwa menjadi guru merupakan bagian dari ibadah, bernilai amal jariyah, dan bermanfaat bagi orang lain. Dalam masyarakat Indonesia, guru secara umum dianggap sebagai pekerjaan yang mulia (Suryani, 2020; Suyatno et al., 2021) karena tugasnya menebarkan ilmu, memberikan pencerahan kepada masyarakat, dan memperbaiki karakter masyarakat. Karena sebagian besar agama menghormati guru sebagai profesi yang mulia, guru Indonesia memiliki status sosial yang tinggi dan dianggap sebagai panutan di masyarakat (Suryani, 2017). Oleh karena itu, menjadi seorang guru memberikan kesempatan kepada

mereka untuk bekerja dalam profesi yang layak secara sosial dan mulia. Hal ini dikonfirmasi melalui penelitian di Singapura, sesama negara Asia Tenggara, di mana salah satu motif ingin menjadi guru adalah “menjawab panggilan dari Tuhan” (Low et al., 2011). Sementara itu, faktor budaya Indonesia yang bersifat kolektifis (Geert et al., 2020) turut memperkuat alasan ini. Keinginan untuk berkontribusi kepada masyarakat, kesempatan untuk membantu anak-anak dan remaja (Suryani, 2020), membuat Gen Z semakin kuat untuk menjadi seorang guru.

### **Gagasan transformasi pendidikan guru di masa depan**

Penelitian kami telah menunjukkan secara empiris bahwa guru-guru muda dari Gen Z memilih karier sebagai guru merupakan percampuran kuat antara motivasi altruistik, intrinsik, dan ekstrinsik. Terbukanya kesempatan untuk mengembangkan diri dan mencoba hal-hal baru (*self-development*) memperkuat minat Gen Z untuk memilih profesi sebagai guru. Temuan juga menunjukkan bahwa ada irisan pilihan karier antara Gen Z dengan generasi sebelumnya. Selain itu, faktor agama dan budaya juga menjadi pertimbangan penting bagi Gen Z di Indonesia untuk memutuskan pilihan karier mereka. Gen Z memastikan bahwa pilihan karier mereka sebagai guru selaras dengan nilai-nilai yang dianggap penting oleh agama dan budaya yang berkembang di Indonesia. Berbagai temuan ini menjadi pertimbangan bagi kami untuk menyampaikan sedikit pemikiran tentang transformasi pendidikan guru di masa depan agar guru tetap menjadi pilihan karier yang menarik bagi generasi muda yang akan datang.

## 1. Peningkatan makna dalam bekerja bagi Guru Gen Z

Sebagai generasi yang sangat intensif, bahkan menghabiskan sebagian besar waktunya untuk menggunakan media sosial, guru dari kalangan Gen Z mengalami banyak masalah terkait dengan aspek emosional, misalnya; kelelahan kerja sehingga menyebabkan *turnover*, keterampilan intra dan interpersonal rendah, dan bahkan stres. Oleh karena itu, mereka perlu dukungan dari berbagai pihak agar dapat mengelola berbagai masalah emosional sehingga tidak berdampak negatif pada kinerja mereka. Beberapa penelitian empiris kami menunjukkan bahwa "*meaning in work*" yaitu pemahaman seorang guru terhadap makna dari pekerjaan dan profesi yang dia lakukan, dapat mengurangi berbagai aspek negatif kerja; kelelahan kerja, *turnover*, dan juga stres (Suyatno et al., 2022). Oleh karena itu, berbagai pelatihan dan treatment yang dapat meningkatkan aspek "*meaning in work*" guru Gen Z penting untuk dipertimbangkan.

Konsep makna dalam bekerja merupakan konsep yang dikembangkan pertama kali oleh Frankl (Frankl, 1985). Menurutnya, 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. Oleh karena itu, banyak penelitian menunjukkan bahwa makna hidup seseorang berpengaruh terhadap kesejahteraan (Newman et al., 2018), kebahagiaan, mengurangi resiko penyakit fisik, kesejahteraan psikologis, dan spiritual (Steger et al., 2012).

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

Makna dalam bekerja diidentifikasi sebagai faktor penting dalam mempengaruhi komitmen, kepuasan, dan kualitas kerja seseorang (Suyatno et al., 2020; Suyatno et al., 2022; 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. Dalam konteks ini, kebermaknaan psikologis memprediksi keterlibatan kerja, sementara kebermaknaan psikologis dan keterlibatan kerja memprediksi komitmen organisasi. Bahkan, konsep makna dalam bekerja telah disarankan sebagai salah satu pendekatan untuk meningkatkan komitmen dan keterlibatan karyawan (Leape et al., 2009; Morrison et al., 2007).

Oleh karena itu, para pengambil kebijakan dan pengelola sekolah 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 guru bekerja tidak hanya membantu guru 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 pekerjaan, di mana guru mempertimbangkan aspek penting dari pekerjaan mereka. Komitmen merupakan aspek positif pengajaran (Madigan & Kim, 2021). Dengan komitmen kerja, motivasi profesional guru tetap terpelihara dan guru lebih responsif terhadap praktik pembelajaran (Thien et al., 2014). Komitmen berkenaan dengan aspek positif pengajaran, sedangkan kelelahan kerja guru berkenaan dengan aspek negatif dari kesejahteraan guru (Madigan & Kim, 2021). Guru dengan komitmen rendah cenderung lebih banyak terjadi *turnover* (Ware & Kitsantas, 2011). Komitmen guru adalah prediktor kuat untuk profesionalisme guru, kinerja guru, dan kualitas sekolah. Komitmen guru merupakan faktor penting untuk keberhasilan organisasi serta kelangsungannya di masa sulit (Bogler & Nir, 2015).

### ***Empat atribut meaning in work***

Empat atribut kritis makna dalam bekerja yang ditentukan melalui analisis konsep adalah: (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 (Lee, 2015).

### *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 sekadar 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. 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 (Pattakos, 2004). 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. 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. Konsep nilai kerja bermakna bagaimana seseorang memandang pekerjaan dan apa yang mereka harapkan dari pekerjaan tersebut (Pattakos, 2009). 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. 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. Dengan demikian, menunjukkan maksud dan tujuan kerja merupakan aspek penting dari makna dalam pekerjaan.

#### *Bekerja sebagai bagian dari kehidupan menuju keberadaan yang bermakna*

Atribut yang keempat ini merupakan dampak dari makna dalam pekerjaan terhadap kehidupan pribadi seseorang. 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. 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. Kedua, makna dalam pekerjaan menjadikan karyawan untuk menyadari keberadaan mereka yang bermakna. Ini adalah tujuan mendasar dari makna dalam pekerjaan. Makna memberikan jawaban mengapa guru bekerja, sehingga mereka merasa penting di tempat kerja. Akhirnya, guru yang mengalami makna dalam pekerjaan dapat mencapai diri mereka yang asli dan mengalami pengembangan diri (Rosso et al., 2010). Makna dalam pekerjaan 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.

## **2. Perbaiki ekosistem profesi guru**

Ekosistem profesi guru merupakan jaringan kompleks yang terdiri dari berbagai unsur yang mendukung guru dalam profesi dan peran mereka. Ekosistem ini mencakup segala hal mulai dari sistem perekrutan guru, penempatan, pengembangan kompetensi selama menjadi guru, pemberian motivasi, dukungan dari orang tua dan masyarakat, sumber daya pendidikan, hingga kebijakan pendidikan yang memengaruhi pekerjaan dan perkembangan profesional guru. Dalam ekosistem guru, interaksi antara berbagai elemen ini sangat penting. Susah diharapkan bahwa profesi guru akan tetap menjadi profesi yang diminati oleh generasi muda di masa depan jika

ekosistem guru tidak diperbaiki.

Guru yang didukung oleh infrastruktur pendidikan yang baik, memiliki akses terhadap pelatihan dan pengembangan profesional, serta mendapatkan dukungan dari rekan-rekan seprofesinya dan komunitas pendidikan yang lebih luas, cenderung lebih efektif dalam memberikan pengajaran yang berkualitas dan mendukung perkembangan siswa secara holistik. Sebaliknya, kurangnya dukungan dari ekosistem dapat menghambat kemampuan guru untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Dalam sistem rekrutmen guru, memahami jenis-jenis motivasi guru dalam memilih karier sangat penting terutama terkait dengan cara perekrutan, pengembangan motivasi, dan juga penempatan. Jenis-jenis motivasi guru akan mempengaruhi mereka dalam keterlibatan profesional dan perilaku yang akan mereka gunakan ketika mengajar siswanya (Tomšik, 2016a). Pemahaman ini juga dapat menjadi dasar dalam pengembangan pendidikan untuk meningkatkan motivasi calon guru. Mempertimbangkan motivasi mereka juga sangat penting dari perspektif rekrutmen guru dan pengembangan karier karena mengajar adalah profesi yang berjuang untuk menarik dan mempertahankan lulusan baru (Spittle & Spittle, 2014).

Kemampuan untuk menarik calon-calon terbaik agar masuk pendidikan guru sangat penting karena selama ini tidak ada standar nasional untuk penerimaan pendidikan guru. Selain itu, penting juga untuk memahami bagaimana mereka memandang profesi guru dan motivasi apa yang mendasari mereka untuk menjadi seorang guru

(Suryani, 2020). Hasil-hasil penelitian menunjukkan bahwa Gen Z memiliki harapan karier dan rencana pengembangan karier yang terdefinisi dengan baik (Barhate & Dirani, 2022). Kegagalan untuk mengatasi masalah generasi dapat menyebabkan kesalahpahaman dan miskomunikasi (Baldonado, 2018).

Sebagai generasi yang lebih banyak berkomunikasi dengan menggunakan media sosial, Gen Z memerlukan dukungan penguasaan keterampilan dan komunikasi secara profesional dalam membantu pekerjaan mereka (Chicca & Shellenbarger, 2018; Hampton & Keys, 2016; Seemiller & Grace, 2017). Gen Z membutuhkan dukungan agar mereka terus belajar dan berlatih ketekunan dalam bekerja (Twenge, 2017). Karena keintiman mereka dengan teknologi, mereka bisa memanfaatkan teknologi sebagai sarana belajar untuk meningkatkan pengetahuan mereka agar sukses dalam bekerja (Silinevica & Meirule, 2019). Kegigihan mereka dapat membentuk sikap positif dan percaya diri yang diperlukan agar sukses dalam melaksanakan karier dan tujuan finansial (Cseh-Papp et al., 2017; Goh & Lee, 2018).

Gen Z digambarkan sebagai generasi yang memiliki pandangan dunia yang unik dibandingkan dengan generasi milenial (Seibert, 2021). Kehidupan mereka yang sangat intens bahkan sangat bergantung dengan teknologi menyebabkan keterampilan sosial rendah, mengalami isolasi dan masalah kesehatan mental (Chicca & Shellenbarger, 2018), dan kepercayaan diri yang buruk (Twenge, 2017). Oleh karena itu, mereka memerlukan dukungan penguasaan keterampilan dan komunikasi secara profesional dalam membantu pekerjaan mereka (Chicca & Shellenbarger, 2018; Hampton & Keys, 2016; Seemiller & Grace, 2017). Karena keintiman mereka dengan

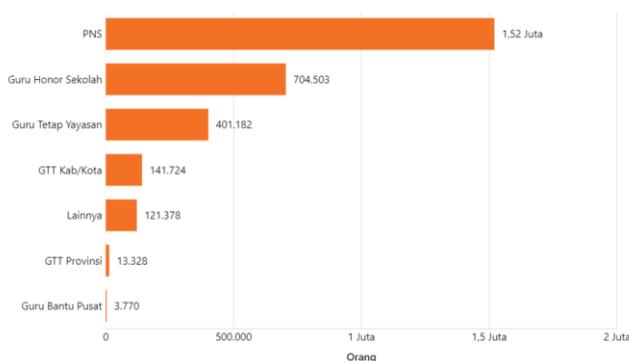
teknologi, mereka bisa memanfaatkan teknologi sebagai sarana belajar untuk meningkatkan pengetahuan mereka agar sukses dalam bekerja (Silinevica & Meirule, 2019). Organisasi perlu memberikan kesempatan kepada mereka untuk tumbuh dalam pekerjaan. Kepala sekolah/dinas pendidikan dapat memberi pekerjaan yang menantang saat keterampilan dan pengetahuan mereka berkembang. Budaya yang mengapresiasi prestasi, penghargaan, dan peningkatan tanggung jawab perlu ditingkatkan. Media sosial menjadi sumber daya penting untuk membantu memotivasi karena Gen Z menghabiskan sebagian besar waktunya di media sosial, dan organisasi dapat memanfaatkan platform ini untuk mengembangkan organisasi mereka (Baldonado, 2018).

### **3. Masalah klasik kesejahteraan guru: Ciptakan kesejahteraan yang berkeadilan**

Adanya program pendidikan profesi guru yang berdampak pada tunjangan sertifikasi guru merupakan ikhtiar pemerintah Indonesia dalam meningkatkan citra profesi guru. Meskipun beberapa penelitian dan pendapat cenderung pesimis terhadap dampak sertifikasi guru terhadap kualitas pendidikan secara keseluruhan, setidaknya banyak penelitian yang menunjukkan bahwa gaji guru mempengaruhi kepuasan kerja guru, mengurangi kejadian guru yang mempunyai pekerjaan di luar sekolah, dan mengurangi tekanan keuangan (De Ree et al., 2018). Guru tersertifikasi juga memiliki kemungkinan lebih kecil berhenti mengajar (Nguyen & Springer, 2023). Selain itu, gaji guru yang lebih tinggi memberikan manfaat ganda, yaitu mempertahankan dan menarik distribusi guru yang lebih efektif (Hendricks, 2015). Oleh karena itu, kenaikan gaji guru sebagai dampak

program sertifikasi merupakan salah satu harapan dalam memperbaiki citra profesi guru, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas kerja mereka.

Namun di sisi lain, peningkatan kesejahteraan guru baru dapat dinikmati oleh guru-guru yang memiliki status pegawai negeri sipil/aparatur sipil negara. Sementara, guru-guru yang tidak menyangang status PNS/ASN, yang jumlahnya bahkan lebih banyak, belum dapat merasakan peningkatan kesejahteraan dari pemerintah, sehingga selama ini terjadi ketidakadilan terhadap guru-guru honorer (Fauzan, 2021). Banyak sekali guru-guru di sekolah swasta, atau guru tidak tetap di sekolah negeri, yang gajinya masih jauh di bawah UMR. Guru swasta juga tidak mendapatkan tunjangan, fasilitas, dan penghargaan yang setara dengan guru negeri. Guru negeri sendiri juga masih banyak yang belum mendapatkan sertifikat pendidik, yang merupakan syarat untuk mendapatkan tunjangan profesi (Fauzan, 2021). Jumlah guru dari berbagai kategori ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Jumlah guru di Indonesia

Sumber: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish>. Diakses 9 Mei 2024.

Di tengah-tengah tuntutan profesi yang seharusnya dapat menjadi sumber penghidupan yang layak, masih seringkali kita temui berita-berita tentang betapa malang nasib guru di tanah air, terutama guru-guru di sekolah swasta. Jangankan untuk hidup yang layak, sekadar untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari saja masih jauh panggang dari api. Tanggung jawab siapakah ini? Tanggung jawab pemerintah, tanggung jawab sekolah, atau seharusnya keduanya bekerja bersama? Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003 disebutkan bahwa: Pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat berkewajiban untuk memberikan layanan dan kemudahan, serta menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi. Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menjamin tersedianya dana guna terselenggaranya pendidikan bagi setiap warga negara yang berusia tujuh sampai dengan lima belas tahun.

Oleh karena itu, pemerintah perlu menciptakan upaya peningkatan kesejahteraan guru yang berkeadilan. Tidak hanya mengurus guru-guru yang berstatus PNS/ASN ataupun guru-guru di sekolah negeri, namun juga semua guru yang telah mengabdikan diri untuk kemajuan pendidikan di Indonesia di sekolah-sekolah swasta agar kementerian pendidikan tidak dipelesetkan sebagai kementerian sekolah negeri karena hanya sekolah-sekolah negeri milik pemerintah yang mendapat perhatian terutama masalah kesejahteraan. Amanah undang-undang sistem pendidikan nasional tahun 2003 bahwa 20% APBN dan APBD harus dialokasikan untuk anggaran pendidikan perlu segera diwujudkan.

#### 4. Kurangi beban kerja administratif guru

Salah satu aspirasi karier Gen Z untuk menjadi guru adalah profesi keguruan dapat menyediakan mereka pekerjaan yang menyeimbangkan antara kehidupan dengan dunia kerja (*worklife balance*). Salah satu yang dapat ditindaklanjuti dari tuntutan ini adalah pentingnya guru dibebaskan dari tugas-tugas administratif yang terlalu berat. Beberapa penelitian empiris menemukan bahwa beban kerja administratif guru justru berdampak negatif terhadap kinerja guru bahkan dapat menyebabkan stres kerja (Hasibuan & Munasib, 2020; Na'imah & Nur, 2021; Sakti, 2016), menyebabkan tingginya ketidakhadiran mereka di kelas (Ost & Schiman, 2017), berhubungan secara positif dengan kelelahan emosional dan berhubungan negatif dengan kepuasan dan kualitas kerja (Huyghebaert et al., 2018). Selain itu, beban kerja mempunyai pengaruh terhadap tingkat *burnout* yang dialami guru (Jomud et al., 2021). Lebih jauh, Kim (2019) menyelidiki dampak beban administratif guru terhadap kemampuan mereka dalam melakukan persiapan pengajaran di kelas dan memberikan umpan balik terhadap pekerjaan rumah siswa. Guru dengan beban kerja administratif yang lebih besar cenderung tidak meluangkan waktu untuk persiapan pembelajaran dan memberikan umpan balik terhadap tugas siswa. Perluasan dan intensifikasi beban kerja guru mengakibatkan pemisahan tanggung jawab dari kendali atas pekerjaan mereka, yang mengalihkan guru dari aktivitas profesional mengarah pada de-profesionalisasi guru (Kim, 2019). Dalam keterbatasan waktu yang mengharuskan guru melakukan lebih banyak pekerjaan dalam waktu yang singkat, mereka dapat bernegosiasi dan menyangga beban kerja yang bertambah

dengan memprioritaskan tugas (Wiebe & MacDonald, 2014). Ketika guru mencurahkan lebih banyak waktu untuk persiapan kelas, guru meningkatkan kemampuan mereka untuk berinteraksi dengan siswa (Kim, 2019).

Banyak guru mengeluh tentang beban kerja administratif (Stacey et al., 2022; Walker et al., 2019) karena mereka telah menghabiskan banyak waktu untuk mengajar dan karena lebih banyak pekerjaan administratif membatasi waktu mereka untuk persiapan pengajaran, konseling, dan evaluasi siswa (Kim, 2019). Ketika beban kerja administratif guru berkurang mereka akan semakin puas dengan pengajarannya dan, pada gilirannya, mereka akan semakin terlibat di kelas, dan akhirnya profesionalisme mereka meningkat (Kim, 2019).

Oleh karena itu, tuntutan guru untuk mengurangi beban kerja administratif agar mereka dapat melakukan tugas-tugas penting dalam pengajaran adalah hal yang perlu didukung. Mengurangi pekerjaan administratif guru juga telah menjadi agenda kebijakan yang mendesak di beberapa negara, misalnya Korea, Australia, Kanada, Inggris, dan Singapura (Teng, 2016). Studi kami juga telah memberikan bukti secara empiris bahwa jadwal kerja yang fleksibel dan keseimbangan antara kerja dan kehidupan keluarga telah menarik kaum muda Gen Z untuk memasuki profesi guru. Aspirasi karier mereka perlu didengar dan dipertimbangkan agar ke depan profesi guru tetap diminati oleh generasi muda. Apalagi, perkembangan teknologi informasi dan media sosial, ketika Whatsapp Group, instagram, facebook, dan lain-lain menjadi alat komunikasi bagi siswa dan guru, otomatis batas-batas jam kerja semakin menjadi samar.

## 5. Manfaatkan *Intangible Capital*: Teologi Perjumpaan dengan Tuhan

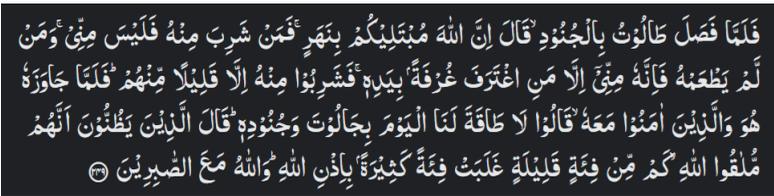
Profesi merupakan sebuah pekerjaan yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif. Profesi mensyaratkan keahlian tertentu dan berdampak pada sumber penghidupan. Undang-undang Guru dan Dosen No 19 Tahun 2005 menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, pada jenjang pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Sebagai pekerjaan profesional, menjadi guru dapat berdampak dua hal: menjadi sumber penghidupan yang layak, dan guru harus memiliki kompetensi dan kualifikasi.

Sedikit berbeda dengan tradisi Barat, di mana segala sesuatu diukur dari aspek materi, guru-guru di Indonesia menempatkan mengajar bukan sekadar profesi yang mendatangkan gaji, melainkan sebagai bentuk aktualisasi diri dan pengabdian kepada Allah Swt. Dalam memilih karier, Gen Z Indonesia ingin memastikan bahwa pilihan karier mereka selaras dengan nilai-nilai yang bersumber dari agama mereka, berupa keyakinan bahwa menjadi guru merupakan bagian dari ibadah, bernilai amal jariyah, dan bermanfaat bagi orang lain. Hal ini merupakan sebuah *intangible capital* dalam pengembangan profesi keguruan di Indonesia, yang membedakan dengan tempat lain, terutama masyarakat yang hanya mengukur segala sesuatu berdasarkan materi. Hal ini semacam membawa angin sepoi-sepoi dalam pengembangan profesi guru di Indonesia. Di tengah

kondisi yang tidak ideal ini, ada sedikit celah yang dimanfaatkan oleh pengelola sekolah-sekolah swasta, di saat pemerintah sepenuhnya belum berpihak kepada sekolah swasta, dan kemampuan pengelola sekolah dalam mensejahterakan guru-gurunya kecil, maka ini merupakan *intangible capital* yang luar biasa.

Terkait hal ini, setidaknya penulis menemukan dua tempat dalam Al-Quran yang menyebutkan bahwa “keyakinan bahwa suatu saat kita akan berjumpa dengan Tuhan” menjadikan kita mampu melakukan pekerjaan-pekerjaan berat dengan pandangan yang optimis dan penuh dengan pengharapan.

Al-Quran Surat Al-Baqarah ayat 249 menjelaskan:

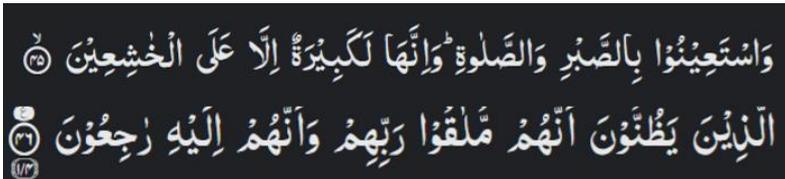


فَلَمَّا فَصَلَ طَالُوتُ بِالْجُنُودِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ مُبْتَلِيكُمْ بِنَهَرٍ فَمَنْ شَرِبَ مِنْهُ فَلَيْسَ مِنِّي وَمَنْ لَمْ يَطْعَمْهُ فَإِنَّهُ مِنِّي إِلَّا مَنِ اغْتَرَفَ غُرْفَةً بِيَدِهِ فَشَرَبُوا مِنْهُ إِلَّا قَلِيلًا مِنْهُمْ فَلَمَّا جَاوَزَهُ هُوَ وَالَّذِينَ آمَنُوا مَعَهُ قَالُوا لَا طَاقَةَ لَنَا الْيَوْمَ بِجَالُوتَ وَجُنُودِهِ قَالَ الَّذِينَ الَّذِينَ يَظُنُّونَ أَنَّهُمْ مُلْقُوا اللَّهَ كَمَ مِنْ فِتْنَةٍ قَلِيلَةً عَلَبْتَ فِتْنَةً كَثِيرَةً يَا ذُنِ اللَّهِ وَاللَّهُ مَعَ الصَّابِرِينَ ﴿٢٤٩﴾

Yang artinya:

*Maka ketika Talut membawa bala tentaranya, dia berkata, "Allah akan menguji kamu dengan satu sungai. Maka barang siapa meminum (airnya), dia bukanlah pengikutku. Dan barang siapa tidak meminumnya, maka dia adalah pengikutku kecuali menciduk seciduk dengan tangan." Tetapi mereka meminumnya kecuali sebagian kecil dari mereka. Ketika dia (Talut) dan orang-orang yang beriman bersamanya menyeberangi sungai itu, mereka berkata, "Kami tidak kuat lagi pada hari ini melawan Jalut dan bala tentaranya." Mereka yang meyakini bahwa mereka akan menemui Allah berkata, "Betapa banyak kelompok kecil mengalahkan kelompok besar dengan izin Allah." Dan Allah beserta orang-orang yang sabar."*

Di akhir ayat tersebut, Allah Swt. menjelaskan bahwa orang-orang beriman pengikut Talut hampir saja menyerah dan berputus asa karena melihat betapa berat perjuangan melawan Jalut dan tentaranya, karena jumlah yang tidak sepadan, peralatan yang kalah canggih, dan daya dukung lain yang tidak seimbang. Namun bagi orang-orang beriman yang “meyakini bahwa mereka akan berjumpa dengan Allah” mereka dengan optimis mengatakan: "Betapa banyak kelompok kecil mengalahkan kelompok besar dengan izin Allah Swt." Al-Quran Surat Al-Baqarah ayat 45-46 menjelaskan:



Artinya:

*Dan mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan shalat. Dan itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyuk, (yaitu) mereka yang yakin, bahwa mereka akan menemui Tuhannya, dan bahwa mereka akan kembali kepada-Nya.*

Dalam kedua ayat tersebut, Allah Swt. menjelaskan bahwa meminta pertolongan kepada Allah dengan sabar dan shalat merupakan pekerjaan yang berat. Namun, bagi “orang-orang yang meyakini bahwa mereka akan berjumpa dengan Tuhannya” akan melaksanakan kedua perintah itu dengan ringan dan senang hati.

Penulis menyebut dua pesan dalam ke tiga ayat tersebut sebagai “Teologi perjumpaan dengan Tuhan”. Jika pesan ke tiga ayat ini diterjemahkan ke dalam konteks profesi guru di Indonesia kira-kira

berbunyi: Guru-guru yang meyakini bahwa mereka akan berjumpa dengan Allah Swt. maka mereka akan berkata: “Betapa guru dengan gaji yang sedikit, kesejahteraan yang belum terjamin, perhatian dari pemerintah yang masih kecil, dapat mengalahkan kualitas guru-guru dengan gaji yang lebih tinggi, kesejahteraan yang lebih terjamin, dan mendapat perhatian pemerintah yang lebih banyak. Dan Allah beserta guru-guru yang sabar.” Dan mereka juga mengatakan “Menjadi guru itu berat, kecuali bagi guru-guru yang khusus’, yaitu guru-guru yang yakin bahwa mereka akan menemui Tuhannya, dan bahwa mereka akan kembali kepada-Nya”.

## Penutup

### **Hadirin yang berbahagia**

Universitas Ahmad Dahlan, dan juga lembaga pendidikan Muhammadiyah pada jenjang kanak-kanak, dasar, dan menengah, sebagai lembaga pendidikan Islam berkemajuan yang ingin mengintegrasikan nilai-nilai Islam dengan perkembangan zaman, berkepentingan untuk mengembangkan teologi ini sebagai bagian dari pengembangan sumber daya manusia, agar profesi tidak dipahami hanya sekadar pekerjaan profesional yang menjadi sumber penghidupan, namun lebih tinggi dari itu, menjadi guru merupakan bentuk pengabdian tertinggi kepada Allah Swt dan aktualisasi diri dari nilai-nilai kemanusiaan yang dimilikinya.

### **Ucapan terima kasih dan sekilas tentang perjalanan menjemput takdir sebagai seorang “guru”**

Menjadi seorang “guru” di perguruan tinggi merupakan capaian yang tidak pernah terbayangkan sebelumnya bagi saya. Sejak kecil saya tidak pernah membayangkan dapat mengenyam pendidikan sampai tingkat sarjana, apalagi S2, bahkan S3. Semuanya semata-mata karena Maha Suci Allah yang telah memperjalankan nasib hamba-Nya. Cerita ini saya tuliskan di sini semata-mata untuk menambah tingkat kesyukuran saya kepada Allah Swt. dan syukur-syukur bisa memberikan sedikit motivasi kepada anak-anak muda yang ingin menggapai mimpi-mimpinya, ataupun anak-anak muda yang saat ini sedang berdarah-darah untuk menapaki jalan mencapai mimpi itu.

Berbeda dengan sebagian besar anak yang tumbuh di kota dari keluarga yang berada, yang semuanya sudah punya roadmap pendidikan mulai dari TK hingga perguruan tinggi, kisah pendidikan saya mengalir begitu saja, tanpa ada rencana, sebagaimana anak-anak desa yang lain. Ketika usia 7 tahun maka didaftarkanlah di sekolah dasar terdekat dari kampung halaman, yang jaraknya kurang lebih 3.5 km, yang ditempuh dengan jalan kaki sehingga otomatis setiap hari anak-anak di desa kami harus jalan kaki pulang pergi ke sekolah sejauh 7 km, tanpa memakai alas kaki. Untuk mempercepat perjalanan, seringkali sepulang sekolah kami bersama teman-teman sekaligus mengadakan lomba lari. Jarak yang biasa ditempuh selama 60 menit dengan jalan kaki bisa ditempuh hanya dalam waktu 30 menit dengan berlari. Selain lebih cepat tentu membuat kami juga lebih sehat.

Tidak ada prestasi yang istimewa selama menempuh pendidikan di sekolah dasar, terutama di awal-awal kelas rendah. Prestasi kelas I-III selalu mengkhawatirkan banyak pihak, terutama orang tua. Apakah saya bisa naik kelas atau tidak. Di buku *raport* sering kali muncul nilai merah, angka di bawah 6 yang menandakan kemampuan saya tidak mencapai KKM. Nasib itu agak berubah ketika saya berada di kelas IV-VI, di mana nilai *raport* saya selalu menempati ranking 3 besar. Kadang ranking 3, 2, atau bahkan 1.

Pengalaman yang masih saya ingat waktu SD adalah setiap kali ditanya oleh salah satu guru saya, namanya Pak Rusmanto, Guru kelas IV, “Yat, cita-citamu pingin jadi apa?” Tidak tahu dapat wangsit dari mana, pertanyaan dari Pak Rusmanto itu selalu saya jawab “Saya pingin jadi kyai dan profesor Pak”. Tentu ini adalah jawaban anak kecil yang sekadar latah, bukan sebuah cita-cita yang dihayati dan

diperjuangkan. Bicara cita-cita pada waktu itu tentu sesuatu yang sangat elit. Bagaimana tidak elit, mayoritas anak-anak di kampung seusia saya hanya lulus sekolah dasar saja. Jangankan cita-cita untuk menjadi profesor, kami yang sedang menempuh pendidikan di SD tidak tahu apakah bisa melanjutkan ke jenjang SMP atau tidak.

Satu hal menarik yang masih saya ingat, pesan Pak Dhe saya (Pak Dhe Suparjo), karena beliau adalah seorang guru: “Pokoke nek ditakoni pak guru, sopo sing pingin mlebu SMP, sing penting melu ngacung Yat”. [Pokoknya kalau ditanya Pak/Bu Guru, siapa yang akan melanjutkan SMP, yang penting ikut mengacungkan jari]. Alhamdulillah, akhirnya saya dapat melanjutkan jenjang sekolah berikutnya yaitu di SMP N 1 Tangen Sragen, yang berjarak kurang lebih 10 km dari rumah. Sama halnya waktu di SD dulu, prestasi saya di SMP juga sama sekali tidak ada yang istimewa. Kadang ada nilai merah pada *raport* yang saya terima, terutama untuk mata pelajaran-pelajaran eksakta; matematika, kimia, dan fisika. Satu-satunya yang agak istimewa pada saat SMP adalah ketika dalam ujian akhir kelulusan saya masuk ranking 5 besar paralel. Dan itulah yang menguatkan saya dan keluarga untuk melanjutkan ke jenjang SMA.

Nilai ujian akhir SMP yang cukup bagus mengantarkan saya bisa mendaftar di salah satu SMA negeri favorit di Kota Sragen, yaitu SMA N 2 Sragen. Tidak mudah untuk dapat sekadar menyelesaikan jenjang SMA bagi saya. Yang saya ingat waktu itu, jerih payah orang tua begitu luar biasa. Bapak sering mencari reneck (kayu bakar) di tegal atau di hutan dan kemudian di jual di kota. Sementara ibu jualan bumbu pasar di pasar Galeh demi membantu ekonomi keluarga. Karena jarak antara rumah dengan sekolah yang cukup jauh, kurang

lebih 30 km, saya harus tinggal di kota. Demi meringankan biaya, saya harus ngenger, yaitu ikut orang (sedulur/kenalan) dengan ketentuan ikut membantu pekerjaan sehari-hari sehingga tidak perlu membayar bahkan ikut makan gratis. Alhamdulillah, jenjang SMA terselesaikan dengan baik. Meskipun di kelas I pernah juga mendapat nilai merah di *raport*, namun ketika kelas II-III selalu mendapat ranking 3 besar, bahkan waktu kelulusan SMA mendapat ranking 3 besar paralel.

Setelah lulus SMA, saya mengikuti program beasiswa dari Pemerintah Daerah Sragen bagi lulusan-lulusan terbaik di SMA N Kabupaten Sragen tahun 2002. Beasiswa tersebut dalam bentuk pembiayaan kuliah bagi lulusan SMA N Kabupaten Sragen yang dapat diterima di jurusan tertentu di Perguruan Tinggi Negeri di seluruh Indonesia. Bagi yang lulus program beasiswa tersebut dijanjikan akan menjadi pegawai negeri di lingkungan pemerintah daerah Kab. Sragen. Waktu itu, saya mendaftar Program Studi Akuntansi di Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. Karena prodi tersebut merupakan salah satu program studi yang gradenya sangat tinggi, saya masih ingat seleksinya adalah 40: 6.000 (empat puluh banding enam ribu calon mahasiswa), akhirnya saya tidak diterima seleksi. Sedihhhhh rasanya...

Tidak menyerah dengan ihktiar di tahun pertama, pada tahun kedua (tahun 2003), saya kembali mendaftar di program studi yang sama di perguruan tinggi yang sama, tetapi tanpa melalui jalur beasiswa. Pikiran saya waktu itu, yang penting daftar kuliah saja dulu, soal biaya dipikir belakangan. Dan akhirnya, di tahun kedua pun juga bernasib sama, tidak diterima di prodi Akuntansi UGM. Dari situlah saya mulai agak ragu. Sepertinya saya memang ditakdirkan untuk tidak kuliah. Sedihhh, sedikit putus asa. Bahkan di waktu-waktu

tersebut, saya sudah mulai mengalihkan pikiran saya untuk menapaki mimpi-mimpi kecil sebagai planning B saya setelah lulus SMA. Ingin segera bekerja, demi membahagiakan diri sendiri dan tentu juga kedua orang tua. Dalam mimpi-mimpi kecil itu saya pernah bercita-cita ingin menjadi sales toko roti, kerja di bengkel motor, bahkan menjadi *cleaning service* di rumah sakit. Yang ada dalam pikiran waktu itu, yang penting bisa segera bekerja, apapun pekerjaannya. Berapa pun bayarannya. Beberapa sudah dicoba mendaftar, namun juga belum mendapat panggilan.

Titik persimpangan takdir itu terjadi pada tanggal 14 Maret 2004. Setelah merasa bosan di rumah, bermodalkan uang Rp. 50.000 saya beranian diri untuk merantau ke Kota Yogyakarta. Kota yang hampir sama sekali saya belum tahu lokasi di mana, kondisinya seperti apa, karakter penduduknya seperti apa, dan lain sebagainya. Memang sebelumnya saya pernah sekali datang ke Yogyakarta, yaitu waktu kelulusan sekolah dasar. Dalam *study tour* bersama bapak ibu guru dan teman-teman kelas, saya pergi ke Pantai Parangtritis, Kebun Binatang Gembira Loka, dan Candi Borobudur di Magelang. Hanya itu saja memori saya tentang Yogyakarta. Tentu sudah lupa. Di samping hanya pengalaman sekilas datang pagi pulang sore, kejadiannya juga sudah lama sekali, yaitu pada tahun 1996 yang lalu. Sekali lagi, sudah tidak nampak bayangan Jogja itu seperti apa, dan lokasinya di sebelah mana.

Perjalanan naik bus Sragen-Jogjakarta, kalau tidak keliru, menghabiskan biaya 15.000 rupiah waktu itu, sehingga uang saya tinggal 35.000 rupiah. Dan belum tahu, saya akan tinggal di mana, dan bekerja apa. Pertolongan Allah itu bermula ketika di dalam dompet saya tersimpan sebuah kartu nama, yang sudah kusam, yang saya

dapatkan kurang lebih 3 tahun sebelumnya, pada waktu saya masih di kelas 3 SMA. Kartu yang bertuliskan Drs. H. Budi Parjiman [Allahumma yarham. Pak Budi dan Bu Nuri, Istrinya telah dipanggil oleh Allah Swt, tepat di hari ulang tahun saya yang ke 40, 27 Maret 2023 di RS PKU Gamping. Semoga husnul khotimah dan mendapat tempat yang mulia di sisi Allah Swt]. Berbekal kartu nama itulah, pertama kali yang saya cari ketika menapakkan kaki di Bumi Jogjakarta adalah Bapak Drs. H. Budi Parjiman. Tanpa sambungan telepon, saya tanya ke sana kemari, jalan kaki bolak balik di sepanjang jalan Monumen Jogja Kembali dan Jalan Palagan Tentara Pelajar. Setelah jalan kaki bolak balik kurang lebih 2 jam, di bawah rintik-rintik hujan gerimis, akhirnya saya temukan bahwa beliau adalah Pimpinan Yayasan, Panti Asuhan, dan Pondok Pesantren Sinar Melati, Sedan, Sariharjo, Ngaglik, Sleman, D.I. Yogyakarta. Alhamdulillah, rasa capek jalan kaki akhirnya terbayar lunas.

Ketika bertemu dengan beliau, tembung saya yang pertama adalah pokoknya saya minta diberi pekerjaan. Apapun pekerjaannya. Dan pekerjaan yang diberikan kepada saya adalah “menjadi laden tukang batu”. Menemani bapak-bapak tukang untuk membangun asrama pondok, masjid, dan sekolah di berbagai tempat. Pekerjaan utama saya adalah ngecor, ngayak pasir, nyunggi semen, ngudak campuran, ngusung batubata, ngeduk pondasi, motong keramik, membuat kolong besi, dan pekerjaan-pekerjaan lain semisalnya. Sekop, cetok, catut, pacul, linggis, dan pukul merupakan teman yang selalu setia menemani. Tidak ada keluh kesah, tidak ada air mata. Semua kujalani dengan ceria dan sepenuh hati. Bahkan, saya selalu menjadi laden idola bagi tukang-tukang yang pernah saya ladeni.

Karena kemauan untuk terus belajar, bahkan statusku akhirnya meningkat dari laden menjadi tukang batu KW2. Pak Nuryadi, Pak Paimin (alm), dan Mbah Besut merupakan tukang-tukang legendaris yang pernah saya ladei dan sampai saat ini saya masih sesekali menjalin silaturahmi dengan (keluarga) mereka.

Di tengah-tengah menikmati profesi sebagai tukang batu itu, Pak Budi selalu bilang: “Kamu harus lanjut sekolah. Eman-eman kalau gak sekolah”. Nasehat Pak Budi kembali menyalakan semangat saya untuk terus belajar. Keinginan yang dulu pernah tertanam kuat, dan kemudian meredup, Alhamdulillah kini muncul kembali secercah harapan. Dalam suasana seperti itu, niat saya juga dikuatkan oleh pertemuan saya pertama kali dengan Bapak Dr. Ir. H. Harsoyo, M.Sc. (Rektor UII 2017-2021) yang pada waktu itu, seingat saya, baru saja pulang menyelesaikan studi Magisternya di USA dan studi Ph.D. nya di Malaysia. Dengan cerita, nasihat, dan role model beliau sebagai seorang ilmuwan yang sekaligus ulama, kesannya begitu mendalam di dalam hati saya, bahwa Allah akan meninggikan derajat orang yang beriman dan berilmu. Ditambah lagi cerita, pengalaman, nasehat dari teman-teman sejawat di asrama yang juga masih sedang kuliah, maka niat saya untuk melanjutkan belajar kembali menyala lagi.

Niat untuk melanjutkan kuliah itu, suatu waktu, ketika saya pulang ke kampung halaman, saya sampaikan kepada kedua orang tua saya. Bahwa saya di Jogja bukan untuk bekerja, tetapi untuk kuliah. Dengan nada yang berat dan ekspresi wajah yang sedih, Bapak saya hanya menjawab dengan singkat “Lho kuliah...?” Mungkin sambil membayangkan betapa berat hari-hari yang harus dijalani dalam menyelesaikan kuliah oleh putranya tersebut. Maklum, kondisi

ekonomi orang kampung pada waktu itu, hanya cukup untuk keperluan makan sehari-hari. Di samping paling banter untuk membiayai anaknya sekolah sampai SMP atau SMA. Waktu itu, kondisi Bapak saya juga sedang sakit-sakitan. Dan memang, kami 4 bersaudara, hanya saya yang akhirnya dapat mengenyam bangku perguruan tinggi.

Berkat ketulusan doa dari orang tua dan keluarga, dorongan dan support dari Pak Budi dan yayasan Sinar Melati, serta segala kemudahan yang telah diberikan oleh Allah Swt. akhirnya saya diterima di Program Studi Pendidikan Agama Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tahun 2004. Jurusan yang menyiapkan para alumninya menjadi guru profesional dalam bidang Pendidikan Agama Islam. Dari situlah saya mengenal, menapaki, dan menekuni dunia keguruan. Sungguh semuanya merupakan *blessing in disguise* bagi saya.

Kisah menjadi laden tukang batu tidak berhenti pada saat saya mulai memasuki bangku perkuliahan. “Profesi” itu masih terus saya jalani. Di saat kuliahnya pagi hari maka sepulang kuliah di siang hari saya menemani pak tukang, dan juga sebaliknya, di saat kuliah siang hari maka paginya saya harus menjadi laden pak tukang dulu. Di samping itu, dalam rangka mencari uang saku agar bisa sekadar jajan bubur kacang ijo di samping Masjid Mujahidin UNY, atau jajan nasi kucing di angkringan dekat bundaran UGM seminggu sekali di setiap hari sabtu, saya juga menjadi pengajar privat bagi anak-anak SD, SMP, SMA, bahkan mahasiswa baik belajar tentang agama maupun belajar tentang mata pelajaran di sekolah. Sering kali, jarak antara asrama dengan tempat privat juga tidak dekat, dan semuanya saya tempuh

melalui sepeda onthel. Sehingga tidak jarang saya mengayuh sepeda onthel 30 km dalam satu hari. Akumulasi perjalanan asrama-kampus-lokasi bangunan-asrama-tempat privat-dan kembali ke asrama lagi. Selain itu, saya juga mendapat tugas khusus di asrama yaitu mendampingi anak-anak kecil di asrama baik dalam hal belajar di sekolah, mengaji, bahkan mencuci pakaian. Otomatis, waktu untuk mengerjakan tugas-tugas perkuliahan dan juga membaca buku-buku yang saya pinjam dari perpustakaan hanya di malam hari, sekitar jam 21.00-24.00 WIB, hampir setiap hari.

Segala puji bagi Allah, kondisi yang demikian tidak menghalangi saya untuk tetap belajar dengan sungguh-sungguh, mengerjakan tugas-tugas kuliah dengan sebaik-baiknya. Terbukti saya bisa menyelesaikan kuliah S1 dalam waktu 3 tahun 4 bulan, dan menjadi lulusan terbaik dan tercepat pada periode wisuda waktu itu, dan mendapat Pin Emas dari Rektor UIN Sunan Kalijaga, meskipun pin emas itu akhirnya harus saya jual demi... [diceritakan di bagian berikutnya].

Selepas sarjana, lembaran perjuangan untuk menjemput takdir menjadi “guru” kembali dilanjutkan. Bermodalkan keyakinan bahwa “jika kita mengayunkan langkah kaki menapaki area dengan level tantangan yang lebih tinggi maka Allah Swt akan membukakan pintu-pintu peluang dan kesempatan yang lebih lebar”. Tekad itu dikuatkan oleh motivasi dari sebagian besar dosen kami, terutama oleh Prof. Sutrisno, Dr. Sumedi, Dr. Muqowim, dan juga sahabat saya, Dr. Andi Prastowo, akhirnya kuberanikan diri untuk mendaftar di Program Studi Magister Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah di perguruan tinggi yang sama, bermodalkan hasil penjualan PIN Emas sebagai

hadiah lulusan terbaik pada wisuda sarjana ditambah sedikit berhutang kepada bank. Sambil berpikir menyelesaikan kuliah, tiga tanggungan yang selalu saya pikirkan: menyelesaikan tugas-tugas kuliah dengan baik, mencari dana untuk membayar SPP semester depan, dan membayar hutang semester kemarin.

Di mana ada kemauan di situ ada jalan, di mana ada doa dan ikhtiar, di situlah Allah memberikan pertolongan, betul-betul selalu menjadi pengalaman empiris dalam setiap jejak langkah yang saya lalui. Dan kemudahan dari Allah swt itu betul-betul tampak ketika sambil kuliah di program magister saya mendapat pekerjaan yang saya selesaikan dalam waktu 4 bulan dan hasilnya dapat saya gunakan untuk membayar SPP 4 semester. Alhamdulillah, kuliah terselesaikan dengan baik, hutang terbayar lunas.

Selesai S2, rute perjuangan kembali dibentangkan. Daftar S3, tanpa modal, tanpa persiapan. Yang penting daftar dulu, soal biaya dipikir belakangan. Akhirnya, tahun 2010 mendaftar di Program Studi Kependidikan Islam masih di perguruan tinggi yang sama, UIN Sunan Kalijaga. Hampir sama dengan kisah di S2, halaman pertama kuliah S3 pun saya buka dengan berhutang kepada bank untuk membayar SPP. Sekali lagi, tiga tanggungan yang selalu saya pikirkan selama kuliah adalah: menyelesaikan tugas-tugas kuliah dengan baik, mencari dana untuk membayar SPP semester depan, dan membayar hutang semester kemarin. Segala puji bagi Allah Swt yang selalu memberikan jalan dan kemudahan. Selama menyelesaikan kuliah S3 saya memperoleh bantuan studi dari Kementerian Agama sehingga dapat digunakan untuk membayar SPP dan juga beasiswa dari Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP) untuk penyelesaian tugas akhir. Alhamdulillah,

tanggal 31 Desember 2013 kuliah S3 dapat saya selesaikan dengan predikat *cumlaude*. Dan tepat 10 tahun berikutnya, 1 Desember 2023, saya dinobatkan sebagai salah satu “guru” di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Ahmad Dahlan dalam usia 40 tahun.

Capaian yang begitu bermakna bagi saya, dan semoga menular kepada keluarga dan juga lembaga, merupakan akumulasi dari ikhtiar, doa, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia, Bapak Nadiem Anwar Makarim, B.A., M.B.A., yang melalui SK No 1593/M/07/2024 telah menaikkan jabatan fungsional saya menjadi profesor dalam bidang ilmu manajemen berbasis sekolah.
2. Direktorat Riset, Teknologi, dan Pengabdian kepada Masyarakat (DRTPM) Kemendikbud-ristek RI yang telah memfasilitasi dan mendukung kinerja penelitian dan pengabdian kami melalui Hibah Penelitian dan Pengabdian DRTPM. Tercatat, sejak tahun 2016-2023 saya tidak pernah absen memperoleh hibah Penelitian/Pengabdian dari DRTPM baik sebagai ketua maupun anggota tim.
3. Kepala LLDikti Wilayah V Propinsi D.I. Yogyakarta, Prof. Setyabudi Indartono, M.M., Ph.D. beserta jajarannya, yang telah mengawal pengajuan jabatan akademik ini hingga disetujui.
4. Ketua Majelis Diktilitbang PP Muhammadiyah beserta jajarannya
5. Ketua dan Sekretaris PWM D.I. Yogyakarta dan segenap jajarannya

6. Ketua dan Sekretaris Majelis Dikdasmen PWM, D.I. Yogyakarta, Bapak Achmad Muhammad, M.Ag. dan Bapak Fathur Rahman, M.Si. dan segenap jajarannya
7. Ketua dan sekretaris Badan Pembina Harian UAD, Prof. Dr. Marsudi Triatmodjo, S.H., LL.M. dan Bapak Ir. Azman Latif dan segenap jajarannya, yang selalu tulus ikhlas membersamai kami di UAD
8. Ketua dan Sekretaris Senat UAD, Prof. Dr. Dwi Sulisworo, M.T. dan Ibu Dr. Siti Mahsanah Budijati, M.T., dan segenap anggota senat.
9. Rektor Universitas Ahmad Dahlan, Prof. Dr. Muchlas, M.T. yang telah meneladankan kepada kami. Di tengah-tengah tugas struktural beliau di UAD tetapi tetap terus berkarya sehingga juga telah mendahului kami untuk mencapai jabatan guru besar.
10. Rektor UAD periode 2009-2019, Dr. Kasiyarno, M.Hum., yang telah memberi kesempatan kepada saya pertama kali untuk menjadi dosen UAD
11. Para Wakil Rektor UAD. Mhn izin untuk menyebut pertama kali, Wakil Rektor Bidang SDM, Dr. Norma Sari, S.H., M.Hum. yang selalu gerak cepat membantu kami sehingga dalam beberapa tahun terakhir ini jabatan fungsional dosen dan tenaga kependidikan UAD berkembang sangat pesat. Wakil Rektor Bidang Al-Islam dan Kemuhammadiyah, Dr. Nurkholis, M.Ag. [dan WR AIK sebelumnya Bapak Drs. Parjiman, M.Ag.], WR Bidang Akademik, Prof. Sunardi, Ph.D. [dan WR bidang akademik sebelumnya, Bapak Rusydi Umar, M.T., Ph.D.], WR Bidang Kehartabendaan dan Administrasi Umum, Dr. Utik Bidayati, M.M. dan WR Bidang Kemahasiswaan dan Alumni, Dr. Gatot Sugiyarto, M.Hum., yang jasa-jasanya juga sama sekali tidak sedikit. Terima kasih juga kami

- sampaikan kepada Kepala Kantor Universitas, Dr. Dody Hartanto, M.Pd. [dan kepala kantor universitas sebelumnya, Raden Mohammad Ali, M.Pd.]
12. Kepala Biro SDM, Bapak Dr. Hendro Widodo, M.Pd. dan segenap jajarannya, Dr. Farid Setiawan, M.Pd.I., Bu Nur Arina Hidayati, M.Sc., Bu Arfiani Nur Khusna, M.Kom., Mas Mohammad Jam'an, S.P., Mbak Adinda Putri P, S.S., Mas Nur Akhmad Handrianto, S.Sos., dan seluruh staf yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terima kasih juga saya ucapkan kepada Prof. Dr. Any Guntarti, M.Si., Apt. sebagai koordinator program percepatan guru besar UAD, bersama tim, yang telah membimbing dan mengarahkan kami dalam melakukan penelitian, publikasi, dan berbagai kegiatan akademik lain dengan produktif dan berintegritas.
  13. Ketua LPPM UAD, Prof. Anton Yudhana, Ph.D. (dan ketua LPPM periode sebelumnya, Dr. Widodo, M.Si.) dan Kabid. BRIn, Phisca Aditya Rosyady, M.Sc. (dan Kabid BRIN periode sebelumnya, Dr. Fatwa Tentama, M.Si.), Ka.bid Badan Publikasi Ilmiah UAD (Lalu Muhammad Irham, Ph.D., dan ketua BPI periode sebelumnya, Prof. Dr. Rully Charitas Indra Prahmana), Pak Wahyudin, dan segenap jajaran yang lain, yang telah membimbing dan memfasilitasi penelitian dan publikasi kami sehingga menghasilkan luaran-luaran penelitian yang relevan untuk pengajuan guru besar. Dan juga seluruh Ketua Lembaga, Biro, dan semua unit di lingkungan UAD beserta segenap jajarannya.
  14. Dekan FKIP UAD, Bapak Muhammad Sayuti, M.Pd., M.Ed., Ph.D. yang selalu mendorong kami untuk segera menjadi guru besar dan tulus ikhlas untuk disalib oleh anak buahnya. Pak Sayuti adalah

- pimpinan yang selalu mendorong anak buahnya untuk berinisiasi, inovasi, dan bereksperimen. Beliau sangat mengapresiasi dan mensupport ide-ide dari anak buah di FKIP sehingga membuat kami selalu semangat untuk berinovasi. Terima kasih juga kami sampaikan kepada Dekan FKIP periode sebelumnya, Ibu Dr. Trikinasih Handayani, M.Si. yang telah membimbing kami sejak pertama kali menjadi dosen di FKIP.
15. Wakil Dekan Bidang SDM dan Kehartabendaan FKIP UAD, Dr. Ani Susanti, M.Pd.B.I. yang dalam 1,5 tahun terakhir telah menjadi mitra kerja yang sangat kompak, saling kolaborasi dan melengkapi, terutama dalam membantu berbagai program kerja di fakultas. Terima kasih juga kepada Dr. Dian Artha Kusumaningtyas, M.Pd. yang selalu support atas semua kegiatan di FKIP.
  16. Ketua dan sekretaris senat FKIP (Dr.hendro Widodo, M.Pd. dan Dr. Muya Barida, M.Pd.) dan segenap anggota yang mendukung dan menyetujui pengajuan guru besar ini.
  17. Kepala kantor FKIP (Mas Yuwanto), Mbak Nanda, dan seluruh staff FKIP yang telah banyak membantu tugas-tugas saya selama menjadi wakil dekan
  18. Kaprodi dan Sekprodi Magister Manajemen Pendidikan FKIP UAD: Dr. Enung Hasanah, M.Pd. dan Dr. Achadi Budi Santosa, M.Pd., beserta seluruh dosen dan tenaga kependidikan (Dr. Sukirman, M.Pd., Dr. Dian Hidayati, M.M., Dr. Muhammad Zuhaery, M.A.). Terima kasih juga secara khusus kepada Mbak Risty Kurniasih S.Pd. dan Mas Wahid Ibnu Abdurrahman yang banyak membantu terutama terkait dengan pekerjaan-pekerjaan teknis sebagai dosen

19. Kaprodi dan Sekprodi PGSD FKIP UAD: Bapak Muhammad Ragil Kurniawan, M.Pd. dan Mbak Hanum Hanifa Sukma, M.Pd. beserta kaprodi-sekprodi PGSD periode sebelumnya: Dr. Sri Tutur Martaningsih, M.Pd. dan Dr. Ika Maryani, M.Pd. beserta seluruh dosen dan tenaga kependidikan
20. Kaprodi dan Sekprodi di lingkungan FKIP UAD beserta seluruh dosen dan Staff, Tim PSMF, Tim UPPS, dan Sembilan Ketua dan Anggota Tim Kerja FKIP yang selalu tulus ikhlas dan gerak cepat dalam membantu berbagai program dan kegiatan FKIP
21. Mentor sekaligus kolega kami dalam perjalanan penelitian/pengabdian/publikasi sepanjang berkarier sebagai dosen di UAD: Prof. Dr. Dwi Sulisworo, M.T., Dr. Siti Urbayatun, M.Psi., Dr. Ika Maryani, M.Pd., Dr. Enung Hasanah M.Pd., Dholina Inang Pambudi, M.Pd., Dr. Wantini, M.Pd.I., Dr. Caraka Putra Bhakti, M.Pd., Laila Fatmawati, M.Pd., dan Asih Mardati, M.Pd. yang telah mengajarkan kepada kami dalam berkolaborasi dan belajar menjadi seorang peneliti dan pengabdian yang baik.
22. Guru-guru besar kami di Universitas Ahmad Dahlan, khususnya di FKIP UAD: Prof. Dr. Suyata, Ph.D., Prof. Dr. Aliyah Rasyid Baswedan, M.Pd., Prof. Dr. Suharsimi Arikunto, Prof. Dr. Pujiati Suyata, Prof. Dr. Siti Partini Suardiman, Prof. Dr. Sarbiran, Prof. Dr. Suparman, M.Si. D.E.A., Prof. Dr. Alif Muarifah, M.Psi., Prof. Dr. Rully Charitas Indra Prahmana, M.Pd., Prof. Dr. Trianik Widyaningrum, M.Si., Prof. Zamroni, Ph.D., Prof. Dr. Hariyadi, Prof. Dr. Hardi Suyitno, dan Dr. Sri Hartini, M.Pd., yang selalu menjadi teladan bagi saya dalam melaksanakan Catur Darma Perguruan Tinggi

23. Guru-guru kami di UIN Sunan Kalijaga, mayoritas di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan: Prof. Dr. Sutrisno, M.Ag., Dr. Sumedi, M.Ag., Dr. Muqowim, M.Ag., Prof. Dr. Tasman Hamami, M.A., Dr. Suwadi, M.Pd., Prof. Dr. Munir Mulkhan, S.U., Prof. Dr. Sukiman, M.Ag., Prof. Dr. Amin Abdullah (Fak.Ushuluddin), Prof. Dr. Musa Asy'arie (Fak. Ushuluddin), Prof. Dr. Sekar Ayu Aryani (Fak.Ushuluddin), Dr. Jarot Wahyudi, M.Hum. (Fak. Adab dan Humaniora), Prof. Al-Makin, Ph.D. (Fak.Ushuluddin), Dr. Hamim Ilyas, M.A. (Fak. Syariah), Prof. Dr. Noorhaidi Hasan (Fak. Syariah), Prof. Dr. Maragustam Siregar, M.A., Drs. Sarjono, M.Si., Prof. Dr. Sangkot Sirait, M.A., Prof. Dr. Sri Sumarni, M.Pd., Prof. Dr. Marhumah, M.Pd., Dr. Khamim Zarkasih Putro, M.Si., Prof. Dr. Istiningsih, M.Pd., Prof. Dr. Eva Latipah, M.Si., Prof. Dr. Subiyantoro, M.Pd., Prof. Dr. Abdul Munip, M.Ag., Dr. Ichsan, M.Pd., Sibawaihi, M.A., Ph.D., Dr. (cand.) Sri Purnami, M.Psi., Agus Nuryatno, Ph.D. (almarhum), Asnafiyah, M.Pd., Dr. Karwadi, M.Ag., Dr. Sabarudin, M.Ag., Dr. Mujahid, M.Ag., Dr. Usman, M.Ag., Drs. Nur Munajat, M.Ag., Prof. Dr. Machmud Arief, Dr. Nur Hidayat, M.Pd., Prof. Dr. Maemonah, Drs. Radino, M.Ag., Dr. Sedya Santosa, M.Pd., Dr. Siti Fatonah, M.Pd., Drs. Moch. Fuad, M.Pd. dan seluruh dosen yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terima kasih telah menjadi role model dan inspirasi empiris bagi saya semenjak menjadi mahasiswa S1 hingga menjadi dosen saat ini.
24. Kolega-kolega yang sering berdiskusi baik secara tatap muka maupun melalui jaringan medsos: Dr. Andi Prastowo, M.Pd.I., Prof. Dr. Azam Syukur Rahmatullah, M.A., Prof. Sugiyarto, Ph.D., Prof. Dr. Baidi, M.Ag., Awaluddin Hidayatullah, S.Pd., Dr. (cand) Ade

Chairil Anwar, M.Pd., Dr. (cand.) Zalik Nuryana, M.Pd.I., Prof. Dr. Suyadi, M.Pd.I., Prof. Dr. Suyadi, M.A., Dr. Zainal Arifin, M.Si., Prof. Dr. Muji Setiyo, M.T., Mohammad Rofiky, M.Hum., Dr. Mohammad Walidin, M.Hum., Dr. Nunuk Hariyati, M.Pd., Prof. Dr. Baidi, M.Ag., Dr. Danuri, M.Pd., Dr. Umu Salamah, M.Pd.I., Dr. Fifi Nofiaturrahmah, M.Pd.I., Dr. Ali Mu'tafi, M.Si., Dr. Aninditya Sri Nugraeni, Prof. Dr. Erni Munastiwi, M.M., Prof. Dr. Na'imah, M.Hum., Dr. Atikah Syamsi, Dr. Donny Khoirul Aziz, Dzihan Khilmi Ayu Firdausi, M.Pd., Mas Danang Sukantar, M.Pd., Dr. Lilis Patimah, Dr. Abdurrahim, M.S.i., Dr. M. Fadlillah, Margono Wisanto, M.S.I., Dr. Abdul Hopid, M.Ag., Siti Zulaiha, M.Pd., dan Dr. Akhsanul Fuadi, M.Pd. yang diskusinya selalu menghidupkan hati dan pikiran.

25. Teman-teman kuliah Jurusan S1 PAI tahun 2004, Jurusan S2 PGMI tahun 2008, dan Jurusan Kependidikan Islam tahun 2010 FITK UIN Sunan Kalijaga yang telah menjadi mitra diskusi hangat pada saat menyelesaikan kuliah dulu.
26. Seluruh guru-guru saya di SDN II Bago Kradenan, SMP N 1 Tangen, dan SMA N 2 Sragen yang telah mengajarkan kepada saya tentang pentingnya belajar dan berikhtiar di tengah-tengah segala keterbatasan.
27. Ketua dan sekretaris PCM Kalasan dan segenap jajarannya serta Ketua dan sekretaris PRM Purwomartani Tengah dan segenap jajarannya
28. Ketua Rt 01 Sidokerto (Bapak Suheni), Bapak Ketua RW 01 Sidokerto saat ini (Bapak Sunanto) dan ketua RW sebelumnya (Bapak Sunaryo), Kepala Dukuh Sidokerto (Bapak Tumandang), Ketua

Takmir Masjid Baiturrahman Sidokerto (Bapak Sartono), Keluarga Besar Alm. Bapak Bashor, Mas Suratman, Mas Agus Setyo Nugroho, Prof. Dr. Zuhri, dan seluruh warga Sidokerto Purwomartani khususnya warga Rt 01, yang telah menerima dan menciptakan lingkungan yang nyaman dan guyup rukun dalam kehidupan saya sehari-hari.

29. Bapak Drs. H. Budi Parjiman, A.Ma. dan Ibu Hj. Nuri Satriawati, S.Pd. (almarhum) yang keduanya menjadi orang tua kami selama di Yogyakarta. Semoga jasa-jasa beliau menjadi amal jariyah dan mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah Swt. Dan segenap pendiri, pengurus, dan pengasuh di Yayasan Sinar Melati Sleman Yogyakarta: Dr. Ir. H. Harsoyo, M.Sc., Drs. Priyo Mushodo, Sarbini, S.Sos., Mujiyana, S.E., Abdillah Kurniawan, A.Md., Sigit Warsito, M.A., Drs. Sri Purnomo, M.Si., Suswandari, Listyaningsih, S.P., Mbak Ida, Solihun, S.Pd., Pak Nuryadi, dan seluruh keluarga besar Yayasan Sinar Melati yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
30. Anak-anak asuh kami di Panti Asuhan dan Pesantren Al-Lathiif Sidokerto Purwomartani yang sekaligus menjadi sahabat dan kolega dalam mengarungi universitas kehidupan kami sekeluarga sejak tahun 2010 hingga saat ini.
31. Keluarga:
  - a. Bapak dan Ibu yang telah mendidik saya sejak kecil hingga saat ini. Nilai-nilai yang tertanam di dalam keluarga yang menjadi sebab saya terus belajar dan berikhtiar. Dan juga Bapak dan Ibu Mertua yang ada di Gunungkidul.

- b. Saudara-saudara saya, Kakak (Joko Prayitno) dan adik (Sriyatun dan Kinkin Nuri Seviawati) yang selalu mendukung dan berdoa untuk pekerjaan saya.
- c. Pak Dhe, Bu Dhe, Pak Lik, Bu Lik, dan seluruh sedulur dari keluarga besar bapak maupun ibu di kampung halaman
- d. Istri tercinta, Dr. Wantini, M.Pd.I., yang hampir selalu berjalan beriringan dan bersama dalam menempuh jalur akademik. Kami S1, S2, dan S3 di kampus yg sama, di jurusan yang beririsan, kemudian sama-sama mengabdikan di UAD. Meneliti dan menulis bersama, bahkan 9 artikel jurnal internasional bereputasi yang saya jadikan sebagai syarat wajib dalam pengajuan GB, seluruhnya ada nama istri saya. Mungkin juga ini adalah salah satu kunci mengapa Allah memberikan kemudahan dalam menjalani proses ini.

Kepada semua pihak yang telah saya sebutkan, bahkan yang lebih banyak lagi tidak bisa saya sebutkan, saya mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya. Semoga kebaikan Bapak Ibu semua sehingga mempermudah capaian guru besar ini dibalas Allah swt dengan balasan yang lebih baik. Sebagai ungkapan penutup:

- ❖ Maha suci Allah yang telah memperjalankan nasib hamba-Nya
- ❖ Yang telah menempatkan saya di tempat yang sangat mulia
- ❖ Padahal saya bukanlah apa-apa, bukan pula siapa-siapa
- ❖ Semua berkat orang-orang yang berhati mulia, di kampus UAD tercinta
- ❖ Saya dari keluarga yang secara formal tidak berpendidikan, alhamdulillah hari ini secara resmi menjadi profesor pendidikan

*Wasaalaamu 'alaikum wa rahmatullaahi wa barakaatuh*

## Referensi

- Andrea, B., Gabriella, H. C., & Tímea, J. (2016). Y and Z generations at workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90–106. <https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>
- Anggraeni, T., & Tarmidi, D. T. (2021). Analysis of Intrapersonal Skills and Interpersonal Skills on the Welfare of Micro Entrepreneurs in the COVID-19 Era. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(4).
- Arar, T., & Öneren, M. (2018). Role of Talent Management in Career Development of Generation Z: A Case Study of a Telecommunication Firm. *International Academic Journal of Social Sciences*, 05(01), 28–44. <https://doi.org/10.9756/iajss/v5i1/1810004>
- Ayers, J., Missimer, M., & Bryant, J. (2023). Intrapersonal capacities for sustainability: a change agent perspective on the ‘inner dimension’ of sustainability work. *Sustainability Science*, 18(3), 1181–1197. <https://doi.org/10.1007/s11625-022-01288-8>
- Azimi, S., Andonova, Y., & Schewe, C. (2022). Closer together or further apart? Values of hero generations Y and Z during crisis. *Young Consumers*, 23(2), 179–196. <https://doi.org/10.1108/YC-03-2021-1300>
- Baldonado, A. M. (2018). Leadership and Gen Z: Motivating Gen Z Workers and Their Impact to the Future. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 6(1), 56–60. <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0601008>
- Barhate, B., & Dirani, K. M. (2022). Career aspirations of generation Z: a systematic literature review. *European Journal of Training and Development*, 46(1–2), 139–157. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2020-0124>
- 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>
- Bohdziewicz, P. (2016). Career anchors of representatives of generation Z: some conclusions for managing the younger generation of

- employees. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 6 (113)-"Managing Diversity in the Context of International HRM"*Zarządzanie różnorodnością w kontekście międzynarodowego ZZL*, 57-74. <https://doi.org/https://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-fb79118b-1d0c-4de4-a9ac-73cb298b1c8c>
- Brundiers, K., Barth, M., Cebrián, G., Cohen, M., Diaz, L., Doucette-Remington, S., Dripps, W., Habron, G., Harré, N., Jarchow, M., Losch, K., Michel, J., Mochizuki, Y., Rieckmann, M., Parnell, R., Walker, P., & Zint, M. (2021). Key competencies in sustainability in higher education—toward an agreed-upon reference framework. *Sustainability Science*, 16(1), 13–29. <https://doi.org/10.1007/s11625-020-00838-2>
- Campayo-Muñoz, E., Cabedo-Mas, A., & Hargreaves, D. (2020). Intrapersonal skills and music performance in elementary piano students in Spanish conservatories: Three case studies. *International Journal of Music Education*, 38(1), 93–112. <https://doi.org/10.1177/0255761419873782>
- Chicca, J., & Shellenbarger, T. (2018). Connecting with Generation Z: Approaches in Nursing Education. *Teaching and Learning in Nursing*, 13(3), 180–184. <https://doi.org/10.1016/j.teln.2018.03.008>
- Cortón-Heras, M. D. L. O., Giraldez-Hayes, A., Soliveres-Buigues, R., & Parejo, J. L. (2023). The Mediation of Music in the Development of Intrapersonal and Action Skills in Early Teacher Education. *Qualitative Research in Education*, 12(2), 116–148. <https://doi.org/10.17583/qre.10748>
- Cseh-Papp, I., Varga, E., Szabó, K., Szira, Z., & Hajós, L. (2017). The appearance of a new generation on the labour market. *Annals of the Faculty of Engineering Hunedoara-International Journal of Engineering*, 15(1).
- De Ree, J., Muralidharan, K., Pradhan, M., & Rogers, H. (2018). Double for nothing? Experimental evidence on an unconditional teacher salary increase in Indonesia. *The Quarterly Journal of Economics*, 133(2), 993–1039.
- Derakhshan, A. (2021). The predictability of Turkman students' academic engagement through Persian language teachers' nonverbal immediacy and credibility. *Journal of Teaching Persian to Speakers of Other Languages*, 10(1), 3–24. <https://doi.org/10.30479/jtpsol.2021.14654.1506>
- Derakhshan, A., Saeidi, M., & Beheshti, F. (2019). The Interplay Between Iranian EFL Teachers' Conceptions of Intelligence, Care,

- Feedback, and Students' Stroke. *IUP Journal of English Studies*, 14(3).
- Donitsa-Schmidt, S., & Zuzovsky, R. (2016). Quantitative and qualitative teacher shortage and the turnover phenomenon. *International Journal of Educational Research*, 77, 83–91. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2016.03.005>
- El Masry, T., & Alzaanin, E. I. (2021). The impact of the intrapersonal, interpersonal and ecological factors on pre-service second language teachers' identity construction. *Saudi Journal of Language Studies*, 1(1), 50–66. <https://doi.org/10.1108/sjls-03-2021-0007>
- Fauzan, G. A. (2021). Guru Honorer dalam Lingkaran Ketidakadilan. *Journal on Education*, 4(1), 197–208.
- Feng, X., Tao, A., & Lopez, E. R. (2024). *Psychological Capital, Empathy, And Interpersonal Skills Among College Students with Social Media Addiction Towards Psychoeducation Program Development*. 12(1), 2–6.
- Fodor, M., & Jaeckel, K. (2018). What does It Take to Have a Successful Career Through the Eyes of Generation Z - Based on the Results of a Primary Qualitative Research. *International Journal on Lifelong Education and Leadership*, 4(1), 1–7. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ijlel/issue/39629/468944>
- Frank, P., Fischer, D., & Wamsler, C. (2020). Mindfulness, education, and the sustainable development goals. *Quality Education*, 545–555.
- Frankl, V. E. (1985). *Man's search for meaning*. Simon and Schuster.
- Fray, L., & Gore, J. (2018). Why people choose teaching: A scoping review of empirical studies, 2007–2016. *Teaching and Teacher Education*, 75, 153–163. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.06.009>
- Friedman, I. A. (2016). Being a teacher: altruistic and narcissistic expectations of pre-service teachers. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 22(5), 625–648. <https://doi.org/10.1080/13540602.2016.1158469>
- Frisby, B. N. (2019). The influence of emotional contagion on student perceptions of instructor rapport, emotional support, emotion work, valence, and cognitive learning. *Communication Studies*, 70(4), 492–506.
- Frymier, A. B., Goldman, Z. W., & Claus, C. J. (2019). Why nonverbal immediacy matters: A motivation explanation. *Communication Quarterly*, 67(5), 526–539.

- <https://doi.org/10.1080/01463373.2019.1668442>
- Geert, H., Hofstede, H., Jan, G., & Minkov, M. (2020). *Cultures and organizations: Software for the mind*. McGraw-Hill.
- Geldenhuys, M., Taba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1–10.
- Goh, E., & Lee, C. (2018). A workforce to be reckoned with: The emerging pivotal Generation Z hospitality workforce. *International Journal of Hospitality Management*, 73(January), 20–28. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.01.016>
- Goldman, Z. W., Goodboy, A. K., & Weber, K. (2017). College Students' Psychological Needs and Intrinsic Motivation to Learn: An Examination of Self-Determination Theory. *Communication Quarterly*, 65(2), 167–191. <https://doi.org/10.1080/01463373.2016.1215338>
- Hampton, D. C., & Keys, Y. (2016). Generation Z students: Will they change our nursing classrooms? *Journal of Nursing Education and Practice*, 7(4), 111–115. <https://doi.org/10.5430/jnep.v7n4p111>
- Hampton, D., Welsh, D., & Wiggins, A. T. (2020). Learning preferences and engagement level of generation Z nursing students. *Nurse Educator*, 45(3), 160–164. <https://doi.org/10.1097/NNE.0000000000000710>
- Harari, T. T., Sela, Y., & Bareket-Bojmel, L. (2023). Gen Z during the COVID-19 crisis: a comparative analysis of the differences between Gen Z and Gen X in resilience, values and attitudes. In *Current Psychology* (Vol. 42, Issue 28, pp. 24223–24232). <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03501-4>
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258.
- Havik, T., & Westergård, E. (2020). Do Teachers Matter? Students' Perceptions of Classroom Interactions and Student Engagement. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 64(4), 488–507. <https://doi.org/10.1080/00313831.2019.1577754>
- Heinz, M. (2015). Why choose teaching? An international review of empirical studies exploring student teachers' career motivations and levels of commitment to teaching. *Educational Research and Evaluation*, 21(3), 258–297. <https://doi.org/10.1080/13803611.2015.1018278>
- Hendricks, M. D. (2015). Towards an optimal teacher salary schedule:

- Designing base salary to attract and retain effective teachers. *Economics of Education Review*, 47, 143–167.
- Hester, O. R., Bridges, S. A., & Rollins, L. H. (2020). ‘Overworked and underappreciated’: special education teachers describe stress and attrition. *Teacher Development*, 24(3), 348–365.
- 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>
- Hina, Q. A., Nudrat, S., & Hussain, Z. (2023). Generation Stress Affecting Students’ Interpersonal Skills at Higher Level. *Pakistan Journal of Education*, 38(2), 39–57. <https://doi.org/10.30971/pje.v38i2.623>
- Hosek, A. M. (2018). *Handbook of Instructional Communication*.
- Huyghebaert, T., Gillet, N., Beltou, N., Tellier, F., & Fouquereau, E. (2018). Effects of workload on teachers’ functioning: A moderated mediation model including sleeping problems and overcommitment. *Stress and Health*, 34(5), 601–611.
- Jomoad, P. D., Antiquina, L. M. M., Cericos, E. U., Bacus, J. A., Vallejo, J. H., Dionio, B. B., Bazar, J. S., Cocolan, J. V, & Clarin, A. S. (2021). Teachers’ workload in relation to burnout and work performance. *International Journal of Educational Policy Research and Review*.
- Kim, K. N. (2019). Teachers’ administrative workload crowding out instructional activities. *Asia Pacific Journal of Education*, 39(1), 31–49. <https://doi.org/10.1080/02188791.2019.1572592>
- Klassen, R. M., Perry, N. E., & Frenzel, A. C. (2012). Teachers’ relatedness with students: An underemphasized component of teachers’ basic psychological needs. *Journal of Educational Psychology*, 104(1), 150.
- Krumboltz, J. D., Mitchell, A. M., & Jones, G. B. (1976). A social learning theory of career selection. *The Counseling Psychologist*, 6(1), 71–81.
- Kubátová, J. (2016). Work-Related Attitudes of Czech Generation Z: International Comparison. *Central European Business Review*, 5(4), 61–70. <https://doi.org/10.18267/j.cebr.167>
- 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.
- 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. A., Park, H. G., Cheon, J. E., Rice, K. G., & Kim, Y.-H. (2024). Mediating role of social skills in the longitudinal relationship between intrapersonal perfectionism and psychological well-being of preadolescents. *Journal of School Psychology*, 102, 101257. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2023.101257>
- Leshem, S., Carmel, R., Badash, M., & Topaz, B. (2021). Learning transformation perceptions of preservice second career teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 46(5). <https://doi.org/10.14221/ajte.2021v46n5.5>
- Li, R., & Yao, M. (2022). What promotes teachers’ turnover intention? Evidence from a meta-analysis. *Educational Research Review*, 37, 100477.
- Libertson, F. (2023). Inner transitions in higher education in Sweden: incorporating intra-personal skills in education for sustainable development. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 24(9), 213–230. <https://doi.org/10.1108/IJSHE-12-2022-0395>
- Low, E. L., Lim, S. K., Ch’ng, A., & Goh, K. C. (2011). Pre-service teachers’ reasons for choosing teaching as a career in Singapore. *Asia Pacific Journal of Education*, 31(2), 195–210. <https://doi.org/10.1080/02188791.2011.567441>
- Ludwig, C. M., Geisler, A. N., Fernandez, J. M., Battaglia, G., Andorfer, C., & Hinshaw, M. A. (2020). The challenge of change: Resilience traits in Women’s Dermatological Society Forum participants by generation. *International Journal of Women’s Dermatology*, 6(4), 277–282.
- Macintyre, P. D., Gregersen, T., & Mercer, S. (2019). Setting an Agenda for Positive Psychology in SLA: Theory, Practice, and Research. *Modern Language Journal*, 103(1), 262–274. <https://doi.org/10.1111/modl.12544>
- 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>

- Magano, J., Silva, C., Figueiredo, C., Vitória, A., Nogueira, T., & Dinis, M. A. P. (2020). Generation Z: Fitting project management soft skills competencies—A mixed-method approach. *Education Sciences*, 10(7), 1–24. <https://doi.org/10.3390/educsci10070187>
- Maijala, M. (2023). Multimodal postcards to future selves: exploring pre-service language teachers' process of transformative learning during one-year teacher education programme. *Innovation in Language Learning and Teaching*, 17(1), 72–87. <https://doi.org/10.1080/17501229.2021.1919683>
- Marshall, A. L., & Wolanskyj-Spinner, A. (2020). COVID-19: challenges and opportunities for educators and generation Z learners. *Mayo Clinic Proceedings*, 95(6), 1135–1137. <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2020.04.015>
- McCarthy, C. J., Lambert, R. G., Lineback, S., Fitchett, P., & Baddouh, P. G. (2016). Assessing Teacher Appraisals and Stres 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>
- Morrison, E. E., BURKE III, G. C., & Greene, L. (2007). Meaning in motivation: does your organization need an inner life? *Journal of Health and Human Services Administration*, 98–115.
- Mukminin, A., Kamil, D., Muazza, M., & Haryanto, E. (2017). Why teacher education? Documenting undocumented female student teachers' motives in Indonesia: A case study. *Qualitative Report*, 22(1), 309–326. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2017.2640>
- Na'imah, T., & Nur, S. A. (2021). Job Stres on Teachers During the Covid-19 Pandemic: The Role of Workload and Organizational Climate. *International Journal of Social Science and Human Research*, 4(10), 2763–2768.
- 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.
- Nguyen, T. D., Pham, L. D., Crouch, M., & Springer, M. G. (2020). The correlates of teacher turnover: An updated and expanded Meta-analysis of the literature. *Educational Research Review*, 31(August), 100355. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2020.100355>
- Nguyen, T. D., & Springer, M. G. (2023). A conceptual framework of teacher turnover: a systematic review of the empirical international literature and insights from the employee turnover literature. *Educational Review*, 75(5), 993–1028.

- <https://doi.org/10.1080/00131911.2021.1940103>
- Ost, B., & Schiman, J. C. (2017). Workload and teacher absence. *Economics of Education Review*, 57, 20–30.
- Owens, S. A., Helms, S. W., Rudolph, K. D., Hastings, P. D., Nock, M. K., & Prinstein, M. J. (2019). Interpersonal stress severity longitudinally predicts adolescent girls' depressive symptoms: The moderating role of subjective and HPA axis stress responses. *Journal of Abnormal Child Psychology*, 47, 895–905. <https://doi.org/10.1007/s10802-018-0483-x>
- Parker, K., & Igielnik, R. (2020). *On the cusp of adulthood and facing an uncertain future: What we know about Gen Z so far*.
- Pattakos, A. (2009). Search for meaning. *Personal Excellence*, 14(3), 5–6.
- Pavlidou, K., Alevriadou, A., & Antoniou, A. S. (2022). Professional burnout in general and special education teachers: the role of interpersonal coping strategies. *European Journal of Special Needs Education*, 37(2), 191–205. <https://doi.org/10.1080/08856257.2020.1857931>
- Perryman, J., & Calvert, G. (2020). What motivates people to teach, and why do they leave? Accountability, performativity and teacher retention. *British Journal of Educational Studies*, 68(1), 3–23.
- Puiu, S. (2017). Generation Z—an educational and managerial perspective. *Revista Tinerilor Economisti*, 29, 62–72. <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=1014286>
- Ramot, R., & Donitsa-Schmidt, S. (2021). COVID-19: Education policy, autonomy and alternative teacher education in Israel. *Perspectives in Education*, 39(1), 372–389. <https://doi.org/10.18820/2519593X/pie.v39.i1.23>
- Räsänen, K., Pietarinen, J., Pyhältö, K., Soini, T., & Väisänen, P. (2020). Why leave the teaching profession? A longitudinal approach to the prevalence and persistence of teacher turnover intentions. *Social Psychology of Education*, 23, 837–859.
- Redman, A., & Wiek, A. (2021). Competencies for Advancing Transformations Towards Sustainability. *Frontiers in Education*, 6(November), 1–11. <https://doi.org/10.3389/educ.2021.785163>
- Roness, D., & Smith, K. (2009). Postgraduate Certificate in Education (PGCE) and student motivation. *European Journal of Teacher Education*, 32(2), 111–134.
- 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>
- Ruble, L., McGrew, J., Fischer, M., Findley, J., & Stayton, R. (2023). School and intrapersonal predictors and stability of rural special education teacher burnout. *Rural Special Education Quarterly*, 42(3), 124–135. <https://doi.org/10.1177/87568705231180885>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford publications.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61(xxxx), 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Ryan, R. M., Ryan, W. S., Di Domenico, S. I., & Deci, E. L. (2019). *The nature and the conditions of human autonomy and flourishing: Self-determination theory and basic psychological needs*.
- Sakti, E. W. (2016). Hubungan Antara Beban Kerja dan Stres Kerja Pada Karawan Administrasi Di Universitas X. *CALYPTRA*, 5(1), 1–15.
- Schroth, H. (2019). Are you ready for gen Z in the workplace? *California Management Review*, 61(3), 5–18. <https://doi.org/10.1177/0008125619841006>
- See, B. H., & Gorard, S. (2020). Why don't we have enough teachers?: A reconsideration of the available evidence. *Research Papers in Education*, 35(4), 416–442.
- See, B. H., Morris, R., Gorard, S., Kokotsaki, D., & Abdi, S. (2020). Teacher recruitment and retention: A critical review of international evidence of most promising interventions. *Education Sciences*, 10(10), 1–45. <https://doi.org/10.3390/educsci10100262>
- Seemiller, C., & Grace, M. (2017). Generation Z: Educating and Engaging the Next Generation of Students. *About Campus: Enriching the Student Learning Experience*, 22(3), 21–26. <https://doi.org/10.1002/abc.21293>
- Seibert, S. A. (2021). Problem-based learning: A strategy to foster generation Z's critical thinking and perseverance. *Teaching and Learning in Nursing*, 16(1), 85–88. <https://doi.org/10.1016/j.teln.2020.09.002>
- Shatto, B., & Erwin, K. (2016). Moving on from millennials: Preparing for generation Z. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 47(6), 253–254. <https://doi.org/10.3928/00220124-20160518-05>

- Silinevica, I., & Meirule, L. (2019). Generation Z Enters Into the Latvian Business Environment. *Latgale National Economy Research*, 1(11), 97. <https://doi.org/10.17770/lner2019vol1.11.4317>
- Sorensen, L. C., & Ladd, H. F. (2020). The hidden costs of teacher turnover. *Aera Open*, 6(1), 2332858420905812.
- Spittle, S., & Spittle, M. (2014). The reasons and motivation for pre-service teachers choosing to specialise in primary physical education teacher education. *Australian Journal of Teacher Education*, 39(5). <https://doi.org/10.14221/ajte.2014v39n5.5>
- Stacey, M., Wilson, R., & McGrath-Champ, S. (2022). Triage in teaching: The nature and impact of workload in schools. *Asia Pacific Journal of Education*, 42(4), 772–785.
- 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>
- Strachan, S. L. (2020). The case for the caring instructor. *College Teaching*, 68(2), 53–56.
- Suryani, A. (2017). Motivations and aspirations of teacher education students in Indonesia. In *Global perspectives on teacher motivation*. Cambridge University Press.
- Suryani, A. (2020). “I chose teacher education because...”: a look into Indonesian future teachers. *Asia Pacific Journal of Education*, 00(00), 1–19. <https://doi.org/10.1080/02188791.2020.1783202>
- Suryani, A., & George, S. (2021). “Teacher education is a good choice, but I don’t want to teach in schools.” An analysis of university students’ career decision making. *Journal of Education for Teaching*, 47(4), 590–604. <https://doi.org/10.1080/02607476.2021.1903304>
- Suryani, A., Watt, H. M. G., & Richardson, P. W. (2016). Students’ motivations to become teachers: FIT-Choice findings from Indonesia. *International Journal of Quantitative Research in Education*, 3(3), 179. <https://doi.org/10.1504/ijqre.2016.077802>
- Suyatno, S., Wantini, W., Pambudi, D. I., Hamami, T., Rachmawati, Y., & Nofiaturrmah, 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, 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., Wantini, W., Abdurrohman, A., & Mardati, A. (2022). The mediating role of meaning at work in promoting teacher commitment and reducing burnout. *Frontiers in Education*, 7, 962163.
- Suyatno, S., Sayuti, M., Wantini, W., Patimah, L., Susanti, A., Nuryana, Z., Probosiwi, P., & Wulandari, Y. (2024). “I want to be a teacher because ...”: Unlocking the motivations of Indonesian Gen Z to become educators. *Australian Journal of Teacher Education*, In review.
- Suyatno, S., Wantini, W., Prastowo, A., Nuryana, Z., Firdausi, D. K. A., & Samaalee, A. (2022). The Great Teacher: The Indonesian Adolescent Student Voice. *Frontiers in Education*, 6(January), 1–13. <https://doi.org/10.3389/educ.2021.764179>
- Swart, A. J. (2021). Freshman student perceptions on intrapersonal skills required for their academic success. *Global Journal of Engineering Education*, 23(3), 204–209.
- Tang, S. Y. F., Wong, A. K. Y., Li, D. D. Y., & Cheng, M. M. H. (2020). Millennial generation preservice teachers’ intrinsic motivation to become a teacher, professional learning and professional competence. *Teaching and Teacher Education*, 96, 103180. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103180>
- Taylor, G., Jungert, T., Mageau, G. A., Schattke, K., Dedic, H., Rosenfield, S., & Koestner, R. (2014). A self-determination theory approach to predicting school achievement over time: The unique role of intrinsic motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 39(4), 342–358. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2014.08.002>
- Teng, A. (2016). Helping teachers to manage their workload. *The Sunday Times*.
- 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>
- Thiermann, U. B., & Sheate, W. R. (2021). The way forward in mindfulness and sustainability: a critical review and research agenda. *Journal of Cognitive Enhancement*, 5, 118–139.

- Tomsik, R. (2016). Relationship Between Motivation of Choosing Teaching As a Career and Study Choice Satisfaction Among Slovak Teacher Trainees. *Slavonic Pedagogical Studies Journal*, 5(1), 3–13. <https://doi.org/10.18355/pg.2016.5.1.3-13>
- Tomšik, R. (2016a). Choosing Teaching as a Career: Importance of the Type of Motivation in Career Choices. *TEM Journal*, 5(3), 396–400. <https://doi.org/10.18421/TEM53-21>
- Tomšik, R. (2016b). Relationship between motivation of choosing teaching as a career and study choice satisfaction among Slovak teacher trainees. *Slavonic Pedagogical Studies Journal: The Scientific Educational Journal*, 5(1), 3–13.
- 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>
- Twenge, J. M. (2017). *iGen: Why today's super-connected kids are growing up less rebellious, more tolerant, less happy--and completely unprepared for adulthood--and what that means for the rest of us*. Simon and Schuster.
- Van Uden, J. M., Ritzen, H., & Pieters, J. M. (2014). Engaging students: The role of teacher beliefs and interpersonal teacher behavior in fostering student engagement in vocational education. *Teaching and Teacher Education*, 37, 21–32.
- Walker, M., Worth, J., & Van den Brande, J. (2019). *Teacher Workload Survey 2019. Research Report*. ERIC.
- Wamsler, C. (2020). Education for sustainability: Fostering a more conscious society and transformation towards sustainability. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 21(1), 112–130. <https://doi.org/10.1108/IJSHE-04-2019-0152>
- Wamsler, C., & Bristow, J. (2022). At the intersection of mind and climate change: integrating inner dimensions of climate change into policymaking and practice. *Climatic Change*, 173(1), 1–22.
- Ware, H. W., & Kitsantas, A. (2011). Predicting teacher commitment using principal and teacher efficacy variables: An HLM approach. *Journal of Educational Research*, 104(3), 183–193. <https://doi.org/10.1080/00220671003638543>
- Wiebe, S., & MacDonald, C. (2014). Intensification and Complexity in Teachers' Narrated Worklives. *Canadian Journal of Education*, 37(4), n4.
- 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.
- Wu, Y., Liu, X., Zhang, S., & Zhong, R. (2021). Parental Rearing Patterns and Interpersonal Skills in Deaf Chinese College Students: The Mediating Role of Theory of Mind. *Frontiers in Psychology, 12*(August). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.709038>
- Xie, F., & Derakhshan, A. (2021). A Conceptual Review of Positive Teacher Interpersonal Communication Behaviors in the Instructional Context. *Frontiers in Psychology, 12*(July), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.708490>
- Yin, L. C., Loreman, T., Abd Majid, R., & Alias, A. (2019). The dispositions towards loving pedagogy (DTLP) scale: instrument development and demographic analysis. *Teaching and Teacher Education, 86*, 102884.
- Zhang, L., & Eggum-Wilkens, N. D. (2018). Unsociability in Chinese adolescents: Cross-informant agreement and relations with social and school adjustment. *Social Development, 27*(3), 555–570. <https://doi.org/10.1111/sode.12284>
- Undang-Undang Republik Indonesia No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 19 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

# *Curriculum Vitae*



## **Identitas diri**

Nama lengkap	Prof. Dr. Suyatno, S.Pd.I., M.Pd.I.
Jenis kelamin	Laki-laki
Jabatan fungsional	Guru Besar/ IVA
NIPM	19830327 201311 111 1168163
NIDN	0527038302
Tempat dan tanggal lahir	Grobogan, 27 Maret 1983
Alamat tempat tinggal	Panti Asuhan Al-Lathiif, Sidokerto, Rt 01 Rw 01, Purwomartani, Kalasan, Sleman, D.I. Yogyakarta
E-mail	suyatno@pgsd.uad.ac.id
Nomor HP	0852 9245 3242
Program studi	Magister Manajemen Pendidikan
Fakultas	Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Nomor Tlp	0852 9245 3242
Lulusan yang telah dihasilkan	S1 : 75 orang S2 : 30 orang S3 : 1 orang
Mata kuliah yang diampu	1. Belajar dan Pembelajaran 2. Filsafat dan Sosio-Antropologi Pendidikan 3. Penelitian Kualitatif 4. Profesi Pendidikan 5. Metodologi Penelitian Manajemen Pendidikan
Istri	Dr. Wantini, S.Pd.I., M.Pd.I.
H-indeks scopus	8
Sinta score overall	1.810
Sinta score 3yr	733
H-indeks google scholar	17
Dokumen publikasi scopus	39

## Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2	S-3
Nama Perguruan Tinggi	UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Bidang ilmu	Pendidikan Agama Islam	Pendidikan Dasar Islam	Kependidikan Islam
Tahun masuk-lulus	2004-2008	2008-2010	2010-2013
Judul tugas akhir	Pengembangan Kurikulum Pendidikan Islam Terpadu	Integrasi Ilmu Dan Implikasinya Dalam Pengembangan Kurikulum Pendidikan	Sekolah Islam Terpadu (Genealogi, Ideologi, dan Sistem Pendidikan)
Pembimbing/ Promotor	Dr. Suwadi, M.Ag., M.Pd.	Prof. Dr. Sekar Ayu Aryani, M.A.	Prof. Dr. Maragustam Siregar, M.A. Prof. Dr. Tasman Hamami, M.A.

## Riwayat Jabatan Struktural

Nama Jabatan	Tahun	Instansi
Kepala P3K	2016-2018	FKIP UAD
Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan	2017-2023	FKIP UAD
Wakil Dekan AIK, Akademik, dan Kemahasiswaan	2022-sekarang	FKIP UAD

### Pengalaman Penelitian dalam 5 tahun terakhir

No	Tahun	Judul penelitian	Sumber Pendanaan
1	2018	Pendidikan Nilai Di Sekolah-sekolah Muhammadiyah D.I. Yogyakarta	LPPM UAD
2	2019	Model pendidikan menghidupkan nilai dengan pendekatan disposisi personal bagi siswa SMP di Bangka Belitung	Ristekdikti
3	2019	Model Pembelajaran Metakognitif untuk meningkatkan Higher order thinking skills bagi siswa SMP di Nusa Tenggara Barat	Ristekdikti
4	2020	Penyiapan Pelaku Supervisi Akademik Melalui Model Pengembangan Supervisi Akademik Kolaborasi Kepala Sekolah dan Guru Di Sekolah Dasar	Ristekdikti
5	2020	Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam mewujudkan sekolah bermutu di SMP swasta propinsi D.I. Yogyakarta	Ristekdikti
6	2020	Analisis Learning Readiness Siswa Dalam Pelaksanaan Kebijakan Sekolah Lima Hari Di SMA Negeri Kota Yogyakarta	Ristekdikti
7	2020	Supervisi Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kompetensi Pedagogik dan Profesional Guru Smk Di Kabupaten Gunungkidul	Ristekdikti
8	2020	Kepemimpinan Enterpreneurhsip Kepala Sekolah Untuk Mengembangkan Enterpreneurship Menuju Learning School Di SMA Negeri Kota Magelang	Ristekdikti

9	2021	Pengembangan Will To Meaning Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru Dengan Pendekatan Living Values Education Bagi Guru-Guru SMP Di Kalimantan Timur	Kemendikbud-ristek
10	2021	Great teacher: The Indonesian adolescent student voice	LPPM UAD
11	2022	Pengembangan Will To Meaning Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru Dengan Pendekatan Living Values Education Bagi Guru-Guru SMP Di Kalimantan Timur	Kemendikbud-ristek
12	2022	Model Intervensi Psikoterapi Berbasis Digital untuk Anak Yatim Piatu Korban Covid-19	LPDP
13	2022	Kontribusi Kepemimpinan Guru, Student Self-Regulated Learning, Dan Budaya Sekolah Terhadap Mutu Lulusan Sekolah Dasar Di Kabupaten Bantul	Kemendikbud-ristek
14	2022	Model Adaptasi Teknologi Dimasa Covid-19 Bagi Guru Di Sekolah Dasar Program Kampus Mengajar Yogyakarta	Kemendikbud-ristek
15	2023	Pengembangan Will To Meaning Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru Dengan Pendekatan Living Values Education Bagi Guru-Guru SMP Di Kalimantan Timur	Kemendikbud-ristek
16	2023	Strategi Guru dalam Optimalisasi Potensi Individu Anak Berkebutuhan Khusus Di Sekolah Dasar Swasta Kabupaten Bengkalis Propinsi Riau	Kemendikbud-ristek
17	2023	Adaptasi Implementasi Kebijakan Pembelajaran Pasca Pandemi Di Sekolah Dasar Kota Yogyakarta	Kemendikbud-ristek

**Publikasi Artikel di Jurnal Internasional Bereputasi [No 1-9 Menjadi Syarat Utama Pengajuan Kenaikan Jabatan Fungsional Guru Besar]**

1. Suyatno, S., Sibawaihi, S., Wantini, W., Firdausi, D. K. A., & Patimah, L. (2023). Comparing the Experience of Pre-Service Teachers in the First and Final Semesters in Online Learning Using a Focus Group Study. *The Qualitative Report*, 28(4), 1230-1249.
2. Suyatno, S., Istiningsih, E., Wantini, W., Hidayati, D., Fajria, A., & Zulaiha, S. (2023). Contribution of academic supervision to vocational students' learning readiness. *Int J Eval & Res Educ ISSN*, 2252(8822), 8822.
3. Suyatno, S., Wantini, W., Pambudi, D. I., Muqowim, M., Tinus, A., & Patimah, L. (2023). Developing pre-service teachers' professionalism by sharing and receiving experiences in the kampus mengajar program. *Education Sciences*, 13(2), 143.
4. Suyatno, S., Pambudi, D. I., Wantini, W., Abdurrohman, A., & Mardati, A. (2022, September). The mediating role of meaning at work in promoting teacher commitment and reducing burnout. In *Frontiers in Education* (Vol. 7, p. 962163). Frontiers.
5. Suyatno, S., 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), 561-580.
6. Suyatno, S., Wantini, W., Sukiman, S., & Rachmawati, Y. (2022). Progressive islamic education: Bridging the gap of islam, indonesianness, and modernity. *The Qualitative Report*, 27(1), 226-242.
7. Suyatno, S., Wantini, W., Prastowo, A., Nuryana, Z., Firdausi, D. K. A., & Samaalee, A. (2022, January). The Great Teacher: The Indonesian Adolescent Student Voice. In *Frontiers in Education* (Vol. 6, p. 764179). Frontiers.
8. 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).
9. 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.

10. Suyatno, S., Sayuti, M., Wantini, W., Patimah, L., Susanti, A., Nuryana, Z., Probosiwi, P., & Wulandari, Y. (2024). "I want to be a teacher because ...": Unlocking the motivations of Indonesian Gen Z to become educators. *Australian Journal of Teacher Education, In review*.
11. Suyatno, S., Pambudi, D. I., Amurdawati, G., Mardati, A., & Rachmawati, Y. (2021). Does self-actualization influence students' readiness? A structural equation model analysis. *Ilkogretim Online, 20*(1).
12. Suyatno, S., Mardati, A., Wantini, W., Pambudi, D. I., & Amurdawati, G. (2019). The impact of teacher values, classroom atmosphere, and student-teacher relationship towards student attitude during learning process. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research, 18*(8), 54-74.
13. Suyatno, S., Pambudi, D. I., Mardati, A., Wantini, W., & Nuraini, E. (2019). The Education Values of Indonesian Teachers: Origin, Importance, and Its Impact on Their Teaching. *International Journal of Instruction, 12*(3), 633-650.
14. Suyatno, S., Jumintono, J., Pambudi, D. I., Mardati, A., & Wantini, W. (2019). Strategy of Values Educa in the Indonesian Education System. *International Journal of Instruction, 12*(1), 607-624.
15. Suyatno, S., Wantini, W., Baidi, B., & Amurdawati, G. (2019). The influence of values and achievement motivation on teacher professionalism at Muhammadiyah 2 high school Yogyakarta, Indonesia. *Pedagogika, 133*(1).
16. Suyudi, M., Rahmatullah, A. S., Suyatno, S., Rachmawati, Y., & Hariyati, N. (2022). The Effect of Instructional Leadership and Creative Teaching on Student Actualization: Student Satisfaction as a Mediator Variable. *International Journal of Instruction, 15*(1), 113-134.
17. Hasanah, E., Al Ghazy, M. I., Suyatno, S., Maryani, I., & Yusoff, M. Z. M. (2023). Unlocking Classroom Potential: Exploring the Mediating Role of Teacher Mindset on Embracing Differentiated Instruction. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research, 22*(10), 433-452.
18. Hasanah, E., Suyatno, S., Maryani, I., Badar, M. I. A., Fitria, Y., & Patmasari, L. (2022). Conceptual Model of differentiated-instruction

- (DI) Based on teachers' experiences in Indonesia. *Education Sciences*, 12(10), 650.
19. Rahmatullah, A. S., Astuti, K., Warsah, I., Suyatno, S., & Jaenullah, J. (2023). Exploring the Role of Grandparenting in Enhancing the Positive Mental Health of Children from External Migrant Worker Families. *Islamic Guidance and Counseling Journal*, 6(1), 83-98.
  20. Ariyani, D., Suyatno, S. & Zuhaery, M. (2021). Principal's Innovation and Entrepreneurial Leadership to Establish a Positive Learning Environment. *European Journal of Educational Research*, 10(1), 63-74.
  21. Rachmawati, Y., & Suyatno, S. (2021). The effect of principals' competencies on teachers' job satisfaction and work commitment. *Participatory Educational Research*, 8(1), 362-378.
  22. Suwardi, S., Suyatno, S., & Arikunto, S. (2020). The Effectiveness of a Collaborative Academic Supervision Model of Principal and Senior Teachers in Improving Junior Teachers' Academic Supervision Competence. *Universal Journal of Educational Research*, 8(12A), 7218-7226.
  23. Rahmatullah, A. S., & Suyatno, S. (2020). The experiences of grandparenting in indonesia. *Universal Journal of Educational Research*, 8(11), 5589-5598.
  24. Rahmatika, N. & Suyatno, S. (2020). Students' readiness to learn in the a five-day school policy in the Public Senior High School of Yogyakarta. *Universal Journal of Educational Research*, 8(11), 5005-5014.
  25. Suyudi, M., Rahmatullah, A. S., Suyatno, S. & Rachmawati, Y. (2020). Investigating the Influence of Entrepreneurial Leadership on Students' Entrepreneurial Intentions: Teacherpreneurship as a Mediating Variable. *European Journal of Educational Research*, 9(4), 1605-1614.
  26. Istiningsih, E., Suyatno, S., & Widodo, W. (2020). Academic supervision to improve teachers' readiness in utilizing information and communication technology in vocational high schools. *Universal Journal of Educational Research*, 8(10), 4365-4373.

27. Rachmawati, Y., Suyatno, S., & Santosa, A. B. (2020). Principal's Managerial Competence in Actualizing a Creative School. *Universal Journal of Educational Research*, 8(8), 3406-3416.
28. Amurdawati, G., Suyatno, S., Pambudi, D. I., & Wantini, W. (2020). Analysis on Students' Learning Readiness in Junior High Schools of Pangkalpinang, Bangka Belitung. *Universal Journal of Educational Research*, 8(9), 3807-3813.
29. Nafia, Z. I., & 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.
30. Gani, A. & Suyatno, S.(2020). The influence of transformational leadership and culture of organization on teacher's commitments. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(3), 1512-1517.
31. Maryani, I., Putri, D. R., & Urbayatun, S. Suyatno, & Bhakti, CP (2020). Metacognition and integrated-project based learning (I-PjBL) in elementary schools. *Universal Journal of Educational Research*, 8(3), 1046-1054.
32. Prasetyo, E., & Suyatno, A. R. B. Implementation Of Character Education By Establishing A Special Task Force In Muhammadiyah Karangajen Elementary School. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(10).
33. Ishak, S. N. S & Suyatno, S. (2020). Teacher performance, parent's role, and student learning outcomes in muhammadiyah junior high school. *Universal Journal of Educational Research*, 8(2), 529-539.
34. Istiningsih, E., Suyatno, S., & Santosa, A. B. (2020). Enhancing Pedagogical and Professional Competence of Vocational School Teachers Through Principal Supervision. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9(01), 1501-1507.
35. Ariyani, D., Suyatno, S., Zuhaery, M. (2020). Principal's Entrepreneurial Leadership In Developing Entrepreneurship At 4 Magelang High School. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(1), 1446-1452.
36. Oktariyati, S., & Suyatno, Y. (2019). Management on the integration of tolerance at inclusion school. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(10), 3690-3694.

37. Mardati, A. Suyatno, & Pambudi, DI (2019). Influence of Teacher Leadership and Teacher Values on Students Learning Readiness at Junior High School in Pangkalpinang City. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(10), 3411-3416.
38. Wantini, S. Casmini, & Suyatno.(2019). Therapy of social-emotional development on autism spectrum disorder diagnosed child in inclusive early childhood education and development Yogyakarta, Indonesia. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 18(7), 33-50.
39. Jumintono, J., Suyatno, S., Zuhaery, M., & Said, H. (2018). Vocational Schools Leadership Reinforcement Model. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 9(11).

### **Publikasi Artikel Terpilih di Jurnal Nasional Terakreditasi dan Internasional**

1. Suyatno, S. (2024). Relevansi Pendidikan Muhammadiyah dalam Menghadapi Era Smart Society 5.0. *Jurnal Basicedu*, 8(2), 1190-1199.
2. Suyatno, S. (2023). Ahmad Dahlan Abad 21: Menggagas Pembaharuan Pendidikan Abad Ke-2 Muhammadiyah. *Jurnal Inovasi Dan Manajemen Pendidikan*, 3(1), 11-32.
3. Suyatno, S., Wantini, W., Ahmadong, A., Khosiin, K., & Samaalee, A. (2023). Internalization of Islamic Values in Muhammadiyah Elementary Schools. *International Journal of Educational Management and Innovation*, 4(1), 1-13.
4. Suyatno, S., Wantini, W., Nuryana, Z., Mu'tafi, A., Iskarim, M., & Kornelia Wu, F. (2021). Student well-being in online learning during the covid-19 pandemic: Voice in the field. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry (TOJQI)*, 12(8), 235-251.
5. Suyatno, S., & Prasetio, E. (2021). The Implementation of Information Technology-Based Learning during Covid-19 Outbreak at Elementary School. *Jurnal Inspirasi Pendidikan*, 11(1), 28-40.
6. Suyatno, S., Hayati, F. N., & Wantini, W. (2020). Transmission of islamic values in public school: A study at state senior high school 5 Yogyakarta. *Analisa: Journal of Social Science and Religion*, 5(1), 15-29.

7. Febriyani, H., Suyatno, S., & Zuhaery, M. (2024). Teacher Strategies in the Potential Optimization of Children with Special Needs in Elementary School. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, 8(1), 80-89.
8. Rahmadani, N. D., & Suyatno, S. (2024). Inovasi Pembelajaran Al-Islam dan Kemuhammadiyah di Sekolah Dasar Muhammadiyah. *Jurnal Basicedu*, 8(1), 825-836.
9. Puspita, H., Suyatno, S., & Patimah, L. (2024). Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Pembelajaran Daring di Sekolah Dasar. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 6(1), 835-845.
10. Fauzieyah, L. U., & Suyatno, S. (2024). Pendidikan Karakter Religius di Sekolah Dasar Islam Terpadu. *Jurnal Basicedu*, 8(1), 306-318.
11. Kriswanto, D., & Suyatno, S. (2023). Strategi Pelaksanaan Pembelajaran ABK di Sekolah Inklusif Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Basicedu*, 7(4), 2360-2367.
12. Nugraeni, D., & Suyatno, S. (2023). Literasi Digital Guru Dalam Pembelajaran Daring di Sekolah Dasar. *Jurnal Paedagogy*, 10(4), 1034-1044.
13. Juharni, I., Suyatno, S., Widodo, W., Nurfirdaus, N., & Deprizon, D. (2023). Quality of Elementary School Graduates: The Contribution of Teacher Leadership, Student Self-Regulated Learning, and School Culture. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran*, 9(1), 320-332.
14. Hariyati, N., Riyanto, Y., Sujarwanto, S., Suyatno, S., & Islamiah, N. (2023). Actualization of Principal Instructional Leadership in the Implementation of Differentiated Learning to Realize Students' Well-Being. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 9(1), 188-199.
15. Wantini, W., Suyatno, S., Apriani, A. N., Perawironegoro, D., & Arqam, M. L. (2023). Technology Adaptation in the Covid-19 Period for Teachers at Muhammadiyah Elementary Schools Yogyakarta Teaching Campus Program Indonesia. *Baltic Journal of Law & Politics*, 16(3), 446-454.
16. Ningsih, S., & Suyatno, S. (2023). The role of the teachers in dealing with slow learners in the muhammadiyah elementary

- school. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, 26(1), 12-22.
17. Fatmawati, L., Suyatno, S., Setiadi, A. N., Ndari, W., & Rauf, A. S. (2022). The effectiveness of the development of multi-platforms-based disaster risk reduction learning media to manifest Sekolah Siaga Covid-19.
  18. Devi, M., & Suyatno, S. (2022). School Branding Strategy In Facing The Impact Of Zoning System: English. *International Journal of Educational Management and Innovation*, 3(3), 288-304.
  19. Wantini, W., Suyatno, S., & Dini, S.M. (2022). Learning model during post covid-19 pandemic to improve early childhood language development. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(6), 6187-6197.
  20. Wantini, W., Suyatno, S., & Dinni, S. M. (2022). Implementation of Expressive Writing Therapy Through Writing Diary Coping Anxiety in Children Victims of Covid-19. *Al-Hayat: Journal of Islamic Education*, 6(1), 140-157.
  21. Ariyani, D., & Suyatno, S. (2021). The Contribution of Entrepreneurial Competency and Principal's Leadership on the Learning School and Its Implication on Teachers' Innovative Performance. *JPI (Jurnal Pendidikan Indonesia)*, 10(3), 545-554.
  22. Susilowati, W. W., & Suyatno, S. (2021). Teacher competence in implementing higher-order thinking skills oriented learning in elementary schools. *Premiere Educandum: Jurnal Pendidikan Dasar Dan Pembelajaran*, 11(1), 1.
  23. Sukiman, S., Suyatno, S., & Yap, S. N. K. (2021). Revitalizing Love and Compassion Values Education at Religious Education Learning in National Curriculum in Indonesia. *Jurnal pendidikan agama Islam*, 18(2), 331-352.
  24. Priasti, S. N., & Suyatno, S. (2021). Penerapan pendidikan karakter gemar membaca melalui program literasi di sekolah dasar. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran*, 7(2), 395-407.
  25. Hamami, T. & Suyatno, S. (2021). National Curriculum Reforms in Indonesia: Moving from Partial to Holistic Curriculum. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 12(8).

26. Putra, R. Y. P., & Suyatno, S. (2021). Independent Character Building of Special Needs Children in Special Elementary School. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran*, 7(4), 896-909.
27. Masa, K. S. N. & Suyatno, S. (2020). The Assessment of Teacher Performance in Elementary School: Case Study of SDI Lento and SDK of East Manggarai, Indonesia. *American Journal of Creative Education*, 3(2), 76-85.
28. Pambudi, D. I., Suyatno, S., & Fatmawati, L. (2020). The Effectiveness of Integration Model of Disaster Risk Reduction with the Living Values Education Approach in Thematic Learning in Primary School. *American Journal of Education and Learning*, 5(2), 141-151.

#### Karya Buku Ber-ISBN

No	Judul Buku	Tahun	Penerbit
1	Pendidikan Karakter dengan Pembentukan Satgas Khusus	2021	Q-Publisher
2	Makna dalam bekerja dan profesionalisme guru di Indonesia	2023	Deepublish
3	Teori belajar dan pembelajaran berorientasi <i>higher order thinking skills</i>	2023	Deepublish
4	Asesmen Diagnostik	2023	K-Media
5	Model pembelajaran differentiated digital learning		K-Media
6	Tranformasi Pendidikan Abad XXI: Sebuah Bunga Rampai	2024	K-Media

## Riwayat Jabatan Fungsional

### Riwayat Jabatan Fungsional Prof. Dr. Suyatno, S.Pd.I., M.Pd.I.

