

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur utama yang menentukan keberlangsungan dan keberhasilan suatu organisasi, baik pada institusi pemerintahan maupun perusahaan. Pengelolaan SDM yang dilakukan secara tepat dapat membantu organisasi mengoptimalkan kemampuan dan kontribusi tenaga kerja dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberadaan unit yang menangani SDM juga memiliki fungsi strategis, bukan hanya sebagai bagian dari struktur organisasi, tetapi sebagai pendukung terciptanya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja. Melalui pengelolaan yang terarah, tenaga kerja dapat ditempatkan dan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga mampu memberikan kontribusi secara optimal.

Menurut Hasibuan (2016), manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan hubungan dan peranan tenaga kerja agar pelaksanaan pekerjaan dapat berlangsung secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat. Dalam suatu organisasi, SDM memiliki kedudukan penting karena menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan. Pemanfaatan SDM secara optimal diperlukan agar setiap individu mampu menjalankan perannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam organisasi pendidikan, guru menjadi salah satu sumber daya manusia yang memiliki posisi strategis karena

berperan langsung dalam menjalankan proses pendidikan dan mendukung tercapainya tujuan sekolah.

Guru memiliki peran strategis dalam merealisasikan tujuan pendidikan nasional. Hal tersebut sejalan dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS yang menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan, membentuk watak, serta membangun peradaban bangsa yang bermartabat sebagai bagian dari upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan juga diarahkan pada pengembangan potensi siswa agar tumbuh menjadi individu yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, serta mandiri. Selain itu, peserta didik diharapkan mampu menjadi warga negara yang demokratis dan memiliki rasa tanggung jawab. Dengan demikian, pendidikan nasional tidak semata-mata berorientasi pada peningkatan kecerdasan, tetapi juga menekankan pembentukan karakter dan kepribadian peserta didik. Kondisi tersebut menjadikan tanggung jawab guru semakin kompleks dan berkaitan erat dengan kinerja guru dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Kinerja pada dasarnya berkaitan dengan berbagai aktivitas atau tindakan yang dilakukan oleh seseorang. Aktivitas tersebut dapat berupa kegiatan yang bersifat fisik maupun nonfisik. Sriyono (2012:32) menjelaskan bahwa kinerja mencakup seluruh kegiatan yang dilakukan oleh seseorang, baik dalam bentuk aktivitas jasmani maupun rohani.

Dalam proses pendidikan, guru menempati posisi yang sangat penting karena menjadi salah satu unsur utama sekaligus berada pada garda terdepan

dalam pelaksanaan pembelajaran. Oleh karena itu, keberadaan guru sering menjadi perhatian berbagai pihak, khususnya terkait dengan kualitas kinerja, kesungguhan dalam menjalankan tugas, serta tingkat dedikasi dan loyalitas yang diberikan terhadap profesinya.

Untuk menghasilkan kinerja guru yang mampu mendukung peningkatan kualitas pendidikan, terdapat berbagai aspek yang perlu mendapatkan perhatian. Salah satunya adalah perubahan kurikulum yang terlalu sering, baik secara langsung maupun tidak, akan berdampak pada kinerja guru itu sendiri.

Peningkatan kinerja guru bukan sekadar tuntutan administratif, melainkan sebuah kebutuhan mendesak yang memiliki kekuatan antisipatif dan nilai adaptibilitas yang tinggi terhadap perubahan zaman. Di Indonesia, profesi guru dianggap mulia, namun realitasnya, kinerja yang rendah atau sub-optimal masih menjadi isu krusial. Dalam konteks regional, potret hasil belajar siswa di tingkat SMA/SMK pada beberapa wilayah masih memperlihatkan hasil yang memprihatinkan, dan kondisi ini secara langsung berkorelasi dengan kualitas dan kinerja para guru yang mengajar. Hubungan kausal antara kinerja guru yang optimal dengan hasil belajar siswa yang memuaskan menegaskan bahwa kinerja guru adalah mata rantai penentu utama kesuksesan pendidikan, bukan hanya kepatuhan pada regulasi semata. (Wiyono et al., 2022)

Oleh karena itu, meskipun kinerja guru dapat dibentuk oleh faktor eksternal seperti kondisi kerja yang bagus, imbalan yang adil, dan peluang

promosi, faktor- faktor ini tidak selalu secara langsung mampu meningkatkan kinerja guru. Kepuasan kerja hanya dapat mengurangi tingkat kemangkiran atau perpindahan kerja, tetapi peningkatan kinerja yang berkelanjutan dan optimal harus bersumber dari dimensi yang lebih dalam dan bersifat internal. Hal ini menunjukkan pentingnya mengalihkan fokus penelitian dari variabel eksternal yang terbatas pengaruhnya, menuju faktor psikologis internal guru yang menentukan bagaimana mereka memantau dan melaksanakan tugas profesionalnya.(Bardach et al., 2021)

kinerja guru yang prima sangat dibutuhkan untuk menunjang kualitas pendidikan, karena sumber daya manusia yang berkualitas akan berkontribusi pada kemajuan bangsa Kinerja guru yang baik dapat dikatakan memuaskan apabila apa yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, dan hal ini mencakup kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional (Rahmah, 2023).

Tuntutan adaptasi ini menciptakan lingkungan kerja yang tidak terduga dan penuh tekanan. Guru tidak hanya harus menguasai materi, tetapi juga harus beradaptasi dengan pendekatan pembelajaran berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (ICT) dan bertransisi di era data besar (*big data*).Di samping itu, tantangan demografi muncul seiring dengan meningkatnya jumlah siswa dari Generasi Z yang memiliki karakteristik dan kebutuhan belajar yang unik.Kedua tantangan ini teknologi dan demografi bertindak sebagai *stressor* profesional yang memerlukan kapasitas adaptif yang luar biasa dari para guru.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa faktor institusional eksternal seperti disiplin kerja, beban kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pendidikan. Model regresi mengindikasikan bahwa budaya organisasi, yang mendorong kolaborasi dan orientasi hasil, menunjukkan pengaruh terkuat. Namun, fokus pada faktor struktural atau perilaku eksternal (seperti disiplin) saja tidak cukup untuk menjamin peningkatan kinerja yang berkelanjutan. Kinerja yang optimal dan adaptif, terutama dalam menghadapi tuntutan era digital, memerlukan motivasi yang bersumber dari dalam diri guru.

Hal ini menegaskan bahwa fokus pada faktor struktural atau perilaku eksternal, seperti persepsi guru terhadap makna pekerjaannya, orientasinya sebagai panggilan, dan kapasitas ketahanan dirinya. Faktor internal ini adalah cara guru memantau diri dan menghasilkan motivasi intrinsik. Jika faktor-faktor intrinsik ini kuat, guru akan lebih cenderung mempertahankan disiplin kerja dan menginternalisasi budaya organisasi yang positif, yang pada akhirnya akan menghasilkan kualitas pendidikan yang tinggi. (Kumari & Kumar, 2023) Oleh karena itu, penelitian perlu bergerak melampaui pengujian variabel perilaku standar dan fokus pada dimensi psikologis mendalam *Meaningful Work* (MW), *Calling Orientation* (CO), dan *Resilience* (RES).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa guru di SMK Ma'arif 1 Kebumen, terlihat bahwa kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya menghadapi berbagai tuntutan dan tantangan.

Beberapa guru telah mampu menunjukkan kinerja yang baik, baik dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, menyesuaikan diri dengan perubahan kurikulum, maupun memanfaatkan perkembangan teknologi dalam proses pembelajaran. Namun, masih terdapat beberapa guru yang belum sepenuhnya mampu menunjukkan performa kerja yang optimal. Hal tersebut terlihat dari masih adanya guru yang mengalami kesulitan dalam mengikuti perkembangan teknologi, menyesuaikan diri dengan perubahan kurikulum, serta menghadapi karakteristik peserta didik dari generasi Z yang memiliki pola komunikasi, perilaku, dan kebutuhan belajar yang berbeda.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa guru di SMK Ma'arif 1 Kebumen dihadapkan pada berbagai perubahan dan tuntutan dalam menjalankan pekerjaannya. Perubahan kurikulum, perkembangan teknologi dan pembelajaran berbasis ICT, beban administratif, serta karakteristik peserta didik generasi Z menjadi tantangan yang perlu dihadapi oleh guru. Kondisi tersebut menuntut guru tidak hanya memiliki kemampuan dan kompetensi profesional, tetapi juga memiliki kemampuan untuk memahami dan memaknai pekerjaan yang dijalankan.

Guru perlu memandang pekerjaannya bukan hanya sebagai rutinitas atau kewajiban untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, tetapi sebagai pekerjaan yang memiliki makna dan tujuan. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara, masih terdapat guru yang menjalankan profesinya lebih sebagai pekerjaan dan tanggung jawab, sedangkan guru yang benar-benar memandang profesinya

sebagai sebuah panggilan atau calling orientation masih relatif sedikit. Kondisi ini menunjukkan adanya perbedaan cara guru dalam memandang dan menghayati profesinya.

Di sisi lain, berbagai perubahan dan tuntutan yang dihadapi guru juga membutuhkan kemampuan untuk bertahan dan beradaptasi. Perubahan kurikulum, perkembangan teknologi pembelajaran berbasis ICT, tuntutan administrasi, serta karakteristik peserta didik generasi Z dapat menjadi tantangan tersendiri dalam pelaksanaan pekerjaan guru. Oleh karena itu, guru perlu memiliki kemampuan resilience atau resiliensi, yaitu kemampuan untuk menghadapi tekanan, beradaptasi terhadap perubahan, serta mampu menyesuaikan diri ketika menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan kondisi tersebut, dapat dilihat bahwa kinerja guru tidak hanya berkaitan dengan kemampuan profesional dalam melaksanakan tugas, tetapi juga perlu didukung oleh bagaimana guru memaknai pekerjaannya (meaningful work), memandang profesinya sebagai sebuah panggilan (calling orientation), serta memiliki kemampuan untuk menghadapi dan beradaptasi terhadap berbagai tekanan dan perubahan (resilience). Ketiga aspek tersebut menjadi penting untuk dikaji dalam konteks guru di SMK Ma'arif 1 Kebumen, mengingat tuntutan profesi guru yang semakin berkembang dan kompleks.

Apabila berbagai tuntutan dan perubahan tersebut tidak dapat dihadapi dengan baik, kondisi tersebut dapat menjadi salah satu hambatan dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja guru. Oleh karena itu, penting untuk

mengkaji meaningful work, calling orientation, dan resilience dalam kaitannya dengan kinerja guru, khususnya pada guru di SMK Ma'arif 1 Kebumen. Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh meaningful work, calling orientation, dan resilience terhadap kinerja guru di SMK Ma'arif 1 Kebumen.

Salah satu faktor yang banyak dibahas dalam penelitian terdahulu terkait dengan kinerja adalah meaningful work. Meaningful work merupakan sejauh mana seseorang memandang dan merasakan bahwa pekerjaan yang dijalankannya memiliki makna dan nilai bagi dirinya. Dalam konteks profesi guru, meaningful work dapat dilihat dari bagaimana guru memaknai pekerjaannya bukan hanya sebagai suatu kewajiban atau pekerjaan untuk memperoleh penghasilan, tetapi sebagai sebuah peran yang memiliki tujuan dan manfaat, terutama dalam memberikan kontribusi terhadap perkembangan siswa dan kualitas pendidikan.

Ketika seorang guru memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bermakna, guru cenderung menjalankan pekerjaannya dengan lebih sepenuh hati. Guru tidak hanya berorientasi pada penyelesaian tugas, tetapi juga memiliki rasa pengabdian dan komitmen yang tinggi terhadap kemajuan siswa serta kualitas pendidikan. Pemaknaan terhadap pekerjaan tersebut dapat tercermin melalui kesungguhan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, perhatian terhadap perkembangan siswa, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan perannya sebagai seorang pendidik.

Fenomena yang ditemukan di lapangan menunjukkan bahwa cara guru dalam memandang dan memaknai pekerjaannya masih beragam. Sebagian guru telah menunjukkan komitmen dan kesungguhan yang tinggi dalam menjalankan profesinya. Namun, terdapat pula guru yang menjalankan pekerjaan lebih sebagai bentuk kewajiban dan tanggung jawab yang harus diselesaikan, tanpa terlihat adanya dorongan yang lebih dalam terhadap makna dari pekerjaan yang dijalankannya. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa setiap guru memiliki cara yang berbeda dalam memaknai profesinya sebagai seorang pendidik.

Berdasarkan hasil wawancara, guru yang memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bermakna cenderung menunjukkan perilaku kerja yang positif. Hal tersebut dapat terlihat dari sikap disiplin dalam menjalankan tugas, kesungguhan dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, serta ketulusan dan kepedulian terhadap perkembangan siswanya. Guru tidak hanya berfokus pada penyelesaian tugas sebagai kewajiban, tetapi juga memiliki perhatian terhadap bagaimana perannya dapat memberikan manfaat bagi siswa dan proses pendidikan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meaningful work menjadi salah satu aspek yang penting untuk diperhatikan dalam konteks pekerjaan guru. Ketika guru mampu menemukan dan memahami makna dari pekerjaan yang dijalankannya, guru dapat memiliki pandangan yang lebih positif terhadap profesinya dan menjalankan perannya dengan rasa tanggung jawab, komitmen,

serta pengabdian terhadap pendidikan. Oleh karena itu, *meaningful work* menjadi salah satu faktor yang relevan untuk dikaji dalam penelitian mengenai kinerja guru di SMK Ma'arif 1 Kebumen.

Meaningful Work (MW) atau Kerja Bermakna adalah konstruksi psikologis krusial yang mendefinisikan sejauh mana seorang individu merasakan bahwa pekerjaannya memiliki tujuan, signifikansi, dan kontribusi terhadap sesuatu yang lebih besar dari kepentingan diri sendiri. Ini adalah tingkat di mana seorang guru merasa bahwa pekerjaan mereka secara umum berharga, bernilai, dan bermanfaat, baik bagi diri mereka maupun bagi masyarakat. Persepsi ini memiliki dampak yang signifikan dan meluas terhadap hasil kerja guru.

Meaningful Work berfungsi sebagai variabel penentu yang kuat terhadap berbagai hasil psikologis dan perilaku kerja. Guru yang memiliki tingkat MW tinggi cenderung menunjukkan sikap kerja yang lebih positif, membina hubungan yang lebih baik dengan siswa, mengalami *work engagement* yang lebih intens, dan bahkan melaporkan kesehatan diri yang lebih baik. Ketika guru merasakan pekerjaannya bermakna, dedikasi mereka bukan didasarkan pada imbalan, melainkan pada nilai intrinsik yang mereka peroleh dari pengajaran (Hidajat et al., 2023)..

Salah satu faktor psikologis yang banyak dibahas dalam penelitian terdahulu terkait dengan cara individu memandang pekerjaannya adalah Calling Orientation. Calling Orientation merupakan orientasi individu dalam memandang pekerjaan sebagai sebuah panggilan hidup yang memiliki tujuan

dan nilai pribadi, yang melampaui sekadar sarana untuk memperoleh penghasilan (job) atau mencapai kemajuan karier (career). Dalam konteks profesi guru, Calling Orientation menggambarkan bagaimana seorang guru memandang profesinya bukan hanya sebagai pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi sebagai profesi yang memiliki arti, tujuan, serta manfaat bagi orang lain dan lingkungan sosial. Guru yang memiliki Calling Orientation cenderung memiliki keterikatan secara emosional terhadap profesinya dan menjalankan perannya dengan dedikasi sebagai bagian dari kontribusinya dalam dunia pendidikan (Çalışkan et al., 2023; Rothuizen et al., 2024).

Fenomena pendidikan saat ini menunjukkan bahwa profesi guru menghadapi tuntutan yang semakin kompleks. Guru tidak hanya dituntut untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran, tetapi juga harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kurikulum, perkembangan teknologi, pembelajaran berbasis ICT, tuntutan administrasi, serta karakteristik peserta didik generasi Z. Kondisi tersebut dapat menjadi tantangan bagi guru dalam menjalankan profesinya. Dalam situasi seperti ini, cara guru memandang profesinya menjadi penting, karena setiap guru dapat memiliki orientasi yang berbeda terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Ada guru yang memandang profesinya sebagai bagian dari pengabdian dan panggilan hidup, namun terdapat pula guru yang menjalankan profesinya terutama sebagai pekerjaan dan tanggung jawab yang harus diselesaikan.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan atau gap antara kondisi ideal dengan fenomena yang terjadi. Secara ideal, profesi guru memiliki peran yang tidak hanya berkaitan dengan pelaksanaan tugas mengajar, tetapi juga berkaitan dengan kontribusi terhadap perkembangan siswa dan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, guru diharapkan mampu memandang profesinya sebagai pekerjaan yang memiliki tujuan dan nilai yang lebih luas. Namun, dalam praktiknya, tidak semua guru memiliki pandangan yang sama terhadap profesinya. Perbedaan orientasi dalam memandang pekerjaan tersebut menunjukkan bahwa Calling Orientation pada setiap guru dapat berbeda-beda. Hal ini menjadi penting untuk dikaji, terutama untuk memahami bagaimana orientasi guru terhadap profesinya dapat berkaitan dengan cara guru menjalankan tugas dan mencapai kinerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang telah dilakukan penulis dengan beberapa guru di SMK Ma'arif 1 Kebumen, ditemukan bahwa guru yang memandang profesinya sebagai sebuah panggilan atau Calling Orientation masih relatif sedikit. Sebagian guru menjalankan profesinya dengan kesadaran bahwa menjadi guru merupakan bentuk pengabdian dan memiliki tujuan untuk memberikan manfaat serta berkontribusi terhadap perkembangan siswa. Guru dengan pandangan tersebut cenderung menunjukkan kesungguhan dan ketulusan dalam menjalankan perannya sebagai pendidik. Namun, terdapat pula guru yang lebih memandang pekerjaannya sebagai kewajiban dan tanggung jawab yang harus dijalankan.

Perbedaan cara guru dalam memandang profesinya tersebut menunjukkan adanya fenomena Calling Orientation yang beragam di SMK Ma'arif 1 Kebumen. Kondisi ini menarik untuk dikaji karena cara seorang guru memandang profesinya dapat menjadi salah satu aspek psikologis yang berkaitan dengan sikap dan perilakunya dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, Calling Orientation menjadi salah satu variabel yang relevan untuk diteliti dalam kaitannya dengan kinerja guru di SMK Ma'arif 1 Kebumen.

Selain cara guru dalam memandang profesinya, kemampuan untuk menghadapi berbagai tuntutan, tekanan, dan perubahan dalam pekerjaan juga menjadi hal yang penting untuk diperhatikan. Kemampuan tersebut berkaitan dengan resilience atau resiliensi. Resilience didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menghadapi, beradaptasi, dan mengelola berbagai tekanan atau sumber stres yang dihadapi. Dalam konteks pendidikan, resiliensi menggambarkan kemampuan guru untuk tetap mampu menjalankan perannya ketika menghadapi berbagai perubahan dan tantangan dalam lingkungan kerja. Guru yang memiliki resiliensi tidak hanya berusaha bertahan dalam menghadapi tekanan, tetapi juga mampu menyesuaikan diri dengan kondisi yang berubah serta mencari cara untuk menghadapi berbagai permasalahan yang muncul. Beberapa karakteristik yang dapat muncul pada individu yang resilien antara lain kemampuan memahami dan mengevaluasi diri, mengelola permasalahan secara mandiri, memiliki inisiatif dalam menghadapi tantangan, serta mampu mencari berbagai alternatif solusi ketika menghadapi kesulitan (Ramírez & Álvarez, 2023; Chen, 2024).

Fenomena yang terjadi dalam dunia pendidikan saat ini menunjukkan bahwa profesi guru menghadapi tuntutan dan perubahan yang semakin kompleks. Guru tidak hanya dituntut untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran, tetapi juga harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kurikulum, perkembangan teknologi dan pembelajaran berbasis ICT, serta berbagai tuntutan administratif seperti penggunaan sistem digital dalam pelaporan dan pelaksanaan tugas. Selain itu, guru juga dihadapkan pada karakteristik peserta didik generasi Z yang memiliki pola komunikasi, perilaku, dan kebutuhan belajar yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Berbagai kondisi tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi guru dan menuntut adanya kemampuan untuk menyesuaikan diri serta menghadapi tekanan yang muncul dalam menjalankan profesinya.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya gap antara tuntutan profesi guru dengan kemampuan setiap guru dalam menghadapi perubahan dan tekanan tersebut. Secara ideal, guru diharapkan mampu beradaptasi terhadap perubahan kurikulum, mengikuti perkembangan teknologi dalam proses pembelajaran, menyelesaikan tuntutan administratif, serta menyesuaikan pendekatan dengan karakteristik peserta didik yang terus berkembang. Namun, dalam praktiknya, tidak semua guru memiliki kemampuan yang sama dalam menghadapi berbagai perubahan dan tantangan tersebut. Setiap guru memiliki kemampuan yang berbeda dalam bertahan, menyesuaikan diri, dan menghadapi tekanan ketika menjalankan tugasnya. Perbedaan

kemampuan tersebut menunjukkan bahwa tingkat resiliensi pada setiap guru dapat berbeda-beda.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang telah dilakukan oleh penulis dengan beberapa guru di SMK Ma'arif 1 Kebumen, ditemukan bahwa kemampuan guru dalam menghadapi berbagai tuntutan dan perubahan masih beragam. Sebagian guru telah mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kurikulum dan perkembangan teknologi yang digunakan dalam proses pembelajaran. Guru tersebut berusaha mempelajari dan menyesuaikan diri dengan tuntutan baru yang muncul dalam pekerjaannya. Namun, masih terdapat beberapa guru yang mengalami kesulitan dalam mengikuti perkembangan teknologi, menyesuaikan diri dengan perubahan kurikulum, serta menghadapi karakteristik peserta didik generasi Z. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tidak semua guru memiliki kemampuan yang sama dalam menghadapi dan beradaptasi terhadap berbagai tantangan yang muncul.

Hasil wawancara tersebut menunjukkan adanya perbedaan kemampuan guru dalam menghadapi tekanan, perubahan, dan tuntutan pekerjaan di SMK Ma'arif 1 Kebumen. Dalam kondisi pendidikan yang terus mengalami perubahan, kemampuan guru untuk bertahan, menyesuaikan diri, dan menghadapi berbagai tantangan menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan. Oleh karena itu, resilience menjadi salah satu variabel yang relevan untuk dikaji dalam kaitannya dengan kinerja guru di SMK Ma'arif 1

Kebumen.. Pendekatan kuantitatif memungkinkan analisis yang terukur terhadap hubungan sebab-akibat, memberikan bukti empiris yang valid untuk rekomendasi praktis.(Syauqi et al., 2025)

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH *MEANINGFUL WORK*, *CALLING ORIENTATION*, DAN *RESILIENCE* TERHADAP KINERJA GURU DI SMK MA’ARIF 1 KEBUMEN”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang kontekstual dan tinjauan empiris di atas, pertanyaan utama yang akan dijawab melalui penelitian kuantitatif ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *Meaningful Work* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK Ma’arif 1 Kebumen?
2. Apakah *Calling Orientation* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK Ma’arif 1 Kebumen?
3. Apakah *Resilience* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK Ma’arif 1 Kebumen?
4. Sejauh mana *Calling Orientation*, *Meaningful Work*, dan *Resilience* secara simultan memengaruhi Kinerja Guru di SMK Ma’arif 1 Kebumen?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah ini ditetapkan untuk memfokuskan studi agar tujuan utama penelitian, yaitu menguji kekuatan variabel psikologis intrinsik terhadap Kinerja Guru, dapat tercapai secara mendalam.

1. Kinerja Guru di SMK Ma'arif 1 Kebumen didefinisikan sebagai hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas profesional, diukur berdasarkan Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial dan Kompetensi Profesional (Rusman, 2020)
 - a. Kompetensi Pedagogik
 - b. Kompetensi Kepribadian
 - a. Kompetensi Sosial
 - b. Kompetensi Profesional
2. *Meaningful Work* didefinisikan sebagai sejauh mana guru merasakan pekerjaan mengajar mereka memiliki nilai, tujuan, dan signifikansi yang lebih besar, melampaui kepentingan finansial pribadi. Indikator utamanya, Adapun Indikator menurut Putro (2018), sebagai berikut:
 - a. Positive Meaning
 - b. Sense of Purpose
 - c. Value Alignment
 - d. Greater Good Motivation

3. *Calling Orientation* didefinisikan sebagai pandangan bahwa profesi mengajar adalah panggilan hidup (*vocation*) yang dicirikan oleh gairah kuat dan tujuan transendental, melampaui sekadar pekerjaan atau karier. Indikator utamanya, Dimensi Transenden, Keterlibatan Emosional, Komitmen terhadap Pengembangan Siswa dan Institusi (Yulisinta et al., 2023).

- a. Dimensi Transenden
- b. Keterlibatan Emosional dalam Tugas Mengajar
- c. Komitmen terhadap Pengembangan Siswa dan Institusi
- d. Kepuasan intrinsik dalam pekerjaan

4. *Resilience* didefinisikan sebagai kemampuan guru untuk beradaptasi secara positif, bangkit kembali, dan mengatasi tekanan serta tantangan profesional. Indikator utamanya Kapasitas Adaptif, Pengendalian Emosi dan Ketahanan Profesional (Efianingrum et al., 2023).

- a. Kapasitas Adaptif (Adaptive Capacity)
- b. Pengendalian Emosi (Emotional Regulation)
- c. Ketahanan Profesional (Professional Endurance)
- d. Kemampuan Pemulihan Diri

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menghasilkan bukti empiris yang valid mengenai besarnya pengaruh *Meaningful Work*, *Calling Orientation*, dan *Resilience* terhadap Kinerja Guru di SMK Ma'arif 1 Kebumen, baik secara parsial maupun secara simultan.

Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menguji signifikansi pengaruh parsial *Meaningful Work* terhadap Kinerja Guru di SMK Ma'arif 1 Kebumen.
2. Menguji signifikansi pengaruh parsial *Calling Orientation* terhadap Kinerja Guru di SMK Ma'arif 1 Kebumen.
3. Menguji signifikansi pengaruh parsial *Resilience* terhadap Kinerja Guru di SMK Ma'arif 1 Kebumen.
4. Menguji signifikansi pengaruh *simultan Meaningful Work, Calling Orientation, dan Resilience* terhadap Kinerja Guru di SMK Ma'arif 1 Kebumen.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi ganda, yaitu manfaat secara teoretis bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan manfaat praktis bagi praktik manajemen pendidikan dan profesi guru.

1.5.1 Manfaat Teoritis

Pengembangan Model Holistik: Penelitian ini memperkaya literatur psikologi organisasi dan pendidikan Islam dengan menyajikan dan memvalidasi model terpadu yang menguji rantai kausal *Meaningful Work, Calling Orientation* dan *Resilience* terhadap Kinerja Guru.

1.5.2 Manfaat Praktis

Bagi SMK Ma'arif 1 Kebumen: Hasil penelitian ini akan menyediakan rekomendasi berbasis data mengenai intervensi yang paling efektif untuk meningkatkan Kinerja Guru. Manajemen madrasah dapat fokus pada penguatan faktor internal (misalnya, melalui program yang menumbuhkan

Meaningful Work dan *Resiliensi*) sebagai pelengkap yang krusial terhadap program-program struktural dan administratif (seperti sosialisasi e-Kinerja).

