

Penghayatan Panggilan Karier (*Vocational Calling*) pada Dewasa Awal dalam Transisi Karier Menjadi Guru melalui Program Pendidikan Profesi Guru (PPG): Studi IPA pada Peserta PPG

Rahma Sari Putri Tambunan¹, Nuraisah Rizki Syahputri², Masril³
Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar, Indonesia

Corresponding Author: ✉ rahmasariputri77@gmail.com, nuraisahrizkisyahputri@gmail.com

ABSTRACT**ARTICLE INFO***Article history:*

Received
June 08, 2026
Revised
June 12, 2026
Accepted
June 15, 2026

The phenomenon of career transition to the teaching profession through the Teacher Professional Education Program (PPG) is increasingly found among young adults who previously worked in non-educational sectors. This phenomenon is interesting to study because the decision is not always based on economic considerations, but is often related to the search for work meaning and the appreciation of vocational calling. This study aims to understand in depth the process of vocational calling in young adults who choose to transition to teaching through the PPG program. The study used a qualitative approach with an Interpretative Phenomenological Analysis (IPA) design. The study participants were 4 (four) early adults aged 23–35 who were currently attending PPG at the University of Muhammadiyah North Sumatra and had at least one year of work experience outside the teaching profession. Data were collected through in-depth semi-structured interviews and analyzed using phenomenological procedures, including bracketing, horizontalization, theme grouping, and synthesis of the meaning of experiences. The research results identified five main themes, namely (1) existential dissonance in previous jobs, (2) critical moments as triggers for career transitions, (3) calling from external-transcendental sources, (4) reorientation of professional identity, and (5) the meaning of the teaching profession as a social contribution and self-actualization. The findings indicate that vocational calling develops as a dynamic psychological process through interactions among value incongruence with previous jobs, meaningful reflective experiences, social support, and the reconstruction of professional identity during PPG. This research broadens the understanding of vocational calling in the context of career transitions. It provides implications for career counseling services in helping individuals find jobs that align with their identity, values, and life goals.

Keywords: *Career Transition, Early Adulthood, Teachers, Teacher Professional Education Programs, Vocational Calling.*

How to cite

Tambunan, R. S. P., Syahputri, N. R., & Masril, M. (2026). Penghayatan Panggilan Karier (*Vocational Calling*) pada Dewasa Awal dalam Transisi Karier Menjadi Guru melalui Program Pendidikan Profesi Guru (PPG): Studi IPA pada Peserta PPG. *Journal of Society Counseling*. 4(1). DOI: <https://doi.org/10.59388/josc.v4i1.925>

Journal Homepage

<https://journal.scidacplus.com/index.php/josc>

This is an open-access article under the CC BY-SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Published by

ScidacPlus

PENDAHULUAN

Dunia kerja pada abad ke-21 ditandai dengan pergeseran paradigma yang signifikan: tidak lagi sekadar mencari pekerjaan yang menjanjikan secara finansial, tetapi banyak individu, khususnya generasi milenial dan Generasi Z, yang mendambakan pekerjaan yang bermakna secara eksistensial (Popaitoon, 2022). Fenomena ini mencerminkan munculnya kesadaran kolektif tentang pentingnya *vocational calling*, yakni orientasi individu terhadap pekerjaan yang diyakini memiliki tujuan transenden dan memberikan makna mendalam bagi kehidupan (Siahaan & Gatari, 2020). Dalam hal ini, bekerja bukan lagi sekadar transaksi ekonomi, melainkan sebuah pernyataan identitas dan nilai hidup. Saat ini Indonesia menghadapi realita yang unik dan kompleks dalam dinamika tenaga kerja dan pendidikan (Unanue et al., 2021). Di satu sisi, terdapat banyak lulusan perguruan tinggi yang memasuki dunia kerja di berbagai sektor nonpendidikan setiap tahunnya. Di sisi lain, sistem pendidikan membutuhkan guru yang berkualitas dan terlatih secara profesional. Kondisi ini melahirkan sebuah paradoks: menjadi guru tidak selalu ditentukan oleh latar belakang lulusan pendidikan, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh proses pencarian makna kerja, kesesuaian nilai personal, serta munculnya perasaan terpanggil untuk memberikan kontribusi melalui dunia pendidikan. Dalam perspektif konseling karier, keputusan semacam ini mencerminkan upaya individu untuk mencapai keselarasan antara pekerjaan, identitas diri, dan tujuan hidup yang diyakininya (Pangesti & Riasnugrahani, 2022).

Dalam beberapa tahun terakhir, fenomena yang terjadi di lapangan mengindikasikan banyaknya individu yang meninggalkan pekerjaan sebelumnya untuk mengikuti program Pendidikan Profesi Guru (PPG) dan bertransisi menjadi guru. Fenomena ini menarik perhatian karena keputusan tersebut sering kali diambil meskipun individu telah memiliki pekerjaan yang relatif stabil (Rosida & Rochmawati, 2023). Menariknya, individu dalam penelitian ini tidak berasal dari situasi pengangguran atau keterpaksaan ekonomi, melainkan telah memiliki pekerjaan yang relatif mapan. Namun demikian, mereka tetap memilih meninggalkan profesi sebelumnya karena merasakan bahwa pekerjaan tersebut tidak lagi merepresentasikan nilai, identitas, dan tujuan hidup yang diyakininya. Kondisi inilah yang menunjukkan bahwa keputusan transisi menjadi guru tidak dapat dipahami hanya sebagai pilihan karier, tetapi juga sebagai proses psikologis dalam menemukan makna kerja dan *vocational calling*.

Urgensi penelitian ini juga didukung oleh meningkatnya partisipasi masyarakat dalam Program Pendidikan Profesi Guru (PPG). Data Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah menunjukkan bahwa pada tahun 2024 jumlah peserta PPG mencapai 606.601 orang, menjadikannya pelaksanaan PPG dengan jumlah peserta terbesar dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Dari jumlah tersebut, sebanyak 598.558 peserta (98,59%) dinyatakan lulus dan memperoleh sertifikat pendidik (Kemendikdasmen, 2024). Selain itu, program PPG Prajabatan juga terbuka bagi lulusan sarjana dan diploma IV baik dari jurusan kependidikan maupun nonkependidikan yang memiliki minat dan panggilan untuk menjadi guru. Kebijakan ini menunjukkan bahwa profesi guru semakin menjadi pilihan karier yang terbuka bagi individu dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang beragam. Fenomena ini perlu dipahami dalam konteks kebutuhan tenaga pendidik di Indonesia yang masih cukup tinggi. Pemerintah melalui berbagai program sertifikasi dan pengembangan profesi guru terus berupaya meningkatkan jumlah serta kualitas guru profesional guna memenuhi kebutuhan pendidikan nasional. Salah satu bentuk upaya tersebut diwujudkan melalui perluasan akses Program Pendidikan Profesi Guru (PPG) bagi lulusan kependidikan maupun nonkependidikan yang memiliki minat untuk berkarir sebagai guru. Berdasarkan data Program Studi PPG UMSU,

Mahasiswa PPG UMSU angkatan 2025 berjumlah 93 mahasiswa. Dari jumlah mahasiswa PPG 2025, sekitar 20% mahasiswa memiliki pengalaman kerja diluar bidang pendidikan.

Secara umum, transisi karier ini didasarkan pada pertimbangan ekonomi, jenjang karier dan stabilitas pekerjaan. Namun, pada fenomena ini ditemukan bahwa sebagian individu justru rela meninggalkan kenyamanan pekerjaan lama demi menjalani profesi guru yang dipandang lebih bermakna secara personal dan sosial (Fajriani et al., 2023). Beberapa mengungkapkan adanya dorongan batin, keinginan untuk memberikan kontribusi bagi pendidikan dan rasa terpanggil untuk mendidik generasi muda serta pencarian makna hidup melalui profesi guru (Sholehah & Muchsini, 2025).

Transisi karier merupakan salah satu fenomena psikologis yang paling kompleks dalam rentang kehidupan dewasa awal (Akkermans et al., 2024). Schlossberg (1981) mendefinisikan transisi sebagai setiap peristiwa atau non-peristiwa yang mengakibatkan perubahan dalam hubungan, rutinitas, asumsi, dan/atau peran individu. Dalam konteks karier, transisi tidak hanya berarti perpindahan pekerjaan, tetapi juga melibatkan perubahan fundamental dalam cara individu memandang dirinya sendiri dan eksistensinya di dunia. Fenomena transisi karier menuju profesi guru ini menjadi semakin menarik ketika dikaji dari perspektif *vocational calling* (Mussagulovala et al., 2023). Tidak semua individu yang berpindah karier merasakan panggilan dalam artian yang sesungguhnya; ada yang termotivasi oleh faktor ekonomi, sebagian individu ada yang mencari stabilitas, dan ada yang sekadar mengikuti tren. Namun, bagi kelompok yang mengalami *vocational calling* sejati, keputusan menjadi guru sering kali dilukiskan sebagai pengalaman yang mendalam, penuh dengan ambivalensi, keberanian, dan pembebasan (Akkermans et al., 2024).

Konsep *vocational calling* dalam psikologi modern pertama kali dikonseptualisasikan secara sistematis oleh Dik dan Duffy (2009) yang mendefinisikannya sebagai orientasi pekerjaan yang melibatkan tiga komponen utama: (1) adanya kekuatan eksternal yang memanggil (*transcendent summons*), baik dari sumber religius maupun sekuler, (2) orientasi pada makna dan tujuan sebagai motivasi utama, dan (3) keinginan untuk memberikan kontribusi bagi kesejahteraan orang lain atau masyarakat (*prosocial orientation*).

Dalam konteks ini, menjadi relevan jika dipahami melalui teori perkembangan karier dari Donald Super yang menjelaskan bahwa perkembangan karier berlangsung sepanjang rentang kehidupan (*life-span*) dan dipengaruhi oleh proses pembentukan konsep diri (*self-concept*) (Putra, 2021). Menurut Super, individu pada masa dewasa awal umumnya berada pada tahap *exploration* menuju *establishment*, yaitu fase ketika individu mulai mencoba berbagai peran pekerjaan, mengeksplorasi pilihan karier, dan berusaha menemukan pekerjaan yang paling sesuai dengan identitas serta konsep dirinya. Pada tahap ini, individu tidak hanya mempertimbangkan aspek ekonomi dalam memilih pekerjaan, tetapi juga mulai mencari pekerjaan yang memberikan makna, kepuasan pribadi, dan kesesuaian dengan nilai diri (Fitriyani et al., 2019). Oleh karena itu, keputusan meninggalkan pekerjaan lama untuk menjadi guru melalui Program PPG dapat dipahami sebagai bagian dari proses implementasi konsep diri. Individu mulai menyadari bahwa profesi sebelumnya belum merepresentasikan diri dan tujuan hidupnya, sehingga muncul dorongan untuk beralih ke profesi yang dianggap lebih sesuai dengan panggilan hidup (*calling*).

Super menjelaskan bahwa masa dewasa awal merupakan periode penting dalam pembentukan identitas karier yang lebih stabil. Individu mulai mengevaluasi pengalaman kerja sebelumnya dan melakukan penyesuaian terhadap pilihan karier yang dirasa kurang sesuai. Dalam konteks ini, transisi karier menuju profesi guru menunjukkan adanya upaya individu untuk mencapai keselarasan antara pekerjaan dengan nilai personal, minat, dan makna hidup yang dimiliki. Profesi guru dipandang bukan sekadar pekerjaan, tetapi juga bentuk kontribusi sosial

dan aktualisasi diri. Hal ini juga menunjukkan bahwa karier bukanlah proses yang bersifat linier. Individu dewasa awal dapat mengalami perubahan arah karier sebagai bagian dari perkembangan psikologis dan pencarian identitas profesional. Keputusan mengikuti Program PPG menjadi salah satu bentuk eksplorasi dan pematapan karier yang dilakukan individu untuk mencapai kepuasan kerja dan kebermaknaan hidup.

Penelitian mengenai *vocational calling* telah berkembang pesat dalam satu dekade terakhir. Citraningrum & Kurniawati (2025) dalam studi longitudinal mereka menemukan bahwa individu yang menghayati calling memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi, lebih resisten terhadap burnout, dan lebih puas dengan kehidupan secara keseluruhan. Penelitian yang dilakukan oleh Chintyawati (2023) mengeksplorasi motivasi peserta PPG secara umum, namun lebih menekankan pada aspek kebijakan dan insentif finansial ketimbang dinamika psikologis yang mendalam. Sementara itu, penelitian oleh Liwak et al. (2023) mulai menyentuh aspek psikologis transisi karier ke profesi guru, tetapi belum secara spesifik mengkaji dimensi calling dan rekonstruksi identitas.

Berdasarkan tinjauan literatur tersebut, banyak penelitian yang belum mengkaji secara mendalam dinamika *vocational calling* pada individu yang melakukan transisi karier dari sektor nonpendidikan ke profesi guru melalui program PPG di Indonesia. Penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menggunakan pendekatan fenomenologi interpretatif untuk menangkap pengalaman hidup (*lived experience*) secara mendalam dan otentik, dengan fokus pada dinamika psikologis calling yang berkembang melalui konflik identitas, bukan sekadar motivasi awal, sebagai proses yang berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam proses terjadinya *vocational calling* pada dewasa awal yang memilih transisi karier menjadi guru melalui program PPG, mengeksplorasi dinamika pergulatan identitas yang dialami selama proses transisi karier dan pelatihan PPG, mengidentifikasi faktor-faktor psikologis yang memfasilitasi atau menghambat penghayatan *vocational calling* dan menganalisis bagaimana latar belakang karier sebelumnya memengaruhi cara individu memaknai panggilan menjadi guru. Temuan penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis pada literatur *vocational calling* sekaligus implikasi praktis bagi konseling karier.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologi interpretatif *Interpretative Phenomenological Analysis* (IPA). Pilihan desain ini didasarkan pada tujuan penelitian yang berfokus pada pemahaman mendalam tentang pengalaman hidup (*lived experience*) partisipan dalam menghayati *vocational calling* dan menjalani transisi karier (Smith et al., 2010). IPA memungkinkan peneliti tidak hanya mendeskripsikan fenomena, tetapi juga menginterpretasikan makna di balik pengalaman tersebut dalam konteks kehidupan partisipan secara holistik (Starr & Smith, 2025).

Penelitian ini dilaksanakan di Program Profesi Guru Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Kota Medan, Sumatera Utara. Pemilihan lokasi disesuaikan dengan karakteristik partisipan yang sedang menjalani transisi karier menuju profesi guru melalui program PPG. Kegiatan penelitian berlangsung selama lima bulan, yaitu dari Januari hingga Mei 2026, yang mencakup tahap persiapan, pengumpulan data, analisis data dan penyusunan laporan penelitian.

Subjek penelitian dipilih menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* digunakan agar sampel yang diteliti memiliki karakteristik tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu dewasa awal yang melakukan transisi karier menjadi guru melalui program PPG,

sehingga mampu memberikan pemahaman yang mendalam mengenai fenomena yang dikaji (Palinkas et al., 2016). Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah: (1) dewasa awal berusia 23-35 tahun, (2) sedang mengikuti program PPG di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, (3) memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun di luar profesi keguruan sebelum mengikuti PPG, dan (4) bersedia berbagi pengalaman secara terbuka dan mendalam. Penelitian ini melibatkan empat partisipan yang memiliki latar belakang karier yang beragam dan kaya untuk menghasilkan variasi data yang bermakna.

Penelitian ini melibatkan empat partisipan perempuan yang sedang mengikuti program PPG di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tiga partisipan memiliki latar belakang pendidikan Bimbingan dan Konseling (BK) di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, sedangkan satu partisipan berlatar belakang pendidikan Bimbingan dan Penyuluhan Islam di Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Jumlah partisipan tersebut dinilai memadai dalam penelitian IPA karena pendekatan ini menekankan eksplorasi mendalam terhadap pengalaman individual dibandingkan dengan generalisasi temuan. Smith et al. (2010) merekomendasikan jumlah partisipan sekitar 3-6 partisipan untuk studi IPA dengan fokus pada kelompok yang cukup spesifik dan homogen. Oleh karena itu, penggunaan empat partisipan dalam penelitian ini sejalan dengan prinsip idiografis IPA yang mengutamakan kedalaman analisis terhadap pengalaman masing-masing partisipan.

Meskipun demikian, karakteristik partisipan yang relatif homogen, yaitu seluruhnya perempuan dan memiliki latar pendidikan yang sama-sama di bidang konseling, perlu dipertimbangkan sebagai keterbatasan penelitian. Homogenitas tersebut mendukung kedalaman eksplorasi pengalaman dalam kerangka IPA, namun membatasi keberagaman perspektif terkait vocational calling dan transisi karier. Oleh karena itu, hasil penelitian tidak dimaksudkan untuk digeneralisasikan kepada seluruh peserta PPG atau individu yang melakukan transisi karier ke profesi guru, melainkan untuk memberikan pemahaman kontekstual yang mendalam mengenai pengalaman partisipan yang diteliti. Lebih lanjut, profil partisipan disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1. Profil Partisipan Penelitian

Partisipan	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Karir sebelumnya	Durasi karir lama	Bidang studi PPG
P1 (FA)	Perempuan	24	S1 Bimbingan dan Konseling	Teller Bank Swasta	1 Tahun	Bimbingan dan Konseling
P2 (AQ)	Perempuan	24	S1 Bimbingan dan Penyuluhan Islam	Pegawai Telekomunikasi BUMN	1 Tahun	Bimbingan dan Konseling
P3 (YL)	Perempuan	25	S1 Bimbingan Konseling Islam	Karyawan keuangan swasta	2 Tahun	Bimbingan dan Konseling
P4 (MN)	Perempuan	25	S1 Bimbingan dan Konseling	Marketing perusahaan swasta	1 Tahun	Bimbingan dan Konseling

Untuk menjaga kerahasiaan identitas, nama partisipan merupakan nama samaran. Seluruh partisipan menandatangani *informed consent* sebelum penelitian berlangsung dan diberikan kebebasan penuh untuk mengundurkan diri kapan saja.

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam semi-terstruktur (*in-depth semi-structured interview*) yang dilakukan dalam tiga sesi per partisipan. Sesi pertama berfokus pada narasi karier sebelumnya dan momen kritis yang memunculkan keraguan atau ketidakpuasan. Sesi kedua mengeksplorasi proses pengambilan keputusan untuk mengikuti PPG, termasuk dinamika konflik batin, tekanan sosial, dan pengalaman 'pencerahan' (*epiphany moments*). Sesi ketiga membahas pengalaman selama pelatihan PPG dan bagaimana proses tersebut membentuk atau mengubah penghayatan calling mereka. Seluruh wawancara dilakukan secara tatap muka dan direkam dengan persetujuan partisipan, kemudian ditranskripsikan verbatim. Observasi naturalistik juga dilakukan selama sesi pelatihan PPG untuk memperkaya data.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan prosedur *Interpretative Phenomenological Analysis* (IPA) yang dikembangkan oleh Smith et al. (2010). Analisis IPA berfokus pada pemahaman mendalam mengenai bagaimana individu memaknai pengalaman hidupnya melalui proses interpretatif yang bersifat idiografis. Proses analisis dilakukan secara bertahap dan berulang pada setiap kasus sebelum dilakukan analisis lintas kasus.

Analisis dilakukan melalui 6 tahap. Tahap pertama adalah *reading and re-reading*, yaitu peneliti membaca dan menelaah transkrip wawancara secara berulang untuk memperoleh pemahaman yang mendalam terhadap pengalaman dan perspektif partisipan. Tahap kedua adalah *initial noting*, yaitu melakukan pencatatan secara rinci terhadap berbagai komentar yang muncul dari data, meliputi komentar deskriptif, linguistik, dan konseptual. Tahap ketiga adalah *developing emergent themes*, yaitu mengembangkan tema-tema awal berdasarkan hasil pencatatan yang telah dilakukan. Tema-tema tersebut merepresentasikan pemaknaan peneliti terhadap pengalaman partisipan sekaligus tetap berakar pada data empiris yang diperoleh. Tahap keempat adalah *searching for connections across emergent themes*, yaitu mengidentifikasi hubungan antartema yang muncul dan mengelompokkannya ke dalam tema-tema yang lebih luas dan terorganisasi. Proses ini menghasilkan struktur tematik yang menggambarkan pengalaman partisipan secara lebih komprehensif. Tahap kelima adalah *moving to the next case*, yaitu mengulangi seluruh proses analisis pada setiap partisipan secara terpisah dengan tetap mempertahankan keunikan masing-masing kasus. Tahap terakhir adalah *looking for patterns across cases*, yaitu membandingkan tema-tema yang muncul pada seluruh partisipan untuk mengidentifikasi pola, kesamaan, dan perbedaan pengalaman.

Keabsahan data dilakukan melalui beberapa strategi untuk menjamin kredibilitas dan keterpercayaan temuan penelitian. Pertama, member checking dilakukan dengan mengembalikan hasil transkripsi maupun interpretasi kepada partisipan untuk memastikan bahwa makna yang ditangkap peneliti sesuai dengan pengalaman yang dimaksud oleh partisipan. Strategi ini dianggap sebagai salah satu teknik penting dalam meningkatkan kredibilitas penelitian kualitatif (McLeod, 2024). Kedua, triangulasi dilakukan melalui penggunaan berbagai sumber data dan metode pengumpulan data, yaitu wawancara mendalam, observasi, serta catatan reflektif peneliti (*researcher memo*), sehingga memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terhadap fenomena yang diteliti (Meydan & Akkaş, 2024). Ketiga, audit trail didokumentasikan secara sistematis dengan mencatat seluruh proses penelitian, mulai dari pengumpulan data, pengambilan keputusan analitis, hingga penarikan kesimpulan, sehingga transparansi dan dependabilitas penelitian dapat terjaga (Nowell et al., 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara mendalam terhadap empat partisipan yang sedang mengikuti Program Pendidikan Profesi Guru (PPG) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,

ditemukan sejumlah tema esensial yang mencerminkan dinamika *vocational calling* dalam proses transisi karier menuju profesi guru. Seluruh partisipan merupakan dewasa awal berusia 24–25 tahun dengan latar belakang pekerjaan yang beragam di sektor nonpendidikan. Analisis fenomenologi interpretatif menghasilkan lima tema utama yang saling berkaitan, yakni: (1) disonansi eksistensial pada pekerjaan sebelumnya, (2) momen kritis sebagai pemicu transisi, (3) dorongan panggilan dari sumber eksternal-transendental, (4) reorientasi identitas profesional, serta (5) pemaknaan profesi guru sebagai kontribusi sosial.

Disonansi Eksistensial pada Pekerjaan Sebelumnya

Temuan ini menunjukkan bahwa keputusan partisipan untuk meninggalkan pekerjaan sebelumnya bukan semata-mata didorong oleh faktor eksternal seperti gaji atau peluang kerja, tetapi lebih berkaitan dengan pengalaman person-environment misfit. Partisipan merasakan adanya kesenjangan antara nilai-nilai yang mereka anggap penting, seperti kontribusi sosial, kebermaknaan pekerjaan, dan kesempatan membantu orang lain, dengan karakteristik pekerjaan yang mereka jalani sebelumnya. Literatur menunjukkan bahwa kondisi misfit yang berlangsung dalam jangka panjang dapat memicu ketidakpuasan kerja, konflik identitas karier, dan pencarian lingkungan kerja yang lebih selaras dengan konsep diri individu. Dalam konteks ini, profesi guru dipersepsikan sebagai lingkungan kerja yang lebih mampu mengakomodasi nilai dan tujuan hidup yang dimiliki partisipan (Jiang et al., 2021; Williamson et al., 2019; Zyl et al., 2023). Ketidakselarasan ini tidak semata berdimensi teknis atau fungsional, melainkan menyentuh lapisan nilai dan identitas diri yang lebih dalam.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh FA (P1):

“Saya merasa capek dengan target yang tidak ada habisnya. Kadang sampai pulang ke rumah pun masih kepikiran pekerjaan. Lama-lama saya merasa pekerjaan ini bukan lagi sesuatu yang membuat saya berkembang, malah membuat saya merasa tertekan”. (FA, P1)

Mengutip dari yang diungkapkan oleh FA, ada kejenuhan yang sistematis selama bekerja sebagai teller bank. Tekanan target yang berlangsung terus-menerus, ketidakjelasan status karyawan, serta terbatasnya kesempatan pengembangan diri menyebabkan akumulasi kelelahan psikologis yang bahkan terbawa ke dalam kehidupan pribadinya. Pengalaman tersebut sejalan dengan konsep *burnout* yang dikemukakan oleh Maslach dan Leiter, yang ditandai oleh munculnya kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi atau sinisme terhadap pekerjaan, serta menurunnya perasaan pencapaian diri. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa tuntutan kerja yang tinggi dan berlangsung dalam jangka panjang merupakan prediktor utama munculnya *burnout* pada pekerja (Draghici & Cazan, 2022; Edú-Valsania et al., 2022).

Sementara itu AQ (P2) menjelaskan:

“Saya sering melihat hal-hal yang sebenarnya bertentangan dengan nilai yang saya pegang. Lama-kelamaan saya merasa tidak nyaman dan bertanya apakah saya ingin terus berada di lingkungan seperti itu. (AQ, P2)

AQ (P2) mengalami konflik yang lebih berorientasi pada dimensi moral. Lingkungan kerja yang menurutnya sarat dengan praktik kecurangan dan manipulasi yang dianggap lumrah menimbulkan ketegangan antara nilai pribadi dan tuntutan organisasi. Kondisi tersebut diperparah oleh minimnya penghargaan terhadap kontribusi kerja dan pengalaman marginalisasi dalam praktik keagamaan, sehingga setiap aktivitas kerja dirasakan sebagai beban psikologis yang berat.

Dalam perspektif konseling, pengalaman ini dapat dipahami sebagai moral distress, yaitu tekanan psikologis yang muncul ketika individu tidak dapat bertindak sesuai dengan keyakinan moralnya karena adanya hambatan struktural atau budaya organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja yang tidak etis berhubungan dengan meningkatnya tekanan psikologis, menurunnya kesejahteraan emosional, serta meningkatnya intensi untuk meninggalkan pekerjaan (McCorvey et al., 2022; Silverman et al., 2022; Su & Hahn, 2025).

YL (P3) merasakan kejenuhan yang dipicu oleh konflik interpersonal dan budaya kerja yang dianggap *toxic*. Lingkungan kerja yang ditandai oleh hubungan sosial yang tidak sehat, konflik berkepanjangan, serta praktik kerja yang mempersulit individu secara sistematis dapat menimbulkan stres psikologis dan menurunkan kesejahteraan kerja. Studi menunjukkan bahwa berbagai *social stressors at work*, seperti konflik interpersonal, perlakuan tidak adil, dan hubungan kerja yang buruk, berkorelasi signifikan dengan menurunnya kesejahteraan psikologis serta meningkatnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Gerhardt et al., 2021).

Sementara itu, MN (P4) menyadari adanya ketidaksesuaian antara potensi diri yang dimilikinya dengan karakteristik pekerjaannya sebagai tenaga pemasaran. Kemampuan interpersonal, empati, dan ketertarikan untuk membantu orang lain tidak memperoleh ruang yang optimal dalam pekerjaan yang berorientasi pada target penjualan dan pencapaian komersial. Kondisi ini dapat dipahami melalui perspektif *person-job fit*, yang menjelaskan bahwa individu cenderung mengalami kepuasan dan komitmen kerja yang lebih tinggi ketika nilai, minat, dan kompetensinya selaras dengan tuntutan pekerjaan. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara karakteristik individu dan pekerjaan dapat mendorong pencarian jalur karier yang lebih bermakna dan sesuai dengan identitas diri (Yulianti & Fitdiarini, 2022).

Secara kolektif, pengalaman YL dan MN menunjukkan adanya disonansi eksistensial yang berfungsi sebagai faktor pendorong internal untuk mengeksplorasi alternatif karier yang lebih sesuai dengan nilai dan tujuan hidup mereka. Temuan ini sejalan dengan teori transisi karier yang dikemukakan oleh Nancy K. Schlossberg, yang menjelaskan bahwa perubahan karier sering kali diawali oleh peristiwa atau kondisi yang mengganggu keseimbangan individu sehingga memicu proses refleksi diri dan penyesuaian terhadap peran baru. Penelitian terkini juga menunjukkan bahwa berbagai *career shocks* dan pengalaman kerja negatif dapat menjadi katalis penting yang mendorong individu melakukan perubahan karier yang lebih bermakna (Nalis et al., 2021).

Momen Kritis sebagai Pemicu Transisi Karir

Di balik narasi disonansi yang berlangsung gradual, setiap partisipan mengidentifikasi satu atau lebih *epiphany moments*, yaitu momen kritis yang berfungsi sebagai titik balik dalam pengambilan keputusan karier. Konsep ini merujuk pada pengalaman subjektif yang secara tiba-tiba memperjelas arah dan makna hidup individu, sering kali melalui pertemuan dengan nilai-nilai inti yang selama ini tersembunyi (Hill, 2011).

FA (P1) mengungkapkan:

“Waktu praktik mengajar, saya merasa senang ketika berinteraksi dengan siswa. Dari situ saya mulai berpikir, ternyata saya menikmati proses ini dan merasa lebih hidup dibandingkan dengan pekerjaan saya sebelumnya.” (FA, P1)

Bagi FA (P1), momen kritis terjadi saat menjalani proses PPG dan merasakan secara langsung pengalaman berkomunikasi dan berinteraksi dengan anak-anak sebagai sebuah "ruang baru" yang penuh kemungkinan pertumbuhan. Pengalaman ini membuka kesadaran bahwa profesi guru bukan sekadar pilihan alternatif, melainkan sebuah panggilan yang sebelumnya

belum pernah tereksplorasi. Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa epifani mampu memberikan kesadaran baru terhadap nilai yang dianggap penting dan memunculkan keinginan untuk diintegrasikan ke dalam kehidupan individu (Hill, 2011). AQ (P2) mengalami momen kritis melalui dua sumber sekaligus: dorongan internal berupa ketidaknyamanan moral yang memuncak dan tekanan eksternal positif dari keluarga yang terus mendorong untuk mendaftar PPG. Perpaduan dorongan internal dan eksternal ini menciptakan momentum keberanian yang akhirnya membulatkan tekad. Kombinasi kedua faktor ini selaras dengan penelitian mengenai epifani yang menunjukkan bahwa perubahan hidup yang signifikan sering dipicu oleh interaksi antara refleksi personal dan pengaruh relasional (McGovern, 2021).

YL (P3) menggambarkan momen kritisnya sebagai kesadaran bahwa impian menjadi guru yang telah lama tersimpan sejak masa sekolah menengah perlu diwujudkan sebelum terlambat. Sedangkan MN (P4) menyatakan “*Saya pernah jadi korban bullying saat sekolah. Pengalaman itu membuat saya berpikir kalau suatu saat saya ingin menjadi guru yang bisa melindungi dan mendampingi siswa yang mengalami hal serupa.*” (MN, P4)

MN (P4) mengalami momen transformatif yang lebih reflektif: pengalaman pribadi sebagai korban bullying semasa sekolah menumbuhkan tekad kuat untuk menjadi pendidik yang mampu memberikan perlindungan dan dukungan emosional bagi siswa yang mengalami situasi serupa. Motivasi yang bersumber dari pengalaman traumatik yang telah dimaknai secara positif ini merupakan bentuk *post-traumatic growth* yang bermakna dalam konstruksi identitas profesional (Mo et al., 2022).

Ditemukan bahwa momen kritis pada setiap partisipan tidak selalu berupa kejadian dramatis, melainkan dapat berupa akumulasi kesadaran yang akhirnya mencapai ambang batas pengambilan keputusan. Hal ini sesuai dengan temuan (Ibarra et al., 2026) bahwa transisi karier yang bermakna sering kali dimulai dari eksperimen kecil dan refleksi bertahap sebelum terjadi lompatan keputusan yang definitif.

Dorongan Panggilan dari Sumber Eksternal-Transendental

Salah satu dimensi paling menonjol dalam konsep *vocational calling* adalah adanya persepsi mengenai panggilan yang berasal dari eksternal (*transcendent summons*). Menurut Dik & Duffy, *calling* tidak hanya ditandai dengan kebermaknaan kerja, tetapi juga dengan keyakinan bahwa pilihan karier merupakan suatu panggilan yang melampaui kepentingan pribadi. Sumber tersebut dapat berasal dari nilai religius, dorongan keluarga, nilai budaya, kebutuhan sosial, maupun figur yang membawa pengaruh signifikan dalam kehidupan individu. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa seluruh partisipan mengonstruksikan keputusan transisi karier menuju profesi guru melalui panggilan yang melibatkan unsur transedental, meskipun bentuk dan intensitasnya berbeda pada masing-masing individu (Pangesti & Riasnugrahani, 2022).

AQ (P4) menjelaskan:

“Ayah saya selalu mengatakan bahwa saya cocok menjadi guru. Awalnya saya tidak terlalu memikirkan hal itu, tetapi lama-kelamaan saya merasa itu seperti amanah yang perlu saya jalankan.” (AQ,P2)

Sedangkan YL (P3) mengatakan:

“Sebenarnya dari dulu saya ingin menjadi guru, tetapi sempat tertunda karena berbagai alasan. Ketika ada kesempatan ikut PPG, saya merasa seperti kembali ke tujuan yang memang sudah lama ada.” (YL, P3)

Pada AQ (P2), dorongan transendental tampak paling eksplisit. Pesan ayah agar menjadi guru bukan sekadar saran biasa, melainkan dihayati sebagai amanah yang mengandung nilai

sakral. Dukungan saudara yang konsisten mendorongnya untuk mendaftar PPG memperkuat dimensi sosial dari panggilan tersebut. Kombinasi antara nilai religius (ketidakcocokan dengan kecurangan di tempat kerja) dan mandat keluarga menciptakan narasi panggilan yang berlapis. Ini sejalan dengan konsep *transcendent summons* dari Dik dan Duffy dalam Nisa & Izzati (2025) yang dapat bersumber dari dimensi religius maupun relasional. FA (P1) dan YL (P3) merasakan panggilan yang lebih bersifat *internal calling* dengan nuansa penemuan diri: profesi guru dihayati sebagai "jalan terbaik" yang selaras dengan cara mereka ingin bertumbuh dan berkontribusi. Sementara MN (P4) memiliki dimensi panggilan yang lebih kuat pada orientasi prosocial, di mana MN mengalami keinginan untuk menjadi bagian dari upaya mencerdaskan generasi Indonesia masa depan serta menjadi pelindung bagi siswa yang rentan. Dimensi prosocial orientation ini merupakan salah satu komponen inti dari *vocational calling* menurut Dik dan Duffy, yang terbukti berkorelasi positif dengan kepuasan kerja jangka panjang (Lonika & Riasnugrahani, 2022).

Reorientasi Identitas Profesional

Proses transisi karier yang dialami oleh partisipan tidak sekadar mempresentasikan perpindahan fisik dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain, tetapi juga merupakan perjalanan rekonstruksi identitas yang kompleks. Ibarra et al. (2026) menyebutnya sebagai proses identity transition di mana individu melepaskan identitas profesional lama dan secara bertahap membangun identitas baru yang lebih otentik. Proses ini tidak linier dan kerap disertai ambivalensi. Dalam konteks penelitian ini, keputusan meninggalkan pekerjaan sebelumnya untuk mengikuti Program Pendidikan Profesi Guru (PPG) dapat dipahami sebagai upaya partisipan untuk membangun identitas profesional yang lebih selaras dengan panggilan hidup dan konsep diri yang mereka miliki (Hirschi & Koen, 2021).

FA (P1) menyatakan:

"Dulu saya melihat diri saya sebagai pekerja yang harus mengejar target. Sekarang saya mulai melihat diri saya sebagai seseorang yang bisa membantu perkembangan siswa."
(FA, P1)

AQ (P2) menambahkan:

"Masuk PPG membuat saya merasa seperti kembali ke diri saya yang sebenarnya. Saya merasa lebih sesuai dengan apa yang saya yakini." (AQ, P2)

Pada partisipan penelitian ini, reorientasi identitas berlangsung melalui tiga fase yang dapat diidentifikasi: pertama, fase *disengagement* yang ditandai dengan meningkatnya ketidakpuasan dan pelepasan emosional dari identitas pekerjaan lama (terlihat pada narasi FA, AQ, dan YL). Kedua, fase *exploration* yaitu ketika individu mulai mempertimbangkan PPG sebagai alternatif dan bereksperimen dengan identitas sebagai calon pendidik. Ketiga, fase *commitment* yaitu fase saat individu secara aktif berinvestasi dalam proses pelatihan PPG dan mulai menginternalisasi identitas sebagai guru.

Menariknya, latar belakang pendidikan S1 di bidang Bimbingan dan Konseling yang dimiliki seluruh partisipan berfungsi sebagai jembatan kognitif dalam reorientasi identitas ini. Mereka tidak merasakan proses identitas sebagai perpindahan total, melainkan sebagai homecoming dan kembali pada nilai dan orientasi dasar yang telah ada sejak awal, namun sempat terdistraksi oleh pilihan karier yang tidak selaras. Temuan ini memperkuat argumen Super dalam Mansyur et al. (2019) bahwa perkembangan karier pada hakikatnya adalah implementasi konsep diri yang terus berkembang.

Dinamika identitas ini juga mencerminkan teori perkembangan karier Super tentang fase exploration menuju establishment pada dewasa awal. Keempat partisipan berada pada tahap di

mana mereka secara aktif mengevaluasi kesesuaian pilihan karier awal dan melakukan penyesuaian menuju profesi yang lebih mencerminkan konsep diri dan nilai hidup mereka (Mansyur et al., 2019).

Pemaknaan Profesi Guru sebagai Kontribusi Sosial dan Aktualisasi Diri

Tema terakhir yang muncul secara konsisten adalah cara partisipan memaknai profesi guru melampaui dimensi ekonomi dan karier semata. Bagi keempat partisipan, menjadi guru dihayati sebagai bentuk kontribusi bermakna bagi masyarakat sekaligus wahana aktualisasi diri. Pemaknaan ini selaras dengan hierarki kebutuhan Maslow, khususnya pada level self-actualization, dan juga dengan konsep meaningful work yang menekankan pentingnya perasaan bahwa pekerjaan memberikan dampak signifikan bagi orang lain (Martela et al., 2021).

FA (P1) memaknai profesi guru sebagai ruang untuk terus bertumbuh melalui komunikasi dengan anak. YL (P3) melihat peran guru sebagai fasilitator penggalan potensi siswa agar dapat menjalani karier yang sesuai dengan karakter dasar mereka. Fenomena ini adalah sebuah pemaknaan yang kental dengan nuansa bimbingan karier. AQ (P2) memaknai pilihan ini sebagai wujud integritas moral: berkontribusi pada pencerdasan anak bangsa sekaligus menjalani profesi yang selaras dengan nilai religius. MN (P4) mengintegrasikan pengalaman hidupnya sebagai korban bullying sebagai bahan bakar motivasi untuk menjadi pendidik yang mampu menciptakan lingkungan sekolah yang aman, suportif, dan inklusif secara psikologis.

Pemaknaan profesi guru sebagai panggilan hidup dengan orientasi prososial yang kuat ini berimplikasi positif terhadap kesejahteraan psikologis jangka panjang. Penelitian menunjukkan bahwa individu yang memandang pekerjaannya sebagai sarana memberikan manfaat bagi orang lain cenderung mengalami tingkat *meaningful work* yang lebih tinggi (Martela et al., 2021). Selain itu, individu yang mampu menghayati dan menjalani panggilannya (*living a calling*) menunjukkan tingkat makna kerja, komitmen karier, kepuasan kerja, dan kepuasan hidup yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu yang tidak menghayati pekerjaannya sebagai panggilan (Duffy et al., 2018).

Tabel 2. Ringkasan Tema Vocational Calling Berdasarkan Partisipan

Tema	FA (P1)	AQ (P2)	YL (P3)	MN (P4)
Disonansi Eksistensial	Kejenuhan & tekanan target bank	Konflik moral & marjinalisasi	Lingkungan toxic & konflik kantor	Kesenjangan nilai dengan pekerjaan marketing
Momen Kritis	Pengalaman mengajar saat PPG	Pesan ayah & dorongan saudara	Dorongan impian lama sejak SMA	Pengalaman sebagai korban bullying
Sumber Panggilan	Internal: penemuan diri	Religius & keluarga (ayah)	Internal: impian masa sekolah	Prosocial: orientasi perlindungan
Reorientasi Identitas	Guru sebagai ruang pertumbuhan baru	Homecoming ke nilai inti	Kembali pada impian awal	Integrasi pengalaman trauma positif
Pemaknaan Akhir	Ruang komunikasi & pertumbuhan	Kontribusi bermakna & integritas	Fasilitator potensi siswa	Pendidik inklusif & pelindung psikologis

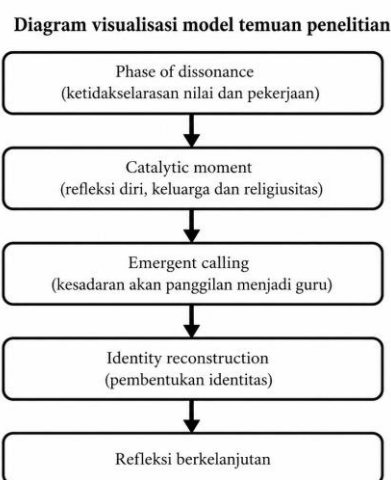
Sintesis Interpretatif: Proses Penghayatan Vocational Calling pada Transisi Karir Menuju Profesi Guru

Berdasarkan analisis kelima tema di atas, penelitian ini merumuskan model proses vocational calling yang berlangsung secara siklikal dan berlapis pada partisipan. Model ini

menggambarkan bahwa *vocational calling* bukan merupakan kondisi statis yang dimiliki individu sejak awal, melainkan sebuah proses psikologis dinamis yang berkembang melalui interaksi antara disonansi internal, momen kritis, dan pemaknaan ulang identitas (Duffy et al., 2018).

Berbeda dengan proses yang bersifat linier, model yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan pola yang cenderung sirkuler dan berulang. Meskipun terdapat tahapan yang dapat diidentifikasi, yaitu *phase of dissonance*, *catalytic moment*, *emergent calling*, dan *identity reconstruction*, partisipan tidak selalu mengalaminya secara berurutan. Setelah mencapai tahap rekonstruksi identitas sebagai seorang guru, individu masih dapat mengalami bentuk-bentuk disonansi baru ketika menghadapi tantangan profesi yang kemudian memunculkan refleksi lanjutan dan memperdalam penghayatan terhadap *vocational calling*. Dengan demikian, *vocational calling* dipahami sebagai proses yang terus berkembang sepanjang perjalanan karier individu.

Proses dimulai dari *phase of dissonance*, fase di mana ketidakselarasan antara nilai diri dengan realitas pekerjaan yang dijalani dengan nilai. Minat dan tujuan hidup yang dimiliki menciptakan tekanan psikologis yang progresif. Tekanan ini kemudian bertemu dengan *catalytic moment*, yaitu peristiwa atau pengalaman hidup penting yang berfungsi sebagai pemicu perubahan. Momen ini dapat berasal dari dorongan eksternal (keluarga, nilai religius) maupun refleksi internal mendalam. Pertemuan kedua elemen ini menghasilkan *emergent calling*, di mana hal ini menumbuhkan kesadaran akan panggilan yang sebelumnya bersifat laten menjadi eksplisit dan memandu tindakan untuk mengambil keputusan transisi karier melalui program PPG. Fase terakhir adalah *identity reconstruction*, di mana individu secara aktif membangun ulang narasi diri sebagai pendidik yang diperkuat oleh proses pelatihan PPG (Sturges et al., 2019).



Gambar 1. Diagram Visualisasi Model Temuan Penelitian

Model yang dihasilkan dalam penelitian ini memiliki beberapa perbedaan dengan konseptualisasi *vocational calling* yang telah dikemukakan sebelumnya. Duffy et al. (2018) menjelaskan *vocational calling* terutama sebagai orientasi terhadap pekerjaan yang bermakna dan berorientasi prososial, serta menekankan faktor-faktor *antecedent* dan *outcome* dari *calling*. Sementara itu, temuan penelitian ini menunjukkan secara spesifik bagaimana *vocational calling* itu terbentuk dan dimaknai dalam konteks transisi karier. Fokus utama model ini bukan pada karakteristik *calling* itu sendiri, melainkan pada proses perkembangan *calling* melalui pengalaman ketidakselarasan karier, refleksi kritis dan rekonstruksi identitas profesional. Dengan demikian, penelitian ini memperluas pemahaman mengenai *vocational calling* sebagai proses

perkembangan yang kontekstual dan dinamis, khususnya pada individu yang melakukan perubahan karier menuju profesi guru.

Model temuan dalam penelitian ini memiliki implikasi teoritis penting yang mengindikasikan bahwa *vocational calling* pada konteks transisi karier tidak dapat dipahami semata sebagai dorongan bawaan atau disposisi kepribadian yang terbentuk melalui interaksi antara pengalaman kerja sebelumnya, tetapi harus dipahami sebagai konstruksi psikologis yang dibentuk oleh konteks biografi, relasi sosial, dan pengalaman kerja yang terdahulu serta proses refleksi diri yang berkelanjutan (Ibarra et al., 2026).

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *vocational calling* pada dewasa awal yang memilih transisi karier menjadi guru melalui Program Pendidikan Profesi Guru (PPG) merupakan proses psikologis yang berkembang secara dinamis melalui pengalaman ketidakselarasan antara pekerjaan dengan nilai diri, munculnya momen reflektif yang bermakna, serta rekonstruksi identitas menuju profesi yang dipandang lebih sesuai dengan tujuan hidup. Bagi para partisipan, menjadi guru tidak dimaknai sekadar sebagai pilihan pekerjaan baru, melainkan sebagai perwujudan diri yang lebih autentik, sarana memberikan kontribusi sosial, dan bentuk aktualisasi nilai-nilai yang diyakini. Temuan ini menegaskan bahwa keputusan transisi karier menuju profesi guru berakar pada upaya individu untuk menemukan keselarasan antara identitas, makna hidup, dan pekerjaan, sehingga *vocational calling* dapat dipahami bukan sebagai sesuatu yang telah dimiliki sejak awal, melainkan sebagai proses yang tumbuh dan dimaknai melalui perjalanan pengalaman hidup seseorang. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi layanan konseling karier dan pengembangan karier pada dewasa awal. Konselor karier di perguruan tinggi maupun lembaga pelatihan profesi disarankan untuk tidak hanya membantu individu dalam mengeksplorasi peluang kerja, tetapi juga memfasilitasi proses refleksi diri terkait nilai hidup, identitas, tujuan, dan makna kerja. Program bimbingan karier juga dapat dirancang untuk membantu individu mengenali ketidakselarasan karier yang dialami serta mengembangkan keberanian dalam mengambil keputusan transisi karier yang lebih autentik dan bermakna.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, jumlah partisipan relatif kecil dan seluruhnya perempuan, sehingga temuan tidak dapat digeneralisasikan pada seluruh peserta PPG atau individu yang melakukan transisi karier ke profesi guru. Kedua, sebagian besar partisipan memiliki latar belakang pendidikan bimbingan dan konseling, sehingga variasi perspektif dari disiplin lain masih terbatas. Ketiga, penelitian dilakukan pada satu institusi pendidikan, yaitu Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sehingga konteks budaya dan kelembagaan tertentu dapat memengaruhi pengalaman partisipan. Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan partisipan dengan latar belakang pendidikan dan profesi yang lebih beragam, termasuk partisipan laki-laki, serta membandingkan pengalaman peserta PPG dari berbagai perguruan tinggi. Penelitian lanjutan juga dapat menggunakan pendekatan longitudinal untuk memahami bagaimana *vocational calling* berkembang setelah individu benar-benar menjalani profesi guru dalam jangka waktu tertentu. Selain itu, pendekatan *mixed methods* dapat dipertimbangkan untuk menggabungkan eksplorasi pengalaman subjektif dengan pengukuran kuantitatif terkait *vocational calling*, kepuasan kerja, dan kesejahteraan psikologis.

REFERENSI

- Akkermans, J., Serge, P., Veiga, M., Hirschi, A., & Marciniak, J. (2024). Career transitions across the lifespan : A review and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 148(June 2023), 103957. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103957>
- Chintyawati, J. (2023). The Influence of Parents' Income, Family Environment, Learning Motivation on Interest In Following PPG (Program Profesi Guru). *Economic Education Analysis Journal*, 12(7), 80–94. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v12i1.67467>
- Citraningrum, D. A., & Kurniawati, F. (2025). Systematic Literature Review: Memanfaatkan dan Mewaspadai Calling Terhadap Well-Being Pada Guru. *G-COUNS: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 9(3), 1513–1527. <https://doi.org/10.31316/g-couns.v9i3.7137>
- Draghici, G.-L., & Cazan, A.-M. (2022). Burnout and Maladjustment Among Employed Students. *Frontiers in Psychology*, 13(825588), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.825588>
- Duffy, R. D., Dik, B. J., Douglass, R. P., England, J. W., & Velez, B. L. (2018). Work as a Calling : A Theoretical Model. *American Psychological Association*, 65(4), 423–439. <https://doi.org/10.1037/cou0000276>
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout : A Review of Theory and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1780), 1–27. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Fajriani, Suherman, U., & Budiamin, A. (2023). Pengambilan Keputusan Karir : Suatu Tinjauan Literatur. *Counsellia: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 11(1), 50–69. <https://doi.org/10.25273/counsellia.v13i115197>
- Fitriyani, N., Handayani, R., Putri, D. T., & Hidayat, D. R. (2019). Implementasi Teori Donald E. Super Pada Program Pelayanan Bimbingan Karir Untuk Siswa Sekolah Menengah Pertama. *JURNAL ILMU DAN BUDAYA*, 41(65), 7795–7808. [Google Scholar](#)
- Gerhardt, C., Semmer, N. K., Sauter, S., Walker, A., Wijn, N. De, Kälin, W., Kottwitz, M. U., Kersten, B., Ulrich, B., & Elfering, A. (2021). How are social stressors at work related to well-being and health ? A systematic review and meta-analysis. *BMC Psychology*, 21(890), 1–17. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10894-7>
- Hill, J. D. (2011). Encouraging change: Transformative learning, holarchy, epiphany, and the shepherd (Master's thesis, Texas State University-San Marcos). Texas State University Digital Library. [Google Scholar](#)
- Hirschi, A., & Koen, J. (2021). Contemporary career orientations and career self-management : A review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 126(103505), 1–18. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103505>
- Ibarra, H., Wittman, S., & Smith Kendall. (2026). Career Transition and Professional Identity : Dynamic Processes , Multiple Selves , and Nonlinear Trajectories. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 13(63), 137–163. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-020924-071546>
- Jiang, D., Liu, T., Chen, Z., Zhang, X., Wang, S., Huang, T., & Ning, L. (2021). The Effects of Congruence Between Person and Environment on Innovation Performance in Ports. *Frontiers in Psychology*, 12(732660), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.732660>
- Liwak, S., Darmawan, D., & El-yunusi, M. Y. M. (2023). Adaptation Readiness and Resilience Building of Novice Teachers in Navigating the World of Education Professional Work. *Journal of Social Science Studies*, 3(1), 213–222. [Google Scholar](#)
- Lonika, E., & Riasnugrahani, M. (2022). Peran Panggilan pada Komitmen Karier Guru. *Jurnal Ecopsy*, 9(1), 88–96. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.2022.03.008>

- Mansyur, A. I., Chairunnisa, D., & Hidayat, D. R. (2019). Implementasi Teori Super Pada Program Layanan Bimbingan dan Konseling Karir untuk Mahasiswa Perguruan Tinggi. *Jurnal Psikologi Konseling*, 15(2), 474–482. <https://doi.org/10.24114/konseling.v15i2.16197>
- Martela, F., Gomez, M., Unanue, W., Araya, S., Martela, F., & Marcos, G. (2021). *What makes work meaningful? Longitudinal evidence for the importance of autonomy and beneficence for meaningful work*. 131(December 2020). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103631>
- McCorvey, K., Fargo, W., & Woehr, D. J. (2022). Perceived Ethical Climate and Unethical Behavior: The Moderating Role of Moral Identity. *Journal of Leadership Accountability and Ethics*, 19(4), 98–120. <https://doi.org/10.33423/jlae.v19i4.5761>
- McGovern, M. (2021). Spontaneous clarity - a new reality dawns: Psychotherapists' lived experience of epiphany moments. *European Journal Qualitative Research in Psychotherapy*, 11, 46–59. <https://doi.org/10.24377/EJQRP.article3068>
- McLeod, S. (2024). Member Checking In Qualitative Research. *Simply Psychology*, 1–14. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.32221.73448>
- Meydan, C. H., & Akkaş, H. (2024). The Role of Triangulation in Qualitative Research: Converging Perspectives. In *Principles of Conducting Qualitative Research in Multicultural Settings* (pp. 101–103). <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-3306-8.ch006>
- Mo, Y., Tao, P., Liu, G., Chen, L., Li, G., Lu, S., Zhang, G., Liang, R., & Huang, H. (2022). Post-Traumatic Growth of Nurses Who Faced the COVID-19 Epidemic and Its Correlation With Professional Self-Identity and Social Support. *Frontiers in Psychiatry*, 12(2021), 1–7. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2021.562938>
- Mussagulova, A., Chng, S., Goh, Z. A. G., Jayasekara, C. J. T., & N., D. (2023). When is a career transition successful? a systematic literature review and outlook (1980 – 2022). *Frontiers in Psychology*, 1–17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1141202>
- Nalis, I., Kubicek, B., & Korunka, C. (2021). *From Shock to Shift – A Qualitative Analysis of Accounts in Mid-Career About Changes in the Career Path*. 12, 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.641248>
- Nisa, R. H., & Izzati, U. A. (2025). Makna Panggilan dalam Profesi Mengajar: Eksplorasi Fenomenologis pada Guru Yayasan Pendidikan. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(04), 211–226. <https://doi.org/10.23969/jp.v10i04.38275>
- Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E., & Moules, N. J. (2017). Thematic Analysis: Striving to Meet the Trustworthiness Criteria. *International Journal of Qualitative Methods*, 16, 1–13. <https://doi.org/10.1177/1609406917733847>
- Palinkas, L. A., Horwitz, S. M., Green, C. A., Wisdom, J. P., Duan, N., & Hoagwood, K. (2016). Purposeful sampling for qualitative data collection and analysis in mixed method implementation research. *HHS Public Access*, 42(5), 533–544. <https://doi.org/10.1007/s10488-013-0528-y.Purposeful>
- Pangesti, S. W., & Riasnugrahani, M. (2022). Hubungan Makna Panggilan dan Keterikatan Kerja pada Guru. *Jurnal Sains Psikologi*, 11(2015), 62–70. <https://doi.org/10.17977/um023v11i12022p62-70>
- Popaitoon, P. (2022). Fostering Work Meaningfulness for Sustainable Human Resources: A Study of Generation Z. *Sustainability*, 14(3626), 1–13. <https://doi.org/10.3390/su14063626>
- Putra, B. J. (2021). Studi Literatur: Teori Perkembangan Karir Donald Edwin Super. *Al-Isyrof Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 3(1), 30–38. <https://doi.org/10.51339/isyrof.v3i1.296>
- Rosida, N., & Rochmawati. (2023). Pengaruh Motivasi Karir, Dorongan Finansial, Persepsi

- Mengenai Biaya Pendidikan Terhadap Minat Mahasiswa Mengikuti Pendidikan Profesi Guru. *Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 11(3), 318–326. <https://doi.org/10.26740/jpak.v11n3.p318-326>
- Sholekhah, N. A., & Muchsini, B. (2025). Hubungan Pengalaman Mengajar dan Motivasi menjadi Guru dengan Pengambilan Keputusan Karir menjadi Guru. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 23(1), 44–56. <https://doi.org/10.21831/jpai.v23i01.84594>
- Siahaan, F. L., & Gatari, E. (2020). Searching for meaning: The mediating role of work engagement in the relationship between meaningful work and turnover intention of Millennials. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(1), 15–28. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v5i1.4305>
- Silverman, H., Wilson, T., Tisherman, S., Kheirbek, R., Mukherjee, T., Tabatabai, A., Mcquillan, K., Hausladen, R., Gilbert, M. D., Cho, E., Bouchard, K., Dove, S., Landon, J., & Zimmer, M. (2022). Ethical decision - making climate , moral distress , and intention to leave among ICU professionals in a tertiary academic hospital center. *BMC Medical Ethics*, 23(45), 1–15. <https://doi.org/10.1186/s12910-022-00775-y>
- Smith, J. A., Flowers, P., & Larkin, M. (2010). Review Interpretative Phenomenological Analysis : Theory , Method and Research. In *Sage Publications* (Vol. 9, Issue 1). [Google Scholar](#)
- Starr, R. A., & Smith, J. A. (2025). Interpretative phenomenological analysis and genetic counseling. *Journal of Genetic Counseling*, 1–11. <https://doi.org/10.1002/jgc4.70061>
- Sturges, J., Clinton, M., Conway, N., & Budjanovcanin, A. (2019). I know where I'm going: Sensemaking and the emergence of calling. *Journal of Vocational Behavior*, 114, 57–68. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.006>
- Su, W., & Hahn, J. (2025). A multi-level study on whether ethical climate influences the affective well-being of millennial employees. *Frontiers in Psychiatry*, 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1028082>
- Unanue, W., Araya, S., Martela, F., & Marcos, G. (2021). What makes work meaningful? Longitudinal evidence for the importance of autonomy and beneficence for meaningful work. *Journal of Vocational Behavior*, 131(103631), 1–15. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103631>
- Williamson, M. K., & Perumal, K. (2021). *Exploring the consequences of person–environment misfit in the workplace: A qualitative study*. *SA Journal of Industrial Psychology*, 47, Article 1798. <https://doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1798>
- Yulianti, P., & Fitdiarini, N. (2022). Increasing Nurses ' A ffective Professional Commitment through Person Job-Fit. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 15(1), 121–131. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v15i1.33481>
- Zyl, L. E. Van, Roll, H. A. V. V. L. C., & Stander, M. W. (2023). Person - environment fit and task performance : exploring the role (s) of grit as a personal resource. *Current Psychology*, 42(27), 23560–23579. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03461-9>

Copyright Holder :

© Tambunan, R. S. P., Syahputri, N. R., & Masril, M. (2026).

First Publication Right :

© Journal of Society Counseling

This article is under:

