

## Hubungan antara Dimensi *Calling* dan *Career Adaptability* pada Guru SMA

Christine dan Missiliana Riasnugrahani

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Maranatha, Bandung

e-mail: tintinwong66@gmail.com dan missiliana.Ria@psy.maranatha.edu

### Abstract

*This study examines the relationship between the dimensions of calling and career adaptation in high school teachers "X" Foundation Bandung. Through the purposive sampling technique, we collected 66 teachers that worked for at least one year. The age range of teachers ranged from 24-67 years, and more than half were male. The measuring instruments used are the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) and the Career Adapt-Abilities Scale Short-Form (CAAS-SF), which have good reliability scores of 0.88 for calling and 0.79 for career adaptability. Data processing with Pearson correlation analysis found that the dimensions presence of calling and career adaptability were significantly positively correlated. The results show that teachers who believe that work is a calling will be easier to adapt to changes and challenges in their work. Therefore, the school can encourage teachers to maintain and improve their calling to adapt well to their work.*

**Keywords:** *Presence of Calling, Search for Calling, Career Adaptability, Teachers*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dimensi *calling* dan *career adaptability* pada guru SMA yayasan "X" Bandung. Melalui teknik purposive sampling diperoleh 66 guru yang memiliki masa kerja minimal satu tahun. Rentang usia guru berkisar antara 24-67 tahun, dan lebih dari setengahnya adalah laki-laki. Alat ukur yang digunakan adalah *Calling and Vocation Questionnaire* (CVQ) dan *Career Adapt-Abilities Scale Short-Form* (CAAS-SF), yang memiliki nilai reliabilitas yang baik yaitu sebesar 0,88 untuk *calling* dan 0,79 untuk *career adaptability*. Pengolahan data dengan *pearson correlational analysis* ditemukan bahwa dimensi *presence of calling* dan *career adaptability* berkorelasi positif secara signifikan. Hal ini berarti guru yang memiliki keyakinan bahwa pekerjaannya adalah suatu panggilan, akan lebih mudah untuk beradaptasi dengan perubahan maupun tantangan yang terjadi dalam karirnya. Oleh karena itu, sekolah diharapkan dapat membantu guru untuk mempertahankan dan meningkatkan *calling* sehingga dapat membantu guru beradaptasi dalam pekerjaan dengan baik.

**Kata kunci:** *Presence of Calling, Search for Calling, Career Adaptability, Guru*

## I. Pendahuluan

Menurut Undang – Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005, guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Sebagai seorang guru, tidak lepas dari tugas dan tanggung jawab yang terdiri dari tugas umum dan tugas khusus. Tugas umum seorang guru diantaranya adalah mendidik dalam rangkaian proses mengajar, memberikan dorongan, memuji, menghukum, membentuk contoh dan membiasakan. Sedangkan tugas khusus seorang guru adalah sebagai pengajar, sebagai pendidik, dan sebagai pemimpin. Di Indonesia, status guru di sekolah saat ini dibagi menjadi guru tetap dan guru tidak tetap, meskipun demikian guru tidak tetap memiliki kewajiban yang hampir sama dengan guru

tetap, yaitu mengajar, melatih, membimbing, dan melaksanakan unsur lain seperti melaksanakan tugas – tugas administrasi pendidikan, mematuhi segala ketentuan yang ada di sekolah, serta memberikan laporan pelaksanaan tugas setiap semester dan akhir tahun pelajaran.

Guru – guru di Indonesia sendiri mempunyai tuntutan dari pekerjaannya yang bertambah dari tahun demi tahun. Di Indonesia sudah terjadi sebanyak 10 kali perubahan kurikulum sejak tahun 1947 sampai 2013 (Uce, 2016), hal ini membuat guru harus selalu melakukan penyesuaian materi pengajaran, dan cara mengajarnya. Selain itu, guru perlu juga untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi. Guru juga dituntut untuk dapat meningkatkan kompetensi khususnya dalam menciptakan media pembelajaran dengan alat teknologi yang ada sekarang ini. Hal seperti ini bukanlah hal yang mudah bagi guru Sekolah Menengah Atas (SMA) dan juga mengingat banyaknya tantangan yang dihadapi oleh guru ketika menjalankan proses belajar – mengajar, seperti latar belakang siswa yang berbeda, beragamnya karakter dari setiap siswa, dan juga kondisi dari setiap siswa. Guru SMA akan berhadapan dengan peserta didik yang berusia remaja (14 – 17 tahun) yang merupakan masa transisi antara masa kanak – kanak menuju dewasa dan merupakan masa yang sulit dan juga kompleks (M. Shabir U, 2015). Secara umum, dapat dikatakan bahwa perkembangan psikologi remaja mulai terlihat karena mereka mulai membangun identitas diri. Pada perkembangan anak usia 14 tahun, emosi remaja masih tergolong naik turun. Mereka masih mempunyai suasana hati yang mudah berubah sehingga seringkali orang tua maupun guru kewalahan dengan hal ini.

Tantangan guru semakin bertambah dengan adanya wabah covid-19. Kebijakan seperti isolasi, *social and physical distancing* hingga pembatasan sosial berskala besar (PSBB) mengharuskan siswa untuk belajar dari rumah. Lembaga pendidikan juga harus melakukan inovasi dalam proses pembelajaran yang sangat berbeda dari biasanya yaitu dengan melakukan pembelajaran secara *online* atau daring (dalam jaringan) (Jamaluddin, D., Ratnasih, T., Gunawan, H., & Paujiah, E., 2020). Tugas guru menjadi bertambah, seperti mempelajari perangkat IT dengan aplikasi yang beragam, harus dapat membagi waktu untuk mengikuti rapat terkait dengan kegiatan-kegiatan yang terdapat dalam sekolah, mengikuti webinar atau seminar, mampu membawakan materi yang menarik dalam pertemuan orangtua secara virtual, melakukan penanganan anak-anak didiknya seperti memberikan waktu tambahan dalam mengajar. Selain itu, adanya permasalahan konektifitas, pembagian waktu untuk menyiapkan materi mengajar, membuat materi pembelajaran yang menarik dan menyenangkan, tindak lanjut dari pembelajaran yang dilakukan serta penguasaan aplikasi-

aplikasi yang baru. Masalah lain yang muncul saat ini yaitu adanya keterlambatan dalam pengumpulan administrasi guru seperti RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), agenda guru serta laporan kegiatan proses belajar mengajar. Oleh karena itu, guru harus bisa segera beradaptasi dan dipacu untuk dapat melakukan penyesuaian serta melakukan inovasi agar siswa-siswinya dapat mengikuti proses belajar dengan baik dan tidak menurunkan minat belajarnya (Suryani, 2010).

Adaptasi seseorang terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dalam karir disebut *career adaptability*, yaitu kesiapan dan sumber daya seseorang dalam menghadapi tugas, perubahan dalam pekerjaan dan masalah dalam pekerjaan (Savickas & Porfeli, 2012). *Career adaptability* merupakan kompetensi utama dalam menunjukkan perilaku adaptasi pada suatu pekerjaan. Perilaku tersebut dapat diekspresikan dengan perencanaan aktivitas dalam melakukan kinerja dengan efektif dalam berbagai situasi memberikan respon dalam pekerjaan dan mengeksplorasi tantangan baru (Hall, 2002). Keberhasilan dalam karir ditunjukkan melalui adanya kemampuan yang kuat akan pencapaian suatu tujuan dengan mengatasi segala hambatan di dalam karir, beradaptasi ke dalam berbagai situasi, serta mudah dalam menyesuaikan segala perubahan (Hall & Chandler, 2005).

*Career adaptability* yang membantu seseorang untuk memaksimalkan diri dalam karir dan perubahan dapat terbentuk karena *calling* dalam dirinya (Hall & Chandler, 2005). Untuk dapat beradaptasi dengan perubahan dan tantangan dalam karir, individu harus merasakan *calling* terlebih dahulu (Dik & Duffy, 2009). Duffy et.al (2013) mengemukakan bahwa individu yang memiliki *calling* biasanya memiliki kecenderungan altruistik sehingga bersedia berkorban demi kesejahteraan orang lain. Individu yang menghayati bahwa pekerjaannya adalah suatu panggilan akan merasakan makna, dedikasi, dan keterlibatan pribadi di dalam pekerjaan mereka (Dik & Duffy, 2009; Dobrow & Tosti – Kharas, 2011; Elangovan, Pinder & McLean, 2010).

Dalam *calling* terdapat dua dimensi, yaitu *search for a calling* dan *presence of calling*. *Search for a calling*, suatu kondisi saat individu masih aktif melakukan pencarian untuk mendapatkan *calling*. Sedangkan *presense of calling*, sebuah kondisi saat individu telah merasakan kehadiran dari *calling* tersebut (Duffy & Sedlacek, 2007). Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kaitan kedua dimensi masih tidak konsisten. Misalnya, penelitian Autin, Allan, Palaniappan, dan Duffy (2016); Riasnugrahani dan Riantoputra (2017); Dik dan Duffy (2009) menunjukkan bahwa individu yang telah merasakan panggilan dalam pekerjaan juga tetap aktif mencari panggilan untuk semakin meningkatkan kekuatan panggilannya. Sementara penelitian Praskova et al. (2015); Dik dan

Sedlacek (2007) menunjukkan bahwa individu yang masih aktif mencari panggilan, adalah individu yang belum merasakan panggilan dalam pekerjaannya. Adanya kedua dimensi panggilan di dalam diri individu membuat menarik untuk dipahami dinamika kedua dimensi dengan kemampuan adaptasi dalam pekerjaannya.

Individu yang sedang melakukan pencarian (*search for a calling*) akan kurang mampu untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi pada karirnya, karena pekerja belum merasakan panggilan dalam pekerjaannya, belum merasakan kebermaknaan dalam menjalani pekerjaannya, dan belum dapat menumbuhkan sikap prososial (Dik & Duffy, 2009). Sedangkan pekerja yang sudah menemukan *calling* (*presence of calling*) akan lebih mampu untuk beradaptasi dengan perubahan karir, karena pekerja akan melihat pekerjaan mereka sebagai bagian dari tujuan hidup dan dan merasakan bahwa pekerjaan yang dijalani bermakna sehingga bukan sekedar memberikan keuntungan material saja (Wrzesniewski et al., 1997; Hall & Chandler, 2005). Ketika guru sudah merasakan *calling* (*presence of calling*), mereka akan cenderung peduli dengan karir mereka di masa depan. Selain itu juga, guru dapat lebih bertanggung jawab dan memiliki kekuatan untuk mengeksplor situasi maupun peran yang dapat mendukung karirnya serta menunjukkan keyakinan dalam menyelesaikan masalah dan upaya yang diperlukan dalam menghadapi hambatan yang terjadi. Dengan *presence of calling*, individu akan cenderung memunculkan perilaku altruistik, akan berfokus dan bersedia untuk berkorban demi orang lain (Duffy et.al.2013). Individu yang memandang pekerjaannya sebagai sebuah panggilan akan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan dan karir yang dijalannya (Wrzesniewski et al., 1997; Dobrow, 2006; Duffy & Sedlacek, 2007).

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diketahui bagaimana kekuatan dan arah hubungan antara dimensi *calling* dan *career adaptability* pada guru SMA yayasan “X” Bandung.

## II. Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dimensi *calling* dan *career adaptability* pada guru SMA yayasan “X” Bandung dengan menggunakan metode korelasional. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada seluruh guru SMA. Prosedur penelitian dimulai dengan mengisi *inform consent* yang dilanjutkan dengan mengisi data diri (usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan status kepegawaian) dan kuesioner.

Alat ukur *Calling and Vocation Questionnaire* (CVQ) berupa kuesioner yang diadaptasi dari Riasnugrahani, M., & Riantoputra, C. D. (2017) yang terdiri dari 24 aitem yang valid dengan faktor *loading* diatas 0.3 ( $p < 0.05$ ), sementara koefisien reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0.88. Sedangkan alat ukur *Career Adapt-Abilities Scale Short – Form* (CAAS – SF) berupa kuesioner yang disusun oleh Maggiori (2015) yang merupakan versi singkat dari CAAS 2.0 (Savickas & Porfeli, 2012). Alat ukur CAAS – SF ini terdiri dari 12 aitem yang valid dengan faktor *loading* diatas 0.3 ( $p < 0.05$ ), sementara koefisien reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0.79. Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah guru tetap dan guru tidak tetap SMA yayasan “X” Bandung yang sudah bekerja minimal 1 tahun. Kedua status kepegawaian ini diambil karena pada Yayasan “X” tidak ada perbedaan besar dari tugas dan tanggung jawab guru tetap dan guru tidak tetap. Selain itu guru tidak tetap sebenarnya adalah calon guru tetap. Melalui teknik *purposive sampling* diperoleh 66 guru SMA yayasan “X” Bandung yang bersedia menjadi responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Pearson Correlation Analysis* untuk mengetahui kekuatan dan arah dari hubungan dimensi *calling* dan *career adaptability*.

### III. Hasil penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dimensi *calling* dan *career adaptability* pada guru SMA di yayasan “X” Bandung. Tabel I merupakan gambaran data demografis dari 66 guru SMA yayasan “X” Bandung. Hasil korelasi antara data demografi dan kedua variabel dapat dilihat pada tabel II.

**Tabel I.** Gambaran Sampel Penelitian

Data Demografis	Frekuensi (F)	Presentase (%)
<b>Usia</b>		
24 – 35	27	40,9
36 – 45	21	31,8
46 – 67	18	27,3
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki - laki	35	53
Perempuan	31	47
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100</b>
<b>Pendidikan</b>		
S1	52	78,8
S2	14	21,2

<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100</b>
<b>Lama Mengajar</b>		
2 – 11	40	60,6
12 – 21	19	28,8
22 – 31	6	9,1
32 – 41	1	1,5
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100</b>
<b>Status Kepegawaian</b>		
Guru tetap	42	63,6
Guru honorer/kontrak	24	36,4
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100</b>

Catatan. N = 66. Usia dan lama mengajar dihitung dalam tahun; jenis kelamin (0 = laki – laki; 1 = perempuan); pendidikan (1 = S1; 2 = S2); dan status kepegawaian (1 = guru tetap; 2 = guru honorer/kontrak).

**Tabel II. Mean, SD dan Korelasi Antar Variabel**

<i>Variable</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7
1. Usia	39,17	9,30	-						
2. Jenis Kelamin	-	-	0,20	-					
3. Pendidikan	1,21	0,41	0,15	-0,26*	-				
4. Lama Kerja	11,63	7,88	0,82**	0,34**	0,03	-			
5. Status Kepegawaian	-	-	0,03	-0,27*	0,14	-0,14	-		
6. Search for Calling	5,00	0,66	0,14	0,11	-0,03	0,22	-0,01	-	
7. Presence of Calling	5,06	0,51	0,26*	0,09	0,17	0,33**	0,02	0,51**	-
8. Career Adaptability	5,05	0,51	-0,15	-0,19	0,10	-0,11	0,10	0,19	0,45**

Note. N = 66. Usia dan lama mengajar dihitung dalam tahun. Jenis kelamin (0 = laki – laki; 1 = perempuan); Pendidikan (1 = S1; 2 = S2); Status kepegawaian (1 = guru tetap; 2 = guru honorer/kontrak)

\*  $p < ,05$ . \*\*  $p < ,01$ .

Tabel II menunjukkan bahwa dimensi *presence of calling* dan *career adaptability* memiliki hubungan positif yang signifikan ( $r = 0,45$ ,  $p < 0,01$ ). Hal ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki keyakinan bahwa dirinya sudah merasa bahwa pekerjaannya adalah suatu panggilan, akan lebih mudah untuk melakukan adaptasi terhadap perubahan maupun tantangan yang terjadi dalam pekerjaannya, mereka akan semakin mampu untuk mengatasi tugas, perubahan pekerjaan, dan masalah dalam pekerjaannya. (Dik & Duffy, 2009). Adanya kemauan yang kuat akan pencapaian *calling* akan memungkinkan guru untuk dapat mengatasi segala hambatan di dalam karir, beradaptasi ke dalam berbagai situasi, serta mudah menyesuaikan dalam segala perubahan yang dianggap sebagai keberhasilan dalam karir (Hall & Chandler, 2005). Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang

menunjukkan bahwa *calling* memiliki korelasi yang positif dengan *career adaptability* dan *calling* adalah prediktor yang paling baik untuk *career adaptability* (Praskova et al., 2014).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi *search for a calling* dan *career adaptability* tidak memiliki hubungan yang signifikan ( $r= 0,19$ ,  $p>0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa *career adaptability* hanya berkaitan dengan dimensi *presence of calling* sedangkan dimensi *search for a calling* sama sekali tidak terkait dengan *career adaptability*. Hal ini mungkin terjadi karena adanya korelasi positif yang signifikan antara *search for a calling* dan *presence of calling* ( $r= 0,51$ ,  $p<0,01$ ). Individu yang merasakan adanya panggilan yang kuat akan melakukan *search for a calling* yang aktif untuk mendapatkan *calling* begitupun sebaliknya. *Search for a calling* adalah tahap yang penting dalam mengembangkan *calling* seseorang dan merupakan motivasi menuju aktualisasi diri. Hal ini menunjukkan *search for a calling* dengan *presence of calling* dapat memiliki tingkat yang sama-sama tinggi (Li, F., Jiao, R., Liu, D., & Yin, H, 2021), dan merupakan dua dimensi yang juga tumpang tindih dari konstruksi *calling* (Dik et al., 2012). Oleh karena itu guru SMA “X” yang masih *search for a calling* sebenarnya sudah berada dalam tahap *presence of calling* juga dan tidak murni sedang melakukan pencarian (*search for a calling*). Individu terus memperkuat panggilan yang telah dimilikinya, dengan aktif mencari pengalaman-pengalaman dalam pekerjaannya yang sesuai dengan panggilannya. Kekuatan *presence of calling* dapat mempengaruhi efek *search for a calling* yang sesuai dengan harapan individu. (Li et al., 2021).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Dik et al. (2012) yang menyebutkan bahwa dimensi *search for a calling* menjadi sangat penting untuk dimensi *presence of calling* karena tidak ada individu yang terlahir dengan persepsi yang jelas mengenai apa panggilan mereka sehingga mereka perlu untuk melakukan pencarian. Meskipun individu tersebut sudah menemukan atau dapat membedakan panggilannya, mereka masih perlu untuk terus – menerus melakukan evaluasi terhadap karir yang mereka jalani dan mencari cara untuk dapat mempertahankan atau meningkatkan *presence of calling* daripada harus menghentikan pencarian (*search for a calling*) (Dik & Duffy, 2009; Dik et al., 2012).

#### **IV. Simpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai hubungan dimensi *calling* dan *career adaptability*, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa guru yang telah menyakini bahwa pekerjaannya adalah suatu panggilan, akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan

karir yang dijalannya saat ini. Selain itu, meski guru telah meyakini panggilannya, guru tetap aktif mencari panggilannya dengan terus menerus mengevaluasi pekerjaan, dan memperkuat panggilannya. Peneliti mengajukan saran penelitian lanjutan agar dapat memperluas sampel penelitian (sekolah) dengan jenis sekolah yang berbeda misalnya sekolah negeri dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai panggilan pada guru, sesuai konteks organisasinya. Untuk pihak sekolah dan yayasan disarankan dapat mengadakan kegiatan yang membantu para guru agar mampu mempertahankan dan meningkatkan *calling* dengan memberikan pengalaman-pengalaman yang dapat memperkuat panggilan guru, misalnya berupa kegiatan sosial mengajar bagi anak-anak yang kurang mampu agar mengenal dunia pendidikan. Kegiatan ini dilakukan dengan tujuan agar para guru semakin menyadari keterpanggilan dalam pekerjaannya dan meningkatkan rasa kebermaknaan dan prososial. Guru yang merasakan tujuan dan kebermaknaan dalam pekerjaannya akan membantu mereka dalam menghadapi tantangan dan perubahan dalam pekerjaannya.

### Daftar Pustaka

- Autin, K. L., Allan, B. A., Palaniappan, M., & Duffy, R. D. (2016). *Career Calling in India and the United States*. *Journal of Career Assessment*, 25(4), 688–702. doi:10.1177/1069072716665860
- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 54, 32–57. <http://dx.doi.org/10.2189/asqu.2009.54.1.32>
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37, 424–450. doi:10.1177/0011000008316430
- Dik, B. J., Eldridge, B.M., Steger, M. F., and Duffy, R. D. (2012). Development and validation of the calling and vocation questionnaire (CVQ) and brief calling scale (BCS). *J. Career Assess.* 20, 242–263. doi: 10.1177/1069072711434410
- Dobrow, S. R. (2006). Having a calling: A longitudinal study of young musicians (Unpublished doctoral dissertation). Cambridge, MA: Harvard University.



- Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2013). Calling and life satisfaction: It's not about having it, it's about living it. *Journal of Counseling Psychology, 60*, 42-52.
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2007). The presence of and search for a calling: Connections to career development. *Journal of Vocational Behavior, 70*, 590-601.
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2010). The salience of a career calling among college students: Exploring group differences and links to religiousness, life meaning, and life satisfaction. *The Career Development Quarterly, 59*, 27-41, <http://dx.doi.org/10.1002/j.21610045.2010.tb00128.x>.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior, 26*, 155-176. <http://dx.doi.org/10.1002/job.301>
- Jamaluddin, D., Ratnasih, T., Gunawan, H., & Paujiah, E. (2020). *Pembelajaran Daring Masa Pandemi Covid – 19 Pada Calon Guru : Hambatan, Solusi, dan Proyeksi*. <https://core.ac.uk/download/pdf/305072868.pdf>
- Li, F., Jiao, R., Liu, D., & Yin, H. (2021). The Search for and Presence of Calling: Latent Profiles and Relationship With Work Meaning and Job Satisfaction. *Front. Psychol. 12:633351*. doi: 10.3389/fpsyg.2021.633351
- M. Shabir U. (2015). *Kedudukan Guru Sebagai Pendidik : Tugas dan Tanggung Jawab, Hak dan Kewajiban, dan Kompetensi Guru*. <https://journal.uinalauddin.ac.id/index.php/auladuna/article/download/878/848>
- Maggiore, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2015). Career Adapt-Abilities Scale – Short Form (CAAS – SF) : Construction and Validation. *Journal of Career Assessment 1 – 14*
- Noviana, A. N. (2014, Oktober 30). *Jenjang Pendidikan Formal di Indonesia Menurut Undang – Undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003*. <https://ilmupendidikan.net/pendidikan/peraturan/jenjang-pendidikan-formal-di-indonesia-uu-sisdiknas-2003>
- Praskova, A., Hood, M., & Creed, P. A. (2014). Testing a calling model of psychological career success in Australian young adults: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior, 85*, 125-135. doi:10.1016/j.jvb.2014.04.004

- Riasnugrahani, M., & Riantoputra, C. D. (2017). Indonesian leaders: Do they perceive to be called? In *Proceeding of the First Southeast Asia Regional Conference on Psychology: Human well-being and sustainable development* (p. 121). Hanoi, Vietnam.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Suara Merdeka. (17 januari 2004). “Karangan Khas”.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, Y. E. (2010). Kesulitan Belajar. *Magistra*, 22 (73), 33.
- Uce, Loeziana. “Realitas Aktual Praktis Kurikulum: Analisis terhadap KBK, KTSP dan Kurikulum 2013”. *Jurnal Ilmiah Didaktika*. Vol. 16. No. 2, 2016.
- Undang – Undang Republik Indonesia. (2005). *Tentang Guru dan Dosen*. <https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/2005/14TAHUN2005UU.htm>
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People’s relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21-33