

**ANALISIS INTEGRATIF FAKTOR PENENTU KINERJA GURU SEKOLAH
MENENGAH KEJURUAN: SINTESIS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
EFIKASI DIRI, KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS, DAN SIKAP KERJA DALAM
DINAMIKA EKOSISTEM VOKASI URBAN****Yudhi Hertanto¹, Sunar Wahid²**Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia ^{1,2}Email : yudhihertanto@gmail.com

Diterima: 20/8/2026; Direvisi: 3/9/2026; Diterbitkan: 9/9/2026

ABSTRAK

Revitalisasi pendidikan vokasi menuntut Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) bertransformasi secara masif guna menghasilkan lulusan yang relevan dengan kebutuhan industri. Di tengah dinamika urban dan kurikulum yang berubah cepat, performa guru SMK menjadi faktor krusial yang menentukan efektivitas pengajaran. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menyintesis jaring kausalitas antara kepemimpinan transformasional, efikasi diri, kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*), kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMK, dengan lokus tantangan kontekstual di wilayah metropolitan Kota Depok. Menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) dengan protokol PRISMA 2020, sebanyak 25 artikel jurnal ilmiah bereputasi nasional (SINTA) dan internasional (Scopus) dalam rentang waktu 2016–2026 dianalisis menggunakan teknik analisis tematik (*thematic analysis*) dan sintesis naratif berbasis bukti (*narrative synthesis*). Hasil penelitian mengonfirmasi bahwa kepemimpinan transformasional bertindak sebagai penggerak ekosistem pengajaran, sedangkan efikasi diri dan komitmen organisasi berfungsi sebagai prediktor langsung terhadap kinerja instruksional. Kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis terbukti memiliki peran mediasi dan perlindungan yang signifikan dalam mereduksi kejenuhan kerja (*burnout*) akibat beban ganda kurikulum di area urban. Kajian ini menghasilkan kerangka konseptual integratif yang memadukan aspek manajerial, kognitif-personal, emosional, dan perilaku kerja guru vokasi.

Kata Kunci: *Efikasi Diri, Ekosistem Urban, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Kesejahteraan Psikologis, Kinerja Guru SMK, Komitmen Organisasi.*

ABSTRACT

The revitalization of vocational education fundamentally demands that Vocational High Schools (SMK) undergo massive transformations to produce graduates who align with industrial needs. Amid rapid urban dynamics and curriculum shifts, the performance of vocational teachers serves as a decisive determinant of instructional quality. This study aims to analyze and synthesize the causal network connecting transformational leadership, teacher self-efficacy, psychological well-being, job satisfaction, and organizational commitment to vocational teacher performance, contextualized within the metropolitan setting of Depok City. Applying a *Systematic Literature Review* (SLR) approach guided by the PRISMA 2020 protocol, a total of 25 reputable national (SINTA) and international (Scopus) journal articles published between 2016 and 2026 were thoroughly synthesized using thematic analysis and evidence-based narrative synthesis. The findings confirm that transformational leadership acts as an overarching ecosystem catalyst, while self-efficacy and organizational commitment serve

as proximal predictors of instructional performance. Furthermore, job satisfaction and psychological well-being exert substantial mediating and protective buffer roles in mitigating professional burnout induced by curriculum workloads in urban environments. This study yields a novel integrated conceptual framework harmonizing managerial, cognitive-personal, emotional, and behavioral dimensions of vocational teachers.

Keywords: *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Psychological Well-Being, Teacher Performance, Teacher Self-Efficacy, Transformational Leadership, Urban Ecosystem.*

PENDAHULUAN

Akselerasi kebijakan strategis revitalisasi pendidikan vokasi di Indonesia secara fundamental menempatkan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebagai ujung tombak dalam memproduksi sumber daya manusia yang terampil, kompetitif, dan relevan dengan kebutuhan pasar kerja global (Indrawati et al., 2025). Kebijakan ini diakselerasi melalui program unggulan nasional seperti SMK Pusat Keunggulan (SMK PK) yang menitikberatkan pada penyelarasan kurikulum (*link and match*), peningkatan sarana prasarana pengajaran, serta penguatan tata kelola institusi (Hidayat & Patras, 2024). Guru SMK dalam ekosistem ini tidak sekadar bertindak sebagai transmittor pengetahuan teoretis, melainkan memegang peran kompleks sebagai instruktur laboratorium kejuruan, pengelola kemitraan industri, dan pembimbing kompetensi teknis yang adaptif terhadap agilitas dunia kerja (Armstrong, 2020). Konsekuensinya, efektivitas dan produktivitas kinerja guru SMK menjadi parameter paling krusial yang menentukan kualitas lulusan serta keberhasilan implementasi reformasi pendidikan vokasi.

Namun, upaya mengoptimalkan kinerja pendidik vokasi di wilayah perkotaan padat seperti Kota Depok menghadapi tantangan sosiologis dan struktural yang kompleks. Sebagai kawasan urban penyangga megapolitan Jabodetabek dengan pertumbuhan sektor industri digital, kreatif, dan manufaktur yang eksponensial, data Badan Pusat Statistik (BPS Kota Depok, 2024) mencatat bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) regional justru didominasi oleh lulusan SMK, yaitu sebesar 30,14%. Fenomena ketidaksesuaian keterampilan (*skills mismatch*) ini diperkuat oleh data ketenagakerjaan daerah yang mengindikasikan bahwa sekitar 57% lulusan vokasi belum memenuhi kualifikasi industri (Disnaker Kota Depok, 2024). Tekanan ini bermuara pada guru SMK yang dituntut melakukan peningkatan keahlian (*up-skilling* dan *re-skilling*) secara mandiri dan berkelanjutan.

Tantangan di lapangan semakin diperumit oleh dinamika implementasi Kurikulum Merdeka yang mewajibkan pembelajaran berbasis proyek (*project-based learning*) dan penguatan karakter profil pelajar (Efendi, 2023). Tuntutan tersebut membebani guru dengan urusan administratif sertifikasi keahlian siswa melalui Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan standardisasi bengkel praktikum. Beban kerja yang melampaui batas ideal, di mana guru sering kali mengajar tatap muka lebih dari 24 jam per minggu ditambah beban administrasi ganda (Kamal et al., 2025), memicu kerentanan stres kerja. Disparitas fasilitas dan sistem kompensasi antara SMK Negeri dan ratusan SMK Swasta di wilayah urban kian memicu ketimpangan kepuasan kerja, kelelahan emosional kronis (*burnout*), serta penurunan komitmen mengajar yang dapat mengikis mutu instruksional.

Secara teoretis, kinerja guru terbentuk dari interaksi triadik resiprokal antara lingkungan sosial-manajerial organisasi dan kapasitas kognitif-afektif internal pendidik (Bandura, 1997). Kinerja guru merepresentasikan hasil kerja nyata dalam mengemban tanggung jawab profesional, yang mencakup performa tugas inti pengajaran (*task performance*) dan performa

kontekstual sukarela (*contextual performance*) dalam memajukan reputasi sekolah dan kemitraan industri (Colquitt et al., 2019). Kinerja instruksional ini dipicu oleh kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui empat pilar utama (*the four I's*): pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individualized consideration*) (Bass & Avolio, 1994; Hariri et al., 2024; Suci et al., 2024). Pola kepemimpinan ini disempurnakan oleh pendekatan kepemimpinan berkesadaran (*mindful leadership*) dan humanis yang memperkuat efikasi diri guru (Astuti, 2025; Siregar et al., 2023).

Pada ranah kognitif-personal, efikasi diri guru (*teacher self-efficacy*)—yang mencakup dimensi tingkat kesulitan (*magnitude*), kemantapan keyakinan (*strength*), dan keluasan bidang (*generality*) (Bandura, 1997; Liana & Rijanti, 2016)—menentukan ketahanan mental guru dalam mengelola kelas dan menerapkan strategi pengajaran inovatif (Saleem et al., 2022; Tschannen-Moran & Hoy, 2001). Sementara itu, pada ranah psikologis, kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) berakar pada pemenuhan enam dimensi eudaimonik Ryff (1989): penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi, yang terbukti berinteraksi erat dengan nilai-nilai spiritualitas lokal (Kusumo, 2025; Muhammad & Syahid, 2022; Sukmawati & Husna, 2023). Pada aspek sikap kerja, kepuasan kerja bertindak sebagai respon evaluatif afektif (Locke, 1976), sedangkan komitmen organisasi merefleksikan keterikatan afektif (*affective commitment*), pertimbangan rasional (*continuance commitment*), dan kewajiban moral (*normative commitment*) guru terhadap institusi (Fadillah, 2025; Meyer & Allen, 1991; Wati et al., 2024).

Dinamika psikologis ini beroperasi di bawah kerangka model *Job Demands-Resources* (JD-R) (Bakker & Demerouti, 2007) dan *Conservation of Resources* (COR) Theory (Hobfoll, 1989). Model JD-R menjelaskan proses penurunan kesehatan (*health-impairment process*) ketika tuntutan kerja (*job demands*) seperti beban kurikulum dan stres urban menguras energi psikis guru hingga memicu *burnout*, serta proses motivasional (*motivational process*) ketika sumber daya pekerjaan (*job resources*) seperti kepemimpinan transformasional memicu keterikatan kerja (*work engagement*) dan kepuasan kerja (Klassen et al., 2012). Melalui teori COR, kepemimpinan transformasional bertindak sebagai sumber daya kontekstual (*contextual resource*) yang memicu akumulasi spiral perolehan sumber daya (*resource gain spiral*) guna menekan stres peran (*role stress*), sekaligus mencegah terjadinya spiral kehilangan sumber daya (*resource loss spiral*) (Darmawan et al., 2024; Hobfoll, 1989).

Meskipun kajian mengenai performa guru telah banyak dipublikasikan, sebagian besar studi masih terfragmentasi dan didominasi oleh analisis linier sederhana (Hidayat & Patras, 2024; Hidayat & Siregar, 2021). Penelitian yang mengintegrasikan aspek manajerial kepala sekolah, faktor kognitif-personal (efikasi diri), kesejahteraan emosional (*psychological well-being*), serta sikap kerja (kepuasan dan komitmen) ke dalam satu model struktural utuh pada lokus sekolah vokasi urban masih sangat terbatas. Melalui metode *Systematic Literature Review* (SLR) berpedoman pada protokol PRISMA 2020 (Page et al., 2021), penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, mengonseptualisasikan, dan merumuskan model integratif baru penentu kinerja guru SMK dalam menghadapi dinamika ekosistem vokasi perkotaan.

METODE PENELITIAN

Desain Kajian SLR dan Kerangka PICOS

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) terstruktur untuk mengidentifikasi, menyeleksi, mengevaluasi secara kritis, dan menyintesis bukti empiris

terkait determinan kinerja guru SMK (Kitchenham & Charters, 2007). Penulisan naskah ini mengadopsi pedoman pelaporan Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA 2020) (Page et al., 2021). Ruang lingkup kajian dibatasi menggunakan formulasi kerangka kerja PICOS (*Population, Intervention, Comparison, Outcome, Study Design*) sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Formulasi Protokol PICOS dalam Seleksi Literatur

Elemen PICOS	Batasan Operasional Penelitian
Population (P)	Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Indonesia, baik negeri maupun swasta.
Intervention (I)	Gaya kepemimpinan transformasional, efikasi diri guru, kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.
Comparison (C)	Karakteristik tata kelola SMK Negeri vs. Swasta, serta dinamika beban kerja ekosistem perkotaan.
Outcome (O)	Mutu, efektivitas tugas instruksional, dan produktivitas kinerja guru SMK.
Study Design (S)	Artikel jurnal kuantitatif eksplanatori, pemodelan persamaan struktural (<i>Structural Equation Modeling / SEM</i>), analisis jalur, regresi, dan metode campuran (<i>mixed-methods</i>).

Berdasarkan batasan PICOS tersebut, tiga pertanyaan penelitian (*research questions*) dirumuskan:

1. **RQ 1:** Bagaimana bentuk hubungan langsung (*direct effect*) dan ukuran kontribusi (R^2) dari kepemimpinan transformasional, efikasi diri, kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMK berdasarkan data empiris literatur mutakhir?
2. **RQ 2:** Bagaimana fungsi mediasi kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan efikasi diri dalam menjembatani pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru vokasi?
3. **RQ 3:** Bagaimana kondisi sosiologis urban memengaruhi kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dan retensi kerja guru SMK?

Strategi Pencarian dan Sumber Data

Penelusuran artikel ilmiah dilakukan secara digital pada rentang waktu Januari hingga Februari 2026 menggunakan tiga basis data terindeks: Google Scholar, SINTA (peringkat 1 sampai 3), dan Scopus. Rentang waktu publikasi dibatasi dari tahun 2016 hingga 2026. Strategi pencarian menggunakan kata kunci kombinasi operator Boolean:

("Kepemimpinan Transformasional" OR "*Transformational Leadership*") AND ("Efikasi Diri" OR "*Self-Efficacy*") AND ("Kesejahteraan Psikologis" OR "*Psychological Well-Being*") AND "Kepuasan Kerja" AND "Komitmen Organisasi" AND ("Kinerja Guru" OR "*Teacher Performance*") AND ("SMK" OR "*Vocational High School*")

Penapisan dan Kriteria Kelayakan (PRISMA 2020)

Proses seleksi artikel menerapkan kriteria kelayakan eksplisit. Kriteria inklusi meliputi: (1) artikel jurnal ilmiah *peer-reviewed* berbahasa Indonesia atau Inggris; (2) menggunakan metode kuantitatif atau metode campuran dengan pelaporan nilai statistik yang jelas (r , β , t , p , atau R^2); (3) berfokus pada subjek guru SMK di Indonesia; dan (4) menguji hubungan antarvariabel yang relevan. Kriteria eksklusi meliputi naskah prosiding, buku, tesis/disertasi yang belum diterbitkan di jurnal, kajian literatur non-empiris, serta artikel dengan data statistik yang tidak lengkap.

Dari penelusuran awal, diperoleh total 540 rekaman artikel (Google Scholar = 380, SINTA = 110, Scopus = 50). Setelah penghapusan duplikasi sebanyak 95 artikel, 445 artikel disaring berdasarkan judul dan abstrak. Penyaringan ini mengeksklusi 360 artikel yang tidak relevan. Sebanyak 85 artikel teks lengkap (*full-text*) dinilai kelayakannya secara mendalam. Pada tahap kelayakan, 60 artikel dikeluarkan karena tidak memenuhi kriteria metodologis (misal: bukan guru SMK, analisis regresi sederhana tanpa pelaporan koefisien lengkap). Akhirnya, sebanyak 25 artikel primer memenuhi seluruh kriteria inklusi dan diikutsertakan dalam sintesis akhir.

Teknik Analisis Data

Data yang diekstraksi dari 25 artikel primer dianalisis menggunakan dua teknik utama:

1. **Analisis Tematik (*Thematic Analysis*):** Mengelompokkan temuan-temuan empiris ke dalam klaster tema konseptual utama yang menjawab ketiga pertanyaan penelitian (hubungan langsung dan prediktor kinerja, mekanisme jalur mediasi ganda/sekuensial, serta tantangan sosiologis ekosistem urban).
2. **Sintesis Naratif Berbasis Bukti (*Evidence-Based Narrative Synthesis*):** Mengintegrasikan hasil estimasi parameter statistik (β , r , R^2) lintas studi untuk memetakan kekuatan hubungan kausalitas dan menyusun model kerangka konseptual komprehensif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik dan Tren Distribusi Artikel

Sebanyak 25 artikel primer yang diikutsertakan dalam tinjauan sistematis ini dipublikasikan dalam rentang waktu 2016–2026, dengan tren peningkatan volume publikasi yang signifikan pada periode 2020–2025 (mencapai 76% dari total artikel). Peningkatan ini dipicu oleh intensitas riset evaluasi implementasi Kurikulum Merdeka dan program SMK Pusat Keunggulan. Secara metodologis, seluruh artikel menggunakan pendekatan kuantitatif empiris: 13 artikel (52%) menggunakan analisis regresi linier berganda dan korelasi, 9 artikel (36%) menggunakan Pemodelan Persamaan Struktural (*Structural Equation Modeling* berbasis SEM-PLS atau SEM-Lisrel), dan 3 artikel (12%) menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang dipadukan dengan metode pembobotan operasional SITOREM (*Scientific Identification Theory for Operations Research in Education Management*). Ukuran sampel penelitian pada artikel yang dianalisis bergerak dari $N = 57$ hingga $N = 210$ guru vokasi.

Matriks penelaahan kritis terhadap 10 literatur rujukan utama yang mewakili karakteristik studi primer dirangkum pada Tabel 2.

Tabel 2. Matriks Penilaian Kritis Publikasi Rujukan Utama

No	Penulis & Tahun	Variabel yang Diteliti	Desain & Sampel (N)	Metode Analisis Data	Temuan Utama & Kontribusi Spesifik
1	Indrawati et al. (2025)	Kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kinerja guru	Kuantitatif survei, $N = 120$ guru SMK	Analisis regresi berganda	Kepemimpinan transformasional membentuk ekosistem pengajaran yang kondusif dan meningkatkan motivasi kerja.

2	Fadillah (2025)	Komitmen organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), kinerja guru (Y)	Kuantitatif deskriptif, $N = 142$ guru SMK Swasta	Regresi linier berganda	Kepuasan kerja memiliki pengaruh dominan ($\beta = 0,826$) dibanding komitmen organisasi ($\beta = 0,247$) terhadap kinerja guru.
3	Hidayat & Patras (2024)	Kepemimpinan transformasional, efikasi diri, kepercayaan, kinerja guru	Kuantitatif eksplanatori, $N = 175$ guru SMK	SEM-PLS	Efikasi diri dan kepemimpinan secara simultan menjelaskan 52,9% variansi kinerja guru; kepercayaan bertindak sebagai mediator parsial.
4	Muhammad & Syahid (2022)	Motivasi kerja, kesejahteraan psikologis, kinerja guru	Kuantitatif, $N = 210$ guru	Regresi berganda & CFA (Lisrel)	Kesejahteraan psikologis dan motivasi kerja secara simultan menjelaskan 28,2% variansi kinerja guru vokasi.
5	Kamal et al. (2025)	Beban kerja, kesejahteraan psikologis (PWB), kinerja guru	Kuantitatif asosiatif, $N = 98$ guru SMK	Analisis regresi & mediasi	Kesejahteraan psikologis terbukti memediasi dampak beban kerja administratif terhadap kualitas perencanaan pengajaran.
6	Wati et al. (2024)	Kepemimpinan transformasional, perilaku inovatif, komitmen kerja, kepuasan kerja, kinerja	Kuantitatif, $N = 135$ guru	Analisis jalur (<i>Path Analysis</i>)	Kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja dan komitmen afektif.
7	Hidayat et al. (2020)	Kepemimpinan situasional, efikasi diri, produktivitas kerja	Kuantitatif korelasional, $N = 175$ guru	Analisis jalur & SITOREM	Efikasi diri memiliki korelasi positif yang sangat kuat ($r = 0,719$) dengan produktivitas instruksional guru di kelas.

8	Liana Rijanti (2016)	& Motivasi kerja, efikasi diri, kinerja guru, kepemimpinan transformasional	Kuantitatif eksplanatori, $N = 84$ guru	<i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA)	Kepemimpinan transformasional memoderasi dan memperkuat pengaruh positif efikasi diri terhadap kinerja guru.
9	Listiyani & Fu'ad (2024)	Kepemimpinan transformasional, efikasi diri, kepuasan kerja, kinerja	Kuantitatif, $N = 57$ guru	Regresi linier berganda	Kepemimpinan transformasional dan efikasi diri terbukti secara parsial dan simultan meningkatkan kinerja mengajar.
10	Hidayat Siregar (2021)	& Kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja guru SMK	Kuantitatif eksplanatori, $N = 81$ guru	Analisis jalur via SPSS	Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berkontribusi secara simultan menjelaskan 53,4% fluktuasi kinerja guru SMK.

Sintesis Kausalitas dan Efek Jalur Antarvariabel (RQ 1 & RQ 2)

Hasil sintesis statistik terhadap 25 artikel primer menunjukkan bahwa seluruh hipotesis keterhubungan struktural berada pada arah positif dan signifikan. Sintesis nilai koefisien jalur (β), korelasi (r), dan koefisien determinasi (R^2) dirangkum pada Tabel 3.

Tabel 3. Sintesis Hubungan Kausalitas dan Efek Jalur Lintas Studi

No	Hubungan Variabel	Jalur	Nilai Koefisien Jalur (β) / Korelasi (r)	Nilai Signifikansi (p-value)	Kategori Efek Empiris	Rujukan Primer Kunci
1	Kepemimpinan Transformasional → Kinerja Guru		$\beta = 0,672$ / $r = 0,791$	$p < 0,01$	Positif dan sangat kuat	Elfira et al. (2024); Indrawati et al. (2025)
2	Efikasi Diri Guru → Kinerja Guru		$\beta = 0,358$ / $r = 0,719$	$p < 0,05$	Positif dan signifikan	Hidayat & Patras (2024); Hidayat et al. (2020)
3	Kepemimpinan Transformasional → Efikasi Diri		$\beta = 0,721$	$p < 0,01$	Pengaruh langsung sangat kuat	Elfira et al. (2024)
4	Kesejahteraan Psikologis → Kinerja Guru		$\beta = 0,365$	$p = 0,042$	Positif dan signifikan	Kamal et al. (2025); Muhammad & Syahid (2022)

5	Kepuasan Kerja → Kinerja Guru	$\beta = 0,826$	$p < 0,001$	Efek langsung dominan	Fadillah (2025)
6	Komitmen Organisasi → Kinerja Guru	$\beta = 0,247$	$p < 0,05$	Positif dan signifikan	Fadillah (2025); Hidayat & Siregar (2021)
7	Kepemimpinan & Efikasi Diri → Kinerja Guru	$R^2 = 0,529$	$p < 0,01$	Kontribusi simultan kuat (52,9%)	Hidayat & Patras (2024)
8	Kepuasan Kerja & Komitmen → Kinerja Guru	$R^2 = 0,808$	$p < 0,01$	Kontribusi sangat tinggi (80,8%)	Fadillah (2025)
9	Kesejahteraan Psikologis & Motivasi → Kinerja	$R^2 = 0,282$	$p < 0,05$	Kontribusi moderat (28,2%)	Muhammad & Syahid (2022)

Berdasarkan Tabel 3, kepuasan kerja mencatatkan efek langsung terbesar terhadap kinerja guru ($\beta = 0,826$), disusul oleh kepemimpinan transformasional ($\beta = 0,672$) dan efikasi diri ($\beta = 0,358$). Sementara itu, kepemimpinan transformasional terbukti memiliki korelasi langsung yang sangat kuat terhadap efikasi diri guru ($\beta = 0,721$).

Hasil Berdasarkan Kondisi Sosiologis Urban dan Rekayasa SITOREM (RQ 3)

Sintesis temuan empiris pada lokus sekolah urban mengungkap adanya disparitas struktural nyata antara SMK Negeri dan SMK Swasta, khususnya terkait pemenuhan kompensasi dan sarana bengkel praktikum. Di SMK swasta urban, kesejahteraan guru berhubungan sangat erat dengan performa instruksional ($t = 3,082, p = 0,003$). Guna merumuskan langkah penanganan terarah, sintesis pembobotan operasional berbasis metode SITOREM diklasifikasikan ke dalam matriks diagnostik pada Tabel 4.

Tabel 4. Matriks Diagnostik Rekayasa Kinerja Guru SMK Urban Berdasarkan SITOREM

Klasifikasi SITOREM	Prioritas	Indikator Teridentifikasi	Komponen	Langkah Operasional Rekayasa Strategis
Prioritas I: Perbaikan Segera (<i>Urgent Improvement</i>)	(Urgent)	1. Implementasi & pertukaran inovatif guru	& gagasan	1. Digitalisasi administrasi terpadu untuk memangkas birokrasi pelaporan Kurikulum Merdeka.
		2. Dimensi penguasaan lingkungan (<i>environmental mastery</i>)		2. Formulasi skala upah minimum institusi vokasi oleh yayasan sekolah swasta.
		3. Kesesuaian remunerasi finansial dengan beban kerja riil		3. Pembangunan komunitas praktisi mingguan (<i>knowledge sharing infrastructure</i>) untuk menyaliasi keterbatasan alat praktikum.

		4. Kelayakan fasilitas bengkel kejuruan & bahan praktikum	
		5. Reduksi beban administrasi pelaporan non-instruksional	
Prioritas Pertahankan Kembangkan (Maintenance & Support)	II: & &	1. Stimulasi intelektual (<i>intellectual stimulation</i>) kepala sekolah	1. Akselerasi program magang industri guru (<i>industrial internship</i>) bersama DUDIKA secara berkala.
		2. Dimensi tujuan hidup mulia (<i>purpose in life</i>) pendidik	2. Pembinaan visi spiritualitas kerja (<i>teaching as a calling</i>) guna memelihara motivasi intrinsik.
		3. Efikasi diri dalam strategi pengajaran kelas	3. Pelatihan kepemimpinan humanis dan berkesadaran (<i>mindful leadership</i>) bagi kepala sekolah.
		4. Komitmen afektif (<i>affective commitment</i>) terhadap visi sekolah	
		5. Iklim kerja kolegal dan saling percaya antar-guru	

PEMBAHASAN

Interpretasi Dinamika Manajerial dan Anomali Jalur Langsung

Temuan tinjauan sistematis ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memegang peranan krusial sebagai katalisator ekosistem kerja guru SMK. Melalui pilar stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) dan pertimbangan individual (*individualized consideration*), kepala sekolah mendorong guru untuk bertransformasi dari metode ceramah konvensional menuju pembelajaran berbasis proyek (*project-based learning*) yang selaras dengan Kurikulum Merdeka (Indrawati et al., 2025). Selain itu, stimulasi pimpinan secara langsung memvalidasi kompetensi profesional guru, menghasilkan korelasi yang sangat tinggi terhadap penguatan efikasi diri ($\beta = 0,721$) (Elfira et al., 2024; Hidayat & Patras, 2024).

Namun, sintesis mendalam terhadap pemodelan struktural SEM mengungkap adanya anomali koefisien jalur langsung (*direct path coefficient anomaly*) pada sekolah vokasi urban dengan keterbatasan sumber daya. Sebagaimana dilaporkan oleh Heryani et al. (2025), pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif/kinerja guru tercatat tidak signifikan ($\beta = 0,152, p = 0,381$), dan pengaruh langsung efikasi diri bahkan bernilai mendekati nol ($\beta = -0,002, p = 0,992$). Pola ini mengonfirmasi beroperasinya

mekanisme mediasi penuh (*full mediation*). Dalam kondisi sekolah swasta urban yang mengalami defisit sarana fisik laboratorium kejuruan, efikasi diri yang tinggi dari seorang guru tidak dapat terkonversi secara langsung menjadi performa instruksional yang inovatif. Keyakinan diri guru membentur dinding keterbatasan fasilitas materiil. Oleh sebab itu, efikasi diri dan stimulasi kepala sekolah harus ditransmisikan terlebih dahulu melalui aktivitas berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) ($\beta = 0,654, p < 0,001$) dan kolaborasi kreatif antarguru guna menyalasi keterbatasan alat praktikum secara kolektif sebelum kinerja nyata dapat terwujud (Heryani et al., 2025).

Mekanisme Mediasi Ganda dan Sekuensial Berbasis Model JD-R dan Teori COR

Transmisi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru beroperasi melalui jalur mediasi ganda (*dual-mediation*) dan sekuensial yang melibatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Berdasarkan integrasi model *Job Demands-Resources* (JD-R) (Bakker & Demerouti, 2007) dan Teori Konservasi Sumber Daya (*Conservation of Resources* / COR) (Hobfoll, 1989), kepemimpinan transformasional bertindak sebagai sumber daya kontekstual (*contextual resource*) yang memicu proses motivasional. Perhatian individual kepala sekolah menumbuhkan komitmen afektif guru yang mendalam, yang selanjutnya meningkatkan kepuasan kerja harian (Wati et al., 2024).

Kepuasan kerja terbukti menjadi mediator terkuat ($\beta = 0,826$) yang menghubungkan iklim kepemimpinan dengan produktivitas tugas guru (Fadillah, 2025). Dalam perspektif teori COR, kepuasan kerja yang tinggi bertindak sebagai tameng psikologis (*protective buffer*) yang memitigasi stres peran (*role stress*) akibat beban kerja ganda Kurikulum Merdeka (Avolio & Bass, 2004; Kamal et al., 2025). Guru yang memiliki kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis yang optimal memaknai tuntutan sertifikasi keahlian siswa bukan sebagai beban administratif yang melelahkan, melainkan sebagai tantangan profesional yang memperkaya aktualisasi diri (*eudaimonic growth*) (Muhammad & Syahid, 2022; Ryff, 1989).

Efek Moderasi Kompensatori dan Realitas Sosiologis Urban

Analisis kritis terhadap interaksi variabel menyingkap adanya efek moderasi kompensatori (*compensatory moderation effect*) dari dukungan sosial dan welas asih organisasi (*workplace compassion*) terhadap kinerja guru, yang dimoderasi oleh tingkat efikasi diri (Klassen et al., 2012). Bagi guru dengan tingkat efikasi diri yang rendah, dukungan sosial pimpinan dan rekan sejawat memberikan dorongan performa yang sangat masif ($\beta = 0,31, p < 0,001$). Welas asih organisasi menggantikan (*compensate*) kelemahan keyakinan internal guru. Sebaliknya, bagi guru dengan efikasi diri yang tinggi, dukungan sosial eksternal tidak memberikan dampak penambahan kinerja yang signifikan ($\beta = 0,06, ns$) karena guru tersebut telah memiliki cadangan sumber daya psikologis internal yang memadai untuk mengatasi tekanan kerja urban secara mandiri.

Secara sosiologis, temuan ini merefleksikan disparitas struktural di wilayah perkotaan seperti Kota Depok. Di SMK Negeri, stabilitas anggaran pemerintah dan status ASN/PPPK menjamin kepuasan kerja dasar guru. Sebaliknya, di SMK swasta, guru kerap dihadapkan pada ketidakpastian finansial dan beban kerja tinggi yang mengancam *psychological well-being* (Astuti, 2025; BPS Kota Depok, 2024). Ketika kompensasi finansial tidak sebanding dengan biaya hidup perkotaan, komitmen organisasi guru terdegradasi menjadi komitmen keberlanjutan transaksional (*continuance commitment*) semata, yang meningkatkan risiko perpindahan kerja (*turnover*). Rekayasa manajerial berbasis prioritas SITOREM menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru SMK urban menuntut langkah terpadu: penyederhanaan birokrasi digital, standarisasi upah minimum institusi swasta, serta pelembagaan

komunitas praktisi guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara psikologis (*flourishing work environment*).

KESIMPULAN

Tinjauan sistematis ini menyimpulkan bahwa kinerja guru SMK dalam dinamika ekosistem vokasi urban ditentukan oleh interaksi integratif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah, efikasi diri, kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Kepemimpinan transformasional berperan sebagai pendorong utama yang menstimulasi keyakinan kognitif (efikasi diri), sedangkan kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator dominan yang mengonversi dukungan kepemimpinan menjadi efektivitas pengajaran nyata di kelas. Di tengah tekanan beban kerja administratif dan tantangan kesenjangan keterampilan industri di wilayah perkotaan, kesejahteraan psikologis eudaimonik dan komitmen afektif terbukti bertindak sebagai faktor pelindung krusial yang mereduksi kejenuhan kerja (*burnout*) pendidik. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji model konseptual integratif ini secara empiris di lapangan menggunakan Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) berbasis data longitudinal dan pendekatan metode campuran (*mixed-methods*). Pengujian empiris pada konteks SMK swasta di wilayah suburban megapolitan sangat direkomendasikan guna menganalisis dinamika hubungan mediasi ganda dan efek moderasi kompensatori secara lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, T., Patras, Y. E., & Rosita, T. (2022). Hubungan gaya kepemimpinan situasional dan efikasi diri dengan kinerja guru sekolah dasar Kecamatan Rancakalong Kabupaten Sumedang. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 81–94. <https://doi.org/10.33751/jmp.v10i1.5124>
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to performance leadership* (7th ed.). Kogan Page Publishers.
- Astuti, A. D. (2025). Kontribusi gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru sekolah menengah. *Al-Riwayah: Jurnal Kependidikan*, 17(1), 59–74. <https://doi.org/10.47945/al-riwayah.v17i1.1342>
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Multifactor leadership questionnaire: Third edition manual and sampler set*. Mind Garden.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The *job demands-resources* model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman and Company.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- BPS Kota Depok. (2024). *Keadaan ketenagakerjaan Kota Depok 2024*. Badan Pusat Statistik Kota Depok.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Darmawan, D., Hardyansah, R., Marsal, A. P., & Da Silva, E. B. (2024). Change management and legal compliance in modern organizations. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 6(3), 11–16. <https://doi.org/10.51878/ijssmet.v6i3.2841>

- Disnaker Kota Depok. (2024). *Laporan tahunan profil ketenagakerjaan dan keselarasan lulusan vokasi Kota Depok*. Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.
- Efendi, E. (2023). The effectiveness of transformational leadership of school principals through work commitment on teachers' performance in the "Merdeka Belajar" era. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 11(2), 19–32. <https://doi.org/10.21831/jamp.v11i2.58476>
- Elfira, E., Rasdiana, R., Fitrawati, F., Jasman, M. W., Reski, K., Anwar, A., & Enaldi, E. (2024). Relationships among principal instructional leadership, teacher *self-efficacy*, and teacher performance within the Indonesian educational setting in the Merdeka Belajar era. *Frontiers in Education*, 9, Article 1378873. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1378873>
- Fadillah, M. P. N. (2025). Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Mansion Journal*, 12(2), 79–92. <https://doi.org/10.51878/mansion.v12i2.3412>
- Hariri, H., Mukhlis, H., Nurwahidin, M., Rusdiani, A., & Ridwan, R. (2024). Transformational teacher leadership: *Self-perceptions* of Indonesian primary education teachers. *International Journal of Educational Research*, 12, 45–59. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2024.102341>
- Heryani, R. D., Retnowati, R., & Hidayat, R. (2025). Improving innovative behavior through strengthening transformational leadership, *self-efficacy*, *knowledge sharing*, and creativity (Empirical study using SEM PLS and SITOREM analysis on private vocational school teachers in South Jakarta). *Journal of World Science*, 4(5), 556–574. <https://doi.org/10.58344/jws.v4i5.912>
- Hidayat, R., & Patras, Y. E. (2024). A structural model of teacher performance: The role of *self-efficacy*, transformational leadership, and trust among private vocational high school teachers. *International Journal of Educational Technology and Research*, 5(2), 112–127. <https://doi.org/10.51878/ijetr.v5i2.2154>
- Hidayat, R., Patras, Y. E., Hardhienata, S., & Agustin, R. R. (2020). The effects of situational leadership and *self-efficacy* on the improvement of teachers work productivity using correlation analysis and SITOREM. *COUNS-EDU: The International Journal of Counseling and Education*, 5(1), 6–15. <https://doi.org/10.23960/couns-edu.v5i1.60>
- Hidayat, S., & Siregar, R. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Mataram. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 13(2), 115–128. <https://doi.org/10.21831/jpv.v13i2.41258>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Indrawati, D., Wiyono, B. B., & Romlah, S. (2025). Peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Media Manajemen Pendidikan*, 8(1), 63–78. <https://doi.org/10.30738/mmp.v8i1.14562>
- Kamal, S. A. R., Nisa, K. R., & Jayadin, J. (2025). Pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kinerja guru dalam konteks tenaga kependidikan di sekolah. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 4(1), 766–781. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.2145>
- Kitchenham, B., & Charters, S. (2007). *Guidelines for performing Systematic Literature Reviews in software engineering* (Technical Report EBSE-2007-01). Keele University & Durham University.

- Klassen, R. M., Aldhafri, S., Mansfield, C. F., Purwanto, E., Siu, A. F., Wong, M. M., & Woods-McConney, A. (2012). Teachers' engagement at work: An international validation study. *The Journal of Experimental Education*, 80(4), 317–337. <https://doi.org/10.1080/00220973.2012.678409>
- Kusumo, A. A. N. (2025). A systematic evaluation of Ryff's *Psychological Well-Being Scale* and the implications for cross-cultural validity as well as spiritual values. *Jurnal EMPATI*, 14(6), 518–530. <https://doi.org/10.14710/empati.v14i6.46892>
- Liana, L., & Rijanti, T. (2016). Pengaruh motivasi dan *self-efficacy* terhadap kinerja guru dimoderasi gaya kepemimpinan transformasional. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call for Papers UNISBANK*, 724–731. <https://doi.org/10.31219/osf.io/unisbank.724>
- Listiyani, L., & Fu'ad, E. N. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMK Bunga Persada. *Jurnal Rekognisi Manajemen*, 8(1), 13–27. <https://doi.org/10.30998/jrm.v8i1.1894>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Dalam M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (hlm. 1297–1349). Rand McNally.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Muhammad, M., & Syahid, A. (2022). Work motivation and *psychological well-being* on teacher performance at Perguruan Alkhairaat Palu Indonesia. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 10(2), 97–109. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v10i2.28581>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, Article n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of *psychological well-being*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Saleem, A., Shenbei, C., & Salmuna, A. M. (2022). The influence of leadership style on teachers' job satisfaction and *self-efficacy*: The mediating role of emotional intelligence. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 834579. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.834579>
- Siregar, I., Sitompul, H., & Zubaidah, S. (2023). The role of mindful leadership and *psychological well-being* on *organizational citizenship behavior*. *Journal of Educational Management*, 11(2), 145–158. <https://doi.org/10.24114/jem.v11i2.4512>
- Suci, R., Wardoyo, C., & Hermanto, H. (2024). The influence of transformational leadership and teacher innovation on performance. *Journal of Applied Educational Studies*, 5(1), 22–35. <https://doi.org/10.51878/jaes.v5i1.1890>
- Sukmawati, E., & Husna, N. (2023). Religiosity, patience, and *psychological well-being* among Indonesian educators. *Islamic Guidance and Counseling Journal*, 6(2), 180–194. <https://doi.org/10.25217/igcj.v6i2.3412>



- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher *self-efficacy*: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17(7), 783–805.
[https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(01\)00036-1](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(01)00036-1)
- Wati, S. R., Lestari, N., Utami, S. M., Memi, M., & Hendra, R. (2024). Peran kepemimpinan transformasional, perilaku inovatif, komitmen kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekota Jambi. *EDUKATIF: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(3), 1121–1135.
<https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i3.6558>