
Perbedaan Komitmen Karier Profesi Guru Ditinjau dari Status Kepegawaian

Anindra Guspa^{1*)}, Devi Lusiria¹

Universitas Negeri Padang

*Corresponding author, e-mail: anindra.guspa@gmail.com

Abstract

Setiap profesi tentunya melekat pada setiap individu yang bekerja atau berkarier. Setiap individu yang bekerja berdasarkan aspek-aspek organisasi yang berjalan sebagaimana mestinya. Individu yang memiliki profesi atau karier tentunya memiliki Komitmen karier. Komitmen karier sangat penting dikaji terutama dalam lingkup Pendidikan. Dalam dunia pendidikan komitmen karier melekat pada setiap individu yang mencakup; identitas karier, Perencanaan karier dan resiliensi/ketahanan karier. Status kepegawaian seorang guru di Indonesia dibedakan menjadi beberapa status yakni; guru PNS, Guru swasta atau Yayasan dan Guru Honorer. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan komitmen karier ditinjau dari status kepegawaian. Penelitian ini menggunakan instrument atau alat ukur *Carrier Commitment Measures (CCM)* yang sudah dialihkan ke Bahasa Indonesia yang terdiri dari 12 aitem. Dari hasil analisis menggunakan *One Way Anava* di temukan bahwa hasil signifikan dengan koefisien F, 4,636 dengan taraf signifikansi $p=0,016$. Dari hasil uji statistik tersebut di temukan bahwa terdapat perbedaan komitmen karier profesi guru ditinjau dari status kepegawaian.

Keywords: Komitmen karier, Status kepegawaian.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author

Pendahuluan

SDM guru di Indonesia sangat perlu ditingkatkan. Berdasarkan Undang-undang No. 14 Tahun 2005 disebutkan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar dan membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada usia dini, dasar dan menengah. (UU No.14 Tahun 2005). Dengan tugas dan tanggung jawab tersebut tidak menutup kemungkinan permasalahan guru di sekolah juga kompleks, baik permasalahan individu guru dengan keluarga, dengan sekolah, peserta didik dan permasalahan lainnya. Salah satu permasalahan guru adalah Kompetensi dan karier yang tidak sesuai, pembinaan karier yang tidak jelas serta ketidaksesuaian apa yang dilakukan guru dengan sebagai sebuah profesi dengan apa yang diterimanya (Riana Afifah, 2012). Padahal guru juga dibebankan melibatkan siswa dalam pembelajaran aktif (Deri et al., 2023).

Berdasarkan data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, dari seluruh guru aktif saat ini, hanya 1.520.354 (52,3%) guru berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sedangkan sisanya 47,7% merupakan guru honorer yang terdiri dari 401.182 Guru Tetap Yayasan (GTY/PTY), 13.328 Guru Tidak Tetap (GTT) provinsi, 141.724 GTT kabupaten/kota, 3.770 guru bantu pusat, 704.503 guru honorer sekolah, dan 121.378 guru dari kategori lainnya (Andina & Arifa, 2021). Data tersebut menggambarkan bahwa guru berstatus Honorer masih sangat banyak. Kesejahteraan seorang guru dipengaruhi oleh status kepegawaian mereka Guru PNS tentunya lebih layak kesejahteraan dibandingkan Honorer dan guru Yayasan. dengan adanya fenomena ini membuat jumlah guru akan semakin berkurang dari hari kehari, guru akan mencari pekerjaan yang lebih jelas dibandingkan pekerjaan yang tidak jelas. Komitmen karier merupakan sikap individu untuk mencapai tujuan dengan cara melakukan pengembangan diri sehingga mencerminkan komitmen individu terhadap tujuannya (Vandenberghe & Basak Ok, 2013).

Perbandingan kesejahteraan guru dari PNS dan Honorer masih sangat jauh berbeda. Dengan demikian sebagian besar guru yang berstatus honorer akan rentan terkena ketidakprofesionalan dalam bekerja dan

berimpas pada komitmen karier yang telah dibangun sejak lama. Kemudian hal itu juga menyebabkan guru honorer cenderung lebih meninggalkan pekerjaannya karena kesejahteraan yang belum memadai. Komitmen karier seorang guru dikaitkan dengan komitmen dalam menjalankan tugasnya seperti menambah pengetahuan dan pengembangan pendidikan itu sendiri (Zuraida et al., 2020).

Pencapaian karier seorang guru tentunya dapat dilihat dari niat dan minat guru dalam mengembangkan komitmen karier mereka sebagai guru. Blau (1985) melakukan pengukuran mengenai komitmen karier ini sehingga memberikan pemahaman bahwa komitmen karier tersebut merupakan dedikasi seseorang untuk bisa mempertahankan dan terikat dengan domain atau wilayah pekerjaan atau profesi tersebut. Artinya bahwa, seorang guru yang memiliki Komitmen karier yang tinggi ditunjukkan dengan menghasilkan kinerja yang optimal dibandingkan dengan guru yang memiliki komitmen karier yang rendah (K. Lee et al., 2000). Komitmen karier adalah sikap seorang individu terhadap karier yang mereka pilih kemudian bentuknya berupa antusiasme dalam bekerja. Dalam kajian lanjutan komitmen karier dikatakan sebagai sebuah kinerja yang membuat seseorang fokus dalam bekerja dan meminimalisir *burnout* (Gan & Cheng, 2021). Komitmen karier juga menjadi tolak ukur dan faktor untuk membuat seseorang bertahan pada pekerjaannya (Niu, 2010).

Komitmen karier memiliki aspek yakni; Identitas karier, Ketabahan karier dan perencanaan karier (Carson & Bedeian, 1994). Perencanaan karier meliputi dimana seorang guru mampu merencanakan karier dan menentukan pertumbuhan dan pengembangan karier mereka. Identitas karier mencakup perasaan emosional individu dengan karier yang dipilihnya. Ketabahan karier yakni sejauh mana seseorang mampu dan tekun dalam mencapai tujuan karier mereka. Guru yang memiliki komitmen dengan kariernya akan memberikan kedinamisan dan semangat untuk menjadi karier dan pekerjaannya (Izzati et al., 2022).

Komitmen karier memiliki banyak faktor yang mempengaruhinya meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal muncul dari dalam individu, sedangkan eksternal muncul dari luar individu. Faktor internal yaitu; Komitmen Organisasi, *work engagement*, kepuasan kerja (Nazish et al., 2013), keprbadian (Arora & Rangnekar, 2016)(Xiao et al., 2014) dan self efikasi. Faktor eksternal yang mempengaruhi ialah situasi kerja (Nazish et al., 2013)(Cai et al., 2018)(Pasha et al., 2017) yang meliputi kondisi kerja, persepsi terhadap ancaman kerja, promosi, kontribusi yang diharapkan serta penghargaan.

Status kepegawaian merupakan salah satu kebijakan yang diterapkan oleh pemerintah. Guru terbagi menjadi tiga kelompok yaitu; guru PNS, Guru Non PNS/Honorer dan Guru Sawasta atau Yayasan. berdasarkan kesimpulan dari pengamatan dan wawancara peneliti terhadap para guru Honorer menyatakan bahwa kesejahteraan ini membuat mereka berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya. Sedangkan guru PNS tidak pernah memikirkan untuk berhenti. Guru Yayasan atau guru swasta menyatakan mereka berusaha untuk mengikuti tes seleksi PNS agar mereka merasa aman dalam hal kesejahteraan. Status kepegawaian ini masuk dalam salah satu faktor eksternal dalam mempengaruhi komitmen karier. Faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah terkait status kepegawaian yakni Guru Honorer dan Guru PNS yang belum diselesaikan oleh pemerintah selaku pengambil kebijakan juga menjadi variabel yang sangat memungkinkan mempengaruhi komitmen karier. Dong Chul Shim & Rohrbaugh (2011) menjelaskan bahwa pegawai pemerintah memberikan komitmen karier yang lebih baik dibandingkan pegawai non pemerintah. Kemudian dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti, tampak bahwa ada grafik yang berbeda dari variabel demografi serta status kepegawaian dari subjek guru (Guspa & Yusra, 2021) namun penelitian berikutnya menyatakan Status Kepegawaian tidak mempengaruhi komitmen karier (Guspa & Yusra, 2023).

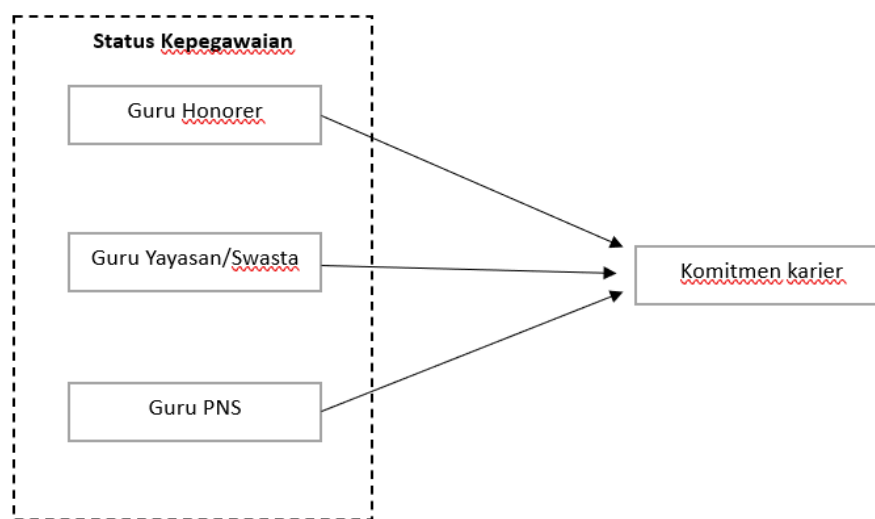
Berdasarkan uraian latar belakang maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada perbedaan komitmen karier ditinjau dari status kepegawaian. Berdasarkan penelitian terdahulu ditemukan beberapa gap penelitian sehingga dilakukan penelitian yang mendalam dengan metode yang berbeda sehingga mampu menjelaskan komitmen karier pada profesi guru. Penelitian ini sudah banyak diteliti pada profesi guru namun penelitian komparatif ini menjadi penting untuk mengetahui terkait status kepegawaian guru sehingga penelitian ini juga akan memberikan manfaat praktis dalam diskusi kebijakan terkait guru dan dunia pendidikan. Hasil penelitian ini akan memberikan masukan kepada pengambil kebijakan untuk selalu memperhatikan Komitmen karier seorang guru sehingga profesi guru akan tetap dapat mempertahankan karier mereka secara maksimal bisa bangga menjadi seorang guru, memiliki ketabahan karier yang baik serta memiliki perencanaan karier yang terarah sesuai kompetensi mereka. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian berjudul perbedaan komitmen karier profesi guru ditinjau dari Status kepegawaian.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini merupakan guru yang sudah profesional yakni guru yang sudah mengikuti Program Profesi Guru dan guru yang sudah sertifikasi. Dalam penelitian ini memiliki populasi guru yang telah tersertifikasi profesi guru. Pengambilan sampel penelitian dengan menggunakan teknik *simple random sampling* yang berjumlah 107 orang subjek (N=107). Instrumen dalam penelitian ini menggunakan instrumen *Career commitmen measure* (CCM) dari Blau, (1985) yang sudah di adaptasi dan dialih bahasakan oleh Ingarianti et al., (2019). Pengolahan data hasil penelitian akan menggunakan analisa kuantitatif komparatif untuk melihat perbedaan Komitmen karier ditinjau dari status kepegawaian.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan teknik analisis *One Way Anava*. Dengan gambaran model penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan analisis statistik didapat data deskriptif terkait subjek penelitian sebagai berikut :

Jenis Kelamin	1	Laki-laki	57	107
	2	Perempuan	50	
Status Kepegawaian	1	Guru (PNS)	43	107
	2	Guru (Honorar)	36	
	3	Guru Yayasan (Swasta)	39	
N = 107				

Dari Tabel 1. Diketahui bahwa jumlah total subjek penelitian adalah 107 (N=107) dengan jumlah laki-laki sebanyak 57 orang dan perempuan sebanyak 50 orang. Sedangkan dilihat dari status kepegawaian Guru PNS sebanyak 43 orang, Guru Honorar sebanyak 36 Orang dan Guru Yayasan atau swasta sebanyak 39 orang .

Tabel 1. Deskriptif Komitmen karier

No	Aspek	Min	Max	Mean	SD	Kategorisasi	Frek	Presentase
1		25	38	31,17	26,3	tinggi	38	40,66%

Komitmen Karier	sedang	69	59,34%
	rendah	0	0

Berdasarkan tabel 2. Komitmen karier subjek penelitian berada umumnya dikategori sedang yaitu sebanyak 69 subjek (59,34%) kemudian pada kategori tinggi sebanyak 69 orang (59,34%). Dari data diatas menunjukkan bahwa komitmen karier seorang guru pada level sedang sehingga akan berhubungan dengan adanya pertumbuhan karier dan peningkatan kompetensi juga karakteristik pribadi yang erat kaitannya dengan pekerjaannya (Hall, 1971). Selanjutnya komitmen karier yang sedang ini menunjukkan bahwa seorang guru memiliki profesionalitas yang belum maksimal dan penanaman nilai professional, bangga akan identitasnya serta merencanakan karier mereka belum seperti yang diharapkan.

Selanjutnya dilakukan uji hipotesis, hasil analisis uji hipotesis dengan menggunakan analisis data statistic *One Way Anava* adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil analisis uji hipotesis

Variabel	Mean	F	Signifikansi (p)
Perbedaan komitmen karier ditinjau dari status kepegawaian	30,084	4,636	0,012

Dari hasil analisis uji hipotesis ditemukan bahwa Perbedaan komitmen karier ditinjau dari status kepegawaian memiliki koefisien anova (F) sebesar 4,636 dan rata-rata skor (mean) sebesar 30,084. Selanjutnya dari uji hipotesis didapati bahwa signifikansi (p) memiliki skor 0,012 artinya bahwa komitmen karier secara signifikan memiliki perbedaan ditinjau dari status kepegawaian. Dengan demikian Hipotesis penelitian ini diterima bahwasanya terdapat perbedaan komitmen karier profesi guru ditinjau dari status kepegawaian, komitmen karier antara Guru dengan status PNS, Swasta dan honorer berbeda antara satu dan yang lainnya.

Perbedaan dari setiap status kepegawaian seorang guru adalah kesejahteraan, Kesejahteraan ini akan berkaitan dengan pendapatan dan kejelasan akan karier. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen karier berhubungan dengan kesejahteraan subjektif bagi seorang individu, artinya bahwa kesejahteraan seorang guru akan menentukan bagaimana komitmen karier mereka akan meningkat (Jue & Ha, 2018). Selain itu komitmen karier merupakan sikap seseorang dalam mencapai tujuan yang diinginkan terutama berkaitan dengan kemajuan diri. Jika status kepegawaian ini menjadi sebuah masalah akan komitmen karier juga akan terdampak (C. S. Lee et al., 2012).

Dukungan pemerintah akan Nasib seorang guru yang status kepegawaian berbeda juga mempengaruhi komitmen karier mereka. Sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa seorang guru menyukai lingkungan kerja yang baik, dukungan yang baik serta hubungan kerja yang berkualitas (C. S. Lee et al., 2012). Dukungan oleh pemerintah dengan lebih menipiskan jarak antara status honorer, PNS dan Swasta akan lebih berdampak kepada komitmen karir. Jika seseorang diberikan kompensasi yang sesuai maka orang tersebut akan mempersipikan dukungan yang baik dan puas akan pekerjaannya. Singhal & Rastogi (2018) menyatakan bahwa jika seseorang merasa terdapat pengaruh positif kepad hidupnya maka seseorang tersebut akan bertahan dengan pekerjaannya dan mempertahankan komitmen karier yang baik.

Simpulan

Gap dan jarak antara status kepegawaian guru tersebut yang membuat komitmen karier seorang guru juga akan berbeda, bergantung dari status kepegawaian. Dengan perbedaan ini jika ditinjau dari aspek komitmen karier itu sendiri maka profesi guru yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama akan mengalami perbedaan dalam hal identitas karier mereka yang mana guru akan bangga dengan karier mereka. Kemudian akan berbeda dalam hal ketabahan karier sehingga mereka ketekunan mencapai karier akan bergantung dengan status kepegawaian mereka dan perencanaan karier juga akan berbeda sehingga pengembangan kompetensi akan karier mereka juga akan berbeda-beda bergantung dari status kepegawaian. Hal ini tentunya akan berdampak pada proses pembelajaran dan proses menciptakan SDM unggul di Indonesia.

Referensi

- Andina, E., & Arifa, F. N. (2021). Problematika Seleksi dan Rekrutmen Guru Pemerintah di Indonesia. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 12(1), 85–105. <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v12i1.2101>
- Arora, R., & Rangnekar, S. (2016). The Interactive Effects of Conscientiousness and Agreeableness on Career Commitment. *Journal of Employment Counseling*, 53(1), 14–29. <https://doi.org/10.1002/joec.12025>
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(4), 277–288. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1985.tb00201.x>
- Cai, H., Ocampo, A. C. G., Restubog, S. L. D., Kiazad, K., Deen, C. M., & Li, M. (2018). Career Commitment in STEM: A Moderated Mediation Model of Inducements, Expected Contributions, and Organizational Commitment. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 359–376. <https://doi.org/10.1177/1069072717695586>
- Carson, K. D., & Bedeian, A. G. (1994). Career Commitment: Construction of a Measure and Examination of Its Psychometric Properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44(3), 237–262. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1017>
- Deri, P. S., Cahyadi, S., & Susiati, E. (2023). How Teacher Support Affects Students Engagement in Learning Math? *Neo Konseling*, 5(1), 1–4.
- Dong Chul Shim, & Rohrbaugh, J. (2011). Government Career Commitment and the Shaping of Work Environment Perceptions. *The American Review of Public Administration*, 41(3), 263–284. <https://doi.org/10.1177/0275074010374504>
- Gan, Y., & Cheng, L. (2021). Psychological Capital and Career Commitment Among Chinese Urban Preschool Teachers: The Mediating and Moderating Effects of Subjective Well-being. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.509107>
- Guspa, A., & Yusra, Z. (2021). Studi Deskriptif Mengenai Profil Komitmen Karier pada Peserta Program Pendidikan Profesi Guru (PPG). *Jptam.Org*, 5, 2604–2611. <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/1259>
- Guspa, A., & Yusra, Z. (2023). Dampak demografi dan status kepegawaian terhadap komitmen karier pada profesi guru. *Riset Aktual Psikologi*, 14(1).
- Hall, D. T. (1971). A theoretical model of career subidentity development in organizational settings. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(1), 50–76. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(71\)90005-5](https://doi.org/10.1016/0030-5073(71)90005-5)
- Ingarianti, T. M. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Karier. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(2), 202–209. <https://doi.org/10.22219/jipt.v5i2.4935>
- Ingarianti, T. M., Purwono, U., & Fajrianthi. (2019). Adaptasi Instrumen Komitmen Karier. *Jurnal Psikologi*, 18(2), 199–217.
- Izzati, U. A., Nurchayati, N., Lolita, Y., & Olievia Prabandini Mulyana. (2022). Professional Commitment in Terms of Gender and Tenure of Vocational High School Teachers. *IJORER : International Journal of Recent Educational Research*, 3(2), 135–146. <https://doi.org/10.46245/ijorer.v3i2.193>
- Jue, J., & Ha, J. H. (2018). The professional identity, career commitment and subjective well-being of art therapy students. *The Arts in Psychotherapy*, 57, 27–33. <https://doi.org/10.1016/j.aip.2017.10.007>
- Lee, C. S., Hung, D. K. M., & Ling, T. C. (2012). Work Values of Generation Y Preservice Teachers in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 65, 704–710. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.11.187>
- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person- and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 799–811. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.5.799>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. 247, 224–247.

-
- Muthuvelo, R., & Rose, R. (2005). Typology of Organisational Commitment. *American Journal of Applied Sciences*, 2(6), 1078–1081. <https://doi.org/10.3844/ajassp.2005.1078.1081>
- Nazish, A., Amjad, R., Mehboob, S. A. A., & Rizwan, M. (2013). Job and Career Influences on Career Commitment Among Employees Of Banking Sector : The Mediating Effect Of Job Satisfaction & Organizational Commitment. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(11), 47–54.
- Niu, H.-J. (2010). Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees' career commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 29(4), 743–750. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2010.03.006>
- Paino, Thani, & Idris. (2012). Organizational and professional commitment on dysfunctional audit behaviour. In *African Journal Of Business Management* (Vol. 6, Issue 4, pp. 94–105). <https://doi.org/10.5897/AJBM11.1974>
- Pasha, A. T., Hamid, K. A., & Shahzad, A. (2017). Mediating Role of Career Commitment in the Relationship of Promotional Opportunities, Rewards and Career Success. *Pakistan Journal of Statistics and Operation Research*, 13(1), 185. <https://doi.org/10.18187/pjsor.v13i1.1587>
- Reeve, J., & Tseng, C.-M. (2011). Agency as a fourth aspect of students' engagement during learning activities. *Contemporary Educational Psychology*, 36(4), 257–267. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2011.05.002>
- Riana Affah. (2012). 4 Masalah Utama Guru yang Tak Kunjung Selesai". *Kompas.Com*. <https://edukasi.kompas.com/read/2012/11/26/1337430/4.Masalah.Utama.Guru.yang.Tak.Kunjung.Selesai>
- Singhal, H., & Rastogi, R. (2018). Psychological capital and career commitment: the mediating effect of subjective well-being. *Management Decision*, 56(2), 458–473. <https://doi.org/10.1108/MD-06-2017-0579>
- Sloan, M. M. (2017). Gender Differences in Commitment to State Employment: The Role of Coworker Relationships. *Public Personnel Management*, 46(2), 170–187. <https://doi.org/10.1177/0091026017702612>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi*. Alfabeta.
- Vandenberghe, C., & Basak Ok, A. (2013). Career commitment, proactive personality, and work outcomes: a cross-lagged study. *Career Development International*, 18(7), 652–672. <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2013-0013>
- Xiao, W., Zhou, L., Wu, Q., Zhang, Y., Miao, D., Zhang, J., & Peng, J. (2014). Effects of person-vocation fit and core self-evaluation on career commitment of medical university students: the mediator roles of anxiety and career satisfaction. *International Journal of Mental Health Systems*, 8(1), 8. <https://doi.org/10.1186/1752-4458-8-8>
- Zuraida, I., Retnowati, R., & Hidayat, R. (2020). Peningkatan komitmen profesional guru SMP melalui penguatan efikasi diri dan budaya organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 110–114. <https://doi.org/10.33751/jmp.v8i2.2766>
-