

Eksplorasi Komitmen Karier Guru

An Exploration of Teacher's Career Commitment

Olivia Prabandini Mulyana*¹, Umi Anugerah Izzati¹, Meita Santi
Budiani¹, Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi¹

¹Program Studi Psikologi Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia

ARTICLE INFO	A B S T R A C T
<p>Article History Submitted: December 30th, 2022 Final Revised: January 27th, 2023 Accepted: January 31st, 2023</p>	<p><i>Career commitment refers to an individual's attitude towards the career he has, including willingness and enthusiasm to work in a certain capacity. Studies have found that career commitment leads to better performance, reducing job turnover rates. This study aims to explore teacher's career commitment. The method used in this study was descriptive quantitative and data collection was carried out on a career commitment scale. The respondents to the study were 191 teachers. Data analysis was carried out using descriptive statistical analysis techniques. The results showed that the teacher's career commitment scores were mostly in the very high and high category. The results of further analysis related to gender showed that female teachers had higher career commitment scores than male teachers. Based on tenure, it shows that teachers with more than 20 years of tenure have a higher career commitment score than the group of teachers with more than ten years and less than ten years of tenure.</i></p>
<p>Keywords: Career Commitment Teacher</p>	<p>A B S T R A K</p>
<p>Kata kunci: Komitmen Karier Guru</p> <p> </p> <p><i>This is an open access article under the CC-BY-SA license</i></p> <p><i>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i></p>	<p>Komitmen karier mengacu pada sikap individu terhadap karier yang dimiliki, termasuk kesediaan dan antusiasme bekerja dalam kapasitas tertentu. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa komitmen karier mengarah ke kinerja yang lebih baik, mengurangi tingkat pergantian pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi komitmen karier pada guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dan pengumpulan data dilakukan melalui skala komitmen karier. Responden penelitian merupakan 191 guru. Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar skor komitmen karier guru termasuk dalam kategori sangat tinggi dan tinggi. Hasil analisis lebih lanjut bahwa terkait jenis kelamin menunjukkan bahwa guru perempuan memiliki skor komitmen karier yang lebih tinggi dibandingkan guru laki-laki. Berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa guru dengan masa kerja lebih dari 20 tahun memiliki skor komitmen karier yang lebih tinggi dibandingkan kelompok guru dengan masa kerja lebih dari sepuluh tahun dan kurang dari sepuluh tahun.</p>

Korespondensi tentang artikel ini dapat dialamatkan kepada Olievia Prabandini Mulyana melalui e-mail: olieviaprabandini@unesa.ac.id

Pendidikan merupakan komponen penting dalam hal pengembangan dan kemajuan bangsa dalam menghadapi tantangan dunia yang semakin modern. Perkembangan zaman yang semakin cepat menjadi tantangan tersendiri bagi dunia pendidikan dalam menyiapkan generasi muda dalam menghadapi zaman yang semakin maju di masa depan. Hal ini tidak terlepas dari peran guru dalam mendidik generasi penerus bangsa untuk menyiapkan diri baik dari segi kompetensi, kemampuan dan mental dalam menghadapi perkembangan zaman di masa depan. Guru memegang peran penting dalam dunia pendidikan hal ini juga tidak terlepas dari peran guru dalam mendidik serta mengarahkan peserta didik dalam mengembangkan kemampuan dan potensi yang dimilikinya. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, menyatakan bahwa guru merupakan tenaga pendidik profesional yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.

Sebagai komponen penting dalam dunia pendidikan, sudah selayaknya guru mendapatkan kesejahteraan hidup yang layak dan terjamin baik guru yang telah berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun guru yang belum berstatus sebagai PNS. Berdasarkan data dari Kemendikbud, dari jumlah keseluruhan guru aktif saat ini baru 1.520.354 (52,3%) guru yang memiliki status sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sementara itu, 47,7% sisanya merupakan guru honorer dengan rincian 401.182 Guru Tetap Yayasan (GTY/PTY), 13.328 Guru Tidak Tetap (GTT) provinsi, 3.770 guru bantu pusat, 704.503 guru honorer sekolah, dan 121.378 guru berasal dari kategori lainnya (Andina dan Arifa, 2021). Dari data tersebut dapat dilihat bahwa status guru yang belum menjadi PNS masih sangat tinggi di Indonesia. Saat ini, kesejahteraan guru masih jauh dari kata layak khususnya bagi sebagian besar guru yang belum

menyandang gelar PNS. Dilansir dari Bandung Bergerak.id, mereka mengaku upah dari guru honorer yang telah memiliki pengalaman mengajar cukup lama, masih belum bisa dikatakan layak, tidak stabil, dan seringkali mengalami keterlambatan hingga berbulan-bulan (Hakiki, 2021). Selain itu, sudah sepantasnya guru honorer juga memperoleh status kepegawaian, jaminan kesejahteraan, sertifikasi, perlindungan sosial, kompetensi, serta berbagai pengembangan potensi lainnya yang ternyata hanya didapatkan oleh guru yang memiliki status sebagai PNS.

Problematika ini semakin tidak terkendali, pasalnya tahun ini pemerintah telah sepakat untuk meniadakan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan menggantinya dengan rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dikutip dari laman Kompas.com, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB) telah memastikan bahwa pemerintah telah benar-benar menutup penerimaan CPNS dan hanya melakukan rekrutmen pada PPPK (Bramasta, 2022). Pemerintah hanya menerima ASN untuk formasi PPPK yang akan diduduki oleh tenaga pendidik, tenaga kesehatan, dan tenaga penyuluhan.

Bagi CPNS formasi guru, tes CPNS tahun 2022 akan disesuaikan dengan kebutuhan dan rekrutmen CPNS hanya dibuka serta dapat dilakukan melalui skema sekolah kedinasan. Hal ini tidak semata-mata mampu mengatasi permasalahan yang dirasakan oleh guru non CPNS, pasalnya persyaratan dari program PPPK ini salah satunya adalah minimal pendidikan terakhir adalah sarjana sehingga mereka yang telah memiliki pengalaman mengajar lebih lama, namun bukan lulusan sarjana, tidak bisa mengikuti program tersebut.

Adanya ketentuan pemerintah yang meniadakan seleksi CPNS dan menggantinya dengan PPPK mengakibatkan profesi sebagai guru sudah tidak lagi menjadi hal paling diminati.

Meskipun PPPK dapat diikuti oleh lulusan sarjana, namun program tersebut memiliki perbedaan signifikan dengan PNS, salah satunya adalah tunjangan pensiun yang hanya bisa didapatkan oleh PNS. Hal ini akan berdampak pada penurunan jumlah profesi sebagai guru dikarenakan pudarnya komitmen karier yang telah dibangun sejak lama dan akan banyak guru yang meninggalkan kariernya untuk mencari karier yang lebih jelas.

Tuntutan pendidikan saat ini semakin besar yang menjadikan guru kesulitan dalam menjalankan profesinya. Tuntutan yang dimaksud seperti penyesuaian dengan kurikulum yang terus menerus diperbaharui dimana guru dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan kurikulum pendidikan yang mudah berubah. Seperti yang kita ketahui, di zaman yang semakin berkembang ini perlu diimbangi dengan perubahan untuk dapat mengikuti perkembangan yang terjadi, termasuk di sektor pendidikan. Indonesia berusaha untuk meningkatkan perkembangan pendidikan yang menjadi sektor penting dalam zaman ini. Hal tersebut diwujudkan dalam sistem kurikulum yang terus diperbaharui. Hal ini tidak terlepas dari peran guru sebagai tenaga pendidikan untuk dapat menerapkan kurikulum yang berlaku. Keinginan untuk mengikuti perkembangan zaman, ditambah dengan kurikulum yang sering mengalami perubahan yang begitu cepat menjadi tantangan tersendiri bagi guru. Pasalnya, belum meratanya pendidikan di Indonesia membuat penerapan kurikulum yang baru membutuhkan waktu yang cukup lama bagi guru untuk bisa menyesuaikan diri dan menerapkannya pada peserta didik. Hal ini seringkali memunculkan keinginan bagi guru untuk beralih ke profesi yang lain sehingga minat terhadap profesi guru juga semakin menurun setiap tahunnya (Andina & Arifa, 2021).

Permasalahan ini dapat membuat guru maupun calon guru berfikir dua kali untuk melanjutkan profesinya atau tetap dengan komitmen kariernya menjadi seorang guru. Komitmen karier sendiri merupakan sikap untuk mencapai tujuan yang dilakukan oleh individu dalam hal pengembangan diri yang merefleksikan komitmen individu terkait

tujuannya (Vandenberghe & Ok, 2013). Komitmen karier yang tinggi akan membuat individu berupaya sekuat tenaganya untuk mencapai karier yang diinginkannya. Dengan dimilikinya komitmen karier, individu akan senantiasa mendedikasikan diri sepenuhnya kepada pekerjaan yang dimilikinya dan berusaha untuk menjaga keprofesionalan dirinya dalam bekerja. Selain itu, komitmen karier juga didefinisikan sebagai motivasi yang dimiliki individu dalam menjalankan pekerjaan dengan karier yang menjadi pilihannya (Wilson, M. E., Liddell, D. L., Hirschy, A. S., & Pasquesi, K., 2016). Komitmen karier dapat disebut sebagai faktor yang penting bagi individu untuk bisa bertahan lebih lama dalam suatu pekerjaan serta untuk dapat mengembangkan kemampuan khusus yang dimilikinya (Niu, 2010).

Guru yang memiliki komitmen karier, dianggap mampu untuk tetap fokus memikirkan profesi yang dijalannya sebagai guru dan mampu bersikap rasional dalam membuat keputusan untuk kemajuan karier terhadap profesi yang dijalannya. Berdasarkan pernyataan tersebut, komitmen karier pada guru dapat membuat mereka mampu menjadi figur yang dapat bertahan dalam menghadapi segala kondisi dan tantangan yang mungkin akan dihadapinya di masa depan. Selain itu, dengan dimilikinya komitmen karier pada guru juga diharapkan mampu dalam bertahan dan bersikap selaras dengan tuntutan profesi sebagai guru serta menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi dengan tetap berusaha meningkatkan kualitas diri sehingga dapat menunjang kelancaran profesi yang dijalannya. Guru dengan komitmen karier yang lebih tinggi akan bekerja secara profesional dan sesuai dengan kinerja yang diharapkan (Carson & Bedeian, 1994; Collie et al., 2011).

Mengukur kualitas guru menjadi salah satu cara untuk menentukan keberhasilan institusi pendidikan dalam mengembangkan kualitas peserta didiknya. Komitmen karier yang tinggi juga berkaitan dengan niat berpindah individu yang proaktif karena individu tersebut secara aktif memindai lingkungan dengan harapan menemukan peluang yang mendukung

tujuan kariernya (Mustaghfiroh et al., 2020; Vandenberghe & Basak Ok, 2013).

Terdapat tiga aspek komitmen karier yaitu identitas karier yang menggambarkan hubungan emosional antara individu dengan karier yang telah dipilih, perencanaan karier yaitu proses individu dalam mengetahui kebutuhan akan perkembangan dan penetapan tujuan karier kedepan serta resiliensi karier yaitu pengukuran terkait perkembangan individu mengenai ketekunannya untuk mencapai tujuan karier (Carson & Bedeian, 1994; Jyoti et al., 2021)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Irina dan Riasnugrahani (2022) menunjukkan hasil bahwa guru yang meyakini pekerjaannya sebagai panggilan, memiliki komitmen yang lebih terhadap kariernya dan dapat menunjukkan keterikatan dalam pekerjaan yang dilakukannya. Individu yang memiliki komitmen terhadap pekerjaannya akan mendedikasikan diri sepenuhnya untuk pekerjaan yang dijalannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sittar, K., Munawar, S., dan Malik, M. (2019) yang menunjukkan hal serupa yaitu bahwa sebagian besar guru sekolah menengah puas dengan pekerjaan mereka dan berkomitmen terhadap karier mereka. Para guru ini sepakat bahwa kewajiban mereka dengan pendidikan berdampak pada sekolah serta negara.

Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Deepa (2018) yang menunjukkan hasil bahwa guru yang mendapatkan energi positif dari pekerjaan yang dilakukannya memiliki komitmen yang lebih dan akan merasa nyaman dan menikmati untuk melakukan pekerjaannya. Karyawan yang mendapatkan energi dari pekerjaannya pada umumnya akan lebih produktif, memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dan kemauan untuk berkembang.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa komitmen karier memiliki peranan yang penting terkait kinerja namun belum banyak penelitian mengenai komitmen karier di bidang pendidikan yang memberikan gambaran pada komitmen karier guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran komitmen karier pada guru dengan mempertimbangkan jenis

kelamin dan masa kerja guru.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif, yaitu metode yang digunakan untuk mendapatkan gambaran dan penjelasan mengenai variabel independen untuk dapat dianalisis pengaruhnya terhadap variabel dependen (Ismuniar & Ardiwinata, 2021; Sugiyono, 2019). Metode ini dapat dilakukan dengan mengumpulkan data dari subjek penelitian kemudian dilanjutkan dengan melakukan analisis statistik (Firmawati, 2021). Hal ini bertujuan untuk mendapatkan informasi mengenai kondisi komitmen karier pada guru.

Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah guru tetap di salah satu yayasan pendidikan di kota Surabaya dengan masa kerja minimal satu tahun. Berdasarkan kriteria yang ditentukan diperoleh responden pada penelitian ini yaitu berjumlah 191 guru.

Pengumpulan data

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarikan kepada guru. Instrumen pengukuran yang digunakan adalah skala komitmen karier guru yang berisi 12 aitem dan tersusun atas aspek komitmen karier guru oleh Carson dan Bedeian (1994) yaitu terdiri dari *career identity*, *career planning*, dan *career resilience*. Reliabilitas instrumen diukur menggunakan Alpha Cronbach dan didapatkan skor 0.747 maka alat ukur dapat dikatakan reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini.

Analisis data

Data yang terkumpul lalu dianalisis menggunakan teknik statistik yaitu dengan melakukan uji statistik deskriptif dari hasil keseluruhan data penelitian yang didapat. Hasil yang didapatkan kemudian dideskripsikan dan dianalisis untuk mengetahui tingkatan komitmen karier pada guru. Adapun uji statistik dilakukan dengan *korelasi product moment Pearson*.

Hasil

Berdasar hasil analisis data secara statistik, maka didapatkan data partisipan yang terdiri dari usia, masa kerja, pendidikan terakhir, dan jenis kelamin.

Tabel 1. Klasifikasi partisipan

Identitas Partisipan	Frekuensi	%
Jenis Laki - Laki	55	29
Kelamin Perempuan	136	71
Pendidikan	D3	1
	S1	175
	S2	15
Masa Kerja	< 10 thn	117
	10 – 20 thn	44
	>20 thn	30

Tabel 1 menunjukkan bahwa partisipan terdiri dari 29% guru laki-laki dan 71% guru perempuan. Berdasarkan jenjang pendidikan terakhir diketahui bahwa guru yang memiliki gelar D3 sebanyak 1%, gelar S1 sebanyak 92%, sedangkan guru yang bergelar S2 sebanyak 8%. Selain itu, ditinjau dari masa kerja maka diketahui bahwa partisipan guru dengan masa kerja <10 tahun sebanyak 61%, masa kerja 10-20 tahun sebanyak 23%, dan masa kerja >20 tahun sebanyak 16%.

Selanjutnya komitmen karier guru dianalisis berdasarkan kategori-kategori. Adapun hasil analisis statistik untuk kategorisasi komitmen karier guru pada subjek penelitian dibagi menjadi lima kategori, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah.

Tabel 2. Kategorisasi komitmen karier guru

Kategori	Skor	N	%
Sangat tinggi	>49	69	36.13
Tinggi	41 – 48	81	42.41
Sedang	33 – 40	39	20.42
Rendah	25 – 32	2	1.05
Sangat rendah	<24	0	0.00
Total		191	100

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa guru yang memiliki komitmen karier pada kategori sangat tinggi adalah 69 orang (36,13%). Kategori tinggi sebanyak 81 orang (42,41%). Pada kategori komitmen karier guru Sedang terdapat sejumlah 39 guru (20,42%). Kategori komitmen karier guru rendah terdapat sebanyak 2 orang

(1,05%).

Sementara itu, tidak ada guru yang memiliki komitmen karier pada kategori sangat rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar komitmen karier guru berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa guru di sebagian besar memiliki komitmen karier pada kategori tinggi yaitu sebesar 42,41%.

Menurut Carson dan Bedeian (1994) guru yang memiliki komitmen karier tinggi dapat secara konsisten fokus dan terus termotivasi untuk mengembangkan karier pada profesinya yaitu guru. Hal ini dapat diketahui melalui hasil pengukuran pada aspek-aspek komitmen karier guru yang telah dilakukan. Berikut merupakan tabel hasil pengukuran komitmen karier guru berdasarkan dimensinya.

Tabel 3. Kategorisasi komitmen karier guru berdasarkan dimensi

Kategori	Career Identity	Career Planning	Career Resilience
Sangat Tinggi	85	74	35
Tinggi	82	91	64
Sedang	24	21	60
Rendah	0	3	24
Sangat Rendah	0	2	8
Total	191	191	191

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa guru yang memiliki skor *career identity* sangat tinggi yaitu sebanyak 85 orang. Pada dimensi *career identity* terdapat skor dengan kategori tinggi sebanyak 82 orang. Skor pada dimensi *career identity* yang masuk pada kategori rendah sebanyak 24 orang. Sedangkan untuk dimensi *career planning* yang dimiliki oleh guru sebanyak 74 orang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Pada dimensi *career planning* kategori tinggi sebanyak 91 orang. Dimensi *career planning* kategori sedang sebanyak 21 orang, kategori rendah sebanyak 3 orang dan kategori sangat rendah sebanyak 2 orang. Sementara itu pada aspek *career resilience* guru pada kategori sangat tinggi, terdapat sebanyak 35 orang. Pada aspek

career resilience kategori tinggi sebanyak 64 orang. Aspek *career resilience* dengan kategori sedang berjumlah 60 orang, kategori rendah berjumlah 24 orang dan kategori sangat rendah berjumlah 8 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa aspek *career identity* pada komitmen karier guru adalah yang paling tinggi, sementara aspek *career resilience* adalah yang paling rendah. Artinya bahwa guru lebih cenderung memiliki komitmen karier yang kuat karena adanya aspek *career identity* yang lebih tinggi, yang diperoleh dari adanya keterikatan emosional dimana individu lebih meyakini akan profesinya sebagai seorang guru daripada yang disebabkan oleh kemauan dan ketekunan individu dalam mengembangkan tujuan kariernya.

Temuan lain dalam penelitian ini yaitu berdasarkan jenis kelamin subjek penelitian, didapatkan bahwa guru laki-laki dengan jumlah 55 orang (28,8%) serta guru perempuan dengan jumlah 136 orang (71,2%). Hasil analisa komitmen karier guru jika dilihat berdasarkan jenis kelaminnya maka guru laki-laki yang memiliki komitmen karier sangat tinggi ada 19 orang (34,5%), guru laki-laki yang memiliki komitmen karier tinggi sejumlah 24 orang (43,6%), guru laki-laki yang memiliki komitmen karier sedang sejumlah 11 orang (20%), dan guru laki-laki yang memiliki komitmen karier rendah ada sejumlah 1 orang (1,8%), sementara itu tidak ada guru laki-laki yang memiliki komitmen karier sangat rendah. Pada guru perempuan, komitmen karier yang sangat tinggi dimiliki oleh sejumlah 50 guru (36,8%), komitmen karier pada kategori tinggi sejumlah 57 guru (41,9%), komitmen karier pada kategori sedang sejumlah 28 guru (20,6%), dan komitmen karier pada kategori rendah dimiliki oleh 1 orang guru (0,7%), serta tidak ada guru perempuan yang memiliki komitmen karier pada kategori sangat rendah.

Berdasarkan masa kerjanya, maka subjek penelitian dibagi dalam tiga kelompok yaitu guru yang bekerja kurang dari sepuluh tahun yaitu sejumlah 117 orang (61,3%), guru yang telah bekerja 10 sampai 20 tahun sejumlah 44 orang (23%), dan guru yang telah bekerja lebih dari 20 tahun,

yaitu 30 orang (15,7%). Jika ditinjau dari masa kerjanya maka komitmen karier subjek penelitian dapat diketahui bahwa guru dengan masa kerja kurang dari sepuluh tahun merupakan kelompok mayoritas dengan rata-rata komitmen kerjanya berada pada kategori tinggi yaitu 56 orang (47,9%), diikuti dengan kategori sangat tinggi 37 orang (31,6%), kategori sedang 23 orang (19,7%), dan berada pada kategori rendah yaitu 1 orang (0,9%). Selanjutnya guru dengan masa kerja 10 sampai 20 tahun paling tinggi memiliki komitmen karier pada kategori sangat tinggi yaitu ada sebanyak 16 orang (36,4%), diikuti dengan kategori tinggi sebanyak 13 orang (29,5%), kategori sedang 14 orang (31,8%), dan kategori rendah 1 orang (2,3%). Sementara itu, guru dengan masa kerja lebih dari 20 tahun memiliki rata-rata tertinggi pada komitmen karier dengan kategori sangat tinggi yaitu ada 16 orang (53,3%), kategori tinggi sebanyak 12 orang (40%), dan kategori sedang sebanyak 2 orang (6,7%).

Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui gambaran komitmen karier pada guru. Berdasar hasil analisis data diketahui bahwa komitmen karier pada guru terbagi atas lima kategori, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Sebagian besar guru dalam penelitian ini memiliki komitmen karier yang berada kategori tinggi yaitu sebanyak 81 orang dengan persentase 42,41% dan diketahui pula bahwa tidak ada guru yang memiliki komitmen karier berada pada kategori sangat rendah, namun terdapat 2 guru yang memiliki komitmen karier pada kategori rendah (1,05%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru pada subjek penelitian telah memiliki dedikasi yang tinggi pada karier yang dipilih serta memiliki inisiatif untuk meningkatkan kemampuan diri demi kelancaran dan kemudahan dalam mencapai tujuan dalam karier atau profesinya (Chang, P. C., Rui, H., & Wu, T., 2021). Lebih lanjut, guru yang memiliki komitmen karier tinggi akan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya serta akan lebih

berusaha untuk memberikan kualitas terbaik dirinya dalam bekerja. Hal ini tentu akan berpengaruh pada kualitas siswa yang menjadi produk dari usaha guru dalam memberikan pengajaran. Dampak lainnya adalah selain pada siswa adalah sekolah juga akan memiliki kualitas yang baik karena memiliki guru-guru yang kompeten serta loyal sebagai bentuk komitmen pada kariernya sebagai guru.

Ingarianti (2017) dalam penelitiannya juga mengungkapkan bahwa komitmen karier seseorang dapat dipengaruhi faktor internal serta faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi komitmen karier diantaranya adalah komitmen organisasi, keterlibatan kerja, nilai kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, kepribadian, serta efikasi diri (Ingarianti, 2017). Dalam penelitian ini, guru-guru yang telah bekerja diatas 3 tahun sampai kurang dari 10 tahun sebanyak 65 orang, sementara guru yang bekerja lebih dari 10 tahun ada sebanyak 74 orang. Hal ini menunjukkan bahwa guru dianggap loyal dalam pekerjaannya dan memiliki komitmen organisasi yang baik. Fitrianti, A., Izzati, U. A., dan Setyowati, S. (2021) menyatakan bahwa individu yang memiliki masa kerja diatas tiga tahun memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi daripada yang bekerja kurang dari tiga tahun, dikarenakan individu tersebut telah memiliki persepsi yang baik atas manfaat yang dirasakan selama bekerja dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi yang baik tentu akan mempengaruhi komitmen karier individu sehingga individu akan lebih termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin untuk meraih kesuksesan dalam pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Alzyoud (2017) bahwa komitmen karier, nilai karier, dan dukungan organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kesuksesan dalam berkarier, sehingga sejauh mana seseorang dapat berkomitmen diikuti dengan bagaimana nilai yang dimiliki terhadap kariernya serta adanya dukungan dari organisasi akan membawa individu mencapai kesuksesan karier.

Dalam penelitian ini, guru secara umum memiliki skor komitmen karier yang relatif tinggi. Guru dalam penelitian ini rata-

rata memiliki masa kerja kurang lebih 10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa guru telah nyaman bekerja dalam profesinya atau merasa telah terikat dengan organisasi atau lembaga pendidikan yang menaungi serta terikat dengan profesinya itu sendiri. Guru menyatakan memiliki strategi sendiri dalam kariernya agar mencapai kesuksesan, hal ini mengindikasikan bahwa guru mendapatkan otonomi dalam pekerjaannya dan bebas menentukan cara kerja yang dilakukan sehari-hari. Selain itu, organisasi juga memberikan dukungan kepada guru dalam bekerja serta memperhitungkan beban kerja sehingga sesuai dengan porsinya dan tidak memberatkan guru. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Cai, H., Ocampo, A., Restubog, S., Kiazad, K., Deen, C., dan Min Li (2017) yang menyatakan bahwa dorongan atau dukungan dari organisasi serta kontribusi yang diharapkan organisasi juga berdampak pada komitmen karier karyawannya. Namun penelitian yang dilakukan Ugboro dan Obeng (2015) menyatakan bahwa persepsi terhadap ancaman dalam bekerja yang memiliki dampak secara negatif terhadap komitmen karier. Secara umum kondisi kerja yang baik akan memengaruhi komitmen karier karyawan secara baik pula (Nazish, A., Amjad, R., Mehboob, S. A. A., M., R., & Sajid., 2013).

Guru perempuan memiliki komitmen karier sangat tinggi dan tinggi lebih besar yaitu (78,7%) dibandingkan guru laki-laki (78,2%), namun perbedaannya tidak terlalu signifikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hu, 2022) yang menemukan bahwa guru perempuan memiliki tingkat komitmen karier yang lebih tinggi dibandingkan guru laki-laki, meski begitu perbedaan keduanya tidak signifikan. Selain itu, penelitian lain juga menemukan adanya tingkat komitmen karier yang lebih tinggi pada perempuan (Azim & Islam, 2018)Tresi, D.G. & Katarina, K.M., 2022). Sementara itu, guru laki-laki yang memiliki komitmen karier sedang dan rendah lebih banyak yaitu (21,8%) daripada guru perempuan (21,3%), walaupun perbedaan keduanya tidaklah signifikan. Artinya guru laki-laki ataupun perempuan sama-sama memiliki rata-rata

yang tinggi pada komitmen kariernya sebagai seorang guru dan perbedaan jenis kelamin tidak memberikan dampak yang signifikan pada terbentuknya komitmen karier pada guru dalam penelitian ini.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Izzati, U. A., Nurchayati, Lolita, Y., dan Mulyana, O. P. (2022) yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan signifikan secara statistik terhadap komitmen profesional guru ditinjau dari jenis kelaminnya. Baik guru perempuan maupun laki-laki dalam penelitian tersebut memiliki komitmen profesional pada taraf yang sama, khususnya bahwa dalam melaksanakan tanggung jawab dalam pekerjaannya, melakukan inovasi, serta memiliki dinamika yang baik dalam meningkatkan atmosfer pembelajaran, serta cara dalam mengatasi *burn-out*. Dalam penelitian ini diketahui bahwa baik guru laki-laki dan guru perempuan telah memahami dengan baik identitasnya sebagai guru, serta memiliki rencana aktif untuk terus berkarier sebagai guru dan mengembangkan kompetensi diri, serta memiliki resiliensi untuk menghadapi berbagai permasalahan yang timbul dalam kariernya sebagai seorang guru.

Guru dengan masa kerja kurang dari sepuluh tahun memiliki populasi terbesar namun komitmen karier rata-rata yang dimiliki berada pada kategori tinggi, sementara pada guru dengan masa kerja lebih dari sepuluh tahun dan lebih dari 20 tahun rata-rata memiliki komitmen karier pada kategori sangat tinggi. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahapay, M.B. & Bangoc II, N.F. (2021) yang menemukan bahwa semakin lama masa kerja individu sebagai guru maka semakin tinggi komitmen karier mereka. Sementara itu tidak ada guru dengan masa kerja kurang dari sepuluh tahun, lebih dari sepuluh tahun, maupun lebih dari 20 tahun yang memiliki komitmen karier sangat rendah. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa secara umum guru dalam penelitian memiliki komitmen karier pada tingkat yang tinggi sampai sangat tinggi. Namun guru dengan masa kerja lebih dari 20 tahun terbukti memiliki

komitmen karier yang paling tinggi (tinggi – sangat tinggi) yaitu sebesar 93,3%, diikuti dengan yang memiliki masa kerja kurang dari sepuluh tahun yaitu sebesar 79,5%, dan masa kerja 10 sampai 20 tahun yaitu sebesar 65,9%. Hal ini kemudian menjelaskan bahwa masa kerja seorang guru turut serta menentukan sejauh mana dirinya dapat berkomitmen dalam kariernya. Namun dalam penelitian ini, guru dengan masa kerja lebih dari sepuluh tahun dan kurang dari dua puluh tahun memiliki rata-rata komitmen karier yang lebih rendah daripada yang bekerja kurang dari sepuluh tahun. Hal ini dapat disebabkan oleh perbedaan jumlah yang signifikan pada populasi guru yang bekerja dibawah sepuluh tahun dan dibawah dua puluh tahun tersebut.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Zhu, D., Kim, P. B., Milne, S., dan Park, I. J. (2021) yang menyatakan bahwa masa kerja merupakan prediktor terkuat yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen karier individu. Hal ini dapat terjadi karena individu dengan masa kerja yang tinggi memiliki lebih banyak pengalaman kerja serta pengetahuan yang mumpuni untuk mempertahankan kariernya yang mana hal ini akan berdampak pada komitmennya untuk terus berkarier dengan profesi yang sama. Sebaliknya semakin kecil masa kerja individu, maka komitmennya juga semakin rendah karena individu dianggap belum memiliki pengetahuan tentang cara mempertahankan maupun meningkatkan karier yang dimiliki sehingga kecenderungan untuk berpindah profesi atau berkarier yang lain juga semakin besar. Selain itu, penelitian lain dilakukan oleh Irina dan Riasnugrahani (2022) juga selaras dengan hasil penelitian ini yaitu bahwa masa kerja turut memberikan dampak pada tingkatan komitmen karier seorang guru. Lebih lanjut, Irina dan Riasnugrahani (2022) juga menyatakan faktor lain yang juga mempengaruhi tingkat komitmen karier pada guru diantaranya adalah usia dan status kepegawaian.

Berdasarkan dimensinya maka komitmen karier pada subjek penelitian dapat dianalisis sesuai dengan dimensi komitmen karier yaitu *career identity*,

career planning, dan *career resilience*. Hasil analisa data diketahui bahwa subjek penelitian memiliki tingkatan komitmen karier yang beragam pada setiap dimensinya. *Career identity* pada subjek merupakan dimensi dengan rata-rata yang paling tinggi yaitu kategori sangat tinggi dengan 85 orang (44,5%), kategori tinggi sebanyak 82 orang (42,9%), dan kategori sedang sebanyak 24 orang (12,6%), dan tidak ada yang memiliki komitmen karier rendah hingga sangat rendah. Selanjutnya pada dimensi *career planning* subjek rata-rata memiliki komitmen karier yang tinggi yaitu sebanyak 91 orang (47,6%), diikuti dengan kategori sangat tinggi sebanyak 74 orang (38,7%), kategori sedang 21 orang (11%), kategori rendah ada 3 orang (1,6%), dan kategori sangat rendah ada 2 orang (1%). Sementara pada dimensi *career resilience* rata-rata tertinggi komitmen organisasi berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 64 orang (33,5%), sangat tinggi sebanyak 35 orang (18,3%), sedang sebanyak 60 orang (31,4%), rendah sebanyak 24 orang (12,6%), dan pada kategori sangat rendah sebanyak 8 orang (4,2%). Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa dimensi *career identity* merupakan dimensi yang lebih dominan mempengaruhi individu dalam mencapai komitmen karier yang tinggi, sementara dimensi *career resilience* menjadi dimensi yang paling mempengaruhi rendahnya komitmen karier subjek penelitian.

Berdasarkan analisa diatas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen karier guru yang paling tinggi dalam penelitian ini terdapat pada dimensi *career identity* yang mana dapat dikatakan bahwa subjek telah berhasil mengidentifikasi diri mereka kedalam profesi yang saat ini dijalani yaitu sebagai seorang guru. *Career identity* juga merepresentasikan motivasi yang dimiliki individu untuk terus berkarier dan mengembangkan diri dalam pekerjaannya (Najib & Aljanabi, 2020). Penelitian lain dilakukan oleh Arora dan Rangnekar (2016) yang meneliti tentang hubungan *Big Five Personality* dan dimensi komitmen karier dan hasilnya adalah bahwa kepribadian *conscientiousness* menjadi prediktor bagi *career identity* pada seseorang dalam

membangun komitmen kariernya, sementara kepribadian *agreeableness* memiliki pengaruh yang signifikan pada *career planning* yang merupakan salah satu dimensi komitmen karier. *Career resilience* pada penelitian ini merupakan dimensi yang memiliki skor paling rendah, artinya bahwa beberapa guru belum dapat mencapai resiliensi dalam kariernya. *Career resilience* menunjukkan seberapa baik individu dalam mengatasi berbagai dilema dan mengambil tindakan yang tepat terhadap permasalahan yang muncul dalam kariernya saat ini (Zhang, T., Zhang, J., & Li, C. et al., 2018). Maka *career resilience* yang rendah menunjukkan bahwa individu masih belum mampu secara tepat mengatasi berbagai permasalahan yang muncul dalam pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Lyons, S. T., Schweitzer, L., dan Ng, E. S. W. (2015) juga menyatakan bahwa *career resilience* memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan karier dan komitmen karier. Sementara penelitian lain yang dilakukan oleh Jiang, Z., Jiang, Y., dan Nielsen, I. (2021) menyatakan bahwa *career resilience* sangat berdampak pada pencapaian hasil yang baik dalam karier, seperti kepuasan karier, komitmen karier, maupun keterikatan karier, sehingga penting bagi individu untuk meningkatkan kemampuan resiliensi dalam berkarier untuk mencapai hasil yang maksimal dalam profesinya serta meningkatkan komitmen karier yang dimiliki.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, diketahui bahwa rata-rata komitmen karier guru termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa guru telah secara baik berkomitmen pada profesi serta memiliki motivasi yang tinggi untuk terus mengembangkan diri agar dapat mencapai kesuksesan dalam berkarier sebagai seorang guru. Selain itu, guru dengan masa kerja diatas 20 tahun juga cenderung memiliki komitmen karier yang lebih tinggi daripada guru yang masih dalam masa kerja yang kurang dari 10 tahun.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan responden yang lebih bervariasi dan jumlah yang lebih banyak agar mendapatkan gambaran komitmen karier guru yang lebih komprehensif. Pada pengambil kebijakan, disarankan dapat menggunakan data mengenai komitmen karier pada guru sebagai dasar dalam membuat program atau kebijakan terkait guru.

Daftar Pustaka

- Alzyoud, A. A. Y. (2017). The predictors of career success. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 22–26. Retrieved from <https://www.econjournals.com/index.php/irmm/article/view/3943>
- 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. Retrieved from <https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/joc.c.12025>
- Azim, M., & Islam, M. (2018). Social Support, Religious Endorsement, and Career Commitment: A Study on Saudi Nurses. *Behavioral Sciences*, 8(1), 8. <https://doi.org/10.3390/bs8010008>
- Blau, G. (1989). Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 35(1), 88–103. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(89\)90050-X](https://doi.org/10.1016/0001-8791(89)90050-X)
- Bramasta, D. B. (2022, Januari 19). Pemerintah Pastikan Tidak Ada Rekrutmen CPNS pada 2022, Apa Alasannya? *Kompas.Com*. Retrieved from <https://amp.kompas.com/tren/read/2022/01/19/073000465/pemerintah-pastikan-tidak-ada-rekrutmen-cpns-pada-2022-apa-alasannya->
- Cahapay, M. B., & Bangoc II, N. F. (2021). Technostress, Work Performance, Job Satisfaction, and Career Commitment of Teachers amid COVID-19 Crisis in the Philippines. *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, 16, 260–275. <https://doi.org/10/grj378>
- Cai, H., Ocampo, A., Restubog, S., Kiazad, K., Deen, C., & Min Li. (2017). Career Commitment in STEM A Moderated mediation model of inducements, expected contributions, and organizational commitment. *Journal of Career Assessment*, 1–18. <https://doi.org/10.1177/1069072717695586>
- Carson, K. D., & Bedeian, A. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 237–262. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1994.1017>
- Chang, P. C., Rui, H., & Wu, T. (2021). Job Autonomy and Career Commitment: A Moderated Mediation Model of Job Crafting and Sense of Calling. *SAGE Open*, 11(1). <https://doi.org/10.1177/21582440211004167>
- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2011). Predicting Teacher Commitment: The Impact of School Climate and Social-Emotional Learning. *Psychology in the Schools*, 48(10). <http://dx.doi.org/10.1002/pits.20611>
- Deepa, S. R. (2018). A study on career commitment of teaching profession in Chennai City. *Journal of Management (JOM)*, 5(3), 45–51. Retrieved from https://www.academia.edu/36773424/A_STUDY_ON_CAREER_COMMITMENT_OF_TEACHING_PROFESSION_IN_CHENNAI_CITY
- Firmawati, F. (2021). Gambaran Psychological Well – Being Pada

- Anggota Ikatan Pekerja Sosial Profesional Indonesia (IPSPI) Di Banda Aceh. *Jurnal Islamika Granada*, 1(3), 119–124. <https://doi.org/10.51849/ig.v1i3.93>
- Fitranti, A., Izzati, U. A., & Setyowati, S. (2021). Gambaran komitmen organisasi pada guru di lembaga pendidikan pesantren. *Jurnal Basicedu*, 5(6), 6168–6176. Retrieved from <https://jbasic.org/index.php/basicedu>
- Hakiki, B. (2021, November 25). Demonstrasi Guru di Bandung Menuntut Diangkat Menjadi PNS. BandungBergerak.Id. Retrieved from <https://bandungbergerak.id/article/detail/1800/demonstrasi-guru-di-bandung-menuntut-diangkat-menjadi-pns>
- Hu, D. (2022). The Relationship Between Psychological Capital and Teacher Career Commitment in Ethnic Areas of China: The Mediating Effects of Gratitude and Career Well-Being. *Frontiers in Psychology*, 12(Query date: 2022-11-15 19:38:36). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.818274>
- Ingarianti, T. M. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Karier. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(2), 202. <https://doi.org/https://doi.org/10.22219/jipt.v5i2.4935>
- Irina, S., & Riasnugrahani, M. (2022). Panggilan, komitmen karier, dan keterikatan kerja pada guru Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Psikologi Ulayat*. <https://doi.org/10.24854/jpu549>
- Ismuniar, C., & Ardiwinata, E. (2021). Gambaran psychological wellbeing mahasiswa selama proses perkuliahan online guna untuk melihat learning loss di Universitas Borneo Tarakan. *Jurnal Mahasiswa BK An-Nur: Berbeda, Bermakna, Mulia*, 7(3), 105–110. <http://dx.doi.org/10.31602/jmbkan.v7i3.5807>
- Izzati, U. A., Nurchayati, Lolita, Y., & Mulyana, O. P. (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>
- Jiang, Z., Jiang, Y., & Nielsen, I. (2021). Thriving and career outcomes: The roles of achievement orientation and resilience. *Human Resource Management Journal*, 31(1), 143–164. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12287>
- Jyoti, J., Sharma, P., Kour, S., & Kour, H. (2021). The role of job involvement and career commitment between person–job fit and organizational commitment: A study of higher education sector. *International Journal of Educational Management*, 35(1), 109–130. <https://doi.org/10.1108/ijem-06-2019-0205>
- Lyons, S. T., Schweitzer, L., & Ng, E. S. W. (2015). Resilience in the modern career. *Career Development International*, 20(4), 363–383. <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2015-0024>
- Mustaghfiroh, M., Ariyanti, N. S., Adha, M. A., & Sultoni, S. (2020). Upaya Peningkatan Komitmen Kerja Guru Bidang Studi (Studi Kasus di SMK Riyadlul Quran Kabupaten Malang). *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 5(1), 22. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v5n1.p22-28>
- Najib, H. H., & Aljanabi, A. R. A. (2020). The Mediation Role of Career Adaptability between Career Commitment and Career Motivation: An Empirical Investigation. *Information Management and Business Review*, 12(1), 27–40. [https://doi.org/10.22610/imbr.v12i1\(I\).3033](https://doi.org/10.22610/imbr.v12i1(I).3033)
- Nazish, A., Amjad, R., Mehboob, S. A. A., M., R., & Sajid. (2013). Job & 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. Retrieved from [https://www.ijbmi.org/papers/Vol\(2\)11/Version-1/G021101047054.pdf](https://www.ijbmi.org/papers/Vol(2)11/Version-1/G021101047054.pdf)

- 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>
- Sittar, K., Munawar, S., & Malik, M. (2019). Effect of Teachers' Career Commitment on School Culture Effect of Teachers' Career Commitment on School Culture. *Journal of Secondary Education and Research*, 2(1), 19–33. Retrieved from http://pu.edu.pk/images/journal/JSER/PDF/2-v2_1_19.pdf
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Tresi, D. G., & Mihelič, K. K. (2022). Career identity, career commitment, and self-efficacy: The role of gender and family characteristics. *The Irish Journal of Management*, 0(0). <https://doi.org/10.2478/ijm-2022-0006>
- Ugboro, I. O., & Obeng, K. (2015). The moderating effects of perceived threat to valued job features on career commitment among university professors. *Australian Journal of Career Development*, 24(1), 39–52. <https://doi.org/10.1177/1038416214564885>
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. (n.d.). Retrieved November 11, 2022, from <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/40266/uu-no-14-tahun-2005>
- Vandenberghe, C., & Ok, A. B. (2013). Career commitment, proactive personality, and work outcomes: a cross-lagged study. *Career Development International*, 18(7), 652–672. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/CDI-02-2013-0013>
- Wilson, M. E., Liddell, D. L., Hirschy, A. S., & Pasquesi, K. (2016). Professional Identity, Career Commitment, and Career Entrenchment of Midlevel Student Affairs Professionals. *Journal of College Student Development*, 57(5), 557–572. <https://doi.org/10.1353/csd.2016.0059>
- Zhang, T., Zhang, J., & Li, C. (2018). A Study of the Employees' Professional Competency on Career Commitment towards Work Performance in Ecology Industry. In *Ekoloji* (Vol. 27, Issue 106). Retrieved from <http://www.ekolojidergisi.com/download/a-study-of-the-employees-professional-competency-on-career-commitment-towards-work-performance-in-5551.pdf>
- Zhu, D., Kim, P. B., Milne, S., & Park, I. J. (2021). A Meta-Analysis of the Antecedents of Career Commitment. *Journal of Career Assessment*, 29(3), 502–524. <https://doi.org/10.1177/1069072720956983>