

DAMPAK DEMOGRAFI DAN STATUS KEPEGAWAIAN TERHADAP KOMITMEN KARIER PADA PROFESI GURU

Anindra Guspa & Zulmi Yusra
Universitas Negeri Padang
e-mail: anindra.guspa@gmail.com

Submitted: 2023-05-28

Published: 2023-06-03

Accepted: 2023-06-02

DOI: <https://doi.org/10.24036/rapun.v14i1.123182>

Abstract: Impact Demographics and Employment Status on Career Commitment in the Teaching Profession. Study career commitment or Commitment career been a long time object study in psychology industry and Organization . Commitment career is very important researched remember every individual who works and falls in A profession certain will have commitment career the including profession Teacher. The teaching profession is mandated as A professional profession . _ Professionalism a Master is shown with exists Certification Teacher Profession and Teacher Professional Program established by the government . As a individual a teacher is certainly in demand For commitment with career them , however There is a number of sticky thing _ like factor demographics , and employment status to be impact as well as influence Commitment Career a teacher. Therefore the author submits study predictive about commitment career teaching profession with predictor demographics and employment status . This research is study base and is advanced from study previously ie profile commitment career teacher profession . Study This is study quantitative with use triple ANOVA data analysis track with amount subject 118 (N=118) who was a teacher already own certification profession . Research results This find that gender and employment status in a manner together in a manner significant impact to commitment career a teacher. If all variables (demographics and employment status) stand Alone so in a manner significant No impact to commitment career .

Keywords: Career commitment, Demographics, Employment Status

Abstrak: Dampak Demografi dan Status Kepegawaian Terhadap Komitmen Karier pada Profesi Guru. Penelitian career commitment atau Komitmen karier sudah lama menjadi objek kajian dalam psikologi industri dan Organisasi. Komitmen karier sangat penting diteliti mengingat setiap individu yang bekerja dan terjun dalam sebuah profesi tertentu akan memiliki komitmen karier tersebut termasuk profesi Guru. Profesi Guru



diamanatkan sebagai sebuah profesi yang profesional. Profesionalitas seorang Guru ditunjukkan dengan adanya Sertifikasi Profesi Guru dan Program Profesi Guru yang ditetapkan oleh pemerintah. Sebagai seorang individu seorang guru tentunya di tuntut untuk komitmen dengan karier mereka, namun ada beberapa hal yang melekat seperti faktor demografi, dan status kepegawaian yang akan berdampak serta mempengaruhi Komitmen Karier seorang guru. Oleh sebab itu penulis mengajukan penelitian prediktif tentang komitmen karier profesi guru dengan prediktor demografi dan status kepegawaian. Penelitian ini, merupakan penelitian dasar dan merupakan lanjutan dari penelitian sebelumnya yakni profil komitmen karier profesi guru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis data ANOVA tiga jalur dengan jumlah subjek 118 (N=118) yang merupakan guru yang sudah memiliki sertifikasi profesi. Hasil penelitian ini menemukan bahwa gender dan status kepegawaian secara bersama-sama secara signifikan berdampak terhadap komitmen karir seorang guru. jika semua variable (demografi dan status kepegawaian) berdiri sendiri maka secara signifikan tidak berdampak terhadap komitmen karir.

PENDAHULUAN

Guru menjadi motor dalam pencapaian dan kesuksesan dalam proses belajar mengajar sehingga berperan dalam menciptakan SDM yang Unggul dimasa yang akan datang. mengutip UU no. 14 Tahun 2005 bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (UU. Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, 2005). Namun, permasalahan guru juga umum terjadi yaitu; pertama, kompetensi dan karier tidak sesuai dengan tujuan awal. banyak guru yang telah lulus dari Lembaga Pendidikan Tenaga

Kependidikan justru malah menurun kompetensinya. Kedua, pembinaan karier juga tidak jelas, banyak guru yang kemudian kariernya akhirnya bermasalah dikarenakan tidak mendukung kebijakan pemerintah atau terlibat politik praktis. Ketiga, guru yang tidak menerima haknya sesuai waktu yang ditentukan (Riana Afifah, 2012). walaupun permasalahan tersebut terjadi Guru tetap dituntut untuk profesional dalam menjalankan kegiatan belajar mengajar. Untuk mengakomodir permasalahan tersebut pemerintah menyelenggarakan Program pendidikan Profesi Guru (PPG). Berdasarkan Pedoman PPG tahun 2017, PPG memiliki tujuan untuk menghasilkan guru-guru profesional yang diharapkan akan

menghasilkan lulusan yang unggul dan mampu menghadapi tuntutan zaman.

Tolak ukur pencapaian seorang guru yang professional salah satunya adalah mengembangkan Komitmen karier (career commitment). Komitmen Karier adalah indikasi dari dedikasi individu untuk mempertahankan pekerjaan yang terkait dengan domain pekerjaan atau profesi tertentu (Blau, 1985). karyawan yang memiliki komitmen karier yang tinggi akan terikat (engage) pada pekerjaan dan menghasilkan kinerja yang optimal dibandingkan dengan karyawan yang memiliki komitmen karier yang rendah (Lee et al., 2000). Komitmen karier berhubungan dengan pertumbuhan karier individu, yaitu adanya peningkatan level kompetensi dan karakteristik pribadi yang relevan dengan peran kariernya (Hall, 1971). Individu yang kompeten dan berhasil pada karier yang dipilihnya, kepuasan yang diperoleh individu akan semakin meningkatkan komitmen individu terhadap karier yang dipilihnya. Komitmen karier yang positif tersebut ditunjukkan dengan adanya identitas Karier, ketabahan Karier dan perencanaan Karier (Carson & Bedeian, 1994). Komitmen karier ini memberikan perilaku totalitas, dedikasi dan profesionalitas dalam menjalankan karier, bukan hanya loyalitas yang selama ini dibahas dalam konsep komitmen.

Faktor yang dapat menyebabkan Komitmen Karier tinggi maupun rendah ada banyak, Faktor tersebut bisa dari faktor Internal maupun Faktor Eksternal. Faktor internal salah satunya demografi, seperti jenis kelamin dan usia. (Sloan, 2017) Wanita lebih menunjukkan komitmen mereka dibandingkan laki-laki dikarenakan wanita lebih banyak dukungan dari rekan kerja. Kemudian faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah terkait status kepegawaian yakni Guru Honorer dan Guru PNS yang belum diselesaikan oleh pemerintah selaku pengambil kebijakan juga menjadi variable yang sangat memungkinkan mempengaruhi komitmen karier. Dong Chul Shim & Rohrbaugh (2011) meyakini bahwa pegawai pemerintahan menunjukkan komitmen karier yang lebih baik dibandingkan pegawai non pemerintah. Kemudian dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti, tampak bahwa ada grafik yang berbeda dari variable demografi serta status kepegawaian dari subjek guru (Guspa & Yusra, 2021). Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian tentang “Dampak Demografi dan Status Kepegawaian terhadap Komitmen Karier pada Profesi Guru”.

Penelitian ini penting dikarenakan akan memberikan kontribusi terhadap kebijakan pemerintah dalam pengelolaan Profesi guru terkait dengan kebijakan pengendalian

demografi (Jenis kelamin dan Usia) dan jenis kepegawaian (honorer/PPPK/ASN) yang nantinya akan menciptakan komitmen karier guru yang lebih baik sehingga terciptanya SDM pendidik yang unggul. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat dampak demografi dan status kepegawaian terhadap variable komitmen karier pada profesi guru.

konsep komitmen menurut Boulian Mowday et al., (1979) merupakan sebuah kekuatan yang diidentifikasi oleh individu pada organisasi tertentu ditunjukkan dengan adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk memberikan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Peneliti juga banyak mengungkapkan bahwa komitmen sebagai keterlibatan kepada sebuah bentuk ikatan psikologis antara manusia dan organisasi (Paino et al., 2012). Berdasarkan pengertian komitmen yang luas tersebut, kemudian muncultiga tipologi komitmen organisasi, kerja dan profesi:

Komitmen Organisasi; merupakan loyalitas karyawan dengan organisasi dan adanya niat karyawan untuk tetap tinggal dengan organisasi. Komitmen Organisasi merupakan bentuk dari penerimaan tujuan organisasi serta kemauan untuk mengerahkan usaha

yang maksimal kepada organisasi. Komitmen organisasi sangat erat hubungannya dengan perilaku yang positif seperti kinerja dan absensi

Komitmen Kerja merupakan sejauh mana seseorang ingin terlibat dalam pekerjaan (Warr et al., 1979) Sementara itu, Lodahl & Kejnar (1965) mengemukakan komitmen kerja sebagai Komitmen untuk Bekerja sehingga mampu menilai sejauh mana seseorang mengidentifikasi keterikatan psikologis dengan pekerjaannya (Thien et al., 2014) Komitmen ini tidak mengacu kepada organisasi atau untuk Karier seseorang, namun untuk kerja itu sendiri. Komitmen karier/profesi; mengacu pada identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam pekerjaan tertentu (Muthuvelo & Rose, 2005). komitmen karier/profesi merupakan bentuk dari dedikasi individu untuk tetap mempertahankan serangkaian pekerjaan yang terkait dalam ranah pekerjaan atau profesi tertentu (Blau, 1985).

Hall (1971) mengenalkan Konsep komitmen karier pertama kali sebagai kekuatan dari motivasi individu untuk bekerja pada karier yang dipilihnya. Komitmen karier berhubungan dengan pertumbuhan karier individu, yaitu berupa peningkatan kompetensi dan karakteristik pribadi yang relevan dengan peran kariernya. Blau (1985)

mendefinisikan bahwa Karier memiliki kesamaan dengan profesional atau profesi yaitu identifikasi dan keterlibatan individu dalam satu jenis pekerjaan tertentu, mereka mencoba menggali lebih dalam tentang makna dari Karier dan profesi dan hasilnya didapat melalui penelitian lapangan bahwa definisi Karier, okupasi, profesi dan profesional memiliki makna yang sama. Dengan adanya kesamaan makna, maka dalam penelitian ini menggunakan istilah Karier.

Aranya (dalam Paino et al., 2012) mengatakan bahwa Komitmen karier dapat didefinisikan sebagai Sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi, sebagai Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, sebagai sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi. Komitmen karier juga akan membuat individu bersedia mengerahkan upaya dalam mendukung kariernya dan yang sesuai dengan nilai-nilainya (Ingarianti et al., 2019).

Menurut carson & Bedeian (Carson & Bedeian, 1994) terdapat tiga dimensi dalam komitmen Karier/profesi dan mengembangkan menjadi alat ukur career commitment measure (CCM) yaitu :

1. identitas Karier; yang berkaitan dengan kedekatan emosional terhadap pekerjaannya.
2. ketabahan Karier; komponen ketekunan dari komitmen yang digunakan dalam menghadapi kesulitan.
3. perencanaan Karier; mencerminkan komponen energi pada komitmen, merupakan kebutuhan seseorang akan pengembangan diri dan menetapkan tujuan Karier.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif karena data yang dihasilkan berupa angka dan akan diolah dengan perhitungan statistik (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian adalah guru yang telah tersertifikasi. Pengambilan sampel penelitian dengan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria sample adalah guru tersertifikasi profesi.

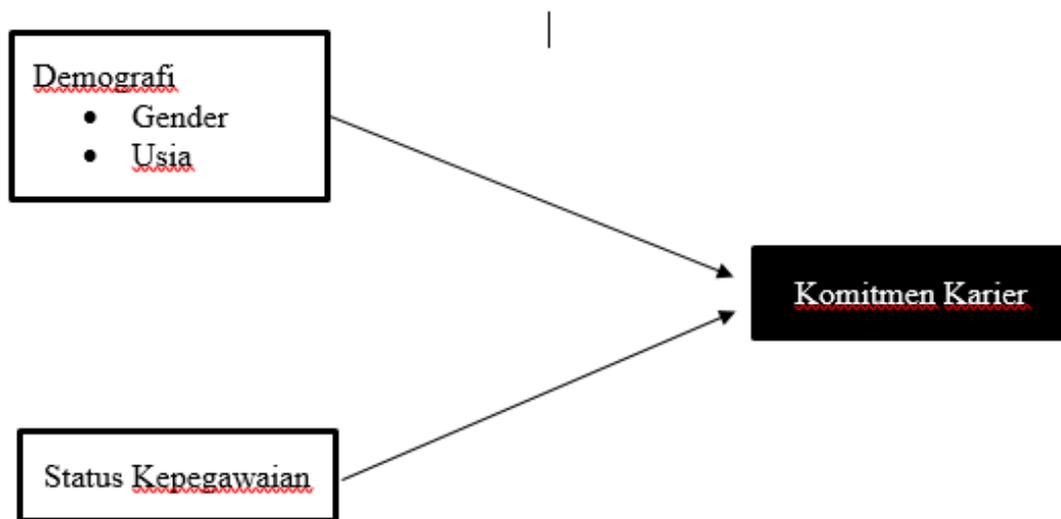
Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan paper-based maupun internet-based sesuai dengan kebutuhan responden. Kuesioner yang digunakan yaitu *Career commitment measure* (CCM) yang sudah di adaptasi (Ingarianti et al., 2019) berbentuk skala likert yang terdiri dari item-item favourable dan unfavourable yang bertujuan untuk menghindari stereotip jawaban. Alat Ukur yang digunakan

memiliki Reliabilitas Konstruk yang baik yakni 0,80-0,91 di masing-masing dimensi.

Pengolahan data hasil penelitian akan menggunakan analisa kuantitatif deskriptif untuk melihat dampak Demografi dan sttus kepegawaian terhadap komitmen profesi guru. Dalam penelitian ini memiliki populasi guru yang telah tersertifikasi profesi guru.

Sample yang digunakan adalah random sampling yang berjumlah 118 orang subjek (N=118).

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data ANOVA tiga jalur. Dengan gambaran model penelitan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis penelitian :

(H1) Variabel demografi berdampak signifikan terhadap komitmen karier

(H2) Status kepegawaian berdampak signifikan terhadap komitmen karier

(H3) Demografi dan Satatus kepegawaian dan usia secara bersama-sama berdampak signifikan terhadap komitmen karier

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dari deskripsi subjek diketahui bahwa berdasarkan gender; laki-laki sebanyak 60 orang dan perempuan 58 orang. Berdasarkan usia; dewasa awal 42 orang,

dewasa madya 73 orang dan dewasa akhir 3 orang. kemudian selanjutnya berdsarkan status kepegawaian; guru PNS 43 orang, guru honorer 36 orang dan guru swasta 39 orang. Beberapa kriteria subjek ini tersebar di 118 orang sample penelitian.

Berdasarkan tabel 1 ditemukan bahwa komitmen karier pada peserta PPG menunjukkan rata-rata pada level sedang yaitu 80 orang (67.79%) dan tinggi 38 orang (32.20%). Komitmen karier berhubungan dengan pertumbuhan karier individu, yaitu berupa peningkatan kompetensi dan karakteristik pribadi yang relevan dengan peran kariernya (Hall, 1971), dari data tersebut menunjukkan bahwa rata-rata guru mengalami peningkatan dan pertumbuhan karier individu belum maksimal dan seharusnya

bisa ditingkatkan kembali ke level yang maksimal. Kemudian komitmen karier yang sedang ini menunjukkan bahwa profesionalitas yang belum optimal dan juga kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi, sebagai Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, sebagai sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi yang belum maksimal.

Tabel 1. Deskriptif Komitmen karier

No	Aspek	Min	Max	Mean	SD	Kategorisasi	Frek	Presentase
1	Komitmen Karier	9	45	27	6	tinggi $33 \leq X$	38	32,20%
						sedang $21 \leq X < 33$	80	67,79%
						rendah $X < 21$	0	

Penelitian ini menguji dampak variable demografi (gender dan usia) serta variable status kepegawaian yang menjadi faktor yang berdampak terhadap komitmen karier seorang guru.

Analisis data menggunakan metode anava tiga jalur

Tabel.2 Hasil Analisis ANAVA 3 jalur

Dependent Variable: Komitmen_karier				
Source	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	14	10.705	1.520	.117
Intercept	1	28414.389	4033.57	.000
Status_kepegawaian	2	3.190	.453	.637
Gender * Usia	2	1.128	.160	.852
Gender * Status_kepegawaian	2	17.700	2.513	.086

a. R Squared = .171 (Adjusted R Squared = .059)

Pembahasan

Dari analisis uji hipotesis diatas didapatkan bahwa :

1. Demografi tidak berdampak signifikan terhadap komitmen karier (H1 ditolak)

Dari hasil ditemukan $F=0,160$ dengan $p=0.852$ sehingga variable demografi tidak berdampak terhadap komitmen karier, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan komitmen karier di tinjau dari Usia dan Gender.

2. Status kepegawaian tidak berdampak signifikan terhadap komitmen karier (H2 ditolak)

Dari hasil ditemukan $F=0,453$ dengan $p=0.637$ sehingga variable status kepegawaian tidak berdampak terhadap komitmen karier, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan status kepegawaian baik honorer maupun PNS di tinjau dari komitmen karier.

3. Demografi dan Status kepegawaian dan usia secara bersama-sama berdampak signifikan terhadap komitmen karier (H3 ditolak)

Dari hasil ditemukan $F:2.513$ dengan $p=0.086$ sehingga variable demografi dan status kepegawaian secara bersama-sama tidak berdampak terhadap komitmen karier.

Pada penelitian ini dari 3 hipotesis yang di uji terdapat hasil yang sama (H1,H2,H3)) yang menunjukkan hasil tidak signifikan, hal ini bisa di sebabkan oleh banyak faktor. Penelitian yang pernah dilakukan menunjukkan bahwasanya variable gender tidak bisa menjadi variable moderasi dalam penelitian komitmen (Utami & Nursiani, 2020), Gender dan usia juga tidak dapat mempengaruhi Komitmen yang berarti bahwa tidak ada perbedaan komitmen jika dilihat dari rentang usia serta jenis kelamin (Hutagalung & Perdhana, 2016). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa status kepegawaian akan berdampak kepada komitmen jika terdapat perbedaan yang signifikan diantara status kepegawaian tersebut (Hendrajana et al., 2017), penelitian lain juga menyebutkan bahwa di pemerintahan status kepegawaian tidak memiliki perbedaan yang signifikan (Nyoman & Sintaasih, 2015). Jadi dapat disimpulkan bahwa variable demografi dan gender ini bisa menjadi prediktor jika kedua variable tersebut memiliki perbedaan yang signifikan dalam komitmen karier.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah dari semua hipotesis yang ada telah dilakukan

analisis data pada subjek guru yang memiliki sertifikasi bahwa variable demografi dan status kepegawaian tidak berdampak terhadap komitmen karier pada profesi guru.

Saran

Hasil penelitian menjadi menarik untuk dilakukan penelitian selanjutnya untuk mengetahui model apa saja yang mempengaruhi komitmen karier seorang guru, terutama guru professional.

DAFTAR RUJUKAN

- 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>
- 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>
- 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>
- 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>
- 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)
- Hendrajana, I. G. M. R., Sintaasih, D. K., & Saroyeni, P. (2017). Analisis Hubungan Status Kepegawaian, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1, 357–384.
- Hutagalung, S., & Perdhana, M. S. (2016). Pengaruh Karakteristik Demografis (Usia, Gender, Pendidikan), Masa Kerja Dan Kepuasan Gaji Terhadap Komitmen Afektif. *Diponegoro Journal of Management*, 5(3), 1–14.
- Ingarianti, T. M., Purwono, U., & Fajrianti. (2019). Adaptasi Instrumen Komitmen Karier. *Jurnal Psikologi*, 18(2), 199–217.
- Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan Profesi Guru, (2017). Kemendikbud RI, Jakarta
- 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>
- Lodahl, T. M., & Kejnar, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24–33. <https://doi.org/10.1037/h0021692>
- 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>
- Nyoman, W. I., & Sintaasih, D. K. (2015). Peran Status Kepegawaian Dalam Memoderasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia. 795–812.
- 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>
- Riana Afifah. (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>.
- 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.
- Thien, L. M., Razak, N. a., & Ramayah, T. (2014). Validating Teacher Commitment Scale Using a Malaysian Sample. *SAGE Open*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.1177/2158244014536744>
- Utami, N. M. S. I. K. S. S. M. P. A., & Nursiani, N. P. (2020). Peran Gender Sebagai Variabel Moderasi Pada Model Komitmen Organisasional ,Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan. *Media Bina Ilmiah*, 14(12), 3551–3568.
- UU. Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, (2005).
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129–148. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>