

Studi Deskriptif Mengenai Profil Komitmen Karier pada Peserta Program Pendidikan Profesi Guru (PPG)

Anindra Guspa¹, Zulmi Yusra¹

¹Jurusan Psikologi, Universitas Negeri Padang
e-mail: anindra.guspa@gmail.com

Abstrak

Studi tentang *career commitment* atau Komitmen karier sudah lama menjadi kajian dalam Psikologi industry dan Organisasi. Variable ini menjadi penting karena aka ada pada setiap individu yang bekerja dan menekuni profesi tertentu, termasuk Guru. Dengan adanya pembaharuan kebijakan dan adanya Program PPG untuk menambah kompetensi guru, seharusnya juga dibarengi oleh peningkatan komitmen karier sehingga para guru professional dapat memaksimalkan kompetensinya pada profesi guru. Oleh sebab itu penulis mengajukan penelitian deskriptif tentang komitmen guru pada program PPG. Penelitian ini, merupakan penelitian dasar dan merupakan preliminary research dalam mengembangkan penelitian bahkan pernacangan program. Subjek penelitian berjumlah 118 (N:118) orang guru yang telah mengikuti program PPG. Hasil penelitian ini didpat bahwa rata-rata profil komitmen karierpada guru peserta PPG adalah di level sedang (67.79%) dan kemudian di level tinggi (32.20%).

Kata kunci: *Komitmen karier, Program PPG*

Abstract

The study of career commitment has long been a study in industrial and organizational psychology. This variable is important because it will exist in every individual who works and is engaged in certain professions, including teachers. With the policy reforms and the PPG Program to increase teacher competence, it should also be accompanied by an increase in career commitment so that professional teachers can maximize their competence in the teaching profession. Therefore, the authors propose a descriptive study of teacher commitment to the PPG program. This research is basic research and is preliminary research in developing research and even program design. The research subjects were 118 (N: 118) teachers who had participated in the PPG program and were then given a research scale in the form of a CCM measuring instrument that had been validated and translated. The results of this study indicate that the average career commitment profile of teachers participating in PPG is at a moderate level (67.79%) and then at a high level (32.20%).

Abstrak versi Bahasa Inggris ditulis menggunakan Bahasa Inggris dalam bentuk past tense dan kalimat yang berpatutan. Hasil dan kesimpulan ditulis dalam bentuk present tense. Abstrak diharapkan lebih komunikatif dan tidak monoton.

Keywords : *Career commitment, PPG Program*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan penggerak berjalanya roda sebuah organisasi dan perusahaan. Peran Sumber Daya manusia akan membuat sebuah organisasi mencapai kinerja yang baik atau sebaliknya. Kajian tentang Sumber Daya Manusia menjadi menarik di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang makin pesat.

Sumber Daya manusia yang menarik dibahas adalah Guru. Guru menjadi kunci dalam tercapainya dan suksesnya kegiatan pembelajaran sehingga berperan dalam menciptakan Sumber Daya Manusia yang Unggul di kemudian hari. Berdasarkan UU no. 14 Tahun 2005 menjelaskan 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, dalam perjalanannya permasalahan guru juga umum terjadi yaitu; pertama, kompetensi dan karier yang tidak berjalan sesuai tujuan. Banyak guru yang telah lulus dari Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan justru malah menurun kompetensinya. Kedua, Untuk pembinaan karier juga tidak jelas, banyak yang perlakuan kariernya akhirnya bermasalah karena jadi bentuk hukuman misalnya tak mendukung kebijakan atau pemimpin daerah terpilih. Ketiga, hak guru yang tidak diterima sesuai waktu yang ditentukan (Riana Afifah, 2012). Dibalik semua permasalahan tersebut Guru tetap dituntut untuk profesional dalam menjalankan kegiatan belajar mengajar. Menyadari hal tersebut pemerintah menyelenggarakan Program pendidikan Profesi Guru (PPG) yang memiliki tujuan akan menghasilkan guru-guru profesional diharapkan akan menghasilkan lulusan yang unggul dan siap menghadapi tuntutan zaman (PEDOMAN PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN PROFESI GURU, 2017).

Salah satu tolak ukur tercapainya sebuah profesionalitas seorang guru, menurut peneliti salah satunya adalah Komitmen karier (*career commitment*). Komitmen Karier merupakan indikasi dari dedikasi individu untuk mempertahankan pekerjaan yang terkait dengan domain pekerjaan atau profesi tertentu (Blau, 1985). karyawan dengan komitmen karier yang tinggi akan terikat (*engage*) pada pekerjaan dan menghasilkan kinerja yang maksimal daripada karyawan yang memiliki komitmen karier yang rendah (Lee et al., 2000). Komitmen karier berkaitan dengan pertumbuhan karier individu, yaitu berupa peningkatan kompetensi dan karakteristik pribadi yang relevan dengan peran kariernya (Hall, 1971). Ketika individu menjadi lebih kompeten dan berhasil pada karier yang dipilihnya, kepuasan yang diperoleh individu akan meningkatkan komitmen individu terhadap pilihan kariernya.

Komitmen karier yang positif ditunjukkan dengan adanya identitas Karier, ketabahan Karier dan perencanaan Karier (Carson & Bedeian, 1994). Komitmen karier ini mengarah pada totalitas, dedikasi dan profesionalitas, bukan hanya loyalitas yang selama ini dibahas dalam konsep komitmen. Oleh karena itu, penelitian ini merupakan Studi Deskriptif Mengenai Profil Komitmen Karier pada peserta Program Pendidikan Profesi Guru (PPG). Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan data yang bersifat empiris mengenai profil Komitmen Karier pada peserta Program Pendidikan Profesi Guru (PPG).

Mowday et al., (1979) komitmen merupakan sebagai kekuatan yang diidentifikasi individu dalam organisasi tertentu ditandai oleh keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama

organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dengan organisasi. Kebanyakan peneliti juga memahami komitmen sebagai keterlibatan beberapa bentuk ikatan psikologis antara manusia dan organisasi (Paino et al., 2012). Berdasarkan pengertian komitmen yang luas, berikut adalah bagaimana membedakan antara tiga tipologi komitmen organisasi, kerja dan profesi:

Komitmen Organisasi; adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi dan niat karyawan untuk tinggal dengan organisasi. Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai penerimaan tujuan organisasi dan kemauan untuk mengerahkan usaha atas nama organisasi dan berhubungan dengan perilaku positif seperti kinerja dan kehadiran

Komitmen Kerja; disebut sebagai sejauh mana seseorang ingin terlibat dalam pekerjaan (Warr et al., 1979) Sementara itu, Lodahl & Kejnar (1965) mendefinisikan Komitmen untuk Bekerja sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi keterikatan psikologis dengan pekerjaannya (Thien et al., 2014) Komitmen ini mengacu bukan kepada organisasi atau untuk Karier seseorang, tetapi untuk kerja itu sendiri. Komitmen karier/profesi; mengacu pada identifikasi dan keterlibatan dalam pekerjaan seseorang (Muthuvelo & Rose, 2005). komitmen karier/profesi merupakan indikasi dari dedikasi individu untuk mempertahankan serangkaian pekerjaan yang terkait dalam domain 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 (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).

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 mengikuti program profesi guru. Pengambilan sampel penelitian dengan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria sample adalah guru yang telah mengikuti program PPG.

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan paper-based maupun internet-based sesuai dengan kebutuhan responden. Kuesioner yang

digunakan yaitu Career komitmen 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. Pengolahan data hasil penelitian akan menggunakan analisa kuantitatif deskriptif untuk melihat profil komitmen karier pada peserta PPG. Dalam penelitian ini memiliki populasi guru yang telah mengikuti program profesi guru (PPG). Sample yang digunakan adalah random sampling yang berjumlah 118 orang subjek (N=118).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data deskriptif menggunakan SPSS maka dihasilkan beberapa data sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Subjek

	Value	Label	N
Gender	1	Laki-laki	60
	2	Perempuan	58
Jenis_program	1	PPG-prajab	26
	2	PPG-daljab	92
Usia	1	Dewasa Awal	42
	2	Dewasa Madya	73
	3	Dewasa Akhir	3
Status_kepegawaian	1	Guru(PNS)	43
	2	Guru (Honoror)	36
	3	guru (swasta)	39

Dari deskripsi subjek dapat dilihat bahwa berdasarkan gender, laki-laki sebanyak 60 orang dan perempuan 58 orang. Berdasarkan jenis program, PPG dalam jabatan 26 subjek dan 92 subjek PPG prajabatan. 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 honoror 36 orang dan guru swasta 39 orang. Beberapa kriteria subjek ini tersebar di 118 orang sample penelitian.

Tabel 2. 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	

Berdasarkan table 2 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

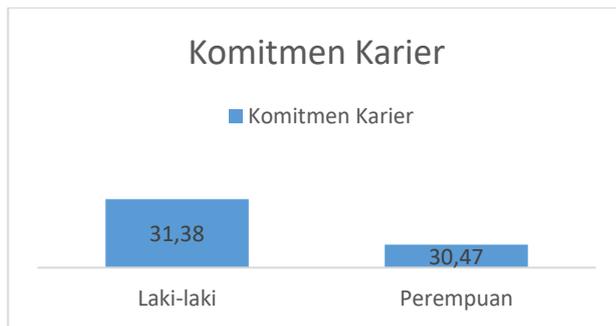
karier berhubungan dengan pertumbuhan karier individu, yaitu berupa peningkatan kompetensi dan karakteristik pribadi yang relevan dengan peran kariernya (Hall, 1971), dari data tersebut menunjukkan bahwa rata-rata peserta PPG mengalami peningkatan dan pertumbuhan karier individu belum maksimal dan seharusnya 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 3. Deskriptif Dimensi Komitmen karier

No	Aspek	Min	Max	Mean	SD	Kategorisasi	frekuensi	Presentase	
1	Dimensi Identitas Karier	3	15	9	2	tinggi	$11 \leq X$	116	98,30%
						sedang	$7 \leq X < 11$	2	1,70%
						rendah	$X < 7$	-	0%
2	Dimensi Perencanaan Karier	3	15	9	2	tinggi	$11 \leq X$	32	27,11%
						sedang	$7 \leq X < 11$	86	72,88%
						rendah	$X < 7$	0	-
3	Dimensi Resiliensi Karier	3	15	9	2	tinggi	$11 \leq X$	13	11,01%
						sedang	$7 \leq X < 11$	69	58,47%
						rendah	$X < 7$	36	30,50%

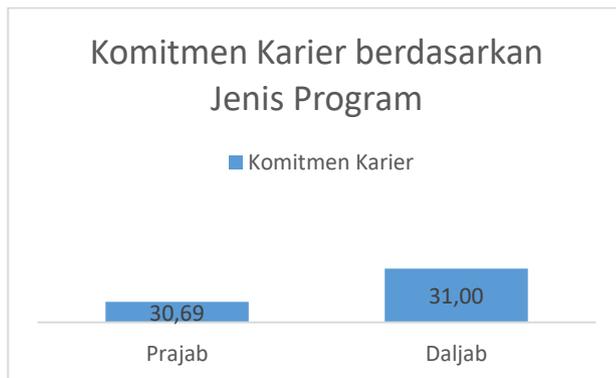
Berdasarkan table 3 diatas ditemukan adanya gambaran dimensi dari komitmen karier pada guru yang mengikuti PPG. Pada dimensi Identitas karier terdapat 116 (98.30%) orang guru yang mengikuti PPG memiliki identitas karier yang tinggi, 2 (1.70%) orang guru memiliki identitas karier yang sedang. Identitas karier yang tinggi ini menunjukkan bahwa ada kelekatan emosional yang tinggi para guru yang mengikuti PPG dengan pekerjaan dan profesinya sebagai seorang guru (Carson & Bedeian, 1994). Hal ini merupakan hal yang positif dikarenakan dengan adanya identitas karier tersebut membuat guru lekat dengan profesinya. Dimensi perencanaan karier juga menggambarkan bahwa 86 (72.88%) orang guru memiliki perencanaan karier di level sedang dan 32 (27.11%) guru yang memiliki perencanaan karier yang tinggi. Perencanaan karier ini merupakan dimensi ketekunan bagaimana seorang guru nantinya melaksanakan profesinya secara tekun dan juga menghadapi kesulitan-kesulitan yang dihadapi (Carson & Bedeian, 1994). Pada dimensi Resiliensi karier menunjukkan bahwa 69 (58.47%) orang guru memiliki resiliensi karier yang sedang, 36 (30.50%) orang guru dengan resiliensi karier yang rendah dan 13 (11.01%) orang guru memiliki resiliensi karier yang tinggi. Dimensi ini menunjukkan bahwa kebutuhan seseorang akan pengembangan diri dan menetapkan tujuan Karier, pada dimensi ini merupakan energi dari komitmen dikarenakan adanya tujuan dan keinginan seseorang untuk mengembangkan potensi diri terhadap profesi yang ditekuni.

Penelitian ini juga melihat profil Komitmen Krier berdasarkan perbedaan faktor demografi yaitu; jenis kelamin, Usia, Jenis program yang diikuti dan Status kepegawaian.



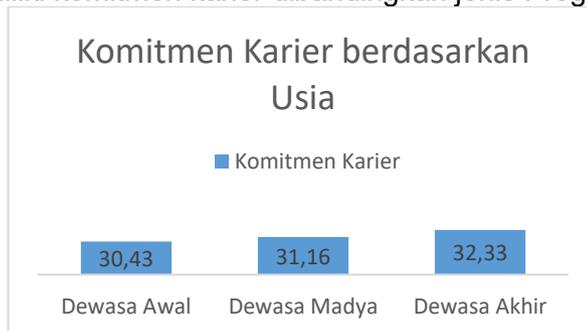
Gambar 1. gambaran komitmen karier berdasarkan gender

Berdasarkan gambar 1. Berdasarkan jenis kelamin, rata-rata laki-laki lebih memiliki komitmen karier dibandingkan jenis kelamin perempuan.



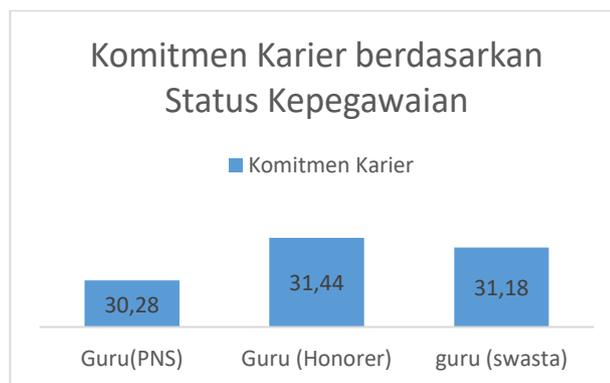
Gambar 2. gambaran Komitmen karier berdasarkan Jenis program

Berdasarkan gambar 2. Berdasarkan jenis program yang diikuti, rata-rata program PPG Dalam Jabatan lebih memiliki komitmen karier dibandingkan jenis Program Prajabatan.



Gambar 3. gambaran Komitmen karier berdasarkan Usia

Berdasarkan gambar 3. Berdasarkan Usia, rata-rata deawasa akhir lebih memiliki komitmen karier yang lebih tinggi dibandingkan dewasa Madya dan Dewasa Awal.



Gambar 4. gambaran Komitmen karier berdasarkan status kepegawaian

Berdasarkan gambar 4. Guru Honoror yang mengikuti program PPG lebih memiliki Komitmen Karier dibandingkan Guru swasta dan guru ber status PNS.

Faktor demografi ternyata membedakan komitmen karier pada peserta Program Profesi Guru,hal ini menjadi data tambahan bahwa akan ada banyak penelitian lanjutan terkait faktor demografi terhadap Komitmen Karier tersebut.

SIMPULAN

Penelitian ini memiliki kesimpulan bahwa Komitmen Karier peserta Program PPG belum optimal ke level tinggi. Begitu pula dengan dimensi-dimensinya bahwa Dimensi Identitas Karier sangat tinggi dimiliki oleh peserta PPG, namun di dimensi Perencanaan karier dan Resiliensi Karier masih di level sedang. Dari penelitian ini penting disarankan kepada pengambil Kebijakan Program PPG bahwa pentingnya program PPG nantinya untuk meningkatkan komitmen karier sehingga akan menciptakan Sumber Daya Guru yang professional.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada DIPA PNBPN Universitas Negeri Padang yang telah memberikan dukungan materil sehingga penelitian dan publikasi ini bisa terlaksana.

DAFTAR PUSTAKA

- Blau, G. (1985). The measurement and prediction of career commitment The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 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>

- 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., Purwono, U., & Fajrianti. (2019). ADAPTASI INSTRUMEN KOMITMEN KARIER. *Jurnal Psikologi*, 18(2), 199–217.
- PEDOMAN PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN PROFESI GURU, (2017).
- 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>
- 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>
- 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>.
- 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>
- 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>