



## Pilihan Karier sebagai Determinan Kinerja Guru Perempuan

Eustalia Wigunawati<sup>1</sup>, Shakira Aulia Paramudea<sup>2</sup>, Renatha Ernawati<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Kristen Indonesia, Jakarta

[eustalia.wigunawati@uki.ac.id](mailto:eustalia.wigunawati@uki.ac.id)

### **Abstract**

*Teacher performance is an important indicator of the success of educational institutions in producing competent and competitive students. Although the teaching profession is dominated by women, empirical studies examining the relationship between career choice and the performance of female teachers remain limited. This study aims to analyze the levels of career choice and performance of female teachers and to examine the relationship between career choice and the performance of female teachers in Bekasi City. This research employed a quantitative approach with a correlational method. The research subjects consisted of 88 female teachers from four schools in Bekasi City. Data were collected using the Teacher Performance Scale and the Career Choice Scale, both of which had been tested for validity and reliability. Data analysis was conducted using descriptive statistics and the nonparametric Spearman's rho correlation test because the data were not normally distributed. The results of the descriptive analysis indicate that the performance of female teachers ranged from moderate to high, with 34.09% in the high category, 39.77% in the moderate category, and 26.14% in the low category. Meanwhile, career choice among female teachers was predominantly in the moderate category (53.41%), followed by the high category (21.59%) and the low category (25%). The results of the Spearman's rho correlation test show a positive and significant relationship between career choice and the performance of female teachers ( $r = 0.404$ ;  $p < 0.05$ ), with a contribution of 16.3% ( $R^2 = 0.163$ ). This study concludes that career choice is one of the determinants of female teachers' performance, although its contribution is moderate. Therefore, efforts to improve the performance of female teachers should be supported through strengthened career planning and school policies that consider both internal and external factors affecting female teachers.*

**Keywords:** *teacher performance, career choice, female teachers, Bekasi city*

**Riwayat Artikel:** Masuk: 13 September 2024 | Revisi: Desember 2025 | Diterima: Desember 2025 | Diterbitkan: Desember 2025



## Pendahuluan

Kinerja guru yang optimal menjadi salah satu indikator keberhasilan institusi pendidikan dalam menghasilkan peserta didik yang kompeten, berkarakter, dan berdaya saing (Sari, Tidore, Umasugi, 2022). Supardi (2014) menyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang meliputi perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, serta penilaian hasil belajar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 menyatakan bahwa kinerja guru erat kaitannya dengan empat kompetensi utama guru, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial (Departemen Pendidikan Nasional, 2007). Pernyataan tersebut sejalan dengan Supardi (2014) bahwa kinerja guru mencakup kemampuan dalam: 1) menyusun perencanaan pembelajaran; 2) melaksanakan pembelajaran; 3) melaksanakan penilaian atau evaluasi pembelajaran; dan 4) menjalin hubungan interpersonal dengan peserta didik, sesama guru dan pihak sekolah.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru dapat berdampak positif dan signifikan terhadap hasil belajar siswa (Pujoandika dan Sobandi, 2021; Wardany dan Rigianti, 2023). Semakin tinggi upaya yang dilakukan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan menyimpulkan proses pembelajaran, maka semakin besar peluang guru untuk meningkatkan hasil belajar siswa (Wardany dan Rigianti, 2023). Namun demikian, tidak semua guru memiliki kinerja yang baik. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Amalia, Rismayadi dan Pertiwi (2025) terkait penilaian kinerja guru di SMPN 1 Kedungwaringin Bekasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 40% guru di sekolah tersebut terkadang tidak datang tepat waktu untuk mengajar atau mempersiapkan materi,



<https://ejournal.uki.ac.id/index.php/inada/> email: [jurnal.inada@uki.ac.id](mailto:jurnal.inada@uki.ac.id)

70% guru merasa kesulitan dalam menyesuaikan metode pengajaran dengan kebutuhan siswa yang beragam, 65% guru merasa kesulitan dalam memotivasi siswa, 20% guru memilih sumber belajar atau media yang tidak sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran, dan terakhir 60% guru merasa stress dengan beban tugas administrasi yang harus dikerjakan di luar pengajaran.

Karier guru didominasi oleh perempuan pada setiap jenjang pendidikan. Berdasarkan data yang dirangkum oleh Alfathi (2025) dari GoodStats menunjukkan bahwa 71% guru yang ada di Indonesia adalah perempuan. Perempuan yang bekerja, dituntut memiliki persyaratan yang harus dipenuhi. Menurut Prabuningrat yang dirangkum dalam Ermawati (2016), perempuan yang berkarier harus memiliki: 1) Wawasan yang memadai terkait bidang pekerjaan yang digelutinya; 2) Kesehatan fisik yang baik; 3) Relasi interpersonal yang baik dan mampu beradaptasi dengan lingkungan, 4) Kemampuan untuk meningkatkan prestasi kariernya; dan 5) Kemampuan untuk memanfaatkan peluang dan kesempatan dengan baik. Namun demikian, menurut laporan CATAHU 2024 dari Komnas Perempuan (2025) mencatat bahwa perempuan yang bekerja di sektor pendidikan, salah satunya adalah guru, rentan mengalami kekerasan seperti diskriminasi berbasis gender, pelecehan seksual, atau kekerasan dalam relasi kerja. Disisi lain, guru perempuan juga memiliki tantangan lain yaitu peran ganda. Selain perannya sebagai guru, memungkinkan juga perempuan menjadi seorang ibu rumah tangga dan ibu yang harus mengurus anak-anaknya.

Peran ganda yang dijalankan oleh guru perempuan berpotensi menimbulkan konflik peran apabila tuntutan pekerjaan dan keluarga tidak seimbang. Dalam kajian psikologi kerja, kondisi ini diklas sebagai *work-family conflict* yang diperkenalkan oleh Greenhouse dan Beutell (1985). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Pariyanti (2024) menunjukkan bahwa beban kerja dan konflik peran ganda dapat



berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja dan konflik peran ganda yang dialami guru perempuan, maka semakin rendah kinerjanya. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah beban kerja dan konflik peran ganda yang dialami guru, maka semakin tinggi kinerjanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Herwanto dan Rustina (2016) terhadap guru perempuan sekolah dasar di Jakarta menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh terhadap kinerja guru perempuan sekolah dasar negeri sebesar 12,3%.

Banyak faktor yang memengaruhi kinerja guru, baik eksternal maupun internal. Faktor eksternal yang memengaruhi kinerja guru antara lain kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, pengembangan profesional berkelanjutan, dan beban kerja. Sedangkan faktor internal yang memengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja (Anggriani, dkk, 2025). Motivasi seseorang dalam bekerja, terkait juga dengan minat dan pilihan karier seseorang (Amelia, dkk, 2025). Pernyataan tersebut memungkinkan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh karier yang dipilih. Pilihan karier merupakan keputusan individu terkait arah profesi yang dijalani berdasarkan minat, nilai, kemampuan, dan harapan masa depan. Menurut Sukardi (2004) pilihan karier adalah suatu tindakan ekspresif yang mencerminkan motivasi, pengetahuan, kepribadian, dan kemampuan seseorang. Hartono (2016) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki pilihan karier yang baik harus memiliki dua aspek. Aspek pertama adalah pemahaman tentang diri (*self-knowledge*), yaitu pemahaman mengenai minat karier, kemampuan, kepribadian, dan nilai-nilai serta sikap. Aspek kedua adalah pemahaman tentang karier (*occupational knowledge*), yaitu pemahaman mengenai ragam karier dan pendidikan karier. Salah satu aspek pilihan karier yang telah disebutkan Hartono (2016) adalah pemahaman mengenai minat karier. Aspek tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Laia (2021) terhadap



<https://ejournal.uki.ac.id/index.php/inada/> email: [jurnal.inada@uki.ac.id](mailto:jurnal.inada@uki.ac.id)

siswa SMK bahwa pemahaman siswa terhadap pilihan karier, studi lanjut dan dunia pekerjaan dapat memengaruhi pengampilan keputusan karier.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pilihan karier dapat terkait dengan berbagai variabel seperti pengalaman mengajar dan motivasi menjadi guru (Sholekhah & Muchsini, 2025); minat menjadi guru (Hartono, 2016); dan pemahaman siswa terhadap pilihan karier (Laia, 2021). Namun demikian, kajian empiris secara spesifik mengkaji hubungan antara pilihan karier dan kinerja guru perempuan masih terbatas. Fokus pada perempuan menjadi penting karena perempuan tidak hanya berperan sebagai individu pekerja, tetapi juga seringkali menghadapi peran ganda dalam ranah domestik dan profesional. Kondisi ini berpotensi memengaruhi bagaimana pilihan karier dihayati dan dijalankan, serta berdampak pada kinerja mereka sebagai guru. Dengan demikian, mengkaji hubungan antara pilihan karier dan kinerja pada guru perempuan tidak hanya memberikan kontribusi pada pengembangan kajian karier dalam konteks gender, tetapi juga menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan dan intervensi yang lebih sensitif terhadap kebutuhan dan pengalaman perempuan di sektor pendidikan. Penelitian ini tidak secara komparatif membandingkan dengan guru laki-laki karena bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika pengalaman perempuan sebagai kelompok yang memiliki karakteristik dan tantangan khas, khususnya peran ganda dan ekspektasi sosial berbasis gender.

Penelitian ini menghususkan di daerah Kota Bekasi karena menurut Badan Pusat Statistik Kabupaten Garut (2022a), jumlah guru perempuan yang tercatat pada tahun 2021 pada tingkatan SMA di Kota Bekasi memiliki jumlah guru perempuan sebanyak 1.491, sedangkan guru laki-laki sebanyak 951. Pada tingkatan SMP berdasarkan Badan Pusat Statistik Kabupaten Garut (2022b) di Kota Bekasi memiliki jumlah guru perempuan sebanyak 3.207, sedangkan guru laki-laki sebanyak 1.975.



Berdasarkan data tersebut menunjukkan kesenjangan jumlah guru perempuan dan laki-laki.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diungkapkan, peneliti bertujuan untuk menganalisis tingkat pilihan karier dan kinerja guru perempuan serta menguji hubungan antara pilihan karier dan kinerja guru perempuan di Kota Bekasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan kebijakan dalam pendidikan, khususnya dalam mendukung kinerja guru perempuan melalui pendekatan yang lebih responsif terhadap konteks gender. Selain itu, penelitian ini juga memperkaya kajian akademik mengenai hubungan antara pilihan karier dan kinerja dalam perspektif gender.

## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi. Kriteria subjek penelitian adalah guru perempuan yang berasal dari empat sekolah di kota Bekasi. Penelitian ini tidak menggunakan sampel karena menggunakan seluruh populasi guru perempuan yang terdapat di empat sekolah tersebut. Adapun subjek yang terlibat dalam penelitian adalah 88 guru perempuan. Pengumpulan data menggunakan Skala Kinerja Guru dan Skala Pilihan Karier yang dikembangkan oleh peneliti sendiri. Pada Skala Kinerja Guru pada uji validitas menunjukkan nilai *rest item correlation* berkisar antara 0,307 sampai 0,618; sedangkan nilai reliabilitas Cronbach's  $\alpha$  sebesar 0,959. Pada Skala Pilihan Karier pada uji validitas memiliki nilai *rest item correlation* berkisar antara 0,579 sampai 0,780; sedangkan nilai reliabilitas Cronbach's  $\alpha$  sebesar 0,970.

Hasil uji validitas ini mengindikasikan bahwa semua item pernyataan skala yang digunakan dinyatakan valid, artinya setiap item mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Selanjutnya, uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen



penelitian bersifat reliabel, yang berarti instrumen tersebut konsisten dan stabil dalam mengukur fenomena yang diteliti. Data dianalisis menggunakan metode korelasi. Sebelum melakukan analisis korelasi, peneliti melakukan uji asumsi terlebih dahulu.

## Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pilihan karier sebagai determinan kinerja guru perempuan di Kota Bekasi. Tabel 1 menunjukkan data statistik deskriptif pada kedua variabel, yaitu Responden penelitian ini adalah 88 guru perempuan yang bekerja di Kota Bekasi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kinerja guru perempuan pada kelompok pertama menunjukkan nilai mean sebesar 178,9, yang mengindikasikan bahwa secara umum tingkat kinerja guru perempuan berada pada kategori cukup tinggi. Nilai standar deviasi sebesar 35,1 menunjukkan adanya variasi data yang relatif besar, sehingga terdapat perbedaan tingkat kinerja antar guru. Nilai minimum sebesar 114 dan maksimum sebesar 256 menggambarkan rentang skor kinerja yang cukup lebar. Sementara itu, nilai persentil 25 sebesar 153 menunjukkan bahwa 25% guru memiliki skor kinerja di bawah angka tersebut, sedangkan persentil 75 sebesar 196,3 mengindikasikan bahwa 75% guru memiliki skor kinerja di bawah nilai tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki kinerja yang berada di sekitar nilai tengah hingga tinggi.

Pada variabel kinerja guru perempuan pada kelompok kedua, diperoleh nilai mean sebesar 121,7, yang menunjukkan rata-rata tingkat kinerja guru perempuan berada pada kategori sedang. Nilai standar deviasi sebesar 18,6 menandakan variasi data yang lebih kecil dibandingkan variabel sebelumnya, sehingga tingkat kinerja guru perempuan relatif lebih homogen. Nilai minimum sebesar 90 dan maksimum sebesar 160 menunjukkan rentang skor kinerja yang lebih sempit.

**Tabel 1. Descriptive Statistics**



### Descriptive Statistics

	Ytotal	Xtotal
Valid	88	88
Missing	0	0
Mean	178.9	121.7
Std. Deviation	35.1	18.6
Minimum	114.0	90.0
Maximum	256.0	160.0
25th percentile	153.0	111.5
75th percentile	196.3	133.0

Sumber: diolah oleh penulis, 2025

Nilai persentil 25 sebesar 111,5 menunjukkan bahwa 25% responden memiliki skor kinerja di bawah nilai tersebut, sedangkan persentil 75 sebesar 133 menandakan bahwa sebagian besar guru memiliki skor kinerja yang berada di atas nilai rata-rata. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa kinerja guru perempuan pada variabel kedua cenderung lebih merata meskipun berada pada tingkat yang lebih rendah dibandingkan variabel pertama. Dari nilai persentil 25 dan 75, dapat diketahui hasil kategorisasi variabel kinerja guru perempuan pada tabel 2 dan pilihan karier guru perempuan pada tabel 3.

**Tabel 2. Persentase Kinerja Guru Perempuan**

KATEGORI			Total
Rendah	Sedang	Tinggi	
23	35	30	88
26.14 %	39.77 %	34.09 %	100 %

Sumber: diolah oleh penulis, 2025

Berdasarkan Tabel 2, kinerja guru perempuan menunjukkan variasi yang cukup signifikan. Sebanyak 30 guru perempuan (34,09%) berada pada kategori kinerja tinggi, 35 guru perempuan (39,77%) berada pada kategori kinerja sedang, dan 23 guru perempuan (26,14%) berada pada kategori kinerja rendah. Data ini mengindikasikan



bahwa sebagian besar guru perempuan berada pada kategori sedang hingga tinggi, namun masih terdapat kinerja guru perempuan pada kategori kinerja rendah. Temuan ini sejalan dengan teori kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Guru perempuan yang berada pada kategori kinerja tinggi diduga memiliki kemampuan pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang baik serta motivasi kerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Sementara itu, guru perempuan dengan kinerja sedang dan rendah dapat dipengaruhi oleh keterbatasan pada salah satu atau beberapa aspek tersebut. Lebih lanjut, proporsi guru perempuan pada kategori kinerja rendah (26,14%) menunjukkan adanya kebutuhan untuk peningkatan kinerja melalui program pengembangan profesional berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan penelitian Uno dan Lamatenggo (2016) yang menegaskan bahwa pelatihan, supervisi akademik, dan motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya intervensi yang terarah untuk mendorong peningkatan kinerja guru perempuan, khususnya yang berada pada kategori sedang dan rendah.

**Tabel 3. Persentase Pilihan Karier Guru Perempuan**

KATEGORI			Total
Rendah	Sedang	Tinggi	
22	47	19	88
25%	53.41%	21.59%	100%

Sumber: diolah oleh penulis, 2025

Berdasarkan Tabel 3, yang menggambarkan persentase pilihan karier guru perempuan, terlihat bahwa sebagian besar guru perempuan berada pada kategori pilihan karier sedang (47 guru atau 53,41%), diikuti kategori rendah (22 guru atau 25%) dan tinggi (19 guru atau 21,59%). Temuan ini menunjukkan orientasi karier guru perempuan tidak sepenuhnya homogen, melainkan berada dalam spektrum yang



beragam dalam menentukan arah dan komitmen karier mereka. Variasi ini dapat dipahami melalui konsep komitmen karier yang dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis dan kontekstual, seperti motivasi intrinsik, persepsi diri, serta dukungan lingkungan kerja. Mulyana dkk. (2025) dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen karier pada guru memiliki variasi yang signifikan dan cenderung lebih tinggi pada guru perempuan, yang menunjukkan keterikatan emosional dan keinginan untuk tetap berada dalam profesi pendidikan secara berkelanjutan. Pilihan karier pada guru perempuan juga dapat dijelaskan melalui teori perkembangan karier Holland (1996) yang menyatakan bahwa individu memilih jalur karier yang sesuai dengan minat dan kecocokan pribadi dengan lingkungan pekerjaan. Tria & Mentari (2025) menemukan bahwa minat profesi dan gender secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap pemilihan karier sebagai guru, yang menunjukkan bahwa faktor gender dan motivasi karier dapat saling mempengaruhi dalam pilihan karier profesional. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa perempuan tidak hanya memilih profesi ini tetapi juga menjadi tenaga pendidik mayoritas di berbagai jenjang pendidikan karena berdasarkan data yang telah diungkapkan pada latar belakang penelitian, catatan dari GoodStats yang dirangkum oleh Alfathi (2025) bahwa 71% guru yang ada di Indonesia adalah perempuan.

Analisis lebih lanjut adalah analisis korelasi untuk menguji apakah pilihan karier guru perempuan dapat menjadi determinan bagi kinerja guru perempuan di Kota Bekasi. Sebelum melakukan uji korelasi, maka perlu dilakukan uji asumsi terlebih dahulu. Uji asumsi normalitas yang digunakan adalah Shapiro-Wilk. Data dikatakan normal jika nilai  $p > 0,05$ . Hasil uji normalitas Shapiro-Wilk pada Skala Kinerja Guru dan Skala Pilihan Karier sebesar  $p < 0,001$ . Hasil ini menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi normal. Data uji normalitas pada kinerja guru perempuan



dapat dilihat pada tabel 4, sedangkan uji normalitas pada pilihan karier guru perempuan dapat dilihat pada tabel 5.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas pada Data Kinerja Guru Perempuan**

Test	Statistic	p
Shapiro-Wilk	0.915	< .001

Sumber: diolah oleh penulis, 2025

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas pada Data Pilihan Karier Guru Perempuan**

Test	Statistic	p
Shapiro-Wilk	0.926	< .001

Sumber: diolah oleh penulis, 2025

Analisis korelasi menggunakan non parametrik, karena data tidak terdistribusi normal. Berdasarkan hasil analisis korelasi nonparametrik menggunakan Spearman's rho pada tabel 6, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar  $r = 0,404$  dengan tingkat signifikansi  $p < 0,05$ , serta nilai koefisien determinasi  $R^2 = 0,163$ . Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara pilihan karier dan kinerja guru perempuan di Kota Bekasi. Artinya, semakin baik pilihan karier guru perempuan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas profesionalnya. Nilai  $R^2$  sebesar 0,163 mengindikasikan bahwa pilihan karier memberikan kontribusi sebesar 16,3% terhadap variasi kinerja guru perempuan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

**Tabel 5. Hasil Analisis Korelasi Spearman's Rho**

Variable		Xtotal	Ytotal
1. Xtotal	Spearman's rho	—	
	p-value	—	
2. Ytotal	Spearman's rho	0.404 ***	—
	p-value	< .001	—



Variable	Xtotal	Ytotal
----------	--------	--------

Note. All tests one-tailed, for positive correlation.

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ , one-tailed

Sumber: diolah oleh penulis, 2025

Temuan ini relevan dengan konsep kinerja guru yang dikemukakan oleh Supardi (2014) dan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007, yang menegaskan bahwa kinerja guru mencerminkan kemampuan guru dalam menjalankan empat kompetensi utama, yaitu pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Guru perempuan yang memiliki pilihan karier yang jelas dan sesuai dengan minat, nilai, serta harapan masa depan cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi, serta membangun hubungan interpersonal yang positif dengan peserta didik dan lingkungan sekolah. Dengan demikian, pilihan karier berperan sebagai faktor internal yang mendorong optimalisasi kinerja guru.

Hasil penelitian ini juga memperkuat pandangan bahwa kinerja guru merupakan salah satu indikator penting keberhasilan institusi pendidikan dalam menghasilkan peserta didik yang kompeten dan berdaya saing (Sari, Tidore, & Umasugi, 2022). Sejalan dengan temuan Pujoandika dan Sobandi (2021) serta Wardany dan Rigianti (2023), kinerja guru yang tinggi berkaitan dengan peningkatan kualitas proses pembelajaran. Oleh karena itu, hubungan positif antara pilihan karier dan kinerja guru perempuan yang ditemukan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa pemantapan pilihan karier berpotensi berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kinerja guru, yang dalam jangka panjang dapat berdampak pada kualitas pembelajaran.

Namun demikian, kontribusi pilihan karier yang bersifat moderat (16,3%) juga menunjukkan bahwa kinerja guru perempuan tidak hanya ditentukan oleh aspek



<https://ejournal.uki.ac.id/index.php/inada/> email: [jurnal.inada@uki.ac.id](mailto:jurnal.inada@uki.ac.id)

karier semata. Temuan ini sejalan dengan penelitian Amalia, Rismayadi, dan Pertiwi (2025) yang menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai permasalahan kinerja guru, seperti ketidaktepatan waktu, kesulitan menyesuaikan metode pembelajaran, rendahnya motivasi siswa, hingga stres akibat beban administrasi. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya faktor eksternal lain yang turut memengaruhi kinerja guru.

Dalam konteks guru perempuan, hasil penelitian ini juga dapat dipahami melalui perspektif work–family conflict yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985). Guru perempuan tidak hanya berperan sebagai pendidik, tetapi juga memiliki tanggung jawab domestik sebagai istri dan ibu. Penelitian Pariyanti (2024) serta Herwanto dan Rustina (2016) menunjukkan bahwa konflik peran ganda dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru perempuan. Dengan demikian, meskipun guru perempuan memiliki pilihan karier yang baik, kinerja yang ditampilkan dapat terhambat apabila tidak diimbangi dengan kemampuan mengelola peran ganda dan dukungan lingkungan kerja yang memadai.

Lebih lanjut, temuan penelitian ini sejalan dengan teori pilihan karier yang dikemukakan oleh Sukardi (2004) dan Hartono (2016) yang menyatakan bahwa pilihan karier merupakan refleksi dari pemahaman diri (self-knowledge) dan pemahaman tentang karier (occupational knowledge). Guru perempuan yang memiliki pemahaman yang baik mengenai minat, kemampuan, nilai, serta arah kariernya cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Hal ini mendukung pernyataan Anggriani dkk. (2025) dan Amelia dkk. (2025) bahwa motivasi kerja sebagai faktor internal berperan penting dalam meningkatkan kinerja, dan motivasi tersebut berkaitan erat dengan pilihan karier individu.

Dengan demikian, hasil korelasi positif dan signifikan antara pilihan karier dan kinerja guru perempuan dalam penelitian ini memberikan bukti empiris yang memperkuat latar belakang penelitian. Temuan ini melengkapi keterbatasan kajian



empiris sebelumnya yang masih jarang mengkaji hubungan kedua variabel tersebut secara spesifik pada guru perempuan. Namun demikian, hasil penelitian ini terbatas pada konteks 88 guru perempuan yang menjadi partisipan dalam penelitian ini, sehingga tidak dapat digeneralisasikan secara luas. Dalam konteks keempat sekolah di Kota Bekasi yang diteliti, temuan ini dapat menjadi dasar pertimbangan awal dalam perumusan program pengembangan karier guru perempuan guna mendukung peningkatan kinerja.

Dalam konteks Kota Bekasi, yang didominasi jumlah guru perempuan dibandingkan guru laki-laki, penelitian ini menjadi penting sebagai dasar perumusan kebijakan dan program pengembangan karier guru perempuan guna meningkatkan kinerja dan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

Walaupun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan dalam interpretasi hasil. Pertama, penelitian ini memiliki keterbatasan pada cakupan populasi yang hanya melibatkan guru perempuan dari empat sekolah di Kota Bekasi, sehingga hasil penelitian ini bersifat kontekstual dan belum dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas. Selain itu, penggunaan analisis non-parametrik membatasi interpretasi pada hubungan korelasional antar variabel. Oleh karena itu penelitian selanjutnya disarankan melibatkan cakupan wilayah yang lebih luas serta mempertimbangkan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

## **Kesimpulan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru perempuan di Kota Bekasi berada pada kategori sedang hingga tinggi, dengan 34,09% guru berada pada kategori kinerja tinggi, 39,77% pada kategori sedang, dan 26,14% pada kategori rendah. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun sebagian besar guru perempuan telah



<https://ejournal.uki.ac.id/index.php/inada/> email: [jurnal.inada@uki.ac.id](mailto:jurnal.inada@uki.ac.id)

menunjukkan kinerja yang cukup baik, masih terdapat proporsi guru dengan kinerja rendah yang memerlukan perhatian dan upaya peningkatan.

Pada variabel pilihan karier, sebagian besar guru perempuan berada pada kategori sedang sebesar 53,41%, diikuti kategori tinggi sebesar 21,59%, dan kategori rendah sebesar 25%. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas guru perempuan memiliki orientasi dan komitmen karier yang cukup baik, namun belum optimal.

Hasil analisis korelasi Spearman's rho menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara pilihan karier dan kinerja guru perempuan ( $r = 0,404$ ;  $p < 0,05$ ), dengan kontribusi sebesar 16,3% ( $R^2 = 0,163$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pilihan karier guru perempuan, maka semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan. Namun demikian, kinerja guru perempuan juga dipengaruhi oleh faktor lain di luar pilihan karier, sehingga diperlukan pendekatan yang komprehensif dalam upaya peningkatan kinerja dan pengembangan karier guru perempuan di Kota Bekasi.

Penelitian ini terbatas pada konteks 88 guru perempuan yang menjadi partisipan dalam penelitian, sehingga tidak dapat digeneralisasikan secara luas. Dalam konteks keempat sekolah di Kota Bekasi yang diteliti, temuan ini dapat menjadi dasar pertimbangan awal dalam perumusan program pengembangan karier guru perempuan guna mendukung peningkatan kinerja.

## Daftar Pustaka

- Alfathi, B.R. (Juni 5, 2025). *71% Guru di Indonesia adalah Perempuan*. GoodStats. <https://data.goodstats.id/statistic/71-guru-di-indonesia-adalah-perempuan-3KZCK>
- Amalia, F., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2025). Analisis penilaian kinerja guru pada SMPN 1 Kedungwaringin Bekasi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 6(3), 2822–2829. <https://doi.org/10.37385/msej.v6i3.7774>



<https://ejournal.uki.ac.id/index.php/inada/> email: [jurnal.inada@uki.ac.id](mailto:jurnal.inada@uki.ac.id)

- Amelia, E. D., Ernanda, E. N. D., Azizah, F. N., Ezuwani, R., & Ardiansyah, I. (2025). Pengaruh motivasi dan minat terhadap pilihan karier mahasiswa pendidikan administrasi perkantoran mahasiswa PAP UNESA 2023. *JP3 (Jurnal Pendidikan dan Profesi Pendidik)*, 11(1), 1-5. <https://doi.org/10.26877/jp3.v11i1.21407>
- Anggriani, B., Sholihin, M. R., Fitri, A., & Fauzi, I. (2025). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru di Sekolah. *Pedagogik: Jurnal Pendidikan dan Riset*, 3(2), 186-191. <https://ejournal.edutechjaya.com/index.php/pedagogik/article/view/1577>
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Garut. (Juli 23, 2022a). *Jumlah Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) Menurut Kabupaten/kota, 2021*. Badan Pusat Statistik. <https://garutkab.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjY2IzI=/number-of-high-school-teachers--sma--by-regency-city.html>
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Garut. (Juli 23, 2022b). *Jumlah Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Menurut Kabupaten/kota, 2021*. Badan Pusat Statistik. <https://garutkab.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjY1IzI=/jumlah-guru-sekolah-menengah-pertama--smp--menurut-kabupaten-kota.html>
- Departemen Pendidikan Nasional. (2007). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Departemen Pendidikan Nasional. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/216104/permendikbud-no-16-tahun-2007>
- Ermawati, S. (2016). Peran ganda wanita karier (konflik peran ganda wanita karier ditinjau dalam prespektif islam). *Jurnal Edutama*, 2(2), 59-69. [https://www.academia.edu/download/54526250/24-60-2-PB\\_1.pdf](https://www.academia.edu/download/54526250/24-60-2-PB_1.pdf)
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, Vol. 10 (1), 76-88.
- Hartono, D. (2016). *Bimbingan Karier*. Prenadamedia Group.
- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51(4), 397-406. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.51.4.397>
- Komnas Perempuan. (Oktober 6, 2025). *Guru sebagai Pilar Bangsa: Menghargai Peran, Menjamin Kesejahteraan, dan Mengakui Kerja Perawatan*. Siaran Pers Komnas Perempuan Memperingati Hari Guru Sedunia 2025.



<https://ejournal.uki.ac.id/index.php/inada/> email: [jurnal.inada@uki.ac.id](mailto:jurnal.inada@uki.ac.id)

- Laia, M. (2021). Upaya guru bimbingan dan konseling dalam pemilihan karier siswa di SMK Negeri 1 Susua Tahun Pelajaran 2020/2021. *Counseling For All: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 1(2), 1-12. <https://doi.org/10.57094/jubikon.v1i2.347>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, O. P., Izzati, U. A., Budiani, M. S., & Puspitadewi, N. W. S. (2025). Eksplorasi komitmen karier guru. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 15(1), 45–58. <https://doi.org/10.26740/jptt.v14n1.p141-152>
- Pariyanti, E. (2024). Tantangan Kinerja Guru Wanita: Membedah Beban Kerja dan Konflik Peran Ganda. *Jurnal Organisasi dan Manajemen Indonesia*, 2(3), 91-108. <https://ejournal.mediapenamandiri.com/index.php/jomi/article/view/92>
- Pujoandika, R., & Sobandi, A. (2021). Dampak kinerja guru dan motivasi belajar dalam upaya meningkatkan hasil belajar siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 6(1), 47-56. <https://doi.org/10.17509/jpm.v6i1.40824>
- Sari, J., Tidore, R., & Umasugi, Y. (2022). Pentingnya Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *JBES: Journal of Biology Education and Science*, 2(2), 41-50. <https://jurnal.isdikieraha.ac.id/index.php/jbes/article/view/339/257>
- Sholekhah, N. A., & Muchsini, B. (2025). Hubungan pengalaman mengajar dan motivasi menjadi guru dengan pengambilan keputusan karir menjadi guru: the relationship of teaching experience and motivation to teach with career decision-making in becoming a teacher. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 23(01), 44–56. <https://doi.org/10.21831/jpai.v23i01.84594>
- Sukardi, Dewa Ketut. 2004. *Psikologi Pemilihan Karier*. PT Rineka Cipta.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Rajawali Pers.
- Tria, A., & Mentari, S. (2025). The influence of gender and profession interest on teacher career selection. *JABE (Journal Of Accounting And Business Education)*, 9(3). <https://journal2.um.ac.id/index.php/jabe/article/view/49112/14767>
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2016). *Tugas Guru dalam Pembelajaran: Aspek yang Memengaruhi*. Bumi Aksara.
- Wardany, E. P. K., & Rigianti, H. A. (2023). Pengaruh kinerja guru terhadap hasil belajar siswa di sekolah dasar. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 6(2), 250-261. <https://doi.org/10.54069/attadrib.v6i2.541>