

Volume 11 Nomor 2 Agustus 2026
E-ISSN 2541-0938 P-ISSN 2657-1528

JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI JURKAMI

JURKAMI

VOLUME 11
NOMOR 2

SINTANG
AGUSTUS
2026

DOI
10.31932

E-ISSN
2541-0938
P-ISSN
2657-1528

**PENGARUH TANGGUNGAN KELUARGA DAN DEDIKASI GURU TERHADAP
PENAWARAN TENAGA KERJA GURU SMA SWASTA DI KOTA JAMBI**

Kuswanto[✉], Kesih Merdiyanti², Sahara³

Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Jambi, Indonesia¹²³

[✉]Corresponding Author Email: kuswanto.fkip@unja.ac.id

Author Email : kesihmerdiyanti@icloud.com; sahara@unja.ac.id²

Abstract:

Article History:

Received: March 2026

Revision: May 2026

Accepted: May 2026

Published: August 2026

Keywords:

Teacher Workforce
Supply; Family
Responsibilities;
Teacher Dedication;
Private High Schools.

Private high school teachers often face economic uncertainty and a maldistribution of workload, yet many persist and even volunteer to increase their teaching hours. This phenomenon indicates a complex interaction between household economic needs and intrinsic professional motivation in determining their work allocation decisions. This study aims to analyze the influence of the number of family members and the teacher's level of dedication on the supply of private high school teachers in Jambi City. Data were collected from 94 respondents through a closed-ended questionnaire in a quantitative survey design, and then analyzed statistically. The analysis results indicate that the size of family members is not a strong enough motivator to increase teachers' working hours. Conversely, a high level of dedication has been shown to significantly encourage teachers to allocate more time to teaching. However, simultaneously, the combination of family pressures and strong dedication has been shown to increase the willingness of teachers to offer their labor to schools. As a recommendation, school administrators are strongly encouraged to focus on creating a conducive work environment to maintain the dedication of educators. Furthermore, future researchers are advised to add other variables or employ a mixed methods research approach.

Abstrak:

Sejarah Artikel:
Diterima: Maret 2026
Direvisi: Mei 2026
Disetujui: Mei 2026
Diterbitkan: Agustus 2026

Kata kunci:

Penawaran Tenaga
Kerja Guru;
Tanggungan Keluarga;
Dedikasi Guru; SMA
Swasta.

Guru SMA swasta kerap menghadapi ketidakpastian ekonomi dan maldistribusi beban kerja, namun banyak yang bertahan bahkan bersedia menambah jam mengajar. Fenomena ini mengindikasikan interaksi kompleks antara kebutuhan ekonomi rumah tangga dan dorongan intrinsik profesional dalam menentukan keputusan alokasi kerja mereka. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh jumlah tanggungan keluarga dan tingkat dedikasi guru terhadap penawaran tenaga kerja guru SMA swasta di wilayah Kota Jambi. Data dikumpulkan dari 94 responden melalui kuesioner tertutup dalam desain survei kuantitatif, lalu dianalisis secara statistik. Hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya tanggungan keluarga secara parsial tidak cukup kuat untuk memotivasi peningkatan jam kerja guru. Sebaliknya, tingkat dedikasi yang tinggi terbukti secara nyata mendorong guru untuk mengalokasikan lebih banyak waktu guna mengajar. Meskipun demikian, secara simultan, perpaduan antara tekanan kebutuhan keluarga serta kuatnya dedikasi terbukti mampu meningkatkan kesediaan penawaran tenaga kerja guru kepada institusi sekolah. Sebagai rekomendasi, pihak pengelola sekolah sangat diharapkan berfokus pada penciptaan lingkungan kerja kondusif guna senantiasa merawat dedikasi para pendidik. Selanjutnya, bagi peneliti mendatang disarankan menambahkan variabel lain atau memakai pendekatan metode penelitian campuran.



How to Cite: Kuswanto, Kesih Merdiyanti, Sahara. 2026. PENGARUH TANGGUNGAN KELUARGA DAN DEDIKASI GURU TERHADAP PENAWARAN TENAGA KERJA GURU SMA SWASTA DI KOTA JAMBI. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 11 (2), DOI :10.31932/jpe.v11i2.6299

PENDAHULUAN

Dalam ekosistem pendidikan nasional, guru memegang peran sentral sebagai aktor kunci yang menentukan kualitas proses dan hasil belajar siswa. Tuntutan terhadap profesi ini sangat tinggi, di mana seorang guru profesional diwajibkan menguasai empat kompetensi utama pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional yang distandardisasi serta diakui secara formal oleh pemerintah melalui program sertifikasi profesi (Savitri et al., 2023). Guru juga berfungsi sebagai pembimbing karakter dan moral siswa, sehingga tanggung jawab profesionalnya tidak berhenti pada aspek akademik semata, melainkan mencakup pembentukan watak generasi penerus (Wardoyo et al., 2020). Mengingat besarnya tanggung jawab tersebut, pemenuhan kebutuhan tenaga kerja guru menjadi isu krusial yang tidak hanya berkaitan dengan ketersediaan jumlah (kuantitas),

Pasar kerja guru sangat dipengaruhi oleh regulasi pemerintah, sistem rekrutmen yang kaku, dan aturan kelembagaan yang mengikat. Struktur upah guru sering kali dibentuk oleh kebijakan terpusat atau regulasi yayasan, sehingga keputusan tenaga kerja seorang guru, apakah akan bertahan, keluar, atau menyesuaikan jam mengajar tidak semata-mata ditentukan oleh mekanisme pasar upah yang fleksibel (Addonizio, 2022). Keputusan tersebut sering kali lebih dipengaruhi oleh stabilitas kerja, tuntutan institusi, dan aturan birokrasi. Kondisi ini membentuk pasar pencocokan dua sisi (*two-sided matching market*) yang khas, sehingga kajian mengenai penawaran tenaga kerja (*labor supply*) guru sangat penting untuk dipahami secara mendalam, karena dinamika keputusan kerjanya berbeda

dengan profesi lain yang memiliki fleksibilitas waktu dan upah yang murni digerakkan oleh mekanisme pasar terbuka (Bates et al., 2023).

Secara konseptual, penawaran tenaga kerja didefinisikan sebagai keputusan individu mengenai seberapa banyak jam kerja yang bersedia ditawarkan pada tingkat upah dan kondisi kerja tertentu (Rosmanida et al., 2022). Keputusan ini terbentuk dari kalkulasi rasional antara manfaat pendapatan tambahan yang diperoleh dari bekerja dibandingkan dengan pengorbanan waktu luang (*leisure time*) atau urusan pribadi (Atika, 2023). Individu akan memilih untuk menambah atau mengurangi jam kerja tergantung pada utilitas atau manfaat yang dirasakan dari pertukaran tersebut. Dalam konteks penelitian ini, konsep penawaran tenaga kerja guru dioperasionalkan melalui keputusan guru untuk mempertahankan atau menambah jam mengajar per minggu, termasuk kesediaan mengambil kelas paralel, sebagai bentuk nyata curahan waktu kerja yang ditawarkan kepada institusi pendidikan.

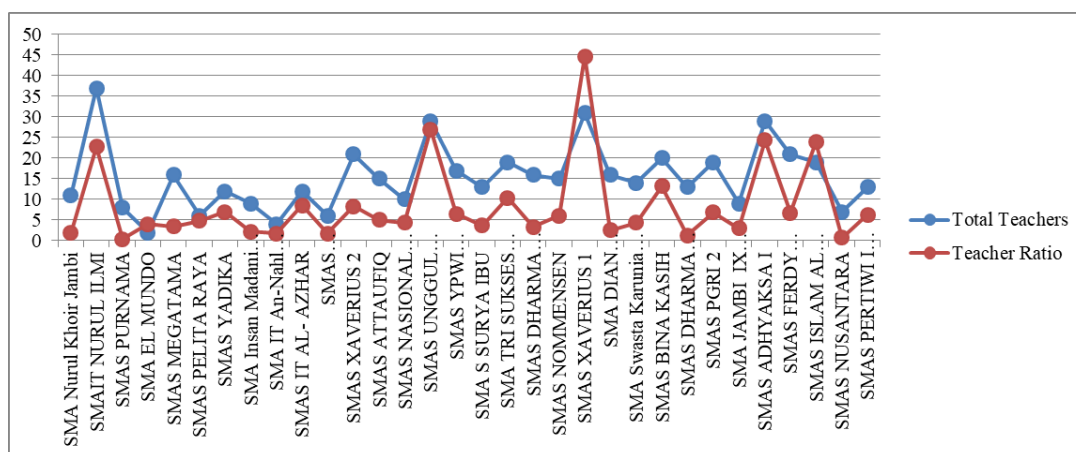
Kompleksitas masalah penawaran tenaga kerja guru semakin nyata ketika menyoroti sektor pendidikan swasta. Terdapat disparitas yang tajam antara guru berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan guru swasta. Jika guru negeri memperoleh jaminan gaji tetap dan tunjangan dari pemerintah, guru swasta sering kali menghadapi ketidakpastian ekonomi dan keterbatasan pemenuhan kebutuhan hidup. Gaji guru swasta tidak selalu mencukupi, bahkan kerap berada di bawah standar upah minimum regional, yang secara langsung dapat memengaruhi motivasi dan semangat kerja mereka.



Masalah ini diperparah oleh ketergantungan sekolah swasta pada jumlah siswa; ketika jumlah siswa terbatas sementara rasio guru relatif banyak, pendapatan sekolah menjadi tidak seimbang, yang berujung pada kompensasi finansial yang minim bagi guru (Savira et al., 2022). Fenomena ini menciptakan paradoks: meskipun fasilitas dan kesejahteraan relatif lebih rendah dibandingkan sekolah negeri, sejumlah besar guru tetap bersedia mengajar dan bertahan di sekolah swasta (Kuswanto & Refnida, 2024). Fenomena bertahannya guru dalam kondisi keterbatasan ekonomi ini mengindikasikan bahwa keputusan penawaran tenaga kerja guru tidak hanya dipicu oleh faktor rasional ekonomi (upah), tetapi juga dipengaruhi secara signifikan oleh faktor non-ekonomi yang melekat pada nilai luhur profesi tersebut. Komitmen

dan nilai intrinsik ini sesungguhnya telah terbentuk sejak awal fase pemilihan karier, di mana besarnya minat menjadi guru serta kalkulasi prospek kerjanya menjadi fondasi utama seseorang dalam memutuskan untuk menekuni jalur pendidikan keguruan (Eka et al., 2024).

Objek kajian ini difokuskan pada dinamika tenaga kerja guru di Kota Jambi, yang merepresentasikan tantangan nyata dalam pengelolaan pendidikan swasta di tingkat daerah. SMA swasta di Kota Jambi berfungsi sebagai penyangga utama daya tampung siswa mengingat keterbatasan kapasitas sekolah negeri. Namun, data empiris dari Data Pokok Pendidikan (Dapodik, 2024) menyingkap adanya ketimpangan rasio guru-siswa yang ekstrem di 32 SMA swasta di kota ini.



Gambar 1.

Jumlah dan Kebutuhan Guru SMA Swasta Kota Jambi Tahun 2024

Sumber: Data Dapodik, 2024

Berdasarkan Gambar 1, hampir tidak ada sekolah yang mendekati rasio ideal 1:20 sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru. Variasi rasio ini sangat lebar; sebagian sekolah memiliki rasio siswa per guru di atas 40, sementara sekolah lain memiliki rasio di bawah 10.

Ketimpangan ini mengindikasikan terjadinya maldistribusi tenaga pendidik yang serius: sebagian guru mengalami *under-utilized* (tidak termanfaatkan optimal), sementara sebagian lain menanggung beban kerja berlebih (*overworked*).

Ketidakmerataan distribusi dan penawaran jam kerja ini berpotensi menimbulkan dampak sistemik terhadap efektivitas pembelajaran dan tata kelola sumber daya sekolah (Hafizin et al., 2024). Maldistribusi guru dapat memicu inefisiensi pemanfaatan sumber daya, kesenjangan mutu layanan pendidikan antar-sekolah, serta kesulitan guru dalam memenuhi syarat jam wajib mengajar untuk sertifikasi (Novianto, 2020). Lebih jauh lagi, rendahnya kesejahteraan akibat beban kerja yang tidak proporsional dengan kompensasi dapat memaksa sebagian guru mencari pekerjaan tambahan di luar sekolah, yang pada akhirnya memecah fokus dan dedikasi mereka (Zahrawi et al., 2025). Meskipun demikian, survei terbaru dari *Institute for Demographic and Poverty Studies* (IDEAS) menemukan fakta menarik bahwa sebagian besar guru berpenghasilan rendah tetap berkomitmen menjalankan profesinya hingga usia pensiun. Hal ini memperkuat hipotesis bahwa terdapat faktor psikologis dan sosial yang kuat di luar sekadar insentif finansial yang menjaga motivasi kerja guru.

Berangkat dari fenomena empiris dan teoritis tersebut, penelitian ini menggunakan dua pilar teori utama (*grand theory*) untuk membedah determinan penawaran tenaga kerja guru. Pertama, dari perspektif ekonomi, digunakan *Household Economics Theory* dari (Bacer, 1993) dan teori Penawaran Tenaga Kerja klasik (Mankiw, 2012); (Rates et al., 2021). Teori ini mempostulatkan bahwa keputusan bekerja seseorang tidak terlepas dari karakteristik rumah tangga. Peningkatan beban tanggungan keluarga (jumlah anak/anggota keluarga) diasumsikan akan meningkatkan kebutuhan konsumsi rumah tangga, yang secara teoritis mendorong

individu untuk menambah curahan jam kerja demi meningkatkan pendapatan (Rahmadhani et al., 2024). Kedua, dari perspektif perilaku organisasi, digunakan Teori Komitmen Organisasi (Noraazian & Khalip, 2016). Teori ini menjelaskan sisi intrinsik, di mana dedikasi guru dipandang sebagai manifestasi dari komitmen afektif dan normative (Savira et al., 2022); (Ferdina et al., 2024). Dedikasi ini berfungsi sebagai motivasi intrinsik yang mendorong tanggung jawab, keikhlasan, dan loyalitas, membuat guru bersedia bekerja melampaui standar minimal meskipun imbalan eksternalnya terbatas (Taloim et al., 2023).

Meskipun telah banyak studi mengenai tenaga kerja guru, terdapat celah penelitian (research gap) yang signifikan ketika ditinjau dari state of the art literatur terkini. Kajian-kajian sebelumnya cenderung parsial dalam memandang masalah. Penelitian berskala makro seperti yang dilakukan (Hasibuan & Handayani, 2021) berhasil memetakan faktor makro dan ketidaksesuaian (mismatch) pasar kerja secara umum, namun gagal menangkap nuansa spesifik profesi guru di level mikro sekolah. Di sisi lain, studi psikologis seperti (Astisya & Hadi, 2021) kuat dalam menjelaskan dinamika *well-being* dan dedikasi guru, namun menempatkan keterikatan kerja (*work engagement*) atau dedikasi tersebut sebagai tujuan akhir (variabel terikat), bukan sebagai determinan yang memengaruhi keputusan ekonomi seperti alokasi jam kerja. Sementara itu, studi sosial-ekonomi seperti (Pitriyani et al., 2022) menyoroti bagaimana rendahnya sistem kompensasi menekan kesejahteraan hidup guru, namun belum mengaitkannya secara eksplisit dengan respons penawaran tenaga kerja

guru di tingkat sekolah (Apriliyani & Meilani, 2021). Belum banyak kajian yang secara simultan menguji dialektika antara tekanan ekonomi (tanggungan keluarga) dan dorongan intrinsik (dedikasi) dalam satu model penawaran tenaga kerja, khususnya pada konteks spesifik SMA swasta di daerah berkembang seperti Kota Jambi yang menghadapi isu maldistribusi.

Berdasarkan analisis kesenjangan tersebut, penelitian ini hadir dengan tujuan utama untuk menganalisis pengaruh tanggungan keluarga dan dedikasi guru terhadap penawaran tenaga kerja guru SMA swasta di Kota Jambi, yang diprosikan melalui jumlah jam mengajar per minggu. Kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini terletak pada sintesis perspektif yang ditawarkan: bahwa penawaran tenaga kerja guru tidak dapat dijelaskan secara tunggal hanya melalui kacamata ekonomi atau psikologi saja. Penelitian ini mengajukan proposisi bahwa keputusan jam mengajar guru dijelaskan melalui dua jalur personal yang saling melengkapi, yaitu tekanan ekonomi rumah tangga (faktor pendorong/ *push factor*) melalui variabel tanggungan keluarga, dan dorongan intrinsik profesional (faktor penarik/ *pull factor*) melalui variabel dedikasi guru. Kombinasi kedua perspektif ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih utuh mengenai perilaku pasar kerja guru di sektor swasta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain survei yang didukung oleh metode analisis regresi linier berganda. Metode statistik tersebut digunakan secara khusus untuk menguji hubungan kausalitas dan pengaruh antara variabel independen yang terdiri dari

tanggungan keluarga (X_1) dan dedikasi guru (X_2) terhadap satu variabel dependen, yaitu penawaran tenaga kerja guru (Y). Rangkaian penelitian ini difokuskan pada jenjang pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) dengan mengambil lokasi spesifik di 32 SMA swasta yang tersebar di wilayah Kota Jambi, di mana seluruh proses pelaksanaannya dijadwalkan berlangsung dari bulan September hingga November 2025. Target populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh guru SMA swasta di Kota Jambi dengan total jumlah mencapai 398 orang. Dari keseluruhan populasi tersebut, ditarik sebagian sampel sebagai subjek penelitian, sehingga diperoleh 94 guru SMA swasta yang bertindak sebagai responden.

Dalam memfasilitasi kebutuhan analisis, penelitian ini memanfaatkan kombinasi dua jenis data, yaitu data sekunder dari Dapodik yang difungsikan sebagai data pendukung, serta data primer yang dikumpulkan secara langsung dari responden. Teknik pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran instrumen kuesioner tertutup. Kuesioner ini dilengkapi dengan skala Likert 4 tingkat yang digunakan secara spesifik untuk mengukur variabel dedikasi guru (X_2). Di samping itu, pengumpulan data juga menjaring data kuantitatif objektif lainnya, meliputi jumlah tanggungan keluarga (X_1) serta jumlah jam mengajar per minggu sebagai proksi utama dari penawaran tenaga kerja guru (Y). Seluruh indikator operasional dari variabel-variabel tersebut diukur secara ketat berdasarkan acuan yang disajikan dalam tabel definisi operasional variabel.



Tabel 1: Definisi Operasional dan Indikator

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Tanggung Keluarga (X1) (Esteve et al., 2024)	Tanggung keluarga adalah jumlah anggota keluarga yang menjadi beban ekonomi guru yang dapat meningkatkan tekanan ekonomi rumah tangga dan mendorong guru menambah curahan jam kerja/mengajar.	Jumlah tanggungan keluarga
Dedikasi Guru (X2) (Ertürk, 2023); (Talisic & Ferenal, 2025)	Dedikasi guru adalah komitmen dan motivasi intrinsik profesional yang membuat guru tetap menjalankan tugas mengajar dengan tanggung jawab, loyal, dan bersedia mencurahkan waktu/tenaga untuk pekerjaan, termasuk kesiapan mempertahankan atau menambah jam mengajar.	1) Komitmen terhadap tugas mengajar 2) Keikhlasan/kesejatian pengabdian 3) Keterlibatan dalam pengembangan profesional 4) Pengorbanan waktu dan tenaga 5) Loyalitas terhadap sekolah dan profesi
Penawaran Tenaga Kerja Guru (Y) (Allen et al., 2020)	Penawaran tenaga kerja guru adalah besarnya waktu kerja yang ditawarkan guru, dan pada penelitian ini diukur secara kuantitatif melalui jumlah jam mengajar sebagai bentuk keterlibatan langsung guru dalam aktivitas mengajar.	Jumlah jam mengajar per minggu

Sumber: data olahan.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak komputasi SPSS versi 27. Sebelum estimasi model regresi dilakukan, kelayakan model dievaluasi terlebih dahulu melalui serangkaian uji asumsi klasik untuk menghasilkan bersifat Best Linear Unbiased Estimator (BLUE) dan valid untuk diinterpretasikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menganalisis penawaran tenaga kerja guru SMA swasta di Kota Jambi yang diproses melalui jumlah jam mengajar per minggu (Y), dengan tanggungan keluarga (X1) dan dedikasi guru (X2) sebagai variabel independen. Berdasarkan data dari 94 guru SMA swasta dan diolah secara deskriptif diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Deskriptif Statistik Data Peneliitian

Variabel	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Tanggung Keluarga (X1)	1.00	7.00	2.11	1.31
Dedikasi Guru (X2)	56.00	100	77.36	12.69
Jam Mengajar Per Minggu (Y)	6.00	48.00	24.01	11.73

Sumber: Data primer diolah 2026

Secara deskriptif, rata-rata jam mengajar guru adalah 24,01 jam/minggu,

dengan sebaran yang cukup lebar (6–48 jam). Rata-rata tanggungan keluarga berada



pada 2,11 (rentang 1–7), sedangkan dedikasi guru memiliki rata-rata 77,36 (rentang 56–100). Selanjutnya, berdasarkan dataset penelitian yang telah diperoleh, analisis dapat dilanjutkan menggunakan regresi linier berganda. Penerapan model dinyatakan layak apabila memenuhi beberapa prasyarat, yaitu jumlah sampel pada seluruh variabel konsisten, hanya terdapat satu variabel terikat (Y), residual

berdistribusi normal, serta tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik seperti multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Pada penelitian ini, prasyarat tersebut diuji melalui uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, serta uji linearitas sebagai syarat tambahan untuk memastikan hubungan antarvariabel bersifat linier. Hasil pengujian prasyarat analisis disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3. Ringkasan Uji Prasyarat Analisis

Prasyarat	Teknik	Kriteria	Nilai	Kesimpulan
Normalitas	Kolmogorov–Smirnov	Sig. > 0,05	0,09	Normal
Linearitas (Y–X ₁)	Deviation from Linearity	Sig. > 0,05	0,74	Linear
Linearitas (Y–X ₂)	Deviation from Linearity	Sig. > 0,05	0,09	Linear
Multikolinearitas	Tolerance / VIF	Tol > 0,10 dan VIF < 10	0,98/ 1,02	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Uji Glejser	Sig. > 0,05	X1: 0,07; X2: 0,02	Indikasi heteroskedastisitas pada X2

Sumber: Data primer diolah 2026

Berdasarkan Tabel 3, seluruh variabel telah memenuhi prasyarat analisis regresi karena data residual berdistribusi normal, hubungan antarvariabel bersifat linear, dan tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen. Meskipun pada uji heteroskedastisitas

masih ditemukan indikasi heteroskedastisitas, model regresi tetap layak digunakan untuk analisis karena penelitian ini termasuk kajian sosial dengan data survei, sehingga hasil regresi masih dapat diinterpretasikan secara hati-hati sebagai dasar penarikan kesimpulan.

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	t-hitung	Sig.
Konstanta	-1,944	-3,258	0,002
Tanggungannya Keluarga (X ₁)	0,059	0,637	0,526
Dedikasi Guru (X ₂)	1,725	5,364	0,000

Sumber: Data primer diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai konstanta sebesar -1,944 yang menunjukkan nilai dasar log penawaran tenaga kerja guru (log Y) ketika variabel tanggungan keluarga (x₁) dan dedikasi guru (x₂) dianggap konstan atau bernilai nol.

Koefisien variabel tanggungan keluarga (X₁) bernilai positif sebesar 0,059, yang mengindikasikan bahwa peningkatan tanggungan keluarga cenderung diikuti peningkatan penawaran tenaga kerja guru (jam mengajar), namun pengaruh tersebut

tidak signifikan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi uji t sebesar 0,526, yang lebih besar daripada 0,05 pada taraf kesalahan 5%. Artinya, secara parsial tanggungan keluarga tidak terbukti memengaruhi penawaran tenaga kerja guru, sehingga perbedaan jumlah tanggungan tidak menjadi faktor penentu utama dalam keputusan guru menambah atau mempertahankan jam mengajar.

Selanjutnya, variabel dedikasi guru (X_2) menunjukkan koefisien regresi positif sebesar 1,725, yang berarti semakin tinggi dedikasi guru maka kecenderungan penawaran tenaga kerja guru (jam mengajar) juga semakin meningkat. Pengaruh ini bersifat signifikan karena nilai signifikansi uji t sebesar 0,000, lebih kecil daripada 0,05 pada taraf kesalahan 5%. Dengan demikian, secara parsial dedikasi guru merupakan faktor yang berperan nyata dalam meningkatkan penawaran tenaga kerja guru, yang tercermin dari meningkatnya jam mengajar per minggu. Secara simultan, variabel tanggungan keluarga (X_1) dan dedikasi guru (X_2) berpengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja guru karena nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, model regresi yang terbentuk dapat dituliskan sebagai berikut:

$$\log(Y) = -1,944 + 0,059 \log(X_1) + 1,725 \log(X_2) + e \quad (1)$$

Pengaruh Tanggungan Keluarga terhadap Penawaran Tenaga Kerja Guru

Penawaran tenaga kerja pada dasarnya merupakan keputusan individu mengenai seberapa banyak jam kerja yang bersedia ditawarkan dalam kondisi tertentu (Borjas, 2016). Dalam konteks penelitian

ini, penawaran tenaga kerja guru diprosikan melalui jumlah jam mengajar per minggu, sehingga perubahan jam mengajar mencerminkan perubahan curahan kerja aktual guru. Secara teoretis, tanggungan keluarga dipandang sebagai determinan sosial-ekonomi penting yang menstimulasi peningkatan penawaran tenaga kerja. Ketika jumlah anggota keluarga yang ditanggung meningkat, kebutuhan konsumsi dasar rumah tangga secara otomatis melonjak, yang dalam analisis ekonomi makro-mikro bertindak mirip dengan penurunan pendapatan non-tenaga kerja (negative non-labor income shock). Mekanisme ini dijelaskan melalui model produksi rumah tangga (household production model) kontemporer, di mana peningkatan beban finansial domestik memaksa individu mengurangi waktu luang (leisure) dan mengalokasikan lebih banyak waktu untuk bekerja di pasar kerja demi menjaga stabilitas kesejahteraan keluarga (Ehrenberg et al., 2021). Konsekuensinya, keputusan penawaran tenaga kerja pada tingkat intensif, khususnya dalam bentuk penambahan alokasi jam kerja per minggu menjadi sangat responsif terhadap dinamika struktur demografi dan pemenuhan kebutuhan utilitas rumah tangga tersebut (McConnell et al., 2022)..

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai signifikansi tanggungan keluarga (X_1) sebesar $0,526 > 0,05$, sehingga tanggungan keluarga tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap penawaran tenaga kerja guru (Y). Dengan demikian, H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti tinggi-rendahnya jumlah tanggungan keluarga belum terbukti secara statistik memengaruhi peningkatan jam mengajar per minggu. Kondisi ini menunjukkan bahwa dorongan ekonomi akibat

tanggungan keluarga tidak otomatis terealisasi menjadi penambahan jam mengajar.

Temuan ini sejalan dengan studi literatur ketenagakerjaan kontemporer yang menegaskan bahwa jumlah tanggungan keluarga tidak secara otomatis menjadi determinan utama dalam menentukan curahan jam kerja individu (Diyanti & Ekaria, 2024). Ketiadaan pengaruh yang signifikan ini dapat dianalisis dari perspektif kendala waktu domestik (household time constraints). Peningkatan jumlah anggota keluarga yang ditanggung tidak hanya memicu tekanan ekonomi, melainkan juga secara simultan meningkatkan tuntutan alokasi waktu untuk aktivitas non-pasar, seperti pengasuhan anak, perawatan lansia, dan pengelolaan urusan rumah tangga lainnya. Akibatnya, kapasitas pekerja untuk mengekspansi jam kerja mereka menjadi tertahan. Fenomena ini diperkuat oleh literatur alokasi waktu modern yang menunjukkan bahwa respons curahan jam kerja terhadap tekanan finansial bersifat heterogen dan tidak seragam antar-kelompok pekerjaan, mengingat setiap rumah tangga menerapkan strategi penyesuaian domestik yang bervariasi (Gearhart et al., 2022).

Berbagai bukti empiris teranyar di Indonesia turut mendukung pola hubungan tersebut. Dalam teori target pendapatan (target earning theory), individu yang menganggap utilitas ekonominya sudah terpenuhi tidak akan merespons penambahan beban domestik (tanggungan) dengan menambah jam kerja secara linear, melainkan memilih untuk mempertahankan alokasi waktu luang atau waktu domestik yang ada (Ehrenberg et al., 2021). Karakteristik ini juga jamak dijumpai pada pekerja perempuan, di mana kontribusi

tanggungan terhadap jam kerja cenderung lemah atau tidak signifikan akibat kuatnya batasan peran domestik tradisional atau adanya faktor institusional lain yang lebih dominan (Ramajaya & Mustika, 2024). Bahkan dalam skala internasional, kajian makro juga melaporkan bahwa ukuran keluarga atau jumlah anak tidak memberikan dampak signifikan terhadap beberapa luaran pasar kerja tertentu, terutama pada kelompok tenaga kerja yang menghadapi batasan jam kerja formal yang kaku (Zhang et al., 2024). Pola yang serupa juga didukung oleh temuan (Landolfi et al., 2021) yang menunjukkan bahwa meskipun jumlah tanggungan keluarga memiliki arah hubungan yang positif, pengaruhnya terhadap penambahan jam kerja tetap tidak signifikan secara statistik.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa tanggungan keluarga belum menjadi faktor penentu yang berdiri sendiri dalam mendorong peningkatan jam mengajar guru SMA swasta di Kota Jambi. Pengaruhnya cenderung tertahan oleh keterbatasan struktur jam kerja guru dan strategi penyesuaian rumah tangga, sehingga secara parsial tidak signifikan.

Pengaruh Dedikasi Guru terhadap Penawaran Tenaga Kerja Guru

Guru merefleksikan dorongan profesional ini, yang berkaitan erat dengan komitmen, keterlibatan kerja, serta kesediaan menjalankan tugas secara optimal. Kerangka komitmen organisasi menempatkan dedikasi sebagai manifestasi dari keterikatan individu terhadap pekerjaan dan institusinya, yang mencakup tiga dimensi utama: komitmen afektif (keterikatan emosional terhadap nilai sekolah), normatif (tanggung jawab moral), dan berkelanjutan (pertimbangan rasional

terkait karir) (Suyanto et al., 2026). Dalam konteks sekolah, dedikasi dan komitmen organisasi yang tinggi cenderung mendorong kesiapan guru untuk menerima beban mengajar tambahan ketika dibutuhkan, serta memastikan mereka tetap konsisten menjalankan tanggung jawab pengajaran meskipun sering dihadapkan pada berbagai keterbatasan (Yani et al., 2026).

Berdasarkan hasil uji t, variabel dedikasi guru (X_2) memperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-hitung 5,364. Dengan demikian, dedikasi guru berpengaruh signifikan secara parsial terhadap penawaran tenaga kerja guru (Y). Koefisien regresi dedikasi guru bernilai positif sebesar 1,725, yang menunjukkan bahwa peningkatan dedikasi guru cenderung diikuti oleh peningkatan penawaran tenaga kerja guru, yaitu bertambahnya jam mengajar per minggu. Artinya, semakin tinggi dedikasi guru, semakin besar kecenderungan guru mempertahankan atau menambah jam mengajar. Dedikasi yang tinggi mendorong konsistensi mengajar, inisiatif membantu kebutuhan pembelajaran, dan keterbukaan untuk mengisi jam tambahan, seperti menggantikan guru lain atau mengajar kelas tambahan (Serin, 2023). Temuan ini menguatkan bahwa faktor psikologis-profesional seperti dedikasi dapat menjadi determinan penting dalam peningkatan curahan waktu kerja guru.

Dari sisi empiris, berbagai riset mendukung keterkaitan dedikasi/*work engagement* dengan kontribusi kerja guru. Studi yang dilakukan oleh (Dilekçi & Manap, 2025) menunjukkan *work engagement* secara signifikan memprediksi kinerja kerja guru, sehingga semakin tinggi keterlibatan dan dedikasi, semakin tinggi

kontribusi profesional yang diberikan. Temuan lain juga menunjukkan bahwa guru yang lebih bersemangat dan terlibat dalam pekerjaan cenderung memiliki kinerja mengajar lebih baik (Serin, 2023). Selain itu, menurut (Riyanto & Sayer, 2022), guru yang berdedikasi tinggi umumnya tidak hanya kuat pada tugas inti, tetapi juga lebih aktif dalam kegiatan sekolah lain seperti membimbing siswa, kolaborasi antar-guru, dan kegiatan tambahan. Ini menegaskan dedikasi tidak berhenti pada sikap, melainkan tercermin dalam perilaku kerja nyata yang dapat berimplikasi pada intensitas jam mengajar.

Dedikasi juga sering terkait dengan perilaku ekstra peran (OCB), yaitu kesediaan membantu tugas sekolah di luar kewajiban formal. Penelitian di Indonesia menunjukkan hubungan antara *work engagement* dan OCB pada guru, di mana guru yang lebih cenderung siap melakukan kontribusi tambahan (Nur & Afifah, 2024). Studi pada guru SMA swasta oleh Darwin et al. (2022), juga menegaskan bahwa komitmen dan dukungan kualitas kehidupan kerja berhubungan dengan OCB guru, yang pada praktiknya sering tampak sebagai keterlibatan lebih luas dan kesiapan menjalankan beban kerja tambahan. Pola ini relevan dengan hasil penelitian ini, dedikasi menjadi faktor yang benar-benar “menggerakkan” peningkatan penawaran jam mengajar.

Pengaruh Tanggungan Keluarga dan Dedikasi Guru terhadap Penawaran Tenaga Kerja Guru

Hubungan antara tanggungan keluarga (X_1) dan dedikasi guru (X_2) terhadap penawaran tenaga kerja guru (Y) bersifat saling melengkapi. Tanggungan keluarga berperan sebagai dorongan ekonomi rumah tangga, sedangkan dedikasi

guru merupakan dorongan intrinsik profesional yang mendorong keterlibatan dan kesiapan berkontribusi. Kombinasi keduanya dapat membentuk situasi di mana guru terdorong mempertahankan atau menambah jam mengajar karena kebutuhan keluarga sekaligus komitmen terhadap profesi dan sekolah. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh Fhitung 15,473 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga tanggungan keluarga dan dedikasi guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja guru. Artinya, model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antarvariabel dalam penelitian ini. Selanjutnya, nilai R Square sebesar 0,254 menunjukkan bahwa 25,4% variasi penawaran tenaga kerja guru dapat dijelaskan oleh tanggungan keluarga dan dedikasi guru, sedangkan 74,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Secara substansi, signifikansi simultan ini dapat dipahami karena realisasi jam mengajar tidak hanya dipengaruhi “dorongan” (kebutuhan ekonomi), tetapi juga “kesiapan” dan “keterikatan profesional” (dedikasi) untuk mengambil kesempatan jam mengajar tambahan yang tersedia dalam sistem sekolah. Ketika kesempatan jam tambahan muncul, dedikasi membuat guru lebih siap mengisi kebutuhan sekolah pada saat yang sama, tanggungan keluarga dapat menjadi latar dorongan ekonomi yang memperkuat pilihan menerima jam mengajar lebih banyak. Hal ini sejalan dengan temuan Korsakienė et al. (2024), bahwa *work engagement* berkaitan dengan performa individual guru, serta dapat dipengaruhi dukungan organisasi yang menjaga keterlibatan dalam pekerjaan. Dukungan

dari pihak sekolah, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja fisik yang kondusif serta penerapan gaya kepemimpinan yang mengayomi, terbukti secara empiris mampu memacu motivasi berprestasi guru untuk terus memberikan dedikasi terbaiknya (Susanto et al., 2023)). Penelitian pada guru di Filipina juga menunjukkan keterkaitan sumber daya personal/organisasi dengan *occupational commitment* dan *engagement*, yang berimplikasi pada kesediaan terlibat aktif dalam pekerjaan (Alonzo et al., 2025). Selain itu, adanya hubungan *work engagement* dengan OCB menunjukkan kecenderungan guru melakukan kontribusi tambahan di luar tuntutan formal.

Dari sisi keluarga, kajian internasional terbaru oleh (Zwier et al., 2024) menunjukkan bahwa struktur dan beban tanggungan keluarga dapat memengaruhi alokasi jam kerja, tetapi dampaknya sangat kontekstual dan tidak selalu bekerja secara sederhana. Pada profesi guru yang jam mengajarnya mengikuti sistem sekolah, pengaruh tanggungan keluarga cenderung lebih “terlihat” ketika dipadukan dengan dedikasi yang membuat guru siap mengambil kesempatan jam tambahan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa penawaran jam mengajar guru SMA swasta di Kota Jambi merupakan gabungan dorongan ekonomi rumah tangga dan dorongan profesional-intrinsik, di mana dedikasi berperan sebagai penguat utama, sementara tanggungan keluarga menjadi latar kebutuhan yang ikut membentuk keputusan penawaran tenaga kerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi oleh teori penawaran tenaga kerja,



ekonomi rumah tangga, dan komitmen organisasi, penawaran tenaga kerja guru SMA swasta di Kota Jambi (diproksikan melalui jam mengajar) secara simultan dipengaruhi oleh tanggungan keluarga dan dedikasi guru. Secara parsial, tanggungan keluarga tidak berpengaruh signifikan, sementara dedikasi guru terbukti menjadi faktor dominan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan jam mengajar. Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada pengujian bersama antara tekanan ekonomi rumah tangga dan dorongan intrinsik profesional terhadap proksi penawaran tenaga kerja dalam konteks guru sekolah swasta. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan, di antaranya daya jelaskan model terhadap variasi jam mengajar yang masih terbatas, belum diakomodasinya faktor-faktor institusional seperti kebijakan pembagian beban kerja, kebutuhan spesifik mata pelajaran, rasio guru-siswa, tingkat kesejahteraan, serta cakupan demografis yang hanya terpusat di Kota Jambi dengan pendekatan metodologi tunggal. Berpijak pada temuan dan keterbatasan tersebut, sekolah swasta dan pemerintah daerah disarankan untuk bersinergi menciptakan lingkungan kerja yang suportif, pembagian jam yang adil, serta program pembinaan yang berfokus pada penguatan komitmen guru guna menjaga stabilitas pembelajaran. Di sisi lain, guru diharapkan dapat terus mempertahankan dedikasi profesionalnya, sementara peneliti selanjutnya direkomendasikan untuk memperluas cakupan wilayah, menambahkan variabel baru di luar model ini, serta menggunakan metode penelitian campuran (mixed methods) agar eksplanasi terhadap variasi jam mengajar menjadi jauh lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Addonizio, M. F. (2022). Exalted and Assaulted Conflicted Sentiments about the Profession of Classroom Teaching in America. *W.E. Upjohn Institute for Employment Research*, 1–22. <https://doi.org/https://doi.org/10.17848/9780880996846>
- Allen, R., Benhenda, A., Jerrim, J., Sims, S., Allen, R., Benhenda, A., & Jerrim, J. (2020). Research Papers in Education New evidence on teachers ' working hours in England . An empirical analysis of four datasets empirical analysis of four datasets. *Research Papers in Education*, 00(00), 1–25. <https://doi.org/10.1080/02671522.2020.1736616>
- Alonzo, D., Sheridan, L., Zhou, S., Nguyen, H. T. M., Gao, X., & Durksen, T. L. (2025). Teachers ' engagement and occupational commitment in a centralised education system. *Teaching and Teacher Education*, 168(July), 105233. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2025.105233>
- Apriliyani, S., & Meilani, R. I. (2021). Studi kasus sistem kompensasi guru honorer di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 6(2), 177–190. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Astisya, I. R., & Hadi, C. (2021). Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Work Engagement Guru. *Jurnal Insight: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 17(1), 207–223. <https://doi.org/https://doi.org/10.32528/ins.v17i1.2170>



- Atika, N. (2023). The Effects of Teacher's Salary on Learning Outcome. *The Asian Conference on Education*. <https://doi.org/https://doi.org/10.22492/issn.2186-5892.2023.29>
- Bacer, G. S. (1993). *A treatise on the family: Enlarged edition*. Harvard university press.
- Bates, M., Dinerstein, M., Johnston, A. C., & Sorkin, I. (2023). Teacher labor market policy and the theory of the second best *. *The Quarterly Journal of Economics*, 140(2), 1417–1469. <https://doi.org/https://doi.org/10.1093/qje/qjae042>
- Borjas, G. J. (2016). The labor supply of undocumented immigrants. In *Labour Economics*. Harvard Kennedy School. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.labeco.2017.02.004>
- Dapodik. (2024). *Data Pokok Pendidikan (Dapodik)*. Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah. <https://dapo.kemendikdasmen.go.id/pd/1/100000>
- Darwin, D., Sofiyan, S., Astiti, N. M. A. G. R., Lina, N. P. M., & Sudirman, A. (2022). The Importance of Quality of Work-Life on Teacher Organizational Citizenship Behavior: Consequences of Leader-Member Exchange and Organizational Commitment. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 12(3), 994–1007. <https://doi.org/10.23960/jpp.v12.i>
- Dilekçi, Ü., & Manap, A. (2025). *Acta Psychologica The association between teachers ' positive instructional emotions and job performance : Work engagement as a mediator*. 254(November 2024). <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104880>
- Diyanti, R. E., & Ekaria. (2024). Jam Kerja Berlebih pada Wanita Kawin Tenaga Kerja Sektor Informal di Nusa Tenggara Barat 2022. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 13(3), 562–572. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jish.v13i3.80275>
- Ehrenberg, R. G., Hallock, R. S. S., & F, K. (2021). *Modern labor economics: Theory and public policy*. Routledge.
- Eka, C., Pelipa, E. D., & Relita, D. T. (2024). Minat Menjadi Guru dan Prospek Kerja Terhadap Keputusan Mahasiswa Memilih Program Studi Pendidikan Ekonomi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 9(3), 761–774. <https://doi.org/https://doi.org/10.31932/jpe.v9i3.3763>
- Ertürk, R. (2023). The Effect of Teacher Autonomy on Teachers ' Professional Dedication. *Nternational Journal of Psychology and Educational Studies*, 10(2), 494–507. <https://doi.org/file:///C:/Users/acer/Downloads/46205.pdfhttps://dx.doi.org/10.52380/ijpes.2023.10.2.1048>
- Esteve, A., Pohl, M., Becca, F., Fang, H., Galeano, J., Román, J. G., Reher, D., Prats, R. T., & Turu, A. (2024). A global perspective on household size and composition , 1970 – 2020. *Genus*, 80(1). <https://doi.org/10.1186/s41118-024-00211-6>
- Ferdina, K. F., Isnaini, M. H., Daffa, M., & Arnoldi, T. (2024). The Future of Indonesian Education : A Case Analysis on the Supply of High-Quality Teachers in Indonesia. *STAIRS: English Language Education Journal*, 5(2), 133–142.



- <https://doi.org/https://doi.org/10.21009/stairs.5.2.6>
- Gearhart, R., Sonchak-Ardan, L., & Thibault, R. (2022). The impact of minimum wage on parental time allocation to children : evidence from the American Time Use Survey. *Review of Economics of the Household*, 21(3), 1019–1042. <https://doi.org/10.1007/s11150-022-09620-y>
- Hafizin, H., Aditama, W. B., & Mukarromah, A. (2024). Kebijakan pengelolaan guru sekolah dasar: Permasalahan dan solusi. *Jurnal Kajian Islam Modern*, 10(02), 35–43. <https://doi.org/https://doi.org/10.56406/jkim.v10i02.393>
- Hasibuan, E., & Handayani, D. (2021). Pengaruh qualification mismatch terhadap upah tenaga kerja di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 29(1), 1–16. <https://doi.org/10.14203/JEP.29.1.2021.1-16>
- Kuswanto, K., & Refnida, R. (2024). The Influence of Family Welfare on Work Motivation and Its Impact on the Performance of Private High School Teachers in Jambi. *JJPBM (Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Manajemen)*, 10(January), 28–42. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17977/um003v10i12024p028>
- Landolfi, A., Barattucci, M., & Rosa, A. De. (2021). behavioral sciences The Association of Job and Family Resources and Demands with Life Satisfaction through Work – Family Balance : A Longitudinal Study among Italian Schoolteachers during the COVID-19 Pandemic. *Behavioral Sciences*, 11(10), 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/bs11100136>
- Mankiw, N. (2012). *Principles of Economics: AP Ed.* Cengage Learning.
- McConnell, C. R., Brue, S. L., & Macpherson, D. A. (2022). *Contemporary Labor Economics*. McGraw-Hill Education. <https://files.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi68/0050201.pdf>
- Noraazian, & Khalip. (2016). A three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(12), 16–23. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v6-i12/2464>
- Novianto, K. (2020). Indeks Pemerataan Guru (Ipg): Ikhtiar mempercepat distribusi guru. *Karangan: Jurnal Bidang Kependidikan, Pembelajaran, Dan Pengembangan*, 02(02), 83–91. <https://doi.org/https://doi.org/10.55273/karangan.v2i02.68>
- Nur, A., & Afifah, A. (2024). Hubungan antara Work Engagement dengan Organizational Citizenship Behavior pada Guru. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(03), 1489–1505. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v10n3.p1489-1505>
- Pitriyani, A., Sanda, Y., Remi, S. N., & Mulawarman, W. G. (2022). Sistem Kompensasi dalam Menjamin Kesejahteraan Guru Honorer di Sekolah Menengah Pertama Negeri. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 4004–4015. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2779>
- Rahmadhani, F. S., Rahmawati, I., Fatonah,



- L., Rahayu, L. D. S., & Setyawan, L. P. H. (2024). Dampak Ketidaksesuaian Upah Guru Terhadap Penawaran Tenaga Kerja Guru Di Kalangan Lulusan Sarjana Pendidikan Ekonomi UNS. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 6(3), 276–286. <https://journalversa.com/s/index.php/jip/article/view/3767>
- Ramajaya, I. G. P. A. W., & Mustika, M. D. S. (2024). Determinan Keputusan Perempuan Berstatus Menikah Untuk Bekerja Sebagai Pedagang Pasar Di Kota Denpasar. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(15), 312–323. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.13777109>
- Rates, U., Labor, C., & Over, F. (2021). Modern labor economics. In *Theory and public policy*. Routledge. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780429327209>
- Riyanto, M., & Sayer, I. M. (2022). Teacher's Duties and Responsibilities. *PPSDP International Journal of Education*, 1(1), 74–90. <https://doi.org/https://doi.org/10.59175/pijed.v1i1.6>
- Rosmanida, R., Yeni, C., Kurnia, E. D., Reskina, Ningsih, I., & Safrudin. (2022). The effect of salary amount on teachers' performance. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Science*, 1(5), 500–505. <https://doi.org/https://doi.org/10.55324/ijoms.v2i2.100>
- Savira, S. I., Mustaji, & Nurwidawati, D. (2022). A mismatch between high-status profession and altruistic motives , and why it matters for the teaching profession. In *In Innovation on Education and Social Sciences* (pp. 81–88). Routledge. <https://doi.org/10.1201/9781003265061-11>
- Savitri, I., Sembiring, Y., Ramdhani, P. S., & Nasution, I. (2023). Supervisi Pembelajaran Untuk Meningkatkan Profesionalan Guru. *Urnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5, 26–34. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i3.13873>
- Serin, H. (2023). Effective Teaching : Passion and Commitment. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 10(3), 60–64. <https://doi.org/10.23918/ijsses.v10i3p60>
- Susanto, E. W., Kirana, K. C., & Hadi, S. (2023). Pengaruh Keadilan Organisasi, Trilogi Kepemimpinan Ki Hajar Dewantara Terhadap Motivasi Berprestasi Melalui Lingkungan Kerja Fisik. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 8(1), 21–35. <https://doi.org/https://doi.org/10.31932/jpe.v8i1.2165>
- Suyanto, Ernawati, Mambaliwou, M., Wermasubun, R., & Pratiwi, I. (2026). Digital Mindset dan Komitmen Organisasi Guru : Studi Pengaruh Kepemimpinan Adaptif di Era Disrupsi Teknologi. *Jurnal Kependidikan*, 15(2), 2581–2594. <https://doi.org/https://doi.org/10.58230/27454312.3898>
- Talisic, F. L. T., & Ferenal, E. S. (2025). Professional Development and Work Commitment Among Teachers in Manolo. *International Journal for Multidisciplinary Research (IJFMR)*, 7(3), 1–42. <https://doi.org/https://doi.org/10.36948/ijfmr.2025.v07i03.46205>
- Taloim, M., Arifianto, Y. A., & Triposa, R.



- (2023). Peran Dedikasi Guru Dalam Mengembangkan Profesionalisme Untuk Meningkatkan Minat Belajar Anak. *Discreet: Journal Didache of Christian Education*, 3(2), 93–101. <https://doi.org/https://doi.org/10.52960/jd.v3i2.272>
- Wardoyo, C., Satrio, Y. D., & Ratnasari, D. A. (2020). An analysis of teachers' pedagogical and professional competencies in the 2013 Curriculum with the 2017-2018 revision in Accounting subject. *REiD (Research and Evaluation in Education)*, 6(2), 142–149. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/reid.v6i2.35207>
- Yani, W., Nur, H., & Mansyur, A. (2026). Komitmen Organisasi Bagi Guru Honorer di Sekolah Swasta (Studi Kasus pada Guru di SMP Islam Terpadu Anugrah Hidayah Makassar). *Jurnal Pendidikan Indonesia: Teori, Penelitian, Dan Inovasi*, 6(1). <https://doi.org/10.59818/jpi.v6i1.2593>
- Zahrawi, S. L., Wahyuni, S., Sobri, A. Y., & Arifin, I. (2025). Analisis Faktor Determinan Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap (GTT) Pada Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini : Systematic Literature Review. *Systematic Literature Review. Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 14(2), 3375–3386. <https://doi.org/https://doi.org/10.58230/27454312.2247>
- Zhang, S., Li, H., & Yang, F. (2024). The Impact of the Number of Children on Parental Labor Market. *Journal of Wellbeing Management and Applied Psychology*, 7(3), 13–24. <https://doi.org/https://doi.org/10.13106/jwmap.2024.vol7.no3.13>
- Zwier, D., Kalmijn, M., & Bol, T. (2024). Fatherhood and men ' s working hours in a part-time economy. *Social Forces*, 103(2), 681–702. <https://doi.org/https://doi.org/10.1093/sf/soae081>

