

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru adalah salah satu komponen yang sangat penting dalam penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar di suatu lembaga pendidikan. Mereka merupakan pendidik dan juga tenaga profesional yang bertugas mencanangkan, melaksanakan, menilai proses kegiatan belajar, membimbing, serta melakukan berbagai tugas lainnya (Ristekdikti, 2016). Dapat dikatakan, peran guru di dunia pendidikan sangat strategis dan tidak tergantikan.

Berbeda dengan sejumlah profesi lainnya, guru dituntut untuk bekerja dengan sepenuh hati, karena mereka sangat berhubungan dengan tumbuh kembang anak manusia. Dalam membimbing para siswa, guru harus melakukannya dengan sepenuh jiwa. Rasa pengabdian yang besar akan membuat mereka bekerja dengan nyaman dan profesional. Dapat dikatakan, guru dalam menjalankan tugasnya didorong oleh dua hal. Pertama, tentu saja adalah dorongan moral untuk terlibat dalam hal mewujudkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, punya integritas, serta berakhlak yang unggul. Kedua, dorongan bersumber dari sikap profesional mereka sebagai seorang guru. Guru sama dengan profesi lainnya yang dituntut profesional dalam menjalankan tugas. Profesionalisme itu tergambar dalam hak dan kewajiban yang harus dipenuhi dan telah diatur dalam Undang-Undang (Ristekdikti, 2016).

Salah satu hak guru termaktub dalam UU No. 20 Tahun 2003, bahwa guru berhak atas penghasilan, jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai, penghargaan yang sesuai dengan tugas dan prestasi kerja, pembinaan karier yang

sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas, perlindungan hukum saat melaksanakan tugas, hak atas hasil kekayaan intelektual, dan kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas. Adapun salah satu kewajiban yang disebutkan dalam UU No. 20 Tahun 2003 yaitu guru mempunyai komitmen profesional dalam peningkatan mutu pendidikan, memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, serta kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Idealisme tentang hak serta kewajiban guru tersebut seharusnya menjadi acuan bagi guru dan stakeholder yang terkait dengan profesi guru untuk diimplementasikan dengan sebaik-baiknya. Namun pada realisasinya, berbagai permasalahan kerap muncul sehingga mengganggu harmonisasi penyelenggaraan pendidikan. Salah satu masalah yang kerap muncul bahkan berasal dari guru yang bernaung dalam suatu lembaga pendidikan, yaitu dengan adanya keinginan atau niat guru untuk keluar atau berhenti mengajar (*turnover intention*). Intensi *turnover* merupakan perilaku yang berdampak langsung terhadap stabilitas kegiatan pembelajaran karena dapat berujung pada keputusan berhenti dari pekerjaan sebagai guru (*turnover*).

Intensi *turnover* memang tak selalu berujung *turnover*, namun tetap saja hal itu menimbulkan kekhawatiran karena dampak negatif yang diakibatkannya. Surji (2013) menyebutkan bahwa dampak tersebut di antaranya dari segi pembiayaan yang akan dikeluarkan oleh perusahaan atau sekolah berkaitan dengan biaya perekrutan, wawancara, orientasi, pelatihan, penempatan, dan lain sebagainya.

Selain itu, *turnover* juga akan berdampak pada kualitas pelayanan dan mutu perusahaan atau sekolah. Hal yang demikian juga berdampak pada menurunnya kepercayaan pelanggan atau masyarakat sekitar terhadap lembaga pendidikan tersebut. Adapun jika guru yang memiliki intensi *turnover* tetap menetap bekerja atau tidak sampai *turnover*, maka dapat menimbulkan efek psikologis tersendiri bagi guru yang bersangkutan seperti kesepian atau merasa terasing di tempat kerjanya yang diakibatkan oleh hubungan yang buruk dengan lingkungan tempatnya bekerja sebagaimana yang dikatakan Gozukara, Mercanli, Capuk, & Yildirim (2017).

Intensi *turnover* yang dapat berujung pada *turnover* kerap terjadi di berbagai perusahaan dan lembaga pendidikan. Purohit (2016) menyebutkan persentase tingginya angka *turnover* di antaranya ditunjukkan India dengan tingkat *turnover* di perusahaan mencapai 25% di tahun 2016. Menurut survey yang dilakukan Departemen Pendidikan Amerika Serikat yang dijabarkan dalam jurnal U.S. DEPARTMENT OF EDUCATION (2014), pada tahun 2012-13 terdapat 8,1 % guru pindah sekolah (tempat mengajar) dan 7,7 % guru di Amerika Serikat meninggalkan profesinya. Di sebagian wilayah Cakung sendiri, Syarifuddin Zuhri, selaku Ketua Kepala Madrasah Ibtidaiyah (KKMI) Cakung 2, menyatakan bahwa dari 25 sekolah yang dibawahnya secara keseluruhan intensi *turnover* dimiliki sekitar 20% guru (Anonim, 2015). Pernyataan tersebut didukung oleh Pengawas Madrasah Ibtidaiyah Cakung Barat dan Timur Tanti Astriantje Z yang mengatakan adanya 20% tingkat intensi *turnover* guru (Anonim, 2015).

Seorang guru yang memiliki keinginan pindah kerja (intensi *turnover*) biasanya dilatarbelakangi oleh berbagai alasan tersendiri sebagai faktor pemicu, di antaranya karena faktor kehidupan pribadi, penugasan dan faktor kelas, gaji dan tunjangan kerja lainnya, karir, lingkungan sekolah, kinerja siswa, dan lain-lain (U.S. DEPARTMENT OF EDUCATION, 2014). Penghasilan dan tunjangan yang tidak memadai bagi guru honorer berakibat pada timbulnya keinginan guru untuk beralih profesi atau minimal keluar dari lembaga pendidikan yang menaunginya saat ini dan mencari tempat lain yang dianggap bisa memberikan penghasilan yang sesuai dengan keinginan.

Selain faktor yang sudah disebutkan, timbulnya intensi *turnover* juga distimulasi oleh adanya ketidakpastian karir guru honorer, seperti status sertifikasi dan PNS yang tak kunjung diperoleh, padahal masa kerja sudah memenuhi syarat. Tak hanya berkaitan dengan masa kerja, kualifikasi dan kompetensi guru yang sudah sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku (Ristekdikti, 2016), pada kenyataannya tidak serta merta membuat guru honorer diangkat menjadi PNS atau disertifikasi.

Intensi *turnover* tersebut dapat bertambah kuat karena adanya peraturan pemerintah yang berubah-ubah mengikuti perkembangan zaman, semakin memperkecil harapan guru untuk mendapatkan status yang diinginkan, seperti dengan adanya peraturan yang baru-baru ini disosialisasikan bagi pengangkatan guru CPNS yang dilansir dari sebuah media yang mewartakan bahwa Pelaksana Dirjen Guru dan Tenaga Kependidikan Kemendikbud Hamid Muhammad

mengatakan bahwa ada tiga syarat untuk mendaftar CPNS guru, yaitu memiliki ijazah minimal S1, sudah menjadi guru bersertifikat profesi, dan maksimal berusia 33 tahun (Kemendikbud, 2017). Hal ini tentunya mempersempit kesempatan para guru honorer yang tidak masuk kualifikasi tersebut.

Selain permasalahan penghasilan dan karir seperti yang sudah dijabarkan, adanya hubungan interpersonal antar stakeholder di lingkungan sekolah (seperti wali murid, murid, guru lain, kepala sekolah, dan lain-lain) yang tidak harmonis juga memegang peranan penting bagi ketidaknyamanan guru untuk tetap bertahan atau tidak di sekolah tersebut. Adanya berbagai permasalahan yang dialami guru di sekolah tak jarang menimbulkan konflik yang juga dapat memicu intensi *turnover* guru. Namun tak hanya berkaitan dengan pekerjaan di sekolah, konflik yang dialami guru juga dapat bersumber dari keluarga.

Menurut Khan, Nazir, Kazmi, Khalid, Kiyani, & Shahzad (2014), konflik pekerjaan dan keluarga atau *work-family conflict* sangat berpotensi memunculkan intensi *turnover*. Diketahui juga bahwa *work-family conflict* (WFC) dapat menyebabkan intensi *turnover* pada karyawan tidak tetap (Mauno, Cuyper, Kinnunen, Ruokolainen, Rantanen, & Makikangas, 2015) yang dalam hal ini adalah guru honorer. Dengan status sebagai guru honorer yang tidak ada kepastian jenjang karir dan penghasilan yang kurang memadai bila dibandingkn dengan guru yang sudah bersertifikat atau PNS, maka guru sangat rentan mengalami konflik yang dapat menimbulkan keinginan untuk berhenti bekerja dan kemudian pindah ke tempat yang lebih menjanjikan.

Penyebab lain intensi *turnover* yaitu stres kerja yang timbul diantaranya akibat adanya beban kerja yang terlalu tinggi (*overload*) (Sheraz, Wajid, Sajid, Qureshi, Rizwan, 2014). Sebagai guru kelas yang bertugas di jenjang SD, seorang guru honorer harus menguasai sebagian besar bidang mata pelajaran serta melengkapi semua perlengkapan administrasi pembelajaran yang membutuhkan ketelitian dan kontinuitas serta memakan waktu, tenaga dan buah fikiran yang tidak main-main. Belum lagi dengan adanya kegiatan-kegiatan di luar jam belajar di kelas seperti ekstrakurikuler, pelatihan-pelatihan guru, rapat-rapat internal maupun eksternal sekolah, dan sebagainya, di mana guru harus berpartisipasi dan berperan aktif dalam dalam menyukseskan penyelenggaraannya juga pastinya menyita tenaga, waktu, dan fikiran guru yang terlibat di dalamnya. Beratnya tugas tersebut, apabila dijalankan dengan kesukarelaan karena adanya timbal balik (seperti berupa tambahan uang insentif, jaringan pergaulan, atau ilmu pengetahuan, keterampilan, wawasan, dan lain-lain) yang sesuai dari kegiatan-kegiatan tersebut, tentunya tidak menjadi masalah. Namun, jika semua kegiatan yang diembankan ke guru tersebut malah semakin menambah beban kerja guru yang dirasa tidak sesuai timbal baliknya buat guru secara personal, maka dapat menimbulkan tekanan pada guru sehingga memunculkan niat untuk berhenti sebagai cara untuk mengurangi tekanan yang membebani dirinya, sebagaimana diketahui bahwa semakin tinggi tingkat stres karyawan maka semakin tinggi juga keinginannya untuk melakukan *turnover* (Rehman & Mubashar, 2017).

Stres dan konflik diyakini tak hanya menjadi faktor tunggal yang menyebabkan intensi *turnover*. Adanya konflik, dan stres kerja yang dialami seorang karyawan sekaligus menurut Javed, Khan, Yasir, Aamir, & Ahmed (2014) juga dapat menimbulkan intensi *turnover*. Demikian juga Noor & Maad (2009) berpendapat bahwa konflik kehidupan kerja, dan stres berhubungan dengan intensi *turnover*. Hal ini karena konflik yang dialami guru secara berkesinambungan akan menimbulkan ketegangan yang menyebabkan ketidaknyamanan di lingkungan sekolah, ketidaknyamanan ini pada akhirnya akan berusaha direduksi dengan cara-cara yang dapat direalisasikan oleh guru, salah satunya dengan melakukan *turnover* yang disinyalir dapat mengakomodir keinginan guru untuk mencari kenyamanan, namun sebelum itu, keinginan untuk mencari kenyamanan itu tak jarang didahului dengan adanya intensi *turnover*.

Berbagai permasalahan yang telah diuraikan di atas kemudian peneliti jadikan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian tentang konflik, dan stres kerja, serta intensi *turnover* guru SD swasta di Kecamatan Cakung Jakarta Timur.

B. Identifikasi Masalah

Latar belakang masalah yang dikemukakan sebelumnya menunjukkan adanya hal-hal yang bisa diidentifikasi sebagai penyebab terjadinya intensi *turnover* pada para guru SD swasta di Kecamatan Cakung Jakarta Timur.

Gaji/penghasilan dan tunjangan guru yang berstatus honorer atau *non* PNS/*non* Sertifikasi memengaruhi kondisi seorang guru di sekolah. Guru yang telah berstatus PNS/sertifikasi dan memiliki penghasilan dan tunjangan memadai akan memilih tetap bertahan bekerja di sekolah yang bersangkutan, sedangkan guru honorer yang tak memperoleh status PNS/sertifikasi dengan penghasilan dan tunjangan yang tidak memadai berpotensi memiliki intensi *turnover*.

Karir guru honorer yang tidak pasti pun menjadi masalah yang tak kalah penting dan berkontribusi memunculkan intensi *turnover*. Entah itu *turnover* untuk mencari tempat mengajar yang baru, atau berganti profesi dengan tidak lagi menjadi guru dan mencari pekerjaan lain yang dipandang memiliki jenjang karir yang pasti.

Adanya konflik juga berpengaruh besar dalam memunculkan intensi *turnover*. Konflik dapat berkaitan dengan peran, keluarga, maupun pekerjaan, hal ini karena setiap guru tentunya menginginkan kenyamanan lahir dan batin yang kondusif dalam bekerja sehingga dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan optimal.

Tingginya tingkat stres kerja juga dapat memicu intensi *turnover*, kondisi psikologis ini merupakan perasaan tertekan yang membuat guru tidak nyaman akibat beban berlebih yang dirasakannya. Padahal beban kerja yang proporsional

menyebabkan guru dapat bekerja dengan lebih ikhlas sehingga terhindar dari stres kerja yang kemudian membuat guru kerasan menyandang statusnya sebagai guru.

C. Pembatasan Masalah

Identifikasi masalah yang telah diuraikan tersebut di atas mendasari peneliti menentukan batasan penelitian ini pada pengaruh konflik dan stres kerja terhadap intensi *turnover*. Adapun penelitian akan diaplikasikan terhadap guru SD Swasta di wilayah Kecamatan Cakung Jakarta Timur.

D. Perumusan Masalah

Latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas kemudian mendasari rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh langsung konflik terhadap intensi *turnover*?
2. Adakah pengaruh langsung stres kerja terhadap intensi *turnover*?
3. Adakah pengaruh langsung konflik terhadap stres kerja?

E. Kegunaan Hasil Penelitian

Sesuai dengan tujuan serta perumusan masalahnya, maka hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk:

1. Aspek keilmuan, bahwa hasil penelitian sebagai referensi dan bahan pengayaan atas hasil-hasil penelitian terdahulu berkaitan dengan intensi *turnover*. Selain itu

dengan penelitian juga diharapkan ditemukan dasar-dasar konseptual yang mempunyai implikasi metodologi bagi studi tentang intensi *turnover*.

2. Aspek praktis, dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi lembaga dan instansi pendidikan terkait demi menurunkan angka intensi *turnover* guru SD swasta sehingga mencegah terjadinya *turnover*.
3. Penelitian lanjutan, adanya variabel-variabel yang diduga terkait dengan intensi *turnover* dapat distimulasi dengan adanya hasil penelitian ini. Dengan demikian masih terbuka luas bagi peneliti lain untuk meneliti dengan mengembangkan variabel-variabel lain yang dapat menambah wawasan keilmuan dalam ranah Manajemen Pendidikan.

