

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, organisasi dalam bidang apapun membutuhkan sumber daya manusia yang handal demi memajukan organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan faktor dan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Karena sumber daya manusia yang menggerakkan sumber daya potensial lainnya yang dimiliki oleh organisasi dan sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses kegiatan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang handal akan mendayagunakan sumber daya potensial lainnya secara efektif dan efisien semaksimal mungkin.

Walau suatu organisasi didukung dengan sarana dan prasarana yang baik dan lengkap, tanpa dukungan dan keikutsertaan sumber daya manusia yang handal, maka kegiatan organisasi tersebut tidak akan berjalan secara maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan pokok permasalahan yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Karena pentingnya faktor sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, oleh sebab itu sangat dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik di dalamnya.

Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku anggota organisasi tersebut. Fenomena yang sering terjadi adalah kinerja suatu organisasi yang telah demikian bagus dapat rusak, baik secara langsung maupun tidak langsung yang disebabkan oleh berbagai perilaku anggota organisasi yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu perilaku tersebut adalah perpindahan (*turnover*) anggota organisasi.

Perilaku *turnover* anggota organisasi selalu diawali dengan adanya keinginan untuk berpindah (*turnover intention*) atau biasa disebut intensi *turnover*. Kajian mengenai keinginan berpindah anggota organisasi telah menarik perhatian banyak kalangan, dan menempati posisi yang sangat penting dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Dalam organisasi kependidikan, guru merupakan sumber daya manusia yang memiliki peranan yang sangat penting. Karena guru merupakan sumber daya manusia yang bersentuhan langsung dengan subjek pendidikan, yaitu siswa-siswi yang ada di sekolah. Guru dengan segala kreativitasnya menjadi ujung tombak dalam pencapaian tujuan nasional yang tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Oleh karena itu, demi mencapai tujuan mulia tersebut dibutuhkan komitmen serta perjuangan yang gigih dari guru dalam mengajar.

Guru sebagai bagian dari organisasi kependidikan tidak terlepas dari masalah *turnover*, fenomena *turnover* seringkali terjadi dalam dunia pendidikan khususnya sekolah swasta. Sekolah swasta memiliki kecenderungan berpindah yang tinggi dibandingkan sekolah negeri, hal ini disebabkan status guru di sekolah swasta

umumnya cenderung tidak tetap (honorar). Berbeda dengan sekolah negeri yang dominan oleh guru tetap dan berstatus PNS.

Perilaku *turnover* yang dilakukan oleh guru memiliki dampak yang sangat besar dalam dunia pendidikan. Karena *turnover* menyebabkan sekolah kekurangan guru dan menghambat terwujudnya pemerataan guru. Selain itu perilaku *turnover* yang dilakukan oleh guru juga berdampak pada siswa. Guru yang berpindah ke sekolah lain menyebabkan tidak tuntasnya pelajaran yang diterima oleh siswa dan siswa harus melakukan adaptasi dengan guru baru yang menggantikan guru sebelumnya.

Anggota Komisi II Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Merangin, Rustam Efendi, menyampaikan opininya dalam *Marangin Ekspres* mengenai perilaku perpindahan yang dilakukan oleh guru

Anggota Komisi II Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Merangin, Rustam Efendi, saat dikonfirmasi *Merangin Ekspres* (4/11/2012) mengatakan dengan banyaknya guru yang pindah ke daerah dekat kota, bentuk tidak terwujudnya pemerataan guru.

“Bukankah bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan yang layak. Artinya, dengan kepindahan guru PNS dengan alasan ketidak betahan mengajar di daerah terpencil, merupakan salah satu bentuk perampasan hak bagi siswa yang ada di daerah terpencil,” kata Rustam.¹

Dari opini Rustam Efendi dalam *Marangin Ekspres*, diketahui bahwa perilaku *turnover* yang dilakukan oleh guru menimbulkan terhambatnya pemerataan guru di Indonesia pada umumnya. Setelah diangkat statusnya menjadi PNS, guru-guru di daerah terpencil berpindah tugas ke daerah dekat dengan kota. Hal ini menimbulkan kekurangan guru pada daerah.

¹ www.meranginekspress.com/berita-3221-guru-pindah-hak-siswa-dirampas.html diakses tanggal 7 Maret 2013.

Dari berbagai berita yang terjadi, diketahui ada beberapa hal yang menyebabkan keinginan berpindah pada guru, diantaranya kesejahteraan, status kepegawaian, pengalaman mengajar, gaji, *job insecurity* (ketidakamanan kerja), dan komitmen organisasi guru terhadap sekolah.

Kesejahteraan guru menyebabkan keinginan berpindah pada guru. Salah satu tujuan guru mengajar adalah mendapatkan kesejahteraan atas pengabdian yang dilakukannya. Dari kesejahteraan itu guru berharap segala kebutuhannya akan terpenuhi. Kesejahteraan tersebut dapat berbentuk status mengajar guru, jaminan kesejahteraan sosial, penghasilan minimal di atas kebutuhan hidup guru dan sebagainya.

Joko Winarto, seorang pemerhati dunia pendidikan khususnya sekolah swasta, menyampaikan pandangannya mengenai kondisi guru swasta dalam *Kompasiana*.

Mirisnya menjadi guru swasta nasibnya tetap awet yaitu awet dalam keterbatasan perekonomian. Sering terdengar dalam forum-forum kecil semacam Kelompok Kerja Guru (KKG) bahwa guru swasta itu warga negara kelas dua sehingga agak jauh bahkan dari sentuhan perhatian.

Apa-apa yang didahulukan yang non swasta. Nasib guru swasta kini belum mujur walaupun sebetulnya guru itu salah satu komponen yang penting yang akan menentukan kualitas yang berkaitan dengan mutunya pendidikan. Guru-guru swasta yang berkualitas karena keadaannya seperti itu maka pontang panting mencari tempat yang lebih baik dan lebih baik akhirnya pindah sana dan pindah sini atau malah keluar dari guru karena dirasa menjadi guru tidak bisa mencukupi hajat hidup.

Di sisi lain lembaga swasta bukannya memikirkan bagaimana supaya kesejahteraan gurunya meningkat dan bagaimana supaya gurunya betah di lembaga tersebut tetapi malah yang dipikirkan adalah bagaimana cara menjerat guru supaya tidak gampang pindah dengan jeratan-jeratan. Dengan cara memberlakukan gaji harian (bila tidak masuk gajinya hangus), memberlakukan

penahanan terhadap ijazah asli guru sebagai jaminan supaya tidak gampang kabur, dan dikenakan denda jutaan rupiah bila tidak mengajar dalam waktu tertentu.²

Dari pembahasan yang dilakukan oleh Joko Winarto dalam *Kompasiana.com*, diketahui bahwa menjadi guru swasta sangatlah memprihatinkan. Kesejahteraannya kurang diperhatikan, bahkan diperlakukan kurang baik oleh beberapa lembaga swasta (yayasan). Perlakuan seperti itu membuat komitmen guru tersebut terhadap organisasi lemah karena perlakuan organisasi (yayasan) kepada guru. Bahkan guru yang memutuskan untuk keluar mengajar dipersulit dengan penahanan ijazah asli dan diancam dengan denda yang tidak sedikit jumlahnya.

Status kepegawaian guru turut menyebabkan keinginan berpindah pada guru. Perilaku *turnover* dialami oleh guru-guru swasta yang memperoleh status pegawai negeri sipil (PNS). Dalam sebuah harian *Kompas* online, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Mohammad Nuh memaparkan fenomena yang terjadi saat ini.

“Selama ini, seolah-olah sekolah swasta hanya jadi semacam *training centre* saja. Ini yang menjadi persoalan”, kata Nuh seusai acara Puncak Peringatan Hari Guru Nasional 2012 dan HUT ke-67 PGRI di Sentul International Convention Centre, Bogor, Selasa (4/12/2012). Ia menjelaskan yang terjadi selama ini banyak guru-guru di sekolah swasta yang baik dan berprestasi lolos tes CPNS dan kemudian harus keluar dari sekolah swasta tersebut. Akibatnya, sekolah swasta menjadi kekurangan guru karena para guru ini pindah ke sekolah negeri.³

Dari pernyataan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan tersebut dapat diketahui bahwa perpindahan atau kecenderungan untuk pindah kerja dialami oleh sekolah swasta dan menimbulkan permasalahan kekurangan guru berprestasi bagi

² <http://edukasi.kompasiana.com/2012/02/19/ngenes-jadi-guru-swasta-keluar-malah-didenda-440252.html> diakses tanggal 7 Maret 2013.

³ <http://edukasi.kompas.com/read/2012/12/05/09211586/Mendikbud.Janji.Tak.Bedakan.Sekolah.Swasta.dan.Negeri> diakses tanggal 28 Februari 2013

sekolah swasta. Guru swasta yang telah diangkat sebagai PNS melakukan *turnover* ke sekolah negeri, karena menjadi guru sekolah negeri dan PNS memberikan kehidupan yang lebih sejahtera bagi guru tersebut dibandingkan tetap bertahan menjadi guru sekolah swasta. Komitmen guru tersebut terhadap sekolah tempat ia mengajar lemah karena dipengaruhi faktor status guru tersebut.

Pengalaman mengajar guru turut menyebabkan keinginan berpindah pada guru. Perilaku *turnover* tidak hanya dilakukan oleh guru sekolah swasta, guru sekolah negeri pun juga melakukannya. Pada sekolah negeri, guru yang sudah lama mengajar dan memiliki banyak pengalaman dalam dunia pendidikan banyak yang meminta untuk dipindahkan ke Dinas. Dalam sebuah artikel yang ditulis *Beritasore.com* membahas penyebab rendahnya mutu pendidikan di Kabupaten Aceh Singkil bukan disebabkan oleh faktor kekurangan guru, tapi karena banyak guru yang minta pindah ke struktural. Dalam artikel ini Ketua Komite SMP Negeri 1 Gunung Meriah Singkil, H. Adrian, membahas masalah ini.

“Bukan faktor mutu gurunya yang rendah, tapi guru-guru yang sudah lama mengajar naik pangkat langsung minta pindah ke Dinas, bagaimana tidak kekurangan guru”, ucap Adrian. Menurutnya, pegawai dikantor sudah cukup banyak dan guru yang berpengalaman yang telah mengajar puluhan tahun sudah mulai meredup karena hanya duduk manis di kantornya. “Padahal pegawai struktural lebih banyak duduk-duduk saja di Dinas, kan lebih baik kembali mengajar di sekolah mendidik anak-anak”, tambah Adrian.⁴

Dari artikel tersebut diketahui bahwa mutu pendidikan yang rendah di Kabupaten Aceh Singkil bukan karena rendahnya mutu guru ataupun kekurangan jumlah guru. Tapi karena guru-guru yang berpengalaman dalam mendidik selama berpuluh-puluh tahun pindah ke jabatan struktural yang ada di Dinas Pendidikan.

⁴ <http://beritasore.com/2013/02/20/kekurangan-guru-karena-banyak-pindah-ke-struktural/> diakses tanggal 7 April 2013

Inilah salah satu penyebab menurunnya mutu pendidikan khususnya di Kabupaten Aceh Singkil dan umumnya di Indonesia.

Gaji yang minim turut menyebabkan keinginan berpindah pada guru, khususnya guru swasta. Dalam sebuah diskusi Forum Curhat Rakyat di Gusman Center, Jalan Kapten Pattimura Medan (Senin, 18/2/2013) yang diliput oleh wartawan *Tribun Medan*, Fahrizal Fahmi Daulay, membahas masalah nasib guru swasta di Sumatera Utara. Dalam diskusi ini seorang guru swasta, Edy Suprayetno, dan Sekretaris Serikat Guru Indonesia Medan, Fachrizal Marta, Tanjung menjadi narasumber.

Dalam diskusi yang dimoderatori Amin Nasution itu terungkap bahwa Edy Suprayetno terpaksa berpindah-pindah mengajar dari satu sekolah ke sekolah lainnya dengan fasilitas gaji yang minim. “Saya pernah SD swasta, MTS Swasta dan terakhir di SMK,” kata Edy yang mulai mengajar sejak tahun 2007.⁵

Disamping gaji yang minim, *job insecurity* (ketidakamanan kerja) turut menyebabkan keinginan berpindah pada guru. Hal ini diungkapkan oleh Edy Suprayetno sebagai guru swasta yang menjadi narasumber dalam diskusi Forum Curhat Rakyat di Gusman Center, Jalan Kapten Pattimura Medan.

Disamping gaji yang minim, Edy mengaku banyak mendapat tekanan-tekanan dari yayasan. “Pihak yayasan selalu mendapat uang dari siswa, sedangkan para guru selalu mendapat intimidasi,” ungkapnya. Edy kemudian menceritakan pengalaman temannya yang dipecat secara semena-mena oleh pihak yayasan karena mengajar di sekolah lain.⁶

Dari diskusi tersebut diketahui bahwa nasib guru swasta, khususnya di Sumatera Utara, cukup menyedihkan. Mulai dari gaji yang minim sampai

⁵ www.medan.tribunnews.com/mobile/index.php/2013/02/20/pindah-pindah-sekolah-dengan-gaji-yang-minim diakses tanggal 7 April 2013

⁶ *Ibid.*

mendapatkan tekanan dari yayasan diterima oleh guru. Yang kemudian berdampak pada berpindah-pindahnya guru mencari kehidupan yang lebih baik di sekolah lain.

Komitmen terhadap organisasi yang dimiliki guru juga turut mempengaruhi keinginan berpindah pada guru. Hal ini diungkapkan oleh Agnes Bemoe, seorang penulis pemerhati pendidikan, dalam *Kompasiana.com*.

Agnes memaparkan uraian Stephen R. Covey tentang berbagai tantangan yang menghadang semua organisasi (termasuk sekolah). Untuk menghadapinya, Covey menyarankan bahwa organisasi harus mulai dilihat seperti manusia. Seperti manusia, organisasi juga memiliki 4 pilar penting. Salah satu pilar tersebut adalah hati.

Sekolah yang mengabaikan hati tidak akan bisa menimbulkan gairah, tidak ada keterikatan emosional terhadap tujuan atau pekerjaan, tidak ada antusiasme, dan diri sendiri untuk melakukan sesuatu dengan sukarela atau komitmen di dalam organisasi. Hasilnya adalah ketidakberdayaan yang parah (*disempowerment*) pada diri orang-orang di dalam organisasi. Seluruh budaya organisasi akan mengalir tanpa harapan. Di sekolah banyak orang berusaha ngobek, melamun, bosan, mencari-cari pelarian dari kenyataan sehari-hari, tertekan, marah, takut, apatis, pura-pura patuh, dan penjilat.⁷

Dari artikel tersebut, diketahui bahwa bagaimana komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru dipengaruhi oleh bagaimana sekolah memperlakukan guru sebagai seorang manusia. Sekolah yang memperlakukan guru secara buruk akan berpengaruh kepada rendahnya komitmen guru tersebut, sehingga berakibat pada dampak yang telah diuraikan di atas. Salah satu dampaknya adalah mencari-cari pelarian. Salah satu bentuk mencari pelarian adalah dengan mencari alternatif

⁷ <http://edukasi.kompasiana.com/2011/01/18/sekolah-juga-butuh-kepemimpinan-333929.html> diakses tanggal 1 Juni 2013

tempat mengajar di luar yang lebih memperhatikan dirinya sebagai seorang manusia dibanding sekolah tempat ia mengajar saat ini. Dari rendahnya komitmen itulah awal mula munculnya keinginan berpindah pada guru yang terwujud dalam tindakan mencari pelarian.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas timbul pertanyaan penelitian, “Apakah ada Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*) Pada Guru?”. Pertanyaan tersebut perlu dibuktikan secara empiris. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*) Pada Guru”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan guru.
2. Rasio jumlah guru tidak sebanding dengan rasio jumlah siswa.
3. Berbagai tekanan yang diterima guru dari yayasan.
4. Tingginya keinginan berpindah pada guru.
5. Rendahnya komitmen organisasi guru.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah terlihat bahwa *turnover* memiliki dampak yang besar bagi organisasi dan disebabkan oleh

berbagai hal. Namun mengingat keterbatasan waktu, dan cakupan yang sangat luas, maka peneliti membatasi masalah pada “Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*) Pada Guru”. Komitmen organisasi diukur melalui indikator identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas. Sedangkan keinginan berpindah (*turnover intention*) diukur melalui indikator meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah Terdapat Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*) Pada Guru?”.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini meliputi kegunaan teoritis dan praktis, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan sumber informasi yang akan memberikan pemahaman tentang hubungan antara komitmen organisasi dengan keinginan berpindah pada guru dan dapat dijadikan referensi guna menindaklanjuti penelitian terkait dengan komitmen organisasi dan keinginan berpindah pada guru.

2. Praktis

- a. Bagi Peneliti, menambah wawasan peneliti terutama tentang masalah komitmen organisasi dengan keinginan berpindah pada guru.
- b. Bagi Sekolah, sebagai bahan informasi dan referensi untuk mengurangi keinginan berpindah pada guru dengan meningkatkan komitmen organisasi.
- c. Bagi Universitas Negeri Jakarta, sebagai penambahan wawasan, serta bahan kajian tentang komitmen organisasi dengan keinginan berpindah pada guru.
- d. Bagi Pembaca, sebagai sumber untuk menambah wawasan mengenai komitmen organisasi dengan keinginan berpindah pada guru.