

**PENGARUH KEPERCAYAAN
 TERHADAP *TURNOVER* GURU SD SWASTA DI KECAMATAN
 JATIASIH KOTA BEKASI**

Hendhisca Cipta

¹⁾PGSD, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Islam 45 Bekasi

ABSTRACT

Abstract: The object of this research is to know the influence of trust toward the turnover of elementary school teacher. This study uses a quantitative approach. This research was conducted at Primary School (SD) Private in Bekasi City using survey research method by using path analysis to know the influence between variables. Samples were taken using Slovin formula with 62 teachers. Conclusions from the study: (1) There is a direct negative effect of trust on turnover.

Keywords: *Trust and turnover.*

ABSTRAK

Objek dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepercayaan terhadap turnover guru sekolah dasar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Dasar (SD) Swasta di Kota Bekasi menggunakan metode penelitian survey dengan menggunakan analisis jalur untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel. Sampel diambil dengan menggunakan rumus Slovin dengan jumlah 62 guru. Kesimpulan dari penelitian: (1) Terdapat pengaruh langsung negatif kepercayaan terhadap turnover.

Kata Kunci: *Kepercayaan dan turnover.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hak asasi setiap warga negara Indonesia dan untuk itu setiap warga negara Indonesia berhak memperoleh pendidikan yang bermutu sesuai dengan minat dan bakat yang dimilikinya tanpa memandang status sosial, status ekonomi, suku, etnis, agama, dan *gender*. Pemerataan akses dan peningkatan mutu pendidikan akan membuat warga negara Indonesia memiliki kecakapan hidup (*life skills*). Tahap ini dapat mendorong tegaknya

pembangunan manusia seutuhnya serta masyarakat madani dan *modern* yang dijiwai nilai-nilai Pancasila.

Salah satu perwujudan konkrit dari pelayanan di bidang pendidikan adalah dengan menyelenggarakan dan mengelola sekolah. Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut diantaranya siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, serta pendukung lainnya. Semua

komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya.

Guru merupakan sumber daya manusia yang berperan penting dalam proses pendidikan, guru juga merupakan aspek yang sangat penting dan diperlukan dalam menentukan keberhasilan serta keefektifan suatu organisasi sekolah. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia yang ada tersebut harus dikelola sejak dini dari tahap perekrutan dan seleksi hingga tahap penilaian kinerja. Disisi lain, hal ini juga penting mengingat organisasi perlu juga mempertahankan sumber daya yang potensial agar tidak berdampak pada terjadinya perpindahan guru. Pindahannya guru yang potensial tentu saja dapat berdampak pada menurunnya kualitas proses pembelajaran.

Kejadian guru berpindah dari suatu sekolah ke sekolah lain menjadi fenomena yang banyak kita jumpai saat sekarang ini. Guru berpindah disebabkan oleh banyak faktor, yang diantaranya adalah *reward*, kepuasan kerja, kepercayaan, kepemimpinan, karakteristik tim, budaya organisasi dan faktor lainnya yang perlu diuji.

Rendahnya kepercayaan yang diciptakan dalam organisasi menjadi salah satu sebab tingginya *turnover* anggota organisasi tersebut. Lebih dari itu, rendahnya kepercayaan anggota terhadap organisasi maupun kepada sesama anggota dapat memicu perilaku kompetitif yang tidak sehat, bahkan cenderung mengarah pada tingginya intensitas perilaku yang mengarah pada konflik. Tidak adanya kepercayaan akan membuat individu saling menutup informasi dan ide-ide yang sejatinya diperlukan oleh setiap pihak dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi ini dapat menyebabkan pegawai cenderung tidak nyaman dalam bekerja di dalam organisasi tersebut, sehingga dengan sendirinya dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai.

Turnover guru dari sekolah adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Namun *turnover* lebih mudah dilihat dari sudut pandang negatif saja. Padahal ada kalanya *turnover* justru memiliki implikasi-implikasi

keorganisasian yang positif. *Turnover* harus dianggap sebagai perilaku manusia yang penting, baik dari sudut pandang individual maupun dari sudut pandang sosial.

Turnover ini disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku penting dalam kehidupan serta keberlangsungan organisasi. Dari hasil wawancara dengan kepala UPTD kecamatan Jatiasih kota Bekasi pada Kamis, 22 May 2014 didapat bahwasanya beberapa guru meninggalkan profesinya atau meningkatkan jenjang karirnya di pengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah: masa kerja, jenjang pendidikan, komitmen organisasi, kepuasan kerja, ketidakjelasan peran dan adanya suatu harapan. Menurut data yang di peroleh sebanyak 25% setiap tahunnya guru mengundurkan diri dari tempatnya mengajar.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, diperlukan kajian tentang *turnover* guru di sekolah dan faktor-faktor yang memiliki keterkaitan dengan *turnover*. *Turnover* akan diukur dari beberapa tindakan guru yang meliputi keinginan untuk meninggalkan organisasi; tindakan mencari secara aktif suatu organisasi yang lebih baik; tindakan berpindah kerja karena pengaruh dari lingkungan kerja; serta tindakan tertarik untuk meninggalkan pekerjaannya karena adanya perasaan bahwa organisasi yang dijadikan tempatnya bekerja saat ini tidak mendukungnya untuk meraih apa yang menjadi cita-citanya.

Memperhatikan bahwa *turnover* ini kompleks, maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu kajian ilmiah tentang pengaruh kepercayaan terhadap *turnover* guru SD swasta di Kecamatan Jatiasih kota Bekasi. Hal tersebut mengingat begitu pentingnya peranan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Ivancevich (2008:663) menjelaskan bahwa "*turnover is the net result of the exist of some employees and entrance of others to the work organization.*" *Turnover* adalah akibat dari beberapa karyawan yang ada dan menerima untuk bekerja di organisasi lain.

Sementara Werther dan Davis (1996:609) menyatakan “*turnover is the loss of employees by an organization. It represent employees who depart for a variety of reasons*”. *Turnover* lebih memfokuskan pengertian *turnover* sebagai kehilangan karyawan oleh suatu organisasi karena beberapa alasan.

Pengertian *turnover* menurut Kenichi (200:4) “*behavior of with drawing from an organization that is permanent, both voluntary and involuntary*” yaitu perilaku menarik diri dari organisasi yang bersifat permanen, baik itu secara sukarela maupun tidak suka rela. Sedangkan Gray (1996:30) mendefinisikan “*turnover decisions taken as a voluntary employee to leave the company where he works*” *turnover* sebagai keputusan yang diambil seseorang karyawan secara sukarela untuk meninggalkan perusahaan tempatnya dia bekerja. Mobley (1986:122) menambahkan “*turnover has limitations, namely the cessation of individual members of an organization with a financial reward by the organization concerned*” bahwa *turnover* memiliki batasan yaitu berhentinya individu dari anggota satu organisasi disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Pendapat lain di sampaikan oleh Mathis (2011:159) “*turnover occurs when employees leave an organization and have to be replace*” maksudnya adalah bahwa *turnover* merupakan karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan.

Faktor upah merupakan salah satu faktor terjadinya *turnover*, seperti yang digambarkan oleh Gomez (1995:390) “*turnover rate that occurs at one of the company's health by 72%. After the survey, it is known that the cause of the high turnover due to low salaries received by front-line employees*” tingkat *turnover* yang terjadi disalah satu perusahaan kesehatan sebesar 72%. Setelah dilakukan survey, diketahui bahwa penyebab *turnover* yang tinggi tersebut karena rendahnya gaji yang diterima oleh karyawan.

Mengacu kepada beberapa pendapat yang telah dikemukakan diatas, maka dapat di sintesiskan bahwa *turnover* yang dibahas dalam penelitian ini adalah dalam konteks keluarnya karyawan dari perusahaan tempat dia bekerja sekarang atas kehendaknya sendiri maupun diluar dari kehendaknya sendiri, dengan indikator: (1) kesempatan pembayaran gaji, (2) kesempatan promosi, (3) ketidakpuasan terhadap teman sekerja, (4) ketidakpuasan terhadap pekerjaan, (5) usia, (6) masa tugas, (7) tersedianya pekerjaan lain.

Konsep kepercayaan menurut Gary A. Yukl (2010:419) bahwa, “*trust is established by being completely honest and open, keeping actions consistent with values, and showing trust in followers.*” Konsep Yukl tersebut dapat diartikan bahwa kepercayaan muncul dari jujur dan terbuka yang sepenuhnya, tetap bertindak konsisten terhadap nilai, dan menunjukkan kepercayaan kepada para bawahan. Yukl memfokuskan konsep kepercayaan berdasarkan perspektif kepemimpinan, bahwa kepercayaan harus dimulai dari diri pimpinan untuk dicontoh oleh orang lain. Colquitt et.all (2011:219) mengemukakan bahwa kepercayaan merupakan “*trust is defined as the willingness to be vulnerable to an authority based on positive expectations about the trusty's actions and intentions.*” Kepercayaan adalah keinginan untuk mengikuti otoritas yang ada karena memiliki harapan positif terhadap pengaruh dan tujuan yang diberikan. Sedangkan Nelson and Quick (2006:404) mendefinisikan kepercayaan sebagai “*trust is thewillingness to be vulnerable to the actions of another*” yaitu, kepercayaan adalah kemauan untuk memberikan kelonggaran terhadap tindakan orang lain.

Pengertian lain mengenai kepercayaan yang dikemukakan George dan Jones (2012:75) yang mengatakan bahwa “*trust is an expression of confidence in another person or group of people that you will not be put at risk, harmed, or injured by their actions.*” Pernyataan mereka tersebut dapat diartikan bahwa kepercayaan adalah suatu perasaan yakin kepada seseorang atau kelompok yang mana dianggap tidak akan mencelakakan, merugikan atau dilukai karena

tindakan mereka yang dipercaya. Pengertian menurut Robbins dan Judge (2013:387) yang menyatakan bahwa, “*trust is a psychological state that exists when you agree to make your self vulnerable to another because you have positive expectations about how things are going to turn out.*” Konsep Robbins dan Judge ini dapat diartikan bahwa kepercayaan adalah suatu kondisi psikologis yang timbul ketika anda setuju untuk menjadikan diri patuh kepada pihak lain karena anda memiliki harapan positif tentang suatu hal akan berhasil diwujudkan.

Mengacu kepada beberapa pendapat yang telah dikemukakan diatas, kepercayaan sesuatu yang amat penting dalam sebuah organisasi, apabila kepercayaan ini luntur maka akan berdampak serius terhadap kinerja kelompok. Kepercayaan ini menjadi harapan para anggota terhadap pemimpinnya untuk bertindak sesuai dengan keinginan anggota, maka dapat disintesis bahwa kepercayaan merupakan adalah keyakinan seseorang terhadap kata-kata dan tindakan orang lain, dengan indikator: (1) keyakinan untuk berbagi informasi dengan orang lain, (2) keyakinan untuk bekerjasama dengan orang lain, (3) keyakinan untuk tidak mengambil keuntungan dari orang lain, (4) keyakinan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan (5) keyakinan dalam menempati janji.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Dasar (SD) Swasta di Kota Bekasi. Populasi terjangkau dalam penelitian ini berjumlah 74 Guru SD Swasta. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *simple random sampling* dengan jumlah 62 guru SD Swasta.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian *survey* dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel sesuai dengan model kausal yang terbentuk. Sebelum kuesioner digunakan dalam penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan uji coba untuk menentukan validitas dan realibilitas instrumen. Hasil tersebut digunakan sebagai instrumen untuk mengambil data dalam penelitian di lapangan. Analisis data

meliputi: 1) deskripsi data; 2) uji prasyarat analisis normalitas; 3) analisis jalur yang meliputi: analisis model, pengujian hipotesis dan penentuan tingkat pengaruh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung negatif kepercayaan terhadap turnover dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,356 dan nilai koefisien jalur sebesar -0,260. Ini memberikan makna kepercayaan berpengaruh langsung terhadap *turnover*.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah yang disampaikan oleh Robbins dan Judge (2013:431):

Leaders who break psychological contract with workers, demons trating they aren't trustworthy, will find employees are less satisfied and less commited, have higher intentions to turnover, engage in less citizenship behavior, and have lower task performance.

Ini berarti pemimpin yang melanggar kontrak psikologis dengan pekerja, menunjukkan mereka tidak dapat dipercaya, sehingga dapat menemukan karyawan yang kurang puas dan kurang berkomitmen, memiliki niat yang lebih tinggi untuk turnover, terlibat dalam perilaku *citizenship* kurang, dan memiliki kinerja tugas yang lebih rendah.

Pendapat lain di kemukakan oleh De Janasz dan kawan-kawan (2012:37), yaitu “*organizations with low or no trust are susceptible to a range of negative employee responses, including high turnover, reduced job satisfaction, less cooperation, and increased absenteeism.*” Artinya, organisasi dengan kepercayaan rendah atau tidak memiliki kerentanan terhadap berbagai tanggapan yang negatif dari karyawan, termasuk penarikan diri yang tinggi, kepuasan kerja berkurang, kerjasama berkurang, dan peningkatan absensi.

Hal ini mencerminkan semakin tinggi kepercayaan maka semakin rendah *turnover*.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan data penelitian dan hasil analisis data yang telah diuraikan, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan, bahwa terdapat pengaruh langsung negatif kepercayaan terhadap *turnover*, artinya peningkatan dalam kepercayaan mengakibatkan penurunan tingkat *turnover* guru SD Swasta di kecamatan Jatiasih kota Bekasi.

Beberapa hal yang disarankan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Bagi guru SD Swasta di kecamatan Jatiasih kota Bekasi agar dalam melaksanakan tugas guru harus mampu mengambil peran dalam mencapai visi sekolah. Guru juga harus mendapatkan otonominya dalam hal menginformasikan perkembangan peserta didik kepada pihak sekolah maupun kepada orang tua/wali. Guru juga harus diberikan kebebasan dalam menangani masalah yang dihadapinya dalam hal pembelajaran di kelas. (2) Bagi Kepala Sekolah SD Swasta di kecamatan Jatiasih kota Bekasi selaku pimpinan harus mampu memberikan perhatian terhadap guru serta arahan yang lebih mudah dimengerti oleh guru sehingga tidak melahirkan pemaknaan berbeda terhadap informasi mengenai penyelesaian tugas oleh tiap guru dan tidak menempatkan guru pada posisi dibawah tekanan pada saat bertugas. (3) Bagi guru SD Swasta di kecamatan Jatiasih kota Bekasi harus tersedia berbagai fasilitas utama maupun pendukung sehingga menciptakan suasana nyaman saat guru melaksanakan tugasnya. Fasilitas ini juga termasuk kantin (atau koperasi milik sekolah) yang menyediakan makanan sehat, tempat parkir, hingga ruang kesehatan dan ruang tamu. Selain itu sekolah juga harus mampu memperjuangkan upah sesuai dengan beban tugas yang diemban oleh guru serta sesuai dengan harapan guru. Hal ini juga termasuk jaminan sistem tunjangan hari tua yang baik.

REFERENSI

- A. Kinichi and R. Kreitner, *Organizational Behavior, Key Concept, Skill and Best Practices*. New York: McGraw-Hill, 2003.
- Colquitt, LePine, Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment at the Work place^{2nd} Ed.*New York: McGraw Hill Inc., 2011.
- Debra L Nelson and James Campbell Quick, *Organizational Behavior*.Ohio : Thomson-South Western, 2006.
- Fred Luthan, *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw-Hill, 2008.
- Hasibuan, M., *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Ivancevich, John M., *Organizational Behavior and Management International Ed.*New York: McGraw-Hill/Irwin, 2008.
- James L, Gibson, John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr, *Organizations Behavior Stucture Process*. Chicago: Irwin Book Team, 1997.
- James L. Gibson, et. al., *ORGANIZATIONS: Behavior, Structure, Process*. New York: McGraw-Hill Co., Inc., 2012.
- Jhon R. Schermerhorn, James G. Hut And Richard N. Osborn, *Organizational Behavior, Tenth Edition*. New York: John Wiley & Son, Inc, 2007.
- Mejia Gomez Luis R., Balkin David B. dan Cordy Robert L., *Managing Human Resources*. New Jersey: Prentice Hall, Inc, 1995.
- Robert L. Mathins dan John Jackson, *Human Resources Management 13th*.South-Western, Cengage Learning, 2011.
- Stephen P. Robbins and Mary Coulter, *Management, Pearson International Edition*. New Jesery: Pearson Prentice Hall,2007.
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior 14th Ed.*,New Jersey: Pearson Education, Inc., 2011.

Stephen P. Robbins dan Mary Coulter,
Management 11th Ed. Pearson Education
Limited, 2013.

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge,
*Organizational Behavior, 15th
Edition.* London: Pearson Education
Inc., 2013.

Suzanne C. De Janasz, et.al., *Interpersonal Skill
in Organizations 4th Ed.* New York:
McGraw-Hill Co., Inc., 2012.

Werther, Willam B, dan Keith Davis. *Human
Resources an personnel Management,
MSA.* New York: McGraw-Hill
Companies, Inc, 1996.

William H, Terjemahan: Mobley. *Pergantian
Karyawan: Sebab dan Akibat
pengendaliannya* Jakarta: PT
Gramedia, 1986.

Yukl, Gary A. *Leadership in Organizations.*
Upper Saddle River: Pearson
Prentice Hall, 2010.

R.D. Gray, *Exit Interview and Employee
Turnover,*
www.insightlink.com/articles.html
(diakses februari 1996)