

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Upaya pemerintah dalam memberikan layanan pendidikan bagi anak usia dini melalui berbagai kebijakan menimbulkan tingginya pertumbuhan pendirian layanan pendidikan anak usia dini, berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 (UU Sisdiknas 2003) pasal 28 ayat 1 menyebutkan pendidikan anak usia dini diselenggarakan sebelum jenjang pendidikan dasar dan pada ayat 2 disebutkan bahwa pendidikan anak usia dini dapat diselenggarakan melalui jalur pendidikan formal, non formal dan informal. Jalur pendidikan anak usia dini non formal terdiri dari Kelompok Bermain (KB), Taman Penitipan Anak (TPA) dan Satuan Pendidikan Sejenis (SPS) misalnya Pos PAUD dan sekolah minggu. Sedangkan guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini (UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen). Ki Hajar Dewantara menyatakan bahwa guru adalah seseorang yang memiliki peran sebagai model atau contoh (*ing ngarso sung tulodo*), di tengah membangun motivasi (*ing madyo mangun karso*), di belakang memberikan dukungan dan semangat (*tut wuri handayani*) dan sebagai fasilitator bagi anak didik (Murwani, 2006: 62-63). Berdasarkan Permendiknas No. 58 Tahun 2009 guru PAUD dibagi sesuai dengan

kualifikasi dan kompetensinya yaitu guru dan guru pendamping (PAUDNI, 2012).

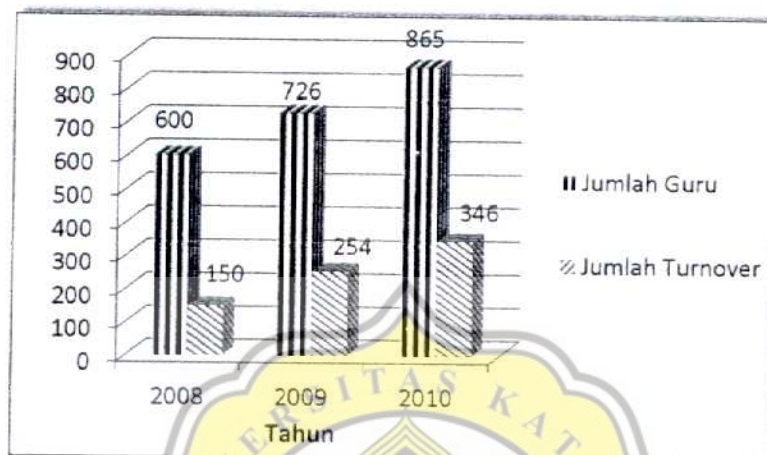
Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 8-9 Mei 2012 terhadap 5 pengelola Kelompok Bermain (KB) dan Taman Penitipan Anak (TPA), 5 orang guru atau pendidik PAUD Non Formal di Semarang, serta wawancara melalui telepon dengan Ketua HIMPAUDI Kota Semarang Periode 2007-2010 diketahui bahwa beberapa guru telah bekerja hingga belasan tahun di lembaga yang sama, tetapi banyak juga terjadi perpindahan atau *turnover*. Kecenderungan terjadinya perpindahan atau keluarnya guru dari suatu lembaga disebabkan oleh berbagai alasan, antara lain : pindah rumah, mengikuti suami, menikah, mencari tempat kerja yang lebih dekat, melanjutkan sekolah. Hal ini menunjukkan adanya fenomena *turnover* pada guru PAUD Non Formal walaupun dalam wawancara ini juga terdapat beberapa guru yang mengatakan bahwa mereka bercita-cita menjadi guru, ada pula yang mengatakan karena menyukai anak-anak dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua HIMPAUDI Kota Semarang Periode 2007-2010 melalui telepon pada tanggal 11 Juli 2012 diperoleh data bahwa Kota Semarang terdiri dari 16 Kecamatan memiliki jumlah *turnover* dari tahun 2008 hingga 2010 sebagai berikut :

Tabel 1. Data Turnover Guru PAUD Non Formal Kota Semarang

Tahun	2008	2009	2010
Jumlah Guru	600	726	865
Jumlah <i>Turnover</i>	25%	35 %	40%

Adapun jumlah guru PAUD Non Formal di kota Semarang yang melakukan *turnover* sejak tahun 2008 hingga 2010 digambarkan sebagaimana dalam grafik di bawah ini.



Gambar 1. Jumlah *Turnover* Guru PAUD Non Formal Kota Semarang

Tingginya angka turnover ini menunjukkan adanya perbedaan yang nyata antara kenyataan dan harapan dimana profesi guru diharapkan berakhir pada batas usia pensiun sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yaitu bahwa batas usia pensiun guru adalah 60 (enam puluh) tahun.

Terjadinya *turnover* dirasakan merugikan bagi siswa, karena siswa harus menyesuaikan diri dengan guru baru, sehingga kesinambungan materi menjadi terhambat dan kedekatan siswa dengan guru harus dijalin kembali dari awal. Berdasarkan hasil observasi pada tanggal 17 Juli 2012 terhadap 2 orang siswa PAUD Non Formal berusia 3 tahun yang kehilangan guru sentranya akibat guru tersebut keluar dari pekerjaannya, kedua siswa ini tidak mau masuk sekolah sehingga harus dipaksa oleh

ibunya. Kedua anak ini menangis, menolak masuk ke dalam sentranya. Keduanya selalu menanyakan dan menunggu kedatangan guru sentranya di ruang guru walaupun sudah ada pengganti guru sentra yang baru. Hal ini disebabkan karena anak-anak membutuhkan waktu dalam beradaptasi dengan guru yang baru, sebagai akibatnya kedua anak ini tertinggal dan kehilangan kesempatan bermain, serta tidak dapat mempelajari hal yang baru di dalam sentra pada hari itu.

Keluar masuknya guru dari satu lembaga ke lembaga lain juga mengakibatkan guru tersebut tidak dapat memperoleh kenaikan gaji yang diperhitungkan berdasarkan masa kerja di suatu lembaga, serta dapat menghambat kesempatan untuk dapat memegang jabatan atau mendapatkan kepercayaan dari pengelola, terkecuali bila perpindahan tersebut disebabkan karena guru itu diminta untuk pindah oleh lembaga yang menerimanya. Selain itu *turnover* juga menunjukkan bahwa guru tersebut kurang mengenali dirinya sendiri, dalam memahami minat, dan komitmennya terhadap pekerjaan serta pencapaian aktualisasi diri guru tersebut menjadi terhambat.

Turnover (berpindah kerja) menurut Rokhmah dan Riani (2005:78) merupakan salah satu pilihan terakhir bagi seseorang apabila mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkannya. *Turnover* merupakan salah satu jalan keluar untuk mendapatkan keadaan yang lebih baik, namun hal ini dapat menjadi suatu kerugian tersendiri, apalagi bila guru yang keluar memiliki ketrampilan yang dibutuhkan oleh

lembaga. Selain itu, hal ini dapat menambah biaya untuk perekrutan dan penempatan kembali.

Mobley, Horner, dan Hollingworth (dalam Munandar, 2001), menemukan bukti yang menunjukkan bahwa niat untuk meninggalkan kerja (intensi *turnover*) berkorelasi dengan meninggalkan pekerjaan secara aktual. Reaksi negatif yang muncul misalnya karyawan sering mangkir, melakukan sabotase, menjadi agresif destruktif, hasil kerja yang menurun, angka *turnover* yang tinggi, dan lain-lain (Kurniasari, 2004:3).

Mobley (1986) mengemukakan penyebab dari *turnover* adalah keadaan ekonomi, variabel organisasional, dan variabel individu. Keadaan ekonomi ini ditentukan dari level pekerja dan pengangguran, komposisi angkatan kerja, dan inflasi. Variabel organisasi ditinjau dari tipe industri, kategori pekerjaan, ukuran organisasi, ukuran unit kerja, gaji, isi kerja, dan gaya supervisi. Variabel individu ini melibatkan faktor demografik dan personal, dan variabel terpadu, yaitu kepuasan kerja, aspirasi dan pengharapan karir, komitmen organisasi, stress, pengharapan terhadap pekerjaan alternatif, dan intensi perilaku.

Mayoritas guru PAUD adalah perempuan yang berusia antara 18 hingga 40 tahun atau berada pada masa dewasa awal menurut Hurlock (1980). Pada masa ini menurut Kenniston (dalam Santrock, 2002) adalah periode kesementaraan ekonomi dan pribadi, dan perjuangan antara ketertarikan pada kemandirian dan menjadi terlibat secara sosial. Perempuan menunjukkan rata-rata *turnover* yang lebih tinggi dari pada

laki-laki menurut Light dan Uretha (dalam Lyness dan Judiesch, 2001:1167).

Hasibuan (2000: 142) mengatakan bahwa motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Umaedi (2001:2) mengatakan bahwa seorang guru yang memiliki motivasi yang tinggi untuk mengajar dan mendidik maka ia akan bekerja keras dan mencurahkan sebagian besar energi dan waktunya untuk mengajar dan mendidik dengan efektif. Guru yang kurang memiliki motivasi sebagai guru, tidak akan menemukan kesenangan dalam mengajar sehingga akan mengarahkannya untuk mencari kesenangan dalam bekerja di bidang lain sehingga akan mendorongnya keluar dari pekerjaannya sebagai guru. Guru yang memiliki motivasi intrinsik tinggi akan menikmati pekerjaannya dan mencurahkan seluruh perhatian, waktu dan tenaga untuk melakukan berbagai macam tugasnya sehingga tidak muncul keinginan untuk keluar dari pekerjaannya.

Sulitnya lapangan kerja dan banyaknya tawaran untuk menjadi guru PAUD Non Formal secara sukarela, terkadang menjadi motivasi untuk menjadi guru PAUD Non Formal bagi perempuan muda yang belum memiliki pengalaman kerja, menunggu jodoh, mengisi waktu luang sambil menunggu lowongan pekerjaan lain yang lebih menjanjikan.

Berdasarkan data dari P2-PNFI Regional II tahun 2012, terdapat 40 % jumlah guru PAUD Non Formal di kota Semarang yang belum

memiliki kompetensi yang dibutuhkan dan berdasarkan hasil observasi, guru Paud Non Formal yang belum memiliki panggilan jiwa sebagai guru PAUD berakibat pada kinerja yang kurang optimal serta berujung pada terjadinya *turnover*.

Guru merupakan unsur yang penting dalam pelaksanaan pembelajaran, kegiatan pembelajaran pada anak usia dini tidak dapat berjalan tanpa adanya pendampingan dari guru selama kegiatan berlangsung. Seorang guru perlu mengetahui dan menerapkan berbagai pendekatan dan media pembelajaran, seperti sarana permainan, yang tepat bagi anak sesuai usia dan karakteristik perkembangannya sehingga dapat menumbuhkan motivasi dan kreatifitas anak.

Guru perlu memiliki kompetensi yang memadai dalam memberikan pembelajaran yang tepat. Kompetensi guru menurut Medley dan Shannon (dalam Cubukcu, 2010:213) adalah tingkat pengetahuan dan keterampilan guru. Little (dalam Pillay dkk, 2005) kompetensi guru dijabarkan sebagai pengetahuan prasyarat mengenai subjek yang mereka ajarkan dan keterampilan untuk mengajar secara efektif dan dengan kepercayaan diri.

Terkait dengan kualifikasi dan kompetensi guru pada PAUD terdapat Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyebutkan bahwa pendidikan pada PAUD, guru wajib memiliki latar belakang pendidikan S1 atau D4. Sementara itu Undang-undang Nomor 14 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kompetensi pedagogik,

kepribadian, sosial dan profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Sosok utuh kompetensi guru PAUD meliputi kemampuan: (1) mengenal anak secara mendalam, (2) menguasai profil perkembangan fisik dan psikologis anak, (3) menyelenggarakan kegiatan bermain yang memicu tumbuh kembang anak sebagai pribadi yang utuh, yang meliputi kemampuan (a) merancang kegiatan yang memicu perkembangan anak, (b) mengimplementasikan kegiatan yang memicu perkembangan anak, (c) menilai proses dan hasil kegiatan yang memicu perkembangan anak, serta (d) melakukan perbaikan secara berkelanjutan berdasarkan hasil penilaian terhadap proses dan hasil kegiatan yang memicu perkembangan anak, dan (4) mengembangkan profesionalitas secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 8-9 Mei 2012 terhadap 5 orang pengelola Kelompok Bermain (KB) dan Taman Penitipan Anak) TPA serta guru PAUD Non Formal di Semarang juga diperoleh informasi bahwa banyak guru yang belum memiliki kualifikasi dan kompetensi sebagai guru PAUD karena mereka semula adalah ibu rumah tangga, ada pula yang baru lulus dari SLTA, bahkan ada yang belum lulus SMP dan banyak diantara mereka yang belum pernah memperoleh pelatihan atau pendidikan sebagai guru PAUD. Berdasarkan data P2-PNFI Regional II tahun 2012 dari seluruh jumlah guru PAUD Non Formal Kota Semarang yang pernah dilatih oleh P2-PNFI baru mencapai 20% .

Guru yang kurang kompetensinya sebagai guru PAUD mengakibatkan banyak tugas guru yang tidak dapat diselesaikannya dengan efektif dan efisien, sehingga menjadi beban bagi guru tersebut

karena tuntutan pekerjaan yang belum tuntas terus bertumpuk. Hal ini menyebabkan timbulnya *turnover*.

Kekecewaan dari pengelola terjadi dengan adanya *turnover* ini, karena seringkali keluarnya guru ini terjadi setelah guru diikutsertakan berbagai pelatihan, dimana biaya ditanggung secara mandiri oleh Lembaga, akibat dari *turnover* ini pengelola harus mencari pengganti yang biasanya belum pernah memperoleh pelatihan sebelumnya. Hal ini berarti merupakan kerugian bagi siswa juga, karena seharusnya mereka mendapatkan pembelajaran dari guru yang telah ditingkatkan kualitasnya. Inilah yang menjadi harapan bagi pengelola untuk mendeteksi adanya niat atau intensi *turnover* agar dapat mengantisipasi terjadinya *turnover*.

Dari fenomena tersebut terlihat bahwa ada masalah yang mempengaruhi terjadinya *turnover* pada guru PAUD, sehingga perlu dilakukan penelitian untuk melihat hubungan antara kompetensi dan motivasi intrinsik dengan intensi *turnover* pada guru PAUD Non Formal di Kota Semarang.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara terlihat adanya peningkatan *turnover* guru PAUD Non Formal di Kota Semarang dari tahun ke tahun seiring dengan penambahan jumlah guru PAUD Non Formal di Kota Semarang. Hal ini tidak sesuai dengan harapan bahwa guru PAUD mengakhiri masa kerjanya pada usia 60 tahun sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Hal ini kemungkinan berkaitan dengan motivasi intrinsik dan kompetensi Guru.

Oleh karenanya peneliti mengajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

Apakah terdapat hubungan antara kompetensi dan motivasi intrinsik terhadap munculnya intensi *turnover* pada guru PAUD Non Formal di Kota Semarang ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kompetensi dan motivasi intrinsik dengan munculnya intensi *turnover* pada guru PAUD Non Formal di Kota Semarang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan ilmu bagi Psikologi Pendidikan terutama pada Manajemen di Pendidikan Anak Usia Dini Non Formal.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pengelola PAUD Non Formal

Menjadi acuan bagi pengelola PAUD Non Formal dalam melakukan kebijakan kepengelolaan dalam meningkatkan kompetensi dan meningkatkan motivasi menjadi guru sebagai upaya mencegah terjadinya *turnover*.

b. Bagi Guru

Memberikan pemahaman baru dalam pemilihan profesi sebagai guru yang memerlukan panggilan jiwa dan tujuan luhur profesi guru PAUD

serta mengetahui sejauh mana aplikasi dari kompetensi yang dimiliki sebagai guru PAUD.

c. Bagi Pihak Lain

Dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya dalam mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan kompetensi dalam rangka meningkatkan kualitas guru dan upaya pencegahan terjadinya *turnover*.

