

## **Pengalaman Tenaga Pendidik Dalam Pemilihan Keputusan Untuk “Resign” Dari Pekerjaan Utama: Analisis Fenomenologi**

**Yafet Pradikata Prihanto,<sup>1</sup> Nanta Sigit<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Keperawatan & Ners, STIKes Panti Waluya, Malang, Indonesia

Email: yafetpradhika@gmail.com

<sup>2</sup> D-IV Manajemen Informasi Kesehatan, STIKes Panti Waluya, Malang, Indonesia

Email: nantasigit1991@gmail.com

### **RIWAYAT ARTIKEL**

Received : 2021-07-06

Revised : 2021-07-08

Accepted : 2021-07-08

### **KEYWORD**

Experience, Educator, Resign.

### **KATA KUNCI**

Pengalaman, Tenaga Pendidik,  
Resign.

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to determine the causes of an employee's resignation in an educational institution. Internal problems (from educators / lecturers) and external (agencies where they work) that are not resolved immediately will cause dissatisfaction, and result in decreased productivity at work, then will end in resignation / resignation. This research design is qualitative, the data collection technique uses structured interviews and the instrument in this study is the researcher himself, the number of participants is 5 with the criteria of educators who have changed workplaces at least once and have a minimum educational background of S2 education in all fields of science, and are willing to become research participants. This qualitative research resulted in 3 major interconnected themes, namely unfinished problems, psychological adaptation and achieved self-expectations.*

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui penyebab resign seorang karyawan dalam sebuah instansi pendidikan. Permasalahan internal (dari Tenaga pendidik/Dosen) dan external (instansi tempat bekerja) yang tidak segera diselesaikan akan menimbulkan rasa tidak puas, dan berakibat menurunnya produktivitas dalam pekerjaan, kemudian akan berakhir pada pengajuan resign/mengundurkan diri. Desain penelitian ini kualitatif, teknik pengambilan data menggunakan wawancara terstruktur dan instrumen pada penelitian ini adalah peneliti sendiri, jumlah partisipan 5 dengan kriteria tenaga pendidik yang pernah pindah tempat kerja minimal satu kali dan memiliki latar belakang pendidikan minimal pendidikan S2 di semua bidang ilmu, dan bersedia menjadi partisipan penelitian. Penelitian kualitatif ini menghasilkan 3 tema besar yang saling berhubungan, yaitu permasalahan yang tidak selesai, adaptasi psikologis dan ekspektasi diri yang tercapai.

## 1. Pendahuluan

Pendidik adalah seseorang yang merencanakan, melaksanakan dan melakukan evaluasi dalam proses pembelajaran, dan dosen merupakan salah satu pendidik yang memiliki pendidikan minimal S2 (1). Dosen sebagai tenaga pendidik dituntut untuk dapat melaksanakan peran sebagai manajer, supervisor, pemimpin, motivator, dan seorang figur yang akan dilihat oleh peserta didiknya. Selain hal tersebut, dosen juga memiliki tugas utama, yaitu melaksanakan tri dharma perguruan tinggi (pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat). Tridharma perguruan tinggi dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan target yang telah ditentukan apabila dosen memiliki kemampuan manajerial yang baik dalam mengatur waktunya. Kemampuan ini terbentuk dari hasil belajar selama beberapa waktu atau tidak diadaptasikan dari cara yang instan. Tugas utama ini dirasa mudah bagi dosen yang telah memiliki pengalaman, akan tetapi yang terjadi sebaliknya pada dosen yang belum memiliki pengalaman atau fresh graduate. Tugas yang banyak dalam pengumpulan tenggat waktu sangat terbatas dapat menjadi stressor sendiri bagi dosen fresh graduate. Stressor yang lain adalah proses adaptasi pada lingkungan atau suasana kerja yang sangat berbeda dengan keadaan saat menjadi mahasiswa. Kemampuan beradaptasi dan mekanisme koping dari setiap dosen fresh graduate berbeda, ditambah dengan ekspektasi diri yang tidak terpenuhi pada pekerjaannya saat ini secara langsung berpengaruh terhadap retensi tenaga pendidik/dosen di sebuah institusi pendidikan.

## 2. Metode Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dilakukan untuk mendapatkan fenomena yang dialami oleh partisipan sebagai tenaga pendidik, berlanjut serta saling terkait satu sama lain sehingga menghasilkan sebuah pengalaman. Partisipan dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik yang pernah pindah tempat kerja minimal satu kali dan memiliki latar belakang pendidikan minimal pendidikan S2 di semua bidang ilmu. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 5 orang. Pengambilan data dilakukan dengan cara wawancara terstruktur. Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri, dimana peneliti mengeksplorasi percakapan partisipan, mengambil kata kunci, menentukan sub tema dan menghasilkan tiga tema besar. Teknik pengumpulan data dengan metode wawancara semi terstruktur serta wawancara mendalam digunakan dalam

penelitian ini untuk menggali keterangan dari partisipan.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### a. Hasil

Lima partisipan merupakan merupakan tenaga pendidik/dosen, dan didapatkan data sebagai berikut:

**Tabel 1. Tema dan Subtema**

| No | Tema                            | Sub Tema                   |
|----|---------------------------------|----------------------------|
| 1  | Permasalahan yang tidak selesai | Merasa frustrasi           |
|    |                                 | Keadaan tidak menyenangkan |
|    |                                 | Rasa tidak puas            |
| 2  | Adaptasi Psikologis             | Mekanisme pertahanan diri  |
|    |                                 | Bertahan                   |
| 3  | Ekspektasi diri yang tercapai   | Situasi Yang Menyenangkan  |
|    |                                 | Menikmati Keadaan          |
|    |                                 | Bantuan Orang Lain         |

### Tema 1: Permasalahan Yang Tidak Selesai

Didapatkan tema mengenai berpikir positif. Tema ini didapatkan dari 3 sub tema, yaitu merasa frustrasi, keadaan tidak menyenangkan, dan rasa tidak puas.

### Sub Tema: Merasa Frustrasi

Merasa frustrasi ini diungkapkan oleh partisipan berikut:

- 1) (P1) "Saya pengalaman kerja di tempat kerja saya yang lama 3 tahun, namanya bekerja pasti ada masalah ya, waktu itu permasalahan terbesar yang saya alami adalah saya merasa diperlakukan tidak adil oleh pimpinan, misalnya seperti pengambilan keputusan tanpa melibatkan saya, jadi tau tau sudah ada keputusan, dan saya harus melaksanakannya. Waktu itu saya merasa marah, tapi enggan untuk berdebat dengan mereka"
- 2) (P2) "Kadang saya merasa "bodo amat" saat menghadapi sebuah permasalahan yang dialami dalam pekerjaan di kantor, karena gimana lagi ya, rasanya sudah ingin pergi dari kota ini dan mencari pekerjaan baru yang dekat dengan rumah"

### Sub Tema: Keadaan Tidak Menyenangkan

Partisipan mengatakan merasakan keadaan yang tidak menyenangkan:

- 1) (P3) *"Saya memutuskan untuk resign karena merasa bahwa saya tidak bisa berkembang di instansi ini"*
- 2) (P5) *"Alasan saya pindah dari tempat kerja yang lama adalah karena saya menganggap ijazah magister saya tidak digunakan, dan kerjanya hanya monoton saja, sehingga membosankan . . . menurut saya gaji sih tidak terlalu saya pikirkan ya, karena tempat saya bekerja ini merupakan perusahaan terkenal, jadi saya berkeinginan mencari instansi pendidikan supaya ijazah magister saya bisa dipakai dan ilmu saya berkembang"*
- 3) (P2) *"Saya ingin mengundurkan diri dari tempat kerja yang lama karena kurang suka dengan sistem yang berlaku disini, kurang terbuka juga, dan kadang melihat permasalahan seorang staff itu hanya dari satu sisi saja, istilahnya percaya hanya dari satu orang tanpa klarifikasi dulu ke staff yang lain, menurut saya kalau seperti ini terus ya tidak akan pernah bisa maju. Selain alasan itu saya ingin bekerja di dekat rumah saya saja karena orang tua saya sudah tua dan sakit. Kalau masih disini kan jauh dari rumah ya, perjalanannya saja minimal 8 jam, jadi kalau ada apa apa di rumah, saya tidak bisa gerak cepat"*

#### **Sub Tema: Rasa Tidak Puas**

Partisipan mengatakan bahwa merasa tidak puas terhadap pekerjaan

- 1) (P1) *"Saat itu saya tidak berniat untuk menyelesaikan masalah yang saya alami karena sudah terlanjur tidak suka dengan pimpinan saya, karena waktu itu status saya masih kontrak, jadi ya kalau tidak mau mengikuti keputusan yang telah ditetapkan, pilihannya harus keluar. Rasanya juga sudah tidak enak mau kerja karena saya merasa situasinya sudah tidak nyaman lagi"*
- 2) (P2) *"Ya gimana ya mas, kalau hati sudah tidak disini jadinya juga ga fokus lagi ke pekerjaan, kalopun ada permasalahan ya tidak terlalu saya pikirkan toh nanti juga akan selesai dengan sendirinya"*
- 3) (P5) *"Jujur perasaan saya saat itu ya gmana ya... jengkel gitu lah, kan saya berpikirnya bahwa ini kebaikan untuk kita semua. Tapi saya terus melakukan pendekatan salah satu dari mereka yang paling senior, ya . . . saya datang rumah mereka lah . . ., saya sering ajak ngopi lah, dan akhirnya kami semakin dekat. Setelah beberapa waktu karyawan lain yang*

*senior lebih menurut peraturan yang saya jelaskan, ya intinya ada perubahan lah ya . . ."*

#### **Tema 2: Adaptasi Psikologis**

Tema beradaptasi terhadap keadaan saat ini dihasilkan dari sub tema mekanisme pertahanan diri dan bertahan (resiliensi).

#### **Sub Tema: Mekanisme Pertahanan diri**

Partisipan mengatakan bahwa mengalami beberapa permasalahan di tempat kerjanya:

- 1) (P3) *"Permasalahan dalam pekerjaan yang saya hadapi dalam pekerjaan adalah adanya subyektivitas dari para pimpinan dimana sebagian besar pemilik yayasan dan pimpinan adalah saudara, sehingga peraturan yang diambil pun hanya menguntungkan pihak mereka. Akibatnya adalah orang-orang yang seharusnya kompeten dalam bidangnya tergeser oleh saudara para pimpinan yang sebenarnya tidak berkompeten. Perasaan saya ya saya berpikir kalau harus mencari alternatif tempat kerja yang lain, karena kalau terus menerus seperti itu kan masa depannya sudah jelas dipertanyakan, contohnya dari segi mahasiswa yang masuk juga mengalami penurunan drastis"*
- 2) (P2) *"Saya mulai mencari pekerjaan baru sejak awal tahun ini, dari beberapa tempat yang saya kirim surat lamaran kerja, ada satu yang merespon, dan itu adalah tempat kuliah istri saya dahulu. Prinsip saya yang penting dekat dengan rumah dan semoga nanti untuk masalah gaji bisa lebih dari tempat kerja yang lama"*.

#### **Sub Tema: Bertahan**

Partisipan mengungkapkan bahwa memiliki tanggungan yang harus dipenuhi atau diselesaikan dan tempat bekerja masih selaras dengan visi yang dimiliki partisipan, hal itulah yang menyebabkan dapat bertahan:

- 1) (P1) *"Satu-satunya alasan mengapa saya masih bertahan bekerja di tempat kerja saya yang lama adalah karena masih ada tanggungan memberi nafkah kepada anak dan istri saya, dan saya berniat melanjutkan kuliah S2 dengan biaya sendiri"*
- 2) (P4) *"Selagi budaya kerja dan sistem yang diberlakukan sesuai dengan visi kita, itulah yang menjadi dasar bertahan bekerja"*
- 3) (P5) *"Dulu saya bertahan di tempat bekerja yang lama jelas karena saya digaji hahaha . . . tapi yang utama adalah saya mencari*

*pengalaman sebanyak-banyaknya. Keinginan resign itu sudah lama sebenarnya, tapi saya ditarik oleh pimpinan saya untuk tidak resign”*

### **Tema 3: Ekspektasi Diri Yang Tercapai**

Tema ini dihasilkan dari sub tema situasi yang menyenangkan, menikmati keadaan, dan bantuan dari orang lain.

#### **Sub Tema: Situasi Yang Menyenangkan**

Situasi yang menyenangkan ini dialami oleh partisipan saat mendapatkan pekerjaan yang baru:

- 1) (P1) *“Saya merasa sangat bersyukur mendapatkan pekerjaan ini di tengah tengah kesulitan keuangan saya, dimana saat itu saya sedang proses kuliah S2, saya berusaha untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya”*
- 2) (P2) *“Saya merasa agak lega akhirnya mendapatkan tempat kerja yang dekat dengan rumah, semoga di tempat kerja yang baru ini karir saya baik, tetapi yang masih menjadi pikiran saya yaitu masalah administrasi yang belum selesai di tempat kerja saya yang lama, sebenarnya saya ingin segera permasalahan ini selesai”*
- 3) (P5) *“Saya merasa senang ditempat pekerjaan saya yang baru ini karena ilmu saya bisa berkembang melalui kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, saya juga merasa dihargai oleh rekan-rekan disini”*

#### **Sub Tema: Menikmati Keadaan**

Partisipan sangat menikmati keadaan di tempat bekerjanya yang baru

- 1) (P1) *“Saya merasa sangat bersyukur mendapatkan pekerjaan ini di tengah tengah kesulitan keuangan saya, dimana saat itu saya sedang proses kuliah S2, saya berusaha untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya”*
- 2) (P3) *“Saya merasa bahwa disini karir saya bisa berkembang, jadi saya menjalaninya dengan sepenuh hati”*
- 3) (P4) *“Ada perasaan senang dengan semangat baru dalam melaksanakan serta menyelesaikan tugas”*
- 4) (P5) *“Saya merasa senang ditempat pekerjaan saya yang baru ini karena ilmu saya bisa berkembang melalui kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, saya juga merasa dihargai oleh rekan-rekan disini”*

#### **Sub Tema: Bantuan Orang Lain**

Partisipan mengatakan bahwa saat mencari pekerjaan baru, dibantu oleh orang lain:

- 1) (P3) *“Saya mencari tempat pekerjaan baru dibantu oleh rekan saya”*
- 2) (P5) *“Saya dihubungi oleh pimpinan di tempat kerja yang sekarang, dan dibantu juga dalam pengurusan resign dari tempat kerja yang lama, ya . . . saya ikuti saja karena saya akan mendapatkan pekerjaan sesuai yang saya inginkan”*
- 3) (P4) *“Pengalaman saya yang pertama menayakan kepada teman yang sudah bekerja di tempat tersebut yang meliputi suasana, budaya kerjanya, struktur keorganisasiannya dan sistem/aturan kerjanya”*

### **b. Pembahasan**

Pada penelitian ini didapatkan data bahwa partisipan mengundurkan diri karena adanya penyebab internal dan eksternal. Penyebab eksternal adalah adanya kebijakan yang dirasa kurang tepat, dan dari sisi internal karena partisipan merasa tidak nyaman saat bekerja. Data ini sesuai dengan hasil penelitian yang menjelaskan bahwa penyebab tenaga pendidik resign dapat dilihat dari sisi eksternal (dari instansi/perusahaan) dan dari sisi internal (dari tenaga pendidik). Dari sisi internal ; setiap instansi memiliki kebijakan masing-masing terkait kesejahteraan dan jenjang karir tenaga pendidik yang bekerja di dalamnya, dan seringkali hal ini menimbulkan ketidakpuasan, dan berimbas seorang tenaga pendidik akan menundurkan diri (2). Faktor internal lain yang menyebabkan tenaga pendidik resign adalah adanya perasaan bosan, jenuh, merasa tidak dapat berkembang, munculnya konflik dengan teman maupun atasan dan lingkungan kerja yang tidak nyaman, sehingga hal itu berpengaruh terhadap kualitas pekerjaannya (6).

Hasil penelitian ini juga menunjukkan data bahwa meskipun instansi telah memiliki sebuah kebijakan, namun dari pihak tenaga pendidik masih merasa belum puas, maka yang bersangkutan tetap akan mengundurkan diri. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian lain yang menyebutkan bahwa Instansi telah berusaha untuk melakukan retensi terhadap karyawannya, dan usaha-usaha juga telah dilakukan, diantaranya adalah melakukan pengkajian ulang terhadap kebijakan yang berlaku saat ini dengan melibatkan karyawan, melakukan pembinaan terhadap karyawan, melaksanakan layanan konseling, dan melakukan evaluasi terhadap kebijakan baru secara berkala (3).

Penelitian dari (4) menjelaskan bahwa penyebab dari karyawan resign adalah sudah diterima bekerja di tempat lain, mengalami masalah kesehatan, keluarga, dan berwirausaha secara mandiri. Pengajuan resign karyawan ini tidak dapat dilakukan secara langsung, akan tetapi membutuhkan proses minimal satu bulan, karena harus serah terima pekerjaan kepada karyawan lain dan menyelesaikan proses administrasi lainnya (5), pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang menjelaskan bahwa partisipan resign dari tempat kerja lama ke tempat kerja baru karena ingin mencari suasana baru, dengan tantangan baru dan dengan lingkungan baru yang dianggap “lebih baik”, akan tetapi seringkali proses resign ini tidak dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku, sehingga menimbulkan masalah pada divisi pekerjaannya.

Temuan dalam penelitian kualitatif ini menjelaskan bahwa setelah mendapatkan pekerjaan baru, partisipan merasa nyaman, dan fenomena ini secara tidak langsung menguntungkan institusi tersebut, karena lingkungan dan suasana kerja yang menyenangkan dalam bekerja dan kesejahteraan yang baik merupakan salah satu kunci agar karyawan memiliki loyalitas dalam pekerjaannya (7). Simultan dari lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan, dan kepuasan ini juga berpengaruh terhadap keinginan resign karyawan (8).

Penelitian dari (9) menjelaskan bahwa yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan baru adalah adanya penjelasan dari karyawan lain yang lebih senior, yang menimbulkan komitmen untuk belajar. Kegiatan tersebut diharapkan akan membantu karyawan baru untuk beradaptasi, dan menemukan kepuasan dalam pekerjaannya. Komunikasi yang baik, saling membantu antar karyawan, dan bekerjasama dalam mengatasi kesulitan dengan karyawan lain akan meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan dalam pekerjaan (10).

## 4. Kesimpulan dan Saran

### a. Kesimpulan

Penyebab resign seorang tenaga pendidik dalam sebuah instansi pendidikan adalah karena adanya permasalahan internal (partisipasi) yang berhubungan dengan faktor eksternal (instansi tempat bekerja) dan permasalahan tersebut tidak mencapai titik temu dalam menyelesaikan masalah, sehingga diperlukan adaptasi psikologis dalam permasalahan ini. Apabila gagal beradaptasi, maka tenaga pendidik akan mencari jalan keluar dari

permasalahannya, salah satunya adalah resign, dan mencari pekerjaan lain.

### b. Saran

Sebaiknya Instansi pendidikan memfasilitasi “tuang curhat” bagi setiap tenaga pendidik/karyawan, sehingga semua masalah dari sisi internal dapat diketahui dan dijadikan salah satu dasar untuk membuat kebijakan yang adil dan menguntungkan dari kedua belah pihak.

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah meneliti analisis faktor dominan penyebab tenaga pendidik/karyawan resign dari tempat kerja.

## 5. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terimakasih kepada seluruh partisipan penelitian ini dan semua pihak yang telah bersedia mendukung dalam perencanaan, pembuatan, penyelesaian, dan proses evaluasi penelitian kualitatif ini.

## 6. Referensi

- KBBI Online. (2021). KBBI. Jakarta.
- Mayasari, C. U. (2018). Jumlah karyawan resign di The Westlake Resort. *Jurnal Tourism and Economics*, 1(2), 82–91.
- Juita, R. (2015). Efektifitas penerapan program penanganan turnover karyawan staf manajemen PT. Behaestex Group. *Jurnal Unida Gontor*, 1(2), 157–175.
- Andu, C. P. (2021). Analisis penyebab karyawan resign pada project perusahaan BPO (Business Process Outsourcing): Studi PT. Transcosmos Indonesia Project Tokopedia Semarang. *Jurnal Representasi*, 7(1), 1–9.
- Pamungkasi, A. (2015). *33 Menit Resign*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Fergian, A. (2020). Faktor-faktor resign karyawan marketing IAIN Metro faktor-faktor resign karyawan marketing Jurusan: S1 Perbankan Syariah (PBS) Fakultas: Ekonomi dan Bisnis Islam Metro. Institut Agama Islam Negeri (IAIN).
- Yurini, R. (2013). Analisis loyalitas dan perilaku memiliki organisasi karyawan naskah publikasi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Subhan, A. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan resign di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Jambi. Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifudin Jambi.

- Faluvi, A. M. (2016). Karyawan sebagai variabel mediasi pada PT. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 1(2), 36–46.
- Imam, N. H. (2020). Hubungan antara kemampuan adaptasi karir dengan kesejahteraan subjektif pada karyawan skripsi. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Haerudin, M. I. M. (2017). Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan dan Organisational Citizenship Behaviour (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 2(1).



© 2021 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution Share Alike (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).