

Dr. Hendri: Mengapa Guru Berkualitas Memilih Meninggalkan Profesi?

Updates. - KORLANTAS.ID

Aug 26, 2026 - 20:52



Dr. Ir. Hendri, ST., MT Wartawan Utama Ketua Umum Jurnalis Nasional Indonesia (JNI)

OPINI - Seorang guru muda memasuki ruang kelas dengan pengetahuan, idealisme, dan keinginan mengubah masa depan anak-anak. Ia menyusun bahan ajar, mengenali karakter murid, memeriksa tugas hingga malam, menghadapi orang tua, mengisi berbagai laporan, dan terus berusaha meningkatkan kompetensi. Namun, beberapa tahun kemudian, ia memilih bekerja di

perusahaan, membuka usaha, menjadi pembuat konten pendidikan, atau berpindah ke pekerjaan lain yang menawarkan penghasilan dan kepastian lebih baik.

Mengapa seseorang yang mencintai pendidikan akhirnya meninggalkan profesi guru?

Jawabannya tidak selalu karena ia kehilangan panggilan. Dalam banyak keadaan, guru tidak meninggalkan cita-cita mengajar. Mereka meninggalkan sistem kerja yang membuat panggilan itu terlalu berat untuk dipertahankan. Ketika penghasilan tidak mampu menopang kehidupan, status kerja tidak pasti, pekerjaan administratif menghabiskan waktu, jalur karier terasa sempit, dan perlindungan lemah, keputusan untuk pergi menjadi pilihan rasional.

Tulisan ini tidak bermaksud menyimpulkan bahwa seluruh guru ingin keluar dari profesinya. Belum tersedia satu angka nasional terbuka yang secara lengkap memisahkan guru yang pensiun, berpindah sekolah, beralih pekerjaan, berhenti sementara, atau benar-benar meninggalkan profesi. Justru ketiadaan data keluar-masuk guru yang terintegrasi merupakan persoalan tersendiri. Tanpa memahami siapa yang pergi dan mengapa mereka pergi, kebijakan retensi guru akan berjalan seperti dokter yang memberikan obat sebelum mendiagnosis penyakit.

Profesi Mulia Tidak Boleh Bergantung pada Pengorbanan

Masyarakat sering menyebut guru sebagai pahlawan tanpa tanda jasa. Ungkapan itu mengandung penghormatan, tetapi dapat berubah menjadi jebakan apabila dipakai untuk membenarkan rendahnya kesejahteraan. Kemuliaan profesi seharusnya melahirkan penghargaan yang layak, bukan tuntutan agar guru menerima segala kekurangan dengan alasan pengabdian.

Data resmi memperlihatkan bahwa persoalan kesejahteraan bukan sekadar keluhan. Dalam publikasi [Tenaga Pendidik dalam Kesejahteraan, Kompetensi, dan Capaian Pendidikan](#), Badan Pusat Statistik mengolah data Survei Angkatan Kerja Nasional Agustus 2024 dan menemukan bahwa rata-rata upah tenaga pendidik secara nasional sekitar Rp2,86 juta per bulan. Angka tersebut masih berada di bawah rata-rata Upah Minimum Provinsi tahun 2024 yang mencapai Rp3,11 juta.

Ketimpangan terlihat lebih jelas ketika status satuan pendidikan dibandingkan. Tenaga pendidik di satuan pendidikan pemerintah memperoleh rata-rata upah sekitar Rp3,68 juta per bulan, sedangkan tenaga pendidik di satuan pendidikan swasta rata-rata menerima sekitar Rp2,19 juta. Tenaga pendidik berpendidikan D-IV atau S1 memperoleh rata-rata sekitar Rp3,02 juta per bulan, sementara mereka yang memiliki masa kerja nol sampai lima tahun hanya sekitar Rp1,86 juta.

Fakta tersebut menjelaskan mengapa guru muda berkualitas menjadi kelompok yang rentan berpindah pekerjaan. Mereka memiliki pendidikan relatif baik, kemampuan digital, energi, dan peluang untuk memasuki sektor lain. Ketika pasar tenaga kerja menawarkan pendapatan lebih tinggi, status lebih pasti, serta

jenjang karier lebih terbuka, profesi guru kehilangan daya saingnya.

BPS juga mencatat bahwa pada 2024 hanya 60,65 persen tenaga pendidik yang memiliki jaminan kesehatan dan 38,11 persen yang memiliki jaminan pensiun. Di satuan pendidikan pemerintah, lebih dari 79 persen tenaga pendidik memiliki jaminan kesehatan. Di satuan pendidikan swasta, cakupannya hanya sekitar 60 persen. Ini menunjukkan bahwa kesenjangan kesejahteraan tidak hanya menyangkut gaji, tetapi juga rasa aman terhadap masa depan.

Pemerintah memang telah melakukan sejumlah perbaikan. Berdasarkan [keterangan resmi Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah tahun 2026](#), tunjangan profesi bagi guru non-ASN tersertifikasi yang memenuhi persyaratan dinaikkan dari Rp1,5 juta menjadi Rp2 juta per bulan. Pemerintah juga mempercepat Pendidikan Profesi Guru bagi 230.000 guru aktif pada 2026.

Langkah tersebut patut dihargai, tetapi belum menyelesaikan seluruh masalah. Tunjangan profesi hanya dapat diterima guru yang memenuhi persyaratan tertentu. Sementara itu, masih terdapat sekitar 800.000 guru aktif yang belum mengikuti Pendidikan Profesi Guru. Artinya, banyak guru masih berada di ruang tunggu panjang antara tuntutan untuk bekerja secara profesional dan akses untuk memperoleh pengakuan profesional.

Masalah kesejahteraan juga tidak dapat dibebankan hanya kepada pemerintah pusat. Pemerintah daerah, yayasan penyelenggara pendidikan, kepala sekolah, dan lembaga pendidikan swasta ikut bertanggung jawab. Sekolah tidak boleh mempertahankan biaya operasional murah dengan menjadikan honor guru sebagai komponen yang terus ditekan. Pendidikan bermutu tidak mungkin dibangun di atas tenaga kerja yang hidup dalam ketidakpastian.

Ketika Guru Lebih Sibuk Melayani Sistem

Alasan kedua adalah beban kerja yang menjauhkan guru dari kegiatan utama: mengajar dan mendampingi murid. Guru harus merencanakan pembelajaran, melakukan asesmen, menangani persoalan murid, berkomunikasi dengan orang tua, mengikuti pelatihan, dan menjalankan tugas sekolah. Namun, pekerjaan tersebut kerap ditambah dengan pengisian data, laporan kinerja, dokumentasi kegiatan, unggahan aplikasi, serta permintaan administratif yang dapat berulang.

Administrasi memang diperlukan untuk akuntabilitas. Anggaran publik harus dapat diperiksa, perkembangan murid perlu dicatat, dan kinerja sekolah harus terukur. Akan tetapi, administrasi yang baik seharusnya membantu pembelajaran, bukan menggantikannya. Jika satu informasi harus dimasukkan berulang kali ke beberapa sistem, persoalannya bukan pada kedisiplinan guru, melainkan pada buruknya integrasi tata kelola.

Pemerintah telah mengakui persoalan tersebut. Melalui [Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 11 Tahun 2025](#) tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, beban kerja guru ditetapkan 37 jam 30 menit per minggu di luar waktu istirahat. Beban itu mencakup perencanaan, pelaksanaan dan penilaian pembelajaran, pembimbingan, pelatihan murid, serta tugas tambahan yang berkaitan dengan tugas pokok.

Pelaporan kinerja guru ASN juga telah disederhanakan dari dua kali menjadi satu kali dalam setahun dan disampaikan kepada kepala sekolah. Kebijakan ini menuju arah yang benar. Namun, keberhasilannya harus dinilai dari berkurangnya waktu yang digunakan guru untuk pekerjaan administratif, bukan sekadar dari berkurangnya jumlah laporan formal.

Sekolah dan pemerintah daerah perlu melakukan audit waktu kerja. Ukur berapa jam yang dipakai guru untuk mengajar, menyiapkan pembelajaran, mendampingi murid, meningkatkan kompetensi, dan mengurus administrasi. Jika waktu administratif tumbuh lebih cepat daripada waktu pedagogis, sistem tersebut harus diperbaiki.

Guru berkualitas juga dapat pergi ketika kreativitas profesionalnya tidak memperoleh ruang. Guru diminta menjadi inovatif, tetapi seluruh keputusan pembelajaran terlalu dikendalikan. Mereka dituntut menghasilkan perubahan, tetapi gagasannya jarang didengar. Mereka mengikuti berbagai pelatihan, tetapi hasil pelatihan tidak berhubungan dengan promosi, penghasilan, atau kewenangan profesional.

Jalur karier guru pun sering dipahami secara sempit. Guru yang ingin berkembang seolah harus meninggalkan kelas untuk menjadi kepala sekolah, pengawas, atau pejabat struktural. Padahal, negara membutuhkan jenjang karier yang memungkinkan guru terbaik tetap mengajar sambil memperoleh penghasilan, pengakuan, dan pengaruh profesional yang lebih besar.

Guru berpengalaman dapat dikembangkan sebagai guru utama, mentor guru muda, perancang pembelajaran, peneliti kelas, ahli pendidikan inklusif, pengembang teknologi pembelajaran, atau pemimpin komunitas belajar. Promosi tidak harus selalu berarti meninggalkan murid. Justru sistem karier yang sehat harus membuat guru terbaik semakin dekat dengan proses pembelajaran.

Perlindungan, Kepemimpinan, dan Rasa Dihargai

Alasan lain yang sering mendorong guru pergi adalah lingkungan kerja yang tidak sehat. Guru dapat menghadapi perundungan internal, konflik dengan pimpinan, tekanan orang tua, kekerasan, pelecehan, atau tuduhan ketika menjalankan tindakan disiplin. Di sisi lain, perlindungan guru tidak boleh digunakan untuk membenarkan kekerasan terhadap murid. Keduanya harus ditempatkan secara seimbang melalui aturan yang jelas, pemeriksaan objektif, pendampingan hukum, dan mekanisme pengaduan yang adil.

Undang-Undang Dasar Negara Republik [Indonesia](#) Tahun 1945 melalui Pasal 31 ayat (3) memerintahkan pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan sistem pendidikan nasional untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Pasal 31 ayat (4) juga mewajibkan negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20 persen dari APBN dan APBD. Mandat anggaran tersebut seharusnya tercermin dalam kualitas pembelajaran dan martabat tenaga pendidik.

[Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005](#) tentang Guru dan Dosen menempatkan guru sebagai tenaga profesional. Pasal 14 ayat (1) memberikan hak kepada guru

untuk memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum, jaminan kesejahteraan sosial, perlindungan dalam melaksanakan tugas, rasa aman, kesempatan meningkatkan kompetensi, serta pelatihan dan pengembangan profesi.

Pasal 39 undang-undang tersebut mewajibkan pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, organisasi profesi, dan satuan pendidikan memberikan perlindungan kepada guru. Perlindungan itu mencakup perlindungan hukum, perlindungan profesi, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Ketentuan tersebut dipertegas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru sebagaimana diubah dengan [Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017](#).

Dengan landasan hukum sekuat itu, rendahnya kesejahteraan, lemahnya perlindungan, dan terbatasnya pengembangan karier tidak dapat dianggap sebagai persoalan pribadi guru. Ada kesenjangan antara pengakuan normatif dan kenyataan di lapangan.

Sebagian pihak mungkin berpendapat bahwa profesi guru adalah panggilan, sehingga persoalan pendapatan tidak seharusnya menjadi pertimbangan utama. Pandangan tersebut mengabaikan kenyataan bahwa guru juga harus memenuhi kebutuhan keluarga, membayar tempat tinggal, membiayai pendidikan anak, memperoleh layanan kesehatan, membeli perangkat kerja, dan mempersiapkan hari tua. Pengabdian tidak menghapus kebutuhan hidup.

Ada pula argumentasi bahwa kemampuan anggaran pemerintah dan sekolah terbatas. Kendala fiskal memang nyata. Namun, keterbatasan anggaran tidak boleh dijadikan alasan untuk membiarkan ketimpangan tanpa prioritas. Pemerintah dapat memulai dari kelompok paling rentan: guru non-ASN berpenghasilan rendah, guru di daerah khusus, guru muda, serta guru swasta yang belum memperoleh jaminan sosial.

Mobilitas guru juga memberikan pelajaran penting. Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah menyebut lebih dari 100.000 guru swasta telah diangkat menjadi PPPK dan kemudian bertugas di sekolah negeri. Perpindahan tersebut bukan berarti mereka meninggalkan profesi guru, tetapi memperlihatkan bahwa kepastian status dan kesejahteraan sangat memengaruhi pilihan tempat bekerja. Sekolah swasta yang telah membina mereka akhirnya kehilangan tenaga pendidik berkualitas.

Mempertahankan Guru Berkualitas

Langkah pertama adalah membangun sistem data retensi guru secara nasional. Pemerintah perlu menerbitkan setiap tahun jumlah guru yang masuk, pensiun, mengundurkan diri, berpindah sekolah, berpindah profesi, dan berhenti mengajar. Data harus dipilah berdasarkan status ASN dan non-ASN, sekolah pemerintah dan swasta, mata pelajaran, wilayah, usia, masa kerja, serta alasan keluar.

Kedua, pemerintah pusat dan daerah perlu menetapkan peta jalan penghasilan layak bagi guru non-ASN. Pembayaran harus tepat waktu, langsung, transparan, dan dilengkapi jaminan kesehatan serta jaminan ketenagakerjaan. Besaran penghasilan perlu mempertimbangkan kebutuhan hidup dan tingkat kemahalan

wilayah, bukan hanya kemampuan minimum yayasan atau sekolah.

Ketiga, akses Pendidikan Profesi Guru dan sertifikasi harus dipercepat dengan jadwal, kuota, persyaratan, serta waktu penyelesaian yang terbuka. Sertifikasi harus tetap menjaga mutu, tetapi tidak boleh berubah menjadi antrean administratif yang membuat guru berkualitas menunggu bertahun-tahun untuk memperoleh hak profesionalnya.

Keempat, pemerintah harus menerapkan prinsip satu data dan satu kali pengisian. Informasi yang telah tersedia pada satu sistem tidak boleh diminta kembali melalui aplikasi lain. Setiap kebijakan baru perlu menjalani penilaian dampak terhadap waktu kerja guru.

Kelima, jalur karier guru harus dibuat beragam. Kinerja mengajar, inovasi pembelajaran, pendampingan guru lain, penelitian kelas, dan kontribusi terhadap perkembangan murid harus dihargai melalui promosi dan tambahan penghasilan. Guru tidak perlu meninggalkan ruang kelas untuk memperoleh kemajuan karier.

Keenam, setiap daerah perlu memiliki layanan perlindungan guru yang cepat, independen, dan mudah diakses. Layanan itu harus menyediakan konsultasi hukum, pendampingan psikologis, mediasi, dan pemeriksaan yang adil. Perlindungan guru harus berjalan bersamaan dengan perlindungan hak murid.

Ketujuh, kepala sekolah harus dinilai bukan hanya dari kelengkapan laporan, tetapi juga dari kemampuannya membangun lingkungan kerja yang sehat. Indikatornya dapat berupa tingkat pergantian guru, kepuasan kerja, waktu pengembangan profesional, penyelesaian konflik, dan kualitas pembelajaran.

Guru berkualitas adalah aset yang dibentuk melalui pendidikan panjang, pengalaman, kegagalan, refleksi, dan hubungan dengan murid. Kehilangan seorang guru berkualitas bukan sekadar kehilangan satu pegawai. Sekolah kehilangan pengetahuan, murid kehilangan pembimbing, dan negara kehilangan investasi sumber daya manusia.

Jika guru terbaik terus melihat profesinya sebagai jalan yang tidak menjanjikan kehidupan layak, perlindungan, dan masa depan, maka yang akan tersisa bukanlah sistem pendidikan yang kuat, melainkan sistem yang bertahan karena pengorbanan.

Bangsa ini tidak cukup hanya mengajak generasi muda menjadi guru. Negara harus membuat mereka ingin tetap menjadi guru. Sebab, kualitas pendidikan tidak hanya ditentukan oleh siapa yang berhasil direkrut, tetapi juga oleh siapa yang mampu dipertahankan di dalam ruang kelas.

Jakarta, 26 Agustus 2026

Dr. Ir. Hendri, ST., MT

Wartawan Utama

Ketua Umum Jurnalis Nasional [Indonesia](#) (JNI)