KUESIONER PENELITIAN

Analisis Turnover di Sekolah Swasta dan Peluang Pengembangan Institusi

Identitas Responden

- **Nama** :
- **Jenis Kelamin** :
- **Status** : Guru Tetap / GTY/PPPK
- **Lama Mengajar** : 1-3 tahun / 3-5 tahun / > 5 tahun
- **Status Pernah Mengundurkan Diri** : Ya / Tidak

1. Bagaimana Bapak/Ibu melihat tren perpindahan atau keluarnya guru (*turnover*) di sekolah ini dalam kurun waktu beberapa tahun terakhir? Apakah nilainya tergolong tinggi?
2. Menurut pengamatan dan evaluasi manajemen, apa saja faktor utama yang paling sering menyebabkan guru-guru di sekolah ini memilih untuk mengundurkan diri (misal: faktor kesejahteraan, beban kerja, atau tawaran eksternal seperti PPPK/PNS)?
3. Menurut Anda, sejauh mana sistem kompensasi dan kesejahteraan (gaji) di sekolah ini sudah berjalan adil, transparan, dan memotivasi? Jelaskan terkait kesesuaian gaji dengan beban kerja, ketepatan waktu dan transparansi pembayaran, ada tidaknya kesenjangan gaji yang tidak beralasan, pemberian tunjangan prestasi, rutinitas kenaikan gaji, serta perbandingan kompensasi dengan sekolah swasta lain yang setara.
4. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah di tempat Anda mengajar saat ini, dengan mencakup hal-hal berikut: keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan penting, kecenderungan kepala sekolah dalam memerintah atau mendengarkan masukan guru, kebebasan yang diberikan kepada guru untuk berinovasi dalam metode mengajar, pemberian apresiasi, pemberian sanksi, serta tingkat kenyamanan dan rasa aman psikologis Anda saat berinteraksi dengan kepala sekolah.
5. Menurut Anda, apakah beban kerja dan kebebasan dalam mengajar sudah sesuai?
6. Bagaimana suasana kekeluargaan, kolaborasi antar guru, keteladanan guru senior, penyelesaian konflik secara musyawarah, keberadaan sistem kas/koperasi untuk kesejahteraan, serta sejauh mana Anda merasa menjadi bagian penting dari sekolah ini.
7. bagaimana sekolah mendukung pengembangan profesional dan peluang karir anda, ketersediaan anggaran pengembangan kompetensi, kejelasan jenjang karir serta kesempatan promosi jabatan.
8. Bagaimana pihak sekolah menyikapi adanya tantangan eksternal seperti pembukaan seleksi guru aparatur negara (PPPK) yang sering kali menarik minat guru swasta?

9. Apa dampak yang paling dirasakan oleh sekolah ketika terjadi pergantian guru di tengah semester atau tahun ajaran berjalan? (Baik dari segi akademis siswa, koordinasi tim, maupun beban finansial rekrutmen).
10. Bagaimana *turnover* ini memengaruhi kontinuitas program kerja sekolah dan budaya organisasi yang sedang dibangun?
11. Strategi atau pendekatan kepemimpinan seperti apa yang Bapak/Ibu terapkan untuk menjaga motivasi, stabilitas, dan loyalitas para guru yang ada saat ini?
12. Apakah sekolah memiliki sistem penghargaan (*reward system*), jenjang karier, atau skema peningkatan kesejahteraan tertentu bagi guru yang menunjukkan performa baik? Mohon dijelaskan.
13. Bagaimana pihak manajemen membangun komunikasi dan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan di sekolah?
14. Penelitian ini menyebutkan bahwa *turnover* juga bisa menjadi peluang. Bagaimana Bapak/Ibu memanfaatkan momentum pergantian SDM ini sebagai peluang untuk memperbarui kebijakan manajemen dan merekrut guru baru yang lebih adaptif dengan perkembangan zaman?
15. Apa rencana strategis jangka panjang yang disiapkan yayasan/sekolah agar institusi ini kembali menjadi sekolah pilihan masyarakat dan memiliki daya saing yang kuat?
16. Apa alasan utama yang membuat Bapak/Ibu memilih untuk tetap bertahan dan mengabdi di sekolah swasta ini di tengah maraknya fenomena guru berpindah tempat kerja?
17. Bagaimana pandangan Bapak/Ibu mengenai sistem kompensasi (gaji/insentif) dan penghargaan yang diberikan sekolah saat ini? Apakah sudah dirasa adil dan mencukupi?
18. . Bagaimana Bapak/Ibu menilai beban kerja yang diberikan oleh sekolah selama ini (jumlah jam mengajar, tugas tambahan/administrasi)? Apakah dirasa masih dalam batas wajar?
19. Apakah Bapak/Ibu merasakan adanya kebebasan atau otonomi penuh dalam menyusun metode pembelajaran dan berkreasi di dalam kelas? Bagaimana sekolah mendukung kreativitas tersebut?
20. Bagaimana hubungan profesional maupun personal antar sesama rekan guru di sekolah ini? Apakah lingkungannya mendukung kerja tim (*teamwork*)?
21. Bagaimana Bapak/Ibu menilai gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dalam mengayomi, mengomunikasikan kebijakan, dan mendengarkan aspirasi atau keluhan para guru?
22. Apa saja harapan terbesar Bapak/Ibu terhadap manajemen sekolah ke depan agar guru-guru merasa lebih nyaman, dihargai, dan tidak berpikir untuk mencari peluang di luar?
23. Bisa diceritakan apa faktor pemicu utama yang akhirnya membuat Bapak/Ibu mengambil keputusan untuk keluar/mengundurkan diri dari sekolah tersebut?
24. Apakah keputusan keluar tersebut lebih didominasi oleh faktor internal sekolah (misal: masalah gaji, beban kerja yang terlalu berat, ketidakcocokan dengan kepemimpinan/budaya kerja) atau karena murni adanya peluang eksternal yang jauh lebih baik?

25. Selama Bapak/Ibu mengajar di sana, bagaimana pandangan Bapak/Ibu mengenai transparansi, keadilan, dan perhatian manajemen terhadap kesejahteraan serta pengembangan kompetensi para gurunya?
26. Bagaimana dampak dari seringnya guru keluar-masuk (turnover) terhadap proses belajar mengajar dan semangat kerja guru yang masih bertahan di sekolah ini? Jelaskan singkat.
27. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana proses rekrutmen guru baru di sekolah ini? Apakah sudah berjalan dengan baik untuk mendapatkan guru yang berkualitas dan bertahan lama? Jelaskan kelemahan dan kekuatannya.
28. Menurut pengalaman Bapak/Ibu, apa aspek paling mendasar yang harus segera diperbaiki oleh sekolah tersebut agar mereka tidak terus-menerus kehilangan guru-guru potensialnya di masa depan?
29. Berilah saran Bapak/Ibu untuk kepala sekolah agar guru lebih betah dan di sekolah tersebut!
30. Menurut Bapak/Ibu peluang apa yang paling mungkin dikembangkan oleh sekolah ini ke depan!