

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab V ini akan dibahas mengenai kesimpulan, implikasi dan saran dari penelitian.

5.1 Kesimpulan

Persyaratan analisis data telah terpenuhi, dengan demikian kesimpulan yang dihasilkan dari analisis data dapat digeneralisasikan pada populasi penelitian. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian dan analisis data yang telah dipaparkan pada bab terdahulu, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

- 5.1.1** Terdapat pengaruh antara kepribadian guru terhadap komitmen kerja guru dengan kadar kekuatan pengaruh yang sangat signifikan. Mengandung arti bahwa semakin baik kepribadian seorang guru, maka semakin baik pula komitmen kerjanya.

- 5.1.2** Terdapat pengaruh antara konflik organisasi terhadap komitmen kerja guru dengan kadar kekuatan pengaruh yang sangat signifikan. Mengandung arti bahwa semakin baik persepsi guru mengenai konflik organisasi, maka semakin baik pula komitmen kerjanya.

5.1.3 Terdapat pengaruh antara kepribadian guru dengan nilai korelasi sebesar 0,845 sedangkan kepribadian guru berpengaruh terhadap komitmen kerja guru sebesar 72,1% seperti yang tertera pada *R square*; konflik organisasi dengan nilai korelasi sebesar 0,785 sedangkan konflik organisasi berpengaruh terhadap komitmen kerja guru sebesar 61,6% seperti yang tertera pada *R square* secara bersama-sama terhadap komitmen kerja guru dengan kadar kekuatan pengaruh yang sangat signifikan. Mengandung arti bahwa semakin baik kepribadian guru dan persepsi guru mengenai konflik organisasi, maka semakin baik pula komitmen kerjanya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepribadian guru lebih besar pengaruhnya terhadap komitmen kerja guru dibandingkan dengan variabel konflik organisasi.

5.2 Implikasi

Konsekuensi dari penelitian ini dilihat dari kesimpulan di atas diketahui bahwa variabel bebas yang diteliti baik secara parsial dan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikatnya. Penelitian ini telah memperkuat beberapa teori bahwa komitmen kerja guru sebagai variabel dependen dipengaruhi oleh berbagai variasi dari variabel independen yaitu kepribadian guru dan konflik organisasi, dalam kaitan ini hasil penelitian yang diperoleh konsisten dengan teori yang diajukan. Hasil dalam penelitian ini membuktikan bahwa kepribadian guru mempunyai pengaruh positif dan signifikan paling kuat, setelah itu konflik organisasi terhadap komitmen kerja guru.

Hasil penelitian berupaya memaksimalkan komitmen kerja guru perlu memperhatikan kedua variabel yang mempengaruhinya tersebut, yaitu: kepribadian guru dan konflik organisasi. Hal ini mengisyaratkan bahwa untuk meningkatkan komitmen kerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kepribadian guru dan persepsi guru mengenai konflik organisasi.

5.2.1 Upaya Meningkatkan Kepribadian Guru

Kepribadian guru perlu diperhatikan dan dikembangkan oleh guru dan kepala sekolah sehingga dapat berperan dalam komitmen kerjanya. Hal ini tidak akan muncul dengan sendirinya tanpa ada rangsangan dari luar diri sendiri. Meningkatnya kepribadian guru akan membangkitkan komitmen kerja yang diharapkan. Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa untuk mencapai komitmen kerja guru yang tinggi, maka kepribadian guru tidak dapat dipisahkan dengan komitmen kerja, karena faktor tersebut merupakan pendukung dalam membangkitkan semangat dan gairah guru dalam bekerja.

Peranan dan tanggung jawab guru di setiap satuan pendidikan tidaklah terbatas hanya mendidik dan mengajar saja. Tidak saja dalam hubungannya dengan proses pembelajaran terhadap peserta didik, melainkan juga dalam kaitannya dengan kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dikatakan bahwa “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan

pendidikan menengah”. Guru memberikan bantuan kepada peserta didik dalam memecahkan masalah yang dihadapinya, pengembangan kepribadian dan pembentukan nilai-nilai bagi peserta didik, dilakukan lewat tugas guru membimbing, mendidik, mengarahkan dan melatih. Sedangkan hasil proses pembelajaran yang telah berlangsung (dilaksanakan), diketahui melalui pelaksanaan tugas guru menilai dan mengevaluasi peserta didik.

Kepribadian merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh seorang guru. Hal ini tidak dapat dipisahkan dalam profesi keguruan, di mana dengan kepribadian yang baik guru dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Kepribadian yang baik sekurang-kurangnya mencakup:

- a. beriman dan bertakwa;
- b. berakhlak mulia;
- c. arif dan bijaksana;
- d. demokratis;
- e. mantap;
- f. berwibawa;
- g. stabil;
- h. dewasa;
- i. jujur;
- j. sportif;
- k. Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat;
- l. secara obyektif mengevaluasi kinerja sendiri;
- dan m. mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.

Kepribadian guru kepada siswa akan berpengaruh terhadap rasa hormat dan motivasi siswa dalam belajar. Karena dengan siswa merasa diperhatikan dan dipedulikan, siswa merasa dapat dukungan untuk tumbuh gairah belajar lebih giat untuk mewujudkan cita citanya. Jadi guru tidak hanya berfokus pada siswa yang pintar saja alias memperhatikan siswa yang berprestasi di bidang mata pelajarannya melainkan kepada seluruh siswa dalam kelas. Karena itu seorang guru harus memiliki empati terhadap perilaku siswa, memahami perilaku siswa, memperlakukan siswa sebagaimana guru ingin diperlakukan, melihat persoalan yang dihadapi siswa dari sudut pandang siswa dan tidak mementingkan ego

pribadi sendiri. Hubungan ini tidak hanya di kelas melainkan juga harus dibina terus di luar sekolah dan hubungan akan berjalan efektif jika guru tersebut dapat memahami karakter unik siswa dan selalu berinteraksi. Jika interaksi tercipta, guru tersebut akan mudah mengarahkan siswa, karena siswa merasa mendapatkan kesadaran dan kemanfaatan atas anjuran guru bersangkutan.

5.2.2 Upaya Mengatasi Konflik Organisasi

Konflik adalah percekocokan, perselisihan atau pertentangan. Konflik tidak dapat dihindari, tetapi dapat dikendalikan, dikelola bahkan disinergiskan menjadi sesuatu yang dinamis. Pengendalian konflik merupakan salah satu tugas pemimpin dalam kepemimpinannya. Konflik sebagai sesuatu yang tak terhindarkan. Konflik merekat erat dalam tugas guru dalam melaksanakan kegiatan. Pertentangan atau konflik akan selalu ada selama guru itu ada, baik secara individu maupun kelompok dalam suatu organisasi.

Konflik dapat terjadi akibat struktur organisasi dan relatif terpisah dari individu yang menduduki peranan di dalam struktur tersebut, ketergantungan pada sumber daya tersebut yang langka serta suatu kegiatan sekolah yang diperebutkan lebih dari satu orang.

Konflik antar individu dapat diakibatkan adanya konflik struktural, ketidaksenangan terhadap orang lain atau faktor lainnya. Konflik ini terjadi pada waktu timbul hambatan komunikasi diantara pihak-pihak yang bersangkutan. Konflik semacam ini disebut juga konflik emosional (*emotional issues*), yaitu perasaan negatif antar individu seperti ketakutan, ditolak, sentimen, marah, dan

tidak percaya diri. Konflik ini bisa jadi dirasakan oleh satu pihak saja, sedangkan pihak yang lain tidak merasakan adanya hal yang sama bahkan mungkin sama sekali tidak mengetahui adanya konflik semacam itu.

Konflik strategis biasanya dimulai dengan direncanakan terlebih dahulu dalam rangka melaksanakan tujuan tertentu seperti menimbulkan kompetisi di antara pegawai, guna memperoleh bonus, komisi, promosi, memilih pekerjaan tertentu, atau untuk mendapatkan penghargaan. Disamping itu ada konflik kepentingan terjadi apabila individu-individu atau organisasi-organisasi mencari keuntungan atau kepentingan material dan status atau kekuasaan di atas kepentingan pihak lain. Ada juga konflik afektif yaitu konflik ini terjadi akibat timbulnya pertentangan antara pihak-pihak yang memiliki pendapat, nilai atau norma yang berbeda dan bukan diakibatkan oleh sumber daya atau kekuasaan, melainkan berkaitan dengan falsafah atau sikap dalam kepribadian pihak-pihak yang terlibat.

Ada beberapa cara dalam mengatasi konflik diantaranya adalah dengan melakukan negosiasi atau tawar menawar, dengan melakukan konsolidasi diantara pihak-pihak terlibat, dengan menggunakan jasa pihak ketiga, dengan menetapkan atau menciptakan tujuan bersama dengan memfokuskan pada dua dimensi, dengan menggunakan prediksi yang lebih kontekstual.

Jika cara-cara di atas telah dilakukan termasuk dengan gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan oleh kepala sekolah maka konflik dapat teratasi dengan baik. Dengan teratasinya konflik maka guru akan mempunyai suatu dorongan dan motivasi yang tinggi untuk melaksanakan tugas dan kegiatan-

kegiatan sekolah. Secara langsung maupun tidak langsung, konflik yang sudah teratasi akan meningkatkan komitmen kerja guru.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian seperti diuraikan di atas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

5.3.1 Saran untuk Guru

Kepada guru agar dapat menumbuhkan kepribadian yang baik dan memperkecil konflik dalam organisasi sekolah. Kesadaran menumbuhkan kepribadian yang baik dan memperkecil konflik organisasi sekolah tidak hanya dipengaruhi oleh faktor luar saja, tetapi yang lebih penting adalah yang berasal dari diri sendiri (motivasi intrinsik) yakni upaya peningkatan komitmen kerja dan profesinya.

5.3.2 Saran untuk Kepala Sekolah

Kepala sekolah hendaknya menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dan menggunakan pendekatan kekeluargaan. Hal ini dimaksudkan agar tidak timbul salah persepsi antara guru dan kepala sekolah sehingga menimbulkan jarak antara kepala sekolah dengan guru. Pada akhirnya guru memiliki sikap yang positif terhadap kepala sekolah.

5.3.3 Saran untuk UPT Dinas Pendidikan

5.3.3.1 Melakukan pembenahan sistem perencanaan rekrutmen kepala sekolah dan pelatihan guru yang lebih baik untuk menjamin dihasilkannya kualitas yang baik pula.

5.3.3.2 Analisis dan pemetaan kebutuhan sekolah dalam kebijakannya dan memberikan dukungan yang baik dengan memberikan perhatian baik moral maupun material.

5.3.4 Saran untuk Peneliti

5.3.4.1 Dengan keterbatasan pada penelitian ini, tentunya hasil penelitian ini tidaklah sempurna, sehingga saran dan kritik yang membangun agar penulisan berikutnya lebih baik lagi.

5.3.4.2 Bagi para peneliti mengenai komitmen kerja guru selanjutnya diharapkan kiranya dapat dijadikan acuan untuk pengembangan teori yang ada.