

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dan analisis data seperti yang diuraikan pada bab sebelumnya, terkait dengan budaya sekolah dan pengelolaan stres terhadap komitmen guru, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung budaya sekolah terhadap pengelolaan stres dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,634 dan besarnya sumbangan pengaruh langsung yaitu 0,402 atau 40,2%. Nilai yang menyatakan signifikansinya (t_{hitung}) sebesar 7,942 lebih besar dari $t_{tabel} = 1,991$. Hal ini berarti semakin tinggi dan positif budaya sekolah, maka semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap peningkatan pengelolaan stres.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung budaya sekolah terhadap komitmen guru dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,352 dan besarnya sumbangan pengaruh langsung yaitu 0,124 atau 12,4%, ditambah pengaruh tidak langsung melalui budaya sekolah sebesar 0,067 atau 6,7%, sehingga besarnya sumbangan pengaruhnya yaitu 19,1% atau 0,191. Nilai yang menyatakan signifikansinya (t_{hitung}) sebesar 3,643 lebih besar dari $t_{tabel} = 1,991$. Hal ini berarti semakin tinggi dan positif budaya sekolah, maka semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap peningkatan komitmen guru.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung pengelolaan stres terhadap komitmen guru dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,302 dan besarnya sumbangan pengaruh langsung yaitu 0,09 atau 9,1%. Nilai yang menyatakan signifikansinya (t_{hitung}) sebesar 3,071 lebih besar dari $t_{tabel} = 1,991$. Hal ini berarti semakin tinggi dan positif pengelolaan stres, maka semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap peningkatan komitmen guru.

B. Implikasi

Perumusan implikasi penelitian menekankan pada upaya untuk meningkatkan budaya sekolah dan pengelolaan stres yang lebih baik lagi, sehingga komitmen guru dapat meningkat. Dengan terujinya ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa budaya sekolah memiliki pengaruh terhadap komitmen guru, yang menunjukkan bahwa budaya sekolah yang meningkat maka komitmen guru juga akan meningkat, budaya sekolah meningkat maka akan meningkat pula pengelolaan stres guru dan komitmen guru juga meningkat. Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan penelitian, maka dapat dirumuskan beberapa implikasi hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Upaya peningkatan pengelolaan stres melalui peningkatan budaya sekolah

Dengan diterimanya hipotesis pertama yang diajukan, maka salah satu upaya meningkatkan pengelolaan stres adalah melalui budaya sekolah yang tertanam kuat pada setiap diri pihak yang berkepentingan dengan sekolah seperti sumber daya tenaga asing, pihak eksternal, orang yang berkepentingan dengan organisasi (*stake holder*); dan masyarakat, khususnya guru dan kepala sekolah.

Upaya yang bisa ditempuh oleh kepala sekolah yaitu kepala sekolah harus mengasah kemampuannya menciptakan, menanamkan, dan menumbuhkan kembangkan (menginternalisasikan) suatu nilai atau budaya hingga menjadi bagian diri (*self*) orang atau warga sekolah. Dalam keseluruhannya itu, kepala sekolah hendaknya melibatkan guru juga, sehingga nilai-nilai yang ditanamkan adalah nilai yang telah menjadi kesepakatan bersama. Kepala sekolah juga harus mampu melihat lingkungan sekolahnya secara holistik, sehingga diperoleh kerangka kerja yang lebih luas guna memahami berbagai masalah yang sulit dan hubungan-hubungan yang kompleks di sekolahnya. Melalui pemahaman yang mendalam tentang budaya sekolah, maka kepala sekolah akan lebih baik lagi dalam memberikan penajaman tentang nilai, keyakinan dan sikap yang penting guna meningkatkan stabilitas dan pemeliharaan lingkungan belajarnya. Kepala sekolah juga hendaknya bisa meminimalisir *gap* yang sangat mungkin terjadi antara guru dan kepala sekolah, sehingga guru tidak sungkan untuk berterus terang mengenai kendala yang dihadapi dalam pekerjaan.

Dalam upaya meningkatkan budaya sekolah, hal yang bisa dilakukan oleh guru seperti menjalin hubungan yang harmonis dan penuh kekeluargaan. Hal ini akan terwujud bila masing-masing guru menumbuhkan rasa memiliki (*sense of belonge*) dan rasa kesatuan terhadap sekolah beserta komponen di dalamnya. Apabila hal itu telah terwujud, maka sesama guru akan terjalin hubungan kekeluargaan dan menjadi lebih terbuka tentang apa yang mereka rasakan, yang menjadi masalah sehubungan dengan pekerjaannya sebagai guru. Dengan demikian, apabila ada guru yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya, bisa

langsung *sharing* kepada rekan guru yang lain atau juga kepada kepala sekolah untuk mencari solusi alternatif untuk masalah yang sedang dihadapinya. Dengan demikian, berarti menunjukkan salah satu ciri budaya sekolah yang baik, dan hal ini perlu dipertahankan dan bahkan ditingkatkan.

Bila budaya sekolah yang baik telah terbentuk, maka hal ini akan mendorong terjadinya peningkatan pengelolaan stres guru. Pada dasarnya pengelolaan stres sebaiknya berasal dari internal guru sendiri, dimana guru seyogyanya sudah tahu resiko dan tanggungjawab pekerjaannya dan mempersiapkan diri dengan semua itu. Tapi sebagai makhluk sosial, guru juga membutuhkan orang lain untuk berbagi dan membantu memberikan solusi alternatif dari permasalahan yang sedang dihadapinya. Dengan demikian guru tidak lagi merasa kesulitan dalam menghadapi masalah yang sedang dialaminya (khususnya masalah dalam pekerjaan) karena beban satu guru akan jadi beban bersama yang solusinya akan dicari bersama juga. Dengan budaya sekolah yang harmonis dan tertanam dalam setiap diri warga sekolah, maka pengelolaan stres akan meningkat yang juga pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan komitmen guru.

2. Upaya peningkatan komitmen guru melalui peningkatan budaya sekolah

Dengan diterimanya hipotesis pertama yang diajukan, maka salah satu upaya meningkatkan komitmen guru adalah melalui budaya sekolah yang harmonis dan tertanam kuat dalam diri setiap warga sekolah. Salah satu cara yang dapat diupayakan adalah dengan bekerjasama membangun keterbukaan antara guru dan kepala sekolah sehingga terwujud budaya sekolah yang sehat.

Dalam upaya mewujudkan budaya sekolah yang, ada beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah, diantaranya yaitu menciptakan kolaborasi, kolegialitas, dan kesatuan visi. Kolaborasi ditandai dengan terwujudnya kerjasama warga sekolah, berbagi informasi dan strategi instruksional, komunikasi terbuka dan jujur serta saling percaya, didorong untuk berdiskusi konstruktif, kolegialitas adalah rasa memiliki, dukungan emosional, dan inklusi sebagai anggota terhormat dari organisasi, dan kesatuan visi terwujud dalam sikap menghargai musyawarah, dimana kemufakatan dapat menghindarkan keterasingan guru dan sikap mementingkan diri sendiri, menyelesaikan masalah dan membuat keputusan bersama, saling menghargai, dan saling ketergantungan. Budaya sekolah adalah sebagai suatu sistem makna yang dianut bersama oleh warga sekolah. Jadi untuk menciptakan budaya sekolah, kepala sekolah tidak dapat bekerja sendiri, melainkan harus menyertakan guru di dalamnya, untuk menentukan nilai, keyakinan, dan norma yang akan dijadikan sebagai budaya sekolah. Jadi, semua warga sekolah turut serta dalam menciptakan budaya sekolah. Karena nilai, keyakinan, dan norma yang menjadi budaya sekolah adalah hasil kesepakatan bersama, maka sifatnya akan mengikat semua warga sekolah untuk menjadikan budaya sekolah sebagai dasar bersikap dan berperilaku di sekolah. Setelah adanya suatu kesepakatan, maka kepala sekolah juga harus mampu merangkul semua warga sekolah dengan cara menjadi teladan bagi guru dan warga sekolah lainnya. Dengan terwujudnya budaya sekolah yang sehat, budaya sekolah tersebut dapat dipertahankan dan bahkan ditingkatkan yang nantinya akan bermuara pada peningkatan komitmen guru.

Selain kepala sekolah, guru juga harus melakukan upaya untuk membangun budaya sekolah yang sehat. Nilai, keyakinan, dan norma yang telah menjadi kesepakatan bersama harus dijadikan sebagai dasar untuk bersikap, berperilaku, dan bertindak selama berada di lingkungan sekolah, sehingga nilai, keyakinan, dan norma tersebut menjadi budaya sekolah. Dengan demikian, budaya sekolah yang terbentuk akan berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen sekolah, sebagai integrator atau alat untuk menyatukan beragam sifat, karakter, dan kemampuan anggota organisasi sekolah, sebagai suntikan energi untuk mencapai kinerja yang tinggi atau menstimulus antusiasme guru dan staf dalam menjalankan tugasnya, sebagai representasi dari ciri kualitas yang berlaku dalam sekolah tersebut, sebagai sumber penting stabilitas dan kelanjutan sekolah sehingga memberikan rasa aman bagi warga sekolah, membantu para guru baru untuk menginterpretasikan apa yang terjadi di sekolah, dan menjadi motivator atau pemberi semangat bagi para anggota organisasi.

Terwujudnya budaya sekolah yang harmonis dan sehat akan bermuara pada meningkatnya komitmen guru. Pada dasarnya, komitmen guru itu hendaknya tumbuh dari dalam diri guru itu sendiri dimana guru memiliki keinginan kuat untuk memberi kontribusi yang berarti dan terlibat aktif bagi pencapaian tujuan pendidikan, jadi bukan sekedar loyalitas yang pasif. Dengan penerimaan guru akan berbagai nilai, norma, dan keyakinan yang menjadi kultur di sekolah, komitmen guru juga dapat semakin ditingkatkan.

3. Upaya peningkatan komitmen guru melalui peningkatan pengelolaan stres

Diterimanya hipotesis ketiga yang diajukan, maka upaya meningkatkan komitmen guru adalah dengan menumbuhkan dan meningkatkan pengelolaan stres. Ada banyak faktor pemicu yang berpotensi menimbulkan stres bagi guru, diantaranya perilaku negatif siswa, beban kerja berlebih, konflik dengan atasan, ambiguitas peran kerja, fasilitas mengajar tidak memadai, lingkungan kerja tidak nyaman, penghargaan kinerja rendah, kesempatan karir terbatas, penghasilan dan dukungan sosial rendah, dan hubungan yang buruk dengan orangtua siswa. Apabila stres tidak dikelola dengan cara yang benar, maka stres yang berkepanjangan akan melemahkan mental dan fisik, dan juga secara signifikan melemahkan komitmen guru.

Ada beberapa upaya yang dapat ditempuh oleh guru dalam upaya pengelolaan stres, diantaranya: keterhubungan, yaitu meningkatkan sosialisasi dengan keluarga dan teman-teman; kehati-hatian (*mindfulness*), artinya seni menerima dan menikmati kehidupan yang mendorong untuk memandang setiap bagian dari hidup adalah penting dan dihargai; kesediaan memaafkan (*forgiveness*), artinya melepaskan setiap perasaan negatif yang dihadapi; jangan mempermasalahkan hal yang sepele; manajemen waktu dan manajemen pekerjaan, menjaga pola hidup (mengonsumsi makanan sehat yang bervariasi, istirahat yang cukup, dan olahraga); dan selektif dalam bereaksi atau menghindari reaksi yang berlebihan terhadap suatu hal yang tidak sesuai dengan harapan. Beberapa upaya pengelolaan stres di atas bisa juga dilakukan sebagai tindakan

preventif (pencegahan) sebelum guru mengalami stres. Jadi ketika mengalami stres, guru dapat mengatasinya. Dengan demikian, dampak negatif dari berbagai beban pikiran yang mungkin timbul dapat ditekan.

Kepala sekolah juga diharapkan berperan dalam pengelolaan stres guru. Upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah diantaranya adalah menjadi mitra atau partner bagi sekaligus *leader* bagi guru. Jadi, ketika guru menghadapi kendala dalam tugasnya, guru tidak sungkan untuk *sharing* atau terbuka mengenai setiap kondisi yang sedang ia hadapi kepada kepala sekolah. Dalam kondisi ini, kepala sekolah hendaknya memberi perhatian dan memberi solusi dari kendala yang dihadapi oleh guru. Tidak jarang, kondisi yang membuat guru tertekan justru sikap dari kepala sekolah. Hendaknya kepala sekolah menciptakan hubungan yang harmonis dengan guru, yang memungkinkan guru bisa terbuka dan jujur mengenai perasaan mereka tentang sikap kepala sekolah. Ketika guru melakukan kesalahan, sikap bijaksana kepala sekolah sangat penting dalam menegur guru, sehingga guru yang ditegur tidak merasa sedang ditekan atau dikucilkan yang menimbulkan stres bagi guru. Kepala sekolah hendaknya bisa memahami setiap pribadi guru sehingga tahu cara yang paling tepat untuk menyampaikan teguran dan perbaikan kepada guru yang bersangkutan, dan juga memberi guru yang bersangkutan untuk memberi argumen dari kesalahan yang dilakukannya.

Dengan pengelolaan stres yang baik, maka dampak negatif dari adanya stres akan dapat ditekan sehingga tidak mengganggu kepada aktivitas guru sebagai pendidik. Dengan pengelolaan stres yang baik oleh guru, maka komitmen guru juga akan meningkat.

C. Saran Penelitian

Berdasarkan temuan penelitian, maka diajukan beberapa saran berikut untuk meningkatkan komitmen guru:

1. Kepala sekolah hendaknya:
 - a) Bersama dengan guru merumuskan nilai, norma, dan keyakinan yang diterapkan di sekolah, dan senantiasa memberi teladan bagi seluruh warga sekolah, khususnya bagi guru.
 - b) Menciptakan suasana kekeluargaan di sekolah, solidaritas, dan empati sehingga guru merasa nyaman untuk terbuka mengenai kesulitan yang dihadapi, dan selalu membantu mengatasi kendala yang dihadapi guru.
 - c) Rutin melakukan evaluasi terhadap diri sendiri dengan cara meminta kritik dan saran dari guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah.
 - d) Melibatkan guru dalam mencari solusi bagi permasalahan yang sedang dihadapi oleh sekolah serta memberikan kesempatan yang merata bagi guru untuk mengembangkan diri.
2. Guru hendaknya:
 - a) Membangun budaya terbuka bagi sesama guru, sehingga apabila salah seorang guru menghadapi kendala yang tidak dapat diselesaikan sendiri, kesulitan tersebut bisa didiskusikan bersama dengan guru lain.
 - b) Berpikir positif (*positive thinking*) terhadap kritik dan saran dari kepala sekolah rekan dan guru, sehingga sikap yang terbentuk adalah kritik dan saran tersebut sebagai suatu bentuk perhatian yang sifatnya membangun.

- c) Menyadari kewajiban sebagai guru untuk membuat persiapan matang sebelum melakukan kegiatan PBM di kelas, dengan sadar mematuhi berbagai nilai, norma, dan keyakinan yang diterapkan di sekolah sehingga menjadi budaya sekolah yang tertanam kuat dalam diri masing-masing guru, dan bersedia menerima sanksi dari kesalahan yang dilakukan.
- d) Aktif mengembangkan diri, menambah wawasan dan pengetahuan yang mendukung pekerjaannya, saling membagi pengalaman dan informasi baru mengenai hal-hal yang mendukung kegiatan PBM, dan membangun empati dan solidaritas dengan sesama guru.

3. Dinas pendidikan hendaknya:

- a) Rutin melakukan kegiatan yang bertujuan meningkatkan kemampuan guru yang dikombinasikan dengan pengetahuan pengelolaan stres guru.
- b) Mendukung dan memberi kesempatan yang merata bagi guru untuk mengembangkan diri (melanjutkan pendidikan).
- c) Memberikan *reward* kepada guru yang berprestasi, sebagai motivasi bagi guru yang bersangkutan dan bagi guru yang lain.

4. Bagi peneliti lain, perlu diadakan penelitian lebih lanjut tentang penelitian ini dengan variabel yang berbeda yang turut memberikan pengaruh terhadap komitmen guru, mengingat adanya keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian dan hasil yang diperoleh belum maksimal.