

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, temuan dan pembahasan penelitian maka dapat diambil simpulan.

1. Persepsi guru tentang kecerdasan emosional kepala sekolah mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja guru di SMA Negeri Kecamatan Gunungsitoli Kabupaten Nias. Hal ini berarti semakin baik persepsi guru tentang kecerdasan emosional kepala sekolah maka semakin tinggi pula kepuasan kerja guru. Persepsi guru tentang kecerdasan emosional kepala sekolah ini memberikan sumbangan yang cukup berarti (42,02%) terhadap kepuasan kerja guru. Tingkat kecenderungan data variabel persepsi guru tentang kecerdasan emosional kepala sekolah masih tergolong cukup. Oleh sebab itu diperlukan upaya untuk meningkatkannya. Dari lima indikator persepsi guru tentang kecerdasan emosional kepala sekolah, yang paling rendah dipersepsi oleh guru adalah kemampuan kepala sekolah dalam membina hubungan dengan guru. Ini memberi kesimpulan bahwa kepala sekolah perlu meningkatkan kemampuannya dalam membina hubungan dengan para guru.
2. Iklim organisasi mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja guru di SMA Negeri Kecamatan Gunungsitoli Kabupaten Nias. Hal ini berarti semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja guru. Iklim organisasi memberikan sumbangan berarti

(24,21%) untuk mendorong peningkatan kepuasan kerja guru. Tingkat kecenderungan data variabel iklim organisasi masih tergolong cukup. Oleh sebab itu diperlukan upaya setiap komponen sekolah untuk meningkatkannya. Dari data penelitian diperoleh bahwa ganjaran dan *reward* yang diterima oleh guru, merupakan indikator yang memiliki bobot paling rendah dari indikator yang lainnya. Dengan demikian, pengambil kebijakan perlu memikirkan rencana pemberian reward kepada guru atas apa yang mereka kerjakan.

3. Persepsi guru tentang kecerdasan emosional kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja guru di SMA Negeri Kecamatan Gunungsitoli Kabupaten Nias. Hal ini berarti bahwa persepsi guru tentang kecerdasan emosional kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama mempunyai hubungan yang lebih kuat dan memberikan kontribusi yang lebih besar (57,31%) untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, jika dibandingkan secara parsial.

B. Implikasi

1. **Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja Guru melalui Persepsi Guru Tentang Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah.**

Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru melalui persepsinya tentang kecerdasan emosional kepala sekolah, diperlukan upaya-upaya dari berbagai pihak.

- a. Adalah penting bagi kepala sekolah sebagai pemimpin untuk membangun persepsi guru, sebab sesuai dengan kajian teoretis bahwa salah satu faktor yang memengaruhi persepsi guru adalah psikologis. Apabila secara psikologis guru merasa bahwa kepala sekolah memiliki kecerdasan emosional yang baik, guru yang bersangkutan akan merasa bahwa kebutuhannya akan rasa aman, sosial akan terpenuhi. Terpenuhiya kebutuhan guru akan meningkatkan kepuasannya dalam bekerja. Dalam meningkatkan persepsi guru tentang kecerdasan emosional kepala sekolah, seorang kepala sekolah perlu mengenali dan mengelola emosi dengan baik. Dalam implikasinya kepala sekolah sangat perlu untuk menggunakan emosi pada suasana yang tepat. Kepala sekolah segera memperbaiki diri baik ketika bersalah atau untuk mencapai kemajuan yang lebih tinggi. Ada banyak kepala sekolah, yang secara egosentris menganggap bahwa adalah sebuah tindakan yang sungguh merendahkan dan memalukan jika seorang kepala sekolah meminta maaf kepada bawahannya. Ada pemikiran bahwa meminta maaf berarti sama dengan mengakui bahwa ada yang salah pada kebijakan dan tindakannya. Barangkali kepala sekolah patut mempertimbangkan dan melatih diri dalam hal menggunakan hati dan bukan pikiran saja. Sebab minta maaf adalah satu cara untuk menunjukkan bahwa ada keinginan untuk memperbaiki diri, rencana, tindakan pada hari-hari mendatang. Kepala sekolah bisa belajar untuk tidak membiarkan perasaan-perasaan semacam itu mengalahkannya dan menghambat setiap pekerjaannya.

- b. Kepala sekolah perlu melatih dan membiasakan diri untuk mendengarkan, mencari informasi yang jelas (*tidak cukup dengan informasi sepihak untuk memutuskan sesuatu*). Pada apa yang dihadapi perlu tegar dan tidak berhenti tetapi terus maju. Tindakan yang tidak emosional akan tampak ketika kepala sekolah tidak terburu-buru dalam bertindak, tetapi penuh pertimbangan.
- c. Kepala sekolah perlu melatih diri secara kontiniu dalam berempati kepada bawahannya. Tanpa empati mustahil bisa ada hubungan yang baik. Tetapi sebaliknya, dengan empati maka akan terjadi hubungan interpersonal yang baik. Oleh sebab itu dalam wilayah kecerdasan emosional menurut Goleman, kemampuan hubungan sosial diletakkan setelah wilayah empati. Dalam arti bahwa merupakan hal yang tidak mungkin seseorang bisa berhubungan dengan baik, jika dia tidak memiliki empati.
- d. Dinas Pendidikan juga perlu secara terprogram menyelenggarakan pelatihan-pelatihan kepemimpinan. Bahkan dalam rekrutmen dan pengangkatan kepala sekolah perlu mempertimbangkan *soft skill* yang dimiliki oleh kepala sekolah. Pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan menyangkut keterampilan dalam mengelola emosi. Selama ini barangkali ada pelatihan tentang kepemimpinan, namun kurang menyentuh kecerdasan emosional kepala sekolah. Padahal kepemimpinan itu adalah seni, seni menggerakkan bawahan. Seni itu hanya akan indah, jika seniman memberikan sentuhan-sentuhan lembut dan penekanan pada hal-

hal yang tepat. Dengan demikian emosi itu juga perlu, tetapi emosi itu sebaiknya digunakan pada hal-hal yang tepat.

2. Upaya peningkatan Kepuasan Kerja Guru Melalui Iklim Organisasi

Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru melalui iklim organisasi, diperlukan upaya-upaya dari berbagai pihak.

- a. Kepala sekolah sebagai pemimpin merupakan orang yang turut menentukan iklim suatu organisasi terutama menyangkut kebijakan yang berkenaan dengan kelangsungan sistem organisasi, pemberian kompensasi, penghargaan, dan yang lainnya.
- b. Penting bagi komite sekolah bersama dengan kepala sekolah merencanakan kompensasi atau insentif kepada guru-guru yang menunjukkan pekerjaan dan prestasi yang baik. Di berbagai organisasi manapun, kompensasi dan *reward* merupakan satu variabel yang dapat menyebabkan para pegawai memberikan respon positif akan pekerjaan mereka. Apa yang terjadi ketika salah seorang guru, menjadi seorang guru berprestasi hingga pada tingkat Propinsi, namun tidak ada penghargaan yang diberikan kepadanya baik dari segi finansial maupun promosi jabatan? Ini akan menjadi pengalaman yang tentunya menyebabkan guru lain tidak berusaha untuk berprestasi.
- c. Kepala sekolah perlu membangun sistem yang mempermudah pelaksanaan tugas guru, misalnya dalam hal pembinaan siswa. Untuk membangun sistem yang tepat dan cepat, seorang guru cukup

menyampaikannya kepada Wakasek urusan kurikulum, tidak perlu menunggu sampai kepala sekolah memberi izin yang tertulis. Tidak diperlukan birokrasi yang berbelit-belit, seperti yang diungkapkan dalam kajian teori perlu adanya keluwesan kepada guru untuk mengekspresikan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Ide-ide yang inovatif dari guru, perlu mendapat perhatian bahkan kepala sekolah perlu memfasilitasi hal-hal yang kreatif dan inovatif tersebut.

- d. Kepada guru perlu diberikan tanggung jawab melaksanakan suatu pekerjaan dan diberi pula penghargaan kepada tanggung jawab yang telah dicapai, serta bila memungkinkan kompensasi sebagai konsekuensi dari tanggung jawab itu perlu diberikan kepada guru. Namun demikian dalam memberi tanggung jawab tersebut, kepala sekolah perlu memperhatikan latar belakang, potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap guru dalam menjalankan tanggung jawab tersebut.
- e. Guru merupakan komponen penting dalam membangun dan mengembangkan iklim organisasi, terutama menyangkut tentang kebiasaan-kebiasaan yang berlaku di dalam organisasi. Komunikasi yang baik, hanya terjadi jika para guru membiasakan diri untuk berkomunikasi dengan santun, saling menghargai, dan terbuka.
- f. Selain komunikasi yang baik, guru juga perlu saling mendukung dalam melaksanakan tugas. Semangat tim perlu dibangkitkan sebab tujuan organisasi hanya tercapai jika semua komponen organisasi, secara bersama-sama untuk mewujudkannya. Guru, staf administrasi dan

komponen lainnya perlu secara terpadu dan bersama-sama membangun iklim organisasi, sebab harus disadari bahwa semua bagian mempunyai tanggung jawab masing-masing yang secara sistem akan memberikan kontribusi terhadap keefektifan organisasi.

- g. Diperlukan komitmen organisasi (*organizational commitment*) yang tinggi dari setiap guru, ketika kepadanya diberikan tanggungjawab. Iklim organisasi sebagai bagian dari budaya organisasi merupakan sebuah kondisi yang bisa diciptakan, dipertahankan, dan ditinggalkan bila memang iklim itu tidak cukup kondusif untuk kenyamanan guru dalam melaksanakan tugas mengajar. Dengan semakin baiknya sistem yang ada dalam organisasi, adanya penghargaan yang diberikan, tercipta rasa kekeluargaan dan kebersamaan yang tinggi, komunikasi yang baik, munculnya harapan yang tinggi akan pekerjaan mereka, akan mengakibatkan iklim organisasi menjadi lebih baik. Data variabel iklim organisasi dalam penelitian ini masih cenderung cukup. Oleh sebab itu, diharapkan ada upaya berbagai komponen sekolah dalam membangun iklim organisasi di SMA Negeri Kecamatan Gunungsitoli Kabupaten Nias ke arah yang lebih baik. Semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja guru.

C. Saran

Berdasarkan simpulan dan implikasi penelitian, maka ada beberapa saran yang dikemukakan.

1. Disarankan kepada Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Nias, sebaiknya perlu memerhatikan kepuasan kerja guru melalui berbagai kebijakan, misalnya dalam hal rekomendasi untuk pengangkatan kepala sekolah. Perlu kiranya pengangkatan kepala sekolah oleh Bupati, tidak hanya dilihat dari kemampuan intelektual semata, tetapi perlu mempertimbangkan kecerdasan emosionalnya. Bila memungkinkan kepada setiap kepala sekolah perlu dilatihkan *soft skill*, agar mereka benar-benar menjadi kepala sekolah yang cakap secara intelektual dan juga handal dalam hal *emotional intelligence*. Kebijakan lainnya adalah dalam hal pemberian penghargaan dan kompensasi kepada guru, perlu mendapat perhatian yang serius bagi pihak Dinas Pendidikan Kabupaten, agar guru mendapat penghasilan yang memadai sebagai perangsang dalam meningkatkan produktivitasnya. Disarankan juga agar kepada guru-guru yang berprestasi diberikan penghargaan, misalnya kenaikan pangkat otomatis, dan atau bahkan promosi untuk menduduki jabatan-jabatan yang lebih tinggi.
2. Disarankan kepada kepala sekolah, sebaiknya perlu memiliki dan meningkatkan kecerdasan emosionalnya. Hal ini dapat dilakukan dengan berlatih mengenali emosi diri dan emosi orang lain, berempati, menggunakan emosi sebagai motivasi, serta melalui hubungan interpersonal yang baik. Kepala sekolah hendaknya mengikuti pelatihan-pelatihan yang berkaitan

tentang *soft skill* khususnya tentang kecerdasan emosional. Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa hubungan interpersonal kepala sekolah dipersepsi rendah oleh guru. Oleh sebab itu kepala sekolah perlu meningkatkan kemampuan dalam menjalin hubungan interpersonal dengan guru.

3. Disarankan kepada guru, sebaiknya perlu secara bersama-sama membangun iklim organisasi yang baik, sebab iklim yang baik dapat mendorong peningkatan produktivitas dan semangat kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan melaksanakan tanggung jawab yang diterima, berkomunikasi dengan baik, menjaga rasa persaudaraan, saling menghargai, memberikan masukan dan pendapat yang konstruktif, dan yang lainnya.
4. Disarankan kepada peneliti lain, agar melakukan penelitian terhadap variabel lain yang turut memengaruhi kepuasan kerja guru.