

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembuktian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, temuan dan pembahasan hasil penelitian sebelumnya, selanjutnya dapat diajukan beberapa kesimpulan yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Komunikasi Interpersonal guru berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Berprestasi guru SMK Negeri Kecamatan Doloksanggul Humbang Hasundutan. Dengan perkataan lain, semakin baik Komunikasi Interpersonal guru, semakin tinggi Motivasi Berprestasi Guru SMK Negeri Kecamatan Doloksanggul Humbang Hasundutan.
2. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Berprestasi guru SMK Negeri Kecamatan Doloksanggul Humbang Hasundutan. Dengan perkataan lain, semakin baik Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, semakin baik Motivasi Berprestasi Guru SMK Negeri Kecamatan Doloksanggul Humbang Hasundutan.
3. Komunikasi Interpersonal guru berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Afektif guru SMK Negeri Kecamatan Doloksanggul Humbang Hasundutan. Dengan perkataan lain, semakin baik Komunikasi Interpersonal guru, semakin tinggi Komitmen Afektif Guru SMK Negeri Kecamatan Doloksanggul Humbang Hasundutan.
4. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Afektif guru SMK Negeri Kecamatan

Doloksanggul Humbang Hasundutan. Dengan perkataan lain, semakin baik Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, semakin tinggi Komitmen Organisasi Guru SMK Negeri Kecamatan Doloksanggul Humbang Hasundutan.

5. Motivasi Berprestasi guru berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Afektif guru SMK Negeri Kecamatan Doloksanggul Humbang Hasundutan. Dengan perkataan lain, semakin tinggi Motivasi Berprestasi guru, semakin baik Komitmen Afektif Guru SMK Negeri Kecamatan Doloksanggul Humbang Hasundutan.

5.2. Implikasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif pada komitmen afektif guru dalam melaksanakan tugas. Sekolah sebagai suatu organisasi pastinya akan selalu berusaha untuk menciptakan kondisi yang mampu mendorong para guru untuk mewujudkan komitmen terhadap organisasi. Kepemimpinan Transformasional dalam penelitian ini mampu meningkatkan motivasi berprestasi guru sebagai bawahan dari kepala sekolah. Tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap pemimpin akan mendukung dengan antusiasme dan penuh keyakinan. Hal ini menghasilkan pengalaman kerja positif yang dapat meningkatkan komitmen afektif guru.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Komunikasi Interpersonal, Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Berprestasi dapat digunakan untuk membentuk Komitmen Afektif guru SMK Negeri Kecamatan Doloksanggul Humbang Hasundutan. Meskipun disadari bahwa penelitian ini belum sepenuhnya menjawab permasalahan yang dihadapi guru dalam institusi

maupun proses pembelajaran, karena paradigma penelitian kuantitatif tidak dapat menjangkau secara keseluruhan informasi/data yang bersifat kualitatif. Misalnya dari seluruh aspek yang berhubungan dengan Komunikasi Interpersonal, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Berprestasi dan Komitmen Afektif guru belum tergali secara kuantitatif.

Meskipun Komunikasi Interpersonal, Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Berprestasi merupakan variabel yang belum sepenuhnya memberikan informasi mendalam terhadap terbentuknya Komitmen Afektif guru SMK Negeri di Kecamatan Doloksanggul Humbang Hasundutan, namun ketiga variabel tersebut dapat dijadikan sebagai faktor determinan yang mesti dipertimbangkan.

Berdasarkan simpulan hasil penelitian dalam rangka meningkatkan komitmen afektif, khususnya Komitmen Afektif guru SMK di Kecamatan Doloksanggul Humbang Hasundutan diajukan implikasi penelitian sebagai berikut:

5.2.1. Implikasi Teoretis

Simpulan penelitian yang menyatakan: (1) Komunikasi Interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Berprestasi, (2) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Berprestasi, (3) Komunikasi Interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Afektif, (4) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Afektif, (5) Motivasi Berprestasi berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Afektif. Temuan penelitian merupakan temuan tentang model teoretis Komitmen Afektif guru SMK yang dapat memberikan

kontribusi terhadap pengembangan teori perilaku organisasi, khususnya teori Komitmen Afektif, Komunikasi Interpersonal, Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Berprestasi. Jadi, peningkatan Komitmen Afektif guru SMK akan terjadi, jika Komunikasi Interpersonal, Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Berprestasi ditingkatkan. Secara teoretis : (1) Komunikasi Interpersonal dapat meningkat melalui peningkatan kesesuaian diri, kepercayaan terhadap organisasi, dan loyalitas terhadap organisasi, (2) Komunikasi Interpersonal dapat meningkat melalui peningkatan Penegakan disiplin yang baik, adanya kebersamaan, penghargaan kerja dan komunikasi, (3) Kepemimpinan Transformasional dapat meningkat melalui peningkatan penguasaan terhadap karakteristik siswa dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual, penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu, menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik, (memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik, memfasilitasi pengembangan potensi siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki, berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan semua siswa, melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran, dan melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran' dan Motivasi Berprestasi dapat meningkat melalui peningkatan dorongan dari dalam diri, dorongan dari luar diri, dan imbalan yang mencukupi.

Dengan demikian, model teoritis komitmen afektif guru SMK yang ditemukan berdasarkan teori dan dukungan data empiris melalui pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat memberikan jawaban teoretis terhadap permasalahan Komitmen Afektif guru SMK.

5.2.2. Implikasi Praktis

Simpulan penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi berbagai pihak yang terkait dengan peningkatan Komitmen Afektif guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Komitmen guru dalam memberikan pengetahuan, tenaga serta pikiran kepada siswa adalah hal yang sangat penting guna mencapai tujuan pendidikan. Sebagai sumber daya sekolah, guru dituntut memiliki komitmen afektif yang tinggi agar dapat menjalankan fungsinya sebagai pengajar yang berdedikasi. Komitmen merupakan sikap guru dalam melaksanakan tugas yang sangat keras untuk melakukan atau mendukung tujuan pembelajaran. Tindakan atau janji untuk memenuhi kewajiban guru kepada seseorang atau sesuatu di masa datang merupakan tindakan seseorang yang berusaha sangat keras untuk melakukan kewajiban pada seseorang atau mendukung sesuatu dimasa depan. Komitmen afektif guru tercermin dalam perilakunya pada pelaksanaan tugas pokoknya sebagai guru dan keterlibatan pada kegiatan sekolah. Dalam melaksanakan tugasnya apakah guru bangga, terpaksa atau hanya pemenuhan tanggungjawab secara moral saja. Jika setiap guru mempunyai komitmen afektif yang kuat pada sekolah maka apa yang terjadi di sekolah baik berupa kendala, tantangan tidak akan menyurutkan semangat untuk mempersembahkan yang terbaik, mewujudkan tujuan dan nilai sekolah yang diyakininya serta cenderung tinggal dalam sekolah. Banyak guru

khususnya berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebatas hanya melaksanakan tugas kedinasan untuk memenuhi kewajiban mengajar 24 jam pelajaran, dan jam dinas 37,5 jam dalam enam hari kerja, seperti yang terjadi di SMK Negeri kecamatan Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan. Apalagi sekolah telah menerapkan kebijakan check clock menggunakan finger print untuk mendeteksi tingkat kehadiran guru. Pemberlakuan peraturan ini cukup mempengaruhi perilaku para guru untuk “berlomba” memenuhi syarat yang ditetapkan sekolah dan dinas Pendidikan. Hal ini menguntungkan bagi sebagian guru yang berdekatan dengan sekolah, namun tidak bagi guru yang berjauhan atau berdomisili di luar kota. Pola pembelajaran di kelas bukan lagi menjadi konsentrasi utama, mengajar hanyalah sekedar rutinitas yang pada akhirnya menciptakan situasi yang menjenuhkan. Karena setiap hari menerapkan metode pembelajaran yang sama dari semester ke semester, hingga tahun ke tahun berikutnya. Padahal siswa yang dihadapi tidak sama baik dalam kelas, antar kelas, atau antar tingkatan. Meski pihak sekolah juga telah memfasilitasi para guru dengan perlengkapan mengajar, seperti lcd projector, internet, komputer, printer untuk mencari atau mengumpulkan materi-materi atau metode pengajaran yang dapat memenuhi kebutuhan siswa. Kendala fasilitas menjadi alasan kuno untuk memberikan pembelajaran yang menyenangkan dan memenuhi kebutuhan siswa saat ini misalkan, pembelajaran yang interaktif menggunakan multimedia, bermain, memberi penghargaan, materi ajar yang terbaru dari internet, informasi terbaru peluang-peluang kerja yang dapat memberikan inspirasi siswa untuk berprestasi. Dan sebaliknya, terpenuhinya fasilitas belajar bukan merupakan jaminan bahwa pembelajaran dapat

menghasilkan prestasi belajar, apabila sumber daya manusia yang ada dalam hal ini guru tidak bisa memaksimalkan.

Kondisi kontekstual di SMK Negeri Kecamatan Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan yang ditandai dengan perilaku yang guru PNS yang menampilkan pembelajaran hanya sebagai rutinitas saja untuk memenuhi syarat mengajar 24 jam, dan kedinasan 37,5 jam. Tingkat keterlibatan guru PNS pada sekolah rendah, keinginan untuk mempersembahkan pembelajaran berkualitas kepada siswa tidak kuat. Hal tersebut menunjukkan bahwa SMK Negeri Kecamatan Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan ini memiliki permasalahan dengan komitmen afektif gurunya. Komitmen afektif guru mengacu pada ikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan guru terhadap sekolah.

5.2.3. Implikasi terhadap Dinas Pendidikan

Hasil penelitian menemukan bahwa Komunikasi Interpersonal, Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Berprestasi berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Afektif Guru. Sehubungan dengan itu, Kepala Dinas Pendidikan sangat berkepentingan meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan Komitmen Afektif guru SMK, melalui peningkatan Komunikasi Interpersonal, Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Berprestasi dengan cara memberikan pembekalan dan pelatihan pengembangan budaya mutu sekolah, pengembangan sekolah menjadi sekolah unggul, dan pengembangan budaya mutu di sekolah menuju sekolah unggul, memberikan penghargaan, mendukung dan mendorong guru dalam kenaikan pangkat/golongan atau peningkatan karir.

5.2.4. Implikasi terhadap Pengawas Sekolah

Sehubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Afektif guru maka Pengawas sekolah perlu memperhatikan kekuatan dan kelemahan guru dalam Komunikasi Interpersonal, Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Berprestasi melalui supervisi klinis, membina keakraban, membangun komunikasi yang baik, yang dapat meningkatkan Komitmen Afektif guru.

Pada umumnya, komunikasi interpersonal ini terjadi antara dua orang individu atau lebih. Baik dalam sebuah interaksi kecil antara ayah dan anak, ataupun interaksi dalam sebuah kelompok kecil seperti keluarga. Dalam hal itu, komunikasi akan berjalan dengan saling ketergantungan komunikator serta komunikan. Sehingga interaksi akan berjalan dengan efektif apabila kedua poin tersebut dilakukan. Sudah dikatakan bahwa, komunikasi ini merupakan sebuah proses interaksi yang saling bergantung satu sama lain. Sejalan dengan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa, komunikasi secara interpersonal itu sangat penting dalam menjaga sebuah hubungan antar individu. Oleh karenanya komunikasi interspersonal ini bersifat relasional. Komunikasi interpersonal ini terletak dalam rangkaian suatu kesatuan yang panjang. Dimana kedua hal tersebut membentang dari impersonal ke personal yang lebih tinggi. Sehingga rangkaian ini membentuk suatu siklus yang disebut sebagai tingkat kekerabatan. Komunikasi secara interpersonal ini melibatkan pertukaran pesan, baik pesan verbal maupun non verbal. Dalam hal ini, bisa dikatakan bahwa, komunikasi ini

harus saling terjadi umpan balik, agar terjadinya komunikasi interpersonal ini semakin efektif. Biasanya umpan balik verbal tersebut disertai dengan petunjuk-petunjuk nonverbal misal mimik wajah, serta gestur tubuh. Secara perkembangan zaman teori komunikasi juga semakin mengikuti arus berkembangnya suatu teknologi. Dapat dikatakan bahwa, zaman ini adalah peradaban dengan teknologi yang sangat maju. Dimana segala bentuk komunikasi dapat dilakukan melalui media apapun. Seperti contoh melakukan interaksi dengan smartphone melalui jaringan internet.

Dari berbagai sifat tersebut, pengawas sekolah berupaya menjadikan adanya sebuah interaksi yang efektif juga diperlukan beberapa hal diantaranya adalah sifat-sifat dari komunikasi interpersonal yang telah dijelaskan diatas menimbulkan berinteraksi akan semakin mudah dan terampil dalam berbicara.

5.2.5. Implikasi terhadap Kepala Sekolah

Kinerja Sekolah juga ditentukan peranan guru, sehingga perlu ditingkatkan Komitmen Afektif guru. Untuk itu, kepala sekolah harus dapat membangun kultur sekolah secara berkelanjutan berdasarkan etika dan nilai solidaritas, sehingga terwujud kerja sama yang baik antara guru, orang tua, dan siswa. Dalam peningkatan Kepemimpinan Transformasional dapat dilakukan dengan memberi semangat untuk senantiasa mengikutsertakan dalam seminar atau pemberian kesempatan mengikuti pendidikan lanjutan, menghargai prestasi guru dengan memberikan imbalan. Untuk meningkatkan Motivasi Berprestasi dapat dilakukan melalui peningkatan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, perasaan senang dalam bekerja, dan memberikan pujian atau penghargaan dari apa yang dikerjakan

Kepemimpinan merupakan proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai suatu tujuan. Untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif, seorang kepala sekolah harus dapat mempengaruhi seluruh warga sekolah yang dipimpinnya melalui cara-cara yang positif untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Secara sederhana kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai proses untuk merubah dan mentransformasikan individu agar mau berubah dan meningkatkan dirinya, yang didalamnya melibatkan motif dan pemenuhan kebutuhan serta penghargaan terhadap para bawahan.

Terdapat empat faktor untuk menuju kepemimpinan transformasional, yaitu : *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individual consideration*.

Idealized influence: kepala sekolah merupakan sosok ideal yang dapat dijadikan sebagai panutan bagi guru dan kerjanya, dipercaya, dihormati dan mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan sekolah.

Inspirational motivation: kepala sekolah dapat memotivasi seluruh guru dan kerjanya untuk memiliki komitmen terhadap visi organisasi dan mendukung semangat team dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan di sekolah.

Intellectual Stimulation: kepala sekolah dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi di kalangan guru dan stafnya dengan mengembangkan pemikiran kritis dan pemecahan masalah untuk menjadikan sekolah ke arah yang lebih baik.

Individual consideration : kepala sekolah dapat bertindak sebagai pelatih dan penasihat bagi guru dan stafnya. Kepemimpinan transformasional ternyata dapat lebih menunjukkan sebagai seorang pemimpin yang efektif dengan hasil kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, merupakan hal yang amat menguntungkan jika para kepala sekolah dapat menerapkan kepemimpinan transformasional di sekolahnya.

Karena kepemimpinan transformasional merupakan sebuah rentang yang luas tentang aspek-aspek kepemimpinan, maka untuk bisa menjadi seorang pemimpin transformasional yang efektif membutuhkan suatu proses dan memerlukan usaha sadar dan sungguh-sungguh dari yang bersangkutan.

5.2.6. Implikasi terhadap Guru

Untuk meningkatkan Komitmen Afektif guru, maka guru harus lebih terbuka untuk mau melakukan koreksi diri dengan meningkatkan Komunikasi Interpersonal, Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Berprestasi yang berkelanjutan.

Komitmen guru tercermin dalam perilakunya pada pelaksanaan tugas pokoknya sebagai guru dan keterlibatan pada kegiatan sekolah. Apakah dengan bangga, terpaksa atau hanya pemenuhan tanggungjawab secara moral saja. Jika setiap guru mempunyai komitmen kuat pada sekolah maka apa yang terjadi di sekolah baik berupa kendala, tantangan tidak akan menyurutkan semangat untuk mempersembahkan yang terbaik, mewujudkan tujuan dan nilai sekolah yang diyakininya serta cenderung tinggal dalam sekolah.

Guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki tingkat tanggungjawab pribadi yang tinggi dalam mengerjakan suatu pekerjaan

atau kegiatan, memiliki program kerja yang didasarkan pada rencana dan tujuan yang realistis, serta bersemangat dalam melaksanakan, bersikap optimis, aktif dan percaya diri, mantab dan tidak ragu-ragu dalam mengambil keputusan, tindakannya terarah sesuai dengan tujuan. Sedangkan guru yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah memiliki kecenderungan kurang memiliki tanggung jawab pribadi dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau kegiatan, memiliki program kerja tetapi tidak didasarkan pada rencana dan tujuan yang realistis, serta lemah melaksanakannya, bersikap apatis dan tidak percaya diri, ragu-ragu dalam mengambil keputusan, tindakannya kurang terarah pada tujuan.

Seorang guru dengan motivasi berprestasi yang tinggi cenderung memiliki keinginan kuat untuk melakukan hal-hal dengan baik dan memiliki tanggung jawab pribadi dalam menemukan jawaban-jawaban terhadap masalah-masalah. Sedangkan guru dengan motivasi berprestasi rendah kurang memiliki keinginan kuat untuk melakukan hal-hal dengan baik dan memiliki tanggung jawab pribadi dalam menemukan jawaban-jawaban terhadap masalah-masalah.

Guru dengan kinerja yang tinggi cenderung terdorong untuk meningkatkan mutu pekerjaannya sehingga guru tersebut bekerja dengan cermat, tuntas, dan hasil kerja yang dapat diterima. Tingginya kinerja guru mengindikasikan bahwa guru bekerja dengan cara yang efektif dan efisien. Guru berupaya untuk selalu meningkatkan pengetahuan yang berkaitan dengan jabatannya sehingga guru akan menjadi terampil dan akan memiliki pengetahuan praktis dalam melaksanakan pekerjaannya. Guru dapat diandalkan oleh atasannya maupun rekan kerjanya dan selalu menindaklanjuti pekerjaannya. Guru terdorong untuk masuk dengan tepat waktu, jarang beristirahat, dan selalu

hadir. Guru menjadi mandiri dan tidak membutuhkan supervisi maupun bimbingan dari atasannya dalam setiap pekerjaannya. Guru dengan kinerja yang rendah cenderung enggan untuk meningkatkan mutu pekerjaannya sehingga mengakibatkan guru tersebut cenderung bekerja kurang cermat, kurang tuntas, serta hasil kerjanya terkadang tidak bisa diterima. Rendahnya kinerja guru mengindikasikan bahwa guru tersebut bekerja dengan cara kurang efektif dan efisien. Guru enggan untuk memperbaiki maupun meningkatkan pengetahuannya. Guru yang memiliki kinerja yang rendah kurang dapat diandalkan oleh atasannya maupun rekan kerjanya. Guru cenderung tidak tepat waktu, sering beristirahat, dan jarang hadir

5.3. Saran

Setelah mengetahui faktor-faktor yang menjadi penentu atas tumbuh dan berkembangnya Komitmen Afektif guru di SMK Negeri di Kecamatan Doloksanggul Humbang Hasundutan. Selanjutnya, dalam mengupayakan perbaikan-perbaikan ke arah peningkatan Komitmen Afektif guru ke arah yang lebih baik, tidak mungkin ditinjau secara parsial (terpisah) namun harus secara sistemik, mendalam, dan integratif, untuk itu perlu mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pendidikan sebagai informasi untuk dapat merencanakan pelaksanaan pelatihan kepada guru untuk meningkatkan Komunikasi Interpersonal, Motivasi Berprestasi, pengembangan budaya mutu sekolah, pengembangan sekolah menjadi sekolah unggul, dan memberikan dukungan dan mendorong guru dalam kenaikan pangkat/golongan atau peningkatan karir.

2. Bagi Kepala Sekolah untuk melakukan perbaikan Komitmen Afektif guru dengan mengupayakan perbaikan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah, membangun kultur sekolah yang kondusif, melibatkan guru dalam pengambilan keputusan di sekolah untuk kemajuan dan prestasi sekolah dan menjalin komunikasi yang baik terhadap guru, siswa dan orangtua. Menunjukkan keteladanan akan tugas yang dapat menjadi panutan bagi guru dan warga sekolah.
3. Bagi guru, diharapkan untuk lebih menjadikan profesi keguruan sebagai panggilan batin dan panggilan bangsa dalam mendidik dan membina siswa menjadi lebih baik, karena dengan menumbuhkan panggilan jiwa dan bangsa Motivasi Berprestasi akan menjadi lebih baik. Melakukan perubahan sesuai dengan kepentingan sekolah dengan mengutamakan tugas, loyal dan tetap meningkatkan kompetensi pedagogiknya agar ketrampilan mengajarnya semakin lebih baik.

Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan bandingan untuk penelitian yang relevan di kemudian hari dan dapat juga melakukan penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan Komitmen Afektif dengan meneliti variabel lain di luar variabel penelitian ini, seperti perilaku inovatif, stres kerja, penguasaan teknologi informasi dan sebagainya