

BAB 5

KESIMPULAN, DISKUSI, SARAN

Dalam bab ini peneliti akan mengemukakan kesimpulan dalam penelitian ini berdasarkan analisis data pada bab sebelumnya. Kemudian peneliti akan membuat diskusi mengenai temuan-temuan dalam penelitian ini. Dan yang terakhir, peneliti akan memberikan saran metodologis untuk penelitian selanjutnya dan saran praktis bagi pembaca.

5. 1. Simpulan

Berdasarkan perhitungan dan analisis data yang dilakukan untuk menjawab permasalahan, hasil yang diperoleh adalah terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen profesi dengan komitmen organisasi pada guru.

Selain hasil di atas, diperoleh hasil tambahan mengenai pengaruh dari tingkat pendidikan terhadap komitmen profesi dan komitmen organisasi guru. Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari tingkat pendidikan terhadap komitmen profesi dan komitmen organisasi guru.

5. 2. Diskusi

Dengan berpijak pada teori komitmen organisasi dari Meyer dan Allen (1997), penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen profesi dengan komitmen organisasi pada guru. Mayoritas responden memiliki skor komitmen profesi dan komitmen organisasi yang tinggi, yaitu 38 responden pada variabel komitmen profesi dan 34 responden pada variabel komitmen organisasi.

Salah satu penyebab tingginya komitmen profesi dari responden penelitian masih terkait dengan faktor pendukung dari komitmen profesi itu sendiri. Dalam hal ini, salah satu dari faktor pendukung komitmen profesi adalah atribut profesional yang mencakup promosi, keanggotaan dalam organisasi profesi, dan

sertifikasi profesional yang merupakan salah satu prasyarat bagi responden penelitian.

Terkait dengan hal ini, penelitian yang dilakukan oleh Quarles (1988) menunjukkan bahwa sertifikasi profesional dapat dipandang sebagai salah satu bentuk identifikasi dari komitmen profesi. Identifikasi itu sendiri mencakup juga penerimaan individu terhadap tujuan profesi, merupakan dasar dari keterikatan pada profesi. Selain itu, penelitian Becker (1960) menunjukkan hubungan yang positif antara sertifikasi profesional dan komitmen profesi. Terlebih lagi, ketika profesional telah menginvestasikan usaha dan uang untuk memperoleh sertifikat, maka segala investasi yang dilakukannya selama ini akan meningkatkan komitmen profesi.

Pada variabel komitmen organisasi, jumlah responden dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi tidak berbeda jauh dengan responden yang tingkat komitmen organisasinya rendah (34 : 33). Persebaran yang merata ini mungkin disebabkan oleh status dari sebagian besar responden sebagai pegawai negeri sipil. Sebagai guru yang berstatus pegawai negeri sipil, terlebih lagi yang mengajar di sekolah negeri, mereka tidak dapat berpindah untuk mengajar di sekolah lain tanpa surat penunjukan resmi. Apabila guru yang bersangkutan tetap berkeras untuk pindah sekolah, maka ia akan kehilangan statusnya sebagai pegawai negeri sipil. Hal ini masih terkait dengan salah satu antecedent komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1997) mengenai persepsi individu terhadap alternatif pekerjaan. Individu yang berpikir bahwa mereka memiliki lebih sedikit alternatif pekerjaan akan memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibanding individu yang mempersepsikan dirinya memiliki banyak alternatif pekerjaan.

Di sisi lain, hasil utama penelitian ini adalah komitmen profesi dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Salah satu penyebab dari signifikannya penelitian ini masih terkait dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Aranya et al. (1981) bahwa komitmen profesi merupakan prediktor terhadap komitmen organisasi di semua tingkatan organisasi, dan kepuasan terhadap penghasilan memberikan konsekuensi positif pada komitmen

terhadap organisasi. Pernyataan tersebut dapat menjelaskan hasil penelitian ini, seluruh responden penelitian adalah guru tersertifikasi yang penghasilannya lebih banyak dua kali lipat dibandingkan guru yang belum tersertifikasi. Di sisi lain, tingginya penghasilan dan sertifikasi profesional merupakan salah satu faktor yang menyebabkan komitmen profesi, dan komitmen profesi yang tinggi ini, menurut Aranya et al. (1981) menjadi prediktor dari komitmen organisasi.

Pada analisis tambahan yang dilakukan terhadap variabel komitmen profesi, penelitian ini tidak menemukan adanya perbedaan yang signifikan dalam hal komitmen profesi maupun dalam hal komitmen organisasi berdasarkan masing-masing data kontrol. Dengan kata lain, data kontrol yang mencakup usia, lama bekerja, jenis kelamin dan tingkat sekolah tempat mengajar tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen profesi maupun komitmen organisasi responden. Hal ini bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Huang (2001) mengenai faktor-faktor yang membentuk komitmen profesi, yang termasuk diantaranya adalah atribut personal yang mencakup usia dan masa kerja, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Cohen et al. (dalam Meyer & Allen, 1997) yang menemukan bahwasanya hubungan yang kuat dan konsisten antara individu dengan organisasi tempatnya bekerja dipengaruhi oleh lamanya dia bekerja di organisasi tersebut.

Dari segi komitmen profesi, tidak adanya perbedaan tingkat komitmen profesi berdasarkan masa kerja bisa jadi diakibatkan oleh status pegawai negeri dari sebagian besar responden. Kenyataan bahwa mereka sudah terjamin untuk tetap dapat bekerja karena status PNS tersebut dapat membuat *side-bets* yang mereka keluarkan tidak sebesar profesional lain pada umumnya, sehingga pada akhirnya tingkat komitmen profesi tidak mengalami perbedaan yang signifikan seiring dengan bertambahnya masa kerja. Adapun dari segi komitmen organisasi, hal ini mungkin terjadi karena variabel demografis (seperti usia dan masa kerja) tidak selamanya memiliki hubungan dengan komitmen organisasi. Selain itu, mereka dengan komitmen organisasi yang rendah lebih memilih untuk meninggalkan organisasi, sehingga hanya mereka yang komitmen organisasi tinggi yang masih bertahan (Meyer & Allen, 1997).

Secara umum, penelitian ini juga memiliki beberapa kekurangan, salah satunya adalah wilayah pengambilan sampel yang hanya terpusat di Jakarta. Karena penelitian ini menggunakan populasi guru di Indonesia, maka representasi sampel yang diambil mungkin tidak benar-benar menggambarkan kondisi sebenarnya dari komitmen profesi dan komitmen organisasi pada guru. Penyebaran sampel yang tidak merata dapat menyebabkan fenomena yang terjadi pada sampel tidak bisa merepresentasikan dengan baik hal yang terjadi pada populasi. Selain itu, waktu pengambilan data yang sempit (selama 8 hari, terhitung sejak tanggal 4 Juni hingga 11 Juni 2009) dan berbenturan dengan akhir tahun ajaran di sekolah-sekolah yang dijadikan tempat pengambilan data juga berpengaruh terhadap ketersediaan guru yang mau menjadi responden karena pada waktu-waktu tersebut guru-guru sangat disibukkan oleh berbagai kegiatan seperti ulangan umum, remedial, raker, dan lain sebagainya.

Selain dari ketersediaan responden, sekolah tempat guru tersebut mengajar juga bisa jadi bahan diskusi. Sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah guru yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) di sekolah negeri, sehingga mereka mau tidak mau harus tetap berada di sekolah tempat mengajar tersebut, tidak seperti guru di sekolah swasta yang memiliki kebebasan untuk memilih sekolah tempat mengajar, atau lebih mudah berpindah pekerjaan. Selain itu, peneliti juga tidak menutup kemungkinan perihal adanya guru yang menjadi responden penelitian yang mengajar di lebih dari satu sekolah.

Hal lainnya yang juga patut mendapat perhatian adalah tingkat sekolah tempat responden mengajar. Penelitian ini tidak mengharuskan guru yang menjadi responden hanya mengajar di SD, SMP, ataupun SMA dan SMK. Hal ini dapat menjadi bahan diskusi karena keterikatan guru terhadap sekolah mungkin saja bervariasi, tergantung pada tingkatan sekolahnya. Sebagai contoh, guru kelas di SD yang hanya mengajar di satu kelas saja mungkin akan memiliki tingkat komitmen yang berbeda dengan guru bidang studi di SMP ataupun SMA yang mengajarnya berpindah-pindah dari satu kelas ke kelas lain.

5. 3. Saran

Berdasarkan hasil diskusi, peneliti mengumpulkan beberapa saran yang berkaitan dengan penelitian ini.

1. Pengambilan data untuk penelitian selanjutnya dilakukan pada daerah lain selain Jakarta agar sampel lebih representatif.
2. Penelitian selanjutnya membedakan tingkat sekolah tempat guru mengajar, karena terdapat perbedaan antara guru yang mengajar di SD, SMP, SMA maupun SMK.
3. Penelitian selanjutnya menggunakan responden dengan proporsi yang lebih seimbang dalam hal usia dan lama bekerja agar lebih mewakili populasi.
4. Lebih memperhatikan periode pengambilan data, agar waktu pengambilan data tidak bentrok dengan kesibukan guru di sekolah pada akhir tahun ajaran.
5. Untuk sekolah yang bersangkutan, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan yang terkait dengan guru sebagai tenaga profesional.