

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Dalam bab ini, peneliti akan memaparkan kesimpulan hasil penelitian serta menghasilkan rekomendasi yang diharapkan dapat menjadi referensi dalam pelaksanaan layanan konseling kelompok sebagai layanan yang bersifat preventif terhadap gejala resiliensi karier pada guru. Berikut kesimpulannya yaitu :

1. Gambaran umum resiliensi karier guru Se-Kecamatan Cicalong.

Dari gambaran secara umum dapat disimpulkan bahwa sebanyak 48 guru (20,3%), berada pada kategori sangat tinggi yang artinya guru telah mampu mengendalikan diri dan memiliki coping yang sangat baik dan efektif. Selanjutnya dengan frekuensi 76 guru dan persentase sebesar (32,2%) berada pada kategori tinggi yang artinya guru mamapu mengendalikan diri dan memiliki coping yang baik dan mulai efektif dalam sehari harinya, kebanyakan guru berada pada kategori ini. Selanjutnya dengan frekuensi 75 guru berada pada persentase (31,7%) berada pada kategori rata-rata atau sedang yang artinya guru mulai mamapu mengendalikan diri dan mempunyai coping yang lumayan baik dan cukup efektif. Selanjutnya dengan frekuensi 35 guru dan persentase (14,8%) berada pada kategori rendah yang artinya guru tidak mamapu mengendalikan dirinya dan kurang mempunyai coping yang baik. Selanjutnya dengan frekuensi 2 dengan persentase (0,8%) berada pada kategori sangat rendah yang artinya guru sangat tidak mamapu mengendalikan dirinya dan sangat tidak memiliki coping yang baik, guru yang berada pada kategori ini besar kemungkinan untuk menninggalakan profeynya. Berdasarkan data diatas dapat kita gambarkan bahwa secara umum guru se- Kecamatan Cicalong memiliki resiliensi kariernya berada pada kategori tinggi dengan selisih yang tipis dengan kategori rata-rata.

2. Gambaran resiliensi karier dilihat dari perbedaan jenis kelamin

Dengan menggunakan uji *One-Way* ANOVA dan dengan bantuan SPSS 16. Didapatkan gambaran umum resiliensi karier dengan hasil Sig 0,680 > 0,05 yang artinya tidak ada perbedaan yang signifikan antara resiliensi karier pada guru laki-laki dan perempuan se-Kecamatan Cikalong.

3. Gambaran resiliensi karier dilihat dari perbedaan jenjang mengajar

Dengan menggunakan uji *One-Way* ANOVA dan dengan bantuan SPSS 16. Didapatkan gambaran umum resiliensi karier dengan hasil Sig 0,000 > 0,05 yang artinya ada perbedaan yang signifikan dilihat dari jenjang mengajar SD, SLTP dan SLTA, dimana dalam penelitian ini guru SD lebih tinggi resiliensi kariernya kemudian diikuti guru SLTA dan yang paling rendah resiliensi kariernya adalah guru SLTP.

4. Gambaran resiliensi karier dilihat dari perbedaan status kepegawaian

Dengan menggunakan uji *One-Way* ANOVA dan dengan bantuan SPSS 16. Didapatkan gambaran umum resiliensi karier dengan hasil Sig 0,000 > 0,05 yang artinya ada perbedaan yang signifikan antara resiliensi karier guru dilihat dari status kepegawaian PNS dan Honorer, dimana dalam penelitian ini guru dengan status PNS lebih tinggi resiliensi kariernya dibandingkan dengan guru yang berstatus honorer.

5. Gambaran resiliensi karier dilihat dari perbedaan pendapatan

Dengan menggunakan uji *One-Way* ANOVA dan dengan bantuan SPSS 16. Didapatkan gambaran umum resiliensi karier dengan hasil Sig 0,000 > 0,05 yang artinya ada perbedaan yang signifikan resiliensi karier dilihat dari kategori pendapatan dimana dalam penelitian ini semakin tinggi gaji atau pendapatan maka semakin tinggi resiliensi kariernya.

6. Gambaran resiliensi karier dilihat dari perbedaan durasi bekerja

Dengan menggunakan uji *One-Way* ANOVA dan dengan bantuan SPSS 16. Berdasarkan ketentuan nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 artinya terdapat perbedaan antara resiliensi karier dilihat dari durasi bekerja. Jika signifikansi (Sig.) > 0,05 maka tidak terdapat perbedaan. Didapatkan gambaran umum burnout dengan hasil Sig 0,001 > 0,05 yang artinya ada perbedaan yang signifikan antara resiliensi karier guru dilihat dari durasi bekerja dimana dalam penelitian ini menunjukkan semakin lama bekerja maka semakin tinggi resiliensi kariernya.

B. Rekomendasi

1. Bagi Mahasiswa

Bagi mahasiswa diharapkan bisa menjadi bahan keilmuan dalam menjalankan karier dikemudian hari, supaya memiliki kemampuan yang resilien dalam pekerjaan.

2. Bagi pusat konseling dan pengembangan karier Universitas

Bagi pusat konseling dan pengembangan karier Universitas diharapkan bisa menjadi bahan acuan dalam pelaksanaan program layanan karier

3. Bagi Guru atau Pemerintah (Dinas terkait)

Bagi Guru atau Pemerintah (Dinas terkait) bisa menjadi bahan acuan dalam pelaksanaan pelatihan /training pada guru untuk menanamkan kemampuan resiliensi karier dalam bekerja.

4. Bagi peneliti selanjutnya.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu mempraktikkan layanan layanan bimbingan karier untuk meningkatkan resiliensi karier pada mahasiswa diperguruan tinggi sebagai layanan yang bersifat prepentif terhadap calon tenaga pendidik.