

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai tingkat kesesuaian tipe kepribadian dan tipe lingkungan kerja pada pengajar SD ‘X’ di Bandung, maka disimpulkan hal-hal berikut ini :

1. Sebagian besar pengajar SD ‘X’ memiliki tipe kepribadian yang sesuai dengan tipe lingkungan kerjanya, hal tersebut berarti pengajar SD ‘X’ tersebut dapat lebih baik dalam menyesuaikan dirinya dengan lingkungan SD ‘X’ dan dapat dengan baik mengoptimalkan kompetensi yang dimilikinya.
2. Semakin lama masa kerja yang telah ditempuh dan usia pengajar SD ‘X’, maka semakin sesuai pula tipe kepribadian dan tipe lingkungan kerja (*congruence*) pengajar SD ‘X’. Semakin semakin lama masa kerja dan semakin senior usia pengajar SD ‘X’, dengan demikian semakin banyak pula pengalaman yang didapatkan dan pengetahuan yang dimiliki, sehingga semakin sesuai pula tipe kepribadian dan tipe lingkungan kerjanya.
3. Tingkat kesesuaian tipe kepribadian dan tipe lingkungan kerja (*congruence*) pengajar SD ‘X’ memiliki kaitan dengan program studi yang diambil oleh pengajar SD ‘X’. Pengajar SD ‘X’ dengan latar belakang

pendidikan dengan program studi pendidikan memiliki memiliki pengetahuan mengenai materi pembelajaran yang akan diberikan untuk siswa/i didik dan juga pengetahuan mengenai metode-metode yang tepat untuk menyampaikan materi-materi pembelajaran tersebut yang berguna dalam memenuhi tuntutan lingkungan kerja.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Teoritis

Berdasarkan penemuan peneliti selama melakukan penelitian, berikut beberapa saran-saran teoritis yang sekiranya dapat bermanfaat, antara lain :

1. Faktor-faktor yang memiliki kaitan dengan tingkat kesesuaian antara tipe kepribadian dan tipe lingkungan kerja dapat diteliti lebih lanjut lagi, sehingga dapat memperoleh gambaran lebih rinci.
2. Dapat pula diteliti mengenai korelasi antara *congruence*, *consistency*, dan *differentiation*.
3. Untuk mengetahui tipe lingkungan kerja yang tepat untuk suatu kelompok sampel, selain menggunakan *Position Classification Inventory (PCI)* dan *job finder*, dapat juga diperoleh melalui penjelasan mengenai *job description* dan tuntutan kerja.

5.2.2. Saran Praktis

Berdasarkan penemuan peneliti selama melakukan penelitian, berikut beberapa saran praktis yang sekiranya dapat bermanfaat, yaitu :

1. Pihak SD 'X' dapat menggunakan alat ukur salah satunya *Self-directed Search* (SDS) dalam dalam proses *Recruitment*, *Selection* dan *Placement* calon-calon pengajar SD 'X'.
2. Pihak SD 'X' dapat memberikan pelatihan dan sertifikasi pada para pengajar agar dapat memperoleh tambahan kompetensi yang berguna bagi mereka dalam memenuhi tuntutan-tuntutan yang diberikan oleh pihak sekolah.
3. Pihak lembaga pendidikan 'X' dapat merancang sistem pemberian penghargaan bagi pengajar SD 'X' yang dapat memenuhi tuntutan kerja yang diberikan, dan juga memberikan sanksi bagi pengajar yang kurang atau tidak dapat memenuhi tuntutan kerja yang diberikan. Hal ini dilakukan agar terjadi proses pembelajaran dalam diri pengajar SD 'X'.