

BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. **Simpulan.**

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian ini, dapat diambil beberapa simpulan sesuai dengan fokus permasalahan yang diteliti sebagai berikut:

Strategi pemberdayaan Gumil dimulai dari strategi pemberdayaan diri masing-masing Gumil yakni konsep diri yang positif dimana Gumil mengetahui kemampuan peserta didik sebelum mengajar, untuk membuat perencanaan pembelajaran sehingga memudahkan berkomunikasi dalam proses belajar mengajar. Berlatih sebelum mengajar untuk meningkatkan rasa percaya diri baik dari segi penguasaan materi maupun teknis pengajaran. Namun masih terdapat kelemahan yakni adanya komplain dari peserta didik tentang kinerja Gumil dalam proses belajar mengajar. Dalam pengembangan potensi diri Gumil belajar secara outodidak/non formal untuk menunjang pekerjaannya sebagai Gumil sehingga keinginan Gumil untuk mengikuti pendidikan formal rendah. Seminar ataupun *workshop* guna meng-*update* pengetahuan maupun keterampilannya ini terbatas pada program yang dilaksanakan oleh Kodiklat TNI AD seperti Apel Gumil terpusat yang diselenggarakan setiap tahunnya. Belum adanya organisasi pembelajar guna membuat kerangka berpikir yang kreatif dan inovatif serta secara konsisten mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang baru secara berkesinambungan dan siklikal.

Strategi dalam memfasilitasi pemberdayaan Gumil oleh Lembaga dimana melibatkan Gumil dalam pengambilan keputusan tidak secara langsung melainkan melalui pejabat struktural di lembaga pendidikan. *Reward* dan *punishment* guna meningkatkan motivasi Gumil terbatas pada pemberian kesejahteraan berupa honor sedangkan Gumil yang kinerjanya kurang diberikan pembinaan. Program pembinaan Gadik/Gumil dari Kodiklat TNI AD langsung ke Lemdik jajarannya, selain itu juga merupakan program pembinaan dalam satuan/Lemdik masing-masing. Pemberian tugas dan tanggungjawab pekerjaan Gumil telah disesuaikan dengan kompetensinya dan persepsinya secara proporsional. Hal ini didukung

dengan adanya uji kompetensi terhadap Gumil yang akan mengajar di hadapan Katim Gumil dan Kepala Departemen pembina materi.

Strategi pemberdayaan Gumil oleh pimpinan sangat terbatas oleh hirarki pada struktur organisasi, dimana bantuan kesulitan terhadap Gumil tidak langsung ke yang bersangkutan. Penyampaian visi misi pimpinan lembaga pendidikan tidak sepenuhnya diterima dengan jelas oleh seluruh anggota organisasi sehingga ini perlu komunikasi yang efektif antara pimpinan dan anggota lembaga pendidikan. Pemberian peluang oleh pimpinan untuk melanjutkan pendidikan yang mendukung profesinya sebagai Gumil selama tidak mengganggu dinas. Hal ini sebaiknya diprogramkan agar pemenuhan sumber daya pendidik/Gumil lebih berkualitas, diberikan bea siswa dari dinas akan lebih efektif untuk mendorong peningkatan potensi diri.

B. Implikasi

Berdasarkan simpulan di atas maka implikasi dari penelitian ini adalah:

Pada strategi pemberdayaan diri sendiri Gumil, masih adanya komplain dari peserta didik, hal ini akan berdampak pada hasil keluaran pendidikan. Gumil dalam pengembangan potensi diri dengan belajar secara autodidak ini akan berdampak pada kurang komprehensipnya keilmuan dan tidak terintegratif serta tidak terlatih dengan munculnya pandangan-pandangan baru yang mengakibatkan kurang wawasan dan kurang maksimalnya pengembangan potensi diri. Keinginan untuk mengikuti pendidikan formal rendah ini akan berdampak pada keterbatasan keilmuan yang dimiliki sehingga monoton dan ilmunya hanya itu-itu saja, pelaksanaan proses belajar mengajar hanya sekedar melaksanakan tugas. Seminar atau workshop terbatas pada program yang dilaksanakan oleh Komando Atas bukan atas keinginan sendiri untuk mengembangkan diri sehingga berdampak pada kurangnya inisiatif dalam pengembangan diri sendiri Gumil. Tidak mengikuti organisasi pembelajar yang berdampak pada kurangnya kreatif dan inovatif dalam kerangka berpikir secara konsisten dalam mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang baru secara berkesinambungan dan siklikal.

Strategi dalam memfasilitasi pemberdayaan oleh lembaga, yaitu pelibatan Gumil dalam pengambilan keputusan tidak secara langsung melainkan melalui pejabat struktural sehingga akan berdampak pada kurang profesionalnya Gumil dan kurang proporsional dalam pengambilan keputusan karena yang mengetahui permasalahan di lapangan secara langsung adalah Gumil. *Reward* dan *punishment* kurang diterapkan karena menganggap bahwa Gumil telah diberikan *reward* berupa honor yang besar dan *punishment* bersifat pembinaan hal ini kan berdampak pada kurangnya motivasi untuk berkinerja melebihi apa yang diharapkan. Karena berkinerja baik ataupun tidak, akan tetap mendapatkan gaji dan remunerasi sesuai pangkat/golongan.

Strategi pemberdayaan Gumil oleh pimpinan sangat terbatas oleh hirarki pada struktur organisasi, dimana bantuan kesulitan terhadap Gumil tidak langsung ke yang bersangkutan hal ini akan berdampak pada kurang maksimalnya pemberdayaan oleh pimpinan karena tidak langsung ke sasaran atau keluhan-keluhan Gumil tidak secara langsung diatasi oleh pimpinan. Penyampaian visi misi pimpinan lembaga pendidikan tidak sepenuhnya diterima dengan jelas oleh seluruh anggota organisasi sehingga ini akan berdampak pada capaian tujuan organisasi/lembaga pendidikan. Pastikan seluruh anggota mendapatkan akurasi dan kejelasan tentang visi misi pimpinan sehingga terjadi komunikasi yang efektif antara pimpinan dan anggota lembaga pendidikan, yang pada akhirnya seluruh anggota organisasi bersatu padu dalam mencapai tujuan organisasi. Pemberian peluang oleh pimpinan untuk melanjutkan pendidikan yang mendukung profesinya sebagai Gumil selama tidak mengganggu dinas, hal ini sebaiknya diprogramkan agar pemenuhan sumber daya pendidik/Gumil lebih berkualitas, diberikan bea siswa dari dinas akan lebih efektif untuk mendorong peningkatan potensi diri.

C. Rekomendasi

Dari Simpulan dan Implikasi di atas dapat disarankan Strategi pemberdayaan Guru Militer akan maksimal bila pola kerja pimpinan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (*work atmosfer*) yang

memungkinkan Gumil menjadi kreatif dan inovatif. Hal ini akan tercapai bila pimpinan lembaga pendidikan menggunakan strategi *top down* maupun strategi *bottom up* atau lebih tepatnya strategi kombinasi antara *top down strategy* dengan *bottom up strategy*. Kemudian bagaimana strateginya agar strategi kombinasi antara *top down strategy* dengan *bottom up strategy* ini dapat berhasil dengan baik yakni dengan:

1. Pola kerja pimpinan yang berkomitmen tinggi untuk melaksanakan *top down strategy*. Artinya pola kerja pimpinan yang dibangun dapat menjabarkan semua kebijakan Komando Atas sesuai dengan tuntutan organisasi dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan guna memberdayakan Gumil. Sebagai contohnya adalah menerapkan 10 langkah Gumil mengajar, yang baru-baru ini disosialisasikan, melaksanakan pembinaan Paket Instruksi (PI), pembinaan metode pengajaran. Hasil pengendalian dan pengawasan pendidikan (dalwasdik) yang dilaksanakan setiap semester dan evaluasi pendidikan serta laporan pengkajian dan pengembangan pendidikan (Jianbangdik) yang dilaksanakan setiap akhir pendidikan menjadi data awal yang dapat diolah dan dianalisa guna menentukan langkah perbaikan pemberdayaan Gumil selanjutnya.
2. Pola kerja pimpinan menerapkan *bottom up strategy*. Dalam arti bahwa Gumil diajak bicara untuk mengetahui apa yang diinginkan agar Gumil lebih berdaya dari yang sebelumnya. Ada semacam *need assessment* dengan cara baik melalui wawancara misalnya untuk meningkatkan kompetensinya apa yang dibutuhkannya apakah mau melanjutkan sekolah lebih lanjut, atau mengikuti seminar-seminar atau disediakan perpustakaan khusus perpustakaan profesional atau diadakan organisasi pembelajar dengan didatangkan tutor dari profesional. Selain wawancara dapat dilakukan dengan kuisisioner, test atau Focus Group Discussion (FGD). Dari hasil wawancara, test, kuisisioner maupun melalui hasil FGD dapat dianalisa dan dirumuskan perintah yang jelas sesuai dengan kebutuhan Gumil. Misalnya Gumil ini memerlukan sekolah lebih lanjut, Gumil yang ini memerlukan bacaan di perpustakaan profesional, Gumil ini perlu

bimbingan baik terkait cara mengajarnya maupun dengan materi pelajarannya.

3. Pimpinan lembaga pendidikan menerapkan kepemimpinan transformasional yang memiliki atribut sesuai dengan karakteristik sesuai dengan konsep kepemimpinan transformasional yang diusulkan oleh Bass dan Avolio (1994) sebagai berikut:

- a) Guna meningkatkan pemberdayaan diri sendiri Gumil agar memiliki konsep diri yang positif, memiliki keinginan yang tinggi untuk melanjutkan pendidikan formal, mengikuti seminar atau workshop serta mengikuti organisasi pembelajar maka pimpinan harus mampu menjadi *Idealized influence* (pengaruh idealisme/berwibawa) dimana pimpinan harus memiliki perilaku yang menghasilkan rasa hormat (*respect*) dan rasa percaya diri (*trust*) dari orang-orang yang dipimpinnya. Pemimpin berkharisma yang mampu “menyihir” bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan. Dalam bentuk konkrit, kharisma ini ditunjukkan melalui perilaku pemahaman terhadap visi dan misi organisasi, mempunyai pendirian yang kukuh, komitmen dan konsisten terhadap setiap keputusan yang telah diambil, dan menghargai bawahan. Sehingga menjadi *role model* yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahannya
- b) Dalam meningkatkan pemberdayaan oleh pimpinan maka pimpinan Lemdik harus mampu membantu kesulitan Gumil dan mendengarkan keluhan-keluhan baik peserta didik maupun Gumil. Dalam hal ini pimpinan harus menjadi *Inspirational motivation* (motivasi inspirasional). Perilaku yang mampu mengartikulasikan ekspektasi yang jelas dan perilaku yang mampu mendemonstrasikan komitmen terhadap sasaran organisasi. Semangat ini dibangkitkan melalui antusiasme dan optimisme, dengan kata lain pemimpin harus senantiasa memberikan inspirasi dan motivasi.
- c) Guna menciptakan suasana yang kondusif yang mendukung kebutuhan berkembang para Gumil maka pimpinan lembaga harus

memiliki *Intellectual stimulation* (rangsangan intelektual) dimana pemimpin yang mampu menggali ide-ide baru dan solusi yang kreatif dan inovatif dari orang-orang yang dipimpinnya. Oleh karenanya pimpinan harus membentuk organisasi pembelajar guna menghindari persepsi yang keliru akibat dari belajar secara autodidak, membentuk kerangka berfikir yang komprehensif dan terintegratif serta mengembangkan kreatifitas dan inovasi. Melibatkan Gumil dalam pengambilan keputusan serta memberikan *reward* dan *punishment*.

d) Fasilitasi pemberdayaan oleh lembaga tidak terlepas dari pimpinan yang memberdayakan oleh karenanya pemimpin lembaga pendidikan harus mampu menjadi *Individualized consideration* (*menghargai individu*). Dimana karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya. Dalam hal ini, pemimpin transformasional mau dan mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih bawahan. Selain itu, seorang pemimpin transformasional mampu melihat potensi prestasi dan kebutuhan berkembang para bawahan serta memfasilitasinya, memberikan bea siswa guna pengembangan potensi bawahan.

Untuk lebih menyempurnakan pemberdayaan Gumil maka Kodiklat TNI AD selaku pembina tenaga pendidik seharusnya bekerja sama dengan perguruan tinggi terutama untuk masalah pemberdayaan Gumil