

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, REKOMENDASI DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada penyajian data dan pembahasan hasil penelitian maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sesuai dengan fokus masalah yang dikaji. Adapun fokus yang dikaji meliputi tipe atau gaya kepemimpinan pembina pramuka, sifat kepemimpinan pembina pramuka, peranan pembina pramuka dalam pengelolaan pembelajaran, interaksi pembina pramuka dalam upaya membimbing warga belajar, dan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan pembina pramuka. Secara lengkap dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Tipe atau gaya kepemimpinan pembina pramuka

Tipe atau gaya kepemimpinan pembina pramuka di SKB Purwokerto menunjukkan bahwa empat aspek menunjukkan yang paling banyak dimiliki oleh pembina pramuka. Empat aspek itu ialah keakraban dan kehangatan dengan warga belajar, tugas dan perintah selalu dibicarakan atau dikompromikan dengan warga belajar, selalu mempertimbangkan usul dan saran serta pertimbangan dari warga belajar, memberikan kebebasan sepenuhnya pada warga belajar untuk berekspresi dan berinisiatif serta berkreasi. Sedangkan aspek yang kurang dimiliki oleh pembina pramuka adalah tentang memberikan kesempatan pada warga belajar untuk saling berinteraksi. Adapun jumlah rata-rata responden pembina pramuka yang memenuhi

syarat ideal yaitu 7,6 (63,3 %), sedangkan 4,4 (36,7 %) responden pembina pramuka kurang memenuhi syarat ideal.

2. Sifat kepemimpinan pembina pramuka

Sifat kepemimpinan pembina pramuka menunjukkan adanya satu aspek yang paling banyak dimiliki oleh pembina pramuka yaitu aspek kemampuan untuk membedakan sesuatu yang urgen dan yang penting. Sedangkan dua aspek menunjukkan paling kurang dimiliki oleh pembina pramuka. Dua aspek itu adalah kurang rasional dan kurang obyektif. Adapun jumlah rata-rata responden pembina pramuka yang memenuhi syarat ideal yaitu 8 (66,7 %), sedangkan 4 (33,3 %) responden pembina pramuka kurang memenuhi syarat ideal.

3. Peranan pembina pramuka dalam pengelolaan pembelajaran

Peranan pemimpin dalam pengelolaan pembelajaran menunjukkan adanya dua aspek yang paling banyak dimiliki oleh pembina pramuka yaitu dalam pemilihan dan penggunaan teknik pembelajaran dan dalam pemilihan dan penggunaan metode pembelajaran. Sedangkan dua aspek menunjukkan yang paling kurang dimiliki oleh pembina pramuka. Dua aspek itu ialah dalam mendiagnosis kebutuhan belajar dan dalam perumusan tujuan pembelajaran. Adapun jumlah rata-rata responden pembina pramuka yang memenuhi syarat ideal yaitu 7,1 (59,2 %), sedangkan 4,9 (40,8 %) responden pembina pramuka kurang memenuhi syarat ideal.

4. Interaksi pembina pramuka dalam upaya membimbing warga belajar

Interaksi pemimpin dalam upaya membimbing warga belajar menunjukkan

adanya satu aspek yang paling banyak dimiliki oleh pembina pramuka yaitu upaya membimbing untuk melatih tanggung jawab dan kedisiplinan. Sedangkan satu aspek lain menunjukkan yang paling kurang dimiliki oleh pembina pramuka. Aspek yang paling kurang dimiliki oleh pembina pramuka ialah upaya menambah kecakapan teknis. Adapun jumlah rata-rata responden pembina pramuka yang ideal yaitu 7,7 (64,2 %), sedangkan 4,3 (35,8 %) responden pembina pramuka kurang memenuhi syarat ideal.

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan pembina pramuka

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan pembina pramuka pada prinsipnya meliputi aspek motivasi yang tinggi dari para pembina pramuka. Juga aspek pendidikan atau pengalaman yang dimiliki oleh para pembina pramuka relatif tinggi dan hanya tiga pembina pramuka yang kurang memenuhi syarat, ini sangat berpengaruh terhadap efektivitas kepemimpinannya. Aspek sarana dan prasarana (fasilitas) yang relatif memadai turut pula mendukung. Disamping itu aspek lain yang tidak kalah pentingnya yaitu imbalan atau honor sebagai wujud penghargaan diri, dan aspek suasana (iklim) yang kondusif selama proses pembelajaran.

B. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan pada pembahasan dan temuan serta kesimpulan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan implikasi hasil penelitian sebagai berikut :

1. Sebagai sumber dalam upaya peningkatan atau pengembangan program latihan kepramukaan khususnya di SKB

Peningkatan atau pengembangan program latihan kepramukaan hendaknya benar - benar diupayakan dengan melibatkan sepenuhnya pembina pramuka yang ada. Untuk itu para pembina pramuka dengan ciri (karakteristik) ideal yang dimiliki perlu kiranya didayagunakan dalam seluruh proses latihan. Pendayagunaan yang dimaksud ialah pelibatan diri pembina pramuka dalam seluruh tahap-tahap latihan kepramukaan, sejak dari awal sampai akhir program. Dengan demikian dapat kiranya diharapkan adanya latihan kepramukaan yang tingkat keberhasilannya optimal, ini pun sangat berpengaruh terhadap keutuhan warga belajar.

2. Sebagai sumber daya dukung di SKB

Adanya daya dukung yang memadai di SKB memungkinkan untuk tercapainya keseluruhan program latihan kepramukaan. Daya dukung yang dimaksud ialah sumber daya ketenagaan pembina pramuka yang ideal dengan pendidikan atau pengalaman serta motivasi yang relatif tinggi, adanya sarana-prasarana (fasilitas) yang memadai, dan adanya suatu honor atau imbalan, walaupun tidak seberapa banyaknya, adanya suasana (iklim) pembelajaran yang kondusif.

3. Sebagai sumber motivasi

Dengan telah diketemukannya standar ciri (karakteristik) kepemimpinan pembina pramuka yang ideal, memungkinkan para pembina pramuka itu sendiri atau bahkan yang belum terekrut menjadi pembina pramuka akan termotivasi untuk terus meningkatkan diri. Peningkatan diri yang dimaksudkan ini bisa dilakukan melalui

upaya formal yang diselenggarakan oleh lembaga kepramukaan misalnya melalui kursus-kursus kepramukaan atau juga melalui upaya non formal lainnya yang diselenggarakan oleh lembaga di luar lembaga kepramukaan misalnya kursus-kursus instruktur, kursus kepemimpinan, dan lain sebagainya.

C. Rekomendasi

Berdasarkan pada pembahasan dan temuan yang telah dikemukakan di atas, dengan tidak mengesampingkan keterbatasan yang ada pada penulis, maka dikemukakan beberapa rekomendasi kepada pihak-pihak terkait yaitu :

1. SKB Purwokerto dan SKB lainnya

SKB Purwokerto dengan salah satu programnya yaitu latihan kepramukaan, tidak akan mampu mencapai keberhasilan yang optimal tanpa melibatkan berbagai unsur yang ada di dalamnya. Peranan Kepala sebagai penentu kebijakan perlu dilibatkan penuh. Karena beliau adalah pengendali semua unsur yang ada, untuk itu fungsikanlah sebagaimana mestinya. Bagi pamong belajar SKB yang bertugas sebagai pembina pramuka, hendaknya perlu menyadari akan tugas berat yang disandangnya. Posisikanlah diri saudara sebagai pembina pramuka dengan ciri (karakteristik) ideal yang dimilikinya untuk terus haus akan kemajuan, sehingga tidak hanya terpaku pada kondisi yang ada. Upayakan selalu berubah setiap saat dengan kemajuan dan pengembangan diri maupun lingkungannya. Bekerja samalah dengan staf lain sebagai sistem yang solid, niscaya akan tergapai ciri ideal yang selalu dicitakan oleh semua pihak. Iklim kondusif yang telah dibangun, pertahankanlah dan lestarikanlah, bila perlu untuk ditularkan pada penerusnya.

Dalam upaya mendapatkan pembina pramuka yang ideal tentunya perlu kiranya menerapkan prosedur rekrutmen tersendiri. Dalam hal ini dapat ditawarkan mengenai prosedur rekrutmen terhadap calon pembina pramuka sebagai berikut : (1) mendiagnosis kebutuhan pembina pramuka, (2) menyeleksi calon pembina pramuka (baik secara administrasi maupun kemampuannya), (3) pengesahan akad kerja sama/kesepakatan (baik tentang waktu, tempat, imbalan, sangsi, dan sebagainya), (4) orientasi (pengenalan).

SKB Purwokerto dan SKB lainnya perlu kiranya membentuk lembaga kursus atau latihan tersendiri yang berfungsi mendidik para pembina pramuka di lingkungannya agar mampu meningkatkan diri dalam menguasai sebanyak mungkin mengenai ciri (karakteristik) kepemimpinan yang ideal yang diidamkan itu, tentunya dengan sistem kursus atau latihan yang berbobot. Sistem berbobot yang dimaksud ialah dengan mengacu pada manajemen latihan (training) yang ada, dengan mengacu pada tahap perencanaan yang baik, pelaksanaan yang baik, dan evaluasi yang baik. Untuk menunjang program tersebut dapat bekerja sama dengan lembaga lain di luar SKB, misalnya dengan Kwartir Cabang Gerakan Pramuka, atau mungkin dengan lembaga yang bergerak di luar kepramukaan, namun programnya banyak mendukung kegiatan kepramukaan. Pada akhirnya akan tercipta para pembina pramuka yang berkualitas, sehingga misi SKB akan nampak jelas.

2. Peneliti selanjutnya

Penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini masih memiliki berbagai

keterbatasan, karena hanya berusaha mengungkap tentang ciri (karakteristik) kepemimpinan pembina pramuka. Untuk itu direkomendasikan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan studi dengan mengkaitkan tentang ciri kepemimpinan pembina pramuka ditinjau dari sistem latihannya. Pada akhirnya semoga hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan yang bermanfaat.

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada aspek ciri-ciri atau karakteristik kepemimpinan pembina pramuka, yang meliputi tipe atau gaya kepemimpinan pembina pramuka, sifat kepemimpinan pembina pramuka, peranan pembina pramuka dalam mengelola proses pembelajaran, interaksi pembina pramuka dalam membimbing anak didik. Itupun sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi yang ada, baik waktu maupun tempat penelitian. Disamping itu hasil studi ini diperoleh menggunakan pendekatan kualitatif yang tentunya memiliki beberapa kelemahan.

