

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan terkait manajemen rekrutmen

Disimpulkan dalam penelitian ini, bahwa pola-pola manajemen rekrutmen yang efektif bagi MB CDB adalah mempertimbangkan berbagai catatan berikut:

1. Sistem manajemen rekrutmen di MB CDB sebaiknya tidak hanya terbatas pada rekrutmen skala tahunan yang diprogramkan dalam Penerimaan Anggota Baru. Oleh sebab itu peneliti merancang adanya Sub-Program yang dipahami sebagai strategi promosi. Sub-Program ini bisa dijalankan secara reguler, baik itu mingguan, bulanan, dwi bulan, tri wulan, dan seterusnya. Sub-Program tersebut antara lain: Presentasi Berkala yang Berkaitan dengan MB CDB, Promosi Rutin di Media Sosial dengan Konten-konten yang menarik, serta Pertunjukan Promosi dengan menyesuaikan kapasitas. Jika Sub-Program ini bisa dijalankan, peneliti memiliki keyakinan bahwa jumlah peminat akan meningkat dan lebih stabil, karena strategi promosi yang dilakukan terus-menerus akan berpotensi membangun ketertarikan calon peminat serta menunjukkan keseriusan MB CDB berkaitan dengan kebutuhannya untuk menjaring anggota.
2. Terkait dengan pola jaringan dan hubungan relasional, disimpulkan dalam penelitian ini bahwa MB CDB memang masih sebatas memiliki jaringan internal saja, dan fakta menunjukkan bahwa MB CDB belum melakukan

ekspansi kepada jaringan eksternal, seperti sekolah-sekolah, *stakeholder*, patron, maupun pihak-pihak luar yang berpotensi sebagai sponsor atau pendukung lainnya. Penelitian ini mengaplikasikan suatu kerangka teoretik bahwa adanya jaringan yang ada harus diikuti dengan hubungan relasional atau pengelolaan yang intensif agar jaringan yang ada dapat terus mendukung dan menjalin kerja sama intensif dengan MB CDB UNY.

3. Terkait apresiasi kepada anggota MB CDB dari pihak kampus berupa *reward* juga menjadi catatan kesimpulan tersendiri. Peneliti memiliki keyakinan jika informasi mengenai *reward* kepada anggota MB CDB yang aktif dan memiliki prestasi dalam hal kedisiplinan maupun kejuaraan, dan itu dapat diinformasikan pula dalam Sub-Program sebagai strategi promosi, maka peneliti meyakini bahwa jumlah peminat akan meningkat dan bertahan pada target-target yang diharapkan.

Kesimpulan terkait manajemen pelatihan

Disimpulkan pula dalam penelitian ini terkait dengan manajemen pelatihan, yaitu perlunya membuat perombakan struktur pelatihan dan membuat sebuah rancangan implementasi baru dalam manajemen pelatihan demi mencapai efektifitas dari target-target yang direncanakan. Beberapa catatan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Pembaharuan dalam struktur kepelatihan yang merombak dua struktur yang telah ada sebelumnya. Struktur Pelatihan Pembaharuan yang telah dirancang oleh peneliti adalah suatu inovasi yang menurut peneliti memiliki kelebihan dibanding dua struktur sebelumnya, yaitu memaksimalkan setiap elemen dalam struktur pelatihan dengan didukung optimalisasi pada jajaran desainer atau direktur yang diambil dari

profesional maupun anggota terlatih yang terkonsentrasi pada tugasnya. Struktur Pelatihan Pembaharuan ini bisa diimplementasikan mulai pada tahun 2020 dan seterusnya, dengan diikuti evaluasi untuk melihat kelebihan maupun kekurangannya.

2. Penelitian ini menghasilkan rancangan implementasi yang cukup menyeluruh terkait bagaimana manajemen pelatihan hendaknya dijalankan. Rancangan implementasi tersebut terkait dengan upaya-upaya solutif demi mengatasi tiga kendala utama yang ditemukan peneliti di lapangan, yaitu Kompetensi Kepelatihan, Kedisiplinan, serta Sarana-Prasarana. Pada masing-masing kendala telah diuraikan mengenai sistem yang bisa dijalankan untuk perbaikan manajemen pelatihan di kemudian hari. Evaluasi pada rancangan implementasi ini juga akan menyesuaikan sejauh mana rancangan ini bisa diterapkan nantinya.
3. Target dalam keberhasilan manajemen pelatihan, yaitu tercapainya prestasi tertinggi MB CDB dalam kejuaraan, memang bukan satu-satunya parameter atau tujuan dari penelitian ini. Upaya untuk mencapai keberhasilan manajemen pelatihan dengan target prestasi tertinggi lebih sebagai upaya peneliti untuk mengetahui sejauh mana rancangan dan perombakan yang telah dilakukan peneliti bisa efektif untuk dijalankan. Pada sisi lain, manajemen pelatihan yang efektif dan sesuai target adalah sebuah pola yang diharapkan dapat terus mendukung konsistensi, kontinuitas, maupun keberlangsungan MB CDB di masa-masa mendatang.

Kesimpulan Umum

Peneliti juga sampai pada sebuah kesimpulan umum, bahwa manajemen rekrutmen dan manajemen pelatihan bukanlah suatu hal yang terpisah, melainkan saling berkaitan satu dengan yang lain. Efektifitas manajemen pelatihan juga turut ditentukan oleh efektifitas dalam manajemen rekrutmen. Bisa diasumsikan bahwa jika manajemen rekrutmen mengalami permasalahan, maka manajemen pelatihan juga akan mengalami permasalahan, terutama terkait proporsi dan kekuatan sumber daya yang ada.

Beberapa saran yang bisa disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Bagi MB CDB UNY

1. Terkait manajemen rekrutmen, MB CDB belum memiliki perencanaan sub-program lain selain PAB resmi yang diselenggarakan setiap tahun. Ke depan, usulan peneliti mengenai adanya sub-program menjadi sangat penting untuk dilakukan.
2. Jaringan yang dimiliki MB CDB sejauh ini masih lebih dominan jaringan internal, namun menurut peneliti, jaringan tersebut bisa diluaskan ke lingkup luar kampus demi mendukung salah satunya soal efektivitas pengelolaan dalam hal rekrutmen.
3. Perlunya MB CDB melakukan inovasi terkait sistem kepelatihan, misalnya dengan mengundang pelatih eksternal secara resmi dengan persetujuan rektorat sebagai kebijakan tertinggi organisasi.
4. MB CDB menunjukkan prestasi yang baik dalam lima tahun terakhir (2015-2019), namun sayangnya prestasi tersebut tidak bisa dikatakan meningkat dari waktu ke waktu.

5. Perlunya MB CDB berfokus pada kompetensi kepelatihan yang dipahami dalam arti yang luas dengan dukungan yang memadai. Hal ini bisa diupayakan melalui keikutsertaan MB CDB dalam program- program pengembangan kepemimpinan maupun manajemen kepelatihan korps.
6. Perlunya program apresiasi atau penghargaan yang diberikan oleh pihak kampus berkaitan dengan kedisiplinan dan prestasi bagi anggota MB CDB agar lebih memiliki komitmen dalam mendukung organisasi.

Bagi Penelitian Sesudahnya

1. Penelitian ini diharapkan memicu munculnya penelitian-penelitian serupa yang berkaitan dengan manajemen rekrutmen dan manajemen pelatihan. Objek penelitian yang bisa dipilih masih terhitung luas karena minimnya penelitian-penelitian semacam ini.
2. Penelitian dengan fokus pada manajemen rekrutmen dan pelatihan akan melengkapi penelitian-penelitian tentang tata kelola di luar topik-topik umum seperti tata kelola organisasi atau tata kelola kelompok musik.
3. Adanya rancangan implementasi mengenai manajemen rekrutmen dan pelatihan bisa menjadi formula atau setidaknya pemicu bagi penelitian-penelitian selanjutnya dengan topik serupa.
4. Penelitian ini diharapkan akan memicu penelitian lain dengan objek yang serupa namun dalam topik maupun variabel yang berbeda. Misalnya mengenai potensi UKM untuk meningkatkan *brand image* perguruan tinggi, sejauh apa UKM dapat menjadi *banchmark* atau parameter untuk melihat kualitas suatu perguruan tinggi.

5. Penelitian ini juga diharapkan mampu untuk membuka jalan bagi penelitian-penelitian lainnya yang mengkomparasikan pola manajemen suatu korps di lingkup perguruan tinggi atau profesional, dengan korps lain pada kedudukan yang sama. Upaya tersebut akan memicu tumbuhnya khazanah penelitian mengenai korps yang bisa dikatakan sejauh ini masih terbatas.



KEPUSTAKAAN

Ancona, James. 2008. *Rehearsal Technique For Front Ensemble*. Innovative Percussion Inc.

Burke, Roy, dan Steve Barron., 2014. *Project Management Leadership: Building Creative Teams*. Wiley.

Cong, Derrick., 2002. *Art Management*. Routledge. London.

DiMaggio, Paul. 1987. *Managers of The Arts: Careers and opinions of senior administrators of U.S. art museums, symphony orchestras, resident theaters, and local arts agencies*. Seven Lock Press

Gunarsa, Singgih D. 2008. *Psikologi Anak: Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Jakarta: PT BPK Gunung Mulia.

Imas Aulia Ruandini., 2016. *Skripsi Manajemen UKM Marching Band Citra Derap Bahana Universitas Negeri Yogyakarta*.

Jazuli, M., 2014. *Manajemen Seni Pertunjukan*. Graha Ilmu.

Kinardi., 2011. *Dunia Marching Band*. Jakarta: PT. Eksatama Pertiwi.

Hermawan, Marko S. 2010. *Interaksi Multidisiplin Ilmu dalam Sebuah Organisasi: Studi Kasus Organisasi Marching Band*. Binus International University, Jakarta.

Jacobs, Robert (ed.). 2002. *Successful Drum and Bugle Corps Management Reference Guide*.

M.M. Lawrence, 2016. *The History and Formation of the Military Band in Nineteenth-Century Britain*. A Thesis of Baylor University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Music

Miles, M.B & Huberman A.M. 1984, *Analisis Data Kualitatif*. Terjemahan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi. 1992. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.

Prayitno, Elida. 1989. *Motivasi dalam Belajar dan Berprestasi*. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.

Rajan, Rekha S., O'Neal, Ivonne Chand (Editor). 2008. *Arts Evaluation and Assessment: Measuring Impact in Schools and Communities*. Palgrave Macmillan. USA.

Summerlin, Lane Wendell, M.M., 2016. *The History and Development of the Front Ensemble in Drum Corps International*. Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Musical Arts in the Graduate School of The Ohio State University

Williamson, John. E., 2008. *Rehearsing The Band*. Meredith Music Publications.

Widodo, Suparno Eko., *Manajemen Pelatihan*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Website:

<https://www.uny.ac.id/>

