

BAB VI

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI



A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan lapangan dan pembahasan yang dikemukakan pada Bab IV, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Strategi pengorganisasian dalam rangka pelaksanaan manajemen atau pengelolaan sumber daya manusia khususnya tenaga administratif di perguruan tinggi termasuk STISI dapat dijadikan bahan kajian yang bermakna bagi upaya mendayagunakan personel dalam mencapai tujuan lembaga.
2. Pengorganisasian tenaga administratif STISI Bandung telah dilaksanakan, tetapi belum menyeluruh dalam setiap aspek pengorganisasian. Tujuan pengorganisasian belum tercapai. Dengan kata lain pengorganisasian tenaga administratif belum efektif.
3. Ketidak efektifan pengorganisasian tenaga administratif tersebut apabila ditinjau dari analisis lingkungan, penetapan visi dan kebijakan yang berlaku serta pemenuhan aspek pengorganisasian, kecenderungannya sebagai berikut:
 - a. Strategi pengorganisasian tenaga administratif belum sepenuhnya berdasarkan analisis lingkungan internal dan eksternal. Strategi pengorganisasian yang dilakukan mengenyampingkan aspek-aspek kekuatan dan kelemahan tenaga administratif serta kondisi internal STISI

- Bandung. Selain itu, belum pula memperhatikan peluang dan ancaman yang terjadi di luar organisasi. Pengorganisasian tenaga administratif belum terintegrasi dengan misi dan misi demikian pula elaborasi tujuan belum optimal dilaksanakan.
- b. Nilai dan kebijakan yang menjadi dasar pengorganisasian tenaga administratif, adalah kebijakan tentang struktur organisasi PTS, kebijakan strategis STISI dibidang pengembangan administrasi, pengembangan layanan dan manajemen SDM serta peraturan kepegawaian yang mengadaptasi dari peraturan pembinaan PNS.
 - c. Kebijakan struktur organisasi PTS menyebabkan STISI kurang mampu mengembangkan strategi serta menentukan kebijakan sendiri (otonomi). Kebijakan pilihan pengembangan layanan dan pengembangan administrasi dengan memprioritaskan pembinaan tenaga edukatif menyebabkan pembinaan terhadap tenaga administratif dikesampingkan.
 - d. Strategi pemberian tugas belum memperhatikan keserasian menyeluruh. Keserasian tugas hanya diukur dengan pemenuhan tugas tanpa mempertimbangkan pendidikan dan keahlian serta keterampilan.
 - e. Pemberian kewenangan dalam pelaksanaan tugas belum sepenuhnya sesuai dengan standar kerja yaitu urain kerja yang sudah digariskan untuk tenaga administratif. Hal ini disebabkan berbagai kendala yaitu jumlah personel yang kurang, pendidikan rendah dan keterampilan tidak merata.
 - f. Berkenaan dengan kesatuan perintah, pada bagian-bagian administrasi pada umumnya kepemimpinan cukup baik. Namun seringkali perintah

pada bawahan berbenturan dari pimpinan langsung dengan pimpinan lembaga (Ketua dan PUKET).

4. Pengorganisasian untuk tenaga administratif kurang memperhatikan akibatnya terhadap proses belajar mengajar. Tenaga administratif masih dianggap sebagai unsur pelengkap bukan sebagai unsur yang sama pentingnya dengan tenaga edukatif. Pengorganisasian yang telah dilaksanakan relevansinya sangat kurang dengan visi, misi dan tujuan yang telah dicanangkan.
5. Pengorganisasian yang telah dilaksanakan belum berpengaruh terhadap upaya meningkatkan kinerja tenaga administratif. Kinerja tenaga administratif masih sangat kurang dilihat dari efisiensi kerja, efektivitas kerja, produktivitas kurang serta rendahnya inovasi pegawai.
6. Kinerja yang rendah ditandai dengan produk kerja yang kurang memadai serta pelayanan tenaga administratif masih kurang optimal. Pelayanan yang diberikan dinilai kurang tepat waktu, reliability belum akurat, respon pegawai kurang serta belum adanya empathy untuk memberikan perhatian atau pelayanan secara optimal.
7. Pengorganisasian tidak maksimal disebabkan kebijakan dan manajemen yang kurang jelas dan kurang tegas. Sarana pendukung yang tidak memadai serta kondisi personel yang kurang baik dari segi kualitas maupun kuantitas.
8. STISI telah berupaya untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna pegawai melalui kegiatan pemberdayaan. Pemberdayaan dilakukan melalui pembinaan dan pemeliharaan pegawai serta pengembangan pegawai.

9. Pembinaan dan pemeliharaan pegawai khususnya tenaga administratif dilakukan cukup baik. Tetapi para tenaga administratif menganggap gaji yang diberikan sebagai kompensasi kerja masih sangat kurang.
10. Upaya pengembangan personel dianggap tidak adil dan tidak seimbang. Tenaga administratif tidak diberi kesempatan untuk mendapatkan bea siswa untuk melanjutkan pendidikan, pendidikan keterampilan diserahkan pada diri masing-masing dan tidak adanya jaminan peningkatan jabatan bagi tenaga administratif yang telah lulus menyelesaikan studinya.

B. Rekomendasi

1. Pengelolaan SDM hendaknya bersifat menyeluruh dan adil. Tenaga administratif walaupun dianggap sebagai pelengkap tetapi keberadaannya sangat menunjang terhadap proses pendidikan. Untuk itu, pengelolaannya harus dilakukan secara integral dan maksimal. Pengorganisasian tenaga administratif sebagai bagian dari sistem manajemen sumber daya manusia di STISI Bandung harus dilakukan dengan baik dan benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Hendaknya dilakukan perencanaan strategis melalui analisis lingkungan dan pengkajian yang sistematis pada seluruh aspek dalam organisasi STISI. Sistem pengelolaan SDM khususnya tenaga administratif dirombak total, dan perlu ketegasan untuk merubah sistem yang selama ini berlaku.

3. Jumlah pegawai diseimbangkan dengan beban kerja. Dan penempatan pegawai harus memperhatikan kesesuaian pendidikan keterampilan dengan pekerjaannya.
4. Pembinaan bagi tenaga administratif sama pentingnya dengan pembinaan pada tenaga edukatif. Sehingga sistem penggajian seharusnya dirubah dan disesuaikan dengan kondisi perekonomian dan standar gaji mutakhir.
5. Diberikan kesempatan seluas-luasnya kepada tenaga administratif untuk meningkatkan pendidikan dan keterampilannya. Karena dengan sumber daya yang andal akan menguntungkan terhadap lembaga.



