

## RANGKUMAN, DISKUSI, KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Rangkuman Hasil Penelitian

Sebagaimana telah dikemukakan pada bagian terdahulu bahwa tujuan penelitian ini ialah untuk mengungkapkan keadaan produktivitas tenaga edukatif IKIP Bandung, yang dapat diperinci menurut kelompok-kelompok tenaga edukatif laki - perempuan, tenaga edukatif golongan III dan golongan IV kelompok menurut masing-masing fakultas dan sebagainya.

Hasil pengolahan data yang diperoleh dapat dirangkum sebagai berikut :

1. Rata-rata produktivitas bidang pendidikan dan pengajaran tenaga edukatif IKIP secara keseluruhan - 1016,38, ini berarti 63,52 % dari skor ideal. Berdasarkan kriteria penafsiran, maka prosentase ini dapat dikatakan tinggi. Jika diperinci menurut kelompoknya, maka kelompok tenaga edukatif laki-laki produktivitasnya lebih tinggi - dari kelompok tenaga edukatif perempuan. Demikian pula produktivitas golongan IV lebih tinggi dari golongan III. Produktivitas kelompok laki-laki, golongan III dan golongan IV dapat dimasukkan ke dalam kategori tinggi, yaitu 65,35 % 62,01 % dan 65,02 %.

2. Rata-rata produktivitas bidang karya ilmiah dan penelitian yang dicapai oleh tenaga edukatif IKIP Bandung, secara keseluruhan ialah 580,02. Ini berarti 32,22 % dari skor ideal. Berdasarkan kriteria penafsiran, maka prosen -

tase yang diperoleh ini termasuk kategori rendah. Jika diperinci menurut kelompoknya, maka yang paling tinggi ialah golongan IV, kelompok laki-laki, golongan III dan kelompok perempuan. Berturut-turut prosentase produktivitasnya ialah 36,83 %, 34,65 %, 27,62 %, dan 22,75 %.

Produktivitas semua kelompok termasuk kategori rendah.

3. Apabila dibandingkan produktivitas tenaga edukatif menurut fakultas yang diteliti, maka produktivitas paling tinggi dicapai oleh tenaga edukatif dari FPTK (68,70%) dalam bidang pendidikan dan pengajaran.

Berturut-turut produktivitas :

FPMIPA	67,31 %
FIP	65,65 %
FPBS	64,39 %
FPIPS	59,02 %

Semua produktivitas fakultas termasuk tinggi, kecuali FPIPS tergolong cukup.

4. Produktivitas dalam bidang karya ilmiah dan penelitian paling tinggi dicapai oleh FPBS (36,11 %)

Berturut-turut produktivitas :

FIP	32,29 %
FPIPS	31,59 %
FPTK	31,25 %
FPMIPA	30,55 %

Produktivitas yang diperoleh masing-masing fakultas termasuk kategori rendah.

5. Perbandingan produktivitas dalam bidang pendidikan dan pengajaran antara golongan III dan golongan IV adalah sebagai berikut :

Fakultas	: golongan III	: golongan IV
FIP	: 63,75 %	: 66,92 %
FPIPS	: 56,35 %	: 61,44 %
FPBS	: 61,46 %	: 67,69 %
FPMIPA	: 67,03 %	: 67,63 %
FPTK	: 69,38 %	: 67,62 %

Produktivitas semua golongan pada masing-masing fakultas termasuk kategori tinggi, kecuali golongan III FPIPS termasuk rendah.

6. Perbandingan produktivitas dalam bidang karya ilmiah antara golongan III dan golongan IV ialah :

Fakultas	: golongan III	: golongan IV
FIP	: 28,82 %	: 34,61 %
FPIPS	: 27,12 %	: 35,65 %
FPBS	: 28,24 %	: 44,97 %
FPMIPA	: 27,43 %	: 34,13 %
FPTK	: 27,08 %	: 37,89 %

Produktivitas semua golongan termasuk kategori rendah.

7. Uji signifikansi dengan uji t dalam bidang pen - didikan dan pengajaran dapat dirangkum sebagai berikut :

Populasi :	Kelompok	t hitung:	t daftar:	hipotesis
				(0,95)
IKIP	:laki-laki-perempuan:	12,17	: 1,66	:ditolak
IKIP	: gol.III - gol.IV	: 1,19	: 1,66	:diterima
FIP	: gol.III - gol.IV	: 0,52	: 1,73	:diterima
FPIPS	: gol.III - gol.IV	: 1,65	: 1,68	:diterima
FPBS	: gol.III - gol.IV	: 1,20	: 1,75	:diterima
FPMIPA	: gol.III - gol.IV	: 0,07	: 1,77	:diterima
FPTK	: gol.III - gol.IV	: 0,17	: 1,80	:diterima

8. Uji signifikansi dengan uji t dalam bidang karya ilmiah dan penelitian dapat dirangkum sebagai berikut :

Populasi :	Kelompok	t hitung:	t daftar:	hipotesis
				(0,95)
IKIP	: laki-laki - perempuan:	4,25	: 1,66	:ditolak
IKIP	: gol.III - gol.IV	: 1,19	: 1,66	:diterima
FIP	: gol.III - gol.IV	: 0,98	: 1,73	:diterima
FPIPS	: gol.III - gol.IV	: 2,71	: 1,68	:ditolak
FPBS	: gol.III - gol.IV	: 3,45	: 1,75	:ditolak
FPMIPA	: gol.III - gol.IV	: 0,96	: 1,77	:diterima
FPTK	: gol.III - gol.IV	: 1,28	: 1,80	:diterima

9. Uji kesamaan lima rata-rata produktivitas bidang pendidikan dan pengajaran,serta bidang karya ilmiah dan penelitian antara FIP,FPIPS,FPBS,FPMIPA,dan FPTK menggunakan uji F dapat dirangkum sebagai berikut :

=====

Produktivitas : F hitung : F daftar : Hipotesis

-----

Pendidikan dan Peng-	:	:	:
ajaran	: 2,26	: 2,46	: diterima
Karya Ilmiah dan	:	:	:
Penelitian	: 0,21	: 2,46	: diterima

=====

Berdasarkan pengujian-pengujian hipotesis dan ke -  
berartian baik dari uji dua rata-rata, maupun uji lima ra-  
ta-rata, uji validitas, reliabilitas, dan uji normalitas, ma-  
ka harga-harga statistik yang diperoleh dapat dipertanggung-  
jawabkan untuk membuat penafsiran diskusi serta pengambilan  
kesimpulan terhadap populasi.

#### B. Diskusi hasil penelitian.

##### 1. Manajemen tenaga edukatif

Pada umumnya sebuah organisasi terdiri dari 5 unsur  
yaitu; "people, techniques, information, structure, purpose.  
People are the most important organizational element. Human  
Nature, which leads men to cooperate with one another and to  
divide productive efforts, is the essence of organization,  
(Shrode, 1974:5). Dengan demikian unsur manusia merupakan  
variabel yang amat penting dalam organisasi yang ditentu-  
kan oleh penampilannya, dalam melaksanakan tugas. Organi-  
sasi yang banyak menggunakan tenaga manusia maka ting -  
kat produktivitasnya akan ditentukan oleh manusia-manusia..

tersebut...."in a company with many employees and little automation productivity is likely to be determine largely by what the employees, rather than the machines do (Sutermeister, 1976 : 10). Lembaga pendidikan adalah sebuah organisasi yang banyak menggunakan orang, dan jarang menggunakan mesin. Oleh sebab itu orang-orang ini sangat menentukan berhasil tidaknya pencapaian tujuan organisasi.

Setiap organisasi selalu mempunyai tujuan , untuk memuaskan orang yang terlibat di dalam maupun di luar organisasi. "Nor organization can survive in the long run if does not meet the needs of some constituency. Government exists to serve the people, business firms serve their customers, charitable institutions serve the needy"(Robbins, 1978: 131). Demikian pula lembaga pendidikan harus memuaskan dalam pelayanan bagi mahasiswa, orang-orang lain yang terlibat di dalam organisasi dan masyarakat pada umumnya.

Sekarang ini banyak masalah yang dihadapi oleh perguruan tinggi, di antaranya ialah masalah jumlah tenaga edukatif sangat terbatas, dihadapkan dengan jumlah mahasiswa yang setiap tahun makin bertambah . Masalah keterbatasan tenaga edukatif ditambah lagi permasalahannya dengan dikaryakannya beberapa tenaga edukatif pada proyek-proyek pemerintah , dan masalah kualifikasi tenaga yang ada.

Peranan tenaga edukatif di perguruan tinggi sangat strategis ditinjau dari pembinaan akademik dan karakter mahasiswa. Peranan tenaga edukatif ini sangat menentukan, namun..

manajemen tenaga edukatif di perguruan tinggi ini belum mendapat perhatian sepenuhnya. Makagiansar menyatakan bahwa "masalah tenaga edukatif sangat peka terhadap perkembangan pendidikan tinggi dan salah satu penentu utama dalam menjaga kelangsungan, serta menjamin adanya suasana ketenangan dalam lembaga pendidikan tinggi. Oleh sebab itu pembinaannya harus dilakukan dengan cermat" (Makagiansar, 1981).

Tenaga edukatif adalah termasuk tenaga profesional, ia menetapkan apa yang baik, ia pembuat keputusan, ia menetapkan kebijaksanaan untuk mahasiswa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan profesionalnya. Karena sifat profesionalnya ini kadang-kadang timbul kesenjangan. Orang profesional merasa mempunyai otonomi luas karena keahliannya, yang kadang-kadang menimbulkan kurang perhatian terhadap lembaga. Kurang perhatian terhadap lembaga, berarti kurang perhatian pada mahasiswa, kurang perhatian terhadap pengembangan tri dharma perguruan tinggi, terutama bidang pendidikan pengajaran dan bidang karya ilmiah, penelitian. Dan tenaga edukatif bebas bergerak diluar bidang lembaga mengembangkan karir dalam bentuk lain. Kegiatan semacam ini tidak dapat dibiarkan berjalan terus. Administrator harus.. "menggerakkan mereka untuk tercapainya tujuan organisasi memelihara dan mengembangkan kecakapan serta kemampuan, untuk mendapatkan prestasi kerja yang sebaik-baiknya" (Musanef, 1983:12). Manajemen tenaga edukatif adalah manajemen tenaga profesional tidak dapat disamakan dengan manajemen

tenaga non profesional. Kontrol yang ketat akan menimbulkan frustrasi, dan kehilangan gairah kerja yang menyebabkan turunnya produktivitas. Oleh sebab itu penulis melihat dalam pembinaan tenaga edukatif ini sangat diutamakan kearah tercapainya tujuan peningkatan produktivitas, dalam arti produktivitas individu dalam rangka meningkatkan produktivitas lembaga.

Peningkatan produktivitas ini sejalan dengan kebijaksanaan pemerintah dalam bidang pendidikan tinggi tahun 1983/1984 antara lain.

1. Meningkatkan daya tampung dan produktivitas perguruan tinggi.
2. Mendorong penyusunan buku-buku pelajaran terutama di bidang yang kadar subjektivitas penggarapnya tinggi, seperti ilmu-ilmu sosial dan humaniora.
3. Menata kembali prosentase waktu mengajar dosen di dalam dan di luar universitas.
4. Melaksanakan wawasan alma mater dalam upaya menjadikan perguruan tinggi sungguh-sungguh menjadi lembaga ilmiah dan dalam upaya menjadikan kampus sungguh-sungguh menjadi masyarakat ilmiah (Nugroho Notosusanto, 1983 : 11).

Beberapa kebijaksanaan dalam bidang pendidikan di atas, nampaknya memberi tekanan kepada usaha peningkatan produktivitas tenaga edukatif dengan cara mendorong penyusunan buku-

buku dan menata kembali jam mengajar tenaga edukatif. Ini tentu bertujuan agar waktunya lebih banyak dicurahkan untuk kebutuhan di dalam lembaga. Tenaga edukatif harus lebih banyak melakukan kegiatan tri dharma perguruan tinggi. Kegiatan tenaga edukatif dalam melaksanakan tugasnya, tidak dibiarkan bebas tanpa kontrol, tapi diadakan semacam kontrol kualitas. Dardji Darmodihardjo menyatakan beberapa alternatif untuk melaksanakan kontrol kualitas ini yaitu :

1. Kontrol kualitas adalah tanggung jawab pimpinan lembaga.
2. Kelompok inti yang terdiri dari anggota staf pengajar dan administrator dalam lembaga dilatih untuk melakukan kontrol kualitas lembaga tersebut.
3. Penggunaan konsultan (tidak berarti konsultan luar negeri), untuk memberi saran dan nasehat kepada administrator dan staf pengajar, mengenai cara-cara melakukan kontrol kualitas lembaga (Dardji Darmodihardjo, 1981:11).

Aparat kontrol kualitas, diharapkan dapat membantu peningkatan produktivitas baik kuantitas maupun kualitas. Dengan demikian lembaga atau organisasinya benar-benar menjadi sebuah organisasi yang efektif. "Organisasi yang benar-benar efektif akan berusaha menciptakan suasana kerja dalam mana para pekerja bukan hanya melaksanakan persyaratan kerja mereka yang utama saja, tetapi juga memikul tanggung jawab berpikir dan bertindak secara kreatif demi peningkatan efisiensi maupun usaha menuju tujuan" (Steers, 1980:127). Tenaga edukatif dalam lembaga pendidikan juga demikian, ..

tidak hanya memikirkan asal tugas-tugas perkuliahan sebagai tugas utama telah berjalan lancar, tapi juga turut memikirkan bagaimana usaha memperbaiki kualitas dan meningkatkan kuantitas produktivitas masing-masing individu dalam rangka meningkatkan produktivitas lembaga.

## 2. Produktivitas Tenaga Edukatif

Produktivitas tenaga edukatif dalam arti kata produktivitas individu, sangat menentukan produktivitas lembaga. "Produktivitas organisasi sekolah sebagaimana yang nampak dalam bentuk efektivitas dan efisiensi pengelolaannya serta kuantitas dan kualitas lulusannya, banyak ditentukan oleh "work performance" dari personil sekolah" (Andi Undap, 1983 :2). "Work performance" ini adalah merupakan sebagian dari produktivitas individu tenaga edukatif. Gilmore secara lebih luas menyatakan individu yang produktif ialah "who is making a tangible and significant contribution in his chosen field" (Gilmore, 1974:6).

Jadi individu yang produktif ialah individu yang menghasilkan kontribusi bermanfaat bagi lingkungannya. Individu yang tidak memberi manfaat bagi lingkungannya, dengan kata lain mementingkan diri sendiri dinyatakan sebagai individu yang tidak produktif. Tipe individu yang tidak produktif ini diklasifikasikan "The receptive orientation, the exploitative orientation, the hoarding orientation, and the marketing orientation" (Erich Fromm, 1975 : 70).

Keempat tipe individu di atas mementingkan diri sendiri, mereka mengambil dari luar sebanyak-banyaknya, dan tidak mengeluarkan apapun dari dirinya yang konstruktif, atau yang memberi kontribusi bermanfaat bagi masyarakat lingkungannya.

Sedangkan individu yang produktif digambarkan oleh Erich Fromm sebagai individu yang memiliki rasa "love".

"Love is union with somebody or something, outside oneself, under the condition of retaining the separateness and integrity of one's own self. This kind of love, the mystical experience of union, includes erotic love, maternal love, the feeling of human solidarity, and also self-love; it is a cardinal point that one cannot love others unless he loves and respects himself. Such love includes the attitudes of care, responsibility, respect, and knowledge with regard to the other. In the productive orientation the individual is creative rather than destructive, and he realizes and accepts himself as an individual, rather than conforming to convention and losing himself in the herd" (Cofer and Appley, 1980 : 668 ).

Tenaga edukatif yang produktif berdasarkan uraian di atas ialah tenaga edukatif yang cinta pada pekerjaannya cinta kepada mahasiswa, dan kreatif dalam tugasnya, serta memberikan kontribusi bermanfaat pada lingkungan di mana ia bekerja.

Penelitian ini menemukan bahwa produktivitas tenaga edukatif IKIP Bandung, dalam bidang pendidikan dan pengajaran baru mencapai 63,52 % dari skor ideal, sedangkan dalam bidang karya ilmiah dan penelitian baru mencapai 32,22 % Tingkat pencapaian produktivitas ini belum begitu menggemirakan, dan masih banyak kemungkinan untuk ditingkatkan.

Beberapa item yang penulis teliti, dapat dikemukakan tingkat pencapaian produktivitasnya sebagai berikut.

1. Dalam proses belajar mengajar, tenaga edukatif telah melaksanakan pemberian nilai terhadap tugas-tugas mahasiswa (mencapai 90,71 % dari skor ideal)
2. Untuk memberi pelayanan kepada mahasiswa, tingkat kehadiran di kantor dan di ruang kuliah mencapai 80,95 %.
3. Dalam cara memberi nilai, dan meluluskan mahasiswa pada setiap kesempatan tentamen mencapai 77,62 %.
4. Mengadakan tentamen ulangan dan remedial mencapai 76,43%
5. Tingkat ketidakhadiran dalam memberi kuliah cukup rendah, karena kehadiran memberi kuliah mencapai 76,19 %.
6. Jumlah matakuliah yang dipegang, ekuivalen dengan jumlah 12 sks, baru mencapai 73,33 %, artinya belum semua tenaga edukatif bekerja penuh 12 sks sebagaimana yang diwajibkan. Dalam hal ini belum diperhitungkan unsur pejabat yang mempunyai EWMP (Ekivalensi Waktu Mengajar Penuh) tersendiri.
7. Lamanya tenggang waktu mengumumkan hasil tentamen mencapai 70,48 % dari waktu ideal.
8. Mengembalikan tugas-tugas mahasiswa yang sudah dikoreksi, mencapai 61,90 %.
9. Untuk kegiatan terstruktur dan mandiri, para tenaga edukatif, belum sepenuhnya memberi tugas-tugas, dan baru mencapai 45,71 % dari skor ideal.

Beberapa item dalam bidang karya ilmiah dan penelitian memperlihatkan tingkat pencapaian sebagai berikut :

1. Ikut berperan apakah sebagai pemrasaran, pembahas, moderator, penyelenggara, ataupun sebagai peserta seminar/diskusi tingkat jurusan, mencapai 70,95 %.
2. Menulis makalah untuk seminar, mulai dari tingkat internasional sampai ke tingkat jurusan sudah mencapai 70 %
3. Berperan serta dalam seminar di tingkat fakultas mencapai 54,29 %
4. Ikut dalam tim penelitian mencapai 39,52 %
5. Sudah mengadakan penelitian mandiri mencapai 32,86 %
6. Berperan serta dalam kegiatan seminar tingkat institut, mencapai 27,62 %
7. Hasil-hasil penelitian yang telah didokumentasi di perpustakaan 24,52 %.
8. Menyusun buku teks, bukan diktat kuliah ,21,67 %
9. Menterjemahkan buku asing dan diterbitkan, 12,86 %
10. Menulis artikel di majalah ilmiah 11,90 %
11. Menulis di surat kabar terbitan Bandung, 7,62 %
12. Menulis di media masa tingkat nasional terbitan Jakarta mencapai 4,29 %.

Melihat masih rendahnya tingkat pencapaian produktivitas bidang karya ilmiah dan penelitian ini, maka masih banyak kegiatan yang dapat dilakukan oleh institut, fakultas ataupun jurusan dalam rangka meningkatkan produktivitas tenaga edukatif. Kegiatan tersebut misalnya mengadakan seminar/diskusi secara rutin seperti yang telah dilaksanakan

oleh beberapa fakultas. Dan dalam setiap kegiatan tersebut harus dilibatkan banyak tenaga edukatif, agar semua dapat bekerjasama dan berperan serta.

Menteri Tenaga Kerja Sudomo menggariskan sebuah falsafah yang dikenal dengan "Proni Semut Hitam" (harian Kompas 30 April 1984).

Semut hitam mempunyai sifat sosial dan terorganisasi rapi dalam kelompok. Mereka bekerja dalam tim yang kompak. Mereka rajin. Komunikasi di antara mereka baik, dan mereka mempunyai semangat tinggi, trampil, cekatan dan produktif.

Lebih lanjut Sudomo menyatakan bahwa tenaga kerja sebagai unsur pokok, perlu mendapat perhatian dalam pembinaannya, terutama pembinaan mental dan motivasi yang baik, sebagai pekerja yang tekun, disiplin tinggi dan penuh pengabdian.

Sehubungan dengan tenaga edukatif, yang tergolong ke dalam tenaga profesional, tentu juga memerlukan pembinaan, namun pembinaannya tentu tidak dapat disamakan dengan pembinaan tenaga kerja, buruh pabrik. Bagaimana mengarahkan pembinaan tenaga edukatif yang baik, tentu memerlukan pengkajian secara seksama.

Berikut ini penulis kemukakan beberapa pandangan yang dapat memperjelas mengapa tingkat produktivitas tenaga edukatif rendah.

1. Performans dan perkembangan seorang tenaga edukatif, tidak terlepas dari latar belakang pendidikan, sewaktu dia menjadi mahasiswa (pre service training) dan jenis pendidikan dalam jabatan yang ia tempuh (in service training).

Suatu pandangan berdasarkan hasil penelitian William K. Cummings (1981 :35) menyatakan bahwa di Indonesia mereka yang menamatkan perguruan tinggi nampaknya terdidik secara minim, kurang dalam pengetahuan dasar dan terutama kemampuan memeraktekannya, lemah dalam penguasaan bahasa asing dan belum mengenal bacaan internasional yang menyangkut bidang pengetahuan mereka. Mahasiswa-mahasiswa yang menamatkan studi pada sebuah perguruan tinggi dapat diangkat menjadi tenaga edukatif pada perguruan tinggi yang bersangkutan. Cummings menyatakan lebih lanjut bahwa bagian terbesar tenaga edukatif di Indonesia belum punya pengalaman luar negeri, dan memiliki hanya sedikit pengetahuan tentang literatur luar negeri dan banyak yang masih asing dengan materi kuliah atau penelitian yang diadakan di luar perguruan tinggi mereka sendiri. Hal ini tentu akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga edukatif yang mempunyai latar belakang yang lemah, apalagi jika tidak diimbangi dengan latihan dalam jabatan atau studi lanjutan misalnya ke Pasca Sarjana.

Suatu survai pemerintah yang dilakukan tahun 1969 , menunjukkan bahwa hanya 25 % guru SD memiliki kualifikasi yang memadai untuk tugas-tugas mereka. Kekurangan yang serupa juga dijumpai pada pendidikan yang lebih tinggi. Pada tingkat perguruan tinggi, tidak ada definisi resmi tentang istilah "mampu". Mahar Marjono juga menyatakan bahwa selain sarana yang jika ada uang pasti akan dapat di bangun, kita pun juga kekurangan tenaga pengajar yang "qualified" (Mahar Marjono, 1981 : 60 ).

2. Masalah kekurangan biaya akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas. Biaya rendah dalam dunia pendidikan ini diungkapkan oleh C.E. Beeby (1974 : 62). Jumlah seluruh uang yang tersedia untuk pendidikan tidak seimbang untuk mengusahakan pertumbuhan sistem sekolah dan secara umum kurang sekali untuk apa yang dibutuhkan buat perbaikannya. Hanya tersisa sedikit sekali dana untuk perawatan, peralatan, dan administrasi sekolah, buku-buku dan servis untuk peningkatan mutu. Gaji tenaga pengajar sangat rendah. Tugas mengajar secara penuh tidak cukup untuk menjamin kebutuhan keluarga, kecuali dicukupi dengan cara lain. Generalisasi ini berlaku untuk semua tingkat dari sistem pendidikan. Jadi tidak ada satu tempat di manapun yang menerima cukup dana dari pemerintah. Keterbatasan keuangan ini melanggengkan kondisi kualitas yang rendah ini, jika tidak ada suatu keberanian berupa keberanian fisik, keberanian sosial, keberanian moral, keberanian kreatif (Achmad Sanusi, 1984 : 11) untuk mengatasinya.
3. Kekurangan buku-buku pada perpustakaan perguruan tinggi adalah sebagai pengaruh dari kurangnya dana yang tersedia. Di Universitas Indonesia hanya ada 500.000 buku, seharusnya jumlah itu mendapai 1.000.000 (Mahar Marjono, 1981 : 62). IKIP memiliki 75.000 buku dengan hanya 33.000 judul. Jumlah mahasiswa IKIP 13.000 orang. Jika diambil perbandingan normal 1 mahasiswa 20 buku, maka perpustakaan IKIP harus memiliki 260.000 buku.

Buku di negeri kita memang mahal. Dosen saja sulit menjangkaunya apalagi mahasiswa. Jika kita tinjau lebih lanjut tenaga edukatif, dan para mahasiswa yang berkunjung ke perpustakaan, jumlahnya juga sangat minim. Data perpustakaan IKIP menunjukkan bahwa dosen yang berkunjung ke perpustakaan ada sejumlah 18 orang per hari, dan mahasiswa ada 400 orang per hari.

Normalnya jumlah pengunjung perpustakaan harus 10 % dari jumlah seluruhnya. Jika jumlah tenaga edukatif golongan III a ke atas ada 600 orang, maka seharusnya pengunjung perpustakaan ada 60 orang, kenyataan ada 18 orang ( 30 %), inipun sebagian besar adalah para siswa FPS. Demikian pula mahasiswa ada sejumlah 13.000 orang, seharusnya pengunjung perpustakaan ada 1.300 orang, kenyataan hanya ada 400 orang ( 3 % ). Tapi jika para pengunjung mencapai angka normal, luas perpustakaan tidak akan sanggup menampung , karena sempitnya ruang yang ada. Idealnya indeks lantai perpustakaan dibandingkan dengan mahasiswa 1 mahasiswa berbanding 1 m<sup>2</sup>. Jadi seharusnya perpustakaan IKIP harus seluas 13.000 m<sup>2</sup>, sedangkan yang sekarang ada 1.200 m<sup>2</sup>.

Muangthai dan Malaysia dapat mengatasi kesulitan perbukuan dan perpustakaan ini. Muangthai sebuah perguruan tingginya memiliki perpustakaan dengan gedung berlantai enam, penuh dengan buku. Malaysia mengatasinya dengan mendirikan toko buku dan menjual buku dengan harga murah dibandingkan dengan harga pasar.

#### 4. Masalah kesibukan tenaga edukatif.

Dalam situasi seperti sekarang ini di mana kondisi gaji kurang mencukupi, mengharuskan tenaga edukatif mencari penghasilan tambahan dengan bekerja di tempat lain. Gaji seorang tenaga asisten baru Rp. 36.000 sebulan, ini jelas tidak mencukupi, dan ini merupakan penyebab utama mereka harus mencari nafkah lain. Mahar Marjono menyatakan jika dihitung tenaga edukatif tersebut cukup banyak, seperti di fakultas kedokteran UI ada 600 tenaga edukatif, dengan jumlah mahasiswa 900 orang, berarti 1 : 1,5, tapi yang efektif hanya 200 orang. Yang tidak efektif itu ialah mereka yang memiliki pekerjaan lain yang cukup banyak di luar. Dia akan sulit berperan sebagai pendidik yang berfungsi baik. Banyak staf pengajar, waktu yang mereka berikan untuk pendidikan di kampus tidak mencerminkan jumlah jam yang seharusnya diberikan (Mahar Marjono 1981 : 63 ). Buat IKIP masalah ini masih perlu diteliti. Dari pernyataan Mahar Marjono di atas dapatlah di bayangkan betapa sulitnya tenaga edukatif tersebut, melaksanakan pengajaran remedial, mengumumkan tentamen dengan segera, mempersiapkan perkuliahan secara baik, dan merencanakan pemberian tugas kepada mahasiswa.

5. Calon mahasiswa yang kurang bermutu, akan turut berpengaruh terhadap produktivitas yang dicapai. Timbul rasa kurang bergairah dari tenaga edukatif untuk bekerja keras melatih mahasiswa, memberi tugas secara berencana, memberi nilai tugas dan mengembalikan tugas-tugas mahasiswa.

"Kualitas calon-calon mahasiswa kita makin parah. Kalau dalam penerimaan mahasiswa lewat ujian saringan "passing level " kita pertahankan dengan ketat, jumlah mahasiswa baru yang dapat diterima tidak akan cukup untuk mengisi bangku perguruan tinggi yang ada, karena itu yang di bawah passing level harus diambil (Mahar Marjono 1981 : 63). Tetapi harus diakui bahwa ujian saringan masuk perguruan tinggi tersebut, memang tidak mencerminkan prestasi calon mahasiswa yang sesungguhnya.

Banyak bahan tes yang belum dipelajari siswa di sekolahnya. Oleh sebab itu ada perguruan tinggi menyelenggarakan coaching kepada mahasiswa baru, agar memiliki wawasan yang setingkat terhadap bidang ilmu yang akan dipelajari lebih lanjut. Kegiatan mengadakan coaching ini, tentu membutuhkan kegiatan, kreativitas dari tenaga edukatif perguruan tinggi yang bersangkutan. Tenaga edukatif yang kreatif dan produktif, akan sangat membantu meningkatkan produktivitas lembaga dikemudian hari.

6. Masalah produktivitas tenaga edukatif laki-laki dan perempuan, sangat menarik bagi penulis, karena menurut pengamatan terakhir calon pelamar masuk IKIP lebih banyak wanita daripada laki-laki. Namun yang diterima masih banyak laki-laki daripada perempuan, yaitu dengan perbandingan 1 : 1,5.

Kecenderungan perkembangan ini, harus menjadi pemikiran bagi kita semua, bagaimana memanfaatkan tenaga edukatif perempuan agar memiliki produktivitas yang tinggi. Masalah penampilan tenaga laki-laki dan perempuan ini, penulis dapat mengemukakan beberapa hasil penelitian sebelumnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Budiono, seorang doktor dalam bidang economics of education, menyatakan bahwa di tingkat SD, ternyata tenaga pengajar wanita lebih produktif secara signifikan dibandingkan dengan tenaga pengajar laki-laki (Budiono, 1980:30). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Andi Undap terhadap guru-guru SPG di Manado (1983), terhadap guru-guru SMEA Bandung oleh Idochi Anwar (1984), dan terhadap guru-guru SMP /SMA di Sumatera Barat oleh Nurtain (1983), menyatakan bahwa tidak ada perbedaan penampilan kerja antara guru laki-laki dan guru wanita. Penulis menemukan bahwa di IKIP Bandung, terdapat perbedaan yang signifikan antara produktivitas tenaga edukatif laki-laki dan tenaga edukatif perempuan. Kemungkinan perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan suasana, disiplin pengawasa, pengaturan jam kerja, beban tugas antara SD-SM TP /SMTA dan perguruan tinggi. Murid-murid SD, masih sangat membutuhkan rasa kasih sayang, rasa keibuan, yang tentu sangat berbeda dengan harapan seorang mahasiswa. Di SMTP dan SMTA pengawasan kepala sekolah, sangat terasa, dan paling disegani kewibawaannya, apalagi pengawasan dari kantor dinas pendidikan dan kebudayaan. Suasana pengawasan ini, tidak begitu terasa dan tidak kentara di IKIP Bandung.

Penelitian ini juga mengungkapkan, bahwa produktivitas golongan III tidak berbeda secara signifikan dengan golongan IV.

Hasil penemuan penelitian ini, jika dibandingkan dengan penemuan para peneliti lain dalam bidang performans kerja guru-guru, ditemukan beberapa persamaan. Penulis menemukan bahwa produktivitas golongan III dan golongan IV, tidak berbeda secara signifikan.

Idochi Anwar, meneliti performans kerja guru-guru SMEA di kotamadya Bandung, dan menemukan bahwa, tidak terdapat perbedaan yang berarti mengenai performans kerja guru antara guru-guru yang telah bekerja di sekolah kurang dari 5 tahun dengan yang telah bekerja lebih dari 5 tahun, ( $t$  hitung 0,855 dan  $t$  daftar (0,975) = 1,99) (Idochi Anwar, 1984 : 147). Penelitian ini juga menemukan bahwa tidak terdapat perbedaan yang berarti mengenai performans kerja guru yang berumur lebih dari 40 tahun dengan guru yang telah berumur kurang dari 40 tahun.

Hasil penelitian guru-guru SPG di Manado (Andi Undap, 1983 : 132) menemukan bahwa tidak terdapat perbedaan yang berarti tentang penampilan kerja guru-guru yang bermasa kerja kurang dari lima tahun, dengan guru-guru yang bermasa kerja lima tahun lebih ( $t$  hitung 0,06,  $t$  daftar (0,975) dk 65 = 2,00).

Hasil penelitian terhadap guru-guru SMP dan SMA di Sumatera Barat (Nurtain, 1983 : 470), menemukan bahwa tidak terdapat hubungan antara faktor lama dinas dan taraf kematangan guru. Penemuan ini mengisyaratkan bahwa lama dinas seseorang tidaklah merupakan jaminan kematangan secara..

psikologis. Penelitian ini juga menemukan bahwa tidak terdapat hubungan antara golongan/pangkat guru dan taraf kematangan guru. Penemuan-penemuan tersebut, nampaknya sesuai dengan hasil penelitian penulis terhadap tenaga edukatif di IKIP Bandung. Penulis beranggapan bahwa banyak kegiatan yang masih perlu ditingkatkan di IKIP Bandung, baik yang menyangkut kegiatan pendidikan/pengajaran maupun kegiatan dalam penelitian. Kegiatan penelitian nampaknya sangat penting dilakukan terus menerus, sebab adanya perubahan-perubahan pesat dalam bidang pendidikan. Seperti dinyatakan : If there is one thing we can be sure of in education today, it is change. The educational ostrich is extinct. The educational ecology has been undergoing tremendous change, and the patterns of change are affecting all facets of the educational structure (Mauriel, 1971 :17).

Jika sekarang ini diadakan pembinaan maka bidang penelitian, dan penulisan karya ilmiah, perlu mendapat perhatian serius, karena dari hasil penelitian ini tingkat produktivitas dalam bidang ini rendah.

### C. Kesimpulan

Setelah penulis menguraikan hasil penelitian ini , maka berdasarkan data yang diperoleh, hasil pengolahan dan analisis, serta pengujian hipotesis, maka akhirnya sampailah penulis pada beberapa kesimpulan :

1. Rata-rata produktivitas tenaga edukatif IKIP Bandung dalam bidang pendidikan dan pengajaran, dapat digolongkan secara kualitatif kedalam kategori tinggi (63,52%). Ini berarti tenaga edukatif sudah memberikan prestasi kerja yang tinggi dalam pelayanan terhadap mahasiswa, seperti memberi perkuliahan, memberi tugas, memeriksa tugas, memberikan tentamen, kecepatan mengumumkan tentamen, membimbing skripsi dan sebagainya. Prosentase di atas di ambil secara rata-rata dari total variabel yang diteliti. Variabel produktivitas yang diteliti tersebut, ada yang mencapai prosentase tinggi sekali seperti tenaga edukatif telah memberi nilai tugas-tugas yang dikerjakan oleh mahasiswa (90,71 %). Jadi tugas-tugas mahasiswa tidak dibiarkan saja, tanpa dinilai, tapi cukup diperhatikan untuk bahan pertimbangan kelulusan mahasiswa dalam setiap matakuliah. Variabel yang masih lemah ialah kegiatan tenaga edukatif, mempersiapkan, memberikan tugas-tugas secara rutin (45,71 %). Ini berarti masih banyak tenaga edukatif yang belum memberi tugas, sebagai suatu bagian kegiatan proses belajar mengajar yang terstruktur dan mandiri. Produktivitas bidang pendidikan dan pengajaran ini masih dapat lebih ditingkatkan lagi, karena prosentase yang diperoleh masih belum mendekati maksimal.

Produktivitas dalam bidang karya ilmiah dan penelisecara kualitatif dapat digolongkan kedalam kategori rendah (32,22 %). Produktivitas dalam bidang ini, kurang mengembirakan, pada hal bidang penelitian adalah termasuk tugas pokok tenaga edukatif, ini masih dapat ditingkatkan.

2. Produktivitas tenaga edukatif laki-laki lebih tinggi dari produktivitas tenaga edukatif perempuan. Setelah diuji dengan uji t, ternyata perbedaan ini signifikan, baik dalam bidang pendidikan dan pengajaran maupun dalam bidang karya ilmiah dan penelitian.

3. Dalam bidang produktivitas pendidikan dan pengajaran, tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara tenaga edukatif golongan III dan golongan IV. Sedangkan dalam bidang karya ilmiah dan penelitian diperoleh perbedaan signifikan antara produktivitas golongan III dan golongan IV pada FPIPS dan FPBS. Pada fakultas lainnya tidak terdapat perbedaan secara signifikan.

4. Ada perbedaan produktivitas tenaga edukatif masing-masing fakultas, tapi perbedaan tersebut tidak meyakinkan baik dalam bidang pendidikan dan pengajaran, maupun dalam bidang karya ilmiah dan penelitian.

5. Dalam hal produktivitas bidang pendidikan dan pengajaran yang sudah mencapai tingkat tinggi sekali ialah memberi nilai tugas-tugas mahasiswa (90,71%). Produktivitas memberi pelayanan kepada mahasiswa dengan kehadiran di kantor dan di ruang kuliah (80,95 %). Mengenai pelaksanaan kewajiban memberi kuliah sebanyak 12 sks, tampak pembebanan kurang merata, ada tenaga edukatif yang memberi kuliah lebih dari 12 sks, dan ada yang hanya 2 sks. Dalam hal ini belum diperhitungkan unsur pejabat, yang memiliki EWMP (Ekivalensi Waktu Mengajar Penuh) tersendiri. Tingkat prestasi te -

rendah ditemukan pada bagian pemberian tugas untuk kegiatan perkuliahan terstruktur, yang harus dikerjakan mahasiswa di rumah. Kegiatan terstruktur diarahkan oleh tenaga edukatif dengan memberi tugas-tugas kepada mahasiswa berupa, penyusunan makalah, laporan buku, pemecahan soal-soal, studi lapangan dan sebagainya. Prestasi yang dicapai dalam bidang ini, 45,71 % dari skor ideal.

6. Dalam bidang kegiatan ilmiah dan penelitian produktivitasnya rendah (32,22%). Prestasi paling tinggi dicapai dalam peran serta tenaga edukatif pada kegiatan seminar/diskusi tingkat jurusan (70,95 %). Sedangkan prestasi rendah sekali dalam hal menulis di media massa terbitan Jakarta/tingkat nasional (4,29 %), menulis di surat kabar terbitan Bandung (7,62 %), menulis artikel di media ilmiah (11,90 %), menterjemahkan literatur asing dan diterbitkan (12,86 %).

#### D. Rekomendasi

Rekomendasi ini ditujukan umumnya kepada pemerintah, (Depdikbud), khususnya kepada administrator dan tenaga edukatif di IKIP Bandung.

1. Penelitian yang penulis lakukan ini berada dalam ruang lingkup administrasi pendidikan, menyangkut manajemen personil yang berkaitan pula dengan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia dinyatakan Menteri Polkam, meliputi semua energi, keterampilan, bakat dan pengetahuan manusia yang dipergunakan, secara potensial dapat atau harus dipergunakan untuk tujuan produksi dan jasa-jasa yang bermanfaat (Menteri Polkam, Simposium Alumnas, 1983). Sumber daya manusia tersebut harus dapat kita manfaatkan sebesar-besarnya, sehingga betul-betul mengarah kepada kegiatan yang produktif. Oleh sebab itu pembinaan personil dimanapun mutlak diperlukan, apalagi di dunia perguruan tinggi. Hasil akhir dari pembinaan sumber daya manusia ini ialah peningkatan produktivitas kerja (Menteri Tenaga Kerja, Simposium Alumnas, 1983). Kita menyadari bahwa tenaga edukatif jumlahnya sangat terbatas. Penambahan tenaga edukatif secara mendadak tidak dapat dilakukan, karena terben- tur berbagai masalah, dan yang lebih penting ialah masalah kualifikasi tenaga edukatif itu sendiri.

Tenaga edukatif yang adapun, dilaporkan semuanya tidak berkualifikasi baik. Banyak pula di antara mereka yang tidak mampu mengajar secara baik, dan ketinggalan dalam penguasaan ilmu pengetahuan, (UNESCO, 1972 : 36)

Dalam laporan Unesco, dalam beberapa negara dijumpai bahwa,

"The pressure of expansion has led to the recruitment of teaching staff of inferior academic qualifications and experience" (Laporan Unesco 1972 :36). Padahal sekarang kemajuan dalam perkembangan ilmu pengetahuan sangat pesat - sehingga "the knowledge acquired by personnel during the preservice period may be quickly outmoded" (Castetter, 1971: 273).

Oleh sebab itu adalah sangat penting diadakan pengembangan personal di perguruan tinggi . Masalahnya ialah biaya untuk melaksanakan pengembangan itu sangat terbatas, sedangkan hasil yang diperoleh dari pengembangan, tidak dapat dinikmati cepat, inipun jika program pengembangan tidak salah arah. Oleh sebab itu program pengembangan personal harus dilaksanakan secara terarah, dan memilih orang-orang yang tepat baik tenaga pelaksana, maupun tenaga yang akan dikembangkan.

2. Masalah produktivitas individu, telah banyak menarik perhatian para ahli dalam berbagai bidang , terutama dalam psikologi, psikiatri, dan pendidikan. Para ahli berusaha untuk mengidentifikasi berbagai aspek yang mempengaruhi seseorang untuk produktif. Pada masa-masa permulaan, kebanyakan studi yang dilakukan menunjukkan bahwa kepribadian manusia merupakan fungsi dari aspek-aspek hereditas. Hal ini telah dilakukan misalnya oleh "Darwin(1859), Spencer (1864), dan Galton (1869). Juga studi dilaksanakan oleh Binet mengenai ukuran inteligen -

si (1905-1908) di mana ukuran inteligensi yang ada dikonstruksi sebagai suatu prediktor untuk hasil belajar di sekolah, menyimpulkan bahwa inteligensi dan abilitas terutama merupakan fungsi dari hereditas (Gilmore, 1974: 1).

Kemudian studi Erich Fromm menyatakan bahwa kepribadian itu memiliki dua aspek yaitu aspek watak dan aspek temperamen. Aspek temperamen memiliki ciri hereditas, dan aspek watak memiliki ciri yang dapat dipelajari dan dipengaruhi oleh pengalaman-pengalaman dari lingkungan.

Untuk menuju kepribadian yang produktif, maka watak seseorang harus dibentuk melalui pendidikan. Di sini muncul peranan tenaga edukatif yang sangat menentukan. Sebelum merubah watak anak didik, maka tenaga edukatif pada giliran pertama harus lebih dulu memperbaiki sikap menjadi kepribadian yang produktif, agar mereka dapat menjadi suri tauladan bagi anak didik.

3. Perguruan tinggi adalah merupakan suatu sistem, yaitu suatu kesatuan yang mempunyai komponen-komponen yang saling berhubungan untuk mengubah masukan menjadi luaran. Luaran perguruan tinggi mempunyai sifat ganda yaitu berupa lulusan/ mahasiswa yang menamatkan studinya, dan hasil penelitian serta pengabdian masyarakat. Untuk memperoleh luaran tersebut, perguruan tinggi sebagai sistem terbuka, dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor luar ialah faktor lingkungan atau masyarakat dengan segala macam karakteristiknya, seperti budaya, kebiasaan-kebiasaan, aturan-aturan,

faktor orang tua, faktor kelompok dan sebagainya. Variabel-variabel yang masuk ke dalam sistem pendidikan, tidak terlepas dari pengaruh lingkungan tersebut. Variabel-variabel yang masuk ke dalam sistem pendidikan ialah, tenaga edukatif, tenaga non edukatif, prasarana, sarana, kurikulum dan sebagainya. Oleh sebab itu pembinaan tidak hanya ditekankan kepada tenaga edukatif saja, tapi juga di arahkan kesegala bidang yang ikut dalam proses pendidikan .

4. Banyak pengertian pengembangan personal dikemukakan oleh para ahli. Namun penulis ingin mengutip salah satu di antaranya : Personnel development may be defined as all those planned activities that are designed to contribute to the improvement of instructional effectiveness and efficiency of professional staff members (Finch, 1982: 136). Dalam pengertian di atas pengembangan personal betul-betul sudah terarah ke pencapaian tujuan pengajaran yang efektif dan efisien. Diusahakan agar performans personal, keterampilan lebih meningkat, dan menimbulkan keinginan untuk mengembangkan dirinya sendiri. Harus diciptakan terbentuknya motivasi intrinsik untuk mengembangkan diri sendiri, sehingga produktivitas individu nya dapat meningkat, dan akhirnya akan meningkatkan produktivitas lembaga.

5. Beberapa langkah pembinaan tenaga edukatif yang penulis lihat ialah; Pertama-tama diadakan pengkajian terhadap hasil pekerjaan tenaga edukatif. Dinyatakan secara ..

jelas perincian tugasnya. Dengan demikian tugas individu - baik yang diharapkan, yang diduga, ataupun yang dinyatakan sesuai dengan yang digariskan oleh lembaga. Dengan demikian terdapat keserasian antara harapan dan kenyataan nomotetis dan idiografis . Kedua bagaimanapun juga harus ada imbalan materi yang memadai atas jasa /hasil karya tenaga edukatif, seperti bimbingan skripsi/tesis/disertasi, tentamen/ujian dan sebagainya. Rangsangan melalui kenaikan gaji/honorarium kadang-kadang kurang membawa hasil, sebab dalam batas-batas tertentu kenaikan gaji ini hanya dirasakan sementara. Jika kebutuhan meningkat menurut hirarki Maslow, maka kenaikan gaji itu tidak akan memadai lagi sebagai alat meningkatkan produktivitas. Ketiga pembinaan terus menerus dalam kelompok tenaga edukatif harus diintensifkan. Artinya tenaga edukatif senior harus selalu membina tenaga junior. Proses pembinaan ini harus merupakan satu pola yang terorganisasi dengan baik. Para junior baik diminta ataupun tidak diminta harus mendapat petunjuk dan latihan dari seniornya. Keempat menggairahkan tenaga edukatif dengan mengikut sertakan mereka dalam proses-proses inovasi seperti penyempurnaan teknik belajar mengajar, pendalaman teknik evaluasi, dan pengalaman lapangan. Kelima mengadakan forum diskusi, loka karya, seminar, tukar menuka pengalaman antar tenaga edukatif, dalam waktu-waktu tertentu terjadwal.

6. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kecil kepada pihak administrator tentang diskrip-

si produktivitas tenaga edukatif IKIP Bandung saat ini. Dengan demikian dapat diambil langkah-langkah seperlunya untuk melaksanakan pembinaan personil tenaga edukatif yang lebih terarah dan sistematis, di samping kegiatan pembinaan yang sedang berjalan.

7. Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomer 079/1970 yang merupakan tolok ukur penelitian ini, dalam pelaksanaannya perlu disesuaikan dengan kondisi yang berlaku saat ini. Surat Keputusan tersebut perlu dijabarkan lebih jelas terutama tentang deskripsi tugas pokok yang menyangkut tri dharma perguruan tinggi.

8. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa produktivitas tenaga edukatif dalam bidang pendidikan dan pengajaran secara kualitatif termasuk kategori tinggi, dan bidang karya ilmiah dan penelitian termasuk rendah. Implikasi buat peneliti lebih lanjut ialah dapat mengarahkan penelitiannya pada faktor-faktor penyebab yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga edukatif. Kemudian juga dapat diteliti sejauh mana kebenaran dan apa faktor penyebab perbedaan produktivitas tenaga edukatif laki-laki dan perempuan. Dan sikap apa yang sebaiknya di ambil oleh administrator dalam menghadapi permasalahan tersebut.