

## BAB V

### PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN DAN IMPLIKASINYA

Pembahasan hasil penelitian dengan menanyakan dan mendiskusikan hasil yang telah diperoleh guna melihat implikasi hasil penelitian terhadap pembinaan tenaga pengajar. Pembahasan ini didasarkan pada data empiris yang dihubungkan dengan tujuan dan hipotesis penelitian.

#### A. Pembahasan Hasil Penelitian

##### 1. Efisiensi Penggunaan Tenaga Pengajar

Efisiensi penggunaan tenaga pengajar secara keseluruhannya menurut persepsi dirinya dan dekannya adalah masih dalam taraf cukup. Hal ini belum memenuhi harapan pemerintah yang kini sedang menggalakkan efisiensi nasional di segala bidang dan tingkatan. Cukupnya efisiensi penggunaan tenaga pengajar ini antara lain mungkin disebabkan :  
Prosedur kerja yang terlalu berbelit-belit dan cenderung mengarah ke sentralisasi sehingga segala sesuatunya seolah-olah ditentukan oleh atasan, sedangkan bawahannya cukup melaksanakan perintah saja. Keadaan ini semakin parah jika pelaksanaan peraturan dilakukan secara kaku, sehingga keinginan bawahan diabaikan. Di pihak lain, bawahan tidak berani mengambil keputusan dengan maksud mencari amannya saja, walaupun prosedur kerja yang dilakukannya itu terasa tidak efisien. Birokrasi memang mengacu kepada efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas-tugas dan memang diperlukan dalam dunia pendidikan, namun proses birokrasi ada batasnya. Bila batas kelayakan birokrasi dilewati maka terjadilah

birokrasi yang berlebihan. Jan Turang (1985,hal.3) dalam bukunya menyatakan : " Dengan birokrasi berlebihan, terjadilah ketidaksehatan,keretakan,ketidakwajaran ataupun gejala-gejala negatif lainnya dalam penyelenggaraan pendidikan seperti pemborosan,mematikan prakarsa dan daya cipta,kekakuan dan lainnya". Pemerintah telah mulai mengurangi adanya birokrasi yang berlebihan ini dengan dikeluarkannya PP No.4 tahun 1985. Tindakan kepemimpinan tenaga pengajar cenderung mengarah ke perilaku otokrat yang berselubung dalam alam demokrasi . Perilaku otokrat antara lain ditandai dengan kecenderungan mengabaikan keluhan mahasiswanya, tidak memperhatikan nasib dan saran-saran yang baik dari mahasiswanya. Mahasiswa yang merasa kurang dilibatkan atau kurang diperhatikan akan sukar digerakkan (didorong) dan diajak bekerjasama dalam proses belajar mengajar. Jadi kepemimpinan tenaga pengajar seperti yang diungkapkan M.D. Dahlan (1982,hal.17) dalam disertasinya menyatakan :

Kepemimpinan guru dalam kelas mencakup berbagai kegiatan seperti membina dan memelihara lingkungan agar dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Betapapun baiknya lingkungan, namun apabila tidak digarap oleh tangan-tangan trampil, tidak mungkin mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan pendekatan kepemimpinan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada satupun tindakan yang satu-satunya secara mutlak menjamin efisiensi dan efektivitas seorang pemimpin, melainkan merupakan suatu kolektivitas dan konfusi daripada teori kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi sesungguhnya. Suasana yang baik dapat diciptakan pemimpin yang memahami segala bentuk ide dan menyalurkannya dengan baik.

Tindakan kepemimpinan yang cocok dengan kondisi dan situasi di Indonesia ialah tindakan kepemimpinan yang demokratis Pancasila, yaitu tindakan yang didasarkan pada falsafah Pancasila. Etika umum Pancasila berpangkal tolak dari asas keseimbangan, keselarasan dan keserasian. Etika Pancasila menolak wujud-wujud ekstrim dari kelompok deontologi, yang memandang kewajiban moral sebagai hal yang diketahui secara intuitif, tanpa berpegang pada suatu konsep yang baik dan jelas. Dan kelompok aliran teleologis yang menilai baik buruknya perbuatan seseorang hanya dari tujuan yang hendak dicapai. Namun sebaliknya merangkul segi-segi positif dari keduanya misalnya : 1) intuisi atau suara hati dapat berperan dalam kepemimpinan Pancasila jika timbul karena kesadaran akan makna sila ke dua, 2) tujuan dan kepentingan umum adalah pertimbangan akal yang ditanamkan Tuhan kepada manusia tentang baik dan buruknya. Tindakan kepemimpinan tenaga pengajar yang bertaraf ideal, di samping mampu melaksanakan *tut wuri handayani - ing madyo mangun karso - ing ngarso asung tulodo* ditambah dapat memenuhi petuah Sastrokartono (kakak RA Kartini) yakni *sugih tanpo bondo - digdoyo tanpo aji - nglurug tanpo bolo - menang tanpo ngasorake*. Petuah tersebut mengandung makna bahwa kaya tanpa harta, sakti tanpa mantra, menyerang tanpa pasukan dan menang tanpa mengalahkan. Jika petuah itu dijabarkan secara operasional, maka bunyinya menjadi : tenaga pengajar harus tahu kapan ia perlu di depan, kapan ia perlu di tengah dan kapan ia perlu di belakang. Di depan ia harus mampu menjadi suri teladan serta menunjukkan jalan yang harus ditempuh anak . —

anak didiknya; di tengah ia harus mampu memotivasi agar anak didiknya kreatif, aktif dan positif; di belakang ia harus mampu membangkitkan semangat anak didiknya agar berani ber-jalan di depan dengan penuh tanggungjawab. Tenaga pengajar harus sadar bahwa sebenarnya ia adalah orang kaya tanpa harta. Kekayaannya berwujud pengetahuan, perilaku dan tindakan (cipta, rasa, karsa) yang disebarluaskan dan diwariskan kepada anak didiknya. Tenaga pengajar harus sadar bahwa ia dapat menjadi orang yang sakti tanpa mantra (senjata/pusaka). Kesaktiannya berwujud pribadi, tingkah laku yang menimbulkan wibawa. Kesaktian ini menyebabkan ia dapat bertindak dan menang tanpa mengalahkan. Tenaga pengajar harus sadar bahwa ia dapat memberantas kebodohan secara mandiri (tanpa pasukan).

Dalam upaya mendapatkan tenaga pengajar yang mende-kati tindakan kepemimpinan yang ideal di atas, maka tepatlah dalil yang dikemukakan M.D. Dahlan (1982, hal.167) di dalam disertasinya yang menyatakan : " Jabatan guru hendaknya di-laksanakan oleh ' manusia terpilih ' menurut kadar tanggung-jawab sosial dan kecakapannya ".

Sikap kerja tenaga pengajar terhadap pekerjaannya sebagai pendidik masih dalam taraf negatif. Hal ini ditunjukkan oleh kekurangpuasan terhadap imbalan materi yang diperolehnya; kurangnya kerjasama baik antara tenaga pengajar dengan tenaga pengajar; tenaga pengajar dengan mahasiswa maupun antara tenaga pengajar dengan atasannya; dan rendahnya tanggungjawab terhadap pekerjaannya. Sebutan " pahlawan tanpa tanda jasa " untuk tenaga pengajar hanyalah pelipur lara belaka. Sebutan yang begitu indah itu tidaklah banyak merangsang tenaga pengajar untuk bekerja penuh dedikasi. Beberapa

tenaga pengajar menginginkan menjadi " pahlawan penuh tanda jasa dan penuh rezeki ". Tenaga pengajar yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan seperti yang disimpulkan oleh National Public Radio di Amerika Serikat menurut pendapat tenaga pengajar, orang tua dan anak didik adalah tenaga pengajar yang memiliki dedikasi yang tinggi pada pekerjaannya. (bertanggungjawab), menguasai materi yang diajarkannya serta mempunyai perhatian yang penuh terhadap anak didiknya. Jadi jelaslah bahwa sikap mengajar yang baik, jika tenaga pengajar merasa terpancang untuk mengajar dan mengajar bukanlah semata-mata untuk mendapatkan penghasilan yang berbentuk materi (uang). Sedangkan M. Dachnel Kamars (1980, hal, 84) dalam disertasinya mengemukakan :

Ada dua faktor yang menjadi dorongan bagi staf pengajar untuk mencapai sikap mengajar yang baik dan efisien. Pertama, faktor intrinsik dan kedua, faktor ekstrinsik. Seorang staf pengajar yang baik, seyogiannya memiliki keinginan dan dorongan dari dalam dirinya sendiri (intrinsik desire) untuk mengajar. Sikap seperti ini tidak mudah tergoyahkan oleh pengaruh-pengaruh luar dan biasanya staf pengajar yang memiliki sikap ini akan berhasil dalam mengajar. Staf pengajar yang dipengaruhi faktor ekstrinsik akan mengajar dengan baik dan sukses karena dorongan memperoleh penghargaan yang datang dari luar dirinya, seperti untuk mendapat uang, pangkat atau penghargaan atas materi lainnya.

Efisiensi penggunaan tenaga pengajar secara parsial menurut persepsi dirinya dan dekan adalah sebagai berikut :

Prosedur kerja menurut persepsi tenaga pengajar dan dekan adalah baik. Hal ini antara lain disebabkan : 1) pada setiap akhir semester di IKIP Yogyakarta selalu diadakan rapat kerja, yang di dalam rapat kerja tersebut terjadi komunikasi terbuka baik antara tenaga pengajar maupun antara tenaga pengajar dengan atasannya. Tenaga pengajar baik diminta

ataupun tidak diminta diharapkan memberikan pendapatnya terutama yang menyangkut perbaikan dalam proses belajar mengajar, 2) perubahan kurikulum semester ganjil 1986 ini didasari hasil rapat tenaga pengajar sendiri untuk menentukan materi dan bobot matakuliahnya, sehingga tenaga pengajar merasa diikutsertakan dalam mengambil keputusan, walaupun keputusan itu akhirnya berada di tangan atasan. Keadaan demikian dapat menimbulkan percaya diri, komunikasi terbuka, hubungan informal antar individu dan suasana organisasi sehat dan segar . (Fakry Gaffar,1982,hal.34).

Tindakan kepemimpinan tenaga pengajar menurut persepsi dirinya adalah cukup atau 70% dari skor ideal dan menurut persepsi dekan adalah cukup atau 67% dari skor ideal.

Hasil penelitian Husna Asmara (1984) antara lain menyimpulkan bahwa tindakan kepemimpinan menurut persepsi dirinya adalah cukup (70,75% dari skor ideal) dan Andy P . Undap (1983) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa tindakan kepemimpinan menurut persepsi dirinya adalah cukup (68 % dari skor ideal). Persamaan ketiga penelitian tersebut mungkin antara lain disebabkan : 1) sebagian besar tenaga pengajar belum pernah mengenal bahkan menerapkan teori kepemimpinan, 2) sebagian besar tenaga pengajar belum menguasai bidang pelajaran yang diasuhnya. Unesco (1982,hal.36) dalam bukunya menyatakan bahwa tenaga pengajar yang ada sekarangpun masih ada yang tidak berkualifikasi baik, banyak di antara mereka tidak mampu mengajar dengan baik serta ketinggalan dalam penguasaan ilmu.

Sikap kerja tenaga pengajar menurut persepsi dirinya

adalah cukup atau 65% dari skor ideal dan menurut persepsi dekan adalah cukup atau 61% dari skor ideal. Hasil penelitian M. Dachnel Kamars (1980) antara lain menyimpulkan: skor sikap mengajar staf pengajar FKIE = 70,4%, Kimia = 71,7% dan Matematika = 68,9%. Hasil penelitian ini mempunyai kesamaan mungkin disebabkan adanya kesamaan dalam tanggungjawab sebagai pendidik, kesamaan dalam penghasilan, kerjasama dan motif untuk berprestasi.

## 2. Analisis Regresi dan Korelasi

Prosedur kerja dan sikap belajar memiliki hubungan fungsional yang linier, negatif dan tidak signifikan dengan koefisien determinasi 11,86% (parsial).

Tindakan kepemimpinan dan sikap belajar memiliki hubungan fungsional yang linier, positif dan tidak signifikan dengan koefisien determinasi 4,68% (parsial).

Sikap kerja dan sikap belajar memiliki hubungan fungsional yang linier, positif dan signifikan dengan koefisien determinasi 66,42% (parsial).

Sikap kerja, tindakan kepemimpinan dan prosedur kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan linier, positif dan signifikan dengan sikap belajar. Koefisien determinasinya adalah 92%.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, peranan tenaga pengajar sangatlah menentukan sikap belajarnya. Salah satu sebab utama kemerosotan mutu pendidikan ialah rendahnya mutu tenaga pengajar. Berbagai upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan seperti pengadaan sarana dan prasarana pendidikan, namun tidak berpengaruh banyak bila tidak tersedia guru

guru yang bermutu. Ketenaran serta tingginya makna lembaga pendidikan sejak yang disebut pedepokan, pesantren, sekolah, institut dan universitas bukannya karena kemegahan gedung dan peralatan belajar yang canggih tetapi karena dia-suh oleh tenaga pengajar yang bermutu tinggi. Merekalah yang menghasilkan putra-putra bangsa yang terdidik baik. Ibarat suatu masakan atau suatu pertunjukkan wayang, lebih banyak ditentukan oleh juru masak atau dalangnya. Jadi guru yang bermutu merupakan kunci utama bagi keberhasilan pendidikan. Dalam hal ini Musgrove & Taylor (1973, hal.171) dalam bukunya menyatakan bahwa guru dianggap murid sebagai model sumber norma, sikap dan cara bertingkah laku. Bak kata pepatah " guru kencing berdiri, murid kencing berlari". Jadi mahasiswa dalam hal ini seolah-olah pasif, yang sebenarnya jauh dari pengharapan. Mahasiswa sebenarnya harus aktif, bukan sekedar sebagai obyek tetapi sebagai subyek yang berperan aktif seperti yang diharapkan oleh konsep Cara Belajar Siswa Aktif (CBSA). M.D. Dahlan (1982) dalam disertasinya menyatakan : " Keberhasilan belajar lebih banyak ditentukan oleh integritas diri yang belajar ". Berkenaan dengan pasifnya anak didik, Engkoswara (1985, hal.9) dalam bukunya menyatakan : " Kesenjangan lainnya terletak dalam proses pendidikan yang tampak pada kegairahan atau motivasi belajar yang belum tinggi, .... generasi santai, sikap hidup yang masih menunggu, konsumtif .... ".

Besarnya peranan tenaga pengajar ini mungkin antara lain disebabkan kecenderungan anak didik hidup santai, sebagian menerima beasiswa dan jaminan penempatannya setelah lulus.

3. Tidak ada perbedaan yang berarti antara jenis kelamin, golongan, masa kerja dan umur terhadap efisiensi penggunaan tenaga pengajar menurut persepsi dirinya.

Hasil penelitian di atas, sama dengan hasil-hasil penelitian lainnya seperti :

a) Andy P.P.Undap (1983) antara lain menyimpulkan bahwa tidak ada perbedaan yang berarti antara guru yang bermasa kerja kurang dari lima tahun dengan yang lebih dari lima tahun dan guru laki-laki dengan perempuan terhadap penampilan kerja guru.

b) Nurtain (1983) antara lain menyimpulkan bahwa tidak ada perbedaan antara golongan/pangkat terhadap kemandirian kerja guru.

c) Moch. Idochi Anwar (1984) antara lain menyimpulkan bahwa tidak ada perbedaan yang berarti antara golongan, jenis kelamin, masa kerja dan umur terhadap ketiga perubahan penelitiannya yaitu iklim organisasi, kepuasan kerja dan penampilan kerja guru.

d) Buchari Alma (1984) antara lain menyimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang berarti antara golongan dan fakultas terhadap Pendidikan dan Pengajaran serta Karya Ilmiah dan Penelitian.

e) Husna Asmara (1984) antara lain menyimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang berarti tentang kematangan kerja dan kepuasan kerja dilihat dari jenis kelamin, ijazah guru dan masa kerja guru. Tidak terdapat perbedaan yang berarti antara persepsi guru dan kepala sekolah terhadap

tindakan kepemimpinan, kepuasan kerja dan kematangan kerja guru

f) Slamet Widodo (1986) antara lain menyimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang berarti antara golongan, jenis kelamin, masa kerja, umur dan jenis pendidikan terhadap produktivitas kerja tenaga pengajar.

Kesamaan hasil-hasil penelitian ini dengan hasil penelitian di atas, mungkin antara lain disebabkan tenaga pengajar itu di segala tempat dan tingkat pendidikan adalah sama saja. Kesamaannya seperti tidak menerapkan hasil-hasil penelitiannya untuk perbaikan proses belajar mengajar, dan tidak diterapkannya metode-metode mengajar baru walaupun sebagian besar telah ditatar dan sebagainya.

#### 4. Sumbangan Efektif

Ubahan sikap kerja memberikan sumbangan terbesar bagi sikap belajar, sebaliknya prosedur kerja memberikan sumbangan terkecil terhadap sikap belajar. Hal ini mungkin disebabkan metode mengajar dari semester ke semester tetap menggunakan metode yang sama saja biasanya metode ceramah; sehingga dapat membosankan mahasiswanya.

Data empiris seperti yang dikemukakan dalam penelitian ini menimbulkan keraguan. Keraguan tersebut antara lain adalah :

##### 1) Meragukan Konsep Penelitian

Konsep yang dipakai dalam penelitian ini merupakan konsep yang dikembangkan Unesco (1982) yang cukup komperhensif serta relatif masih baru. Unesco telah pula memberikan uraiannya secara operasional berikut cara mengukurnya.

Selain itu, konsep efisiensi yang diterapkan Unesco tersebut tidaklah jauh berbeda dengan konsep efisiensi yang dikembangkan Engkoswara seperti yang diketengangkannya dalam keempat bukunya. Hal ini memberikan petunjuk bahwa konsep tersebut, dapat pula diterapkan di Indonesia, sehingga keraguan terhadap konsep tidak dapat diterima.

## 2) Meragukan Sampel Penelitian

Penentuan besarnya sampel digunakan teknik persentase, sehingga didapat sampel minimal. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan efisiensi di segala bidang seperti biaya, waktu, dan tenaga. Walaupun demikian perlu diperhatikan kerepresentatifan sampel yang diambil, oleh sebab itu digunakan teknik sampling proportional stratified random sampling. Sampel dapat diambil seminimal mungkin jika diyakini bahwa populasinya homogen. Berdasarkan uji homogenitas terbukti bahwa data adalah homogen pada taraf kepercayaan 99%, sehingga keraguan terhadap sampel tidak dapat diterima.

## 3) Meragukan Alat Pengumpul Data

Item-item pada alat pengumpul data sebagian besar merupakan bentuk item-item di dalam DP3, yang sampai sekarang masih digunakan oleh atasan dalam menilai prestasi kerja bawahannya, sehingga para dekan telah terbiasa menggunakan item yang berbentuk demikian. Item-item tersebut telah pula diujicobakan serta dihitung validitas dan reliabilitasnya; yang ternyata signifikan pada taraf kepercayaan 99%. Pengukurannya tidak hanya meliputi domain kognitif, melainkan juga domain afektif dengan diadakannya analisis item. Jadi ke-

#### 4) Meragukan Jawaban Responden

Jawaban yang diberikan tenaga pengajar terhadap penilaian atas dirinya dikontrol oleh jawaban dekannya terhadap penilaian atas tenaga pengajar yang terpilih sebagai responden. Berdasarkan tabel 10 halaman 86 ternyata hasil antara tenaga pengajar dan dekannya tidaklah jauh berbeda dan keduanya selalu termasuk dalam interpretasi yang sama pula. Walaupun diakui pula bahwa sukar mengetahui taraf kebenaran jawaban kedua macam responden seperti yang dinyatakan Nasution (1982, hal.62) dalam bukunya : " Sukar mengetahui hingga manakah macam-macam kondisi mempengaruhi kebenaran jawaban yang diberikan ? ", namun jawaban dekan terhadap DP3 dari tahun ke tahun secara resmi diakui kebenarannya; sehingga meragukan jawaban dekan dan tenaga pengajar terhadap alat pengumpul data tidak dapat diterima.

### B. Implikasi Hasil Penelitian

#### 1. Implikasi Teoritis

Penelitian yang dilakukan ini berada dalam ruang lingkup administrasi pendidikan, khususnya menyangkut manajemen personal yang berkaitan dengan manajemen sumberdaya manusia.

Tingkat efisiensi penggunaan tenaga pengajar IKIP Yogyakarta terhadap konsep efisiensi yang dikembangkan Unesco menurut persepsi dirinya, secara keseluruhan ialah 72,75% dari skor idealnya atau dalam taraf cukup. Pembinaan personel antara lain dapat dilakukan dengan penilaian terhadap diri sendiri (self-evaluation), karena evaluasi diri merupakan

alat yang efektif untuk menilai tenaga pengajar dalam berbagai jenis dan program seperti yang dinyatakan Brighton(1974, hal.377) dalam bukunya : " Self-evaluation or self appraisal is an effective instrument of teacher evaluation in many of the best program ". Pernyataan Brighton ini sejalan dengan Millman (1981,hal.213) dalam bukunya yang menyatakan bahwa evaluasi diri disusun dalam berbagai bentuk dapat digunakan untuk mencapai tujuan tertentu dengan memberikan hasil yang signifikan. Demikian pula Rochman (1978,hal.51) dalam bukunya menyatakan bahwa penelitian digunakan untuk mengevaluasi hasil karyanya sendiri secara obyektif memiliki validitas yang tinggi. Hasil penilaian tenaga pengajar ini selanjutnya dikontrol oleh penilaian yang dilakukan oleh atasannya (dekananya), karena atasan langsung memang berkewajiban untuk mengadakan penilaian rutin setahun sekali seperti yang dituangkan dalam PP 10 tahun 1979 tentang DP3 yang menyebutkan : " Pejabat penilai langsung adalah atasan langsung Pegawai Negeri Sipil yang dinilai ". Brighton (1974,hal.372) dalam bukunya menyatakan : " As head teacher in the school, the principal is usually in the best position to conduct the teacher evaluation ". Jadi dekan sebagai atasan langsung berkewajiban untuk menilai bawahannya. Tujuan penilaian menurut Marks et.al (1978,hal.293) dalam bukunya yaitu : " .... for improvement of instruction. The most vitally important of these purposes is the improvement of instruction".

Hasil penelitian ini juga mengungkapkan adanya hubungan antara ubahan sikap kerja, tindakan kepemimpinan dan prosedur kerja dengan sikap belajar serta sumbangan efektif dari

sikap kerja, tindakan kepemimpinan dan prosedur kerja terhadap sikap belajar; kesemuanya merupakan ubahan-ubahan efisiensi menurut Unesco. Ubahan-ubahan lainnya yang mungkin turut mempengaruhi efisiensi kiranya perlu ditelesuri lebih lanjut.

Menteri Polkam (1983) dalam pidatonya menyatakan bahwa sumberdaya manusia itu meliputi energi, keterampilan, bakat dan pengetahuan manusia untuk tujuan produksi jasa. Sehubungan dengan pendayagunaan sumberdaya manusia, Menteri Tenaga Kerja (1983) dalam pidatonya menyatakan bahwa hasil akhir dari pembinaan sumberdaya manusia ialah peningkatan produktivitas kerja. Dikaitkan dengan penelitian ini, pembinaan sumberdaya manusia (tenaga pengajar) pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas pendidikan. Pembinaan tenaga pengajar terutama untuk memperbaiki proses belajar mengajar, sehingga pengajaran dapat berlangsung secara efisien dan efektif seperti yang dikemukakan Finch (1982, hal.136) dalam bukunya : " 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 ". Pengembangan personel yang terarah dapat memberikan sumbangan terhadap pelaksanaan pengajaran yang dapat menciptakan motivasi kerja, kerjasama, kepercayaan berbagai pihak dan hasil belajar yang tinggi. Motivasi kerja, kerjasama dan kepercayaan berbagai pihak yang tinggi dapat menciptakan pelayanan kepada mahasiswa secara administratif. Hasil belajar yang tinggi menciptakan pelayanan kepada mahasiswa secara psikologis dan hasil belajar yang tinggi cenderung menyebabkan mahasiswa selesai tepat pada waktunya

sehingga semakin cepat mahasiswa menyelesaikan kuliahnya, semakin kecil biaya yang dikeluarkannya, di samping itu dengan bekal hasil belajar yang baik memudahkan mahasiswa untuk berprestasi di lapangan pekerjaannya. Hal ini merupakan pelayanan kepada mahasiswa secara ekonomis. Implikasi hasil penelitian ini terhadap produktivitas pendidikan ialah agar dengan hasil yang masih dalam taraf cukup ini dapat lebih ditingkatkan, sehingga produktivitas pendidikan akan meningkat pula.

## 2. Implikasi Praktis

Gambaran yang diperoleh dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kecil kepada :

### a. Para Administrator IKIP Yogyakarta

1) mendapatkan gambaran deskriptif tentang efisiensi penggunaan tenaga pengajar, sehingga perencanaan terhadap pembinaan tenaga pengajar dapat dilakukan lebih mantap dan terarah.

2) ubahan-ubahan efisiensi penggunaan tenaga pengajar yang perlu ditingkatkan (curatif) ialah tindakan kepemimpinan tenaga pengajar, sikap kerja tenaga pengajar dan sikap belajar, sedangkan prosedur kerja perlu dipertahankan bahkan jika mungkin dapat lebih ditingkatkan (preventif).

3) pembinaan tenaga pengajar tidak perlu mempertimbangkan jenis kelamin, golongan, masa kerja dan umur karena hasil penelitian ini membuktikan bahwa tidak ada perbedaan antara jenis kelamin, golongan, masa kerja dan umur terhadap efisiensi penggunaan tenaga pengajar menurut persepsi dirinya.

### b. Tenaga Pengajar Tetap IKIP Yogyakarta

Pembinaan tenaga pengajar golongan III/d ke bawah oleh tenaga IV/a ke atas dilakukan secara intensif dengan meningkatkan ubahan-ubahan efisiensi yang masih dalam taraf cukup yaitu tindakan kepemimpinan dan sikap kerja tenaga pengajar tanpa memandang jenis kelamin, golongan, masa kerja dan umur.

Tenaga pengajar golongan III/d yang terpilih sebagai responden diharapkan akan terjadi perubahan sikap yang mengarah kepada efisiensi kerja, karena dirinya merasa dinilai oleh penelitian ini.

### c. Tenaga Pengajar Tidak Tetap IKIP Yogyakarta

Prosedur kerja yang ditampilkan oleh rekan-rekannya (golongan III/d ke bawah) patut dijadikan suri teladan dalam upaya meningkatkan efisiensi penggunaan tenaga pengajar, sedangkan tindakan kepemimpinan, sikap kerja tenaga pengajar perlu diadakan peningkatan.

## 3. Implikasi terhadap Penelitian Selanjutnya

Masalah-masalah yang timbul dan memerlukan penelitian lebih lanjut antara lain adalah :

- 1) Bagaimana efisiensi penggunaan tenaga pengajar menurut persepsi teman sekerja, mahasiswa dan tata usaha?
- 2) Bagaimana efisiensi penggunaan tenaga pengajar secara kualitatif ?
- 3) Bagaimana efisiensi penggunaan tenaga pengajar dilihat dari ekonomi, ergonomi dan pendekatan lainnya ?
- 4) Bagaimana efisiensi penggunaan tenaga pengajar jika digunakan teknik pengumpulan data lainnya ?