

BAB VI

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Bab ini akan menyajikan kesimpulan, implikasi dan rekomendasi yang didasarkan pada hasil penelitian dan analisa data, yaitu yang berkaitan dengan kepemimpinan manajerial pimpinan STKS dalam pengelolaan sistem pembelajaran yang menunjang peningkatan produktivitas sekolah.

A. Kesimpulan

Hasil penelitian memberikan gambaran, bahwa secara umum kepemimpinan manajerial Pimpinan STKS dalam pengelolaan sistem pembelajaran untuk menunjang peningkatan produktivitas sekolah belum efektif. Indikatornya Pimpinan STKS belum mampu menggerakkan semua unsur yang terkait dalam pengelolaan sistem pembelajaran terlibat aktif dalam proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kegiatan.

Belum optimal dan efektifnya kepemimpinan manajerial Pimpinan STKS dipengaruhi oleh kemampuan, keterampilan dan pola kepemimpinan yang diterapkan oleh Pimpinan STKS dalam melakukan pembinaan kepada pejabat struktural dan dosen STKS. Kedua unsur ini memegang peranan penting dalam proses pencapaian produktivitas STKS yang efektif dan efisien.

Profil atau gambaran kepemimpinan manajerial Pimpinan STKS yang berhubungan dengan karakteristik perilaku Pimpinan STKS dalam mengembangkan kemampuan dosen. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Pimpinan STKS

cenderung pada gaya kepemimpinan demokratis dan situasional. Indikatornya hubungan kerja diwujudkan dalam bentuk human relationship dengan menekankan pada prinsip saling menghargai dan saling menghormati, pendapat dan kritik bawahan disalurkan dan diusahakan perwujudannya bagi kemajuan STKS. Disisi lain, kelemahan dari Pimpinan STKS kurang memperhatikan pencapaian tugas secara maksimal khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan sistem pembelajaran.

Strategi dan pola pembinaan yang diterapkan oleh Pimpinan STKS untuk meningkatkan pelayanan dosen kepada mahasiswa cukup efektif melalui penerapan model perwalian. Strategi Pimpinan STKS melalui penerapan pola pembinaan kemitraan, kebersamaan dan kekeluargaan telah cukup mendorong dan mempengaruhi dosen untuk meningkatkan pelayanan kepada mahasiswa, khususnya dalam kegiatan perwalian. Kegiatan perwalian sebagai sarana terbinanya pembinaan raport dinilai sangat efektif untuk mengembangkan sikap dan pola kepemimpinan demokratis dosen STKS.

Pendekatan Pimpinan STKS mengatasi mahasiswa yang bermasalah mengacu kepada peraturan yang berlaku di STKS sebagai sekolah tinggi kedinasan. Pemberian sanksi kepada mahasiswa yang bermasalah dilakukan secara proporsional karena tujuan pemberian sanksi didasari oleh nilai-nilai edukatif agar mahasiswa dapat bersikap dan bertingkah laku sesuai dengan karakteristik lembaga dimana mereka melakukan kegiatan akademik. Oleh karena itu, pendekatan

kekeluargaan, pembinaan dan pertimbangan pedagogik merupakan unsur penunjang efektivitas pembinaan kepada mahasiswa.

Pengelolaan sistem pembelajaran oleh Pimpinan STKS. Pemahaman Pimpinan STKS terhadap visi, misi dan tujuan pengelolaan sistem pembelajaran kurang begitu baik, karena konsep pembelajaran diartikan sebagai kegiatan dosen dalam menyampaikan materi pembelajaran kepada mahasiswa. Dari pemahaman yang sederhana ini, dipersepsi bahwa praktek pembelajaran berlangsung sederhana pula. Disatu pihak dosen menyampaikan materi pembelajaran, di pihak lain mahasiswa menerima materi pembelajaran. Kondisi ini dirasakan sebagai kendala dalam peningkatan pengelolaan sistem pembelajaran yang menunjang peningkatan produktivitas STKS.

Perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan sistem pembelajaran oleh Pimpinan STKS belum sepenuhnya melibatkan semua unsur yang terkait. Tidak semua dosen terlibat dalam perumusan silabus dan pembuatan rencana sistem pembelajaran karena tugas ini dilakukan oleh tim yang dibentuk atau ditunjuk oleh lembaga. Pelaksanaan sistem pembelajaran pada dasarnya diserahkan pada kemampuan masing-masing dosen dalam mempersepsi dan memahami tujuan sistem pembelajaran, sedangkan berkaitan dengan aspek pengawasan pelaksanaan sistem pembelajaran dilakukan oleh dosen senior pada masing-masing bidang studi. Keterlibatan langsung Pimpinan STKS dalam pengawasan sistem pembelajaran relatif rendah.

Produktivitas STKS dilihat dari segi enrolmen atau penerimaan mahasiswa masih perlu dibenahi. Selama ini STKS menerima mahasiswa pembayar dan tugas belajar. Mahasiswa tugas belajar lebih banyak berasal dari Departemen Sosial (sekarang BKSNI). Dalam penentuan persyaratan calon mahasiswa ditentukan oleh Biro Kepegawaian Pusat, sedangkan keterlibatan STKS relatif kecil. Akibatnya calon mahasiswa yang diterima di STKS kadang-kadang kurang siap untuk mengikuti perkuliahan di STKS. Aspek keluaran yang selama ini dihasilkan oleh STKS dari segi kualitas perlu ditingkatkan. Tidak menutup kenyataan masih banyak keluhan dari lembaga-lembaga pemerintah maupun swasta yang masih meragukan kemampuan lulusan STKS.

Semangat dan gairah belajar dosen relatif baik, hal ini ditunjukkan dengan minat melanjutkan studi ke jenjang lebih tinggi (S2/S3) semakin meningkat. Ketersediaan fasilitas juga menampakkan peningkatan yang berarti, sarana dan prasarana kampus relatif lebih baik, dilengkapi oleh sarana perpustakaan yang memadai, ruang kuliah yang nyaman serta fasilitas lainnya seperti olah raga, kesenian, parkir cukup tersedia.

Untuk lebih meningkatkan produktivitas STKS di masa yang akan datang, hal-hal yang perlu diperhatikan oleh Pimpinan STKS meliputi : peningkatan kualifikasi pendidikan dosen, motivasi bekerja, kepuasan bekerja, peningkatan kesejahteraan karyawan, iklim kerja, fasilitas, dan peningkatan kualitas kepemimpinan.

B. Implikasi Temuan Penelitian

Mengacu pada temuan penelitian dan pembahasan tentang kepemimpinan manajerial Pimpinan STKS dalam pengelolaan sistem pembelajaran yang menunjang peningkatan produktivitas STKS, maka untuk merealisasikan tujuan dimaksud perlu dipertimbangkan aspek-aspek sebagai berikut :

1. Kepemimpinan manajerial Pimpinan STKS memegang peranan penting dalam merealisasikan tercapainya tujuan STKS. Sebagai sekolah tinggi kedinasan, STKS bertanggung jawab menciptakan sumber daya manusia yang menguasai dan mampu menerapkan ilmu pengetahuan, nilai-nilai dan keterampilan-keterampilan pekerjaan sosial dalam tugas-tugas penyembuhan, pemulihan, pencegahan dan pengembangan pada intervensi mikro maupun makro. Oleh karena itu, perlu ada upaya meningkatkan kemampuan dan keterampilan Pimpinan STKS dalam pengelolaan sistem pembelajaran.
2. Undang-Undang Nomor 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dan Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi, telah memberikan peluang bagi STKS untuk tumbuh dan berkembang menjadi Lembaga Pendidikan Tinggi Kedinasan (LPTK) yang secara khusus mencetak tenaga-tenaga profesional Pekerjaan Sosial. Dalam rangka penyesuaian, perlu upaya pembenahan ke dalam mencakup istilah, unsur pembantu, kelembagaan dan unsur penunjang lainnya.
3. Produktivitas adalah salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh STKS dengan menekankan pada aspek kualitas. Keluaran yang berkualitas memungkinkan lulusan STKS dapat bersaing dalam era globalisasi. Perlu diupayakan berbagai

cara atau strategi meningkatkan prosuktivitas STKS melalui peningkatan kualifikasi tenaga pengajar atau dosen, melengkapi sarana dan fasilitas pendidikan, serta memberdayakan perangkat penunjang lainnya. Pimpinan STKS hendaknya proaktif melakukan pembinaan kepada dosen dan karyawan secara intensif dan kontinyu. Diharapkan dengan demikian dapat meningkatkan kemampuan profesional dosen dalam kegiatan belajar mengajar. Kemampuan tersebut, diharapkan akan menghasilkan sumber daya manusia (output) sekolah yang berkualitas.

C. Rekomendasi

Berdasarkan temuan dan bahasan di atas, peneliti mencoba merumuskan rekomendasi mengenai strategi pembinaan oleh Pimpinan Badan Kesejahteraan Sosial Nasional (BKSNN) dan Pimpinan STKS, yaitu :

1. Pimpinan BKSNN perlu mempersiapkan calon Pimpinan STKS yang memiliki kemampuan, dan keterampilan dalam administrasi pendidikan. Pimpinan STKS harus memiliki kemampuan untuk menterjemahkan dan menjabarkan setiap kebijakan Pemerintah dalam bidang pendidikan ke dalam administrasi pendidikan di STKS, sehingga STKS mampu mewujudkan visinya mengupayakan terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas dalam bidang Pekerjaan Sosial. Kelemahan yang selama ini dirasakan, bahwa calon Pimpinan STKS direkrut dari para pejabat Departemen Sosial (sekarang BKSNN) yang pada umumnya kurang memiliki wawasan tentang ilmu pendidikan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan lebih cenderung pada gaya

kepemimpinan birokrat ketimbang sebagai pemimpin pendidikan. Penyelenggaraan administrasi STKS seolah-olah sama dengan penyelenggaraan lembaga teknis lainnya di bawah naungan Departemen Sosial (sekarang BKSNI).

2. Peningkatan kemampuan manajerial dalam pengelolaan sistem pembelajaran sangat penting, karena tujuan pendidikan harus diterjemahkan pada tujuan kurikuler, setiap tujuan kurikuler dijabarkan pada tujuan bidang studi. Melalui tujuan ini, maka proses analisis terhadap kegiatan pembelajaran dilakukan, yaitu : (1) tujuan apa yang hendak dicapai melalui proses pembelajaran bidang studi, (2) bahan pembelajaran apa yang dipelajari oleh mahasiswa agar dapat mencapai tujuan, (3) metode mengajar apa yang efektif untuk mengantarkan mahasiswa mencapai tujuan pembelajaran, (4) alat pembelajaran apa yang relevan untuk membantu proses pencapaian tujuan pembelajaran, (5) bagaimana melakukan evaluasi untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran. Apabila hal ini dikelola secara benar dan profesional, maka peningkatan produktivitas STKS akan tercapai secara efektif dan optimal. Kebijakan Pimpinan STKS selama ini yang menyerahkan pelaksanaan kegiatan pembelajaran kepada Dosen dan unsur pembantunya dengan tidak disertai pembinaan yang terencana dan berdimensi jangka panjang dinilai kurang mendorong terciptanya proses belajar mengajar yang produktif. Prioritas Pimpinan STKS dalam mendukung tercapainya produktivitas STKS perlu diarahkan pada peningkatan sumber daya manusia yang memadai. Seperti peningkatan mutu atau kualitas dosen STKS dan unsur akademik lainnya. STKS

sebagai lembaga pendidikan tinggi kedinasan yang mengemban tugas pokok mendidik calon-calon pekerja sosial profesional, bertumpu pada kemampuan dosen dan unsur akademik yang memiliki kemampuan tinggi dalam bidangnya. Oleh karena itu, perlu dirancang suatu model pengembangan kualitas dosen dan unsur akademik lainnya melalui berbagai jalur pengembangan pendidikan, baik melalui jenjang pendidikan S2/S3 maupun pendidikan jangka pendek lainnya. Dosen STKS dan unsur akademik yang berpendidikan lebih tinggi (S2 dan S3) cenderung memiliki produktivitas kerja lebih tinggi. Secara psikologis mereka memiliki tanggung jawab moral untuk bekerja lebih baik dan mendapatkan pengakuan dan kepercayaan dari lembaga maupun masyarakat luas.



