

# B A B I

## P E N D A H U L U A N

### A. LATAR BELAKANG

Dalam menghadapi era tinggal landas, maka pendidikan merupakan alternatif strategis dalam usaha membangun manusia Indonesia seutuhnya dan membangun masyarakat seluruhnya. Hal ini disebabkan pembangunan membutuhkan manusia-manusia pembangunan, dan pendidikan bertujuan mempersiapkan manusia-manusia yang dibutuhkan dalam pembangunan tersebut. Dalam Repelita V diungkapkan sebagai berikut :

Pendidikan nasional berdasarkan Pancasila bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, berdisiplin, bekerja keras, tangguh, bertanggungjawab, mandiri, cerdas dan trampil serta sehat jasmani dan rohani agar menjadi manusia-manusia pembangunan (Repelita V, 1989 : 586).

Perguruan Tinggi termasuk Universitas sebagai lembaga yang menyelenggarakan pendidikan tinggi perlu ditingkatkan, khususnya dalam melaksanakan tugas pokoknya Tri-darma Perguruan Tinggi yang meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat (PP No. 5, 1980 : 6).

Dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Unika Atma Jaya Jakarta berpedoman pada Rencana Induk Pengembangan (RIP), yang disusun setiap lima tahun sekali.

Salah satu yang melekat dalam RIP tersebut adalah pilihan tema yang merupakan tekad Unika Atma Jaya Jakarta dalam menghadapi tantangan, tuntutan masyarakat dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Selama Pancawarsa VI (1986 - 1990), tema pokok RIP Unika Atma Jaya adalah "Membina dan Mengembangkan Mutu".

F pengembangan mutu ini antara lain ditempuh melalui pengembangan dan peningkatan mutu para pengajarnya. Hal ini dapat dimengerti karena tenaga pengajar merupakan "the man behind the system / program" dan "faktor kunci" yang turut menentukan keberhasilan pendidikan di mana tenaga pengajar tersebut mengabdikan diri. Mengenai hal ini, Oteng Sutisna mengemukakan bahwa,

Kualitas program pendidikan bergantung tidak saja pada konsep-konsep program yang cerdas, tapi juga pada personil pengajar yang mempunyai kesanggupan dan keinginan untuk berprestasi. Tanpa personil yang cakap dan efektif, program pendidikan yang dibangun di atas konsep-konsep yang cerdas serta dirancang dengan telitipun tidak dapat berhasil (Oteng Sutisna, 1987 : 109).

Dengan demikian dapat dilihat bahwa baik program atau perencanaan, maupun orang yang melaksanakannya (dalam hal ini tenaga pengajar) merupakan hal yang penting bagi tercapainya suatu tujuan lembaga pendidikan.

Dalam penelitian ini, saya akan mencoba mendeskripsikan dan menganalisis perencanaan pengembangan tenaga pengajar, terutama dalam melaksanakan tugas akademik di FKIP Unika Atma Jaya Jakarta. Untuk itu pembahasan pene-

litian didasarkan atas kajian kepustakaan mengenai perencanaan pengembangan sumber daya manusia, dan pengembangan profesi atau profesionalisasi tenaga pengajar di Perguruan Tinggi.

Perencanaan merupakan langkah awal dan mendasar dalam rangka mencapai suatu tujuan dengan lebih baik. Hal ini disebabkan perencanaan pada dasarnya merupakan usaha untuk menemukan dan mensistematisasikan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu sebaik-baiknya dengan sumber daya yang ada supaya lebih efektif dan efisien.

Pengembangan sumber daya manusia juga perlu direncanakan dengan seksama. Dengan tetap memperhatikan faktor kemanusiaan, sehingga sumber daya manusia itu dapat memberikan kontribusi yang cukup berarti bagi tercapainya tujuan suatu lembaga di mana manusia tersebut mengabdikan diri.

Salah satu model proses pengembangan sumber daya manusia, dikemukakan oleh Castetter mengikuti tahap perencanaan dengan cara merancang perencanaan makro (design macroplans), mengorganisaikan dengan cara mengembangkan perencanaan mikro (develop microplans), mengoperasikannya dengan cara mengimplementasikan rencana-rencana tersebut, mengevaluasi dengan melihat hasil dari perencanaan yang dibuatnya untuk kemudian dijadikan bahan masukan dan umpan balik bagi perbaikan perencanaan maupun penyusunan

rencana selanjutnya (replan). Dengan demikian perencanaan merupakan proses yang berlangsung terus menerus yang mengkaitkan manusia dan aspirasinya dengan mempertimbangkan kenyataan adanya keterbatasan dalam sumber daya dan dana. Oleh karena itu diperlukan kebijakan dan strategi yang mendasari penyusunan perencanaan pengembangan sumber daya manusia. Juga diperlukan peraturan administrasi personil yang mendukung terlaksananya perencanaan pengembangan sumber daya manusia tersebut.

Administrasi personil perguruan tinggi seperti yang dikemukakan oleh Furtunato dalam bukunya "Personnel Administration in Higher Education" mempunyai tujuan sebagai berikut :

"Our goal is to enable administrators and practitioners to (1) develop and implement prudent personnel policies and procedures (2) increase costs, and (3) deal effectively with problems stemming from the current economic strain as well as with future challenges and demands" (Furtunanto, 1981 : ix).

Dengan demikian pembahasan administrasi personil perguruan tinggi meliputi tiga hal pokok yaitu hal-hal yang berhubungan dengan posisi atau jabatan, manusia dan proses administrasi personil perguruan tinggi.

Selain itu, Castetter dalam bukunya "The Personnel Function in Educational Administration" membahas fungsi personil adalah planning atau perencanaan, recruitment atau penarikan, seleksi, induksi, appraisal atau penilaian, pembinaan dan pengembangan, kompensasi, kesepakatan

bersama, rasa aman, kesinambungan dan informasi.

Dalam membahas mengenai pengembangan profesi atau profesionalisasi tenaga pengajar di Perguruan Tinggi terlebih dulu perlu diketahui mengenai pengertian istilah tersebut. Istilah profesionalisasi merujuk pada proses peningkatan kualitas maupun kemampuan para anggota profesi dalam mencapai kriteria yang standar dalam penampilannya sebagai anggota suatu profesi (Achmad Sanusi, 1991 : 20). Perumusan lain mengenai profesionalisasi ialah suatu proses perubahan dalam status pekerjaan dari yang non profesi atau semi profesi ke arah profesi yang diinginkan (Oteng Sutisna, 1987 : 303). Dengan demikian profesionalisasi merupakan suatu proses dinamis yang terus menerus berkembang ke arah pencapaian kriteria profesi yang ideal.

Adapun ciri utama atau karakteristik suatu profesi berdasarkan hasil studi pengembangan model pendidikan profesional tenaga kependidikan adalah fungsi dan signifikansi sosial, ketrampilan atau keahlian, pemerolehan ketrampilan dengan menggunakan metode ilmiah, batang tubuh ilmu, masa pendidikan, aplikasi dan sosialisasi nilai-nilai profesional, kode etik, kebebasan untuk memberikan judgement, tanggung jawab profesional dan otonomi, pengakuan dan imbalan yang layak (Achmad Sanusi, 1991 : 20).

Profesionalisasi diperlukan dalam pendidikan karena manusia pada hakikatnya memiliki potensi dan kebutuhan

untuk mengembangkan dan merealisasikan diri. Selain itu perkembangan ilmu pengetahuan teknologi dan masyarakat yang demikian pesat menuntut tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugas pekerjaannya secara profesional, sehingga sanggup mempersiapkan peserta didik menjadi manusia pembangunan yang sanggup menghadapi tantangan dan tuntutan yang diperlukan dalam pembangunan dirinya maupun masyarakat.

Sehubungan dengan pengembangan profesional tenaga pengajar, maka diperlukan suatu kriteria standar yang dijadikan ukuran. Adapun standar unjuk kerja (performance) tenaga pengajar secara konseptual dan umum mencakup aspek kemampuan profesional, kemampuan sosial dan kemampuan pribadi (Rochman Natawidjaja, Depdikbud, 1980). Sedangkan standar unjuk kerja tersebut secara khusus dijabarkan oleh P3G ke dalam 10 kompetensi atau kemampuan dasar guru, sebagai berikut :

1. Menguasai ilmu.
2. Mengelola program belajar mengajar.
3. Mengelola kelas.
4. Menggunakan media / sumber.
5. Menguasai landasan kependidikan.
6. Mengelola interaksi belajar mengajar.
7. Menilai prestasi siswa.
8. Mengenal fungsi dan program layanan BP.
9. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
10. Memahami prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan untuk keperluan pengajaran.

Adapun unsur yang membentuk kompetensi pengajar (sikap-sikap yang mendasari dalam kemampuan penguasaan

bahan pengajaran, profesi, proses dan penyesuaian) itu berpadu dan bermuara dalam tingkah laku nyata dalam kegiatan belajar mengajar (Rochman, 1981:13).

Performansi instruksional tenaga pengajar perguruan tinggi selain berkaitan dengan kompetensi mengajar, juga sebagai perwujudan pengembangan profesional tenaga pengajar dalam menjalankan tugas pokoknya yaitu pendidikan dan pengajaran.

Dalam upaya pengembangan profesional tenaga pengajar perguruan tinggi, direncanakan sejumlah program kegiatan pengembangan tenaga pengajar tersebut, baik melalui latihan pra jabatan (tugas belajar atau studi lanjut) maupun dalam jabatan (penataran, pertemuan ilmiah, dll). Di samping kegiatan pengembangan profesi secara pribadi melalui bacaan yang relevan, motivasi mengembangkan diri dan sikap ilmiah yang memadai.

## **B. PERMASALAHAN**

### **1. Identifikasi masalah.**

Sehubungan dengan peningkatan mutu melalui pengembangan profesional tenaga pengajar di FKIP Unika Atma Jaya, maka terlebih dulu perlu ditinjau isu-isu permasalahan mengenai dasar dan kebijakan perencanaan pengembangan tenaga pengajar lima tahun yang lalu (1986-1990), termasuk peraturan-peraturan administrasi personil tenaga

pengajar tetap yang berkaitan dengan pengembangan profesional dan performansi instruksional.

Berdasarkan pengalaman penulis sejak tahun 1983 bekerja dan mengajar di FKIP Unika Atma Jaya serta bergaul dengan mahasiswa, tenaga pengajar, tenaga administratif dan pimpinan FKIP, beberapa isu permasalahan dirumuskan sebagai berikut :

Dari pihak **mahasiswa**, terdengar keluhan dan keraguan akan penguasaan ilmu dan pengalaman kerja dosen-dosen junior yang relatif usianya masih muda (25 - 35 tahun); terlalu sibuknya dosen senior sehingga kurang atau tidak ada waktu untuk memberikan bimbingan belajar kepada mahasiswa, mengajar dengan tergesa-gesa dan lebih cepat dari yang seharusnya karena harus mengajar atau bekerja di tempat lain; juga adanya keluhan mengenai dosen yang mengajarkan materi tidak sesuai dengan deskripsi mata kuliah dalam silabus, menyajikan pelajaran kurang jelas, kurang sistematis dan membosankan serta ketidakpuasan sehubungan dengan evaluasi hasil belajar mahasiswa.

Dari pihak **tenaga pengajar** sendiri, yang dapat dikelompokan atas dosen tetap dan honorer, dosen senior (golongan IV) dan junior/baru (golongan III) terdapat beberapa isu permasalahan sebagai berikut : Dosen tetap sering mengungkapkan tidak punya atau kehabisan waktu karena beban kerja yang terlalu sarat sehingga tidak sempat melakukan kegiatan untuk pengembangan diri, mengajar



mata kuliah yang sesuai dengan pendidikannya. Kekurang-jelasan mengenai peraturan dan kesempatan mengembangkan diri melalui kegiatan-kegiatan ilmiah dan studi lanjut atau tugas belajar. Dosen honorer juga kadang mengungkapkan kesulitan membagi waktu diantara tugas-tugas lainnya sehingga tidak dapat mengajar sesuai dengan waktu yang seharusnya dan tidak ada waktu untuk memberikan bimbingan kepada mahasiswa yang mengalami kesulitan dalam mata kuliah yang diajarkannya. Adanya kekhawatiran pada beberapa dosen senior mengenai digesernya kedudukannya oleh dosen junior yang energik dan potensial. Dosen junior dan baru kadang mengalami kebingungan dalam usaha menyesuaikan diri dengan kebiasaan dan kegiatan belajar mengajar, serta kurang mengetahui dan segan menanyakan mengenai peraturan kepegawaian karena tidak adanya masa orientasi atau induksi yang direncanakan secara khusus. Juga adanya keluhan yang sering terdengar bahwa kemampuan dasar mahasiswa untuk belajar (berfikir kritis dan kreatif) dari tahun ke tahun semakin berkurang.

Dari pihak **pimpinan fakultas** (Dekan dan Ketua Jurusan atau Program Studi) sering mengalami kesulitan untuk merekrut atau menarik tenaga pengajar tetap yang tepat (potensial dan berkualitas) yang sangat dibutuhkan khususnya sejak diberlakukannya Sistem Kredit Semester pada tahun 1984. Dengan adanya pergantian dekan pada tahun 1985, maka dimulailah usaha-usaha merekrut tenaga pengajar

jar tetap. Usaha tersebut antara lain dengan mengidentifikasi ratio dosen : mahasiswa, beban kerja tenaga pengajar tetap dan honorer, perbaikan sistem insentif / imbalan. Dengan direkrutnya tenaga pengajar tetap yang disesuaikan dengan kebutuhan serta kebijakan yayasan, memungkinkan dimulainya usaha untuk peningkatan kualitas dan pengembangan tenaga pengajar (khususnya tenaga pengajar tetap) secara bertahap dan disesuaikan dengan kemampuan dan kebutuhan.

## 2. Perumusan masalah.

Dengan melihat isu permasalahan seperti yang dikemukakan di atas, saya mencoba merumuskan **masalah pokok** yang akan menjadi fokus penelitian dan pembahasan dalam tesis

Aspek-aspek apa saja yang terkait dalam perencanaan dan pelaksanaan pengembangan profesional tenaga pengajar tetap FKIP Unika Atma Jaya Jakarta selama tahun 1986 - 1995 ?

Untuk itu secara lebih rinci dirumuskan **masalah khusus** dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Kebijaksanaan dan perencanaan pengembangan tenaga pengajar tetap FKIP selama tahun 1986 - 1990.
  - a. Apa yang mendasari kebijaksanaan dan strategi pengembangan tenaga pengajar FKIP Unika Atma Jaya pada tahun 1986 -1990 ?
  - b. Apa dasar dan tujuan perencanaan pengembangan

- tenaga pengajar tetap pada waktu tersebut ?
- c. Peraturan kepegawaian apa yang mendukung program pengembangan tenaga pengajar tetap ?
2. Keadaan tenaga pengajar tetap FKIP sekarang (1991).
- a. Berapa jumlah, komposisi dan rasio tenaga pengajar tetap FKIP Unika Atma Jaya sekarang ?
- b. Apa latar belakang pendidikan dan pengalaman mengajar tenaga pengajar tetap FKIP tersebut ?
- c. Bagaimana orientasi atau pandangan tenaga pengajar tetap FKIP mengenai profesinya sebagai tenaga pengajar Perguruan Tinggi ?
- d. Bagaimana unjuk kerja tenaga pengajar saat ini dalam menjalankan Tridarma Perguruan Tinggi, khususnya darma pendidikan dan pengajaran ?
3. Upaya institusi (FKIP Atma Jaya) dalam pengembangan tenaga pengajar tetap selama tahun 1986 - 1990.
- a. Apa saja bentuk pengembangan tenaga pengajar yang sudah dan sedang dilaksanakan di FKIP selama 1986-1990 ?
- b. Hal apa saja yang menjadi faktor pendukung dalam pengembangan tenaga pengajar tersebut ?
- c. Hal apa saja yang menjadi kendala dalam melaksanakan bentuk program pengembangan tenaga pengajar ?
- d. Upaya apa saja yang dilakukan agar program pengembangan tenaga pengajar tersebut dapat dilaksanakan ?

4. Perencanaan pengembangan tenaga pengajar tetap FKIP pada 1991 - 1995.
  - a. Berdasarkan data yang ada (perencanaan dan pelaksanaan pengembangan 1986-1990 dan keadaan tenaga pengajar saat ini, bentuk program pengembangan profesional tenaga pengajar tetap apa yang mungkin direncanakan dan dilaksanakan pada masa mendatang ?
  - b. Usulan program perencanaan pengembangan tenaga pengajar tetap FKIP Atma Jaya apa saja yang mungkin dilaksanakan pada masa mendatang (1991 - 1995) ?

### 3. Definisi operasional dan pembatasan istilah.

Tenaga pengajar merupakan tenaga pendidik yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar, yang pada jenjang pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan pada jenjang pendidikan tinggi disebut dosen (UUSPN No.2, 1989 : pasal 27 ayat 3).

Tenaga pengajar FKIP yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah tenaga pengajar tetap yang diangkat sesuai dengan peraturan yayasan yang berlaku. Jumlahnya meliputi 21 orang dari program studi Psikologi Pendidikan dan Bimbingan, Pendidikan Bahasa Inggris, dan Pendidikan Agama Katolik / Kateketik. Sedangkan pengembangan tenaga pengajar tidak tetap diasumsikan merupakan tanggung jawab lembaga di mana dosen tersebut menjadi tenaga tetapnya.

**Perencanaan pengembangan sumber daya manusia seperti yang**

dikemukakan oleh Castetter adalah " Personnel planning in a school system can be enhanced if it draws upon the system approach, makes use of the variety of plans applicable to the personnel function, and utilizes some of the planning tools now available to organizations. (Castetter, 1981 : 42).

Salah satu unsur yang mendukung pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di Perguruan Tinggi adalah peraturan-peraturan administrasi personilnya. Furtunato mengemukakan administrasi personil perguruan tinggi adalah "In personnel administration we explain the elements of viable faculty and staff personnel programs and focus on improved methods and techniques used in field" (Furtunato, 1981 :ix).

Dengan demikian administrasi personil berhubungan dengan segala sesuatu yang menyangkut pengelolaan personil atau sumber daya manusia dalam rangka mencapai sesuatu tujuan secara efektif dan efisien. Adapun fungsi administrasi personil adalah sebagai berikut : "planning, recruitment, selection, induction, appraisal, development, compensation, bargaining, security, continuity, information" (Castetter, 1918:49).

Mengenai konsep administrasi personil di FKIP Unika Atma Jaya yang tidak dapat dilepaskan dari administrasi personil tingkat universitas, akan dideskripsikan melalui penelitian tesis ini.

**Pengembangan profesional tenaga pengajar perguruan tinggi** merupakan salah satu unsur pokok dalam perencanaan perguruan tinggi dan salah satu fungsi administrasi personal dalam bentuk suatu proses yang dirancang dalam rangka perbaikan dan peningkatan kualitas tenaga pengajar sehingga dapat melakukan tugas akademiknya dengan lebih baik dan profesional. Untuk itu diperlukan perencanaan pengembangan profesional tenaga pengajar. Dalam penelitian pengembangan profesional tenaga pengajar FKIP, akan dideskripsikan kebijakan, tujuan, bentuk dan program pengembangan yang sudah, sedang dan akan dilakukan di FKIP Atma Jaya dalam kurun waktu 1986 - 1995.

**Orientasi profesional tenaga pengajar perguruan tinggi** merupakan kecenderungan pandangan tenaga pengajar mengenai profesi sebagai tenaga pengajar sehingga memiliki peninjauan untuk menentukan sikap yang benar dan tepat. Untuk mengukur tingkat orientasi profesional tenaga pengajar FKIP akan dikaitkan dengan karakteristik profesi dan secara khusus dengan tugas pokok Tridarma perguruan tinggi (pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat).

**Unjuk kerja instruksional tenaga pengajar perguruan tinggi** merupakan penampilan tenaga pengajar dalam melaksanakan tugas, khususnya dalam bidang pendidikan dan pengajaran. Untuk mengukur ini, banyak faktor yang perlu diperhatikan, antara lain faktor motivasi, pendidikan,

kompetensi mengajar, kode etik guru / tenaga pengajar.

## C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

### 1. Tujuan Penelitian

- a. Menerapkan teori Administrasi pendidikan, khususnya perencanaan dan administrasi personil pengembangan sumber daya manusia .
- b. Mendeskripsikan dasar dan kebijaksanaan perencanaan pengembangan tenaga pengajar tetap FKIP Atma Jaya dalam kurun waktu 1986 - 1990, serta bentuk program pengembangan, faktor pendukung, kendala dan usaha merealisasikan pelaksanaan program pengembangan tersebut
- c. Menganalisis informasi mengenai keadaan tenaga pengajar tetap FKIP (latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, orientasi profesional dan unjuk kerja instruksional tenaga pengajar tetap FKIP Unika Atma Jaya Jakarta saat ini (tahun 1991) untuk menemukan "need assesment" tenaga pengajar.
- d. Menjadikan deskripsi hasil penelitian mengenai perencanaan pengembangan tenaga pengajar tetap yang lalu (1986-1990) dan hasil analisis keadaan tenaga pengajar tersebut sebagai masukan bagi kemungkinan penyusunan program pengembangan profesional tenaga pengajar tetap FKIP Unika Atma Jaya pada masa mendatang (1991 - 1995).

## 2. Manfaat Penelitian

Secara **teoritis**, penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya dalam mencari bentuk program pengembangan profesional tenaga pengajar di Perguruan Tinggi yang sesuai dengan kebutuhan dan kenyataan empiris saat ini. Di samping itu, penelitian ini mempunyai manfaat **praktis** bagi :

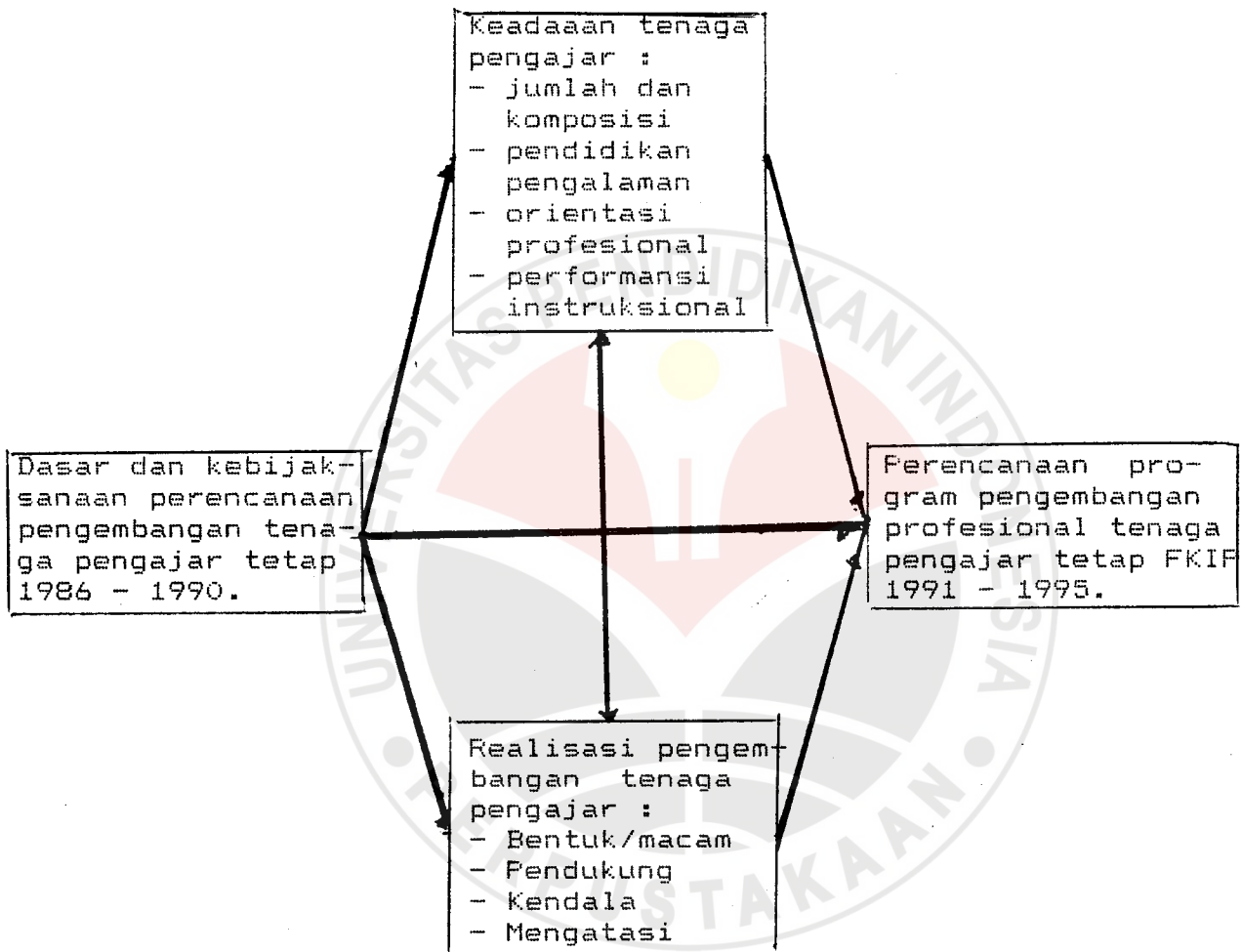
- a. Pimpinan FKIP mendapatkan masukan dalam rangka penyusunan perencanaan atau program pengembangan profesional tenaga pengajarnya.
- b. Tenaga pengajar mendapatkan informasi mengenai pengembangan profesionalnya dan mendapat umpan balik mengenai orientasi profesional dan unjuk kerja instruksional sehingga dapat mengembangkan dan meningkatkan diri lebih tinggi.
- c. Mahasiswa secara tidak langsung akibat peningkatan orientasi profesional dan performansi instruksional tenaga pengajarnya akan mendapatkan layanan dan bimbingan dalam proses belajar mengajar yang lebih baik sehingga memacu perkembangan belajarnya.
- d. Universitas maupun yayasan mendapatkan tenaga pengajar yang berkualitas dan profesional sehingga dapat memberikan kontribusi yang cukup berarti untuk mencapai tujuan lembaga dalam meningkatkan mutu pendidikan di Unika Atma Jaya Jakarta.



#### D. KERANGKA DAN SISTIMATIKA LAPORAN PENELITIAN

Untuk melihat kaitan aspek-aspek pengembangan profesional tenaga pengajar tetap FKIP digambarkan dalam kerangka penelitian berikut ini.

BAGAN 1.1. KERANGKA PENELITIAN



Sistimatika laporan penelitian tesis ini disajikan dalam dari 5 bab, yaitu :

Bab I: Pendahuluan, berisi pembahasan mengenai latar belakang dan permasalahan (identifikasi, perumusan masalah, definisi operasional), tujuan dan manfaat peneliti-

an, serta kerangka dan sistematika penelitian.

Bab II: Tinjauan teoritis, berisi pembahasan mengenai beberapa teori yang relevan dan menunjang penelitian tesis ini dan hasil penelitian terdahulu. Berdasarkan fokus permasalahan dan tinjauan teori tersebut dirumuskan beberapa premis yang akan ditinjau lebih lanjut dalam penelitian ini.

Bab III: Prosedur penelitian, berisi pembahasan mengenai data yang diperlukan, populasi dan sampel, metode penelitian yang digunakan, sumber dan teknik pengumpulan data, tahap pelaksanaan penelitian dan pedoman pengolahan data.

Bab IV: Hasil penelitian, berisi deskripsi dan pembahasan mengenai pokok permasalahan, yakni dasar kebijaksanaan pengembangan tenaga pengajar di Atma Jaya, keadaan tenaga pengajar FKIP sekarang dan upaya FKIP dalam merealisasikannya. Data ini digunakan untuk masukkan dalam menyusun program perencanaan pengembangan profesional tenaga pengajar tetap FKIP selanjutnya (1991-1995).

Bab V: Kesimpulan dan rekomendasi, berisi kesimpulan yang bersifat umum dan khusus yang disajikan menurut pokok permasalahan, kemudian direkomendasikan sesuai dengan permasalahan yang timbul selama penelitian ini.

Demikianlah gambaran secara garis besar penelitian tesis ini.