

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN

Dari temuan-temuan dan pembahasan hasil penelitian yang dikemukakan dalam Bab IV, dapat ditarik sejumlah kesimpulan dan rekomendasi sebagai berikut.

A. Kesimpulan

1. Kesimpulan Umum

Meskipun biaya pendidikan untuk personil, sarana, dan prasarana, naik dari tahun ke tahun, namun tidak mempunyai pengaruh yang berarti pada peningkatan mutu pendidikan dalam wujud layanan pendidikan oleh tenaga edukatif. Hal ini dapat dikaitkan dengan, pertama, nilai uang yang berkurang daya belinya meskipun secara nominal jumlahnya meningkat. Kedua, pada umumnya gaji tidak banyak merangsang tenaga edukatif untuk meningkatkan semangat dan kualitas kerjanya, lagipula makin tergoda oleh "demonstration effect". Hal ini tampak sejalan dengan kecenderungan tenaga edukatif untuk menambah beban tugas eksternalnya guna meningkatkan tambahan pendapatan, dan bersamaan dengan itu,

tugas internalnya cenderung berkurang. Gejala demikian berlangsung kronis dengan sifatnya yang kompleks, sehingga memerlukan pendekatan sistem secara holistik dan terpadu, termasuk pembinaan kualitas tenaga edukatif seutuhnya.

2. Kesimpulan Khusus

2.1 Profil Biaya Pendidikan

2.1.1 Biaya pada tingkat lembaga.

Jumlah pengeluaran pendidikan total untuk IKIP Bandung, UNPAD, dan ITB dari tahun ke tahun selama kurun waktu 1983/1984 - 1987/1988 ternyata naik, namun secara proporsional berbeda. Dalam hal ini, rata-rata kenaikan pada ITB 110%, UNPAD 70%, dan IKIP Bandung 35%. Secara keseluruhan, jumlah pengeluaran total IKIP Bandung selalu yang paling rendah di antara ketiga PTN tersebut, yaitu sekitar setengah dari jumlah pengeluaran UNPAD dan sepertiga dari pengeluaran total ITB selama kurun waktu 1983/1984 - 1987/1988.

Di samping faktor inflasi, tidak sesuai jumlah uang yang dibutuhkan yang tertuang dalam Usulan Program (UP) dan Usulan Anggaran Rutin (UAR) dengan jumlah dana DIP dan DIK ikut mempengaruhi bahkan menentukan kelayakan sarana dan prasarana bagi pelaksanaan

Tri Dharma Perguruan Tinggi, khususnya yang bersumber dari DIP. Adapun yang selalu terpenuhi ialah dana yang bersumber dari DIK (khususnya biaya personal) yang proporsinya merupakan yang tertinggi (60% - 70%) dari total biaya pendidikan dan berlaku sama pada IKIP, UNPAD, dan ITB.

2.1.2 Pada tingkat orang (per kapita)

Dari jumlah biaya DIK yang dialokasikan untuk kegiatan-kegiatan rutin, sebagian besar digunakan untuk belanja pegawai, yang mencapai 76% - 85% di IKIP Bandung, 75% - 86% di UNPAD, dan 75% - 83% di ITB. Secara nominal jumlah pendapatan perkapita tenaga edukatif berupa gaji dan tunjangan fungsional merentang antara minimal Rp 101,850 dan maksimal Rp 185.400 untuk Golongan III/a, sampai dengan minimal Rp 607.550 dan maksimal Rp 680.900 untuk Golongan IV/e.

Dalam arti ekonomi, gaji tersebut sering dinilai belum mencukupi. Pada hakekatnya gaji tersebut merupakan investasi yang ditanam oleh pemerintah pada lembaga untuk memperoleh output. Dengan demikian, gaji itu perlu diimbangi dengan pengorbanan wajib oleh yang menerimanya. Hal tersebut ternyata dipersepsikan secara berbeda oleh tenaga edukatif. Pada gilirannya

dimanifestasikan secara berbeda pula dalam hal memenuhi tingkat pengorbanan wajibnya termasuk kualitas layanan pendidikannya.

2.2 Profil Layanan Pendidikan oleh Tenaga Edukatif

Kekurangpuasan tenaga edukatif terhadap gaji yang diterimanya ternyata tidak membuat komitmen mereka terhadap tugas memudar sepenuhnya. Terdapat kasus yang makin tinggi kualifikasi pangkat dan pendidikan tenaga edukatif, makin tinggi pula jumlah beban SKS-nya. Di antara yang mengajar dengan beban 6-12 SKS terdapat 43,02% tenaga edukatif dengan kualifikasi S2, dan 53,6% yang berkualifikasi S3.

Hubungan kondusif seperti itu tidak berlaku konsisten bila dikaitkan dengan dasar kepangkatan atau golongan. Inkonsistensi tersebut dimanifestasikan oleh empat macam profil, masing-masing didominasi oleh kelompok tertentu. Dalam hal ini (1) rendah kuantitas dan rendah kualitas layanan menonjol pada kelompok golongan IIIa (asisten); (2) tinggi kuantitas dan rendah kualitas pada kelompok golongan IIIb dan IIIc (asisten ahli madya dan lektor muda); (3) rendah kuantitas, tinggi kualitas layanan pada kelompok golongan

IVd dan IVe (Guru Besar); (4) tinggi kuantitas dan tinggi kualitas layanan pada kelompok golongan IVb dan IVc.

2.3 Hubungan Biaya Pendidikan dengan Layanan Pendidikan

Perbedaan persepsi terkait dengan kualifikasi pendidikan dan beban SKS tidak hanya menimbulkan perbedaan profil kuantitas dan kualitas layanan oleh tenaga edukatif, melainkan juga dimanifestasikan dengan perbedaan respons tenaga edukatif terhadap biaya pendidikan dan komitmen pada tugas. Berdasarkan respons tenaga edukatif terhadap biaya pendidikan pada tingkat lembaga (RTeTB) terdapat 5 macam profil sebagai berikut :

Pertama, pola respons tenaga edukatif yang defensif, yaitu tenaga edukatif merasa tidak terikat pada gaji yang diterimanya serta tidak memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada secara optimal. *Kedua*, pola respons yang mekanistik, yaitu tenaga edukatif merasa terikat kepada gaji yang diperolehnya berdasarkan nilai ekonomisnya. *Ketiga*, pola respons yang adaptif, yaitu tenaga edukatif menganggap layanan pendidikan yang diberikannya sebagai layanan sosial. *Keempat*, pola respons yang sinoptik, yaitu tenaga edukatif memandang layanan pendidikan yang diberikannya sebagai ibadah yang dida-

sari keikhlasan. *Kelima*, pola respons yang profesional, yaitu tenaga edukatif tergugah lebih berprestasi jika produktivitas dan kreativitasnya dihargai.

B. Saran-saran

Kelemahan-kelemahan yang ada dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi, tidak semata-mata disebabkan oleh tidak memadainya jumlah biaya pendidikan. Unsur manajemen biaya pendidikan tinggi itu sendiri memperluas sisi lain yang tidak kurang pentingnya terhadap tingkat produktivitas pendidikan. Berdasarkan penelitian disarankan :

1. Kemampuan manajemen biaya pendidikan tinggi tidak terlepas dari integritas kepemimpinan yang disegani secara akademik, administratif dan sosial, dilingkungan internal dan eksternal sebagaimana yang didambakan.
2. Dalam konteks tersebut pimpinan perguruan tinggi hendaknya memanfaatkan hubungan eksternal untuk meningkatkan perolehan bantuan jasa dan atau finansial sesuai dengan otonomi perguruan tinggi.
3. Dapat dipertimbangkan pemerataan peluang staf edukatif dalam tambahan pendapatan di lingkungan internal dan eksternal tanpa mengabaikan beban tugas pokok.

4. Memasyarakatkan penghayatan dan pengamalan konsep biaya pendidikan agar fungsional mencapai output yang optimal.
5. Perlu penelitian khusus yang mengeksplorasi kelayakan teknis-sosial-ekonomi peluang bantuan jasa dan finansial dari berbagai pihak disamping biaya dari pemerintah.

