

BAB I

P E N D A H U L U A N

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Banyak upaya yang dilakukan Pemerintah dan para pengamat pendidikan dalam rangka pembangunan dan pembaharuan pendidikan di Indonesia. Mengamati situasi sekarang di Indonesia tentang kondisi perguruan-perguruan tinggi swasta di bidang pendidikan dan pengajaran setelah diundangkannya Undang-undang Nomor 2 tahun 1989 tanggal 27 Maret 1989 (LNRI Nomor 6 tahun 1989) serta Repelita V, maka dirasakan permasalahan-permasalahan pendidikan di Indonesia khususnya pendidikan tinggi di Perguruan Tinggi Swasta (yang untuk selanjutnya disingkat PTS) akan menjadi kompleks. Untung Pemerintah dengan cepat dan hati-hati mengeluarkan peraturan pelaksanaan dengan mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1990 tanggal 10 Juli 1990 (LNRI Nomor 38 tahun 1990) tentang Pendidikan Tinggi.

Pelita-pelita terdahulu kebijakan Pemerintah tentang Pendidikan Tinggi ini mengarah pada pencapaian tujuan pendidikan tinggi dalam aspek kuantitas atau jumlah yang sebesar-besarnya, sedangkan sekarang dan untuk waktu-waktu mendatang harus mengarah pada hasil pendidikan tinggi yang berkualitas atau bermutu. Maksudnya dengan upaya semaksimal mungkin agar meningkatkan kualitas pendidikan tinggi baik melalui PTN maupun PTS dimana kesemuanya dituntut agar dengan adanya inovasi

atau pembaharuan sistem pendidikan nasional ini akan diperoleh manusia Indonesia yang berkualitas, berkemampuan, cerdas dan trampil bagi kelangsungan pembangunan nasional dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur serta menginginkan warganya dapat mengembangkan dirinya baik itu berkenaan dengan aspek jasmaniah maupun rohaniah berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

Kesemuanya ini mengisyaratkan bahwa dunia pendidikan tinggi di Indonesia dalam merekayasa untuk membangun bidang pendidikan ini melalui : (1) Upaya peningkatan mutu sumber daya manusia, (2) Pemerataan pendidikan, (3) Relevansi pendidikan, (4) Mutu pendidikan, (5) Efektivitas dan efisiensi pendidikan.

Tidak dapat disangkal bahwa produktivitas PTS di Indonesia baik dari segi kuantitas dan apalagi dari segi kualitas belum memenuhi apa yang diharapkan bangsa Indonesia. Dalam rangka penelitian ini dikaitkan akan persoalan produktivitas yang menyangkut mutu pendidikan tinggi yang terletak pada sumber daya manusianya yang dalam hal ini para tenaga pengajar tetap PTS.

Perguruan Tinggi Swasta sebagai lembaga pendidikan tinggi yang menyanggah misi Tri Dharma Perguruan Tinggi, maka PTS di Indonesia harus berupaya keras untuk membenahi atau menata kembali dalam memenuhi kebutuhan masyarakat sejalan dengan perkembangan dan pertumbuhan masyarakat dan lingkungannya.

Karena itu perlu dibatasi permasalahan penelitian ini pada upaya meningkatkan sumber daya manusianya. Ini berarti

bahwa penelitian ini harus di fokuskan pada permasalahan untuk memproses pengadaan dan pengembangan personil PTS secara profesional yang merupakan upaya membangun pendidikan tinggi di perguruan-perguruan tinggi swasta di Indonesia.

Pelaksanaan proses pengadaan dan pengembangan personil PTS khususnya para tenaga pengajar tetap PTS di PTS. Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon (untuk selajutnya disingkat PTS. UNTAG Cirebon) masih cukup memprihatinkan, karena kurangnya perencanaan-perencanaan yang mantap. Dan ini akan menimbulkan dampak dengan terjadinya para tenaga pengajar tetap PTS yang baik dan berkualitas itu akan kurang menunjang PBM dengan baik.

Semuanya ini didukung oleh adanya pernyataan Yayasan Hayati Djatnika (1988 : 2) dalam makalahnya pada Konvensi Nasional Pendidikan di Indonesia tahun 1988, dimana keluhan-keluhan tentang kurang efektifnya PBM di perguruan-perguruan tinggi di Asia Tenggara dimana : " University, Faculty are poorly prepared for their professional task as teachers." Karena itu perlu dicari apa-apa yang menyebabkan timbulnya permasalahan yang perlu diteliti melalui pelaksanaan proses pengadaan dan pengembangan personil PTS dengan lokasi tempat di PTS. UNTAG Cirebon yang dapat menggambarkan dan mewakili perguruan-perguruan tinggi swasta lainnya.

Jelasnya salah satu permasalahan yang rawan dan sedang dihadapi PTS di Indonesia dalam waktu-waktu kini adalah masalah tenaga pengajar tetap PTS dengan keterbatasan sarana pendidikan pada PTS-PTS yang menyebabkan jumlah tenaga pengajar

tetap PTS yang diangkat dan dikembangkan/dibina sedikit sekali (tidak seimbang dengan kebutuhan) . Ini membuat PTS kurang mempunyai arti dalam menanganini PBM yang pada dasarnya dipengaruhi oleh bagaimana memperoleh tenaga pengajar tetap PTS yang berkualitas, berkemampuan, cerdas dan trampil dalam jumlah yang berimbang.

2. Rumusan dan Batasan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan kembali permasalahan itu secara lebih jelas. Masalah pokok dalam penelitian ini menyangkut tentang Proses pengadaan dan proses pengembangan tenaga pengajar tetap PTS dan kaitannya dengan perilaku yang timbul dalam kedua proses tersebut dalam PTS berupaya mencapai tujuan pendidikan kelembagaannya.

Suatu kenyataan dapat dilihat perlunya diperhatikan kuantitas dan kualitas tenaga pengajar tetap PTS, sehingga perlu adanya penataan kembali ketenaga pengajaran yang ada pada waktu ini, atau apakah dalam upaya memperoleh tenaga pengajar yang baik telah diadakan proses pengadaan dan pengembangan personil PTS dengan sepenuhnya atau belum.

Untuk semuanya ini, maka perlu diketahui secara pasti akan jawaban-jawaban perumusan masalah seperti :

- (1) Bagaimana profil pengadaan personil PTS ?
- (2) Bagaimana pula profil pengembangan personil PTS ?
- (3) Perilaku-perilaku apa saja yang timbul pada proses pengadaan sampai dengan proses pengembangan personil PTS ?
- (4) Faktor-faktor apa saja yang melatar belakanginya

perilaku-perilaku pada proses pengadaan sampai dengan proses pengembangan personil PTS ?

- (5) Apa pengaruh perilaku-perilaku yang timbul dalam proses pengadaan sampai dengan proses pengembangan personil PTS di PTS. UNTAG Cirebon khususnya ?

Gambaran empirik menunjukkan hubungan perilaku-perilaku yang timbul dalam proses pengadaan sampai dengan proses pengembangan personil PTS di PTS. UNTAG Cirebon akan dapat memberikan dasar yang kokoh bagi para Administrator Pendidikan (REKTOR UNTAG) dalam menata kembali khususnya para tenaga pengajar tetap PTS walaupun ada perilaku-perilaku yang timbul dengan faktor-faktor yang melatar belakangi timbulnya perilaku-perilaku tersebut serta apa saja pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan pendidikan kelembagaan.

Berdasarkan gambaran tersebut, maka permasalahan ini mengandung makna akan adanya penanganan yang tidak serius dan mantap, sehingga upaya untuk mendapatkan tenaga pengajar tetap PTS yang bermutu, berkemampuan, cerdas dan trampil dalam jumlah yang berimbang melalui proses pengadaan dan pengembangan personil PTS tidak terpenuhi. Ini akan merawankan eksistensi PTS. UNTAG Cirebon selaku lembaga pendidikan tinggi swasta dalam mengemban misinya atau dalam pencapaian tujuan.

Permasalahan yang diteliti ini merupakan permasalahan yang aktual untuk diteliti dan dianalisis. Karena itu permasalahan yang diteliti ini harus dikaitkan dengan kerangka dasar atau ketentuan-ketentuan yang dikeluarkan Ditjen Dikti Depdikbud (Pemerintah) yang menjadi pedoman pengembangan Pen-

didikan tinggi baik di PTN maupun di PTS itu sendiri.

Dengan adanya tujuan PTS. UNTAG Cirebon (yang tertuang dalam S.K REKTOR UNTAG Cirebon Nomor 01 tahun 1983) yakni menghasilkan produk (out-put) yang bermutu, berkemampuan dan berketrampilan dalam jumlah yang besar, maka diperlukanlah akan perencanaan dan pengelolaan pendidikan yang lebih efektif dan efisien secara serius dan mantap. Karena itulah maka proses pengadaan dan pengembangan personil PTS merupakan aspek yang penting sebagai salah satu fungsi operasional Administrasi Personil didalam Administrasi Pendidikan pada perguruan-perguruan tinggi swasta, khususnya PTS. UNTAG Cirebon dimana waktu kini menempati posisi yang lemah baik dalam sumber daya manusia, sumber belajar dan fasilitas pendidikannya.

Adanya inovasi atau pembaharuan sistem pendidikan nasional di Indonesia melibatkan PTS. UNTAG Cirebon pula pada bagaimana memperoleh tenaga pengajar tetap yang bermutu dalam jumlah yang berimbang. Untuk ini perlu dipertimbangkan akan :

- (1) Garis-garis besar haluan negara (GBHN) dalam bidang pembangunan pendidikan di Indonesia yang dijabarkan oleh Pemerintah (DEPDIBUD) dalam setiap rencana lima tahun pendidikan di Indonesia telah menunjukkan upaya yang serius kearah memperbaiki sistem pendidikan di Indonesia termasuk pendidikan tinggi baik itu di PTN maupun di PTS. Dan untuk tujuan ini Pemerintah (DEPDIBUD) telah berusaha dalam berbagai macam kebijakan dengan mengeluarkan berbagai peraturan yang mengarah pada upaya peningkatan mutu pendidikan terutama upaya menciptakan personil khususnya

para tenaga pengajar tetap PTS.

- (2) Akan adanya ledakan pertumbuhan jumlah berdirinya perguruan-perguruan tinggi swasta dari tahun ke tahun adalah dikarenakan kebijakan Kepala Negara sebagai Kepala Pemerintahan untuk tidak menambah lagi Perguruan Tinggi Negeri.
- (3) Tentang gambaran posisi ketenaga pengajaran baik itu di PTN maupun di PTS-PTS dalam waktu sekarang ini dalam :
- a. Kewenangan tenaga pengajar tetap PTS.
 - b. Kemampuan tenaga pengajar tetap PTS.
 - c. Profesionalisasi tenaga pengajar tetap PTS.

Dari gambaran yang disebutkan di atas dan dikaitkan dengan penelitian ini penulis menemukan beberapa variabel yang dominan dalam proses pengadaan dan pengembangan tenaga pengajar pada perguruan tinggi swasta.

Hasil penelitian ini penulis laporkan dalam bentuk Thesis yang berjudul :

"PROSES PENGADAAN DAN PENGEMBANGAN TENAGA PENGAJAR PADA PERGURUAN TINGGI SWASTA (Studi di Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon)."

B. Tujuan Penelitian

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan, memahami dan memaknai hal-hal yang mendasari gejala-gejala permasalahan yang menjadi masalah pokok penelitian ini. Pokok permasalahan penelitian ini diidentifikasi, digambarkan dan dikaji secara induktif dan komperatif dalam rangka pengembangan konsep dan pemahaman makna atau dengan

lain perkataan mengembangkan suatu konsep atau teori yang didasarkan atas data yang ada. Makna yang ada di balik kenyataan, perlu dipanami bahwa kenyataan proses pengadaan dan pengembangan tenaga pengajar tetap PTS dengan terdapatnya perilaku-perilaku yang timbul dan faktor-faktor yang melatar belakangnya dalam upaya PTS mengemban misinya. Adanya pemberian makna serta pemahaman terhadap kenyataan peristiwa yang terjadi disertai pengaruh-pengaruh operasional yang timbul akan sangat berperan didalamnya.

Tujuan khusus penelitian ini adalah seperti yang penulis rumuskan dibawah ini sebagai berikut :

- (1) Mengidentifikasi, menggambarkan dan menganalisis pelaksanaan proses pengadaan dan pengembangan tenaga pengajar tetap PTS di PTS. UNTAG Cirebon.
- (2) Mengidentifikasi, menggambarkan dan menganalisis perilaku-perilaku yang timbul dalam praktek sejak perekrutan sampai dengan pengembangan tenaga pengajar tetap PTS dan apakah ini berkorelasi sepenuhnya atau tidak dengan kedudukan para tenaga pengajar tetap PTS itu dalam lembaganya (= PTS. UNTAG Cirebon).
- (3) Mengidentifikasi, menggambarkan dan menganalisis faktor yang melatar belakangi perilaku-perilaku yang timbul pada pelaksanaan proses pengadaan dan pengembangan tenaga pengajar tetap PTS dan apakah pemberian makna/manfaat dan pengaruh dalam menunjang keberhasilan lembaga (= PTS UNTAG Cirebon) dalam mengemban misinya.

Penelitian ini sangat penting dalam rangka mengem-

bangkan konsep-konsep administrasi pendidikan atau secara praktis dapat pula membantu para administrator pendidikan (Rektor) mengembangkan penataan kembali tenaga pengajar tetapnya dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Permasalahan pokok penelitian ini merupakan permasalahan yang aktual, dimana para administrator pendidikan PTS mencari bentuk atau model yang lebih efektif dan efisien dalam mereka memotivasi tenaga pengajar tetap mereka melalui proses pengadaan (rekrutmen, seleksi dan penempatan yang tepat) dan proses pengembangan (pembinaan) personil PTS sebagai kegiatan operasional Administrasi personil. Kegiatan operasional administrasi personil ini merupakan fungsi dari administrasi pendidikan tinggi di perguruan-perguruan tinggi swasta khususnya di PTS. UNTAG Cirebon.

Faktor-faktor yang merupakan sumber citra para tenaga pengajar tetap PTS yang ada banyak membantu para administrator pendidikan PTS dalam mereka melaksanakan kebijakan-kebijakan mereka dalam penataan tenaga pengajar tetap mereka pada lembaga-lembaga atau perguruan tinggi swasta yang mereka kelola.

C. Pentingnya Penelitian

Seperti yang telah penulis ungkapkan di atas, dimana disinggung bahwa penelitian ini diharapkan dapat mengungkapkan makna-makna baru dari proses pengadaan dan pengembangan tenaga pengajar di perguruan tinggi swasta. Dan ini berarti adanya pengangkatan dari penelitian ini dalam meningkatkan wawasan yang telah dirumuskan dalam suatu kebijaksanaan sebagai upaya dalam meningkatkan kualitas tenaga pengajar tetap

yang baru diangkat maupun yang telah lama melalui pelaksanaan fungsi operasional pengadaan dan pengembangan personil PTS di perguruan-perguruan tinggi swasta.

Dari apa yang dirumuskan dalam permasalahan pokok penelitian ini tersirat kegunaan-kegunaan atau manfaat-manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis/Ilmiah

Hasil penelitian ini akan banyak berguna dalam mengembangkan pemahaman tentang peranan administrasi pendidikan tinggi khususnya dalam penataan tenaga pengajar tetap PTS dalam proses belajar mengajar yang efektif dan efisien. Ini untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan tinggi yang optimal di perguruan-perguruan tinggi swasta di Indonesia khususnya di PTS. UNTAG Cirebon.

Dari segi metodologinya kegunaan ilmiah penelitian ini yang bersifat naturalistik kualitatif yang didukung oleh analisis kuantitatif akan sangat berguna atau sangat bermanfaat dengan tingkat validitas yang dipercaya, sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini yang naturalistik kualitatif dan disertai analisis kuantitatif dalam situasi tertentu akan saling berkorelasi atau saling menunjang.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis operasional memberikan gambaran yang jelas mengenai pelaksanaan proses pengadaan personil dan proses pengembangan personil PTS khususnya tenaga pengajar tetap PTS dan perilaku-perilaku yang timbul dan pula faktor-faktor yang melatarbelakangi timbulnya peri-

laku-perilaku dan apakah perilaku-perilaku yang timbul itu dapat mempengaruhi keberhasilan PTS sebagai lembaga pendidikan tinggi dapat mengemban misinya atau mencapai tujuan pendidikan PTS.

Kegunaan praktis dari penelitian ini merupakan pula upaya penyempurnaan sistem perencanaan pendidikan dalam menentukan program-program pendidikan tinggi yang akan dilaksanakan dalam rangka proses belajar mengajar. Selanjutnya melalui penelitian ini diungkapkan sikap dan penempatan para tenaga pengajar tetap PTS melalui perilaku-perilaku mereka yang ada atau timbul selama proses pengadaan personil sampai dengan proses pengembangan personil berlangsung di PTS, sehingga melalui penelitian ini akan memberikan kegunaan bagi administrasi pendidikan tinggi dalam mengelola para tenaga pengajar tetapnya. Dan penelitian ini dalam aspek praktis operasionalnya memberikan bantuan kepada para administrator pendidikan di Perguruan-perguruan tinggi swasta khususnya di PTS. UNTAG Cirebon untuk mampu merumuskan lebih lanjut tentang faktor-faktor yang sesungguhnya timbul dan dapat menjadi sumber citra tenaga pengajar tetap PTS itu.

Argumentasi lainnya yang penulis sebagai peneliti gambarkan dapat menunjang betapa pentingnya penelitian ini, yakni sebagai berikut :

- (1) Permasalahan penelitian ini adalah relevan dengan bidang studi yang peneliti tekuni yakni ilmu administrasi pendidikan khususnya ilmu administrasi personil.
- (2) Permasalahan penelitian ini berguna atau bermanfaat untuk

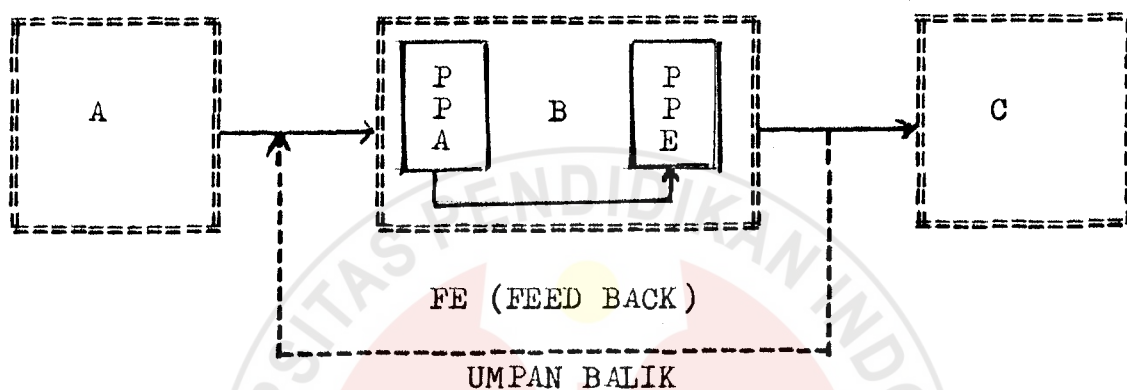
.diteliti, karea ditunjang oleh data empirik atau lapangan dan pula konsep-konsep teoritik yang relevan dari orang-orang pertama di lapangan.

- (3) Permasalahan yang diteliti ini berkaitan erat dengan pengalaman, tugas pekerjaan (jabatan) dan tanggung jawab penulis/peneliti ini yakni sebagai tenaga pengajar tetap PTS ditempat penelitian ini dilaksanakan (= dengan SK Kepala Negara diangkat Dosen KOPERTIS IV dipekerjaan di PTS UNTAG Cirebon sejak 1 Maret 1985).
- (4) Penelitian ini dapat memberikan sumbangan fikiran khususnya kepada para pengamat, pakar dan administrator pendidikan PTS serta koordinator KOPERTIS IV tentang bagaimana pelaksanaan fungsi operasional administrasi personil khususnya proses pengadaan personil dan proses pengembangan personil PTS untuk waktu sekarang atau diwaktu mendatang.

Secara keseluruhan akhirnya penelitian ini sangat berguna atau bermanfaat bagi pengembangan perguruan tinggi swasta khususnya di bidang pelaksanaan pengadaan dan pengembangan personil PTS dalam proses belajar mengajar yang efektif dan efisien. Kesemuanya ini dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan kelembagaan dengan memperhatikan akan perilaku perilaku yang timbul, faktor-faktor yang melatar belakangi timbulnya perilaku-perilaku tersebut melalui proses pengadaan dan pengembangan personil PTS itu dengan memperhatikan dan kondisi dimana model itu diterapkan.

D. Kerangka Penelitian

Berdasarkan permasalahan pokok serta tujuan penelitian yang telah dirumuskan, berikut ini penulis/peneliti tampilkan kerangka berfikir penelitiannya. Adapun kerangka berfikir penelitian ini merupakan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dalam kegiatan penelitian ini dan secara pintas dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini :



Gambar 1 : Kerangka Penelitian.

Kerangka berfikir/ Penjelasan Gambar 1 :

- A. = Variabel-variabel Masukan (Input).
- B. = Variabel-variabel Proses (Proses pengadaan dan pengembangan personil PTS).
- C. = Variabel-variabel Keluaran/Tjuan (Output).
- PPA = Variabel Proses Pengadaan Personil PTS.
- PPE = Variabel Proses Pengembangan Personil PTS.
- FB. = Feed Back (Umpun Balik) karena ada Evaluasi/ Penilaian terhadap proses pada hasil proses di B.

Pada A : Yang dimaksud oleh Penulis/peneliti disini adalah variabel-variabel masukan dari administrasi pendidikan modern, dimana dalam penelitian ini mendudukan variabel sumber daya manusia sebagai faktor penentu disamping sumber belajar dan sumber fasilitas pendidikan dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan

kelembagaan. Manusialah yang membuat policy, mengelola, menata, mengkoordinasi dan mengevaluasi segala aktivitas pendidikan. Karena itu penelitian ini membatasi variabel administrasi pendidikan ini pada ruang lingkup administrasi personil pendidikan tinggi khususnya proses pengadaan personil dan proses pengembangan personil pada perguruan tinggi swasta, dimana didalamnya memuat program ketenagaan, kebutuhan dan kualifikasi ketenagaan. Semua ini mencakup pula kegiatan perencanaannya.

Ini merupakan variabel-variabel masukan didalam permasalahan pokok penelitian ini yakni proses pengadaan dan pengembangan tenaga pengajar tetap pada perguruan tinggi swasta di Indonesia khususnya di PTS. UNTAG Cirebon.

Pada B: Disini penulis/peneliti maksudkan adalah variabel-variabel proses sebagai kelanjutan operasional daripada variabel-variabel masukan (Input) pada A.

Variabel-variabel proses yang penulis/peneliti maksud disini adalah proses administrasi personil PTS dengan cara bagaimana memberikan fasilitas-fasilitasnya.

Untuk perkembangan personil PTS dan rasa partisipasi para tenaga pengajar dalam suatu unit kegiatan pada PTS. UNTAG Cirebon.

Seperti apa yang disebutkan terdahulu, maka sub proses yang menurut William B. Castetter ada 11 (sebelas) dimana permasalahan pokok penelitian ini adalah proses

pengadaan dan pengembangan personil (tenaga pengajar tetap) pada perguruan tinggi swasta. Dalam proses ini banyak dipengaruhi secara nyata oleh variabel perilaku-perilaku yang timbul dari individu (sumber daya manusia) dan/atau organisasi kelembagaan. Variabel-variabel ini dapat saja bersifat positif dan dapat pula negatif.

Setelah proses pengadaan berlalu, maka setiap tenaga pengajar tetap pada PTS tersebut mempunyai keinginan atau harapan-harapan, dan karenanya variabel variabel baik individu maupun organisasi berupa perilaku akan timbul pada proses pengadaan personil perguruan tinggi swasta yang dalam penelitian ini tenaga pengajar tetap PTS khususnya PTS. UNTAG Cirebon. Proses pengadaan personil yang dimaksud dalam penelitian ini adalah proses kegiatan untuk pengisian formasi yang lowong mulai dari perencanaan (Programming), pengumuman (akan adanya kebutuhan personil untuk pengisian formasi), pelemaran, penyaringan sampai dengan pengangkatan (penempatan) untuk menjadi tenaga pengajar tetap PTS.

Untuk memperoleh tenaga pengajar tetap PTS yang berkemampuan, berpengetahuan, cerdas dan trampil, maka PTS dalam melaksanakan penerimaan tenaga pengajar baru itu haruslah melalui beberapa proses atau variabel penelitian. Adapun proses yang dimaksudkan disini adalah rekrutmen, seleksi, sertifikasi, pe-

ngangkatan, penempatan dan orientasi (pengenalan lingkungan kerja).

Variabel proses pengadaan personil dalam proses administrasi personil berkaitan dengan variabel proses pengembangan personil. Dan proses pengembangan personil di perguruan tinggi merupakan syarat untuk memperoleh personil yang berkualitas/bermutu dan profesional untuk pengembangan atau perluasan PTS-nya.

Proses pengembangan personil ini dapat dilaksanakan dengan adanya sebab-sebab sebagai berikut dibawah ini :

- (1) adanya kebijakan baru di bidang personil.
- (2) adanya personil lama yang perlu ditingkatkan kecakapannya sebelum mereka diberi tugas baru.
- (3) Penyebaran personil dengan mengikut sertakan mereka melalui penataran-penataran (Upgrading Corese), seminar-seminar atau lokakarya.

Pada C : Penulis/peneliti maksudkan disini adalah variabel tujuan pendidikan kelembagaan. Tujuan pendidikan ke lembaga ini merupakan proses belajar mengajar yang efektif dan efisien PTS menghasilkan tujuannya. Sebelum terwujudnya variabel tujuan pendidikan kelembagaan ini ada faktor atau variabel perevaluasi-an kegiatan proses pengadaan dan pengembangan personil dan apabila variabel ini ada yang tidak dapat mencapai tujuan pendidikan kelembagaan, maka ini me-

rupakan umpan balik (feed back) dan memasuki kembali proses pengadaan seperti terlihat dalam gambar 1. Terdapatnya variabel yang tidak memenuhi tujuan pendidikan kelembagaan adalah disebabkan adanya perilaku-perilaku yang timbul (yang sifatnya positif atau dapat pula negatif) sebagai akibat terjadinya interaksi antara individu dengan individu atau dengan kelompok (organisasi) mereka. Perilaku-perilaku yang timbul ini dapat mempengaruhi organisasi mengemban misinya menuju pencapaian tujuan pendidikan kelembagaan.

Kerangka berfikir penelitian ini penulis/peneliti gambarkan berdasarkan image bimbingan dari pembimbing II yang tergambar pada Matrik dibawah ini :

	SDM	S.B	S.F	T.P.K
Perencanaan				
Pelaksanaan	X			
Pengawasan				

Matrik Administrasi Pendidikan

Penjelasan :

- SDM = Sumber Daya Manusia
- S.B = Sumber Belajar
- S.F = Sumber Fasilitas
- TPK = Tujuan Pendidikan Kelembagaan.

Administrasi pendidikan didalam sistem sekolah kiranya dapat

dirumuskan sebagai media untuk mencapai tujuan pendidikan ke-
lembagaan secara efektif dan efisien (=produktif). Ini akan
melalui perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pe-
nataan sumber daya manusia (tenaga pengajar tetap PTS).

Efektivitas disini adalah masukan yang merata, keluaran yang
banyak tapi bermutu serta selaras dengan kebutuhan masyarakat
dan pendapatan tamatan yang memadai, sedangkan efisien dapat
dilihat dari kegairahan motivasi mengajar, semangat kerja be-
sar, kepercayaan berbagai pihak dan pembiayaan. Pencapaian
tujuan atau keberhasilan memerlukan suatu proses administrasi
pendidikan meliputi perilaku manusia berorganisasi yang dapat
dinyatakan dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan se-
perti digambarkan dalam gambar 2 di atas. Dan selain itu juga
tanda X dalam gambar 2 adalah upaya penataan sumber daya ma-
nusia dalam usaha menuju tujuan pendidikan kejuruan yang me-
wujudkan administrasi pendidikan yang baik (Engkoswara, 1984
: 11 dan 12).

Yang disoroti atau permasalahan pokok penelitian ini adalah
unsur MAN yakni tenaga pengajar tetap PTS yang memegang pe-
ranan penting dalam keberhasilan PTS mengemban misinya atau
mencapai tujuannya. Konsepsi di atas menunjukkan kegiatan
yang memerlukan perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan yang
harus mantap untuk pencapaian tujuan lembaga. Ini berarti
diperolehnya tenaga pengajar tetap PTS yang berkualitas, ber-
kemampuan, berpengetahuan, cerdas dan trampil melaksanakan
kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi berdasarkan proses be-
lajar mengajar yang efektif dan efisien.