

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengkajian terhadap data lapangan hasil dari kegiatan-kegiatan pengamatan (observasi), penjajagan (survai), wawancara (interview) dan dokumentatif serta pula diskusi-diskusi tentang hasil penelitian, kemudian membanding-bandingkannya dengan permasalahan yang dibahas. Dalam bagian ini akan Penulis kemukakan beberapa kesimpulan dan saran-saran. Kesimpulan-kesimpulan tersebut terutama yang berkenaan dengan Permasalahan Pokok yang dirumuskan terdahulu dalam BAB Pendahuluan.

Pertama : Proses Pengadaan dan Pengembangan Tenaga Pengajar Tetap Perguruan Tinggi Swasta di PTS. UNTAG Cirebon sebagai fungsi dari Administrasi Personil pada Administrasi Pendidikan Tinggi memegang peranan penting bagi kelangsungan hidup dan pengembangan lembaga dalam mengemban misinya. Kesimpulan pertama adalah dimana kelemahan atau keterbatasan kemampuan daya dukung sosial ekonomi dari PTS. UNTAG Cirebon menimbulkan praktek Pengadaan dan Pengembangan Tenaga Pengajar Tetap PTS. UNTAG Cirebon belum dapat dilaksanakan dengan sepenuhnya sesuai dengan prosedur dan ketentuan-ketentuan Administrasi Personil yang ada dan berlaku. (Periksa dan baca Tabel 3, 4 dan 7 dan pula U.U No. 8 Tahun 1974, S.E Kepala BAKN No. 5/SE/1976, S.K MENPAN No. 59/1987 jo. 13/1988 dan S.K MENDIKBUD No. 290/U/1988 jo. No. 141/D/Q/1989).

Kedua : Perilaku-perilaku (Behavior) yang timbul pada pelaksanaan Pengadaan dan sepanjang pelaksanaan Pengem-

bangan Tenaga Pengajar Tetap Perguruan Tinggi Swasta di PTS. UNTAG Cirebon itu kompleks dan rumit. Tenaga Pengajar Tetap PTS di PTS. UNTAG Cirebon ini sebagai MANUSIA yang memasuki proses Pengadaan dan Pengembangan Personil pasti akan membawa perilaku-perilaku itu baik yang positif maupun yang negatif akibat adanya interaksi sosial dalam hidupnya (baik sebelum maupun sesudah mereka bekerja di PTS. UNTAG Cirebon). Perilaku-perilaku yang timbul itu menunjukkan kepribadian dari masing-masing Tenaga Pengajar Tetap PTS di PTS. UNTAG Cirebon dan rumit yang dimaksud tidak lain karena setiap Tenaga Pengajar Tetap PTS di PTS. UNTAG Cirebon yang berjumlah 40 orang itu sebagai individu mempunyai tingkah laku atau perilaku yang berbeda satu sama lain. Berbeda karena masing-masing berkemampuan, berkebutuhan, berkepercayaan, berpengharapan dan lain-lainnya lagi yang berbeda sebagai perilaku yang sifatnya positif dan pula negatif. Perilaku yang positif banyak menunjang keberhasilan pelaksanaan atau praktek Pengadaan dan Pengembangan Personil di PTS. UNTAG Cirebon, sebab efektif dan efisien, sedangkan yang negatif kurang menunjang keberhasilan lembaga mengemban misinya.

Karenanya sebagai kesimpulan kedua dari penelitian ini, bahwa Perilaku-perilaku yang timbul dalam praktek Pengadaan dan Pengembangan Personil di PTS. UNTAG Cirebon adalah dikarenakan para Tenaga Pengajar Tetap PTS. UNTAG Cirebon sebagai individu yang hidup dalam organisasi masyarakat selalu berkorelasi sebagaimana mereka perankan di PTS. UNTAG Cirebon.

Ketiga : Interaksi yang diciptakan oleh para Tenaga Pengajar Tetap PTS di PTS. UNTAG Cirebon pasti saja menimbulkan perilaku-perilaku (baik individu maupun organisasi) dan faktor-faktor yang melatar belakangi timbulnya perilaku-perilaku tersebut ada banyak atau bermacam-macam dan berbeda-beda pula sifatnya, akan tetapi faktor-faktor ini saling mempengaruhi. Faktor-faktor yang dominan dan harus segera didayagunakan adalah faktor-faktor biologis (fisik), sosial, psikologis (psikis). Ketiga faktor ini merupakan faktor-faktor yang dominan yang melatarbelakangi timbulnya perilaku para Tenaga Pengajar Tetap PTS di PTS. UNTAG Cirebon dan apabila ketiga faktor itu dikaitkan menjadi satu akan menjadi perilaku organisasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang melatarbelakangi perilaku-perilaku yang timbul dalam praktek Pengadaan dan Pengembangan Personil PTS di PTS. UNTAG Cirebon menjadikan para Tenaga Pengajar Tetap PTS di PTS. UNTAG Cirebon ini berperilaku bermacam-macam tapi ini diperlukan guna menunjang keberhasilan proses Pengadaan dan Pengembangan Tenaga Pengajar Tetap PTS di PTS. UNTAG Cirebon.

Keempat : Setiap perbuatan atau tingkah laku seseorang akan membawa pengaruh baik terhadap organisasi maupun individunya. Perilaku-perilaku yang timbul menimbulkan pengaruh pada lembaga dalam mengemban misinya atau mencapai tujuannya. Tujuan PTS. UNTAG Cirebon adalah menyelenggarakan Pendidikan dan Pengajaran berdasarkan kebudayaan Indonesia dengan cara ilmiah yang meliputi Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Dari pembahasan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa perilaku-perilaku yang timbul amat mempengaruhi praktek Pengadaan dan Pengembangan Personil di PTS. UNTAG Cirebon. Para Tenaga Pengajar Tetap PTS di PTS. UNTAG Cirebon telah memberikan pengaruh yang positif ataupun yang negatif melalui sikap dan penampilannya sebagai perilaku yang timbul dalam praktek Pengadaan dan Pengembangan Tenaga Pengajar Tetap PTS di PTS. UNTAG Cirebon. Karena tujuan PTS. UNTAG Cirebon ada bagian-bagian yang belum terpenuhi, maka pengaruh perilaku-perilaku yang timbul tersebut perlu dibina dengan sepenuhnya dan ditata kembali bagian-bagian yang perlu ditunjang oleh perilaku-perilaku yang timbul dalam upaya pencapaian tujuan oleh Administrator Pendidikan yang dalam hal ini Rektor PTS. UNTAG Cirebon bersama Koordinator KOPERTIS IV sebagai pembina Perguruan-perguruan Tinggi Swasta yang berada di wilayahnya.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil hasil penelitian, pembahasan dan diskusi hasil penelitian dan kesimpulan-kesimpulan yang Penulis berikan diatas setelah pula membandingkannya dengan konsep teori yang telah ditelaah, maka pada bagian ini di siapkan beberapa saran yang berhubungan dengan rumusan permasalahannya sebagai berikut :

Pertama : Memperhatikan permasalahan yang menyangkut proses (atau praktek pelaksanaan) Pengadaan dan Pengembangan Tenaga Pengajar Tetap PTS di PTS. UNTAG Cirebon terlihat adanya beberapa hal yang belum dijalankan sepenuhnya

oleh pts. UNTAG Cirebon, sehingga perlu disarankan untuk pelaksanaan proses ini akan adanya program atau perencanaan personil yang mantap yang dituangkan dalam Rencana Induk Pengembangan PTS. UNTAG Cirebon. Tanpa adanya RIP, maka proses ini tidak akan terarah pembinaannya. Dan faktor lain yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan proses Pengadaan dan Pengembangan Tenaga Pengajar Tetap PTS di PTS. UNTAG Cirebon adalah sikon yang mendukung sosial ekonomi organisasi yang terlibat sangat rendah, akan tetapi ini bukan merupakan satu-satunya alasan untuk dipersoalkan para civitas akademika sebagai penyebab adanya hal-hal yang menjadi belum sepenuhnya pelaksanaan proses Pengadaan dan Pengembangan Tenaga Pengajar Tetap PTS di PTS. UNTAG Cirebon. Karenanya satu perencanaan yang mantap perlu disusun dalam bentuk RIP dan program-program pelaksanaannya yang beracu pada ketentuan-ketentuan yang ada dan masih berlaku atau dari Statuta PTS yang tidak menyimpang dari ketentuan-ketentuan Pemerintah yang berlaku.

Kedua : Dalam praktek Pengadaan dan Pengembangan Tenaga Pengajar Tetap PTS di PTS. UNTAG Cirebon memang banyak perilaku-perilaku yang muncul, terutama perilaku individu manusia dalam praktek Pengadaan (rekrut, seleksi dan pengangkatan) berupa sikap dan penempilan calon Tenaga Pengajar Tetap PTS. UNTAG Cirebon atau calon PNS yang dipekerjakan di PTS. UNTAG Cirebon melalui KOPERTIS IV dan perilaku individu yang timbul dalam praktek Pengembangan Tenaga Pengajar Tetap PTS. UNTAG Cirebon yang telah diangkat dan ditempat-

kan mengisi lowongan yang ada sebagai Tenaga Pengajar Tetap PTS. UNTAG Cirebon yang beraneka ragam itu dan yang dapat memengaruhi keberhasilan pelaksanaan proses ini di PTS. UNTAG Cirebon. Karena itu perlu disarankan pada pelaksanaan kerja ini akan adanya cara untuk bagaimana :

1. Meningkatkan kemandirian Tenaga Pengajar Tetap PTS. UNTAG Cirebon dalam melaksanakan proses belajar mengajar dan profesinya sebagai Tenaga Pengajar Tetap.
2. Meningkatkan disiplin, rasa tanggungjawab dan dedikasi Tenaga Pengajar Tetap PTS. UNTAG Cirebon dan sebagai anggota masyarakat ilmiah.
3. Meningkatkan kemampuan dalam penguasaan bidang studi, pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sebagai Tenaga Pengajar Tetap PTS. UNTAG Cirebon.
4. Meningkatkan jenjang karir Tenaga Pengajar Tetap PTS. UNTAG Cirebon ini melalui adanya promosi kenaikan jabatan/pangkat dengan prestasi-prestasi yang telah mereka capai.

Karena itu perlu disarankan agar perilaku-perilaku yang timbul dalam pelaksanaan proses ini di PTS. UNTAG Cirebon perlu dibina dengan sepenuhnya untuk pencapaian tujuan lembaga dalam penyelenggaraan pembinaan para Tenaga Pengajar Tetap PTS. UNTAG Cirebon dan hubungan mereka dengan lingkungannya.

Ketiga : Disarankan dalam permasalahan faktor-faktor yang melatar belakangi timbulnya perilaku-perilaku seperti : faktor kemampuan, faktor kebutuhan, faktor kepercayaan, fak-

tor penghargaan dan faktor-faktor lainnya yang melatar belakangi timbulnya perilaku-perilaku, terlebih lagi faktor yang dominan di PTS. UNTAG Cirebon yakni faktor biologis, faktor sosial dan faktor psikologis perlu mendapatkan perhatian dan pembinaan para Administrator Pendidikan di PTS. UNTAG Cirebon didalam menjalankan pelaksanaan kerja mereka untuk melancarkan proses Pengadaan dan Pengembangan Personil di PTS. UNTAG Cirebon itu sendiri.

Keempat : Akhirnya perlu disarankan pula dimana dalam upaya pencapaian tujuan lembaga yang memerlukan adanya pembinaan atas perilaku-perilaku yang timbul baik yang positif maupun yang negatif sifatnya dengan mewujudkan pelaksanaan kerja yang efektif dan efisien guna pencapaian tujuan PTS. UNTAG Cirebon seperti apa yang disebutkan pada pasal 4 S.K Rektor PTS. UNTAG Cirebon tanggal 2 September 1983 agar pencapaian tujuan PTS. UNTAG Cirebon terpenuhi sepenuhnya dengan nyata dan mantap, terprogram menuju tinggal landas era pembangunan Indonesia.