

ABSTRAK

Perguruan tinggi sebagai suatu sistem sosial, produktivitasnya ditentukan oleh keberadaan sistem itu sendiri dan faktor-faktor pendukungnya. Dalam bahasa John McManama (1971:23-43) keberadaan sistem tersebut digambarkan pada tiga arah yakni analisis terhadap kebutuhan yang harus dikerjakan (system Analysis), disain pengerjaan kebutuhan (system design) dan operasionalisasi pekerjaan (system management). Dalam pada itu sebagai sistem sosial, perguruan tinggi (dalam hal ini Unisba) terdiri atas berbagai kegiatan administrasi, yang masing-masingnya didukung oleh kegiatan-kegiatan yang lebih terperinci. Kegiatan administrasi tersebut, menurut PP.5/1980 pada pokoknya terdiri atas dua jalur yakni jalur administrasi akademik dan kemahasiswaan serta jalur administrasi umum.

Sedangkan faktor pendukung sistem, selain unsur-unsur yang berbentuk barang, yang lebih penting lagi adalah manusia-nya. Hal ini menyangkut sejauh-mana performance anggota-anggota organisasi mendukung operasionalisasi sistem. Menurut Hoy dan Miskel (1978:116) dan Mitchell (1978:327) indikator performance itu adalah motivasi, kemampuan, ketepatan waktu, kualitas kerja, kemampuan berinisiatip dan berkomunikasi.

Diproyeksikan pada Unisba sebagai Perguruan Tinggi Swasta (PTS), penulis mencoba menstudi sistem proses administrasi akademik. Sesuai dengan pola pikir tersebut

di atas, maka persoalan yang dikembangkan dalam studi ini adalah pertama, tentang deskripsi sistem administrasi akademik dan kedua, adalah tentang performance personil yang terlibat administrasi akademik.

Berdasarkan hasil penelitian serta diskusi dengan berbagai teori dan konsep-konsep yang relevan, akhir studi ini menyimpulkan bahwa :

1. Kebanyakan perangkat subsistem bekerja belum berorientasi pada tujuan. Keadaan ini disebabkan bukan hanya oleh kekurangan yang melekat pada individual performance, tapi lebih jauh berkaitan dengan sistem pengangkatan personil itu sendiri.

2. Kekurangan ini punya dampak terhadap efektivitas struktur dan alur proses administrasi akademik. Karena itulah kadang terlihat intervensi terhadap proses. Namun sejauh ini ternyata intervensi yang ada belum atau tidak jadi "trigger" bagi mekanisme administrasi akademik secara menyeluruh. Hal ini bisa jadi lantaran intervensi tidak dilakukan pada hal yang sangat mendasar.

3. Secara individual, personil Unisba bekerja lebih didasari intrinsik motif daripada ekstrinsik motif. Namun demikian ternyata hal ini tidak berkorelasi secara positif dengan kemampuan dan kualitas kerja, kemampuan berinisiatif dan berkomunikasi.

4. Kepemimpinan Unisba pada periode KHEZ Muttaqien mendapat dukungan lebih dilantarkan perasaan ketentraman beragama dan perlindungan pribadi daripada karena

kepercayaan kepengurusan administrasi akademik. Pada gilirannya hal ini punya dampak terhadap ketertiban dan keberesan pekerjaan atau tugas-tugas administrasi, baik yang menyangkut akademik, kemahasiswaan maupun administrasi umum.

Pada saat yang sama keadaan ini membias pada kepemimpinan tingkat unit PBM. Catatan pokok dalam hal ini adalah bahwa ternyata senioritas keilmuan tidak dapat menjadi jaminan akan efisiensi dan efektivitas administrasi akademik. Senioritas keilmuan adalah satu hal dan kemampuan meng-administrasi secara efisien dan efektif adalah hal lain. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Prof. Dr. Oteng Sutisna M.Sc. (1983:276) bahwa pangkat dan keilmuan tidak menjadikan seseorang sebagai pemimpin, tapi dapat meningkatkan kepemimpinannya.

Berpijak dari beberapa butir kesimpulan itulah dirasakan perlunya keterpaduan perencanaan administrasi akademik, terutama mengenai perangkat pendukung sistem baik berupa alat/bahan atau barang-barang maupun dan ini yang terutama individual performance dari setiap personil yang terlibat.