

BAB III PROSEDUR PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh karakteristik yang menyangkut proses administrasi akademik Universitas Islam Bandung, khususnya yang berkenaan dengan kegiatan antara pendaftaran mahasiswa baru sampai dengan wisuda. Sedangkan anggota populasinya adalah seluruh pimpinan, dosen, staf administrasi serta mahasiswa Universitas Islam Bandung.

Adapun sampelnya, bila dilihat dari alur proses terdiri atas seluruh unit kegiatan, jadi bersifat studi kasus. Memang dengan demikian sukar menghasilkan generalisasi proses administrasi akademik perguruan tinggi pada umumnya, dilihat dari segi ini hasilnya hanya akan terbatas pada kasus penelitian ini saja. Sedangkan bila dilihat dari anggota unit kegiatan, sampelnya diambil secara purposive, yakni diwawancarai beberapa personil baik staf maupun pimpinan, yang sudah cukup lama menangani administrasi akademik di Unisba. Dengan demikian walaupun "turun" ke lapangan penelitian bergerak antara kurun waktu bulan Agustus sampai dengan Oktober 1986, permasalahan yang terangkat tidak terbatas pada kejadian pada kurun waktu tersebut saja, tapi mewakili kejadian pada kurun waktu tiga periode kepemimpinan KHEZ Muttaqien.

B. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

1. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk pada penelitian yang sifatnya kasuistik di lapangan tertentu, bertujuan untuk mempelajari secara intensif latar belakang, kejadian saat kini, serta interaksi lingkungan pada unit sosial yang sudah given antar pribadi maupun kelompok. Dengan memakai kaca-mata Stephen Isaac dan William B. Michael (1982:42), metode yang digunakan adalah "Case and Field" yang pada umumnya bertujuan "To study intensively the background, current status, and enviromental interactions of a given social unit: an individual, group, institution or community".

Sedangkan melalui kaca-mata Suchman (pada David Kline, 1980:IX-10) hal ini termasuk metode evaluasi proses yang berpengertian lebih khusus, yakni berhubungan dengan objek yang dapat dievaluasi dari suatu program. Dalam hal ini meliputi "effort, performance, adequacy of performance, efficiency and proses".

2. Teknik Pengumpulan Data

Kegiatan yang dilakukan dalam usaha mengumpulkan data meliputi serangkaian langkah-langkah sejak dari persiapan pelaksanaan pengumpulan data sampai dengan data itu diklasifikasikan dan dikonstruksi dalam laporan penelitian.

Rangkaian kegiatan tersebut lengkapnya dapat diungkapkan sebagai berikut :

(1) Segera setelah "research design" menemukan bentuknya, menghubungi pihak-pihak yang dijadikan nara sumber yakni Pj.Rektor Unisba, Panitia Penerimaan Mahasiswa Baru, Bagian Keuangan Unisba, beberapa dekan fakultas, Kepala Perpustakaan Pusat, Kepala Bagian Akademik, Kepala Bagian Kemahasiswaan, beberapa staf fakultas (Psikologi, Ekonomi, Hukum dan Tarbiyah), Kepala Bagian Umum, beberapa pekerja teknis baik di tingkat Universitas maupun tingkat Fakultas, serta beberapa tokoh mahasiswa baik yang terlibat dalam kegiatan tingkat Universitas (BPKM, DKM Masjid Al Asy'ari) maupun tingkat fakultas.

Usaha menghubungi tersebut terdiri atas dua jenis, pertama menghubungi dalam pengertian membuat perjanjian untuk pertemuan/wawancara, kedua menghubungi dalam pengertian mengadakan wawancara. Pada beberapa staf dan malah pimpinan ternyata cukup dengan sekali mendatangi saja yakni langsung wawancara.

(2) Pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan studi dokumentar. Wawancara dilakukan dalam bentuk terstruktur dan tidak terstruktur, yakni melalui pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan dan kemudian ditambahkan pertanyaan-pertanyaan baru yang tidak ada dalam persiapan pertanyaan bila jawaban berkembang

pada hal-hal di luar pertanyaan tapi masih relevan dengan permasalahan penelitian yang menjadi garapan.

Observasi dilakukan lebih ditujukan untuk memperoleh data tentang perilaku keorganisasian seperti alur penerimaan mahasiswa baru dengan seleksinya, registrasi, pengambilan program studi, pelaksanaan perkuliahan, ujian tengah semester, pelaksanaan ujian sidang sarjana dan pelaksanaan wisuda. Observasi dilakukan dengan memakai dua cara, yakni langsung dan tidak langsung. Termasuk pada hal-hal yang diobservasi adalah faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, sehubungan dengan individual performance baik staf maupun pimpinan.

Studi dokumenter dilakukan dengan mempelajari berbagai dokumen baik yang dari Unisba sendiri maupun dari Departemen Pendidikan dan Kebudayaan atau Departemen Agama. Hal ini berkaitan dengan masalah-masalah struktur organisasi, deskripsi tugas-tugas, pembagian ruangan kuliah, jadwal kegiatan akademik, pedoman akademik, peraturan ujian-ujian, ijazah serta kewajiban-kewajiban lain dari personil baik administratif maupun akademik.

Penghimpunan data melalui upaya tersebut di atas, sebagaimana dikemukakan bertautan dengan konsensus antara pewawancara dengan responden. Namun

demikian kadangkala terjadi penyimpangan di luar konsensus, baik lantaran halangan dari pihak responden maupun pewawancara. Sebaliknya terjadi juga yakni, wawancara susulan seandainya data yang didapat dirasakan kurang mengungkapkan persoalan penelitian.

Beberapa pertimbangan yang menguatkan dilaksanakannya teknik pengumpulan data demikian adalah :

Pertama, bahwa penelitian ini bersifat evaluatif studi kasus dan kualitatif, tidak menggunakan formula statistik, digunakan untuk melihat alur dan struktur serta tujuan unit-unit kegiatan dalam bentuk peraturan atau petunjuk-petunjuk pelaksanaan.

Kedua, proses pelaksanaan administrasi akademik berdasarkan aturan-aturan, kemudian dilaksanakan. Untuk mengetahui hal demikian, cukup memadai dengan mempelajari dokumen-dokumen, wawancara atau observasi.

Ketiga, bahwa anggota pelaksana subsistem kegiatan berbeda-beda dengan karakteristik masing-masing yang berbeda pula. Dengan demikian heterogenitas dan variabilitas objek kajian memungkinkan untuk digunakan nya teknik pengumpulan data seperti tersebut di atas.

C. Pedoman Pengolahan dan Analisis Data

Pengolahan data yang sudah terkumpul (baik melalui wawancara, studi dokumenter maupun observasi), melalui cara-cara (1) pemeriksaan dan pengelompokan

dokumen-dokumen sesuai dengan permasalahan perunit kegiatan, (b) pengelompokan hasil wawancara dan (c) mendeskripsikan hasil observasi. Melalui prosedur tersebut data terklasifikasikan pada masalah-masalah penelitian. Langkah ini kemudian diikuti dengan upaya mendeskripsikan dan merekonstruksi proses subsistem dan performance personil baik administratif maupun akademik, berdasarkan kriteria judgemental seperti yang telah dikemukakan pada tujuan khusus bab yang pertama.

Melalui cara bertahap demikian, akan tergambar kan deskripsi proses administrasi akademik dan performance personil, baik persubsistem maupun keseluruhan, sekaligus dengan kriteria evaluatif tentang efektivitasnya tentang :

(1) Tujuan subsistem pendaftaran dan seleksi mahasiswa baru, registrasi mahasiswa, penyusunan jadwal kuliah, OPSPEK/P-4, penentuan program studi mahasiswa, pelaksanaan perkuliahan, ujian tengah dan akhir semester, penyelesaian akhir program studi dan wisuda. Dengan demikian akan tergambar pula keterkaitan antar tujuan subsistem disamping keterkaitan tiap subsistem terhadap tujuannya masing-masing.

(2) Struktur keorganisasian tiap subsistem sebagaimana subsistem-subsistem yang ada pada tujuan butir satu di atas.

(3) Alur proses administrasi akademik yakni berupa tahapan kerja kronologis persubsistem dari sejak penerimaan mahasiswa baru sampai wisuda, selain gambaran sejauh mana efektivitas proses dapat mencapai tujuan yang telah dicanangkan.

(4) Penampilan personil baik staf maupun pimpinan dari segi motivasi, kemampuan kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif dan komunikasi.

(5) Gaya penampilan pimpinan Universitas Islam Bandung, baik pada tingkat Universitas maupun pada tingkat fakultas, serta sejauhmana pengaruhnya terhadap efektivitas kerja personil.

Melalui pengolahan dan analisis sebagaimana disebut di atas, diharapkan masalah penelitian dapat dijawab sesuai dengan data lapangan yang ditemukan.

D. Definisi Operasional, Penentuan Kriteria dan Asumsi yang Digunakan

Sesuai dengan rumusan permasalahan, maka penelitian ditujukan pada lima aspek, yakni :

1. Aspek deskripsi perangkat tujuan subsistem.

Secara operasional tujuan diartikan sebagai perubahan yang diinginkan untuk kemudian diusahakan pencapaiannya. Pada tujuan, keinginan diterjemahkan dalam bentuk rencana-rencana yang mendukung tercapainya tujuan-

tujuan secara bertahap. Pada saat yang sama pencapaian tujuan akan harus didukung oleh kesiapan perangkat keras dan lunak secara seimbang.

Untuk menentukan kondisi perangkat tujuan subsistem efektif mencapai tujuan ditetapkan kriteria evaluatif sebagai berikut :

a) perangkat tujuan subsistem efektif bila cukup tersedia perangkat lunak, perangkat keras dan manpower sesuai dengan beban kerja yang harus ditanggungnya. Kriteria ini didasarkan pada asumsi bahwa :

1) personil subsistem punya keterikatan melaksanakan tugas dan wewenang sesuai beban kerja yang harus dipertanggung-jawabkannya.

2) perangkat lunak dan keras pada tiap subsistem sudah memenuhi persyaratan minimal untuk kelancaran tugas yang menjadi beban kerja subsistem.

b) perangkat tujuan subsistem efektif bila ditangani oleh manajer/pimpinan subsistem yang memiliki "managerial skill". Kriteria ini didasarkan pada asumsi :

1) bahwa kultur kepegawaian pada umumnya di Indonesia lebih terikat pada keterampilan pimpinan daripada terikat pada sistem yang telah dicanangkan.

2) bahwa pimpinan subsistem bertanggungjawab untuk mengkoordinasikan kegiatan yang ditugaskan padanya.

Berdasarkan kriteria tersebut di atas, maka

ditentukan kanlah "jugment" sebagai berikut :

- Efektif bila kedua kriteria terpenuhi
- Kurang efektif bila ada sebagian kriteria tidak terpenuhi, dan
- Tidak efektif bila kriteria yang disebutkan di atas sama sekali tidak ada.

2. Aspek deskripsi struktur organisasi subsistem.

Secara operasional struktur organisasi dimaksudkan sebagai susunan bagian-bagian kerja yang ditangani oleh seorang atau lebih personil untuk melaksanakan beban tugas yang menjadi tanggung-jawab organisasi (dalam hal ini subsistem) tersebut. Sebagai suatu model, maka struktur merupakan suatu patokan untuk mengukur suatu kenyataan.

Kriteria evaluatif bagi struktur subsistem tentang efektif tidaknya adalah sebagai berikut :

a) Struktur subsistem dianggap efektif bila cukup dapat menampung beban kerja yang harus dipertanggung-jawabkannya, baik dilihat dari kuantitas maupun kualitas perangkat lunak, keras dan manpower-nya. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa :

1) pembagian kerja pada struktur harus sesuai dengan dan ditunjang oleh perangkat keras yang memadai.

2) beban kerja pada struktur harus terbagi habis pada bagian-bagian, dan karenanya bagian-bagian harus ditangani personil-personil yang "performance"-nya baik.

b) Struktur subsistem dianggap efektif bila dikelola oleh pimpinan yang tanggap terhadap mekanisme kerja organisasi. Hal ini didasarkan pada asumsi :

1) bahwa pimpinan merupakan motivator dan sekaligus koordinator dalam mendinamisasi roda organisasi subsistem administrasi akademik.

2) bahwa pimpinan berkewajiban untuk menumbuhkan "sense of belongingness" dan "sense of responsibility" para anggota subsistem administrasi akademik.

"Judgment" efektivitas bagi aspek ini sama dengan judgment bagi aspek yang pertama.

3. Aspek alur kerja proses administrasi akademik.

Secara operasional alur kerja proses berarti aktivitas-aktivitas organisasi yang menjadikan berbagai masukan pada subsistem dipadukan untuk jadi satu bentuk keluaran. Kriteria evaluatif bagi proses administrasi akademik adalah :

a) Proses administrasi akademik efektif, bila aktivitas dalam proses menghasilkan keluaran yang sesuai dengan program yang telah ditentukan. Hal ini didasarkan pada asumsi :

1) bahwa aktivitas proses merujuk pada perencanaan hasil yang telah disepakati atau jadi tugas sebelumnya.

2) bahwa bagian-bagian yang terlibat proses administrasi akademik sudah disiapkan untuk bekerja

sesuai dengan tugas-tugas yang menunjang kesatuan proses subsistem administrasi akademik.

b) **Proses** administrasi akademik efektif, bila manajemen proses melaksanakan kontrol yang sesuai dengan aspirasi kerja personil yang terlibat proses administrasi akademik. Hal ini didasarkan pada asumsi :

1) bahwa kontrol pimpinan (langsung seperti teori X atau tidak langsung seperti teori Y nya Mc Gregor) merupakan bagian dari mekanisme proses administrasi akademik.

2) bahwa motivasi kerja personil merupakan perpaduan dari dorongan kebutuhan objektif personil dalam menyelesaikan tugasnya dengan sikap manajer terhadap staf.

"Judgment" efektivitas bagi aspek ini sama dengan judgment bagi aspek yang pertama.

4. Aspek "individual performance" personil administrasi akademik.

Secara operasional performance seseorang dapat dilihat dari segi-segi motivasi-nya, kemampuan kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif dan komunikasinya terhadap hal-hal yang bertautan dengan tugas dan wewenangnya. Kriteria evaluatifnya adalah :

a) "Individual Performance" personil efektif, bila kualifikasi atau mutu keenam seginya sesuai dengan patokan yang telah ditentukan organisasi dalam hal ini

subsistem kegiatan administrasi akademik. Hal ini didasarkan pada asumsi :

1) bahwa "personnel recruitment" akan merujuk pada kebutuhan objektif administrasi akademik sesuai dengan norma yang disepakati bersama di Unisba.

2) bahwa aturan kerja atau pengembangan personal organisasi subsistem administrasi akademik akan berorientasi pada upaya mengkondisi mutu enam aspek tersebut.

b) "Individual Performance" efektif, bila pimpinan subsistem kegiatan administrasi akademik mampu meningkatkan kualifikasi atau mutu keenam aspek performance tersebut. Hal ini didasarkan pada asumsi :

1) bahwa kualifikasi keenam segi individual performance sukar didapat secara merata pada seseorang.

2) bahwa sebagian dari tugas pengembangan organisasi adalah mengembangkan keenam aspek yang terdapat pada "individual performance".

"Judgment" efektivitas aspek ini sama dengan judgment pada aspek yang pertama.

5. Aspek gaya kepemimpinan Administrasi Akademik.

Secara operasional gaya kepemimpinan dapat dilihat dari kemampuannya dalam hal mengoperasionalkan tujuan-tujuan organisasi serta mengkondisi suasana organisasi sehingga menunjang pencapaian tujuannya. Kriteria

evaluatif bagi gaya kepemimpinan administrasi akademik ini adalah sebagai berikut :

a) Pemimpin administrasi akademik efektif, bila mampu mengoperasionalkan tujuan-tujuan organisasi menjadi tujuan yang ditil dan bertahap serta membagi habis jadi tugas-tugas personil yang dipimpinnya. Hal ini didasarkan pada asumsi :

1) bahwa tujuan-tujuan organisasi pada dasarnya merupakan kesatuan dari beberapa tujuan sub organisasi yang satu dengan lainnya saling berkaitan dan saling menunjang pada tujuan yang secara bertahap lebih tinggi.

2) bahwa tugas-tugas organisasi sebagai operasionalisasi tujuan-tujuan merupakan aktivitas-aktivitas pekerjaan yang menjadi kewajiban tiap personil pendukung organisasi tersebut.

b) Pemimpin administrasi akademik efektif, bila mampu memotivasi personil, mempertinggi kemampuan dan performance personil organisasinya. Hal ini didasarkan pada asumsi :

1) bahwa motivasi, kemampuan dan performance personil merupakan indikator dari produktivitas organisasi.

2) bahwa tugas seorang pemimpin adalah menciptakan dan memelihara lingkungan yang kondusif terhadap kebutuhan anggota, baik untuk berprestasi, berafiliasi maupun untuk mencapai posisi tertentu.