

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap data penelitian yang terkumpul, maka berikut ini akan dikemukakan kesimpulan-kesimpulan. Kesimpulan-kesimpulan tersebut ditarik berdasarkan masalah-masalah penelitian yang telah dikemukakan pada Bab Pendahuluan.

1. Pengaruh volume dan jenis pekerjaan terhadap kebutuhan tenaga administratif di Universitas Tanjungpura.

Hasil analisis terhadap data penelitian mengenai aspek ini ada beberapa kesimpulan yang dapat dikemukakan yaitu :

a. Pengaruh besar kecilnya organisasi

Besar kecilnya organisasi ternyata berpengaruh terhadap jenis dan volume pekerjaan. Jenis dan volume pekerjaan mempengaruhi jumlah dan kualitas tenaga administratif yang diperlukan. Hal ini terbukti dengan adanya BAAK dan BAU serta dikeluarkannya KepMen no.0567/0/1985, dimana terbuka lowongan untuk 2 jabatan Kepala Biro, 11 jabatan Kepala Bagian dan 29 jabatan Kepala Sub Bagian. Dari segi kuantitas jabatan-jabatan tersebut berarti menambah jumlah personil pimpinan dan sekaligus yang dipimpinnya, serta untuk menduduki jabatan tersebut diperlukan kualitas tertentu pula.

b. Kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan

Berdasarkan KepMen no.0567/0/1985 telah ditetapkan jumlah dan jenis tugas Bagian, Sub Bagian dan Urusan di lingkungan Universitas Tanjungpura. Tugas-tugas tersebut di dalamnya inklusif kegiatan-kegiatan/pekerjaan-pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh Bagian, Sub Bagian dan Urusan. Dengan pertumbuhan enrollment yang terus menerus, secara teoritis berarti volume kegiatan/pekerjaan bertambah pula dan kebutuhan akan tenaga administratif juga bertambah. Dengan keadaan seperti itu berarti jumlah tenaga administratif yang dimiliki Universitas Tanjungpura secara keseluruhan, maupun menurut unit-unit kerja, dalam periode 1982/1983 - 1986/1987 tidak memadai. Berjalannya kegiatan-kegiatan administratif dengan jumlah tenaga yang tidak memadai tersebut disebabkan oleh pelaksanaan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan no.0567/0/1985 yang tidak sepenuhnya dan kegiatan-kegiatan untuk setiap unit kerja dibandingkan dengan jumlah tenaga yang dimiliki, jumlah dan jenisnya relatif kurang. Pada periode proyeksi 1987/1988 - 1991/1992 keadaan ini diestimasikan tidak berubah, karena jumlah formasi yang disediakan pemerintah untuk Universitas Tanjungpura selama periode 1982/1983 - 1986/1987 rata-rata tiap tahunnya tidak mencukupi kebutuhan. Kekurangan tenaga administratif Universitas Tanjungpura baru akan teratasi pada periode 1989/1990 - 1991/1992.

2. Pengaruh jumlah mahasiswa terhadap kuantitas dan kualitas tenaga administratif

a. Pengaruh jumlah mahasiswa terhadap kuantitas tenaga administratif.

Dalam kurun waktu 1982/1983 - 1986/1987 di Universitas Tanjungpura secara keseluruhan terjadi pertambahan mahasiswa rata-rata sebesar 27 % / tahun, produktivitas rata-rata tiap tahunnya 10 %, dropouts rata-rata 7 % dan pertambahan tenaga administratif 5 %. Sedangkan formasi rata-rata tiap tahun dalam periode yang sama 10 % dan yang berhenti 3 %, maka secara keseluruhan di Universitas Tanjungpura terjadi kekurangan tenaga administratif. Dalam periode proyeksi 1987/1988 - 1991/1992 kekurangan ini baru akan tertutupi pada periode 1989/1990 - 1991/1992, sedangkan tahun-tahun sebelumnya masih terjadi kekurangan. Keadaan yang sama juga terjadi pada unit-unit kerja di lingkungan Universitas Tanjungpura. Kekurangan yang terus menerus dialami sejak tahun 1982/1983 - 1991/1992 terjadi di BAAK, BAU dan Perpustakaan. Sedangkan pada unit-unit kerja lainnya pada umumnya pada periode proyeksi sudah terjadi kelebihan. Sedangkan untuk FKIP terjadi kelebihan mulai 1982/1983 - 1991/1992. Ini menunjukkan pengalokasian tenaga administratif yang kurang baik.

b. Pengaruh jumlah mahasiswa terhadap kualitas tenaga administratif.

Dalam periode 1982/1983 - 1986/1987 mahasiswa Universitas Tanjungpura tiap tahunnya rata - rata bertambah

1334 orang dan pada akhir periode tersebut jumlah mahasiswa terdaftar 7406 orang, dan pada akhir tahun proyeksi 1991/1992 jumlah tersebut akan menjadi 11.020. Jumlah mahasiswa yang terus bertambah tersebut memerlukan berbagai pelayanan administratif. Mulai tahun 1985/1986 tugas-tugas pelayanan administratif itu sudah tertuang dalam KepMen no.0567/0/1985, dan dalam pelaksanaannya masih sebagian yang belum dapat dilaksanakan. Kendala dalam pelaksanaan tugas pelayanan tersebut pada umumnya disebabkan karena kualitas tenaga administratif yang tidak memadai, pimpinan Bagian, Sub Bagian dan Urusan yang merupakan sarjana-sarjana baru lulus dan baru memegang jabatan, serta sebagian besar tenaga-tenaga administratif yang dimiliki merupakan tenaga-tenaga golongan I dan II yang pada umumnya bekerja dengan sistem komando. Tenaga-tenaga golongan I dan II ini pada umumnya tenaga-tenaga yang diangkat dengan golongan I/a, I/b dan II/a.

3. Pengaruh jumlah personil terhadap kebutuhan tenaga administratif

Pelayanan personil yang dimaksud adalah personil edukatif dan administratif yang menyangkut pelayanan masalah kepegawaian. Pada tahun 1986/1987 jumlah personil di Universitas Tanjungpura ada 362 orang tenaga administratif dan 333 orang tenaga edukatif. Tugas pelayanan kepegawaian yang ditetapkan dalam KepMen 0567/0/1985 berjumlah 20 jenis. Jumlah tenaga administratif yang terda-

pat di Sub Bagian Kepegawaian ada 20 orang. Pada tahun 1986/1987 itu, ratio tenaga yang bertugas pada pelayanan kepegawaian di Universitas Tanjungpura dengan seluruh pegawai yang ada adalah 1 : 35. Pada akhir tahun proyeksi 1991/1992 jumlah pegawai Universitas Tanjungpura akan menjadi 459 orang tenaga edukatif dan 452 orang tenaga administratif. Tugas pelayanan kepegawaian di Sub Bagian Kepegawaian Universitas Tanjungpura dengan ratio 1 : 35 tersebut, ternyata tidak memberatkan, karena tugas-tugas tersebut sudah dibantu oleh tenaga-tenaga kepegawaian yang ada di unit-unit kerja lainnya.

4. Pengaruh kurikulum terhadap kebutuhan tenaga administratif

Beban studi mahasiswa di Universitas Tanjungpura pada setiap semester relatif merata. Dengan kurikulum yang berlaku, tugas-tugas pelayanan administratif ternyata tidak begitu berpengaruh pada kebutuhan tenaga administratif. Hal ini disebabkan karena dalam pelaksanaan kurikulum, tugas-tugas pada umumnya didominasi oleh tenaga-tenaga edukatif, sedangkan yang menjadi porsi tenaga-tenaga administratif sudah inklusif dalam tugas-tugas yang dibebankan kepada masing-masing tenaga administratif setiap hari. Pengaruh kurikulum ini terhadap kebutuhan tenaga administratif hanyalah akibat dari bertambahnya enrollment dan produktivitas mahasiswa setiap tahun.

5. Kebijaksanaan-kebijaksanaan yang dilaksanakan oleh Universitas Tanjungpura

a. Sistem kepegawaian di Universitas Tanjungpura menganut sistem terpusat, artinya seluruh pegawai yang ada di unit-unit kerja adalah pegawai Universitas Tanjungpura.

b. Pengelolaan tenaga administratif dilaksanakan secara terpusat, dalam arti penerimaan, penempatan, pemutasian, pemberhentian, promosi semua dilaksanakan oleh Universitas Tanjungpura.

c. Pemanfaatan tenaga administratif yang telah ditempatkan di unit-unit kerja, diserahkan sepenuhnya kepada unit kerja masing-masing.

d. Mobilitas tenaga administratif di Universitas Tanjungpura berjalan cukup baik.

e. Pendidikan tambahan dalam jabatan yang diperoleh oleh tenaga-tenaga administratif pada umumnya hanya pra jabatan. Sedangkan pendidikan dalam jabatan lainnya intensitasnya sangat kecil dan hanya untuk jenis-jenis tugas atau pekerjaan tertentu pada urusan atau sub bagian tertentu. Pendidikan dalam jabatan sesuai dengan jenis tugas dan sub bagian atau urusan dimana mereka ditempatkan, tidak diperoleh, dan ini juga yang merupakan salah satu sebab mereka bekerja menunggu adanya perintah.

Akhirnya dapat dikemukakan bahwa keadaan tenaga administratif di Universitas Tanjungpura dalam kualitas masih kekurangan, sedangkan dalam kuantitas adalah sebagai berikut :

1. B A A K

Kuantitas tenaga administratif pada BAAK mengalami kekurangan sejak tahun 1982/1983 sampai akhir tahun proyeksi.

2. B A U

Pada BAU kekurangan kuantitas tenaga administratif untuk golongan I terjadi sejak tahun 1982/1983 sampai akhir tahun proyeksi. Sedangkan untuk golongan II kekurangan terjadi tahun 1983/1984. Sedangkan tahun-tahun lainnya selama periode 1982/1983 - 1986/1987 dan dalam periode proyeksi, akan terjadi kelebihan. Untuk golongan III dan IV kekurangan terjadi sejak dari tahun 1982/1983 sampai dengan akhir tahun proyeksi.

3. FKIP

Pada FKIP terjadi kelebihan sejak tahun 1982/1983 sampai dengan akhir tahun proyeksi.

4. F. Hukum

Pada F. Hukum terjadi kekurangan pada tahun 1982/1983 - 1984/1985. Sedangkan tahun-tahun berikutnya sampai dengan akhir tahun proyeksi terjadi kelebihan.

5. F. Ekonomi

Pada F. Ekonomi kekurangan terjadi pada tahun 1982/

1983 - 1986/1987. Pada tahun-tahun proyeksi kelebihan terjadi pada tahun 1989/1990 - 1991/1992.

6. F. Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Pada FISIPOL kekurangan terjadi pada tahun 1982/1983 - 1986/1987. Sedangkan tahun 1988/1989 - 1991/1992 terjadi kelebihan.

7. F. Pertanian

Pada F. Pertanian kekurangan hanya terjadi pada tahun 1982/1983 - 1983/1984, sedangkan tahun-tahun berikutnya sampai dengan akhir tahun proyeksi terjadi kelebihan.

8. F. Teknik

Pada F. Teknik kekurangan terjadi pada tahun-tahun 1982/1983 - 1986/1987, dan kelebihan terjadi pada tahun-tahun 1989/1990 - 1991/1992.

9. Balai Penelitian

Pada Balai Penelitian terjadi kekurangan pada tahun-tahun 1982/1983 - 1986/1987, sedangkan sejak tahun 1988/1989 sampai dengan akhir tahun proyeksi akan terjadi kelebihan tenaga.

10. Balai Pengabdian Pada Masyarakat

Pada Balai Pengabdian Pada Masyarakat kekurangan terjadi tahun 1982/1983 - 1987/1988, sedangkan kelebihan akan terjadi pada tahun 1989/1990 - 1991/1992.

11. Perpustakaan

Pada perpustakaan UNTAN terjadi kelebihan tenaga admi-

nistratif sejak tahun 1982/1983 sampai dengan akhir tahun proyeksi.

12. Universitas Tanjungpura secara keseluruhan

Secara keseluruhan Universitas Tanjungpura mengalami kekurangan tenaga administratif pada periode 1982/1983 - 1986/1987 dan 1987/1988 - 1988/1989, sedangkan periode 1989/1990 - 1991/1992 akan terjadi kelebihan.

B. Rekomendasi

Rekomendasi ini disusun berdasarkan beberapa masalah yang diperoleh atau didapat melalui penelitian, yang terdiri dari :

1. Penetapan dan perhitungan kebutuhan tenaga administratif hendaknya memperhatikan perkembangan enrollment, tuntutan kurikulum yang berlaku, besarnya organisasi, luas kampus terpakai, banyak gedung yang dimiliki, jumlah pegawai secara keseluruhan.

2. Penempatan/alokasi tenaga administratif pada unit-unit kerja hendaknya melalui analisis pekerjaan. Analisis pekerjaan ini hendaknya dikerjakan oleh masing-masing unit kerja, dengan memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhi jenis dan jumlah pekerjaan itu sendiri.

3. Dengan jumlah tenaga administratif yang tidak memenuhi kebutuhan, maka hendaknya perlu diperhatikan masalah efisiensi dan efektivitas kerja, agar dengan jumlah tenaga yang terbatas itu dapat memberikan pelayanan administratif yang sebaik-baiknya. Untuk ini perlu kiranya

setiap calon yang akan menduduki jabatan tertentu memperoleh pendidikan tambahan dalam bidangnya masing-masing, sebelum memangku jabatan. Selain itu perlu pula diadakan orientasi tugas selama beberapa waktu, untuk tugas yang akan dipangkunya. Secara keseluruhan bagi tenaga-tenaga administratif perlu mendapat bekal pengetahuan tambahan mengenai ketata usahaan dan keadministrasian, karena masalah-masalah tersebut merupakan tugas pokok mereka.

4. Agar tidak terdapat kesenjangan dalam pelaksanaan tugas-tugas, hendaknya setiap Kepala Urusan, Kepala Sub Bagian dan Kepala Bagian, pada tiap-tiap akhir tahun akademik membuat rencana kerja dan menyusun program kerja untuk tahun yang akan datang. Dari rencana dan program kerja tersebut kemudian diperinci tugas-tugas yang akan dilaksanakan dan kemudian mendistribusikannya kepada tenaga administratif yang ada di unit kerjanya secara merata, dengan tidak mengabaikan tugas yang telah ditetapkan dalam Kepmen no. 0567/0/1985 dan estimasi volume kerja.

5. Untuk mengatasi masalah kualitas tenaga administratif, kiranya perlu diadakan latihan-latihan kerja, penataran-penataran yang bersifat intern dan periodik. Sedangkan untuk keahlian-keahlian khusus yang selama ini ditangani dengan cara mengirimkan tenaga-tenaga ke instansi dan perguruan tinggi lain, mereka yang dikirim itu perlu mengadakan pembiakan di instansinya sendiri.

6. Pembinaan dan pengawasan intern perlu mendapat

perhatian khusus dan intensitasnya perlu ditingkatkan.

7. Mengingat jumlah formasi yang tersedia tiap tahun tidak mencukupi kebutuhan akan tenaga administratif, maka dalam seleksi penerimaan pegawai perlu diperketat, dan perlu dicantumkan spesifikasi tenaga yang diperlukan, yang dibuktikan dengan sertifikat atau ijazah yang dimiliki, seperti ijazah mengetik, ijazah Bon A dan B, STM jurusan tertentu, akademi sekretaris dan sebagainya. Penerimaan yang selama ini bersifat umum, ternyata tidak banyak membantu menyelesaikan masalah. Spesifikasi ini khususnya bagi formasi golongan II/a ke atas, yang nampaknya formasinya bertambah setiap tahun, dan selama ini pada umumnya tamatan SMA banyak diterima, yang setelah diterima belum mempunyai kecakapan khusus. Perlunya spesifikasi ini, agar tidak banyak memerlukan waktu dalam bimbingan kerja, dan juga untuk mengurangi pengrusakan mesin-mesin tik untuk mereka belajar.