

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan temuan dan pembahasan hasil penelitian, maka secara umum dapat disimpulkan bahwa model kepemimpinan Dekan FKIP UISU Medan dapat meningkatkan kinerja dosen dalam melaksanakan tugas tridharma perguruan tinggi, belum tercapai secara optimal., pada umumnya model kepemimpinan yang diterapkan cenderung memberitahukan dan menjajakan kepada dosen yang dapat dilihat waktu memberikan instruksi dan pengarahan kepada para staf dan dosen .

Dalam melakukan pembagian tugas, Dekan dengan menyesuaikan tugas berdasarkan kualifikasi dan keahlian dosen untuk mengasuh bidang masing. Dalam melakukan perannya selaku pimpinan ia memberikan dorongan untuk studi lanjut S2 dan S3, ikut serta dalam seminar dan penataran. Dengan demikian maka keseluruhan pendekatan yang oleh pimpinan FKIP UISU Medan melahirkan model kepemimpinan yang selalu digunakan yaitu model kepemimpinan memberitahukan dan mengarahkan atau *telling* dan *selling*, sedangkan model kepemimpinan lainnya hanya kadang-kadang dimunculkan.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan pula bahwa model kepemimpinan FKIP UISU Medan, dipengaruhi oleh faktor latar belakang pendidikan, latihan dan penataran, pengalaman termasuk di dalamnya masa kerja serta mentalitas kinerja dosen.

Berkaitan dengan faktor latar belakang pendidikan umumnya bervariasi hanya satu pimpinan yang berpendidikan S2 yaitu dekan sendiri. Secara rinci simpulan tentang tesis ini adalah sebagai berikut :

1. Bahwa Model Kepemimpinan Dekan dalam memimpin Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Islam Sumatera Utara (UISU) Medan, dalam bidang pendidikan dan pengajaran umumnya telah tercapai secara optimal, sebab seluruh aspek kinerja dosen dalam pelaksanaan proses belajar mengajar sudah cukup baik telah mencakup hal-hal perencanaan pelaksanaan tugas, pelaksanaan pembelajaran latihan dan interaksi dosen dengan mahasiswa serta pelaksanaan tugas termasuk di dalamnya disiplin kerja, mampu mengembangkan sikap positif mahasiswa dan memiliki komitmen moral yang tinggi. Namun dalam bidang PPM secara umum dosen belum memberikan prioritas untuk melaksanakan kegiatan PPM sehingga kinerja menjadi rendah, untuk melaksanakan PPM dosen masih sangat tergantung pada dana yang disediakan LPM, sebab yang mendapat dana hanya dosen-dosen junior, sehingga motivasi dosen senior untuk melakukan PPM relatif rendah, selain itu birokrasi yang berbelit-belit, keadaan dirinya yang terlalu kaku melayani dosen yang akan melaksanakan PPM.

Selanjutnya PPM hanya memberikan pendidikan kepada masyarakat melalui penyuluhan, lokakarya dan latihan kerja. Sedangkan PPM yang bersifat pelayanan kepada masyarakat masih jarang dilakukan hanya khusus Prodi tertentu, karena PPM bukan prioritas, maka dari segi kualitas dan kuantitas penelitian yang dilakukan oleh dosen masih relatif rendah.

2. Bahwa Faktor-faktor yang mendukung pelaksanaan Model Kepemimpinan Dekan pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Islam Sumatera Utara (UISU) Medan adalah kesungguhan dan motivasi yang tinggi dari para dosen FKIP UISU melakukan setiap kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi yang merupakan kewajibannya, Ketelitian dan keuletan dalam melaksanakan tridharma pertama (melaksanakan perkuliahan) dan membina ketertiban mahasiswa dan lingkungan di masing-masing prodi, sikap keteladanan yang dilakukan untuk menciptakan suasana yang kondusif, pengalaman sebelumnya menjadi pemimpin, serta memotivasi diri sendiri dari pimpinan. Sedangkan faktor yang menghambat antara lain : a) Keahlian (S2 dan S3) yang diambil oleh para dosen adalah berbeda dengan mata kuliah yang diajarkannya, sehingga sering tidak relevan lagi dengan jurusan dimana dosen yang bersangkutan bertugas, b) dana untuk penyusunan laporan penelitian masih minim, sehingga dosen tidak termotivasi untuk meneliti, karena : (1). Hasil penelitian banyak yang tidak dibaca, (2) dengan adanya pembatasan dana, dosen senior yang ingin meneliti menjadi enggan untuk melakukan penelitian. (3) Tugas dosen terlalu berat disebabkan banyaknya dosen muda lain yang sedang mengikuti S2 dan S3,. (4) Sistem sentralisasi lembaga yang terlalu ketat sehingga menimbulkan kesulitan bagi dekan untuk meningkatkan kreatifitasnya. 6) Kebanyakan dosen lamban mengaptasi cara kerja baru yang lebih efektif dan efisien.
3. Upaya dekan dalam meningkatkan kinerja para Dosen dalam kaitannya dengan Tridharma Perguruan Tinggi di Fakultas Keguruan dan Ilmu

Pendidikan (FKIP) Universitas Islam Suimatera Utara (UISU) Medan adalah memberikan penghargaan kepada dosen yang telah menunjukkan kinerjanya dengan baik dengan menetapkan limit waktu tertentu, seperti 20 tahun, 25 tahun dan kelipatan lima tahun seterusnya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan penelitian yang diuraikana di atas, dirumuskan saran-saran sebagai berikut :

1. Agar kinerja dosen dalam melaksanakan tugas tridharma perguruan tinggi, maka dekan hendaknya melakukan pendekatan dalam rangka menjalankan tugasnyasebagai pimpinan tertinggi yang penerapannya menampilkan model kepemimpinan yang sesuai dengan situasi bawahan di lingkungan FKIP UISIU Medan, dengan demikian dekan dituntut supaya : a) selalu komitmen mengenai keseimbangan dalam menggunakan pendekatan kepemimpinan, dengan menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan setiap dosen, selanjutnya dekan dapa mengarahkan dosen agar selalu dapat melaksanakan tugasnya sesuai batas waktu yang telah ditentukan. b) menggunakan model kepemimpinan sesuai dengan karakteristik, kemampuan masing-masing dosen dan pembinaannya secara kontiniu. c) menciptakan suasana kerja yang harmonis agar dosen dapat bekerja dengan baik
4. Agar seorang dekan dapat mempengaruhi, menggerakkan dan mengendalikan aktivitas para bawahannya khususnya para dosen ke arah yang telah ditetapkan yaitu dengan cara mengupayakan untuk memenuhi kebutuhan dan

penerapan keadilan bagi sesama dosen merupakan faktor yang potensial yang perlu diperhatikan agar supaya pendekatan yang digunakan dekan dapat berhasil dan dekan disenangi oleh bawahannya khususnya dosen, dekan dapat menempuh cara dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan dosen yaitu memberikan dorongan untuk melanjutkan studi, bagi yang berhasil dalam melaksanakan tugas, perlu memberikan pengakuan dan penghargaan baik secara finansial maupun nonfinansial yang pada akhirnya akan memberikan motivasi bagi dosen dalam melaksanakan tugas tridharma perguruan tinggi.

5. Supaya dekan dalam mengelola fakultas dapat terlaksana secara efektif melalui model kepemimpinannya, maka hendaknya dekan perlu mengusahakan supaya dosen-dosen dapat meningkatkan kepercayaan diri dan meningkatkan rasa tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugasnya tridharma perguruan tinggi yaitu dengan cara mengembangkan inisiatif dan kreatif dosen sehingga tujuan yang telah ditetapkan dan dekan dapat membudayakan komitmen dosen dalam meningkatkan kerjasama dalam satu tim untuk pelaksanaan tugas tridharma perguruan tinggi.

6. Perlu usaha yang lebih insentif dari dekan untuk meningkatkan kinerja dosen dalam kegiatan tridharma perguruan tinggi, terutama dalam bidang penelitian dan PPM antara yaitu melengkapi fasilitas kerja, mengadakan pelatihan-pelatihan, menyediakan anggaran untuk penelitian dan PPM bagi dosen senior agar kinerjanya dapat meningkat, prosedur penelitian PPM jangan terlalu berbelit-belit.

7. Khususnya dalam bidang penelitian dan PPM agar melaksanakan kegiatan tersebut relevan dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat, pimpinan lembaga penelitian dan PPM perlu lebih giat lagi dalam menggalang kerjasama dengan pihak luar di luar FKIP dengan tujuan untuk memberdayakaba dosen dalam penelitian dan PPM sesuai dengan keahliannya.

