

ANALISIS KONDISI RIIL PERSEDIAAN DOSEN PADA POLITEKNIK NEGERI MANADO

Selfy Manueke*¹, Meiske W. Manopo*², Iyam L. Dua*³

Politeknik Negeri Manado; Jl. Raya Politeknik, Manado, (0431) 815212

¹Jurusan administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

²Jurusan administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

³Jurusan administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

Email: *¹self22r@gmail.com, *²meiske.manopo@gmail.com, *³Iyampantulu@gmail.com

ABSTRACT

Manado State Polytechnic is one of the higher education institutions under the Ministry of Education, Culture, Research and Technology which currently provides vocational education with 6 (six) different fields of knowledge, namely Civil Engineering, Electrical Engineering, Mechanical Engineering, Accounting, Business Administration and Tourism. . In organizing educational activities, lecturers are one of the resources that must be considered because without lecturers, educational activities at the Polytechnic cannot be held. Based on initial observations, the current condition of lecturers as professional educators at this institution will experience a decline in the number within 10 years because most lecturers retire during that time. The purpose of this study is to analyze the real condition of the supply of permanent lecturers at the Manado State Polytechnic so that this institution can recruit and select lecturers according to the needs of each department. The method used is a qualitative method through interviews and document analysis to obtain information about the real condition of the supply of lecturers at the Manado State Polytechnic. The result achieved is an empirical analysis of the supply of lecturers in each department at the Manado State Polytechnic. It was found in this study that in the next 10 years period, 133 (46.83%) Manado State Polytechnic lecturers will retire, namely lecturers who are in the age range of 55-60 years and > 60 years. Therefore, the management of Manado State Polytechnic has to anticipate and plan its new recruitment and selection of lecturers in order to maintain the quality of its education.

Keywords: *Lecturers Supplies, Manado State Polytechnic*

1. PENDAHULUAN

Politeknik Negeri Manado adalah salah satu institusi pendidikan tinggi dibawah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi yang menyelenggarakan pendidikan vokasi dengan 6 (enam) bidang ilmu yang berbeda yaitu Teknik Sipil, Teknik Elektro, Teknik Mesin, Akuntansi, Administrasi Bisnis dan Pariwisata. Ke 6 Bidang ilmu tersebut kemudian diselenggarakan oleh 6 (enam) jurusan dengan nama jurusan yang sama dimana setiap jurusan memiliki program studi dan secara keseluruhan Politeknik

Negeri Manado memiliki 19 program studi. Dalam penyelenggaraan kegiatan pendidikan, dosen yang merupakan tenaga pendidik profesional adalah salah satu elemen penting yang harus diperhatikan, baik secara kuantitas maupun kualitasnya. Pengamatan awal, kondisi terkini dosen sebagai tenaga pendidik profesional pada institusi ini akan mengalami penurunan jumlah yang signifikan dalam jangka waktu 10 tahun karena sebagian besar dosen akan pensiun, sementara itu rekrutmen dan seleksi dosen yang dilakukan institusi masih berjalan lambat.

Berdasarkan latar belakang diatas maka tim peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Analisis Kondisi Riil Persediaan Dosen pada Politeknik Negeri Manado. Permasalahan yang diteliti adalah seberapa banyak persediaan dosen dalam rangka mempertahankan kualitas pendidikan pada Politeknik Negeri Manado, sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kondisi riil persediaan dosen pada Politeknik Negeri Manado.

2. LANDASAN TEORI

A. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam kegiatan operasional organisasi atau institusi disamping sumber daya lainnya seperti keuangan, peralatan dan perlengkapan serta asset lainnya. Menurut Sumarsono (2003) sumber daya manusia merupakan jasa atau usaha kerja yang bisa diberikan dalam proses produksi. Sumarsono juga menyatakan bahwa dalam pengertian lain, sumber daya manusia menggambarkan kualitas usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan suatu barang dan jasa. Sedangkan, menurut Hariandja (2012), sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor lainnya selain modal, oleh sebab itu sumber daya manusia sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik sehingga efektivitas dan efisiensi organisasi semakin meningkat. Hal serupa dinyatakan oleh Badriyah (2015) bahwa sumber daya manusia adalah aset organisasi yang sangat krusial, dimana peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Selanjutnya, Sutrisno (2016) mengklaim bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya termasuk rasio, rasa, dan karsa.

Pada institusi pendidikan tinggi, dosen adalah salah satu sumber daya yang sangat berperan penting dalam menjalankan kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Tanpa dosen kegiatan tersebut tidak akan terlaksana. Dosenlah yang bertugas untuk mentransformasi dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan menyebarkannya kepada masyarakat. Dosen juga yang membuat inovasi-inovasi yang dapat digunakan oleh masyarakat. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Selanjutnya, dosen mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 3 ayat 1). Disamping tugas diatas, tugas dosen menurut Undang-Undang No 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi pasal 12, 1) Dosen sebagai anggota Sivitas Akademika memiliki tugas mentransformasikan Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi yang dikuasainya kepada Mahasiswa dengan mewujudkan suasana belajar dan pembelajaran sehingga Mahasiswa aktif mengembangkan potensinya; 2) Dosen sebagai ilmuwan memiliki tugas mengembangkan suatu cabang Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi melalui penalaran dan penelitian ilmiah serta menyebarkannya; 3) Dosen secara perseorangan atau berkelompok wajib menulis buku ajar atau buku teks, yang diterbitkan oleh Perguruan Tinggi dan/atau publikasi ilmiah sebagai salah satu sumber belajar dan untuk pengembangan budaya akademik serta pembudayaan kegiatan baca tulis bagi Sivitas Akademika. Sedangkan, tanggung jawab atau kewajiban dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan (Pasal 60 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005) yaitu 1) melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat; 2) merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; 3) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; 4) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosioekonomi peserta didik dalam pembelajaran. 5) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai

agama dan etika; dan 6) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa. Berdasarkan uraian pekerjaan diatas maka untuk menjadi dosen, seseorang harus memenuhi beberapa persyaratan pokok. Persyaratan tersebut seperti tertuang dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (pasal 45 dan 46) yaitu 1) dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. 2) kualifikasi akademik yang dimiliki harus diperoleh dari perguruan tinggi program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian. Dosen harus memiliki kualifikasi akademik minimum: a) lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana; dan b) lulusan program doktor untuk program pascasarjana. Setiap orang yang memiliki keahlian dengan prestasi luar biasa dapat diangkat menjadi dosen.

B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh suatu organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Hariandja, (2009), manajemen sumber daya manusia merupakan program, aktivitas untuk memperoleh sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara, dan mendayagunakannya, untuk mendukung organisasi dalam mencapai tujuan. Selanjutnya, Armstrong dalam Kaswan (2012) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar. Henry Simamora (2014) lebih lanjut mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah melaksanakan kegiatan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu sebagai anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Sedangkan Sutrisno (2012) lebih spesifik menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Selanjutnya, Mangkunegara (2013) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan,

pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Flippo, Edwin B, dalam Sundah (2018) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sementara itu, menurut Handoko, HT yang dikutip dalam Sundah (2018), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan baik individu maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia memiliki 2 (dua) fungsi pokok yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional (Hasibuan, 2017). Fungsi manajerial terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Sedangkan fungsi operasional terdiri dari pengadaan SDM (perencanaan, penarikan, seleksi, dan penempatan), pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi kerja, kompensasi, integrasi dan pemutusan hubungan kerja.

C. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang utama dan penting yaitu pengadaan sumber daya manusia (Sundah, 2018) karena fungsi ini adalah upaya yang dilakukan untuk mendapatkan jumlah sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh organisasi/institusi agar tujuan dapat tercapai. Perencanaan sumber daya manusia adalah proses perencanaan yang terstruktur guna mengoptimalkan sumber daya manusia sebagai asset utama yang penting untuk kelancaran dan keberhasilan suatu usaha (Sondang 2003). Ada beberapa langkah yang harus ditempuh ketika proses perencanaan sumber daya manusia akan dilakukan. Langkah-langkah dalam proses perencanaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut ini (Maria Juwita, 2018)

1. Mengkaji Persediaan Tenaga Kerja /SDM Saat Ini.

Dalam memulai perencanaan SDM, langkah paling awal yang bisa dilakukan yaitu menilai ketersediaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan/organisasi.

Penilaian ini termasuk studi yang komprehensif dari berbagai aspek sumber daya manusia, seperti jumlah, *skill*, kompetensi, kualifikasi, pengalaman, usia, jabatan, kinerja, kompensasi, dan lain sebagainya. Pada tahap ini, bagian Sumber Daya Manusia juga bisa melakukan wawancara dengan tim manager untuk memahami tantangan dari sisi sumber daya manusia yang sedang dihadapi, serta kualifikasi yang dirasa penting untuk dimiliki oleh karyawan tim tersebut.

2. Kebutuhan Sumber Daya Manusia di Masa Mendatang.

Langkah perencanaan sumber daya manusia ini yaitu menganalisa kebutuhan tenaga kerja/SDM di masa mendatang. Pada langkah ini, berbagai variabel sumber daya manusia seperti pengurangan sumber daya manusia, lowongan yang akan dibuka, promosi jabatan, mutasi karyawan, pensiun dan lain sebagainya perlu dimasukkan ke dalam pertimbangan. Selain itu, variabel tidak terduga seperti pengunduran diri serta pemecatan juga perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam analisa.

3. Perkiraan Permintaan Sumber Daya Manusia

Bagian sumber daya manusia bisa mencocokkan tenaga kerja/SDM yang ada saat ini dengan perkiraan kebutuhan sumber daya manusia di kemudian hari dan membuat *demand forecast* (perkiraan permintaan). Pada langkah ini, penting juga untuk mengetahui strategi dan objektif bisnis jangka panjang, agar perkiraan permintaan bisa sesuai untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.

4. Strategi dan Implementasi Pencarian Sumber Daya Manusia

Setelah mengetahui kekurangan yang dibutuhkan dari evaluasi supply dan demand sumber daya manusia, Bagian Sumber Daya Manusia bisa mengembangkan strategi berdasarkan perkiraan permintaan sumber daya manusia yang sudah dibuat. Strategi yang dibuat tentunya harus bisa memberikan solusi bagi kekurangan masalah sumber daya manusia di perusahaan/organisasi. Bagian Sumber Daya Manusia bisa melakukan relokasi, rekrutmen, *outsourcing*, pelatihan, manajemen sumber daya manusia, hingga melakukan perubahan kebijakan terkait sumber daya manusia. Perusahaan/organisasi juga bisa menggunakan jasa konsultan untuk meminimalisir reaksi negatif, terutama mengenai masalah hukum dan legal.

D. Kajian Persediaan Sumber Daya Manusia

Kajian persediaan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu langkah yang dilakukan organisasi berkenaan dengan perencanaan/pengadaan SDM. Organisasi perlu menganalisis persediaan SDM sebelum melakukan rancangan kebutuhan, perekrutan dan seleksi SDM. Menurut Maria Juwita (2018), dalam memulai perencanaan SDM, langkah paling awal yang bisa dilakukan yaitu mengkaji dan mendata persediaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan/organisasi. Kajian terhadap ketersediaan SDM ini meliputi studi yang komprehensif dari berbagai aspek SDM, seperti jumlah SDM, keterampilan, kompetensi, kualifikasi, pengalaman, usia, jabatan, kinerja, kompensasi, dan lain sebagainya. Pada tahap awal ini, bagian Sumber Daya Manusia juga dapat melakukan wawancara dengan tim manajer yang terkait untuk memahami tantangan dari sisi sumber daya manusia yang sedang dihadapi, serta kualifikasi yang dianggap perlu untuk dimiliki oleh karyawan dari tim tersebut.

Berkaitan dengan penelitian ini, langkah awal yang akan dilaksanakan adalah menganalisis persediaan dosen di Politeknik Negeri Manado, yang akan ditinjau dari berbagai segi seperti tingkat pendidikan dosen, sertifikasi dosen, jabatan akademik dosen, keahlian/kompetensi dosen, usia dan masa kerja dosen dan persediaan dosen dalam kurun waktu 10 tahun dan 10 tahun ke atas dan memperkirakan jumlah dosen yang dibutuhkan. Setelah menganalisis persediaan dosen, kemudian kajian tentang rekrutmen dan seleksi dosen akan dilakukan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Politeknik Negeri Manado dengan objek penelitian dosen pada setiap jurusan yang ada di lingkungan Politeknik Negeri Manado serta staf administrasi yang ada di bagian kepegawaian pada institusi ini. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Menurut Sugiyono (2016) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Metode kualitatif digunakan untuk mengembangkan analisis naratif yang meyakinkan berdasarkan kesempurnaan, kekompleksan, dan terinci dibandingkan dengan logika statistik (Baker and Edwards, 2012). Data kualitatif diperoleh melalui wawancara dan analisis dokumen. Untuk menganalisis data kualitatif yang diperoleh melalui wawancara dan analisis

dokumen, alat analisis yang digunakan adalah naratif description (deskripsi naratif) yang digunakan dalam menganalisis ketersediaan sumber daya manusia (dosen). Dalam penelitian kualitatif, penentuan fokus dalam penelitian lebih didasarkan pada tingkat kebaruan informasi yang akan diperoleh dari situasi sosial (lapangan). Pada penelitian ini Tim Peneliti menetapkan fokus penelitian pada analisis persediaan dosen untuk merencanakan perekrutan dan seleksi dosen pada Politeknik Negeri Manado. Partisipan/informan yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah pimpinan jurusan yang berjumlah 23 orang dan staf administrasi yang berjumlah 2 orang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kondisi Riil Persediaan Dosen Tetap pada Politeknik Negeri Manado

Kondisi riil persediaan dosen tetap pada Politeknik Negeri Manado dapat diuraikan berdasarkan jumlah dosen pada setiap jurusan. Lebih detail lagi, kondisi persediaan dosen saat ini dijelaskan menurut beberapa karakteristik dosen yaitu usia dosen, tingkat pendidikan, jabatan akademik dan keahlian dosen, sebagai berikut:

4.1 Usia Dosen

Usia dosen adalah salah satu karakteristik yang menentukan dosen untuk melaksanakan tugasnya sebagai tenaga profesional berdasarkan undang-undang. Undang-Undang Guru dan Dosen menyatakan bahwa dosen dalam melaksanakan tugasnya memiliki batas usia 65 tahun apabila dosen tersebut tidak mencapai jabatan Guru Besar. Dosen yang memiliki jabatan Guru Besar dapat melaksanakan tugas sampai usia 70 tahun. Tabel 4.1 di bawah ini menggambarkan data dosen tetap berdasarkan pembagian kelompok usia yaitu ≤ 44 tahun, 45 – 54 tahun, dan 55-65 tahun. Data tersebut menunjukkan bahwa dari total 284 dosen, 133 dosen berada dalam rentang usia 55-60 tahun dan >60 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa sejumlah dosen tersebut akan memasuki masa pensiun pada periode 10 tahun ke depan. Usia dosen ini dapat menjadi patokan dalam merencanakan proses rekrutmen dosen.

Tabel 4.1 Data Dosen Tetap berdasarkan Usia

No .	Jurusan	Jumlah Dosen Tetap	USIA DOSEN			Usia dosen >60 Tahun
			<44 Tahun	45-54 Tahun	55 – 60 Tahun	
1.	Teknik Sipil	59	6	27	20	6
2.	Teknik Elektro	56	7	24	19	6
3.	Teknik Mesin	33	1	15	15	2
4.	Akuntansi	54	4	20	24	6
5.	Administrasi Bisnis	40	6	10	20	4
6.	Pariwisata	42	4	27	5	6
TOTAL		284	24	123	103	30

Sumber: Hasil Olahan dari Data Nominatif Dosen (Bagian Kepegawaian), 2022

4.2 Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan dosen adalah salah satu syarat untuk menjadi dosen. Undang-Undang Guru dan Dosen Pasal 46 ayat 2 menyatakan bahwa untuk menjadi dosen, dosen harus memiliki kualifikasi akademik minimum a) lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana; dan b) lulusan program doktor untuk program pascasarjana. Tabel 4.2 berikut ini menggambarkan jumlah dosen menurut tingkat pendidikan. Semua dosen yang berjumlah 284 dosen telah berpendidikan magister (S2) dan 41 dosen dari total dosen yang ada telah berpendidikan doktor. Berdasarkan data tersebut, tingkat pendidikan semua dosen yang ada di Politeknik Negeri Manado telah memenuhi undang-undang yaitu 100% telah berpendidikan magister, bahkan 14.43% dosen telah berpendidikan doktor walaupun di Politeknik Negeri Manado belum ada program pascasarjana.

Tabel 4.2 Data Dosen Tetap berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Jurusan	TINGKAT PENDIDIKAN		Keterangan
		S2	S3	
1.	Teknik Sipil	59	14	
2.	Teknik Elektro	56	2	
3.	Teknik Mesin	33	5	
4.	Akuntansi	54	4	

5.	Administrasi Bisnis	40	10	
6.	Pariwisata	42	6	
JUMLAH		284	41	

Sumber: Hasil Olahan dari Data Nominatif Dosen (Bagian Kepegawaian), 2022

4.3 Jabatan Akademik

Jabatan akademik dosen merupakan jenjang karir yang harus dicapai oleh seorang dosen dalam perjalanan karirnya selama menjadi dosen. Jabatan akademik juga menjadi dasar dalam pemberian kompensasi atas tugas keprofesionalan yang dilaksanakan oleh seorang dosen.

Tabel 4.3 di bawah ini menggambarkan data jumlah dosen menurut jabatan akademik yang telah dicapainya. Data jumlah dosen menunjukkan bahwa dosen Politeknik Negeri Manado yang telah mencapai jabatan akademik tertinggi (Profesor) sebanyak 2 (dua) dosen. Kenaikan jabatan akademik ke tingkat tertinggi sedang diikuti oleh beberapa dosen yang telah menyandang doktor. Selanjutnya sebanyak 146 dosen telah mencapai jabatan akademik lektor kepala. Apabila dipersentasikan 51.40% dosen telah menduduki jabatan lektor kepala. Jabatan ini dapat meningkat seiring dengan ketambahan dosen yang sudah menduduki lektor yang meningkatkan jenjang jabatan akademiknya. Hanya 25 dosen yang masih memiliki jabatan asisten ahli karena para dosen tersebut masih tergolong dosen muda yang diangkat 2 atau 3 tahun terakhir.

Tabel 4.3 Data Dosen Tetap berdasarkan Jabatan Akademik

No.	Jurusan	Jabatan Akademik Dosen			
		Asisten Ahli	Lektor	Lektor Kepala	Profesor
1.	Teknik Sipil	9	25	24	1
2.	Teknik Elektro	1	22	33	
3.	Teknik Mesin	1	13	19	
4.	Akuntansi	7	20	27	
5.	Administrasi Bisnis	6	9	25	
6.	Pariwisata	1	22	18	1
Jumlah		25	111	146	2

Sumber: Hasil Olahan dari Data Nominatif Dosen (Bagian Kepegawaian), 2022

4.3 Keahlian Dosen

Keahlian dosen merupakan salah satu syarat menjadi dosen, yang artinya dosen harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidangnya seperti yang diamanatkan oleh Undang-Undang. Tabel 4.4 berikut ini menunjukkan keahlian dosen berdasarkan bidang keahlian jurusan masing-masing dan non bidang keahlian jurusan seperti MKWU (Mata Kuliah Wajib Umum).

Data pada Tabel di bawah ini menunjukkan bahwa prosentase dosen pada setiap jurusan paling banyak memiliki keahlian sesuai dengan bidang keahlian jurusan. Hal ini mengindikasikan bahwa sampai pada kondisi ini dosen yang ada di Politeknik Negeri Manado dapat mempertahankan kualitas pendidikan dengan memanfaatkan bidang keahlian dan keilmuan yang dimiliki masing-masing dosen. Namun pada 10 tahun ke depan apabila perekrutan tidak diantisipasi akan terjadi penurunan jumlah dosen karena harus pensiun sebanyak 46.83%. Hal ini juga dapat memberi dampak terhadap kualitas pendidikan Politeknik Negeri Manado.

Tabel 4.4 Data Dosen berdasarkan Bidang Keahlian

No.	Jurusan	Keahlian Dosen		JUMLAH
		Bidang Keahlian	Non Bidang Keahlian	
1.	Teknik Sipil	55 (93%)	4 (6.7%)	59
2.	Teknik Elektro	44 (78%)	12 (21.42%)	56
3.	Teknik Mesin	27 (81.81%)	6 (18.18%)	33
4.	Akuntansi	48 (88.88%)	6 (11.11%)	54
5.	Administrasi Bisnis	34 (85%)	6 (15%)	40
6.	Pariwisata	36 (85.71%)	6 (14.28%)	42
JUMLAH		244	40	284

Sumber: Hasil Olahan dari Data Nominatif Dosen (Bagian Kepegawaian), 2022

Berdasarkan analisis kondisi riil persediaan dosen diatas, maka dapatlah direncanakan kebutuhan jumlah dosen yang akan direkrut dan diseleksi sehingga ketersediaan dosen tetap dan kualitas pendidikan dapat dipertahankan.

5 PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas dapatlah disimpulkan bahwa persediaan dosen di Politeknik Negeri Manado sampai pada saat ini masih mencukupi baik dari segi usia dosen, tingkat pendidikan, jabatan akademik dan bidang keahlian namun pada 10 tahun ke depan akan terjadi penurunan dosen tetap yang cukup signifikan yang mengakibatkan ketersediaan dosen tidak akan mencukupi untuk mempertahankan kualitas pendidikan Politeknik karena sejumlah dosen yang sebelumnya telah memahami model pendidikan Politeknik akan pensiun.

B. Saran

Berdasarkan hasil temuan yang diperoleh dapatlah disarankan agar perencanaan sumber daya manusia dalam hal ini perekrutan dan seleksi dosen perlu direncanakan dengan sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan berbagai hal seperti kondisi riil persediaan dosen, kompetensi dan keahlian dari calon pelamar dosen yang sesuai dengan kebutuhan setiap jurusan atau program studi. Pengusulan formasi, perekrutan dan seleksi diupayakan dapat dikendalikan oleh pimpinan Politeknik Negeri Manado agar dapat memperoleh calon dosen yang benar-benar memiliki dedikasi yang tinggi dan mau belajar dari pengalaman para senior yang ada. Disamping itu, perlu diberikan pemahaman tentang pendidikan Politeknik kepada setiap dosen yang baru bergabung dengan Politeknik Negeri Manado

DAFTAR PUSTAKA

- Baker, S. E., & Edwards, R. 2012. *How many qualitative interviews is enough?* , 42.
- Badriyah, Mila (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Pustaka Setia).
- Gay, L. R., Mills, G. E., & Airasian, P. W. 2012. *Educational research: competencies for analysis and applications* (10th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Handoko. T.Hani 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja ,Marihot, T.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Produktivitas Pegawai*, Jakarta, PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Edisi Pertama*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A.A., & Anwar, P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A., & Anwar, P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manueke dan Manopo, 2021. *Analisis Ketersediaan Dosen pada Jurusan Administrasi Bisnis, Jurnal Manajemen, Administrasi Bisnis dan Pemasaran*. Volume 3, Nomor 2, Agustus 2021.
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 97 Tahun 2000 Tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka, Jakarta.
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sundah, Daisy, Iriany, Erni. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Percikan Hati.
- Supomo, R dan Eti Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.