

Analisis Persediaan, Rekrutmen dan Seleksi Dosen pada Politeknik Negeri Manado

Selfy Manueke¹, Meiske W. Manopo² dan Iyam L. Dua³

^{1,2,3}Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

Emai: self22r@gmail.com; meiske.manopo@gmail.com; Iyampantulu@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis persediaan, rekrutmen dan seleksi dosen/tenaga pendidik pada Politeknik Negeri Manado. Pada penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah wawancara dan analisis dokumen terkait dengan persediaan, rekrutmen dan seleksi dosen di Politeknik Negeri Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Persediaan dosen tetap di setiap jurusan untuk kondisi riil saat ini masih mencukupi. Persediaan dosen ini dapat dilihat pada beberapa karakteristik seperti tingkat pendidikan dosen, jabatan akademik, keahlian/kompetensi dan usia dosen dimana ke empat karakteristik tersebut menunjukkan jumlah yang memenuhi kebutuhan dosen. Namun untuk kondisi 10 tahun ke depan (tahun 2032) akan menunjukkan penurunan yang signifikan karena banyak dosen tetap yang akan pensiun. Prosedur rekrutmen dan seleksi dosen sudah memiliki acuan standar namun pada prakteknya pernyataan isi standar harus dilakukan perbaikan karena prosedur rekrutmen dan seleksi belum dijabarkan secara terperinci. Pedoman rekrutmen dan seleksi dosen belum tersedia sehingga perlu dibuatkan pedoman yang disahkan melalui surat keputusan direktur untuk memudahkan para pelamar pada saat rekrutmen dilaksanakan.

Kata Kunci: *Persediaan, Perekrutan, Seleksi, Dosen*

Abstract

The purpose of this study was to analyze the supply, recruitment and selection of lecturers/teaching staff at the Manado State Polytechnic. In this study, the research methods used were interviews and document analysis related to supply, recruitment and selection of lecturers at the Manado State Polytechnic. The results of the study show that the supply of permanent lecturers in each department for the current real conditions is still sufficient. Lecturer supply can be seen in several characteristics such as the lecturer's education level, academic position, expertise/competence and age of the lecturer where the four characteristics indicate the amount that meets the lecturer's needs. However, conditions for the next 10 years (2032) will show a significant decline because many permanent lecturers will retire. Lecturer recruitment and selection procedures already have standard references, but in practice standard content statements must be corrected because the recruitment and selection procedures have not been explained in detail. Guidelines for the recruitment and selection of lecturers are not yet available, so it is necessary to make guidelines that are approved through a director's decree to make it easier for applicants when recruitment is carried out

Keywords: *Supply, Recruitment, Selection, Lecturer*

1. Pendahuluan

Pada setiap perguruan tinggi, dosen atau tenaga pendidik adalah salah satu komponen sumber daya yang sangat penting peranannya selain sumber daya lainnya yang di butuhkan institusi tersebut seperti keuangan, peralatan dan perlengkapan serta aset-aset lainnya. Tanpa dosen, proses dan penyelenggaraan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sebagai tugas pokok di perguruan tinggi tidak dapat terselenggara. Dosen adalah tenaga pendidik profesional yang bertugas mentransformasi ilmu pengetahuan dan teknologi serta mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut melalui penelitian dan menerapkannya pada masyarakat sebagai bentuk pengabdiaannya.

Politeknik Negeri Manado adalah salah satu institusi perguruan tinggi di bawah 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. 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 pensiun, sementara itu rekrutmen dan seleksi dosen yang dilakukan institusi masih berjalan lambat. Berikut ini adalah data dosen dari enam jurusan berdasarkan Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDIKTI) Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi dan data dosen tetap yang akan pensiun dalam periode 2022-2032.

Tabel 1.1 Jumlah Dosen dan Dosen Tetap yang Pensiun pada Periode 2022-2032

No.	Jurusan	Jumlah Dosen Ber NIDN (PDDIKTI)	Jumlah Dosen Tetap Pensiun Periode 2022 - 2032	Persentase %
1.	Teknik Sipil	62	25	40.32
2.	Teknik Elektro	62	25	40.32
3.	Teknik Mesin	40	20	50
4.	Akuntansi	59	34	57,63
5	Administrasi Bisnis	49	24	48,98
6	Pariwisata	44	14	27,27
	Jumlah	316	142	44.93

Sumber: PDDIKTI 2022

Tabel 1.1 diatas menggambarkan data jumlah dosen dari enam jurusan di Politeknik Negeri Manado berdasarkan PDDIKTI dan perkiraan dosen yang akan pensiun dalam periode 2022-2032 (10 tahun). Data dosen tersebut terdiri dari dosen tetap dan dosen tidak tetap yang telah memperoleh

NIDN. Beberapa dosen yang baru mendapat NIDN masih memiliki status honorer dari segi keuangan. Jadi menurut PDDIKTI, dosen tetap berjumlah 306 dan dosen tidak tetap berjumlah 10 hanya penyebaran dosen tidak tetap tidak dirinci pada data PDDIKTI.

Dari data pada Tabel 1 di atas juga dapat dilihat bahwa jumlah dosen tetap yang akan pensiun dalam periode 10 tahun (2022-2032) cukup signifikan, seperti pada Jurusan Teknik Mesin (50%) dan Jurusan Akuntansi (57%) dosen akan pensiun dalam periode ini. Demikian juga Jurusan Teknik Sipil, Teknik Elektro dan Jurusan Administrasi Bisnis hampir 50% dosen pada ke 3 jurusan ini akan pensiun. Sekalipun kecil persentase jumlah dosen yang akan pensiun pada Jurusan Pariwisata (27.27%), tetap saja jumlah dosen pada jurusan ini berkurang. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila tidak dilakukan perekrutan dosen maka proses pendidikan di Politeknik Negeri Manado akan terdampak dimana dampaknya adalah akan terjadi penurunan kualitas pendidikan karena beban kerja dosen akan meningkat. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis persediaan, rekrutmen dan seleksi dosen/tenaga pendidik pada Politeknik Negeri Manado.

2. Kajian Pustaka

2.1 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 organisasi 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, variable 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.

2.2 Persediaan Sumber Daya Manusia

Untuk memulai perencanaan/pengadaan SDM, langkah awal yang harus dilakukan adalah mengkaji persediaan sumber daya manusia (SDM) yang tersedia di institusi/organisasi (Maria Juwita 2018), yang artinya seberapa banyak jumlah SDM berdasarkan kondisi riil yang tersedia pada institusi/organisasi tersebut. Institusi/organisasi tersebut perlu menganalisis persediaan SDM sebelum melakukan rancangan kebutuhan, perekrutan dan seleksi SDM. Analisis terhadap persediaan 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 ini, bagian Sumber Daya Manusia juga dapat melakukan wawancara dengan tim manajer yang terkait untuk memahami tantangan dari sisi sumber daya manusia yang sedang mereka hadapi, serta kualifikasi yang dianggap perlu untuk dimiliki oleh tenaga kerja dari tim tersebut.

Berkenaan dengan penelitian ini, langkah awal yang akan dilaksanakan adalah menganalisis persediaan dosen/tenaga pendidik di Politeknik Negeri Manado, yang akan ditinjau dari berbagai segi seperti tingkat pendidikan, jabatan akademik, keahlian/kompetensi dosen, dan usia dosen dalam kurun waktu 10 tahun. Setelah menganalisis persediaan dosen, kemudian kajian tentang rekrutmen dan seleksi dosen akan dilakukan.

2.3 Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Rekrutmen atau penarikan SDM merupakan salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia yang dilakukan untuk pencarian sumber daya manusia yang dibutuhkan suatu organisasi. Menurut Schuler and Jackson (2006) penarikan adalah upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan yang ada. Mondy (2008) menyatakan bahwa penarikan atau perekrutan adalah suatu proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk mengisi lowongan dalam organisasi. Selanjutnya rekrutmen atau penarikan adalah suatu proses untuk mencari calon pelamar dan merangsang mereka untuk melamar pekerjaan dalam organisasi bersangkutan. (Sundah, 2018). Hal senada dikemukakan oleh Sutrisno (2016) bahwa rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Demikian juga hal serupa dikatakan oleh James A.F. Stoner dalam Supomo dan Nurhayati (2018) bahwa rekrutmen merupakan proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu. Hal-hal yang perlu diperhatikan berkenaan dengan pencarian calon pelamar adalah keadaan pasar tenaga kerja yaitu jenis SDM yang tersedia dan bagaimana mereka mencari pekerjaan; lingkungan eksternal perusahaan lainnya seperti: kondisi perekonomian, tingkat pengangguran, kondisi dan tingkat pertumbuhan ekonomi, hukum perburuhan, proyeksi angkatan kerja oleh Depnaker, kegiatan penarikan para pesaing. Sumber-sumber calon pelamar dapat terdiri dari sumber internal dan sumber eksternal. Sumber internal meliputi karyawan yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dipindahtugaskan atau dirotasi tugasnya, serta mantan karyawan yang bisa dikaryakan dan dipanggil kembali. Sedangkan metodenya dapat berupa papan pengumuman, pengumuman lisan, penelitian riwayat kerja karyawan (personal records), penelitian daftar promosi berdasarkan kinerja, melakukan pemeringkatan dari kegiatan penilaian, melakukan pengecekan senioritas, dan melihat daftar yang dibuat menurut keterampilan pada Sistem Informasi Sumber Daya Manusia perusahaan. (Schuler and Jackson, 2006). Sumber eksternal meliputi pencarian orang-orang baru dengan gagasan segar dari luar perusahaan (Schuler and Jackson, 2006):

- ◆ Program referal karyawan, yaitu iklan secara lisan yang merupakan sarana bagi para karyawan lama memberi rekomendasi mengenai para pelamar dari luar perusahaan
- ◆ Walk-in Applicant, yaitu sejumlah pelamar mencalonkan diri dengan mendatangi langsung bagian rekrutmen diperusahaan tersebut.
- ◆ Biro-biro tenaga kerja, yaitu biro-biro tenaga kerja swasta dan pemerintah.
- ◆ Perusahaan lain,; Biro bantuan sementara; Asosiasi dan Serikat Dagang; Sekolah; Asosiasi profesi

- ♦ Metode eksternal yang digunakan untuk mencari calon karyawan adalah iklan radio dan televisi; iklan di koran dan jurnal perdagangan; jaringan komputer (internet); akuisisi dan merger; open house; kontrak rekruter (konsultan yang menerima penugasan temporer);

2.4 Seleksi Sumber Daya Manusia

Sesudah rekrutmen dilakukan, tahap selanjutnya adalah melaksanakan seleksi untuk memperoleh sumber daya manusia yang tepat sesuai dengan yang dibutuhkan. Seleksi adalah proses mendapatkan dan menggunakan informasi mengenai pelamar kerja untuk menentukan siapa yang seharusnya diterima menduduki posisi jangka pendek dan jangka panjang (Schuler and Jackson, 2006). Menurut Kasmir (2016) seleksi merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan.” penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Selanjutnya, menurut Sedarmayanti (2017), seleksi merupakan kegiatan menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Langkah-langkah seleksi dapat berupa:

1. Penerimaan lamaran
2. Tes penerimaan: tes psikologis (kecerdasan, kepribadian, bakat, minat dan prestasi); tes pengetahuan; tes performance
3. Pemeriksaan
4. Wawancara
5. Pemeriksaan kesehatan (jasmani dan rohani)
6. Penawaran pekerjaan

Pada prinsipnya proses dan langkah-langkah rekrutmen dan seleksi dosen pada perguruan tinggi tidak akan jauh berbeda dengan rekrutmen dan seleksi pada organisasi lainnya. Namun untuk mendapatkan data dan fakta mengenai proses dan langkah-langkah rekrutmen dan seleksi dosen khususnya pada Politeknik Negeri Manado sebagai perguruan tinggi negeri, tim peneliti mengkaji proses dan langkah-langkah rekrutmen dan seleksi dosen dari hasil wawancara dan dari hasil analisis dokumen yang diperoleh yaitu dokumen yang tersedia di Politeknik Negeri Manado.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini diselenggarakan di Politeknik Negeri Manado dengan objek penelitian dosen pada setiap jurusan yang ada di lingkungan Politeknik Negeri Manado pada institusi ini. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk mengumpulkan informasi dan data. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada keadaan obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Selanjutnya, 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 yang dilakukan kepada pimpinan jurusan yang berjumlah 23 orang dan staf administrasi kepegawaian yang berjumlah 2 orang. Untuk menganalisis data kualitatif yang diperoleh melalui wawancara dan analisis dokumen, alat analisis yang digunakan adalah naratif description (deskripsi naratif) yang digunakan dalam menganalisis persediaan sumber daya manusia (dosen), perekrutan dan seleksi 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, perekrutan dan seleksi dosen pada Politeknik Negeri Manado.

5. Hasil dan Pembahasan

6.

4.1 Kondisi Riil Persediaan Dosen Tetap

Kondisi riil persediaan dosen tetap pada Politeknik Negeri Manado dapat diuraikan berdasarkan jumlah dosen pada setiap jurusan. Data ini diperoleh dari bagian kepegawaian Politeknik Negeri Manado yang merupakan data nominatif dosen per Desember 2021. Berdasarkan pengamatan awal, data ini berbeda dengan data dari PDDIKTI. Namun dalam penelitian ini, peneliti merujuk pada hasil temuan dari data nominatif dosen yang ada di bagian kepegawaian Politeknik Negeri Manado. Lebih detail lagi, kondisi persediaan dosen saat ini dijelaskan menurut beberapa karakteristik dosen yaitu tingkat pendidikan, jabatan akademik, keahlian/kompetensi dosen, dan usia dosen yang diuraikan sebagai berikut:

4.1.1 Tingkat Pendidikan dosen

Tingkat pendidikan sebagai kualifikasi akademik dosen merupakan salah satu syarat penting untuk menjadi dosen selain syarat lainnya seperti usia dan keahlian/kompetensi. 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. Data dosen tetap berdasarkan tingkat pendidikan digambarkan pada Tabel 4.1 dibawah ini.

Tabel 4.1 Data Dosen Tetap berdasarkan Tingkat Pendidikan/Kualifikasi Akademik

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 (100%)	41 (14.43%)	

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

Data pada Tabel 4.1 di atas mendeskripsikan jumlah dosen menurut tingkat pendidikannya. Semua dosen yang berjumlah 284 dosen telah berpendidikan magister (S2) sesuai standar yang ditetapkan undang-undang bahkan dari total dosen yang ada, 41 dosen telah berpendidikan doktor. Hal ini berarti, 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.

4.1.2 Jabatan Akademik Dosen

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/balas jasa atas tugas keprofesionalan yang dilaksanakan oleh seorang dosen. Data dosen tetap berdasarkan jabatan akademik dapat dilihat pada Tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2 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

Data pada Tabel 4.2 di atas mendeskripsikan data jumlah dosen menurut jabatan akademiknya yang telah dicapai dosen Politeknik Negeri Manado. Data jumlah dosen tersebut menunjukkan bahwa dosen Politeknik Negeri Manado yang telah mencapai jabatan akademik tertinggi (Profesor) sebanyak 2 (dua) dosen. Kenaikan jabatan akademik ke tingkat tertinggi ini sedang diikuti oleh beberapa dosen yang telah menyandang gelar doktor. Selanjutnya sebanyak 146 dosen telah mencapai jabatan akademik lektor kepala. Apabila diprosentasikan 51.40% dosen telah menduduki jabatan lektor kepala. Jabatan ini dapat meningkat seiring dengan ketambahan dosen yang sudah menduduki jabatan akademik lektor yang akan 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.

4.1.3 Keahlian/kompetensi Dosen

Keahlian/kompetensi dosen merupakan salah satu syarat menjadi dosen yang menjadi pertimbangan perekrutan dosen baru, yang artinya dosen harus memiliki keahlian//kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan jurusan seperti yang diamanatkan oleh Undang-Undang. Data dosen tetap berdasarkan bidang keahlian/kompetensi dapat dilihat pada Tabel 4.3 di bawah ini.

Tabel 4.3 Data Dosen berdasarkan Bidang Keahlian/kompetensi

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

Data pada Tabel 4.3 di atas menggambarkan keahlian dosen tetap berdasarkan bidang keahlian/kompetensi jurusan masing-masing dan non bidang keahlian jurusan seperti MKWU (Mata Kuliah Wajib Umum). Data tersebut menunjukkan bahwa prosentase dosen pada setiap jurusan paling banyak memiliki keahlian atau kompetensi 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/kompetensi 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.

4.1.4 Usia Dosen

Usia dosen merupakan salah satu aspek 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 atau Profesor. Dosen yang memiliki jabatan Guru Besar atau Profesor dapat melaksanakan tugas sampai usia 70 tahun. Data dosen tetap berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 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

Data pada Tabel 4.4 di atas 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.

Berdasarkan analisis kondisi riil persediaan dosen diatas, maka dapatlah direncanakan kebutuhan jumlah dosen yang akan direkrut dan diseleksi sehingga persediaan dosen tetap dan kualitas pendidikan dapat dipertahankan. Prosedur rekrutmen dan seleksi dosen akan dibahas pada poin berikut ini.

4.2 Prosedur Rekrutmen dan Seleksi Dosen

Hasil wawancara dan penelusuran dokumen diperoleh informasi bahwa prosedur rekrutmen dan seleksi dosen atau tenaga pendidik di Politeknik Negeri Manado yang digunakan selama 3 tahun terakhir didasarkan pada Standar yang diterbitkan oleh Pusat Pengembangan Pembelajaran dan Penjaminan Mutu (P4M) Politeknik Negeri Manado pada Tahun 2020. Standar tersebut berjudul Standar Seleksi, Perekrutan, Penempatan, Pengembangan, Retensi dan Pemberhentian Tenaga Pendidik. Istilah rekrutmen dalam standar ini menggunakan Perekrutan.

Berkenaan dengan penelitian ini maka pernyataan isi standar hanya difokuskan pada pokok bahasan penelitian yaitu perekrutan dan seleksi dosen/tenaga pendidik. Pernyataan isi standar perekrutan dan seleksi dosen di Politeknik Negeri Manado adalah sebagai berikut:

1. Ketua Jurusan mengusulkan kepada Direktur kebutuhan tenaga pendidik dengan kompetensi-kompetensi tertentu yang dibutuhkan berdasarkan analisis kebutuhan.
2. Direktur menugaskan kepada Wakil Direktur II bersama-sama dengan Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian untuk menelaah usulan kebutuhan tenaga pendidik yang disampaikan pimpinan jurusan.

3. Wakil Direktur II bersama-sama dengan Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian mengajukan draft usulan pemenuhan tenaga pendidik kepada Direktur.
4. Direktur mengusulkan kebutuhan tambahan tenaga pendidik, berdasarkan permintaan Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi.
5. Kemenristekdikti menyampaikan kuota formasi tenaga pendidik untuk Politeknik Negeri Manado.
6. Kemenristekdikti bersama-sama dengan Politeknik Negeri Manado melakukan proses rekrutmen CPNS tenaga pendidik.

Selanjutnya strategi pelaksanaan standar perekrutan dan seleksi dosen adalah sebagai berikut:

- 1) Ketua jurusan melakukan analisa kebutuhan tenaga pendidik dan mengusulkan kepada Direktur.
- 2) Direktur menyampaikan usulan kebutuhan tenaga pendidik ke kemenristekdikti.
- 3) Direktur membentuk Panitia seleksi penerimaan CPNS tenaga pendidik.
- 4) Panitia melaksanakan tugas berdasarkan pedoman yang dikeluarkan Kemenristekdikti.
- 5) Tenaga pendidik yang dinyatakan lulus ditempatkan sesuai dengan formasi yang ditetapkan.

Dalam pernyataan isi dan strategi pelaksanaan standar ini, prosedur rekrutmen dan seleksi dosen belum teruraikan secara jelas seperti halnya proses rekrutmen menurut pendapat beberapa ahli: Mondy (2008) menyatakan bahwa penarikan atau perekrutan adalah suatu proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk mengisi lowongan dalam organisasi. Selanjutnya rekrutmen atau penarikan adalah suatu proses untuk mencari calon pelamar dan merangsang mereka untuk melamar pekerjaan dalam organisasi bersangkutan. (Sundah, 2018). Hal senada dikemukakan oleh Sutrisno (2016) bahwa rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.

Untuk mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar, dapat dilakukan melalui beberapa sumber yaitu sumber internal dan sumber eksternal. Sumber internal meliputi SDM yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dipindahtugaskan atau dirotasi tugasnya, serta mantan karyawan yang bisa dikaryakan dan dipanggil kembali. Sedangkan metodenya dapat berupa papan pengumuman, pengumuman lisan, penelitian riwayat kerja (personal records), penelitian daftar promosi berdasarkan kinerja, melakukan pemeringkatan dari kegiatan penilaian, melakukan pengecekan senioritas, dan melihat daftar yang dibuat menurut keterampilan pada Sistem Informasi Sumber Daya Manusia perusahaan. (Schuler and Jackson, 2006). Sumber eksternal meliputi pencarian orang-orang baru dengan gagasan segar dari luar perusahaan (Schuler and Jackson, 2006) dengan cara:

- ♦ Program referal karyawan, yaitu iklan secara lisan yang merupakan sarana bagi para karyawan lama memberi rekomendasi mengenai para pelamar dari luar perusahaan

- ◆ Walk-in Applicant, yaitu sejumlah pelamar mencalonkan diri dengan mendatangi langsung bagian rekrutmen diperusahaan tersebut.
- ◆ Biro-biro tenaga kerja, yaitu biro-biro tenaga kerja swasta dan pemerintah.
- ◆ Perusahaan lain
- ◆ Biro bantuan sementara
- ◆ Asosiasi dan Serikat Dagang
- ◆ Sekolah
- ◆ Asosiasi profesi

Metode eksternal yang digunakan untuk mencari calon karyawan adalah iklan radio dan televisi; iklan di koran dan jurnal perdagangan; jaringan komputer (internet); akuisisi dan merger; open house; kontrak rekruter (konsultan yang menerima penugasan temporer);

Perekrutan pelamar dosen bagi Politeknik Negeri Manado berdasarkan isi standar belum menguraikan informasi yang dibutuhkan pelamar karena informasi yang disediakan bersamaan dengan informasi dari kementerian. Dari hasil wawancara dengan staf bagian kepegawaian bahwa standar diatas akan dilakukan perubahan sesuai dengan kebutuhan saat ini dimana pendaftaran telah dilakukan secara online.

Demikian juga proses seleksi dosen belum diuraikan secara rinci dalam standar yang berdasarkan beberapa teori, antara lain, menurut Sedarmayanti (2017) bahwa proses seleksi atau langkah-langkah seleksi dapat berupa:

- a. Penerimaan lamaran
- b. Tes penerimaan: tes psikologis (kecerdasan, kepribadian, bakat, minat dan prestasi); tes pengetahuan; tes performance
- c. Pemeriksaan
- d. Wawancara
- e. Pemeriksaan kesehatan (jasmani dan rohani)
- f. Penawaran pekerjaan

Berikut ini adalah proses seleksi penerimaan CPNS yang diperoleh dari arsip laman Politeknik Negeri Manado <https://polimdo.ac.id/tag/cpns> Proses perekrutan dan seleksi seperti pada contoh di bawah ini belum dinyatakan pada standar yang telah disebutkan di atas.



Gambar 1. Proses Seleksi Penerimaan CPNS Politeknik Negeri Manado Tahun 2021

Informasi di atas menunjukkan bahwa laman yang digunakan untuk mendaftar bukanlah laman Politeknik Negeri Manado melainkan laman BKN. Hal-hal yang berkaitan dengan prosedur perekrutan dan seleksi dosen sebaiknya dijabarkan dalam standar yang akan dibuat ke depan dan dapat diunggah pada laman Politeknik Negeri Manado.

Rincian pelaksanaan perekrutan dan seleksi dosen belum diuraikan secara rinci dan juga belum ada Pedoman khusus yang disahkan melalui Surat Keputusan oleh Direktur Politeknik Negeri Manado. Pedoman ini menjadi sangat penting bagi institusi agar calon pelamar dosen dapat memperoleh informasi yang pasti tentang penerimaan dosen di Politeknik Negeri Manado.

5. Penutup

Dari pembahasan diatas, dapatlah disimpulkan bahwa persediaan dosen di Politeknik Negeri Manado untuk kondisi saat ini masih mencukupi dan masih menunjukkan bahwa penyelenggaraan pendidikan berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Namun kondisi ini akan mengalami perubahan pada 10 tahun ke depan dimana pada tahun tersebut jumlah dosen tetap akan mengalami penurunan karena hampir 50% dosen akan pensiun, sementara itu perekrutan dan seleksi dosen harus menunggu persetujuan formasi dari Kementerian.

Sebagai rekomendasi dari penelitian ini adalah pimpinan Politeknik Negeri Manado dapat melakukan perencanaan perekrutan dosen untuk jangka waktu 10 tahun berdasarkan kebutuhan masing-masing jurusan dan mengusulkan kebutuhan tersebut ke kementerian. Hal ini perlu dilakukan untuk mengantisipasi kekurangan dosen tetap yang dapat mengakibatkan kualitas pendidikan di Politeknik mengalami penurunan. Untuk kelancaran perekrutan dan seleksi, diharapkan pimpinan

Politeknik Negeri Manado melalui Pusat Pengembangan Pembelajaran dan Penjaminan Mutu dapat melakukan perubahan terhadap Standar Perekrutan dan Seleksi Dosen di Politeknik Negeri Manado. Berdasarkan standar tersebut kemudian dibuatkan Pedoman Perekrutan dan Seleksi Dosen yang disahkan melalui Surat Keputusan Direktur Politeknik Negeri Manado. Pedoman ini akan menjadi acuan dalam menyelenggarakan perekrutan dan seleksi dosen di institusi ini.

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,
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 97 Tahun 2000 Tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil.
- Schuler, Randall S. Dan Jakson, Susan E. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga (Terjemahan Dewi Kartini Y).
- 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.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- 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.
- Schuler, Randall S. Dan Jakson, Susan E. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga (Terjemahan Dewi Kartini Y).