

Peningkatkan Mutu dan Profesionalisme Tenaga Pengajar di Akpelni Semarang Ditinjau dari Proses SDM

Valen Octavia Pakpahan^{1✉}, Haryono², Amin Yusuf²

¹ PT Planet Selancar Mandiri, Bali, Indonesia

² Program Studi Manajemen Pendidikan, Pascasarjana Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima 20 Januari 2017

Disetujui 20 Maret 2017

Dipublikasikan 20 Juni 2017

Keywords:

HRM Lecturers

Professionalism Quality

Abstrak

Permasalahan yang terjadi adalah belum terpenuhinya kualifikasi dari Renstra (Rencana Strategis) KEMENDIKBUD mengenai persentase dosen dan perbandingan antara dosen dengan mahasiswa yang belum sesuai. Tujuan penelitian untuk mendeskripsikan dan menganalisis proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan dalam meningkatkan mutu dan profesionalisme tenaga pengajar di AKPELNI Semarang. Pendekatan penelitian menggunakan kualitatif dengan desain studi kasus. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Belum ada pembentukan panitia rekrutmen, kendalanya berasal dari eksternal. Proses seleksi ada dua yaitu eksternal dan internal. Terdapat dua jenis pelatihan yakni eksternal dan internal, tahapan pelatihan eksternal yaitu penentuan kebutuhan pelatihan, penentuan sasaran pelatihan, pelaksanaan pelatihan, evaluasi pelatihan dan dampak pelatihan. Proses pengembangan meliputi: sasaran, kurikulum, sarana, peserta, pelatih, dan pelaksanaan, minimnya kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

Abstract

The Problems were the qualifications of KEMENDIKBUD' Strategic planning about the percentage of lecturers that have not fulfilled yet and the comparison between lecturers and students who have not been appropriate. The purpose of the research is to describe and analyse the process of recruitment, selection, training, and development in improving the quality and professionalism of lecturers in AKPELNI Semarang. The research approach uses qualitative with case study design. Data collection is using observation techniques, interviews and documentation studies, and then analysed them. The process of recruitment has not formed by the committee yet, the obstacle came from the external side. There are two types of Selection and Training process, namely external and internal. The steps of External training were determination of training needed, target of training, training implementation, training evaluation and training impact. The development process includes: targets, curriculum, means, participants, trainers, and implementation, lack of community service activities.

© 2017 Universitas Negeri Semarang

✉Alamat korespondensi:

Jl. Mertasari no.7, Kerobokan, Bali, Indonesia.

E-mail: valenopakpahan26@gmail.com

p-ISSN 2252-7001

e-ISSN 2502-454X

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas akan menghasilkan lulusan lembaga pendidikan yang bermutu. Kunci utama dalam menciptakan SDM yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan calon tenaga kerja. Jumlah tenaga pengajar tetap di AKPELNI pada tahun ajaran 2014/2015 adalah sebanyak 33 orang dan 23 tenaga pengajar tidak tetap. Tenaga pengajar dengan gelar Doktor sebanyak 8 orang, tenaga pengajar dengan gelar Magister 22 orang, 8 orang tenaga pengajar berpangkat kapten, dan 7 orang tenaga pengajar bergelar Sarjana dan 11 orang berpangkat Ahli Teknik Tingkat (ATT). Dalam Renstra KEMENDIKBUD tahun 2010-2014, sasaran strategis pemerintah program penyediaan tenaga pengajar dan tenaga kependidikan bermutu di PTS dengan persentasi tenaga pengajar yang bersifat tetap paling sedikit 75%, berkualifikasi minimal S2 adalah sebesar 50% dan persentasi tenaga pengajar yang berkualifikasi minimal S3 sebesar 10% dari jumlah seluruh dosen. Gambaran jumlah tenaga pengajar di AKPELNI yang ada saat ini perlu ditingkatkan agar dapat memenuhi kualifikasi Renstra KEMENDIKBUD tersebut.

Berdasarkan surat edaran standar DIKTI No. 29 /20/DT/2007 mengenai Penetapan Daya Tampung Mahasiswa, perbandingan dosen dengan mahasiswa di PTS adalah 1:30 untuk mata kuliah eksakta dan 1:45 untuk sosial. Berdasarkan data faktual di lapangan terdapat jumlah dosen tetap di AKPELNI sebesar 33 orang dengan jumlah mahasiswa aktif sebesar 1.962 orang diperoleh rasio dosen terhadap mahasiswa adalah sebesar 1:59, sehingga dapat disimpulkan bahwa rasio tersebut belum memenuhi standar yang ditetapkan oleh DIKTI. Ketidaksesuaian rasio dosen dengan mahasiswanya mengakibatkan tingginya rata-rata jam mengajar dosen, sehingga mengejar mutu pendidikan akan berbenturan dengan peningkatan jumlah daya tampung mahasiswa. Padahal jika diperhatikan, mahasiswa baru sampai tahun 2020

diperkirakan akan bertambah 4 juta-4,5 juta orang dari kondisi sekarang, www.kompas.com (diakses tanggal 30 November 2015).

Pemenuhan rasio dosen dengan mahasiswa ideal menjadi salah satu tolak ukur 'kesehatan' suatu program studi dan institusi PT sehingga harus dipenuhi. Berdasarkan pendataan oleh Kemenristek dan Dikti, kekurangan dosen di PTS Indonesia mencapai 4.597 dosen. Selama ini perhitungan rasio dosen dengan mahasiswa basisnya adalah dosen yang memiliki nomor induk dosen nasional (NIDN) karena ketentuan tersebut memberatkan pemenuhan standar rasio yang ideal maka dibuat peraturan menteri sebagai dasar dikeluarkannya nomor induk dosen khusus (NIDK) yang juga bisa dihitung sebagai dosen. Dosen dengan NIDK menjadi tanggung jawab PT bersangkutan. Perekrutan dan seleksi dosen harus mengutamakan kualitas. Bagi dosen yang mengajar tidak penuh waktu, Kemenristek dan Dikti memberikan nomor urut pendidik.

Proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan mempunyai peran penting dalam kesuksesan organisasi pelayaran karena hal tersebut dapat menunjukkan kemampuan organisasi untuk terus bertahan, beradaptasi dan berkembang khususnya di tengah persaingan yang ketat. Oleh karena itu, mereka dituntut untuk lebih profesional dalam mengelola organisasinya khususnya dalam hal SDM. Proses pengadaan SDM tenaga pengajar dilakukan sebagai upaya peningkatan mutu dan profesionalisme tenaga pengajar di lembaga AKPELNI Semarang. Dengan demikian, proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan tenaga pengajar yang baik akan meningkatkan mutu dan profesionalisme dalam mengemban tugas mulia dalam menghasilkan mutu lulusan yang berkualitas sehingga mampu bersaing secara kompetitif pada era globalisasi.

Adapun proses rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan di AKPELNI belum menetapkan jadwal pelaksanaan program rekrutmen dan seleksi secara berkala. Jadi, pelaksanaan proses tersebut akan dilaksanakan hanya jika ada permintaan tenaga pengajar baru sesuai dengan kebutuhan setiap prodi, dan juga

beberapa tahun ini pihak Kopertis menyurati pihak AKPELNI agar segera memenuhi nisbah dosen karena dianggap sudah terlalu tinggi rasionya. Demikian halnya dengan pelaksanaan pelatihan bagi tenaga pengajar, tidak ada konsep berkala dan jadwal tertentu dalam pelaksanaannya. Sewaktu-waktu akan diadakan pelatihan sesuai dengan permintaan saat itu atau jika ada undangan dari pihak Kopertis maupun pihak lain yang menyelenggarakan pelatihan.

Berangkat dari fenomena tersebut di atas, penelitian terhadap proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan mutu dan profesionalisme tenaga pengajar di AKPELNI memiliki urgensi yang cukup tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis dimensi-dimensi dalam manajemen pendidikan pada bidang kajian MSDM yakni mengenai rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan mutu dan profesionalisme tenaga pengajar. Proses rekrutmen dan seleksi penting, karena kualitas mutu SDM tergantung pada kualitas rekrutmennya, demikian juga proses pelatihan dan pengembangan akan menjaga konsistensi serta meningkatkan profesionalisme, kemampuan dan keterampilan tenaga pengajar yang akan relevan kepada kesejahteraan, di samping itu kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pengajar perlu dikembangkan agar sesuai dengan tuntutan globalisasi di dunia maritim.

METODE

Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Fokus penelitian adalah proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan. Sumber data adalah data primer dan sekunder. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Teknik keabsahan data menggunakan kriteria kredibilitas dengan menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode dalam pengujian kredibilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data interaktif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Rekrutmen Dalam Meningkatkan Mutu dan Profesionalisme Tenaga Pengajar di AKPELNI Semarang

Penentuan dasar rekrutmen dilakukan oleh pihak lembaga AKPELNI yang terdiri dari Direktur, Prodi dan yang berpedoman pada analisis pekerjaan (Handoko, 2008:69). Penentuan sumber rekrutmen dilakukan dengan dua cara, yakni internal (di lingkungan kerja) dan eksternal (di luar lingkungan) AKPELNI. Penggunaan sumber internal dapat dilihat melalui penyebaran informasi lowongan penerimaan tenaga pengajar baru melalui 'mulut ke mulut' antar sesama tenaga pengajar dengan rekan di lembaga lainnya, lingkungan alumni dan lingkungan pekerja. Penggunaan sumber eksternal dapat dilihat melalui pemasangan iklan penerimaan tenaga pengajar AKPELNI di Koran, Internet, dan *Job Fair*. (Hasibuan, 2006:42). Metode rekrutmen yang dipakai oleh pihak AKPELNI adalah metode tertutup dan terbuka. Metode tertutup dilaksanakan dengan menyebarkan informasi lowongan tenaga pengajar di lingkungan civitas akademi. Metode terbuka dilakukan melalui media massa baik cetak maupun elektronik (Hasibuan, 2006:44). Persiapan rekrutmen tenaga pengajar baru disesuaikan dengan usulan dari masing-masing prodi. Akan tetapi, pihak lembaga belum merencanakan kebutuhan SDM secara jangka panjang. Hal ini berbeda dengan apa yang dinyatakan oleh Stoner James (1996) dalam Edwin (2000:76) bahwa proses rekrutmen yang efektif yaitu suatu organisasi dapat menentukan dan membuat kategori kebutuhan sumber daya manusia jangka pendek dan panjang. Pelaksanaan proses rekrutmen tenaga pengajar baru di AKPELNI tidak dibentuk panitia khusus. Temuan tersebut tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Badafal (2003:21-30) bahwa pihak organisasi menyiapkan segala persiapan seperti: pembentukan panitia, persyaratan rekrutmen, fasilitas rekrutmen, prosedur pendaftaran, persiapan penetapan jadwal rekrutmen dan penyiapan bahan seleksi. Penyebaran pengumuman informasi lowongan

dipublikasikan melalui dua metode, yakni internal dan eksternal. Desain lowongan yang diajukan meliputi isi lowongan, ukuran, warna, bentuk, jenis media yang dipakai, dan perincian biaya. Pihak AKPELNI akan mulai menerima lamaran yang masuk. Personalia menyeleksi, memeriksa kelengkapan persyaratan dan merekap semua lamaran yang masuk (Bafadal, 2003:30). Kendala rekrutmen tenaga pengajar yang dihadapi oleh AKPELNI sebagian besar berasal dari eksternal. Sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh HUBLA tenaga pengajar yang berhak mengajar taruna/I adalah mereka yang berada paling tidak satu tingkat di atas taruna/I yang diajar, sedangkan jika merujuk pada PERMENDIKNAS tentang undang-undang guru dan dosen no 14 tahun 2015 pasal 46 yang menyebutkan bahwa kualifikasi minimal dosen adalah S-2, sedangkan di Indonesia sendiri belum ada lembaga yang menyelenggarakan program S-2 untuk jurusan ANT maupun ATT.

Proses Seleksi Dalam Meningkatkan Mutu dan Profesionalisme Tenaga Pengajar di AKPELNI Semarang

Seleksi eksternal tenaga pengajar adalah pelamar berasal dari luar lembaga AKPELNI (masyarakat luas). Proses seleksi diawali dengan tahap menyeleksi surat lamaran yang masuk dan memeriksa referensi. Tahapan selanjutnya adalah wawancara pendahuluan oleh PD I, pada tahapan ini tidak berlaku sistem gugur. Tahapan berikutnya adalah tes psikologis yang diselenggarakan oleh LPT UNIKA Semarang Berdasarkan hasil psikotes, lembaga melalui personalia akan meminta persetujuan dari pihak Yayasan. Jika Yayasan member *approval* tahapan berikutnya adalah wawancara akhir yang akan dilakukan langsung oleh Direktur AKPELNI. Jika dinyatakan diterima, selanjutnya akan mengikuti *micro teaching* dan masa percobaan tenaga selama 6 bulan, jika lulus dari masa percobaan maka dengan persetujuan dari Direktur, SK dosen tetap akan diterbitkan.

Seleksi internal tenaga pengajar adalah pelamar berasal dari dalam lembaga AKPELNI

yaitu tenaga pengajar yang sebelumnya sudah mengajar di AKPELNI namun berstatus tidak tetap. Langkah pertama adalah menentukan siapa tenaga pengajar tidak tetap yang akan diajukan sebagai tenaga pengajar tetap yang selanjutnya disebut sebagai calon tenaga pengajar tetap, selanjutnya akan diwawancarai oleh PD I. Jika lolos dari tahap wawancara awal peserta akan mengikuti proses psikotes, apabila hasil psikotes baik dan disarankan maka personalia akan meminta persetujuan ke pihak Yayasan. Langkah selanjutnya adalah wawancara akhir dengan Direktur. Tahapan terakhir adalah keputusan penerimaan, jika dinyatakan diterima akan mengikuti masa percobaan selama 6 bulan. Kaprodi akan menentukan apakah calon tenaga pengajar tetap layak atau tidak diluluskan menjadi tenaga pengajar tetap. Jika layak, maka SK akan diterbitkan. Pelaksanaan proses seleksi tenaga pengajar di atas sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2000:85) mengenai langkah-langkah yang harus dilakukan oleh divisi personalia dalam proses seleksi dan oleh Sallis dan Edward (2007:7) mengenai faktor penentu operasional mutu menurut yakni *quality in fact* dan *quality in perception*.

Proses Pelatihan Dalam Meningkatkan Mutu dan Profesionalisme Tenaga Pengajar di AKPELNI Semarang

Program pelatihan internal yang diselenggarakan oleh AKPELNI sudah diatur dan dicanangkan dalam RAPB. Setiap rapat tahun ajaran baru, masing-masing prodi akan menganalisa dan memberikan rancangan usulan program pelatihan yang akan diadakan dalam satu tahun ajaran, rancangan ini akan diserahkan terlebih dahulu ke Direktur untuk dicek apakah pelatihan ini penting dilaksanakan kemudian diteruskan ke pihak Yayasan untuk mempertimbangkan dana yang diajukan. Setelah mendapat persetujuan, maka program yang diajukan akan dimasukkan pada RAPB. Tidak ada panitia khusus dalam hal ini.

Program pelatihan eksternal tahapannya adalah penentuan kebutuhan pelatihan, meliputi

faktor kewajiban, kebutuhan lapangan, urgensi, jenis prioritas, berdasarkan ada tidaknya undangan dari Kopertis, dan berdasarkan kebutuhan, situasi, dan kondisi lembaga. Hal penentuan kebutuhan pelatihan di AKPELNI sesuai dengan yang dipaparkan di atas sudah sesuai dengan teori Mujiman (2009:58) mengenai penentuan kebutuhan pelatihan. Tahapan selanjutnya adalah penentuan sasaran pelatihan yang melibatkan beberapa pihak yaitu: Yayasan sebagai pemangku kebijakan, Direktur sebagai pimpinan lembaga dan Kaprodi sebagai pihak yang mengerti secara langsung kondisi tenaga pengajarnya. Sasaran pelatihan di AKPELNI adalah meliputi siapa pesertanya, yang akan ditentukan oleh masing-masing prodi yang disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan, seperti siapa tutornya, menetapkan bahan ajar, metode-metode dan alat bantu yang akan digunakan, alat evaluasi, kemudian memastikan kembali tempat dan waktu pelaksanaan pelatihan, serta menghitung anggaran. Hal tersebut sesuai dengan teori Sudjana (2006: 255) mengenai pengelolaan program pelatihan. Tahap berikutnya adalah pelaksanaan pelatihan yang mengacu dan berpedoman pada unsur waktu, tempat, kurikulum dan materi/bahan ajar, biaya, instruktur/tutor, dan pelaksanaan. Evaluasi program dimonitoring dan dipertanggungjawabkan oleh pihak penyelenggara pelatihan. Peserta pelatihan tidak dievaluasi langsung oleh lembaga. Dampak pelatihan bagi tenaga pengajar adalah peningkatan mutu dan profesionalitas melalui bukti bahwa kualitas diri tenaga penagajar menjadi lebih kompeten, dapat mengasah kemampuan, serta *update* dan *upgrade* keahlian sesuai dengan tuntutan jaman. Bagi lembaga dapat menciptakan lembaga yang tertib aturan dan mendapatkan tenaga pengajar yang kompeten dan mumpuni, Bagi taruna/I lebih termotivasi mengikuti kegiatan pembelajaran karena dikemas dalam bentuk yang inovatif, *fun* dan menarik sehingga dapat mengusir kejenuhan dan kepenatan akibat dari aktivitas fisik di luar kampus yang padat. Pelatihan tenaga pengajar di AKPELNI Semarang memenuhi empat kompetensi, yakni:

kompetensi bidang studi, kompetensi penguasaan pembelajaran yang mendidik, kompetensi pemahaman tentang peserta didik serta kompetensi pengembangan kerpibadian dan keprofesionalan (DEPDIKNAS, 2002).

Proses Pengembangan Dalam Meningkatkan Mutu dan Profesionalisme Tenaga Pengajar di AKPELNI Semarang

Sasaran pengembangan di AKPELNI ada dua yakni *managerial skills* dan *soft skills*. Kurikulum pengembangan dan materi/bahan ajar berupa modul dibentuk oleh penyelenggara pelatihan. Sarana tempat dan alat-alat yang digunakan dalam pelaksanaan pengembangan harus memadai dan layak, sehingga dapat membantu tercapainya sasaran yang ingin dicapai. Penentuan peserta pengembangan di AKPELNI ditentukan berdasarkan kebutuhan. Terdapat dua jenis pengembangan yaitu pengembangan bagi keseluruhan karyawan dan pengembangan khusus bagi tenaga pengajar di AKPELNI. Penentuan pelatih terbagi atas dua, yakni pelatih yang ditunjuk oleh pihak AKPELNI dan pelatih yang sudah disediakan oleh penyelenggara kegiatan.

Pelaksanaan kegiatan pengembangan dipantau dan dievaluasi agar berjalan dengan baik sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai sehingga dapat menghasilkan kegiatan yang bermutu. Terdapat dua teknis pelaksanaan kegiatan pengembangan di AKPELNI. *Pertama*, teknis pelaksanaan kegiatan yang sudah diatur oleh penyedia jasa. Evaluasi pelaksanaan kegiatan tersebut dilakukan oleh penyelenggara kegiatan yang dilaporkan kepada pihak AKPELNI secara lisan. *Kedua*, teknis pelaksanaan kegiatan yang diatur oleh pihak AKPELNI. Proses pelaksanaan pengembangan yang dilaksanakan oleh lembaga AKPELNI sesuai dengan teori dari Hasibuan (2013:75-76) mengenai proses pelaksanaan pengembangan.

Namun jika menilik pada salah satu tugas tenaga pengajar dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi bidang pengabdian kepada masyarakat, pihak AKPELNI masih belum mendapatkan perhatian khusus pada bidang pengabdian kepada masyarakat. Hal ini terlihat

dari luputnya kegiatan pengembangan tenaga pengajar untuk melaksanakan pengabdian kepada masyarakat. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat berbanding lurus dengan pelaksanaan penelitian, dimana semakin meningkat animo tenaga pengajar untuk melaksanakan penelitian maka akan semakin terbuka lebar kesempatan untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat. Pihak AKPELNI dapat memperbaiki hal ini dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan yang dapat mendorong tenaga pengajar mengembangkan diri dalam meneliti dan mengabdikan kepada masyarakat untuk meningkatkan profesionalitas jabatan sebagai tenaga pengajar.

SIMPULAN

Penentuan dasar rekrutmen berpedoman pada analisis jabatan, sumber yang digunakan internal dan eksternal, sedangkan metodenya adalah metode terbuka dan tertutup, belum ada perencanaan SDM tenaga pengajar untuk jangka panjang, tidak ada pembentukan panitia khusus rekrutmen, penyebaran informasi menggunakan metode internal dan eksternal. Kendala rekrutmen berasal dari eksternal. Terdapat dua cara seleksi yaitu eksternal dan internal. Pelaksanaan seleksi telah memenuhi dua faktor penentu operasional mutu yakni *quality in fact* dan *quality in perception* (Sallis dan

Edward, 2007:7). Terdapat dua macam pelatihan yaitu internal dan eksternal, tahapannya adalah penentuan kebutuhan pelatihan, penentuan sasaran pelatihan, pelaksanaan pelatihan, evaluasi pelatihan, dan dampak pelatihan. Jenis pelatihan dan hasil penelitian serta karya ilmiah masih minim. Proses pengembangan meliputi: sasaran, kurikulum, sarana, peserta, pelatih, dan pelaksanaan. Belum ada kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Badafal, I. 2003. *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, H. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE.
- Hasibuan, M. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sallis & Edward. 2007. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Terjemahan: Ahmad A.R. Jogjakarta: IRCISoD.
- Sudjana, D. 2004. *Manajemen Program Pendidikan (Untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)*. Bandung: Falah Production.
- www.kompas.com (diakses tanggal 30 November 2015).