

REKRUTMEN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI STKIP PGRI LUBUKLINGGAU

M. Rusni Eka Putra¹, Marianita², Ahmad Gawdy Prananosa³

STKIP PGRI Lubuklinggau^{1,2,3}

Ekaputra12018@gmail.com¹

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui rekrutmen dosen dan tenaga pendidikan di STKIP PGRI Lubuklinggau. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif kualitatif. Subjek penelitian terdiri dari Ketua, Pembantu Ketua 1 dan 2, Kabag Umum, Kasubag Kepegawaian, Ketua Program Studi, Kepala LP3MP STKIP PGRI Lubuklinggau. Teknik analisis data penelitian kualitatif dalam pengumpulan datanya menggunakan teknik; editing, kategori, mendisplay data dan penafsiran. Hasil penelitian, Rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan di STKIP PGRI Lubuklinggau meliputi; penetapan standar, pelaksanaan rekrutmen, evaluasi, pengendalian dan peningkatan mutu. Penetapan standar rekrutmen dosen melibatkan seluruh unit terkait seperti lembaga penjaminan mutu, jurusan, program studi, kasubag kepegawaian dan badan administrasi umum, ketua dan wakil ketua. Pelaksanaan rekrutmen tergantung kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan di setiap program studi, yang mana untuk mencukupi kebutuhan rasio dosen dan mahasiswa. Evaluasi rekrutmen tenaga dosen dan kependidikan berdasarkan audit mutu internal yang dilakukan oleh lembaga penjaminan mutu. Setelah audit mutu internal didapatkan, maka dilakukan pengendalian atau merevisi standar rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan agar rekrutmen tenaga dosen dan kependidikan dapat meningkat lebih baik dari sebelumnya. Simpulan, rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan di STKIP PGRI Lubuklinggau meliputi; penetapan standar, pelaksanaan rekrutmen, evaluasi, pengendalian dan peningkatan mutu.

Kata Kunci: Rekrutmen, Dosen dan Tenaga Kependidikan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the recruitment of lecturers and education staff at STKIP PGRI Lubuklinggau. This study used a qualitative approach with qualitative descriptive method. The research subjects consisted of Chairpersons, Assistant Chairpersons 1 and 2, Head of General Affairs, Head of Staffing Section, Chair of Study Program, Head of LP3MP STKIP PGRI Lubuklinggau. Qualitative research data analysis techniques in data collection using techniques; editing, categories, displaying data and interpretation. The results of the study, the recruitment of lecturers and education staff at STKIP PGRI Lubuklinggau include; standard setting, implementation of recruitment, evaluation, control and quality improvement. Determination of lecturer recruitment standards involves all related units such as quality assurance institutions, departments, study programs, staff head of staffing and general

administration bodies, chairpersons and deputy chairpersons. Implementation of recruitment depends on the needs of lecturers and education staff in each study program, to meet the lecturer ratio requirements. and students. Evaluation of recruitment of lecturers and education based on internal quality audits conducted by quality assurance institutions. After the internal quality audit has been obtained, it is conducted to control or revise the lecturers' standard and lecturer standards so that the recruitment of lecturers and education can improve better than before. Conclusion, the recruitment of lecturers and education staff at STKIP PGRI Lubklnggau includes; standard setting, implementation of recruitment, evaluation, control and quality improvement.

Keywords: Recruitment, Lecturers and Education Personnel

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan seperti halnya Perguruan Tinggi akan dapat mencapai tujuan seperti apa yang di harapkan masyarakat apabila di dukung oleh beberapa hal seperti adanya sarana prasarana, dana, dan sumber daya manusia yang berkualitas dan handal. Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan suatu lembaga maupun organisasi, karena SDM merukan penggerak dari sumber daya yang lainnya. Berbicara mengenai sumber daya manusia, sebenarnya dapat di lihat dari dua aspek, yakni aspek kuantitas dan aspek kualitas. Aspek kuantitas bersangkutan dengan jumlah sumber daya manusia atau penduduknya itu sendiri. Sedangkan aspek kualitas bersangkutan dengan mutu sumber daya manusia tersebut yang di dalamnya terdapat kemampuan baik fisik maupun non fisik. Era globalisasi yang ditandai dengan adanya percepatan arus informasi menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu menganalisa informasi yang ada dan mampu mengambil keputusan secara cepat dan akurat.

Kemampuan tersebut dapat diperoleh dari sumber daya manusia yang menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, serta sikap yang sesuai dengan tuntutan tugasnya. Sumber daya manusia dengan karakteristik tersebut akan memberi dukungan yang optimal terhadap keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi Pasal 27 Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk menyelenggarakan pendidikan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran lulusan sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 5 Dosen program sarjana sebagaimana dimaksud pada ayat (8) dapat menggunakan dosen bersertifikat yang relevan dengan program studi dan berkualifikasi paling rendah setara dengan jenjang 8 (delapan) KKNI (9). Kemudian pada Pasal 30 ayat (1) tenaga kependidikan memiliki kualifikasi akademik paling rendah lulusan program diploma 3 (tiga) yang dinyatakan dengan ijazah sesuai dengan kualifikasi tugas pokok dan fungsinya

Manajemen Sumber Daya Manusia akan memperoleh hasil yang maksimal, apabila dilaksanakan melalui prosedur yang baik, diantaranya: proses perencanaan Sumber Daya Manusia, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan pengembangan dan pemberhentian.

Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang bermutu, handal, produktif, dan berprestasi. Staf atau Sumber Daya Manusia di perguruan tinggi memegang peranan yang sangat strategis. Kualitas lulusan salah satunya ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia, terutama dosen. Mengingat peran utama sumber daya manusia ini, pimpinan perguruan tinggi berkewajiban mengelola Sumber Daya Manusia untuk mengimplementasikan sistem manajemen agar dapat efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pimpinan perguruan tinggi bertanggung jawab terhadap pengelolaan Sumber Daya Manusia, karena Sumber Daya Manusia merupakan pelaku utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan di perguruan tinggi.

Pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan, sudah menjadi keharusan untuk dikelola dengan baik, sebab tenaga dosen merupakan *agent of change* bagi mahasiswa dan tenaga kependidikan merupakan personil yang mengelola administrasi. Hasil penelitian Neti (2017) penerapan manajemen dosen dan tenaga kependidikan yang baik dapat meningkatkan kinerja dosen dan tenaga kependidikan. Kinerja dosen dan tenaga kependidikan dapat meningkatkan kualitas pendidikan di perguruan tinggi. Pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan yang efektif tidak dapat terlepas dari peran pimpinan perguruan tinggi, hasil penelitian Rusni, Gawdy dan Marianita (2018) pimpinan menggunakan angket, sebagai instrumen untuk mengontrol tenaga pendidik dan kependidikan.

Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) Lubuklinggau merupakan salah satu lembaga pendidikan tinggi di Kota Lubuklinggau yang selalu komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan tinggi. Salah satu upaya peningkatan mutu tersebut adalah meningkatkan kualitas Dosen dan Tenaga Kependidikan. STKIP PGRI Lubuklinggau merekrut tenaga Dosen dan Kependidikan yang sesuai dengan standar nasional pendidikan. Penelitian ini mengkaji bagaimana pola rekrutmen tenaga Dosen dan Kependidikan di STKIP PGRI Lubuklinggau, agar dapat diketahui bahwasanya pengelolaan Dosen dan Tenaga Kependidikan dapat menunjang peningkatan mutu pendidikan di STKIP PGRI Lubuklinggau.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif kualitatif yaitu data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka, laporan penelitian akan berisi kutipan data untuk memberi gambaran mengenai rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan di STKIP PGRI Lubuklinggau.

Tempat penelitian ini adalah di dan waktu penelitian di STKIP PGRI Lubuklinggau, mulai dari bulan Agustus sampai dengan Oktober 2018 mengenai rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan di STKIP PGRI Lubuklinggau. Subyek penelitian terdiri dari Ketua, Pembantu Ketua 1 dan 2, Kabag Umum, Kasubag Kepegawaian, Ketua Program Studi, Kepala LP3MP STKIP PGRI Lubuklinggau.

Untuk menetapkan keabsahan (*trustworthiness*) data diperlukan teknik pemeriksaan. Ada empat kriteria yang dapat digunakan untuk menguji keabsahan data, yaitu derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), ketergantungan (*dependability*) dan kepastian akan data dan hasil penelitian.

Disamping itu juga dilakukan triangulasi. Triangulasi yaitu pemeriksaan silang dari berbagai sumber yang digunakan. Triangulasi yang banyak digunakan adalah triangulasi dengan sumber yaitu membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian.

Lebih jelasnya triangulasi dilakukan dengan jalan 1). membandingkan data hasil wawancara dengan hasil pengamatan, 2). membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi, 3). membandingkan apa yang dikatakan orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu, 4). membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pandangan orang dari berbagai latar belakang, 5). membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen yang berkaitan. Triangulasi dilakukan bersamaan dengan kegiatan pengamatan dilapangan, sehingga peneliti bisa melakukan pencatatan data secara lengkap. Dengan demikian maka data hasil penelitian ini layak untuk dimanfaatkan. Menurut Muhadjir (2013) teknik analisis data penelitian kualitatif dalam pengumpulan datanya menggunakan teknik; editing, kategori, mendisplay data dan penafsiran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penetapan Rekrutmen Dosen dan Tenaga Kependidikan

Dalam menetapkan rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan perlu dilakukan persiapan-persiapan diantaranya kemampuan sarana dan prasarana, keuangan untuk menerima dosen dan tenaga kependidikan. Menetapkan standar dosen perlu masukan-masukan agar dosen dan tenaga kependidikan memang dapat menjalankan tugasnya dengan baik, dalam menetapkan standar dosen perlu dilakukan rapat internal agar standar dosen dan tenaga kependidikan dapat diterima semua oleh semua dosen dan tenaga kependidikan di STKIP PGRI Lubuklinggau. Hasil wawancara dengan Kepala LP3MP STKIP PGRI Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

“Kami menetapkan standar dosen tidak dengan kemauan kami sendiri, kami sebagai lembaga penjaminan mutu menerima masukan-masukan untuk menetapkan standar dosen dan tenaga kependidikan di STKIP PGRI Lubuklinggau”

Memang dalam menetapkan standar dosen perlu dilakukan rapat internal, agar standar dosen yang ditetapkan dapat diterima dengan baik oleh semua dosen dan tenaga kependidikan di STKIP PGRI Lubuklinggau. Penetapan standar dosen dan tenaga kependidikan dapat berguna dalam merekrut dosen dan tenaga kependidikan, sehingga, dosen dan tenaga kependidikan yang akan diterima telah memenuhi kualifikasi untuk menjadi dosen dan tenaga kependidikan di STKIP PGRI Lubuklinggau.

Pelaksanaan Rekrutmen Dosen dan Tenaga Kependidikan

Setelah rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan ditetapkan, maka diterapkan agar dapat dilaksanakan dengan baik. Dalam pelaksanaan rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan tentunya memiliki mekanisme dan tahapan. Tahapan dalam rekrutmen tenaga dosen dan kependidikan dapat dimuali

dari pendaftaran dosen dan kemudian tes kemampuan akademik dan TOEFL. Hasil wawancara dengan Wakil Bidang Akademik, yakni sebagai berikut:

“Tahapan dalam rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan di STKIP PGRI Lubuklinggau dimulai dari penerimaan berkas dari calon dosen dan tenaga kependidikan, kemudian ditelaah kesesuaian pelanar dengan latar belakang pendidikan, tentunya harus berijazah S2 linear”

Tahapan demi tahapan harus dilalui dengan baik, tidak ada yang terabaikan sebab jika ada yang terabaikan, maka proses rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan tidak berjalan dengan baik. Bagi dosen yang tidak memenuhi peraturan yang berlaku, maka konsekuensinya tidak dapat diterima.

Evaluasi Rekrutmen Tenaga Dosen dan Kependidikan.

Standar yang telah ditetapkan tentunya diterapkan, sehingga dapat dipergunakan langsung dalam rekrutmen tenaga dosen dan kependidikan. Standar yang telah ditetapkan tersebut, kemudian dievaluasi melalui audit mutu internal, sehingga dapat diketahui, bahwasanya standar dosen dan tenaga kependidikan, apakah berjalan secara efektif atau efisien. Hasil wawancara dengan kepala LP3MP STKIP PGRI Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

“Harus dilakukan evaluasi, agar dapat diketahui sampai sejauhmana standar tersebut efektif untuk diterapkan, sehingga mana yang kurang dapat dilakukan revisi dan perbaikan untuk kedepannya”

Kegiatan evaluasi sangatlah penting sekali dilakukan agar standar yang diterapkan dapat diketahui kekurangannya, jika ada kekuarangan, maka perlu dilakukan revisi untuk perbaikan kedepannya, apalagi rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan, sangatlah perlu dilakukan revisi jika ada keurangan-keurangan, sebab dengan standar dosen dan tenaga kependidikan yang baik, maka akan dapat menghasilkan tenaga dosen dan kependidikan yang professional.

Pengendalian Rekrutmen Dosen dan Tenaga Kependidikan

Setelah seluruh tahapan rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan dilalui, sehingga dilakukan audit mutu internal, maka didapatkanlah gambaran tentang rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan dan kemudian didapatkan hasil, apakah masih terdapat kekurangan dan kekurangannya dimana dan seperti apa kedepannya, kegiatan tindak lanjut merupakan revisi dari yang terdahulu, sehingga sampai sejauhmana keberhasilan penerapan standar rekrutmen tenaga kependidikan dan dosen. Hasil wawancara dengan kepala LP3MP STKIP PGRI Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

“Ya setelah hasil audit mutu internal, maka semua standar dilakukan revisi dan bagi standar yang cukup ketercapainnya lebih ditingkatkan kembali, untuk rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan selalu dilakukan perbaikan, agar kedepannya mendapatkan tenaga dosen dan kependidikan yang berkompeten”

Hasil penerapan rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan didapatkan gambaran jelas tentang pelaksanaan rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan, sehingga dilakukan perbaikan yang tentunya melibatkan semua sivitas akademika

perguruan tinggi sehingga mendapatkan pola rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan lembaga. Hasil wawancara dengan Wakil Bidang Akademik STKIP PGRI Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

“Pola rekrutmen selalu dilakukan revisi dan menyesuaikan kebutuhan lembaga, sehingga penerimaan dosen dan tenaga kependidikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, agar proses penerimaan dosen dan tenaga kependidikan dapat berjalan dengan baik”

Dalam proses pengendalian atau tindaklanjut dari hasil evaluasi pelaksanaan rekrutmen tenaga dosen dan kependidikan, maka dilakukan rapat atau pertemuan untuk membahas hasil evaluasi dari tim audit mutu internal tentang penerimaan dosen dan tenaga kependidikan. Hasil audit mutu internal dijadikan dasar dalam melakukan revisi setiap standar terutama mengenai rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan.

Peningkatan mutu rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan

Peningkatan mutu dosen dan tenaga kependidikan sudah menjadi keharusan bagi lembaga pendidikan tinggi dan bahkan harus dilakukan secara berkelanjutan, mengingat tuntutan masyarakat akan alumni yang berkualitas semakin meningkat seiring perkembangan zaman dan kemajuan teknologi informasi. Lulusan yang berkualitas tidak dapat terlepas dari peran dosen yang professional, dimana memberikan pembelajaran yang *up to date* dan membrikan informasi yang bermutu untuk keberhasilan mahasiswa. Begitu juga tenaga kependidikan yang dapat memberikan pelayanan prima dalam menghadapi mahasiswa untuk urusan administrasi. Hasil wawancara dengan kepala LP3MP STKIP PGRI Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

“Ya kebutuhan akan dosen dan tenaga kependidikan yang berkualitas di STKIP PGRI Lubuklinggau menjadi penting, sebab untuk mendongkrak peningkatan penilaian akreditasi tidak terlepas dari peran dosen dan tenaga kependidikan yang professional”

Dalam peningkatan mutu dosen dan tenaga kependidikan memerlukan keterlibatan pelaksana akademik yakni jurusan dan program studi, sebab prodi lah yang mengetahui spesifikasi dosen yang dibutuhkan untuk memajukan program studi dan kemudian dibantu oleh jurusan yang memayungi beberapa program studi. Keterlibatan program studi dan jurusan dalam rekrutmen dosen menjads angat penting sekali sebab kebutuhan dosen yang diinginkan, lebih mengetahui program studi dan jurusan, sehingga rekomendasi prodi dan jurusan juga dijadikan dasar untuk rekrutmen tenaga dosen dan kependidikan pada perguruan tinggi. Hasil wawancara dengan Wakil Ketua Bidang Akademik, yakni sebagai berikut:

“Ketua program studi dan jurusan sangatlah penting sekali untuk dilibatkan dalam perekrutan dosen dan tenaga kependidikan, sehingga jika kami mengadakan rapat untuk rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan, pastinya kami mengundang kaprodi dan kajur untuk ikut berdiskusi dalam proses rekrutmen tenaga dosen dan kependidikan”

Selain melibatkan program studi dan jurusan dalam rekrutmen tenaga dosen dan kependidikan, juga diadakan rapat pimpinan, agar skala prioritas dapat ditetapkan. Rapat pimpinan digunakan untuk membahas dosen dan tenaga kependidikan yang telah mengikuti proses rekrutmen, sehingga dengan rapat pimpinan dapat diketahui hasil dari rekrutmen tenaga dosen dan kependidikan. Hasil wawancara dengan ketua STKIP PGRI Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

“memang benar, mengadakan rapat pimpinan, sebagai langkah untuk melakukan koordinasi dan penyamaan persepsi untuk merekrut dosen dan tenaga kependidikan di STKIP PGRI Lubuklinggau yang berkualitas”

Selain rapat pimpinan proses diskusi dengan unit terkait juga diperlukan dalam proses tindak lanjut atau revisi pola rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan, seperti diskusi dengan bagian kepegawaian masalah teknis penerimaan, kemudian dengan program studi dan jurusan mengenai kualifikasi dosen dan tenaga kependidikan. Kemudian diskusi dengan penjamin mutu, dalam hal peningkatan kualitas dosen dan tenaga kependidikan. Hasil wawancara dengan kepala BAU STKIP PGRI Lubuklinggau, yakni sebagai berikut:

“diskusi sering dilakukan oleh pimpinan terutama dalam proses rekrutmen tenaga dosen dan kependidikan, sebab hal ini penting sekali untuk mendapatkan tenaga dosen yang berkualitas dan profesional dalam menjalankan tugasnya”

Perguruan tinggi hendaknya selalu berkomitmen untuk meningkatkan mutu dosen dan tenaga kependidikan. Kualitas dosen dan tenaga kependidikan yang profesional sangatlah menunjang dalam peningkatan mutu lulusan. Jika lulusan bermutu, maka lembaga pendidikan perguruan tinggi juga akan bermutu, sehingga penilaian akreditasi baik program studi dan institusi mendapatkan hasil yang maksimal.

Penetapan rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan di STKIP PGRI Lubuklinggau melibatkan antar unit seperti lembaga penjamin mutu, program studi dan jurusan. Penetapan rekrutmen dosen berdasarkan analisis kebutuhan dosen di program studi dengan memperhatikan rasio dosen dan mahasiswa, hal ini sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas dosen dan tenaga kependidikan yang profesional. Hasil penelitian Ermanita (2015) menyatakan bahwasanya kebijakan pengembangan dosen, dilakukan berdasarkan pertimbangan pemerataan dan perluasan akses, peningkatan mutu, relevansi dan daya saing serta peningkatan tata kelola.

Penetapan rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan bertujuan untuk mendapatkan atau menghasilkan tenaga dosen dan kependidikan yang profesional, agar prestasi belajar mahasiswa ataupun mutu lulusan berkualitas, jika mutu lulusan berkualitas, maka mutu perguruan tinggi akan berkualitas juga. Hasil penelitian Razak, Syah dan Aziz (2016) menyatakan bahwasanya kualitas sumber daya manusia khususnya dosen sebagai pimpinan dalam kegiatan proses pembelajaran sangat dibutuhkan sebagai dasar dalam upaya perbaikan dan peningkatan proses pembelajaran, kualitas dan mutu seorang tenaga pendidik akan terlihat pada pencapaian dalam pengelolaan kegiatan proses pembelajaran serta prestasi mahasiswa dalam perguruan tinggi.

Pelaksanaan rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan di STKIP PGRI Lubuklinggau mengacu pada SOP rekrutmen tenaga dosen dan kependidikan yang mana SOP tersebut telah mengacu pada STATUTA dan peraturan Yayasan dan kemudian dalam perumusan SOP melibatkan program studi, jurusan, wakil ketua bidang akademik, wakil ketua bidang administrasi umum, kasubag kepegawain, BAU, lembaga penjaminan mutu, dan ketua STKIP PGRI Lubuklinggau. Secara kualifikasi tentunya dosen harus dan wajib memiliki ijazah S2 linear dengan program studi dan tenaga kependidikan minimal D3, sehingga kualitas dosen dan tenaga kependidikan telah mengacu pada standar pendidikan tinggi.

Hasil penelitian (Asmawi, 2005; Wattimena, 2010) menyatakan bahwasanya dosen selain sebagai pengajar, sekaligus sebagai pendidik mahasiswa menjadi manusia yang berahlak sebagaimana tujuan dari pendidikan. Untuk melaksanakan fungsi itu, dosen harus memiliki jabatan fungsional dan meningkatkan kemampuannya melalui pendidikan ke jenjang S2 ataupun S3 serta berbagai kegiatan seminar ataupun pelatihan. Kebijakan pengembangan mutu dosen seperti studi lanjut S3 sangatlah membantu lembaga dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hasil penelitian Nurmilah (2018) pelaksanaan pengembangan mutu dosen mempunyai efek bermanfaat secara individu dapat mengembangkan profesional dosen dan karir dosen, secara umum dapat memajukan sumber daya manusia perguruan tinggi yang bersangkutan.

Evaluasi rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan berdasarkan hasil audit mutu internal, sehingga dapat diketahui, bahwasanya pola rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan yang lama masih memerlukan perbaikan, sehingga diharapkan kedepannya dosen dan tenaga kependidikan yang diterima memang benar-benar dapat menjalankan tugasnya secara profesional sehingga dapat mendukung dalam peningkatan kualitas perguruan tinggi. Hasil penelitian Razak, Syah, dan Aziz (2016) menyatakan bahwasanya kinerja dosen memiliki kontribusi dan pengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan. Dengan demikian kinerja dosen memberikan sumbangan terhadap peningkatan mutu pendidikan perguruan tinggi. Peningkatan terhadap kinerja dosen akan diikuti dengan peningkatan mutu pendidikan. Dengan demikian kinerja dosen menjadi peramal tinggi rendahnya mutu pendidikan perguruan tinggi.

Berdasarkan hasil audit mutu internal dari lembaga penjaminan mutu STKIP PGRI Lubuklinggau, maka pola rekrutmen direvisi dan diperbaiki, agar kedepannya pola rekrutmen lebih baik dari sebelumnya, sehingga dapat dikatakan pola rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan berumutu. Pola rekrutmen tenaga dosen dan kependidikan yang bermutu tidak dapat terlepas dari peran pimpinan perguruan tinggi untuk senantiasa komitmen dalam meningkatkan kualitas dosen dan tenaga kependidikan. Hasil penelitian Gumindari (2013) untuk mengubah paradigma dan sikap mental, serta pengorganisasian penjaminan mutu yang baik dibutuhkan komitmen pimpinan. Tanpa komitmen pimpinan semua hal yang sudah dirancang tidak akan ada gunanya

Peningkatan mutu tenaga dosen dan tenaga kependidikan tidak dapat terlepas dari peran pimpinan lembaga pendidikan tinggi, untuk senantiasa berkomitmen untuk meningkatkan mutu tenaga dosen dan tenaga kependidikan. Percuma dokumen standar rekrutmen dibuat sebaik mungkin, namun tidak dapat dijalankan dengan baik, maka tujuan yang telah direncanakan tidak tercapai, yakni dosen dan tenaga kependidikan yang berkualitas.

SIMPULAN

Rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan di STKIP PGRI Lubklinggau meliputi; penetapan standar, pelaksanaan rekrutmen, evaluasi, pengendalian dan peningkatan mutu. Penetapan standar rekrutmen dosen melibatkan seluruh unit terkait seperti lembaga penjaminan mutu, jurusan, program studi, kasubag kepegawaian dan badan administrasi umum, ketua dan wakil ketua. Pelaksanaan rekrutmen tergantung kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan di setiap program studi, yang mana untuk mencukupi kebutuhan rasio dosen dan mahasiswa. Evaluasi rekrutmen tenaga dosen dan kependidikan berdasarkan audit mutu internal yang dilakukan oleh lembaga penjaminan mutu. Setelah audit mutu internal didapatkan, maka dilakukan pengendalian atau merevisi standar rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan agar rekrutmen tenaga dosen dan kependidikan dapat meningkat lebih baik dari sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, M., Kuswandi. (2012). Manajemen Guru dalam Penuntasan Wajib Belajar Pendidikan Dasar. *Jurnal Ilmiah Program Studi Pendidikan Luar Sekolah STKIP Siliwangi Bandung*, 1 (1): 89-100.
- Asmawi, Rasul. (2005). Strategi Meningkatkan Lulusan Bermutu. *Makara: Sosial Humaniora*. 9 (2): 66-71
- Ermanita, Roslina. (2015). Perencanaan Strategik Sumber Daya Dosen pada Universitas Syekh Kuala. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 3 (3): 147-162
- Gumiandari, Septi. (2013). Komitmen Pimpinan dalam Pelaksanaan Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi. *Jurnal Holistik*, 14 (2): 27-56
- Karnati, Neti. (2017). Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sekolah dalam Peningkatan Mutu Sekolah Dasar di Kota Bekasi. *Jurnal Parameter*, 29 (2), 185-191.
<https://doi.org/10.21009/parameter.292.06>
- Muhadjir. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Nurmilah, Rifah. (2018). Peningkatan Mutu Dosen Perguruan Tinggi Swasta. Seminar Nasional Multidisiplin Unwaha Jombang 29 September 2018
- Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
- Putra, Eka, M.R., Pranansa, A. G., Marianita. (2018). Manajemen Tenaga Pendidik SDIT Mutiara Cendekia Lubklinggau. *Journal of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)* 1(1):38-47,
- Wattimena, Fransina. (2010). Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Dukungan Organisasi Terhadap Peningkatan Kualitas Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pattimura Ambon. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 12 (2): 195-208
- Yusran, R., Daryawansyah., Aziz, A. (2016). Kepemimpinan, Kinerja Dosen dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi. *Tanzim: Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan*. 1 (2): 30-44