



**ANALISIS PEREKRUTAN DAN SELEKSI DOSEN DAN KOORDINATOR  
LAPANGAN PADA UNIVERISTAS NUSA CENDANA II BAJAWA  
KABUPATEN NGADA**

***ANALYSIS OF RECRUITMENT AND SELECTION OF LECTURERS AND  
FIELD COORDINATORS AT THE UNIVERSITY OF NUSA CENDANA II  
BAJAWA NGADA REGENCY***

**Paskalina Apriany Reba Watu<sup>1</sup>, Frida Chairunisa<sup>2</sup> dan Rohana Thahier<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Nusa Cendana II Bajawa Kabupaten Ngada  
e-mail: paschallya@gmail.com

<sup>2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara Makassar  
e-mail: fchairunisa@yahoo.com

<sup>3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara Makassar  
e-mail: rohana.thahier@yahoo.co.id

**Abstrak**

Pengadaan pegawai yang baik akan membantu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu penting melakukan perekrutan dan seleksi untuk memperoleh dosen dan koordinator lapangan (Korlap) yang sesuai dengan kebutuhan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis perekrutan dan seleksi dosen dan Korlap pada Undana II Bajawa. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, telaah dokumen dan observasi dengan informan sebanyak lima orang terdiri dari Ketua Pengelola, Kepala Seksi Sarana dan Prasarana, Dosen Terbang dan Dosen Kontrak, serta Korlap yang dianggap mampu memberikan informasi seputar pengadaan dosen dan Korlap pada Undana II Bajawa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Aspek Perekrutan belum sesuai standar perekrutan tenaga kependidikan karena masih dipengaruhi oleh kekuatan politik dan hubungan kekerabatan. Juga, perekrutan calon dosen tetap masih mengutamakan putra daerah. Namun secara umum, proses perekrutan sudah sangat baik karena dilaksanakan secara terbuka dan transparan. Selanjutnya 2 proses penyeleksian dosen/ tenaga kependidikan; sudah sesuai dengan standard dan prosedur yang ada, dimana dosen/ tenaga kependidikan tetap memasukkan syarat yang sudah ditetapkan oleh Undana dan juga mengikuti serangkaian tes, baik tertulis maupun tidak tertulis (wawancara).

**Kata Kunci:** Perekrutan, Seleksi, Dosen, Koordinator Lapangan, Universitas Nusa Cendana II Bajawa

**Abstract**

*Good employee recruitment can contribute to the attainment of organizational goals. Therefore it is important to carry out recruitment and selection processes in an attempt to obtain lecturers and field coordinators (Korlap) based on needs in terms of quality and quantity. Therefore, the purpose of this research is to analyze the recruitment and selection of lectures and field coordinators at Undana II Bajawa. The method used is a qualitative descriptive study. Data collection employed interviews, document review and observation techniques. Five informants were involved; consisting of the Chief*



*Manager, Chief Infrastructures, Contract and Fellow Lecturers, as well as field coordinator members who were considered able to provide information about recruitment of lecturer and field coordinator at Undana II Bajawa. The results of this study show that: 1) aspect of recruitment has not conformed to the standards of education personnel recruitment as it is influenced by political forces and kinship. Furthermore, recruitment of candidates for tenured faculty still give a positive discrimination towards "Putra Daerah" (those who were born in the disstrict) In general, however, the process of recruitment has been excellent as it is openly and transparent. Furthermore, 2 the process of selecting faculty / staff, has conformed to the standard lecturers / educators submit terms and conditions set forth by Undana, and they also take a series of tests both written and oral (interview).*

**Keywords:** *Recruitment, Selection, Lecturer, Field Coordinator, University of Nusa Cendana II Bajawa*

## PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara tersirat amanat bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia (UUD NKRI) Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Hal tersebut penting agar mereka mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD NKRI Tahun 1945.

Dalam upaya untuk menjamin tercapainya tujuan Negara tersebut diatas, peranan para pengambil kebijakan sangat diperlukan, khususnya dalam merencanakan SDM yang benar-benar dibutuhkan oleh organisasi. Manusia menjadi faktor utama dalam suatu organisasi dan dalam pembangunan Negara. Kegiatan apapun yang akan dilakukan, tanpa didahulukan dengan Pengadaan SDM yang baik maka proses kegiatan tersebut tidak akan berjalan dengan baik pula, sehingga apa yang menjadi target dari suatu kegiatan, tidak mungkin dapat dicapai sesuai harapan.

Menurut Hasibuan (2008), Pengadaan SDM merupakan proses Perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan suatu kegiatan pada organisasi mengatur para pegawainya pada saat perekrutan maupun seleksi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dari segi kualitas maupun kualitas. Untuk itu, ada dua faktor yang termasuk dalam aspek pengadaan SDM yakni Perekrutan dan Seleksi. Faktor pertama yakni Perekrutan, dimana organisasi berusaha mempengaruhi calon karyawan agar mau mengisi lowongan yang tersedia pada suatu organisasi/perusahaan. Faktor kedua adalah Seleksi, yang mana menurut Stoner (Hasibuan, 2008) adalah Proses seleksi meliputi penilaian dan penetapan diantara calon-calon pengisi jabatan. Aplikasi dari penilaian, wawancara dan pengecekan referensi adalah yang biasa digunakan dalam penetapan keputusan atau seleksi.

Penyelenggaraan Universitas Nusa Cendana II di Bajawa tentunya membutuhkan Tenaga Pendidik (Dosen) dan Koordinator Lapangan (Korlap). Berdasarkan Profil Undana yang saya peroleh, salah satu Visi Undana adalah "Perguruan Tinggi Berwawasan Global". Untuk itu, diperlukan profesionalisme dari tenaga pendidik dalam mendukung mencapai Visi yang di harapkan. Dosen



dituntut untuk memiliki pendidikan tinggi, kompetensi yang bagus, wawasan yang luas dan sebagainya untuk dibagikan kepada mahasiswanya. Karena dengan kemampuan dan wawasan dari dosenlah, mahasiswa memperoleh ilmu. Korlap sebagai penunjang penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membantu berjalannya proses pencapaian tujuan perguruan tinggi. Jumlah dosen dan korlap juga harus seimbang dengan jumlah mahasiswa yang ada. Namun kenyataan yang terjadi dilapangan, jumlah dosen pada beberapa program studi (prodi) masih belum sesuai dengan standar yakni enam orang dosen/prodi, rasio dosen dan mahasiswa pada tiga prodi tidak seimbang, calon dosen yang direkrut masih diutamakan putera/puteri daerah, dan juga pengolahan data dan dokumen yang belum maksimal dari korlap.

Berdasarkan beberap permasalahan tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perekrutan dan seleksi dosen dan koorsinator lapangan pada Undana II di Bajawa Kabupaten Ngada Nusa Tenggara Timur (NTT).

## **METODE PENELITIAN**

### **Tipe penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yakni dimaksudkan untuk menggali makna secara mendalam dari data-data yang diperoleh.

### **Unit Analisis**

Unit analisis adalah Universitas Nusa Cendana II Bajawa Kab. Ngada NTT. Informan sebanyak lima orang yang terdiri dari Ketua Pengelola, Kepala Seksi Sarana dan Prasarana, Dosen dari Kampus Utama, Dosen Kontrak, dan Koordinator Lapangan.

### **Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, terdiri dari wawancara, observasi, dokumentasi dan catatan lapangan.

### **Prosedur Pengolahan dan Analisis data**

Data diolah melalui reduksi data, sistematisasi data dan *display* data. Selanjutnya data dianalisis secara interpretatif sesuai pemahaman penulis.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Aspek Perekrutan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perekrutan dosen sudah cukup baik, ditinjau dari adanya hasil analisis kebutuhan, metode dan sumber perekrutan. Metode perekrutan dilaksanakan secara terbuka dan transparan, siapa saja diberi kesempatan untuk melamar sebagai dosen, baik itu pelamar umum maupun Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berdomisili di Kabupaten Ngada. Hal ini di tunjukkan dengan adanya pengumuman baik berupa cetak maupun melalui Radio Siaran Pembangunan Daerah atau RSPD Kabupaten Ngada, dengan melampirkan persyaratan-persyaratan untuk menjadi dosen berdasarkan Keputusan Rektor.

Perekrutan dosen melalui dua sumber, internal dan eksternal organisasi. Ditinjau dari aspek internal, dosen direkrut langsung dari kampus induk untuk diperbantukan mengajar di Undana II Bajawa selama masa waktu kontrak berlaku, sambil menunggu selesainya studi calon dosen tetap. Ditinjau dari aspek eksternal, Perekrutan dosen melalui pengumuman baik secara tertulis (dipapan pengumuman kampus dan Pemkab. Ngada), Koran maupun lewat RSPD Ngada. Sejalan dengan hasil penelitian Kristanu (2013) pada PT. Nyonya Meneer bahwa dalam proses perekrutan juga direkrut dari dua



sumber yakni internal dan eksternal, untuk tingkat manajemen yang berbeda. Dimana sumber rekrutmen perusahaan berasal dari perekrutan eksternal yaitu dengan pemasangan iklan di media cetak. Sedangkan untuk karyawan harian atau bukan jabatan yang tinggi melalui perekrutan internal yaitu dengan referensi dari karyawan lama.

Perekrutan didasarkan pada hasil analisis kebutuhan, dimana berdasarkan hasil analisis dari 19 prodi yang akan diselenggarakan di Undana II Bajawa maka sebanyak 114 orang dosen harus direkrut dengan melihat aturan standar minimal jumlah dosen per prodi sebanyak 6 orang. Namun, dari hasil seleksi sebanyak 167 orang dosen, masih belum terdapat dosen tetap sehingga perkuliahan masih menggunakan sistem blok waktu. Untuk mengatasi persoalan belum tersedianya dosen tetap, maka Pemkab Ngada mengadakan perekrutan calon dosen, dan saat ini sudah lebih dari 100 orang calon dosen yang dikirim untuk melanjutkan pendidikan Magister (S2) dan Doktor (S3). Namun, Perekrutan calon dosen tetap yang pada umumnya masih mengutamakan putera daerah tersebut, tidak sesuai dengan visi Undana yakni "Perguruan Tinggi berwawasan global". Perbedaan lokasi tempat tinggal dan tempat kuliah sangat mempengaruhi pengalaman dan wawasan seseorang. Karena untuk menjadi dosen, tidak hanya perlu ilmu yang diperoleh dari pendidikan formal, tetapi juga diperoleh dari pendidikan formal dan pengalaman.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perekrutan koodinator lapangan, belum sesuai dengan standar. Perekrutan koodinator lapangan masih tetap berpedoman pada analisis kebutuhan yakni menyesuaikan dengan syarat kompetensi minimal yang sudah ditetapkan oleh Undana. Berdasarkan hasil analisis kebutuhan, masing-masing prodi membutuhkan satu orang koodinator lapangan, sehingga dari 19 prodi membutuhkan 19 orang koodinator

lapangan. Kenyataannya, koodinator lapangan yang ada hanya berjumlah 12 orang, minim 7 orang koodinator lapangan dari hasil analisis kebutuhan. Sejauh ini, jumlah tersebut belum mencukupi sehingga kinerja koodinator lapangan dalam merekap dan melaporkan perkembangan akademik mahasiswa yang menjadi tanggung jawabnya belum optimal. Selain itu umumnya koodinator lapangan yang ada direkrut karena adanya hubungan kekerabatan/hubungan politik dengan salah seorang yang memiliki pengaruh pada penyelenggaraan Undana II di Bajawa ini. Hal ini sangat mempengaruhi semangat kerja dan kinerja koodinator lapangan, terbukti dengan adanya data/dokumen yang merupakan informasi penting pada Undana II Bajawa yang belum terkelola dengan baik.

### Aspek Seleksi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seleksi dosen dan koodinator lapangan dilihat dari aspek Seleksi, sudah sesuai prosedur yang ditetapkan oleh Undana yakni adanya seleksi persyaratan administrasi dan seleksi hasil tes yang diberikan, baik itu test tertulis maupun wawancara dan test kesehatan. Hal ini juga sejalan dengan teori Hasibuan (2008) bahwa untuk menyeleksi karyawan banyak faktor yang perlu diperhatikan, antara lain pendidikan, pengalaman, kesehatan, umur, kejujuran, disiplin, kreatif dan inovatif, yang ditunjukkan dengan kelengkapan administrasi, sikap, dan nilai/hasil test. Seleksi administrasi melihat pada kelengkapan berkas riwayat pendidikan disertai dengan ijazah, keterampilan disertai dengan sertifikat, kemampuan dan pengalaman dilihat dari *Curriculum Vitae*. Pada seleksi hasil test dilihat jumlah skor dan sinkronisasi jawaban dengan pertanyaan. Sedangkan pada test tertulis dilihat sikap dan cara berbicara individu.

Terlihat pada tahap pertama seleksi calon dosen, terdapat sekitar 300 peserta



ujian seleksi penerimaan dosen. Dari jumlah tersebut, hanya 100 orang calon dosen yang lulus seleksi, dan selanjutnya hanya 70 orang yang melanjutkan pendidikan S2 dan S3 30 orang lainnya mengundurkan diri karena tidak menyetujui kontrak kerja yang diberikan.

Berdasarkan hasil penelitian, seleksi dosen diawal tahun penyelenggaraan Undana II Bajawa berjumlah 167 orang, dari 114 orang dosen masih terdapat tiga orang dosen dengan standar pendidikan Sarjana (S1) yang belum sesuai dengan ketentuan, namun hal ini tidak menjadi masalah karena ketiga orang dosen tersebut merupakan dosen senior dengan kualitas yang sangat baik. Jumlah dosen pada beberapa prodi juga masih belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, yakni belum terdapat dosen tetap. Rasio dosen-mahasiswa juga belum seimbang dan pada tiga prodi masih kekurangan jumlah dosen, diantaranya pada prodi Pendidikan Bahasa Indonesia (5 orang), Pendidikan Geografi (4 orang) dan Pendidikan Guru SD (5 orang). Ketiadaan dosen tetap menyebabkan pelaksanaan kegiatan perkuliahan masih menggunakan sistem blok waktu.

Seleksi koordinator lapangan, yang mana perekrutannya menggunakan sistem kekeluargaan/ politik, pada saat penyeleksian tetap berpedoman pada syarat utama yang ditentukan oleh Undana, baik untuk standar tingkat pendidikan, kemampuan, Keterangan berkelakuan baik dan juga keterangan yang menyatakan individu tersebut sehat secara jasmani maupun rohani. Dilihat dari aspek seleksi, sudah sesuai standar seperti yang diterapkan pada penyeleksian dosen yakni dengan melihat persyaratan administrasi yang dimasukan oleh pelamar dan juga melihat hasil tes tertulis, wawancara dan juga tes kesehatan.

Hal ini menunjukkan bahwa dari aspek seleksi, baik dosen maupun koordinator lapangan sudah sesuai

dengan standar dan prosedur yang ditetapkan oleh Undana.

## PEMBAHASAN

Perekrutan dan seleksi SDM dalam suatu organisasi sangatlah penting. Suatu organisasi tanpa SDM, tidak dapat berjalan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perekrutan dan seleksi SDM merupakan langkah awal dalam menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam pencapaian tujuan. Organisasi dengan teknologi yang cukup canggihpun, akan selalu membutuhkan SDM untuk mengoperasikan teknologi tersebut. Namun, sebanyak apapun SDM yang ada dalam suatu organisasi jika tidak berkualitas dan tidak memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan, maka organisasi tersebut tidak dapat berjalan dengan baik.

Perekrutan dan seleksi SDM sangat perlu dilakukan untuk mengantisipasi tumpang tindihnya jumlah SDM baik dari aspek kualitas maupun kuantitas, serta untuk menjamin selalu tersedianya SDM jika terjadinya kekurangan pekerja karena berhenti/ pensiun/ sakit/ meninggal. Jika SDM yang direkrut dan diseleksi sesuai dengan kebutuhan dan syarat yang sudah ditetapkan maka, pelaksanaan kegiatan organisasi akan berjalan dengan baik dan tujuan organisasi akan tercapai.

### Aspek Perekrutan

Sebagai Universitas yang baru berdiri, perekrutan dosen sudah sesuai dengan aturan dan prosedur yang ada. Walaupun demikian masih ada beberapa hal yang perlu dibenahi, salah satunya adalah perekrutan calon dosen umumnya masih mengutamakan putera daerah. Tidak ada larangan untuk hal seperti ini namun jika melihat lebih mendalam, pendidikan setiap orang boleh sama, tapi pengalaman hidup dan wawasan yang memberikan ilmu yang lebih banyak dan lebih baik. Jika mengacu pada Visi Undana yakni



“Perguruan Tinggi Berwawasan Global”, Dosen tidak hanya dibutuhkan dari putera daerah. Dosen dalam Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dikatakan sebagai pendidik professional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dan untuk melaksanakan fungsi-fungsi tersebut, tidak hanya diperlukan teori-teori dari buku, tetap juga wawasan dan pengalaman yang dimiliki. Pengalaman bukan hanya pengalaman hidup diri sendiri, tetapi juga dari pengalaman hidup orang lain disekitar kita.

Perekrutan harus didasarkan pada analisis kebutuhan khususnya dalam hal spesifikasi pekerjaan dan persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon pelamar. Artinya bahwa, sebelum organisasi menarik SDM, terlebih dahulu harus diketahui apa yang harus kerjakan, kemudian siapa yang harus menyelesaikan pekerjaan tersebut. Sedikit berbeda dengan pendapat Sastrohadiwiryo (2005) yang mengatakan bahwa perekrutan tenaga kerja dipandang suatu hal yang melegakan kepada siapa saja yang melamar pekerjaan secara kompetitif, namun penyaringan tenaga kerja dipandang menyulitkan karena menyeleksi pencari kerja dan hanya yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan perusahaan.

Perekrutan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah siapa yang harus menyelesaikan pekerjaan pada suatu organisasi. “Siapa” dimaksud sebagai individu yang bisa memenuhi syarat-syarat dalam memperoleh pekerjaan, antara lain: jenis kelamin, usia, pendidikan, keterampilan, dan beberapa kemampuan sesuai dengan uraian tugas dan spesifikasi pekerjaannya.

Seperti yang diungkapkan oleh Flippo (1996) bahwa Perekrutan adalah proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai yang mampu bekerja di dalam organisasi. Jadi, Perekrutan adalah usaha mencari dan menarik tenaga kerja agar melamar lowongan kerja yang ada pada suatu perusahaan. Dan berdasarkan hasil penelitian, untuk menarik minat pelamar Undana mengeluarkan pengumuman Perekrutan dosen dan korlap atas dasar Keputusan Rektor yang berpedoman pada Surat Edaran Sekjen Pendidikan Nasional Nomor: 71269/KP/2010. Isi pengumuman tersebut terdapat syarat-syarat yang telah ditetapkan sesuai dengan hasil analisis akan tugas dan tanggung jawab. Salah satunya yang terpenting adalah standar tingkat pendidikan untuk posisi sebagai dosen. Oleh karena posisi/jabatan yang akan diisi para pelamar adalah dosen dan korlap sangat mempengaruhi minat para SDM yang ada di Kab. Ngada, maka semakin banyak yang akan melamar posisi/jabatan tersebut. Dimana dosen dan/atau Korlap pada Kabupaten Ngada masih merupakan salah satu pekerjaan yang cukup bergengsi karena melihat dosen umumnya memiliki kecerdasan dan status social yang cukup tinggi.

Dalam Hasibuan (2008) dikatakan bahwa Perekrutan SDM dipengaruhi oleh beberapa faktor dan salah satunya adalah metode Perekrutan. Jika Perekrutannya terbuka luas melalui media massa maka pelamar banyak, begitupun sebaliknya. Berdasarkan hasil penelitian, metode Perekrutan Dosen sangat terbuka yakni melalui pengumuman baik secara tertulis maupun secara lisan (melalui Radio Siaran Pembangunan Kab. Ngada), sedangkan metode Perekrutan Korlap masih sengaja dirahasiakan, karena dipengaruhi sistem politik yang sangat kuat. Sehingga, pelamar untuk dosen cukup banyak terlihat dari banyaknya peserta ujian seleksi penerimaan calon dosen Tahun 2014 sebanyak  $\pm$  300 peserta. Jumlah tersebut, belum



terhitung jumlah dosen local yang dikontrak dan dosen yang didatangkan dari kampus induk untuk diperbantukan di Undana II Bajawa sebanyak 167 orang, selama menunggu kepulangan calon dosen yang sedang melanjutkan kuliah Magister (S2) dan Doktor (S3). Sedangkan pelamar posisi Korlap tidak terlihat aktivitas, dan diakui salah seorang pengelola bahwa Korlap umumnya direkrut dengan menggunakan system kekerabatan dan/atau system politik, walaupun tidak terlepas dari syarat-syarat yang sudah ditetapkan.

Hal tersebut menyebabkan, beberapa diantaranya tidak sepenuhnya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan khususnya dalam mengelola dokumen-dokumen penting. Terbukti dengan adanya beberapa dokumen penting yang harus direkap ulang dan butuh waktu berhari-hari untuk memperoleh dokumen tersebut disaat atasan dan peneliti meminta dokumen penelitian. Seperti yang diungkapkan Gomes (2003) bahwa orang-orang yang direkrut secara politik biasanya tidak loyal terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Melihat realitas metode Perekrutan dosen pada Undana II Bajawa sangat baik sehingga banyak yang melamar lowongan tersebut, namun untuk Korlap masih kurang baik karena yang dipilih hanya orang-orang tertentu sehingga dalam bekerja pun tidak sepenuhnya bekerja keras.

Analisis kebutuhan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah penghitungan jumlah kebutuhan dosen maupun Korlap pada Undana II Bajawa, sehingga proses perkuliahan bisa berjalan sebagai mana mestinya. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2008) bahwa peramalan kebutuhan dimaksud agar jumlah kebutuhan tenaga kerja masa kini dan masa depan sesuai dengan beban kerja, kekosongan dapat dihindarkan dan semua pekerjaan dapat dikerjakan. Melihat realitas bahwa dalam menari/merekrut dosen maupun korlap

berpedoman pada hasil analisis, dimana hasil analisis menunjukkan bahwa kebutuhan dosen untuk 19 prodi yang dibuka minimal berjumlah 114, dan 19 orang korlap (masing-masing 1 korlap untuk 1 prodi).

### **Aspek Seleksi**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengadaan ditinjau dari aspek seleksi dosen dan korlap pada Undana II Bajawa Kabupaten Ngada dalam kategori maksimal, baik dari seleksi administrasi maupun seleksi hasil tes tertulis dan wawancara. Bahwa, dengan metode serta proses seleksi yang baik, dosen maupun korlap yang lolos bisa bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi maupun individu.

Seleksi dimaksud agar karyawan yang terpilih merupakan karyawan yang sesuai dengan hasil analisis/peramalan kebutuhan, baik kualitas maupun kuantitas untuk mengisi posisi/jabatan yang ada. Sejalan dengan pendapat Sofyandi (2008) bahwa Seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi syarat untuk menduduki suatu jabatan atau posisi tertentu.

Menurut Sastrohadiwiryo (2005) Seleksi administrasi di maksud untuk mengetahui lengkap tidaknya persyaratan yang dimasukan calon karyawan yang meliputi pengisian formulir yang disediakan, dokumen-dokumen lain sebagai bahan pertimbangan. Dengan kelengkapan administrasi, tim penilai bisa melihat sejauhmana tingkat pendidikan, pengalaman dan keterampilan yang dimiliki. Dengan dasar-dasar itu, penilaian bisa menentukan karyawan mana yang pantas untuk mengisi lowongan yang ada.

Berdasarkan hasil penelitian, dari segi kuantitas jumlah dosen dari hasil seleksi belum sesuai dengan hasil analisis kebutuhan, belum adanya dosen



tetap sangat berpengaruh pada pelaksanaan perkuliahan. Sehingga perkuliahan menggunakan system blok waktu dimana, waktu perkuliahan menyesuaikan dengan waktu yang dimiliki oleh dosen. Dalam sebulan hanya diambil waktu 1 s/d 3 kali pertemuan saja. Dan untuk satu kali pertemuan memakan waktu yang cukup panjang, bahkan 9-12 jam waktu perkuliahan. Dengan waktu seperti itu, perkuliahan dirasakan kurang efektif. Penyerapan ilmu oleh mahasiswa juga tidak akan maksimal karena seperti memaksa tenaga dan otak mahasiswa untuk menerima semua materi yang disampaikan.

Selain itu, masih terdapat tiga prodi yang jumlah dosennya masih belum mencapai standar minimal dosen enam orang dengan pendidikan minimal S2 sesuai Pasal 3 Ayat 1 (j) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2011, yakni pada Prodi Pend. Bahasa Indonesia sebanyak 5 orang, Pend. Geografi sebanyak 4 orang dan Pend. Guru SD sebanyak 5 orang. Dan ketiga orang diantanya masih memiliki pendidikan S1. Rasio dosen mahasiswa juga belum sesuai Pasal 10 SK Mendiknas Nomor 23/U/2000 tentang Pedoman Pendirian Perguruan Tinggi yang mengatakan bahwa untuk kelompok bidang ilmu social 1:30 dan untuk bidang ilmu pengetahuan alam 1:20. Realitasnya, jumlah mahasiswa umumnya lebih 7-26 orang untuk kedua bidang ilmu tersebut. Sehingga, kuliah yang menggunakan system blok waktu, dengan waktu yang padat dan mahasiswa yang lebih banyak, tidak menjamin adanya perkuliahan yang efektif, khususnya penyerapan ilmu bagi mahasiswa.

Dalam Hasibuan (2008) dikatakan bahwa untuk menentukan kualitas calon SDM, seleksi yang diperlukan antara lain dilihat dari umur, keahlian, kesehatan, pendidikan, jenis kelamin, tampang, bakat, temperamen, karakter, pengalaman kerja, kerja sama, jujur,

disiplin, inisiatif dan kreatif. Dan kenyataan yang berlangsung pada Undana II Bajawa diseleksi berdasarkan kelengkapan administrasi seperti yang diungkapkan pada pengumuman penerimaan dosen, meliputi pendidikan yang disertai dengan ijazah, sehat jasmani dan rohani disertai dengan surat keterangan dokter, kemampuan berdasarkan pengalaman kerja yang dilihat dari CV, sikap yang disertai dengan surat keterangan catatan kepolisian (SKCK) dan beberapa persyaratan lain. Selanjutnya, dari kelengkapan tersebut, pelamar diberi kesempatan untuk mengikuti tes tertulis yang kemudian dilanjutkan dengan tes lisan (wawancara) untuk mengetahui kemampuan, kecakapan, dan karakter calon dosen.

Pendidikan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah standar minimal pendidikan yang harus dimiliki oleh dosen dan korlap. Pendidikan menggambarkan pemahaman dan kemampuan individu dalam penyelesaian pekerjaannya. Penyelesaian pekerjaan efektif dan efisien menggambarkan kinerjanya baik pula. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (1996) bahwa tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman dimana dengan kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Kemampuan (Ravianto; 1985) adalah termasuk kecakapan penggunaan teknologi, kecakapan manajerial, hubungan antara manusia dengan pemecahan masalah yang dihasilkan melalui pendidikan dan pelatihan. Untuk itu, manajemen personalia perlu memperhatikan hal ini, agar para korlap selalu diberikan pelatihan-pelatihan dalam mengelola data dan dokumen penting.

Oleh karena realitas dosen Undana pada Undana II Bajawa Kabupaten Ngada dengan tingkat pendidikan sebagian



besar relatif cukup tinggi, maka sangat berpengaruh terhadap tingginya pengetahuan dosen dalam mengajar dan mendidik mahasiswa, walaupun masih terdapat tiga orang dosen dengan pendidikan S1, tidak menjadi halangan dalam perkuliahan karena kemampuan dan pengalaman yang dimiliki. Namun, pendidikan tidak sepenuhnya mempengaruhi kinerja semua korlap. Beberapa korlap terlihat kurang begitu bertanggung jawab terhadap tugasnya, terlihat dari adanya tanggung jawab dalam merekap data kemahasiswaan, kepegawaian dan dokumen-dokumen penting lainnya, fisik maupun nonfisik (elektronik).

Roberts (dalam Irianto, 2001) yang mengatakan bahwa seleksi merupakan elemen paling penting dalam setiap proses manajemen karena organisasi tidak mungkin mencapai sumber daya manusia secara efektif jika tidak ada kepaduan gerak antara pekerja dan pekerjaan. Kenyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian pada proses rekrutmen tenaga kerja perlindungan masyarakat (Linmas) di Badan kesatuan bangsa, politik dan Perlindungan masyarakat (Badan Kesbangpolinmas) Kabupaten Malinau oleh Ratnasari (2013) bahwa, proses seleksi dilaksanakan dengan sebaik-baiknya melalui test administrasi dan wawancara juga adanya surat perjanjian. Hal tersebut dilakukan agar dapat mendapatkan tenaga-tenaga kerja yang terbaik dan sesuai dengan harapan dari lembaga yang melakukan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perekrutan ditinjau dari aspek metode dan sumber perekrutan, serta analisis kebutuhan sudah cukup baik. Namun perlu diperhatikan bahwa untuk mencapai visi Undana yakni "Perguruan Tinggi Berwawasan Global", Undana juga perlu merekrut dosen dan koordinator lapangan secara terbuka dari luar daerah yang mampu bersama untuk mencapai visi tersebut. Hasil penelitian pada perekrutan koordinator lapangan masih kurang maksimal karena perekrutan dilatarbelakangi oleh hubungan politik. Untuk itu, dapat diberikan saran kepada Undana II Bajawa agar lebih teliti dan tegas dalam merekrut koordinator lapangan, sehingga yang dimiliki Undana II Bajawa adalah yang sesuai dengan kebutuhan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses seleksi dosen dan koordinator lapangan termasuk dalam kategori baik. Seleksi dilakukan melalui seleksi administrasi, tes tertulis dan tes lisan sangat adil bagi semua peserta. Namun, dari hasil seleksi tersebut, jumlah dosen masih sangat kurang, sehingga proses perkuliahan masih dengan menggunakan system blok waktu. Untuk itu, Undana II Bajawa perlu terus meningkatkan proses penyeleksian sesuai dengan prosedur yang ada, dengan tetap berpedoman pada analisis kebutuhan sehingga tidak terjadinya kekurangan maupun kelebihan dosen, dan tidak ada lagi perekrutan ulang.



**REFERENSI**

- Flippo, Edwin. 1996. *Manajemen Personalia* Edisi 2. Jakarta : Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta, Penerbit Andi.
- Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irianto, Yusuf, 2001. *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jatim:Insan Cendikia.
- Kristanu, Oggy Yuliawan. 2013. *Analisis Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan di PT. Nyonya Meneer Semarang*. Jurnal AGORA Vol. 1, No. 3, (2013). Surabaya: Universitas Kristen Petra
- Ratnasari, Desi. 2013. *Studi Tentang Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Perlindungan Masyarakat (Linmas) di Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Malinau*. eJournal Pemerintahan Integratif, 2013, 1 (1): 75-90.
- Ravianto, J. 1985. *Produktivitas dan Manejemen*, Yogyakarta: UGM.
- Robbins, Stephen P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi 5. Jakarta: Erlangga.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.