

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Kehadiran manusia memiliki peranan penting dalam suatu organisasi, korporasi dan institusi termasuk di perguruan tinggi, mereka melakukan berbagai aktivitas agar dapat mencapai suatu tujuan. Mereka harus dikelola sehingga menjadi penentu jalan atau stagnannya aktivitas institusi, pengelolaan ini dikenal dengan istilah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan serangkaian aktivitas untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung institusi mencapai tujuannya. Untuk melakukan pengelolaan tersebut, perlu ada perencanaan yang matang sehingga kegiatan manajemen dapat berjalan sesuai yang diharapkan. Menurut Barry Cushwai (dalam Tohardi, 2002, hlm. 163) mengatakan bahwa:

Perencanaan sumber daya manusia (*Human Resource Planning*) adalah proses yang sistematis dan terus menerus dalam menganalisis kebutuhan-kebutuhan organisasi akan sumber daya manusia dalam kondisi yang selalu berubah, dan mengembangkan kebijakan personalia yang sesuai dengan rencana jangka panjang organisasi.

Selain itu, menurut Milkovich dan Nystrom (dalam Mangkunegara, 2000, hlm. 4) mendefinisikan bahwa “*Manpower planning is the process (including forecasting, development, implementing, and controlling) by which of firm ensures that it has the right number of people and the right places, at the economically most useful*”. Berdasarkan pendapat tersebut, perencanaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu proses menentukan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan,

**Nira Liana Sari, 2018**

**PERENCANAAN REKRUTMEN TENAGA DOSEN TETAP NON PEGAWAI  
NEGERI SIPIL PADA UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

pengimplementasian, dan pengontrolan yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai dan penempatan pegawai secara tepat serta dapat bermanfaat secara ekonomis.

Dalam perencanaan sumber daya manusia ada yang disebut dengan rekrutmen, merupakan aktivitas untuk mencari sumber daya manusia yang sesuai dengan harapan institusi dalam hal ini yaitu perguruan tinggi yang membutuhkan tenaga dosen. Rekrutmen merupakan proses yang sangat penting, mengingat bahwa produktivitas manusia yang terbatas memungkinkan akan terjadi keluar-masuknya dosen dalam perguruan tinggi. Menurut Soekidjo Notoadmodjo (2003, hlm. 130) menyatakan bahwa “Rekrutmen adalah suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga kerja yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi”.

Dalam kegiatan rekrutmen, biasanya perguruan tinggi melakukan serangkaian aktivitas mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi rekrutmen di tahun-tahun sebelumnya. Setiap aktivitas memiliki rentang waktu yang berbeda yang disesuaikan dengan kebutuhannya. Rekrutmen merupakan langkah awal perguruan tinggi untuk mengatur orang-orang yang akan terlibat didalamnya, sehingga ini menjadi salah satu tugas perguruan tinggi dalam mencari dan mendapatkan sumber daya dosen yang diharapkan. Di era yang penuh perubahan ini, yang ditandai dengan adanya kemajuan pada bidang ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi suatu program kerja penting bagi perguruan tinggi dalam memperhatikan sumber daya manusia didalamnya.

Sebelum melangkah ke pelaksanaan rekrutmen, terlebih dahulu perguruan tinggi akan menganalisis kebutuhan dosen yang disesuaikan dengan posisi yang dibutuhkan, ini untuk menghindari terjadinya kekurangan atau kelebihan dosen yang akan diterima, kegiatan ini disebut dengan perencanaan rekrutmen. Adanya perencanaan rekrutmen untuk menghindari munculnya pemborosan sumber daya seperti biaya, waktu, tenaga, dan lain-lain serta untuk mencapai tujuan rekrutmen yang diharapkan. Perencanaan adalah suatu hal yang sangat kompleks, tidak mungkin perencanaan itu hanya melihat dari satu aspek saja melainkan dari berbagai aspek, perencanaan harus bisa meng-cover semua komponen yang berkaitan sehingga akan terukur keberhasilan dari suatu

**Nira Liana Sari, 2018**

*PERENCANAAN REKRUTMEN TENAGA DOSEN TETAP NON PEGAWAI  
NEGERI SIPIL PADA UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

rencana yang telah dibuat. Dalam merencanakan kebutuhan dosen, perguruan tinggi juga harus memperhatikan kesejahteraannya baik dari sisi materi, mental, sosial dan sebagainya. Oleh karena itu, dalam perguruan tinggi ada yang disebut dengan tunjangan dosen, jenjang karir dosen, pengembangan karir dosen, dan lain-lain.

Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) adalah salah satu lembaga pendidikan tinggi negeri yang berada di kota Bandung yang merupakan salah satu universitas terlama dan sebagai pencetak calon pendidik yang professional. Sebagai universitas yang telah berdiri pada tahun 1954, Universitas Pendidikan Indonesia telah mengalami beberapa kali perubahan status hingga sekarang menjadi PTN-bh, perubahan status ini berdasarkan pada berbagai pertimbangan dari para pemegang kebijakan. Status pada perguruan tinggi merupakan sebuah kewajiban, karna perguruan tinggi sebagai penyelenggara fungsi tridharma harus memiliki kemandirian dalam pengelolaannya.

Universitas Pendidikan Indonesia sebagai PTN-bh memiliki beberapa peraturan baru yang berbeda dari status-status sebelumnya, dimana dalam status ini Universitas Pendidikan Indonesia diberikan otonomi dalam mengelola rumah tangganya sendiri. Statuta Universitas Pendidikan Indonesia telah ditetapkan pada tanggal 28 Februari 2014 tepatnya pada malam jumat yang bertempat di Cikeas, dengan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2014. Implementasi statuta telah diwujudkan dengan ditetapkannya Majelis Wali Amanat tentang Peraturan Pelaksanaan Statuta, pembentukan organ utama univertitas yaitu Senat Akademik dan MWA, dan Penyusunan Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Universitas Pendidikan Indonesia. Perubahan status ini merupakan hasil dari evaluasi universitas di tahun-tahun sebelumnya yang kemudian di keluarkanlah ijin pemerintah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2014 tentang Statuta Universitas Pendidikan Indonesia. Status PTN-bh ini dapat mendukung visi universitas untuk menjadi universitas pelopor dan unggul (Leading and Outstanding), yang dalam periode 2016-2020 secara bertahap visi ini akan difokuskan untuk mencapai kepeloporan dan keunggulan dalam bidang pendidikan di kawasan ASEAN. Dengan status ini diharapkan dapat memberikan kemudahan bagi Universitas Pendidikan Indonesia dalam mencapai visi tersebut secara cepat. Salah satu faktor pendukung

**Nira Liana Sari, 2018**

*PERENCANAAN REKRUTMEN TENAGA DOSEN TETAP NON PEGAWAI  
NEGERI SIPIL PADA UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA*

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](http://repository.upi.edu) |  
[perpustakaan.upi.edu](http://perpustakaan.upi.edu)

ketercapaian visi tersebut adalah sumber daya dosen sebagai Sivitas Akademik yang akan melakukan fungsi Tridharma perguruan tinggi. Sebagai PTN-bh, Universitas Pendidikan Indonesia diberikan kewenangan untuk mengurus sumber daya manusianya salah satunya dalam merekrut tenaga dosen yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhannya.

Dalam penelitian ini, peneliti akan membahas tentang perencanaan rekrutmen tenaga dosen tetap Non Pegawai Negeri Sipil pada Universitas Pendidikan Indonesia, dengan alasan bahwa saat ini Universitas Pendidikan Indonesia telah melaksanakan rekrutmen dosen tetap Non Pegawai Negeri Sipil, munculnya kegiatan rekrutmen menunjukkan adanya kebutuhan dosen di Universitas Pendidikan Indonesia yang didasarkan pada dibukanya program studi baru di setiap kampus daerah dan adanya kebutuhan di setiap fakultas. Sebagai PTN-bh, Universitas Pendidikan Indonesia diberikan otonomi untuk mengatur rumah tangganya salah satunya dalam membuka program studi baru, sehingga kuantitas kebutuhan dosen pun akan semakin bertambah. Alasan pembukaan program studi baru tercantum dalam Peraturan Majelis Wali Amanat Nomor 03/PER/MWA UPI 2015 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2014 Tentang Statuta Universitas Pendidikan Indonesia Pasal 92 Ayat 2 poin (a) yang berbunyi: “Semangat kepeloporan, kondisi perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, olah raga, seni dan budaya, ketentuan peraturan perundang-undangan, serta pengembangan kompetensi dan profesi dalam masyarakat yang secara akademik menuntut pembukaan, penutupan, penggabungan, pemisahan dan perubahan” dan poin (e) yang berbunyi: “Jalinan kerja sama dengan dunia kerja dan/atau lembaga lain yang dapat memperkuat pengembangan kompetensi dan profesi lulusan”. Semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi akan menuntut perguruan tinggi untuk terus meningkatkan kualitasnya, dimana persaingan yang semakin ketat menjadi suatu alasan bagi perguruan tinggi untuk menjadi yang terbaik. Pembukaan program studi baru didasarkan pada berbagai pertimbangan yang dapat dipertanggungjawabkan, adanya dorongan dari berbagai pihak dengan melihat berbagai kondisi dilapangan menjadi alasan dalam membuka program studi baru, selain itu didukung pula oleh pihak-pihak yang

**Nira Liana Sari, 2018**

*PERENCANAAN REKRUTMEN TENAGA DOSEN TETAP NON PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA*

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](http://repository.upi.edu) |  
[perpustakaan.upi.edu](http://perpustakaan.upi.edu)

bersangkutan seperti dunia kerja dalam meningkatkan kualitas kompetensi para lulusan.

Selain alasan diatas, ada beberapa alasan lain yang mendukung penelitian ini sehingga perlu kita pahami guna untuk kebutuhan masa depan organisasi terutama bidang pendidikan tinggi. Alasan-alasan yang peneliti maksud adalah sebagai berikut:

1. Rekrutmen merupakan suatu kegiatan yang didalamnya terdapat proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.  
Kegiatan rekrutmen merupakan suatu proses yang cukup panjang, dimana seorang pimpinan atau bagian HRD (*Human Resources Departement*) membuat sebuah jadwal yang akan dilakukan selama rekrutmen ini. Sebelum pelaksanaan rekrutmen biasanya mereka melakukan analisis kebutuhan untuk menghindari adanya pemborosan sumber daya, tahap ini disebut dengan perencanaan rekrutmen. Saat perguruan tinggi akan melakukan rekrutmen dosen, biasanya mereka melakukan perencanaan terlebih dahulu untuk melihat seberapa banyak kebutuhan dosen yang harus dipenuhi dengan melihat berbagai faktor seperti biaya, waktu, tenaga, dan lain-lain. Adanya perencanaan ini dapat memudahkan para pemegang kebijakan untuk segera melakukan langkah selanjutnya dengan efektif efisien.
2. Produktivitas manusia terbatas. Sudah menjadi hukum alam bahwa manusia akan mengalami siklus kehidupan, dimana mereka yang terlahir ke dunia suatu saat akan menemui kematian. Dalam diri manusia akan mengalami usia produktif, yaitu usia dimana mereka masih bisa bekerja dengan baik untuk menghasilkan suatu produk atau jasa, dan masih terikat kontrak pekerjaan dengan suatu lembaga atau perusahaan. Ketika mereka sudah tidak lagi dikatakan produktif maka sangat penting bagi suatu organisasi atau lembaga untuk melakukan rekrutmen yaitu untuk mengganti sumber daya manusia dengan yang baru yang lebih *energik*, karena dengan habisnya usia produktif seseorang bukan berarti organisasi atau lembaga tersebut ikut mundur juga tetapi harus tetap *survive* didalam sebuah lingkungan.

**Nira Liana Sari, 2018**

**PERENCANAAN REKRUTMEN TENAGA DOSEN TETAP NON PEGAWAI  
NEGERI SIPIL PADA UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

3. Adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal ini sangat berpengaruh terhadap pola pikir masyarakat untuk bisa menjadi lebih baik lagi. Jika dulu pendidikan masyarakatnya sampai Sekolah Dasar, mungkin masyarakat sekarang banyak yang sudah sarjana bahkan lanjut ke jenjang yang lebih tinggi lagi. Perguruan tinggi merupakan lembaga yang mulai dilirik oleh masyarakat, minat mereka terhadap pendidikan semakin hari semakin meningkat sehingga jumlah pendaftar pun senantiasa terus bertambah dari tahun ke tahun. Salah satu amanat dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 menjelaskan bahwa pendidikan merupakan hak segala bangsa, disaat masyarakat mulai sadar terhadap pendidikan maka disitulah pemerintah melalui lembaga pendidikan harus memberikan fasilitas kepada mereka. Ketika terjadi peningkatan jumlah penerimaan mahasiswa maka sangat diperlukan adanya penambahan dosen jika jumlah dosen sebelumnya tidak mencukupi. Hal ini menjadi tugas bagi lembaga untuk melakukan kegiatan rekrutmen dosen sebagai salah satu langkah untuk menutupi kekurangan tenaga dosen, sehingga pelaksanaan tridharma pendidikan tinggi dapat berjalan sesuai harapan.

Universitas Pendidikan Indonesia memiliki 8 fakultas yang masing-masing fakultas terdiri dari beberapa departemen/program studi, dan memiliki beberapa program studi disetiap kampus daerah. Pada awal tahun 2015 jumlah dosen ada sekitar 1299 orang dengan dosen tetap sebanyak 1236 orang dan dosen tidak tetap sebanyak 63 orang (*Sumber: Renstra UPI 2011-2015*). Jika setiap tahun menerima sebanyak kurang lebih 7000 orang mahasiswa baru, ditambah dengan mahasiswa lama yang belum menyelesaikan pendidikannya, maka ditahun 2015 tersebut ada sebanyak kurang lebih 28000 orang lebih mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan di Universitas Pendidikan Indonesia. Jika dirasiokan dengan jumlah dosen maka rasionya 1:22, perbandingan ini masih sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Menristekdikti yaitu untuk bidang keilmuan exact maksimal rasionya 1:30 sedangkan untuk bidang keilmuan sosial/humaniora maksimal rasionya 1:45. Namun, karena setiap tahun ada dosen-dosen yang pensiun, ditambah dengan dibukanya program

**Nira Liana Sari, 2018**

*PERENCANAAN REKRUTMEN TENAGA DOSEN TETAP NON PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA*

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](http://repository.upi.edu) |  
[perpustakaan.upi.edu](http://perpustakaan.upi.edu)

studi baru disetiap kampus daerah, maka kebutuhan dosen akan terus meningkat sehingga diperlukan adanya rekrutmen tenaga dosen.

Dari informasi yang peneliti dapatkan, pada tahun ini Universitas Pendidikan Indonesia mengadakan kegiatan rekrutmen tenaga dosen tetap Non Pegawai Negeri Sipil. Adanya rekrutmen ini karena akan dibukanya program studi baru disetiap kampus daerah dan adanya kebutuhan dosen yang dikarenakan setiap tahunnya banyak dosen yang pensiun. Seain itu, karena kondisi Universitas Pendidikan Indonesia sebagai PTN-bh yang menuntut lebih banyak lagi keberadaan dosen tetap dibandingkan dosen tidak tetap (*Sumber: Kasubag Perencanaan dan Analisis Kebutuhan Pegawai Biro Kepegawaian UPI\_2017*).

Sebagai universitas yang memiliki departemen Administrasi Pendidikan, tentu harus paham dan mampu mengimplementasikan ilmu keadpanan dalam setiap pengelolaan kampus baik yang berada di tingkat departemen, fakultas bahkan di tingkat universitas. Sehingga dengan ilmu administrasi dapat dilihat apakah perencanaan rekrutmen yang ditetapkan sesuai dengan kebutuhan universitas atau tidak. Oleh karena itu, sesuai dengan latar belakang diatas penulis mengangkat judul “Perencanaan Rekrutmen Tenaga Dosen Tetap Non Pegawai Negeri Sipil Pada Universitas Pendidikan Indonesia” sebagai garapan untuk menjadi sebuah penelitian skripsi.

Peneliti mengambil objek penelitian di Universitas Pendidikan Indonesia sebagai PTN-bh yang diberikan otonomi dalam mengelola rumah tangganya, salah satunya dalam membuka program studi baru. Alasan lain mengambil penelitian ini dikarenakan status peneliti yang sedang belajar di departemen Administrasi Pendidikan dimana peneliti belajar tentang bagaimana mengelola sebuah organisasi dengan efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kata lain, peneliti ingin memiliki pengalaman secara langsung di lapangan tentang pengelolaan sebuah organisasi, terutama dalam hal perencanaan rekrutmen dosen. Peneliti ingin berkontribusi untuk memberikan masukan/rekomendasi bagi pihak universitas sebagai salah satu pengimplementasian ilmu-ilmu yang selama ini peneliti dapatkan di perkuliahan.

**Nira Liana Sari, 2018**

**PERENCANAAN REKRUTMEN TENAGA DOSEN TETAP NON PEGAWAI  
NEGERI SIPIL PADA UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](https://repository.upi.edu) |  
[perpustakaan.upi.edu](https://perpustakaan.upi.edu)

## 1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Dalam sebuah penelitian, rumusan masalah menjadi salah satu hal penting karena merupakan fokus dari penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian yang berjudul *Pereencanaan Rekrutmen Tenaga Dosen Tetap Non Pegawai Negeri Sipil Pada Universitas Pendidikan Indonesia*, maka peneliti mengambil rumusan masalah yang berfokus pada:

- a. Bagaimana latar belakang rekrutmen tenaga dosen tetap Non Pegawai Negeri Sipil pada Universitas Pendidikan Indonesia?
- b. Bagaimana kebijakan penetapan formasi dalam rekrutmen tenaga dosen tetap Non Pegawai Negeri Sipil pada Universitas Pendidikan Indonesia?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dimaksudkan untuk memperoleh hasil setelah penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini, peneliti menjabarkan tujuan penelitian kedalam 2 kategori, yaitu:

### 1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini diharapkan mampu menjabarkan secara mendalam tentang perencanaan rekrutmen tenaga dosen tetap Non Pegawai Negeri Sipil pada Universitas Pendidikan Indonesia.

### 1.3.2 Tujuan khusus

Tujuan khusus yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Mengetahui bagaimana latar belakang rekrutmen tenaga dosen tetap Non Pegawai Negeri Sipil pada Universitas Pendidikan Indonesia
- b. Mengetahui bagaimana kebijakan penetapan formasi dalam rekrutmen tenaga dosen tetap Non Pegawai Negeri Sipil pada Universitas Pendidikan Indonesia

## 1.4 Manfaat/Signifikansi Penelitian

**Nira Liana Sari, 2018**

*PERENCANAAN REKRUTMEN TENAGA DOSEN TETAP NON PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA*

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](https://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](https://perpustakaan.upi.edu)



Manfaat/signifikansi penelitian merupakan dampak dari pencapaian tujuan. Kegunaan penelitian mempunyai dua hal yaitu mengembangkan suatu ilmu pengetahuan dan membantu mengatasi, memecahkan dan mencegah masalah yang ada pada objek yang diteliti. Dalam sebuah penelitian, peneliti akan memaparkan beberapa manfaat yang bisa diambil setelah melakukan penelitian. Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1.4.1 Dari segi teori**

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian keilmuan dalam pengembangan ilmu Administrasi Pendidikan khususnya mengenai perencanaan rekrutmen dosen tetap non pegawai negeri sipil

#### **1.4.2 Dari segi kebijakan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan masukan dalam mempertimbangkan suatu kebijakan dimasa yang akan datang mengenai perencanaan rekrutmen dosen tetap non pegawai negeri sipil.

#### **1.4.3 Dari segi praktik**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi wawasan dan pengetahuan yang luas, khususnya mengenai perencanaan rekrutmen dosen tetap non pegawai negeri sipil.

#### **1.4.4 Dari segi isu dan aksi social**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan referensi mengenai perencanaan rekrutmen dosen tetap non pegawai negeri sipil

### **1.5 Struktur Organisasi Skripsi**

Dalam penelitian ini, dilakukan tahapan-tahapan yang menjadi suatu rangkaian untuk memperoleh hasil atau tujuan yang didasarkan pada sistematika keilmuan. Tahapan penelitian ini terdiri dari lima bab

**Nira Liana Sari, 2018**

*PERENCANAAN REKRUTMEN TENAGA DOSEN TETAP NON PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA*

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](https://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](https://perpustakaan.upi.edu)

yang masing-masing saling berkaitan, dengan penjelasan sebagai berikut.

1. Bab I Pendahuluan

Bab ini merupakan awal mula peneliti dalam menentukan kemana arah penelitian ini dilakukan, didalamnya berisi poin latar belakang penelitian yang menggambarkan secara garis besar alasan pengambilan penelitian ini, poin selanjutnya berisi tentang rumusan masalah yang merupakan pertanyaan-pertanyaan apa saja yang ingin dijawab dalam penelitian ini, selanjutnya berisi tentang tujuan yang akan menjawab pertanyaan yang telah diajukan dalam penelitian ini, selanjutnya berisi tentang manfaat penelitian yang merupakan hasil yang diharapkan dapat berguna baik bagi peneliti, lembaga bersangkutan serta untuk suatu lembaga keilmuan.

2. Bab II Landasan Teoritis

Bab ini berisi tentang landasan-landasan atau referensi menurut beberapa ahli sehingga dalam penelitian ini memiliki dasar keilmuan yang kuat yang dapat dipertanggungjawabkan.

3. Bab III Metodologi Penelitian

Dalam bab ini, disajikan tentang metode atau langkah-langkah apa yang akan dilakukan peneliti selama proses penelitian. Setiap peneliti biasanya mengambil satu atau lebih metode yang relevan dengan penelitian yang diambilnya.

4. Bab IV Temuan dan Pembahasan

Bab ini menyampaikan dua poin utama, yaitu (1) temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data dengan berbagai kemungkinan bentuknya sesuai dengan urutan rumusan permasalahan penelitian, dan (2) pembahasan temuan penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

5. Bab V Simpulan, Implikasi dan Rekomendasi

Merupakan bab terakhir dari penulisan skripsi, didalamnya berisi kesimpulan, implikasi dan rekomendasi yang menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian sekaligus mengajukan hal-hal penting yang dapat dimanfaatkan dari hasil penelitian tersebut.

**Nira Liana Sari, 2018**

*PERENCANAAN REKRUTMEN TENAGA DOSEN TETAP NON PEGAWAI  
NEGERI SIPIL PADA UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA*

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](http://repository.upi.edu) |  
[perpustakaan.upi.edu](http://perpustakaan.upi.edu)