

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya telah memaparkan tentang proses kajian untuk melihat bagaimana perencanaan rekrutmen tenaga dosen tetap Non Pegawai Negeri Sipil pada Universitas Pendidikan Indonesia. Peneliti melihat kesesuaian dan keterkaitan yang ada antara kedua fokus penelitian dalam menganalisis perencanaan rekrutmen tenaga dosen tetap Non Pegawai Negeri Sipil dengan kaidah-kaidah keilmuan.

Merujuk dari hasil yang diperoleh pada temuan ini, maka dapat diambil kesimpulan, implikasi dan rekomendasi yang sesuai dengan perencanaan rekrutmen tenaga dosen tetap Non Pegawai Negeri Sipil pada Universitas Pendidikan Indonesia.

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dalam Bab IV, dapat diketahui bahwa dalam merencanakan kebutuhan tenaga dosen belum dapat terpenuhi sesuai harapan. Hal tersebut diperoleh dari masih adanya kesenjangan antara tuntutan kebutuhan dosen dengan pemenuhan dosen dalam jumlah formasi.

Ada 2 poin utama yang diperhitungkan dalam perencanaan kebutuhan dosen, yaitu: Pertama, dalam rekrutmen dosen di tahun ini didasarkan pada prioritas pembukaan program studi baru di setiap kampus daerah. Kedua, bahwa dalam penentuan jumlah formasi didasarkan pada kemampuan anggaran.

Sebenarnya jika melihat kebutuhan tenaga dosen di Universitas Pendidikan Indonesia saat ini masih cukup tinggi, hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: (1) Penyebaran dosen pada suatu program studi tidak merata; (2) Kebutuhan mata kuliah yang berbeda di setiap program studi; (3) Dosen yang mengajar di S2 dan S3; (4) Masih ada dosen yang sedang kuliah S2 dan S3; dan (5) Dosen yang sedang dipinjam oleh lembaga lain.

Dalam penentuan jumlah formasi, pada awalnya ditetapkan 40 orang kemudian berubah menjadi 46 orang, lalu yang terakhir disahkan menjadi 48 orang. Adanya perubahan jumlah dosen yang

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

akan direkrut didasarkan pada pertimbangan pemerataan distribusi dosen, dengan sebaran 30 orang untuk program studi baru, 18 orang untuk semua fakultas. Dengan adanya rekrutmen ini diharapkan dapat membantu program-program studi yang sangat membutuhkan.

5.2 Implikasi

Rekrutmen tenaga dosen sebagai salah satu cara yang dilakukan oleh Universitas Pendidikan Indonesia untuk mengisi kebutuhan dosen. Terpenuhinya kebutuhan dosen akan memberikan dampak yang positif bagi universitas terutama dalam menjalankan fungsi tridharma perguruan tinggi. Melalui temuan-temuan dan analisis hasil penelitian, dengan adanya perencanaan rekrutmen tenaga dosen tetap Non Pegawai Negeri Sipil akan mempermudah bagi universitas dalam melihat kebutuhan dosen saat ini.

Namun saat pemenuhan tidak sesuai dengan kebutuhan, ini menjadi suatu program kerja bagi universitas untuk mencari solusi atau alternatif lain untuk menutupi kebutuhan tersebut. Kedudukan dosen di lembaga pendidikan memiliki posisi yang sangat penting karena dosenlah yang akan menjalankan fungsi tridharma perguruan tinggi. Adapun implikasi dari tidak terpenuhinya kebutuhan dosen adalah sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga
 - a. Terjadinya ketidaksehatan beban kerja dosen di universitas
 - b. Ketidakseimbangan pemerataan tenaga dosen dalam bidang keilmuan di program studi
 - c. Beban SKS yang sangat padat dapat mempengaruhi kegiatan dosen dalam melakukan inovasi-inovasi karya ilmiah
2. Bagi Dosen
 - a. Dapat mengganggu *quality time* dalam mengoptimalkan pelaksanaan tugas-tugas
 - b. Beban SKS yang melebihi kemampuan dapat mengganggu kondisi psikologinya

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

- c. Kecil kemungkinan peluang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dikarenakan jadwal yang padat
- d. Dikhawatirkan terjadinya penyimpangan yang dilakukan dosen dalam memenuhi jam kelasnya.

5.3 Rekomendasi

Berikut ini rekomendasi yang peneliti ajukan kepada pihak universitas, fakultas dan program studi, sebagai berikut:

1. Bagi Universitas Pendidikan Indonesia
 - a. Sebaiknya pengembangan karir untuk dosen (studi lanjut ke jenjang S2 dan S3) jumlahnya dibatasi yaitu setiap 1 tahun maksimal 20 orang
 - b. Sebaiknya universitas mendorong dosen-dosen yang masih S1 dan S2 dengan bidang keilmuan yang masih sedikit untuk melanjutkan studi ke jenjang berikutnya
 - c. Jika kebutuhan dosen masih tinggi, sebaiknya universitas melakukan rekrutmen tenaga dosen tetap Non Pegawai Negeri Sipil setiap 2 tahun sekali dengan melakukan skala prioritas
 - d. Sebaiknya universitas meningkatkan hasil *income generating* sebagai sumber pemasukan
2. Bagi Fakultas dan Departemen/Program Studi
 - a. Sebaiknya fakultas mengadakan program untuk memperketat aktifitas kerja dosen khususnya dalam tugas mengajar di kelas
 - b. Program studi bisa melakukan kuliah umum 1 bulan sekali agar beban SKS dosen dapat terlaksana dengan baik
 - c. Menjalin kerja sama dengan sebuah lembaga tertentu dalam mencari calon dosen yang dibutuhkan,
3. Bagi Dosen
 - a. Sekali-kali jadwalkan sistem pembelajaran online sehingga perkuliahan bisa dilakukan dimana saja tanpa harus tatap muka.

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

- b. Dapat membentuk kelompok sharing untuk berbagi pengalaman dengan mereka yang memiliki beban SKS yang banyak
- c. Mengoptimalkan dengan baik waktu yang dimiliki untuk pelaksanaan kewajiban-kewajibannya

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