

PELAKSANAAN REKRUITMEN DAN SELEKSI DOSEN KEPERAWATAN

Maria Agustina Ermi Tri Sulistiyowati***Dosen STIKES Elisabeth Semarang*

ABSTRACT

Background: Lecturer as one of human resource in higher education has function, role, and position very strategic in realizing development of education field. The mistake in choosing the right lecturer is very big impact for the college. This study aims to determine the implementation of recruitment and selection of lecturers.

Method: The research type is qualitative research with phenomenology study approach. The main informants were taken with purposive sampling technique. Data collection was done with in-depth interviews and observation.

Results: The study resulted in one theme, which is not optimal faculty recruitment and selection processes. This theme is composed of three sub themes, which are not optimal recruitment planning and selection of lecturers, not adhered to lecturer qualification standards, and the absence of recruitment and lecturer selection team.

Conclusion: The study resulted in one theme, which is not optimal faculty recruitment and selection processes.

Suggestions: Leader universities need to rethink the policy of faculty recruitment and selection processes And improving the role of personnel to improve the implementation of recruitment and selection of lecturers

Keywords: recruitment, selection, lecturers

PENDAHULUAN

Dosen sebagai salah satu sumber daya manusia di pendidikan tinggi mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam mewujudkan pembangunan bidang pendidikan. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengem-bangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia khususnya dosen, mempunyai kontribusi dalam pencapaian tujuan perguruan tinggi. Supaya produktivitas perguruan tinggi dapat optimal, diperlukan dosen yang sesuai dengan prinsip *the right man in the right place*. Kesalahan dalam memilih dosen , sangat besar dampaknya bagi perguruan tinggi. Selain faktor waktu, tenaga ,dan biaya, menerima orang yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada mutu perguruan tinggi. Mendapatkan dosen yang sesuai dengan kriteria merupakan salah satu kunci

sukses perguruan tinggi, namun pada kenyataan tidak semua perguruan tinggi berhasil dengan baik dalam proses rekrutmen.

Proses rekrutmen merupakan proses yang sangat penting karena kualitas sumber daya manusia (dosen) yang didapatkan akan digunakan oleh perguruan tinggi dalam mencapai tujuannya dan meningkatkan kinerja dalam waktu yang lama. Kualitas dosen dalam perguruan tinggi dipengaruhi oleh rekrutmennya (Wayne Mondy, 2008).

Tantangan atau kendala yang dihadapi saat proses seleksi antara lain adalah tantangan suplay tenaga kerja. Semakin banyak calon dosen yang berkualitas, semakin mudah untuk memilih dosen baru. Dalam kenyataan yang berbeda, banyak lowongan kerja dosen yang sulit untuk dipenuhi oleh pelamar. Keterbatasan ini membuat perguruan tinggi tidak leluasa dalam memilih calon dosen yang dianggap terbaik.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi fenomenologi. Populasi dalam penelitian ini adalah pejabat struktural di salah satu perguruan tinggi swasta di Semarang. Sampel diambil dengan tehnik purposive sampling. Peneliti sebagai instrument utama penelitian. Peneliti menggunakan alat bantu pengumpulan data berupa buku catatan, alat tulis, panduan wawancara, panduan observasi,

dan alat perekam suara. Data diambil dengan wawancara mendalam, dan observasi.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian ini meliputi : belum optimalnya perencanaan rekrutmen dan seleksi dosen, belum dipatuhinya standar kualifikasi dosen, dan belum adanya tim pelaksana rekrutmen dan seleksi dosen.

a. Belum optimalnya perencanaan rekrutmen dan seleksi dosen

Perguruan tinggi tempat penelitian dilakukan telah memiliki perencanaan penambahan (rekrutmen) dosen yang tertuang dalam rencana operasional (Renop), namun Renop ini tidak ditinjau ulang atau dievaluasi. Penambahan (Rekrutmen) dosen yang dilakukan belum mengacu pada Renop yang ada. Hal ini disampaikan oleh informan dengan pernyataan berikut :

“...kita kan sebenarnya sudah bikin rencana penambahan dosen di Renop.... tahun ini butuh berapa, butuh berapa gitu, tapi Renop ini belum dievaluasi...selama ini penambahan dosen belum mengacu renop” (I1)

“... ada sih rencananya di Renstra dan Renoptapi setahu saya belum pernah dievaluasi... (I2)

Hasil wawancara tersebut sesuai dengan hasil observasi terhadap dokumen Renop. Perguruan tinggi telah memiliki rencana operasional (Renop). Dalam rencana operasional (Renop) sudah tertuang rencana penambahan dosen untuk setiap tahunnya, tetapi Renop ini belum dievaluasi dan tidak terdapat dokumen evaluasi Renop.

Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dosen yang dilakukan selama ini belum mengacu pada Renop. Rekrutmen dan seleksi dilakukan secara pasif. Perguruan Tinggi hanya menunggu adanya lamaran dosen yang masuk. Hal ini disampaikan oleh informan utama dengan pernyataan sebagai berikut :

“selama ini kita nunggu lamaran yang masuk saja, dulu itu pernah ada usulan memasang iklan ...tapi sampai saat ini belum terlaksana. Kalau sekarang ya sifatnya kita nunggu ada lamaran masuk saja...” (I4)

Pernyataan informan utama sesuai dengan data hasil observasi dokumen. Tidak didapatkan adanya dokumen lowongan pekerjaan dosen.

b. Belum dipatuhinya standar kualifikasi dosen

Perguruan tinggi memiliki standar kualifikasi dosen yang dibutuhkan, tetapi belum sepenuhnya dipatuhi. Hal ini

disampaikan oleh informan dengan pernyataan berikut :

“kualifikasinya ya itu lulus test,...., di sini disebutkan lulus 6 test, jadi ya dinyatakan lulus test gitu...pokoknya lulus test...,trus sekarang kan harus S2..., tapi kemarin ada juga S1 diterima karena cari yang S2 susah..sementara S1 diterima dulu” (I1)

“kualifikasi harusnya ada, selama ini yang biasa dilakukan, kualifikasinya ya S2, tapi kemarin S1 diterima, karena yang ngelamar ya hanya itu.... trus dia pinter, ... prioritasnya dari program A, kalo dari program B sudah pengalaman, ...” (I2)

“kalau standar kualifikasi sebenarnya kan harusnya S2 ya, karena sini jumlahnya kurang, jadi sepertinya masih mengejar kuantitas, standar belum bisa dipenuhi.....nantinya dosen ini kita sekolahkan.(I4)

Pernyataan informan utama sama dengan hasil observasi dokumen. Perguruan tinggi memiliki standar kualifikasi dosen, tetapi standar ini belum sepenuhnya dilaksanakan. Dari hasil observasi dokumen rekrutmen, terdapat penerimaan dosen yang masih bergelar sarjana (S1).

c. **Belum adanya tim pelaksana rekrutmen dan seleksi dosen**

Perguruan tinggi belum memiliki tim khusus untuk pelaksanaan rekrutmen dan seleksi. Hal ini disampaikan oleh informan dengan pernyataan berikut :

“Timnya tidak ada. Setahu saya itu diserahkan bidang akademk. Selama ini yang melakukan wakil ketua bidang akademik , kalo saya hanya diminta masukan, misalnya saat mikro teaching, saya diminta memberi masukan terkait kemampuan mengajar, itu saja.....” (I2)

“Harusnya ada, tapi kita masih belum ada, saat ini masih dalam proses untuk menyusun....” (I3)

Pernyataan informan utama tersebut sesuai dengan hasil observasi dokumen. Tidak ada dokumen tentang tim pelaksana, uraian tugas dan tanggung jawab tim pelaksana, pedoman pelaporan pelaksanaan. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dilakukan oleh pejabat struktural dan bagian kepegawaian yang saat itu ada di tempat.

PEMBAHASAN

Hubungan Pendidikan Berkelanjutan dengan Kinerja Perawat

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara

pendidikan berkelanjutan dengan kinerja perawat di Ruang MPKP RSUD Kab. Temanggung dengan nilai signifikansi 0,000. Penelitian juga mendapatkan data bahwa ada 10,49% perawat tidak mengikuti pendidikan berkelanjutan namun menunjukkan kinerja yang baik.

Penelitian sebelumnya menyimpulkan bahwa pendidikan memiliki hubungan signifikan dengan kinerja Widyaiswara pada Pusdiklatkes Departemen kesehatan Republik Indonesia dengan nilai koefisien korelasi 0,813.² Penelitian lainnya juga menunjukkan hubungan antara pendidikan berkelanjutan dengan kinerja perawat di rumah sakit.^{5,6} Pendidikan berkelanjutan bagi perawat dengan proses yang panjang membentuk karakter yang professional, menyelesaikan masalah dengan landasan kaidah ilmiah kekinian. Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan formal ditujukan kepada pengembangan kecerdasan, kepribadian, bakat, sikap, mental dan kreatifitas.⁷ Pengetahuan yang dimiliki seorang perawat sangat menentukan keberhasilan tugas yang dibebankan kepadanya. Pengetahuan yang tinggi bagi perawat akan menjadikannya mampu melaksanakan semua tugasnya secara efektif dan efisien, sehingga kinerjanya semakin membaik. Pengetahuan seorang perawat menunjukkan potensi yang dimiliki untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya dan

bukan hanya sebagai suatu keinginan yang hanya dilakukan seenaknya atas kemauan diri sendiri.

Perawat perlu dimotivasi agar memiliki semangat dalam melanjutkan pendidikan berkelanjutan serta didukung oleh aksi nyata manajemen keperawatan salah satunya dengan melakukan kerjasama dengan Sekolah Tinggi Ilmu Keperawatan sehingga menciptakan peluang bagi perawat untuk mengikuti pendidikan tersebut.

Hubungan Pelatihan Kompetensi dengan Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan pelatihan kompetensi dengan kinerja perawat di Ruang MPKP RSUD Kab. Temanggung. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,056.

Hasil penelitian terdahulu oleh Ririh⁸ menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang rendah antara pendidikan dan pelatihan dengan peningkatan kinerja perawat di ruang rawat inap RSI Siti Aisyah Madiun. Penelitian Angraeni⁹ menyimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara pelatihan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Liunkendage Tahuna, diperoleh nilai p -value = 0,748 lebih besar dari 0,05. Tidak adanya hubungan antara pelatihan dengan kinerja disebabkan kurangnya pelatihan, pelatihan yang tidak sesuai dengan pekerjaan, pelatihan yang

sifatnya belum menunjukkan perkembangan keilmuan kekinian dan belum menjawab tuntutan kebutuhan pelaksanaan asuhan keperawatan yang lebih kompleks.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai hubungan yang kuat dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat sebesar 34,1%.¹⁰

Pelatihan kompetensi terbanyak meliputi pelatihan MPKP, pelatihan PPGD dan Pelatihan Petugas Kebakaran. Ketiga pelatihan tersebut merupakan pelatihan yang bersifat sangat umum yang tidak secara langsung berhubungan dengan kinerja. Ditemukan juga perawat yang penempatan ruangnya tidak sesuai dengan pelatihan kompetensi yang dimiliki. Proses akreditasi rumah sakit yang menggunakan instrumen tahun 2007 berpotensi kuat turut menyebabkan hal ini terjadi, karena penilaian hanya bersifat administratif dan tidak dibuktikan secara kualitas layanan di ruangan. Penyebab yang lainnya adalah peningkatan masyarakat pengguna kartu layanan kesehatan BPJS sehingga hunian rumah sakit meningkat yang tidak diikuti dengan penambahan sumber daya manusia keperawatan. Penyebab lain adalah perpanjangan STR keperawatan dengan 25 sks tanpa melalui uji kompetensi. Kemudahan tanpa uji kompetensi ini menjadikan perawat berlomba mengikuti pelatihan sebagai bukti administratif dengan

tanpa didasari oleh motivasi untuk peningkatan keterampilan.

Hubungan Bersama dan Hubungan Paling Kuat dengan Kinerja Perawat

Hasil yang menunjukkan hubungan kuat hanya pada variabel pendidikan berkelanjutan dengan nilai Wald 40,011 p value 0.000, sedangkan pada variabel pelatihan kompetensi didapatkan nilai wald 0,000, p value $0.999 > 0.05$. Nilai peluang hubungan pada pendidikan berkelanjutan juga menunjukkan nilai yang lebih tinggi sebesar 0,014 sedang pada pelatihan kompetensi sebesar 0,000.

Hasil penelitian lain menyimpulkan bahwa pendidikan dan latihan, motivasi serta kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja perawat oleh atasan ($pvalue = 0.367 > 0.05$). Safitri¹² dalam risetnya juga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersamaan) maupun parsial dari variabel pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Pekanbaru Medical Centre.¹¹

Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan

demikian juga meningkatkan produktifitas kerja. Pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.¹³

Pelatihan fokus pada pekerjaan saat ini, melibatkan karyawan secara individual, pelaksanaannya dalam jangka waktu yang pendek dengan sasaran perbaikan kekurangan pekerjaan saat ini dengan teknik menunjukkan atau memperlihatkan. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.¹⁴

Pendidikan berkelanjutan merupakan proses pembelajaran dalam waktu yang panjang dengan tujuan pekerjaan saat ini dan yang akan datang dalam lingkup organisasi sehingga orang harus memiliki motivasi yang kuat, serta bersifat holistik⁷. Pendidikan tinggi keperawatan saat ini berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan sehingga lulusan benar-benar menunjukkan sikap profesional, mengetahui pengetahuan keperawatan dalam kadar yang memadai, serta menguasai ketrampilan profesional keperawatan.⁴

Terdapat perbedaan mendasar yang menyebabkan pengaruhnya berbeda terhadap kinerja perawat. Peneliti berpendapat bahwa proses panjang dalam pendidikan berkelanjutan mempunyai potensi dalam membangun karakter perawat sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang profesional serta mengedepankan kepentingan pasien di atas kepentingan pribadi. Perawat yang mengajukan ijin untuk melakukan pendidikan berkelanjutan pasti memiliki motivasi dan semangat sehingga mendapatkan hasil yang maksimal.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis gambaran pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dosen. Penelitian ini menghasilkan 1 tema, yaitu belum optimalnya pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dosen. Tema ini tersusun dari 3 subtema, yaitu belum optimalnya perencanaan rekrutmen dan seleksi dosen, belum dipatuhinya standar kualifikasi dosen, dan belum adanya tim pelaksana rekrutmen dan seleksi dosen.

DAFTAR PUSTAKA

1. Anggraini & Saryono. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Yogyakarta. Nuha Medika. 2013.
2. Baiq Setiani. Kajian SDM dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di

Perusahaan. Jurnal Ilmiah Widya. Volume I Nomor 1 Mei – Juni 2013

3. Basrowi & Suwandi. Memahami Penelitian Kualitatif. Jakarta. Rineka Cipta. 2008.
4. Bessie L. Marquis. Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan. Jakarta. EGC. 2010.
5. Dessler. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Perhanlindo. 2006.
6. Ellyta Yulliyanti. Analisis Proses Rekrutmen dan seleksi pada kinerja Pegawai. Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi. Volume 16 Nomor 3 September – Desember 2009
7. I Komang Wardana. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Graha Ilmu. 2012
8. Ismail Solihin. Pengantar Manajemen. Jakarta. Erlangga. 2009.
9. Jonathan Sarwono. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta. Graha Ilmu. 2006.
10. Lewis. Kinerja Organisasi. Yogyakarta. UGM. 2004.
11. Pemerintah Republik Indonesia. Undang – Undang Guru dan Dosen. 2008.
12. Pemerintah Republik Indonesia. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi. 2014.

13. Permenristek Dikti No.2 tahun 2016 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi nomor 26 tahun 2015
14. Steubert. H.J & Carpenter. *Qualitative Research in Nursing Advancing Humanistic Imperative*. Philadelphia. Lippincoth. 2003.
15. Suyanto. *.Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*. Jakarta, EGC. 2009.
16. Sutrisno Wibowo. *Sistem Rekrutmen dan Jenjang Karir Staf di Perguruan Tinggi Negri*. Yogyakarta. 2010.
17. Wayne Mondy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga. 2008.