

## ANALISIS PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI UNIVERSITAS NUSA CENDANA KUPANG

<sup>1</sup>Leony Ndoen, <sup>2</sup>Yoseba Pulinggomang, <sup>3</sup>Lukas Hattu, <sup>4</sup>Thomas Isliko

<sup>1,2,3,4</sup>Prodi Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Nusa Cendana Kupang – Indonesia

### e-mail:

<sup>1</sup>leonyndoen@staf.undana.ac.id (correspondence author)

<sup>2</sup>yosebap@gmail.com

<sup>3</sup>hattulukas@gmail.com

<sup>4</sup>andreaswelfrid@gmail.com

### ABSTRACT

*The purpose of the research is to ensure the availability of human resources in the future at the University of Nusa Cendana. The research sample is the Faculty of Social Sciences (FISIP) and the Faculty of Teaching and Education Science (FKIP). The method in data analysis is the forecasting technique. The results showed that the qualifications of FKIP and FISIP lecturers matched the target of the Ministry of Education and Culture, which is the percentage of lecturers who have work experience or are certified educators. Indicators of the adequacy of the number of functional positions; professors, head lecturers, and lecturers assigned as the lecturer set by BAN-PT are still below the standard. Lecturer-Student Ratio (RDM) is beyond the ideal conditions. The lecturer entering their retirement in 2022 are high, thus the demand for lectures is high. The limitations of this study were the unavailable completed documentation and the limited scope in two faculties only.*

**Keywords:** Human Resource Planning; Forecasting; Lecturer-Student Ratio

**Diterima (Received) :** 26-07-2022

**Direvisi (Revised) :** 01-12-2022

**Disetujui (Approved) :** 13-01-2023

**Dipublikasi (Published) :** 01-03-2023



©2023 Copyright (Hak Cipta) : Penulis (Authors)

Diterbitkan oleh (Published by) : Program Studi Manajemen, Universitas Nusa Cendana, Kupang – Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi (This is an open access article under license) :

CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

---

## PENDAHULUAN

Sebuah organisasi dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuan memerlukan perencanaan Sumber daya manusia yang efektif. Suatu organisasi, menurut Rivai (2005:35) “tanpa didukung pegawai/karyawan yang sesuai baik segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka organisasi/perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan dimasa yang akan datang”. Yang paling penting dalam setiap organisasi adalah manusia, oleh karena itu dalam suatu organisasi manusia memiliki peran penting yang sangat strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Senada

Bulla dan Scott (1994) berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah proses untuk memastikan bahwa kebutuhan sumber daya manusia dalam organisasi perlu diidentifikasi dan dibuat rencana untuk memenuhi persyaratan tersebut. Boudreau dan Milkovich (1991) menguraikan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah proses mengumpulkan dan menggunakan informasi atas dasar yang dapat dibahas sebagai jumlah sumber daya yang dihabiskan aktivitas personalia.

Suatu lembaga pendidikan memerlukan tahapan perencanaan SDM pendidikan dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang diinginkan. Banghart dan Trull (1973:5) mengemukakan bahwa: *“The need for planning arose with the intensified complexities of modern technological society. Problems such as population, manpower needs, ecology, decreasing natural resources and haphazard application of scientific developments all place demand on educational institutions for solution”*.

John dan Mary dalam Priyono dan Marnis (2008:24) mengemukakan bahwa Perencanaan sumber daya manusia sebagai suatu proses yang berusaha menjamin jumlah dan jenis pegawai yang tepat akan tersedia pada tempat yang tepat pada waktu yang tepat untuk waktu yang akan datang, mampu melakukan hal-hal yang diperlukan agar organisasi dapat terus mencapai tujuannya.

Mondy, Noe dan Premeaux (2006) mendefinisikan bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan proses pengkajian dan penelaahan kebutuhan sumber daya manusia secara sistematis untuk memastikan bahwa sejumlah karyawan yang dibutuhkan dan sesuai dengan persyaratan keahlian yang telah ditentukan dan tersedia pada saat diperlukan. Eric Vetter dalam Jackson dan Schuler (1990) menjelaskan bahwa perencanaan sumber daya manusia (HR Planning) sebagai proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia organisasi dari posisinya saat ini menuju posisi yang diinginkan di masa depan.

Dari beberapa pengertian tadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa perencanaan SDM adalah serangkaian kegiatan atau aktivitas yang dilakukan secara sistematis dan strategis yang berkaitan dengan peramalan kebutuhan tenaga kerja/pegawai dimasa yang akan datang dalam suatu organisasi (publik, bisnis) dengan menggunakan sumber informasi yang tepat guna penyediaan tenaga kerja dalam jumlah dan kualitas sesuai yang dibutuhkan.

Dengan demikian, tujuan perencanaan sumber daya manusia adalah memastikan bahwa orang yang tepat berada pada tempat dan waktu yang tepat, sehingga hal tersebut harus disesuaikan dengan rencana organisasi secara menyeluruh. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Nadsar, dkk (2019) mengemukakan bahwa beban dosen mengajar di Jurusan Manajemen untuk semester ganjil sebanyak 397 SKS dengan beban rata-rata per dosen sebanyak 33 SKS dan beban total semester genap sebanyak 285 SKS dengan beban rata-rata per dosen 24 SKS dan kebutuhan dosen di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UNDIKSHA tahun 2016 sebanyak 17 orang dosen dengan kompetensi untuk mengampu 16 mata kuliah.

Universitas Nusa Cendana (Undana) sebagai institusi pendidikan tinggi merupakan komunitas akademik dan pembelajar yang senantiasa mengutamakan prinsip-prinsip “good university governance” dalam menyelenggarakan tridharma guna mewujudkan daya saing bangsa. Untuk itu, Undana secara sistemik dan berkelanjutan terus melakukan evaluasi diri guna mempelajari kemajuan yang telah dicapai serta mengidentifikasi berbagai kendala yang dihadapi untuk membuat rencana pengembangan selanjutnya secara tepat dan berkelanjutan.

Undana perlu mengetahui posisi strategis yang telah dicapai agar dapat mengantisipasi dan merespon peluang dan tantangan yang sangat dinamis di depan sebagaimana yang diharapkan oleh Ditjen Dikti Kemendikbud maupun standar yang ditetapkan Webometrik. Para Pimpinan berupaya untuk memastikan bahwa mereka telah dan akan memilih sejumlah SDM dalam jumlah yang tepat dan mempunyai kualifikasi tertentu sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang ada pada suatu waktu tertentu untuk menghantar tahapan implementasi rencana strategi Lembaga pendidikan.

Permasalahannya pemberdayaan sumber daya manusia belum mendapatkan perhatian serius dari UPPT (Manajemen), terlihat adanya perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan yang tidak memperhatikan perencanaan dan analisis kebutuhan tenaga kerja, dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1**  
**Jumlah Mahasiswa dan Ratio Dosen- Mahasiswa Undana tahun 2019**

No.	FAKULTAS	Jumlah Mhs	Σ Guru Besar	Dosen Tetap PNS				Ratio Dosen/ Mhs
				S <sub>1</sub>	S <sub>2</sub>	S <sub>3</sub>	Σ	
1.	FKIP	8.910	7	-	147	40	187	1 : 48
2.	FH	2.668	1	-	45	14	59	1 : 45
3.	FISIP	4.584	1	-	85	15	99	1 : 46
4.	FAPERTA	2.575	3	-	51	26	77	1 : 33
5.	FAPET	1.639	4	-	50	22	72	1 : 22
6.	PKM	2.115	-	-	45	12	57	1 : 37
7.	FST	4.975	2	-	134	30	167	1 : 29
8.	FK	414	-	5	27	1	33	1 : 13
9.	FKH	313	1	1	22	3	26	1 : 12
10.	FKP	795	-	-	11	15	26	1 : 30
11.	FEB	2.153	-	-	36	4	42	1 : 51
Jumlah		31.141	19	6	653	182	845	1 : 37

Sumber : Sub. Bagian Reg. dan Statistik BAAKPSI, 2021,  
 Sub Bagian Tenaga Akademik, 2021

Dari Tabel 1 nampak bahwa ratio dosen dan mahasiswa di Universitas Nusa Cendana adalah 1:37 artinya masih dalam batas wajar. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 95/2014, menyatakan bahwa rasio dosen terhadap mahasiswa idealnya, yakni 1:20 untuk bidang eksakta dan 1:30 untuk bidang ilmu sosial, dengan toleransi 50%. Pada Tabel 2, dimana pada lima tahun mendatang ada sekitar 124 orang dosen masuk dalam purna bakti, manajemen Lembaga Pendidikan dalam hal ini Undana harus memperhatikan masalah tersebut karena jika dikaitkan dengan ratio dosen dan mahasiswa untuk lima tahun mendatang maka akan terjadi ketimpangan (1:43) dengan

asumsi jumlah mahasiswa masih tetap. Mengingat betapa pentingnya peran fungsi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan, maka Undana perlu melakukan pengembangan (evaluasi) dan perencanaan terhadap pelaksanaan program-program sumber daya manusia yang telah dikembangkan dalam mencapai tujuan Undana secara keseluruhan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka permasalahan yang perlu ditelusuri adalah sejauh mana ketersediaan SDM pendidikan sebagai proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia yang digunakan dalam pengambilan keputusan dan perumusan kebijakan pendidikan yang diinginkan Universitas Nusa Cendana di masa depan.

**Tabel 2**  
**SDM Undana yang Mencapai Batas Usia Pensiun**

NO.	TAHUN	JUMLAH
1.	2020	27
2.	2021	15
3.	2022	23
4.	2023	21
5.	2025	38
Jumlah		124

Sumber : Sub Bagian Tenaga Akademik, 2021

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan ketersediaan SDM di masa depan agar kegiatan operasional Universitas Nusa Cendana tetap berjalan dengan lancar dan untuk mengetahui tentang penyimpangan yang ada dalam perencanaan Sumber daya manusia di Universitas Nusa Cendana Keutamaan dari penelitian ini ialah pada analisis perencanaan SDM untuk memastikan ketersediaan SDM di masa depan agar kegiatan PBM tetap berjalan dengan lancar dan tujuan Universitas Nusa Cendana sebagai institusi pendidikan dapat terwujud.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Perencanaan

Kelly dan Becker (2000) menjelaskan bahwa perencanaan sebagai suatu upaya yang dilakukan secara rasional untuk menghadapi masa depan. Prajudi Atmosudirjo dalam Usman Husaini (2010:28) menjelaskan bahwa perencanaan adalah perhitungan dan penentuan tentang sesuatu yang akan dijalankan dalam rangka mencapai tujuan tertentu, siapa yang melakukan, bilamana, di mana, dan bagaimana cara melakukannya.

### Sumber Daya Manusia (SDM)

Peranan Sumber Daya Manusia dalam organisasi sangat penting karena sebagai motor penggerak dan pengelola system, agar organisasi dapat berjalan dengan baik. Dalam hal ini SDM dijadikan salah satu indicator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. SDM merupakan asset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya.

Mathis dan Jackson (2016:3) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu rancangan dari berbagai system formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan sesuai dengan keinginan.

Nawawi (2005:37) menjelaskan sumber daya manusia adalah orang yanga bekerja dan berfungsi sebagai asset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung

jumlahnya (kuantitatif), karena SDM merupakan potensi yang menjadi motor penggerak organisasi.

### **Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM)**

Simamora, (2015) menjelaskan bahwa Perencanaan kepegawaian (employment planning) merupakan bagian dari rencana sumber daya manusia secara keseluruhan yang berfokus pada kuantitas dan kualifikasi karyawan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Senada dengan William dan Davis (1996), menjelaskan bahwa perencanaan SDM adalah perencanaan yang sistematis untuk meralamalkan kebutuhan pegawai (demand) dan ketersediaan (supply) pada masa yang akan datang, baik jumlah maupun jenisnya sehingga departemen SDM (HRD = Human Resource Department), dapat merencanakan pelaksanaan rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan aktifitas lainnya dengan baik.

Reilly (1996:4) menjelaskan bahwa perencanaan sumber daya manusia (human resource planning) adalah sebagai *"A process in which organization attempts to estimate the demand for labour and evaluate the size, nature and sources of the supply which will be required to the demand"*. Sebuah proses dimana organisasi berupaya untuk memperkirakan permintaan (kebutuhan) adanya tenaga kerja dan mengevaluasi ukuran, sifat dan sumber-sumber pasokan yang dibutuhkan untuk memenuhi permintaan tersebut.

Mondy dan Noe (2006), menjelaskan bahwa perencanaan SDM adalah proses yang secara sistematis mengkaji keadaan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa jumlah dan kualitas dengan keterampilan yang tepat, akan tersedia pada saat mereka dibutuhkan.

Berdasarkan pengertian tersebut, Cushway (2016) mendeskripsikan adanya beberapa aspek kunci perencanaan SDM itu meliputi:

- Proses sistematis dan terencana sekaligus merupakan bagian dan kesadaran organisasi. Perencanaan SDM bukanlah sebuah peristiwa yang terjadi secara kebetulan.
- Proses yang terjadi terus-menerus karena organisasi beserta tujuannya dan lingkungan dimana organisasi berada senantiasa berubah secara konstan.
- Proses yang berorientasi baik pada jangka pendek maupun jangka panjang. Sekalipun demikian perencanaan SDM menekankan pada kebutuhan perencanaan untuk survival dan pertumbuhan jangka panjang.
- Perencanaan SDM sangat dekat kaitannya, dan oleh karena itu harus diintegrasikan, dengan proses perencanaan perusahaan. Hal ini akan menentukan kebijakan dan prioritas organisasi yang pada gilirannya akan dipengaruhi oleh ketersediaan SDM.
- Penentu kebutuhan SDM dilakukan baik secara kualitatif maupun kuantitatif.
- Tingkat SDM tergantung pada apa yang dapat dihasilkan
- SDM harus berada pada tingkatan sesuai dengan efektifitas organisasi.

### **Tujuan Perencanaan SDM**

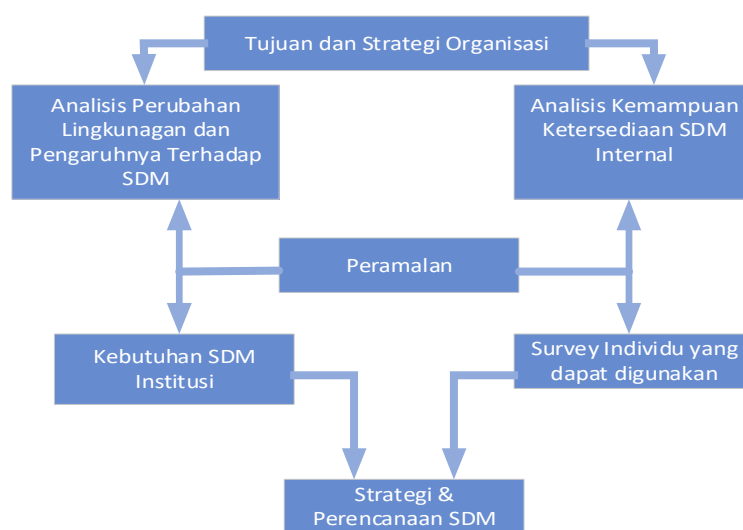
Tujuan perencanaan SDM menurut Stone (2010) adalah untuk meyakinkan atau memastikan bahwa sejumlah pekerja dalam jumlah tertentu yang memenuhi persyaratan telah tersedia pada suatu kurun waktu tertentu. Melalui perencanaan SDM, organisasi dapat mengidentifikasi apa yang harus diperbuat guna memastikan adanya SDM sesuai kebutuhan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Perencanaan SDM dilakukan secara terbuka dan tidak isolatif. Terbuka dalam arti harus dikaitkan dengan keseluruhan

tujuan bisnis perusahaan. Nilai bagi perencanaan SDM terletak pada posisi sebagai bagian integral dan proses perencanaan strategis organisasi.

### Proses dalam Perencanaan SDM

Rivai (2005:33) Menjelaskan bahwa hal pertama yang sebaiknya dan seharusnya dilakukan dalam proses perencanaan tenaga kerja atau pengadaan sumber daya manusia dengan langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen untuk lebih menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja atau karyawan yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat dan pada waktu yang tepat. Ini semua dilakukan dalam rangka mencapai tujuan dan beragam sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Proses perencanaan SDM secara umum menurut Sadarmayanti (2021:33) menjelaskan bahwa proses perencanaan SDM dilakukan dengan urutan sebagai berikut:



(Sumber : Sadarmayanti, 2009:33)

**Gambar 1**  
**Proses Perencanaan SDM**

### Analisis Sebab-sebab Permintaan (*demand*) SDM

Nawawi (2005) menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor yang dijadikan sebab permintaan SDM, yaitu faktor internal, faktor eksternal dan faktor ketenagakerjaan. Handoko (1994) menyatakan bahwa upaya untuk memperkirakan kebutuhan SDM dimasa mendatang dapat dilakukan dengan tekning forecasting, prakiraan (*forecasting*) adalah suatu proses dalam ‘meramalkan’ permintaan (*demand*) dan penawaran (*supply*) terhadap tenaga kerja atau SDM yang dibutuhkan di masa mendatang.

Indikator kualitas layanan bisa dijadikan indicator komposit untuk mengetahui mutu pendidikan tinggi pada tingkat nasional maupun provinsi. Untuk itu, dipilih 5 indikator mutu yang terkait dengan dosen dan tenaga kependidikan yang dianggap paling mempengaruhi mutu pendidikan tinggi:

- 1) persentase kelayakan mengajar dosen menurut status lembaga,
- 2) persentase dosen tetap menurut status lembaga,
- 3) persentase jabatan fungsional menurut status lembaga,

- 4) persentase pensiun dosen menurut status lembaga, jenis kelamin, perbedaan gender, dan indeks paritas gender,
- 5) persentase senioritas dosen menurut status.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif dan bentuk penelitian yaitu survey. Desain penelitian adalah studi kasus, dengan obyek penelitian yaitu Universitas Nusa Cendana (Undana) Kupang. Data yang diperoleh berupa dokumen-dokumen atau menggunakan studi dokumentasi. Sampel penelitian adalah Fakultas Ilmu Sosial (FISIP) dan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP). Dasar penentuan sampel adalah melihat pada animo masyarakat yang masuk pada kedua fakultas tersebut dimana ada kecenderungan meningkat dari tahun ke tahun dan persentasi memasuki purnabakti, dan masa kerja dosen dan tendik rata-rata memasuki masa purna bakti. Metode yang digunakan dalam analisis data dengan teknik peramalan (*forecasting*).

Fokus penelitian bagi peneliti untuk mempermudah dalam melakukan penelitian, dengan tujuan untuk membatasi studi dalam penelitian yang dilakukan khususnya terhadap obyek penelitian agar pembahasan tidak meluas yang dilakukan oleh peneliti adalah :

- 1) persentase kelayakan mengajar dosen menurut status lembaga,
- 2) persentase dosen tetap menurut status lembaga,
- 3) persentase jabatan fungsional menurut status lembaga,
- 4) persentase pensiun dosen menurut status lembaga, jenis kelamin, perbedaan gender, dan indeks paritas gender,
- 5) persentase senioritas dosen menurut status

Metode yang digunakan dalam analisis data menggunakan teknik peramalan (*forecasting*) yaitu dengan meramal kebutuhan tenaga kerja menggunakan pendekatan matematis (kuantitatif). Melakukan *trend analysis*, meliputi *managerial estimates*, atau peramalan dengan menggunakan pertimbangan (opini) pihak manajemen atau UPPS masa mendatang.

Model alur dalam analisis perencanaan SDM dalam penelitian ini menggunakan proyeksikan kebutuhan (*demand/ permintaan*) SDM organisasi di masa depan dan bagaimana permintaan tersebut (*supply*) akan dipenuhi dalam sekumpulan asumsi berupa kebijakan-kebijakan organisasi dan kondisi lingkungan eksternal. Peramalan SDM mencakup:

- 1) Peramalan *demand* tenaga kerja,
- 2) Peramalan *supply* tenaga kerja,
- 3) *Balancing supply and demand*. Model alurnya sebagai berikut:



**Gambar 2**  
**Model Alur Analisis Penelitian**

### Indikator SDM

Indikator layanan pendidikan di FISIP dan FKIP Undana menggunakan lima jenis indikator sebagai berikut:

1. Persentase Kelayakan Mengajar Dosen

Persentase kelayakan mengajar dosen adalah perbandingan antara dosen yang layak mengajar dengan jumlah dosen di setiap jenis atau status fakultas. Layak mengajar dosen dimaksud dalam penulisan ini adalah dosen yang mengajar di program S1 adalah mereka yang berijazah S2 ke atas sedangkan dosen program pascasarjana adalah mereka yang berijazah S3. Namun, dalam analisis ini hanya digunakan ijazah S2 ke atas. Variabel data jenis indikator ini adalah dosen menurut jenis ijazah tertinggi yang dimiliki seperti S1, S2, S3, dan Profesi. Rumus yang digunakan adalah:

$$\% \text{ Kelayakan} = \frac{\text{Jumlah Dosen Ber- ijazah S2 ke atas}}{\text{Jumlah Dosen Seluruhnya}} \times 100$$

Besarnya nilai menunjukkan besarnya dosen yang layak mengajar di setiap fakultas. Makin besar nilai di suatu fakultas berarti dosen yang layak mengajar tersebut makin besar pula. Sebaliknya, makin kecil nilainya berarti dosen yang layak mengajar makin kecil. Idealnya, dosen yang layak mengajar adalah 100% berarti semua dosen memiliki ijazah yang telah sesuai dengan ketentuan berdasarkan UU No .14/2005 (Depdikbud, 2005).

2. Persentase Dosen Tetap

Persentase dosen tetap adalah perbandingan antara dosen tetap dengan jumlah dosen di setiap jenis atau status lembaga. Yang dimaksud dengan dosen tetap adalah dosen yang memiliki surat keputusan (SK) menjadi dosen tetap di suatu lembaga. Variabel data jenis indikator ini adalah dosen menurut status kepegawaian seperti dosen tetap dan tidak tetap. Rumus yang digunakan adalah :



$$\% \text{ Kelayakan} = \frac{\text{Jumlah Dosen tetap}}{\text{Jumlah Dosen Seluruhnya}} \times 100$$

Besarnya nilai menunjukkan besarnya dosen tetap di setiap fakultas. Makin besar nilai di suatu fakultas berarti dosen tetap tersebut makin besar pula. Sebaliknya, makin kecil nilainya berarti makin kecil dosen tetapnya. Idealnya, dosen yang tetap adalah 100% sehingga dosen dapat mengajar dengan lebih baik karena hanya mengajar di satu tempat.

### 3. Persentase Jabatan Fungsional Dosen

Persentase jabatan fungsional dosen adalah perbandingan antara salah satu jenis jabatan fungsional yang sesuai dengan SK yang dimiliki dengan jumlah dosen di setiap jenis atau status fakultas. Variabel data jenis indikator ini adalah dosen menurut jenis jabatan fungsional seperti asisten, lektor, lektor kepala, dan guru besar. Rumus yang digunakan adalah:

$$\% \text{ Dosen JF} = \frac{\text{Jumlah Dosen JF}}{\text{Jumlah Dosen Seluruhnya}} \times 100$$

Keterangan: JF = jabatan fungsional seperti asisten, lektor, lektor kepala, dan guru besar.

Besarnya nilai menunjukkan besarnya porsi jenis jabatan fungsional dosen di setiap fakultas. Makin besar nilai jabatan guru besar di suatu lembaga berarti jenis jabatan fungsional tertentu dosen di fakultas tersebut makin besar pula. Sebaliknya, makin kecil nilai jabatan asisten berarti makin baik. Hal ini menunjukkan dosen makin berkualitas sehingga jabatan fungsionalnya makin meningkat. Belum ada ketentuan berapa nilai yang ideal

### 4. Persentase pensiun dosen

Persentase pensiun dosen adalah perbandingan antara dosen yang akan pensiun dengan jumlah dosen di setiap jenis atau status fakultas. Pensiun dosen dihitung dari usia dosen di atas 60 tahun. Variabel data jenis indikator ini adalah dosen menurut kelompok usia seperti usia di bawah 60 tahun dan di atas 60 tahun. Rumus yang digunakan adalah:

$$\% \text{ Pensiun Dosen} = \frac{\text{Jumlah Dosen Pensiun}}{\text{Jumlah Dosen Seluruhnya}} \times 100$$

### 5. Persentase Senioritas Dosen

Persentase senioritas dosen adalah perbandingan antara dosen yang telah senior dengan jumlah dosen di setiap jenis atau status fakultas. Dosen yang senior adalah dosen yang telah mengajar lebih dari 20 tahun. Variabel data jenis indikator ini adalah dosen menurut kelompok masa kerja seperti 20 tahun atau kurang dan lebih dari 20 tahun. Rumus yang digunakan adalah:

$$\% \text{ Senioritas Dosen} = \frac{\text{Jumlah Dosen Senior}}{\text{Jumlah Dosen Seluruhnya}} \times 100$$

Besarnya nilai menunjukkan besarnya dosen yang senior di setiap lembaga. Makin besar nilai di suatu lembaga berarti dosen yang senior tersebut makin besar pula. Banyaknya dosen senior dapat menunjukkan mutu dosen tersebut karena sudah berpengalaman mengajar. Belum ada ketentuan nilai yang ideal.

### Menghitung Beban Kerja Ideal

Kebutuhan dosen adalah per tahun (2 semester) untuk kegiatan mengajar di depan kelas adalah:

$$\text{JDMK} = \text{RDM} \times \text{JMSKS MK} = \dots \text{ orang}$$

Keterangan :

JDMK = Jumlah Dosen Mata Kuliah

JMSKS MK = Jumlah Mahasiswa (yang wajib mengikuti mata kuliah)

RDM = Rasio Dosen Mahasiswa

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini disajikan hasil penelitian mengenai persentase kelayakan mengajar dosen FKIP dan FISIP Undana seperti yang nampak pada Tabel 3.

**Tabel 3**  
**Presentase Kelayakan Mengajar Dosen FKIP dan FISIP Undana**

No.	Program Studi	Pendidikan		Jenis		Σ Dosen	Jabatan Fungsional									
		S2	%	S3	%		L	P	Prof.	%	Lektor Kepala	%	Lektor	Ass. Ahli	%	
1	2	3	4			5	6	7	8	9						
1	FKIP	130	73,24	55	26,41	190	94	284	5	1,76	70	24,65	110	38,73	97	34,15
2	FISIP	78		20		69	30	99	1	1,01	26	26,26	41	41,41	29	29,29
	<b>Jumlah</b>	<b>208</b>	<b>73,24</b>	<b>75</b>	<b>26,41</b>	<b>190</b>	<b>94</b>	<b>284</b>	<b>5</b>	<b>1,76</b>	<b>70</b>	<b>24,65</b>	<b>110</b>	<b>38,73</b>	<b>97</b>	<b>34,15</b>

Sumber: Data Olahan, 2021

Tabel 3 menunjukkan secara keseluruhan kualifikasi dosen FKIP dan FISIP berdasarkan pendidikan S2 (73,27%) dan S3 (26,41%). Apabila dikaitkan dengan sasaran strategis, indikator, dan target kinerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2020-2024, FKIP dan FISIP Undana telah menyamai apa yang menjadi target Kemendikbud yaitu persentase dosen yang memiliki pengalaman kerja atau tersertifikasi pendidik pada tahun 2021 mencapai 73,24%, dimana kriteria kecukupan sebagai pengampu mata kuliah dengan bidang keahlian yang sesuai dengan kompetensi program studi masih jauh dari standar yang ditetapkan oleh BAN-PT harus memiliki kriteria kecukupan ≥50%, namun kecukupan jumlah dosen tetap berkualifikasi S3 26,41%, masih dibawah standar kecukupan

Pada Tabel 3, persentase jabatan fungsional dosen di program studi FKIP dan FISIP Undana Prof. (1,76%), Lektor Kepala (24,65%), Lektor (38,73%), dan Asisten Ahli (34,15%). Dalam standar kecukupan jumlah dosen jabatan fungsional berkualifikasi guru besar, lektor kepala dan lektor rata-rata adalah 32,51% berarti dosen tetap yang ditugaskan sebagai pengampu mata kuliah dengan jabatan akademik yang ditetapkan

oleh BAN-PT masih dibawah standar. Ketentuan nilai yang ideal yang di keluarkan oleh BAN-PT indikator kecukupan jumlah dosen jabatan fungsional berkualifikasi guru besar, lektor kepala dan lektor adalah  $\geq 70\%$ .

Tabel 4 menunjukkan persentase ratio dosen tetap dan mahasiswa FKIP dan FISIP Undana tahun 2021 telah mencapai rasio yang ideal dengan jumlah mahasiswa yang harus diampu (Rasio Dosen Mahasiswa /RDM).

**Tabel 4**  
**Jumlah Mahasiswa Aktif FKIP dan FISIP Undana dan Ratio Dosen dan Mahasiswa Tahun 2021**

No.	Program Studi	Mahasiswa Aktif	Dosen	Ratio Dosen & Mahasiswa
1	2	3	4	5
1	FKIP	9.714	185	1:53
2	FISIP	4.668	99	1:41
<b>Jumlah</b>		<b>14.382</b>	<b>284</b>	<b>1:51</b>

Sumber : Data olahan, 2021

Standar nasional pendidikan tinggi secara umum mensyaratkan 1:30. Tabel 4 menunjukkan bahwa rata-rata beban standar RDM FKIP dan FISIP Undana berada di atas/melampaui kondisi ideal, yaitu rata-rata 1:51. Jika melihat sebaran RDM dari 2 fakultas tersebut, FKIP 1:53 dan FISIP 1:41, ini mensyaratkan bahwa FKIP dan FISIP Undana berpeluang untuk menambah perekrutan tenaga pendidik baru. Jika dilihat dari sisi kualifikasi RDM, ketentuan nilai RDM yang ideal sesuai standar yang dikeluarkan oleh BAN-PT, rasio jumlah mahasiswa program studi terhadap jumlah DTPS adalah  $15 \leq RMD \leq 25$ .

Tabel 5 menunjukkan persentasi dosen FKIP dan FISIP Undana Pensiun atau purnatugas pada tahun 2022-2025 sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Dosen FKIP Undana Memasuki Pensiun Tahun 2022-2025**

No.	Program Studi	$\Sigma$ Dosen	Masa Purnabakti						Diatas Tahun 2026
			2022	2023	2024	2025	$\Sigma$	%	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	FKIP	185	4	8	4	8	24	13	161
2	FISIP	99	2	4	3	13	22	22	77
<b>Jumlah</b>		<b>284</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>21</b>	<b>46</b>	<b>18</b>	<b>238</b>

Sumber: Hasil pengolahan data, 2021

Hasil penelitian menunjukan persentasi dosen FKIP dan FISIP Undana memasuki purnabakti atau purnatugas pada tahun 2022-2025 rata-rata sebanyak 18%, Kalau lihat sebarannya, dosen yang memasuki purna tugas di FISIP Undana 22% dan FKIP 13%. Dalam lima tahun ke depan diperlukan kebijakan untuk mengatasi kekurangan dosen, karena akan

berimbang pada ratio dosen dan mahasiswa yang ditetapkan BAN-PT. Kalau dikaitkan dengan jumlah mahasiswa dan keadaan dosen lima tahun berikutnya RDM akan naik menjadi 1: 60 atau kenaikan sekitar 12%.

Tabel 6 menyajikan Persentase Senioritas Dosen Persentase Senioritas Dosen FKIP Undana. Masa kerja 20 tahun atau kurang dan lebih dari 20. nampak dosen yang telah mengajar lebih dari 20 tahun sebanyak 139 orang atau 51%, masa kerjanya di bawah 20 tahun adalah 49%.

**Tabel 6**  
**Masa Kerja Dosen Senioritas Dosen FKIP dan FISIP Undana**

No.	Program Studi	Σ Dosen	Masa Kerja Tahun		
			1 - 19	20 - 39	> 40
1	2	3	4	5	6
1	FKIP	185	94	90	1
2	FISIP	99	45	53	1
<b>Jumlah</b>		<b>284</b>	<b>139</b>	<b>143</b>	<b>2</b>

Sumber: Hasil pengolahan data, 2021

Kebutuhan dosen per tahun (2 semester) rata-rata untuk kegiatan mengajar di depan kelas untuk FKIP Undana adalah 183 orang dosen sedangkan FISIP 113 orang dosen. Berdasarkan perhitungan kebutuhan dosen yang ideal per tahun untuk FKIP masih dalam batas kewajaran, akan tetapi untuk lima tahun ke depan masa purna tugas sebanyak 24 orang dosen maka beban mengajar dosen yang ada akan bertambah. Demikian dengan FISIP, kebutuhan dosen yang ideal per tahun dalam batas kurang waktu lima tahun kedepan jumlah dosen yang purna tugas sebanyak 22 orang, masih kurang, bila proyeksi untuk 5 tahun kedepan mengalami kekurangan sebanyak 36 orang dosen. Universitas Nusa Cendana harus memperhatikan akan kebutuhan sumber daya manusia yang memadai dan berkualitas.

## Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan kualifikasi dosen FKIP dan FISIP berpendidikan S<sub>2</sub> 73,27%, S<sub>3</sub> 26,41%, Apabila dikaitkan dengan sasaran strategis, indikator, dan target kinerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2020-2024, FKIP dan FISIP Undana telah menyamai apa yang menjadi target Kemendikbud yaitu persentase dosen yang memiliki pengalaman kerja atau tersertifikasi pendidik pada tahun 2021 mencapai 73,24%, dimana kriteria kecukupan sebagai pengampu mata kuliah dengan bidang keahlian yang sesuai dengan kompetensi program studi standar yang di tetapkan oleh BAN-PT harus memiliki kriterian kecukupan ≥50%. Rata-rata Lektor 38,73%, Lektor kepala 24,65%, Prof. 1,76%, dan Ass. Ahli 34,15%. Dalam standar kecukupan jumlah dosen jabatan fungsional berkualifikasi guru besar, lektor kepala dan lektor rata-rata adalah 32,51% berarti dosen tetap yang ditugaskan sebagai pengampu mata kuliah dengan jabatan akademik yang di tetapkan oleh BAN-PT masih dibawah standar, indikator kecukupan jumlah jabatan fungsional berkualifikasi guru besar, lektor kepala dan lektor adalah ≥70%. Ratio dosen tetap dan mahasiswa (RDM) FKIP dan FISIP Undana berada di atas/melampaui kondisi ideal, yaitu rata-rata 1:53 dan 1:41. Kualifikasi dosen FKIP dan FISIP memasuki purna bakti dengan rentang waktu tahun 2022 s/d tahun 2025 sebanyak 46 orang atau 18%, ke depan diperlukan kebijakan untuk

mengatasi kekurangan dosen, karena akan berimbang pada ratio dosen dan mahasiswa yang ditetapkan BAN-PT. Senioritas dosen dengan jumlah dosen di setiap jenis atau status yang telah mengajar lebih dari 20 tahun menurut kelompok masa sebanyak 139 orang atau 51%, masa kerjanya di bawah 20 tahun adalah 49%. Kebutuhan dosen per tahun rata-rata untuk kegiatan mengajar di depan kelas untuk FKIP 183 dosen dan FISIP Undana 113 dosen. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Rivai (2005:33) yang menjelaskan bahwa organisasi akan bisa melaksanakan operasional dengan baik apabila didukung oleh kebutuhan sumber daya manusia yang memadai dan berkualitas.

## SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil dan pembahasan penelitian maka dapat disimpulkan bahwa kelayakan mengajar dosen menurut status PT, FKIP dan FISIP Undana secara keseluruhan kualifikasi dosen berpendidikan S<sub>2</sub> 70,27%, S<sub>3</sub> 29,73 %, terdiri dari 65,41% dosen laki-laki dan 34,59% orang dosen perempuan. FISIP Undana secara keseluruhan kualifikasi dosen berpendidikan S<sub>2</sub> 79%, S<sub>3</sub> 21 %. Terdiri dari laki-laki 70%, dan perempuan 30.

Kualifikasi dosen menurut jenis jabatan fungsional seperti guru besar, lektor kepala, lektor, dan asisten ahli, Kualifikasi dosen FKIP menurut jenis jabatan fungsional seperti guru besar, lektor kepala, lektor, dan asisten ahli, menunjukkan besarnya porsi jabatan fungsional dosen di program studi paling tinggi adalah Lektor sebanyak 37,30%, Ass. Ahli 36,77%, Lektor Kepala 23,78%, dan Prof. 7,4%. Kualifikasi dosen FISIP menurut jenis jabatan fungsional seperti guru besar, lektor kepala, lektor, dan asisten ahli, menunjukkan besarnya porsi jabatan fungsional dosen di program studi paling tinggi adalah Lektor 41,41%, Ass. Ahli 29,29%, Lektor Kepala 26,26%, dan Prof. 9,9%.

Ratio Mahasiswa dan Dosen FKIP Undana, prodi PLS 1:132, prodi PGSD 1:77, Prodi Bahasa Indonesia 1:65, Prodi geografi 1:62, prodi ekonomi 1:60, Prodi bimbingan konseling 1:59, prodi Teknik Bangunan dan PPKN 1:57. Prodi Sejarah 1:54, Prodi PAUD dan Prodi Bahasa Inggris 1:46, PENJASKES 1:42, Prodi Teknik Mesin 1:39, Prodi Biologi 1:38, Prodi Kimia 1:36, dan Prodi Fisika 1:27. RDM FISIP Undana berada di atas/melampaui kondisi ideal, yaitu rata-rata 1:41, melihat sebaran RMD dari 5 prodi di FISIP Undana, prodi Ilmu Komunikasi 1:59, prodi Ilmu Politik 1:54, Prodi Administrasi Negara dan Sosiologi 1:46, Prodi Administrasi Bisnis 1:45.

Kualifikasi dosen FKIP Undana memasuki purna bakti tahun 2022 adalah 6,99%, tahun 2023 ada 4,30%, dan tahun 2024 ada 3,23%. Kualifikasi dosen FISIP Undana memasuki purna bakti pada tahun 2025 ada sebanyak 13 orang dosen atau 13%, tahun 2024 ada 3 orang dosen (3%) dan tahun 2023 4 orang dosen atau 4% dan pada tahun 2022 ada 2 orang dosen 2%.

Dosen FKIP Undana yang telah mengajar lebih dari 20 tahun sebanyak 91 orang atau 49,19%, dosen yang masa kerjanya di bawah 20 tahun adalah 50,81%. Dosen FISIP Undana yang telah mengajar lebih dari 20 tahun sebanyak 53 orang atau 53,53%, dosen yang masa kerjanya di bawah 20 tahun adalah 46 orang 46,46%.

Kebutuhan dosen per tahun (2 semester) rata-rata untuk kegiatan mengajar di depan kelas data tahun 2019/2020 adalah 183 orang. Hasil penelitian berdasarkan perhitungan kebutuhan dosen yang ideal per tahun untuk FKIP masih dalam batas kewajaran, akan tetapi untuk 5 tahun ke depan mengingat masa purna tugas sebanyak 24 orang dosen maka beban mengajar dosen yang ada akan bertambah, membutuhkan tambahan sebanyak 24 orang.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah kesulitan untuk mengumpulkan data pencatatan dokumentasi karena data dokumentasi tidak tersedia secara lengkap. Disamping itu penelitian masih dalam lingkup dua fakultas sehingga belum mengungkap

kebutuhan dosen secara keseluruhan karena pengadaan dosen ada pada tingkat Rektorat bukan di Fakultas atau Jurusan, sehingga kedepan penelitian diharapkan dikembangkan pada tingkat Rektorat

Berdasarkan simpulan penelitian maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Dengan melihat data SDM tenaga pendidik FKIP dan FISIP Undana kelayakan mengajar dosen dengan syarat minimal S2 sudah memenuhi, perlu diperhatikan sesuai dengan Indikator Kinerja Utama yang dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, kualifikasi kelayakan dosen mengajar adalah S3. Oleh karena itu Undana perlu memperhatikan syarat kecukupan mengajar di perguruan tinggi, khususnya FKIP dan FISIP.
- 2) Kualifikasi dosen FKIP dan FISIP Undana menurut jenis jabatan fungsional seperti guru besar, lektor kepala, lektor, dan asisten ahli, menunjukkan perbedaan yang cukup tinggi. Undana khususnya FKIP dan FISIP harus memperhatikan dan perlu peningkaan jabatan fungsional dosen sehingga kecukupan jumlah dosen jabatan fungsional berkualifikasi guru besar, lektor kepala dan lektor terpenuhi
- 3) Ratio Mahasiswa dan Dosen FKIP dan FISIP Undana menunjukkan bahwa besaran beban mengajar yang harus ditanggung oleh dosen berada di atas/melampaui Standar nasional 1:30. Perlu penambahan tenaga pendidik di FKIP dan FISIP.
- 4). Dosen FKIP dan FISIP Undana memasuki purna bakti tahun 2022 s/d 2025, cukup besar perlu adanya rekrutmen tenaga pendidik untuk 4 tahun ke depan.
- 5). Senioritas dosen FKIP dan FISIP Undana yang telah mengajar lebih dari 20 tahun keatas sangat tinggi maka memasuki purnabakti juga tinggi, sesuai dengan poin 4 diatas maka perlu dilakukan regererasi dengan merekrut tenaga pendidik
- 6). Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap seluruh fakultas di Universitas Nusa Cendana, karena penelitian ini hanya mengambil dua fakultas yaitu FKIP dan FISIP sebagai obyek penelitian

## DAFTAR RUJUKAN

- Banghart, F. W dan Trull, A. (1973). *Education Planning*. New York: The Macmillan Company.
- Bulla, D.N., & Scott, P.M. Bulla, D.N., & Scott, P. M. (1994). *Manpower requirement forecasting: A case example in (eds) Ward, TP Bechet & Tripp, Human Resource forecasting and modeling, The Human Resource Planning society, New York.*
- Cushway, B. (2016). *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: PT. Gramedia
- Depdikbud. 2015. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Cetakan ke 2. Jakarta: Sinar Grafika.
- Handoko, H. (2002). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan XIV. BPFE-Yogyakarta
- Jackson, S.E., & Schuler, & W. (1990). *Human Resource Planning: Challenges for Industrial/Organization Psychologists*. West Publishing Company.
- Kelly, E. D. dan Becker, B., (2000). *Community Planning: An Introduction to the Comprehensive Plan*. Island Press.
- Kementerian Pendidikan Nasional. 2010. *Rencana Strategis Kementerian Pendidikan Nasional 2010-2014*.

- Kementerian Pendidikan Nasional. 2020- Statistik Perguruan Tinggi 2020/2024. Jakarta
- Boudreau, J. W., & Milkovich, T.G. (1993). *Human resource management* (Praha (ed.)). Grada Publishing.
- Mathis R. L. & Jackson, J. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta
- Mondy, W. R., & Noe, R. M. (2006). *Human Resource Management* (Pearson ed). Jurnal Manajemen Indonesia Vol. 4 No. 1 (2016) - Articles
- Nadzar, dkk. Analisis Kebutuhan Dosen Di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Undiksha, (2016)-Articles
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisastro, W, *Manajemen Pemerintahan*, Yayasan Penerbit Adm, Jakarta, 1985. Resource Planning society, New York.
- Pusat Data dan Informasi Pendidikan. 2008. *Indikator Pendidikan*. Jakarta.
- Priyono, M.(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher,
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi*. Raja Grafindo Persada.
- Reilly, P. (1996). "Human Resource Planning: An Introduction". IES Co-operative Research Programme, The Institute for Employment Studies. Mantell Building University of Sussex Brighton. US.
- Sabrina. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Umsu Press, Medan 2021
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora, H (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Stone D, N., Stephanie, M., and Bryant, B. W. (2010). *Why Are Financial Incentive Effects Unreliable? An Extension of Self-Determination Theory. Behavioral Research In Accounting, 2*.
- Usman, H. (2010). *Perencanaan SDM*. Gajah Mada University Press.
- Werther, WiB & Keith D., (1996). *Human Resources and Personnel Management*. New York: Me Graw - Hill, Inc.