

SISTEM REKRUTMEN DOSEN FAKULTAS KEDOKTERAN DI UNIVERSITAS ABULYATAMA ACEH BESAR

Oleh: Erly Mauvizar¹

ABSTRAK

Keberhasilan institusi pendidikan dalam mengembangkan misinya sangat ditentukan oleh peningkatan kualitas mutu hasil kerja institusi pendidikan seperti tenaga pendidikan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan: observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan berpedoman pada langkah – langkah penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) sistem rekrutmen yang dilaksanakan Fakultas Kedokteran di Universitas Abulyatama dilaksanakan berdasarkan perencanaan kebutuhan dengan cara menganalisis kebutuhan, melakukan verifikasi berkas dan pemanggilan oleh Badan Administrasi Umum (BAU) dan kepegawaian, (2) kriteria rekrutmen dosen Fakultas Kedokteran di Universitas Abulyatama memiliki ijazah S2 pendidikan kesehatan/spesialis dokter, telah lulus Ujian Kompetensi Dokter Indonesia (bagi dokter), memiliki kemampuan berbahasa inggris, IPK 2.75, memiliki pengalaman mengajar di PT/ sederajat, atau memiliki pengalaman sebagai praktisi sesuai bidang ilmunya minimal 2 tahun, dan usia maksimum 45 tahun, (3) proses penyeleksian dilakukan melalui kegiatan seleksi administrasi dan ujian tertulis, serta dilakukan tes khusus dalam bentuk wawancara, pengangkatan dosen dilaksanakan dalam dua kriteria yaitu dosen tetap dan dosen dengan masa kontrak, Dosen tetap dituntut untuk bekerja penuh waktu.

Kata kunci : *Sistem, kriteria, proses penyeleksian.*

A. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sector penting dari proses pembangunan nasional yang turut meningkatkan kualitas sumber daya manusia suatu Negara. Sumber daya terpenting suatu Negara adalah sumber daya manusia (SDM), yaitu: orang-orang yang memberikan tenaga, bakat kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan serta mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Universitas sebagai lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk keberhasilan universitas itu sendiri.

Keberhasilan institusi pendidikan dalam mengembangkan misinya sangat ditentukan oleh peningkatan kualitas mutu hasil kerja institusi pendidikan seperti tenaga kependidikan.

¹ Dosen Akademi Teknik elektromedik, Kupula Banda Aceh, email: erlycher@gmail.com

Undang-Undang Republik Indonesia No.20 tahun 2003 Sistem Pendidikan Nasional (SIDIKNAS) Pasal 40 ayat 2, Dosen sebagai tenaga kependidikan memiliki kewajiban sebagai berikut: (a) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis, (b) mempunyai komitmen secara professional untuk meningkatkan mutu pendidikan, (c) memberikan teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Dengan memiliki kewajiban yang telah dirumuskan di atas, ketika dosen memasuki ruang kelas, dosen dapat menciptakan suasana pendidikan yang menyenangkan dan kreatif sehingga anak didiknya pun menjadi lebih termotivasi dan aktif dalam mengikuti kegiatan proses belajar mengajar. Selain itu, seorang dosen juga memiliki kewajiban untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan yaitu dengan memiliki kemampuan baik secara jasmani dan rohani agar pengajaran yang akan diberikan kepada anak didiknya dapat dilaksanakan dengan baik dan lancar serta memiliki implikasi yang positif terhadap hasil pembelajaran, dan dapat menjaga nama baik lembaga, serta profesi yang ia geluti sehingga guru tersebut dapat menjalankan kewajibannya dengan penuh rasa tanggung jawab. Di masa depan dibutuhkan guru (dosen) yang sungguh punya kreativitas, kritis, terbuka dalam masyarakat dan dapat berpikir terhadap persoalan pendidikan yang ada.²

Dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat berkaitan erat dengan masalah Sumber Daya Manusia, oleh karena itu proses rekrutmen sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting sekali dan hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif yaitu mengenai informasi yang akurat dan berkelanjutan tentang jumlah dan kualifikasi yang diperlukan untuk berbagai bidang pekerjaan dan untuk pengembangan dan pencapaian tujuan sebuah lembaga pendidikan. Tentu saja rekrutmen yang dilakukan haruslah sesuai dengan kebutuhan sekolah, dan persyaratan yang ditentukan oleh sekolah, agar rekrutmen yang dilakukan tidak hanya sekedar mengisi kekosongan pegawai atau sekedar mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang biasa saja, tetapi sumber daya manusia (SDM) yang berdedikasi dan profesional di bidangnya sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan sekolah tersebut.

Fakultas Kedokteran Universitas Abulyatama adalah Fakultas yang sangat diminati oleh masyarakat, karena merupakan salah satu Fakultas yang sangat menjanjikan yang dimiliki oleh Universitas tersebut. Hal ini dapat dilihat dari peminat yang cukup signifikansi untuk

² Rivai, Veithzal & Murni, Sylviana. *Education Management, analisis, teori dan praktek*. Jakarta: Rajawali Press. 2010. Hlm. 900

mendapatkan pendidikan di Fakultas tersebut, namun demikian tidak ditunjang oleh jumlah pendidik yang memadai. Oleh karena itu pihak universitas melakukan rekrutmen dosen untuk mendapatkan sumber daya manusia yang handal.

B. KAJIAN KEPUSTAKAAN

1. Pengertian Rekrutmen

Penarikan (*recruitment*) adalah masalah penting dalam pengadaaan tenaga kerja. Jika penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih terbaik dari yang baik. Pada hakikatnya rekrutmen merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan.³ Maka dapat dikatakan rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang mampu untuk dipekerjakan.⁴

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat dipertegaskan bahwa rekrutmen adalah sebuah cara, perbuatan merekrut atau pemilihan dan pengangkatan orang untuk mengisi lowongan atau peran tertentu dalam sistem sosial berdasarkan sifat dan status tertentu pula.

2. Sistem Rekrutmen

Sistem merupakan sesuatu yang terdiri dari unsur-unsur yang berkaitan. Sistem adalah setiap sesuatu yang terdiri dari atas objek-objek, atau unsur-unsur, atau komponen-komponen yang bertata-kaitan dan bertata hubungan satu sama lain sedemikian rupa sehingga unsur-unsur tersebut merupakan suatu kesatuan pemrosesan atau pengolahan yang tertentu.⁵

Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa rekrutmen merupakan sekumpulan unsur yang menyusun suatu kegiatan secara skematis dalam proses rekrutmen. Proses rekrutmen perlu dilaksanakan, di mana rekrutmen merupakan suatu proses untuk merencanakan prospek pendidikan masa depan. Langkah awal untuk proses rekrutmen adalah dengan menetapkan dasar-dasar calon karyawan. Dasar-dasar rekrutmen calon karyawan harus di tetapkan lebih dahulu supaya pelamar yang memasukan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatinya. Dasar rekrutmen harus berpedoman kepada spesifik pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.⁶

³ Sutirno, Edy.. *Majamenen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Perdana Media. 2011. Hlm. 45

⁴ Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara. 2010. Hlm. 79

⁵ Tim Administrasi Pendidikan UPI. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 2010. Hlm.167

⁶ Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara. 2011. Hal

3. Perencanaan Kebutuhan

Perencanaan meliputi kegiatan menetapkan apa yang ingin dicapai, bagaimana mencapai, berapa lama, berapa orang yang diperlukan dan berapa banyak biaya. Perencanaan sumber daya manusia memuat tentang proses pengadaan tenaga kerja di mana kualitas dan jumlah orang yang akan diangkat atau dipekerjakan harus ditentukan”.

Perencanaan adalah sasaran untuk bergerak dari keadaan masa kini kesuatu keadaan dimasa yang akan datang sebagai suatu proses yang menggambarkan kerja sama untuk mengembangkan upaya peningkatan organisasi secara menyeluruh. Perencanaan sebagai proses penyusunan berbagai keputusan yang akan dilakukan pada masa yang akan datang untuk mencapai tujuan yang ditentukan.⁷

Dalam perencanaan sumber daya manusia ada tiga unsur perencanaan sumber daya manusia yaitu:

- a. Bagaimana memproyeksikan kesempatan kerja (menyangkut: macam, lokasi, jumlah dan metodologi)
- b. Bagaimana memproyeksikan angkatan kerja diberbagai sector
- c. Mengkaitkan/menyesuaikan pertumbuhan kesempatan kerja dengan pertumbuhan angkatan kerja⁸

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat di artikan bahwa kebutuhan atau permintaan akan dosen oleh suatu fakultas atau universitas merupakan bagian dari ramalan kebutuhan fakultas atau universitas itu untuk masa yang akan datang. Ramalan akan kebutuhan dosen ini bukan hanya sekedar menambah kuantitas tetapi juga menginginkan terdapat kualitas yang bisa mendukung kemajuan fakultas atau universitas.

4. Analisi Kebutuhan

Salah satu prinsip dalam rekrutmen adalah mendapatkan calon personil yang sesuai dengan kebutuhan. Prinsip tersebut harus dirancang sedemikian rupa untuk mendapatkan calon personil yang sesuai dengan kebutuhan.⁹

Proses analisis dilakukan dengan membandingkan antara sumber daya yang ada dilembaga pendidikan dan proyeksi empat tahun ke depan.

Dalam melakukan suatu perencanaan rekrutmen faktor yang terpenting adalah menentukan jumlah dan kualitas pegawai yang diperlukan dalam suatu organisasi.

⁷ Sagala, Syaiful. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta. 2012. Hal 47

⁸ Barthos, Basir. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: Bumi Aksara. 2009. Hal 33

⁹ Bafadal, Ibrahim. (2009). *Peningkatan Profesional Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara. 2009. Hlm. 23

5. Analisis Pekerjaan

Kegiatan analisis pekerjaan merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi, karena berbagai tindakan dalam pengelolaan sumber daya manusia tergantung pada informasi tentang analisis pekerjaan yang telah dilakukan.

Analisis pekerjaan adalah usaha sistematis dalam mengumpulkan, menilai dan mengorganisasi semua jenis pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi. Maka dengan demikian dengan analisis pekerjaan dapat diketahui:

1. tugas dan tanggung jawab,
2. syarat-syarat tenaga kerja yang dapat mengisi lowongan pekerjaan kosong,
3. jumlah karyawan yang dibutuhkan perusahaan,
4. dasar dan prosedur seleksi yang dilakukan,
5. sumber-sumber tenaga kerja dan cara-cara penarikannya.¹⁰

Dari uraian tersebut di atas dapat diartikan bahwa analisis pekerjaan akan mudah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dilakukan sehingga akan memberikan gambaran terhadap sesuatu jabatan.

6. Uraian Pekerjaan

Ketentuan yang dituangkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 72 dijelaskan bahwa, Dosen merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan tugas tambahan, serta melakukan pengabdian kepada masyarakat. Selain itu dalam menjelaskan uraian pekerjaan harus jelas dan persepsinya mudah dipahami, serta menguraikan hal-hal berikut:

1. identifikasi jabatan, yakni memberikan nama jabatan, seperti rektor, dekan, dosen dan kabag administrasi,
2. hubungan tugas dan tanggung jawab, secara nyata diuraikan secara terpisah agar jelas diketahui,
3. standar wewenang dan pekerjaan, yakni kewenangan dan prestasi yang harus dicapai oleh setiap pejabat harus jelas,
4. syarat kerja harus diuraikan dengan jelas, seperti alat-alat, mesin-mesin dan bahan baku yang akan dipergunakan untuk melakukan pekerjaan tersebut,
5. ringkasan pekerjaan atau jabatan,
6. penjelasan tentang jabatan di bawah dan di atasnya.

¹⁰ Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara. 2011. Hal 174

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa uraian pekerjaan menguraikan identifikasi pekerjaan, syarat kerja, ringkasan pekerjaan atau jabatan, standard an wewenang pekerjaan dan hubungan pekerjaan dengan aspek-aspek tertentu.

7. Sumber-Sumber Rekrutmen.

Proses rekrutmen hendaknya perlu memperhatikan sumber-sumber yang dapat dijadikan wahana, yaitu meliputi sumber internal dan sumber eksternal. Sumber internal adalah sumber yang didapat dari dalam organisasi tersebut.

Mencari calon pekerja dari dalam adalah memanfaatkan sumber-sumber atau cara yang sudah tersedia di dalam organisasi sebelum mencarinya diluar atau keluar perusahaan.

Sedangkan sumber eksternal adalah sumber untuk mendapatkan karyawan dari luar perusahaan yang memiliki bobot atau kualifikasi tertentu.¹¹

8. Persyaratan Menjadi Dosen

Menurut Pasal 31 Undang-Undang Nomor. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, “pendidik pada pendidikan tinggi memiliki kualifikasi pendidikan minimum:

1. Lulusan program magister (S2) untuk program sarjana (S1)
2. Selain kualifikasi pendidik sebagaimana dimaksudkan pada ayat (1) pendidik pada program profesi harus memiliki sertifikasi kompetensi setelah sarjana sesuai dengan tingkat dan bidang keahlian yang diajarkan yang dihasilkan oleh perguruan tinggi.

Dosen dapat dikategorikan sebagai pekerjaan khusus multi talenta dan keterampilan paripurna yang dilaksanakan berdasarkan prinsip;

1. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
2. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealism;
3. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan dan akhlak mulia;
4. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas;
5. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas professional¹²

Dari kualifikasi yang telah dirumuskan di atas bahwa seorang dosen wajib memiliki kualifikasi akademik yaitu telah menyelesaikan program magister, serta memiliki kompetensi pedagogik, Kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.

¹¹ Sutirno, Edy. *Majamenen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Perdana Media. 2011. Hal 46

¹² Arwildayanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi*. Bandung: Alfabeta. . 2011. Hal 11

9. Proses Penyeleksian

Proses seleksi ini penting karena melalui proses ini akan diperoleh dosen yang mempunyai kemampuan yang tepat, sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi.

Dalam melakukan seleksi dosen dibutuhkan proses dan langkah-langkah untuk mendapatkan dosen yang sesuai. Langkah-langkah dalam proses seleksi ini adalah sebagai berikut: 1) Penerimaan pendahuluan pelamar, 2) Tes-tes seleksi, 3) Wawancara seleksi, 4) Pemeriksaan referensi-referensi, 5) Tes Kesehatan, 6) Wawancara akhir, 7) Keputusan penerimaan.¹³

Langkah terakhir dalam proses seleksi adalah pengambilan keputusan tentang lamaran yang masuk, siapapun yang pada akhirnya mengambil keputusan atas lamaran yang diterima, apakah ditolak atau diterima.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa setelah mengevaluasi para calon dosen, maka pihak manajer dapat mengambil keputusan akhir dari tahap seleksi yang dilalui oleh pelamar, apakah pelamar tersebut diterima atau ditolak untuk bekerja di organisasi tersebut.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian tentang sistem rekrutmen ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Di mana instrument utamanya adalah peneliti sendiri. Pendekatan ini didasarkan atas pertimbangan bahwa hendak dicari adalah data yang akan memberikan gambaran dan melukiskan realitas sosial yang konkrit tentang Sistem Rekrutmen Dosen Fakultas Kedokteran di Universitas Abulyatama. Penelitian ini mengembangkan pertanyaan dasar tentang apa dan bagaimana kejadian itu terjadi, siapa yang terlibat dalam kejadian tersebut, kapan terjadinya dan di mana tempat kejadiannya¹⁴. Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Abulyatama Aceh Besar.

subjek penelitian ini adalah pihak internal Universitas sebagai berikut: dekan FK-Unaya, pegawai personalia, dosen serta pihak yayasan Abulyatama.

Pentingnya sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain¹⁵.

¹³ Notoatmojo, Soekidjo. (2009). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta. 2009. Hlm.108

¹⁴ Satori, Djam'an & Komariah, Aan. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta. 2010. Hlm. 23

¹⁵ Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2012. Hlm. 157

Variabel penelitian ini terdiri dari satu variabel bebas yaitu dosen fakultas kedokteran dan satu variabel terikat yaitu sistem rekrutmen. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik wawancara, teknik observasi dan teknik dokumentasi. Teknik penelitian ini memfokuskan pada pengungkapan mengenai sistem rekrutmen dosen fakultas kedokteran di Universitas Abulyatama Aceh Besar. Instrumen penelitian dalam penelitian kualitatif adalah pedoman wawancara dan pedoman observasi. Analisis data dalam penelitian kualitatif ini dilakukan dengan cara menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data (mereduksi data), merangkum hal-hal pokok (display data) dan penarikan kesimpulan (verifikasi data).

D. HASIL PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan dari hasil wawancara dan observasi yang dikembangkan peneliti dapat dianalisis bahwa sistem rekrutmen dosen ini bertujuan untuk mendapatkan dosen yang profesional dan memiliki kualifikasi yang baik. Hasil wawancara mengenai proses pelaksanaan rekrutmen, standar seleksi rekrutmen dan syarat-syarat untuk menjadi dosen.

1. Pembahasan

Penelitian ini terdiri atas pertanyaan-pertanyaan penelitian yaitu Bagaimanakah sistem rekrutmen dosen, bagaimanakah kriteria rekrutmen dosen dan bagaimanakah proses penyeleksian dosen fakultas kedokteran di Universitas Abulyatama Aceh Besar.

Proses rekrutmen yang dilakukan Fakultas Kedokteran Universitas Abulyatama sudah sesuai dengan protap yang diterapkan atau yang dikeluarkan oleh Rektor Universitas Abulyatama. Dalam melakukan proses rekrutmen, para panitia yang terlibat dalam rekrutmen calon dosen, mereka berpedoman kepada Surat Perintah Rektor, dari temuan di lapangan, Standar Operasional Prosedur Rekrutmen, yang merupakan pedoman dalam melakukan rekrutment merupakan dalam bentuk Surat Perintah Rektor, dengan mengikuti standar penerimaan pegawai yaitu :

- a. Analisis kebutuhan
- b. *Requierement* (Persyaratan dan Kompetensi) yang dibutuhkan
- c. Psikotes
- d. Tes Kemampuan sesuai bidang masing-masing (*Micro Teaching* atau sejenis lainnya)
- e. Wawancara dengan yayasan, Rektor, Wakil Rektor bidang terkait, Wakil Rektor II dan Bagian Fakultas/Prodi pengguna SDM tersebut.

Dalam menentukan kebutuhan dosen Fakultas Kedokteran di Universitas Abulyatama menerapkan beberapa langkah-langkah dalam melakukan perencanaan kebutuhan yaitu berdasarkan analisis kebutuhan, di mana mengacu pada jumlah rasio mahasiswa dan jumlah mata kuliah. Setelah itu membuat spesifikasi orang atau menetapkan persyaratan minimum untuk mendapatkan dosen yang sesuai dengan harapan yayasan.

Pendidikan dokter merupakan syarat utama dalam kualifikasi seleksi calon dosen pada FK Unaya. Dengan mempertimbangkan fungsi dosen yang amat berat dan begitu kompleks dalam membawa peserta didik kearah yang diinginkan, maka memerlukan latar belakang pendidikan yang memadai, yaitu minimum S2 pendidikan kesehatan. Standar Nasional Pendidikan, pendidik pada pendidikan tinggi memiliki kualifikasi pendidikan minimum:

- 1) Lulusan program magister (S2) untuk program sarjana (S1).
- 2) Selain kualifikasi pendidik sebagaimana dimaksudkan pada ayat (1) pendidik pada program profesi harus memiliki sertifikasi kompetensi setelah sarjana sesuai dengan tingkat dan bidang keahlian yang diajarkan yang dihasilkan oleh perguruan tinggi.¹⁶

Secara umum seleksi dosen Fakultas Kedokteran Universitas Abulyatama yang dilaksanakan pada *tahap pertama* adalah seleksi kelengkapan administrasi. Pada tahap ini syarat yang diseleksi adalah keaslian ijazah yang dibuktikan dengan adanya legalisir. Hal tersebut disyaratkan bahwa Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.¹⁷

Penyeleksian harus berdasarkan atas seleksi yang mengutamakan mutu calon dosen yang dibuktikan oleh skor tes seleksi dengan menggunakan perangkat instrument yang standard an teruji.

Psikotes dan tes mengajar dapat dijadikan suatu instrument khusus untuk rekrutmen dosen, namun hal tersebut tidak dilakukan dalam penyeleksian Fakultas Kedokteran di Universitas Abulyatama kecuali wawancara yang terpadu dan focus.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemui di lapangan dan pembahasan penelitian ini, maka dalam sistem rekrutmen dosen Fakultas Kedokteran di Universitas Abulyatama pada

¹⁶ *Undang-Undang Guru dan Dosen nomor 14 tahun 2005*. Pasal 31 Nomor 19. Jakarta: Sinar Grafika

¹⁷ *Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 Pasal 42 Ayat 1. tentang SISDIKNAS*. Jakarta: Sinar Rosdakarya.

dasarnya sudah dilaksanakan sebagaimana yang diharapkan. Dari penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem rekrutmen yang dilaksanakan di Fakultas Kedokteran Universitas Abulyatama dilaksanakan berdasarkan perencanaan kebutuhan dengan cara menganalisis kebutuhan. Implementasi program dilakukan dengan pembentukan panitia rekrutmen yang terdiri dari kepala badan administrasi, Dekan, Wakil dekan, Rektorat dan Yayasan. Langsung selanjutnya penetapan kebutuhan, identifikasi kriteria, sosialisasi melalui media cetak,
2. Kriteria rekrutmen dosen Fakultas Kedokteran di Universitas Abulyatama memiliki ijazah minimal S2 bidang kesehatan/spesialis dokter, IPK minimal 2,75, telah mengikuti Ujian Kompetensi Dokter Indonesia (bagi Dokter), memiliki pengalaman mengajar, dan usia maksimum 45 tahun.
3. Secara umum proses penyeleksian dilakukan melalui kegiatan seleksi administrasi dan ujian tertulis, serta dilakukan tes khusus dalam bentuk wawancara. Pengangkatan dosen dilakukan dengan dua kriteria yaitu dosen tetap dan dosen dengan masa kontrak. Dosen tetap dituntut untuk bekerja penuh waktu.

2. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, terdapat beberapa saran terhadap sistem rekrutmen dosen Fakultas Kedokteran Universitas Abulyatama Aceh:

1. Sudah saatnya sebuah Universitas membuat perencanaan rekrutmen yang baik dan matang dengan melibatkan pihak yang berkompeten, alangkah baiknya dilakukan oleh tim khusus yang independen dari pihak Universitas dan Yayasan yang ahli dibidang pendidikan, sehingga objektifitas dan realibitas hasil rekrutmen dapat dipertanggungjawabkan.
2. Sehubungan dengan kriteria dosen maka diharapkan pada pihak Universitas agar lebih focus untuk merekrut dosen yang telah menyelesaikan pendidikan S2 bidang kesehatan, Spesialis dokter, sehingga kualitas dosen yang diharapkan akan meningkatkan mutu pendidikan. Demikian juga dalam pembentukan tim atau kepanitian agar dapat dikeluarkan surat keputusan kepanitian rekrutmen.
3. Mekanisme seleksi dosen melalui interview dan tes mengajar yang sudah diatur dalam peraturan kepala badan pegawai Negara no. 30 tahun 2007, maka diharapkan pada pada Fakultas Kedokteran Universitas Abulyatma agar dapat mengimplementasikan secepatnya.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Rivai, Veithzal & Murni, Sylviana. *Education Management, analisis, teori dan praktek*. Jakarta: Rajawali Press. 2010
- Sutirno, Edy.. *Majamenen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Perdana Media. Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara. 2010. Tim Administrasi Pendidikan UPI. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 2010.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara. 2011.
- Sagala, Syaiful. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta. 2012.
- Barthos, Basir. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: Bumi Aksara. 2009.
- Bafadal, Ibrahim. (2009). *Peningkatan Profesional Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara. 2009.
- Hasibuan, Malayu S.P . *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara. 2011.
- Sutirno, Edy. *Majamenen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Perdana Media. 2011. Arwildayanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi*. Bandung: Alfabeta. . 2011.
- Notoatmojo, Soekidjo. (2009). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta. 2009.
- Satori, Djam'an & Komariah, Aan. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta. 2010.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2012.
- Undang-Undang Guru dan Dosen nomor 14 tahun 2005. Pasal 31 Nomor 19. Jakarta: Sinar Grafika
- Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 Pasal 42 Ayat 1. tentang SISDIKNAS. Jakarta: Sinar Rosdakarya.