

ANALISIS MUTU DOSEN DALAM PERSPEKTIF REKRUTMEN (Studi Kasus di STAI Babussalam Sula Maluku Utara)

Hardiaman Usia¹, Abdul Wahab Hasyim², Marwan Man Soleman³

Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Khairun

E-mail : usiahardiman12@gmail.com

Abstract : *This study aims to determine the analysis of the quality of lecturers from the perspective of recruitment at STAI Babussalam Sula North Maluku, using several recruitment indicators, namely, objectives, stages, basis of determination, methods and factors, while on the quality of lecturers namely education and teaching, research and development and service to society. The type of research used is descriptive qualitative, and the data analysis used is an interactive model starting from reduction, data presentation and conclusion. The results of this study indicate that 1.) Recruitment of lecturers at STAI Babussalam Sula uses an open method, but in practice it has not fully followed the SOP. This is influenced by several factors, namely: a). STAI Babussalam Sula has not been able to enforce pure procedures, like state campuses, because all decisions are based on policies from the foundation. b). STAI Babussalam Sula is a campus at the district level and is still at the developing stage. c). Lecturer recruitment has not been based on needs analysis. 2). While the quality of lecturers in the Tridarma at STAI Babussalam Sula, namely: a). In education and teaching, there are still some non-linear lecturers who carry out the learning process for majors and study programs, and the availability of inadequate infrastructure. b). Research and community service carried out by lecturers is still minimal, this is influenced by the availability of an inadequate budget, because the financial source depends on student tuition fees.*

Keywords: *Perspective, Lecturer Quality, Recruitment*

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi, sebagai lembaga penyelenggaraan pendidikan tinggi, sudah sepatutnya memiliki kedudukan penting dalam starata sosial, sehingga mengemban fungsi sebagai *agent of social change* dalam melakukan kultural transformasi ke arah kondisi masyarakat yang beradab. Depdikbud mengidentifikasi tiga fungsi perguruan tinggi, yaitu (1) sebagai penghasil tenaga kerja yang bermutu (*qualified manpower*), (2) sebagai lembaga pelatihan dan pengembangan karir bagi peneliti, dan (3) sebagai organisasi pengelola yang efisien. (Soekidjo,2009:1). Merujuk pada kedudukan, tugas dan kewajiban serta keberadaan dosen sebagai penyelenggaraan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Gaffar,2019:12).

Rekrutmen merupakan usaha untuk mengisi kekosongan jabatan pada organisasi, ada dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar dan dalam. Penarikan pegawai merupakan proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapat tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang indentifikasi dan evaluasi oleh sumber penarikan tenaga kerja, melalui analisis jabatan, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja (Diana, 2020:70).

Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Babussalam Sula Maluku Utara merupakan perguruan tinggi yang diselenggarakan oleh yayasan Babussalam Salam Sanana yang di dirikan pada tanggal 10 Juli tahun 2010, dengan 2 Jurusan dan 4 program studi, Jurusan Syariah dengan 2 program studi, Hukum Ekonomi Syariah dan Hukum Keluarga, untuk Jurusan Tarbiyah terdiri dari 2 program Studi, Manajemen Pendidikan Islam dan Pendidikan Agama Islam yang masing-masing telah terakreditasi oleh BAN.PT, dilihat dari segi manajemen dan iklim organisasi STAI Babussalam Sula menjadi satu-satunya perguruan tinggi yang berada di Kabupaten Kepulauan Sula dengan kapasitas mahasiswa cukup banyak diminati oleh masyarakat dengan standar perekonomian menengah kebawah.

Fenomena yang terjadi dalam rekrutmen dosen di STAI Babussalam Sula yaitu berjalan belum sepenuhnya sesuai dengan SOP, hal ini dapat berakibat pada mutu dosen dalam tri darma perguruan tinggi, seharusnya proses rekrutmen dijalankan sesuai dengan mekanisme yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan fokus penelitian, yaitu: Bagaimana proses rekrutmen dosen di STAI Babussalam Sula Maluku Utara, dan bagaimana

proses mutu dosen dalam penerapan Tri darma di STAI Babussalam Sula Maluku Utara?

TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen Dosen

Menurut Schuler dkk dalam Sutrisno (2009:45) menjelaskan bahwa kegiatan kunci yang merupakan bagian dari rekrutmen yaitu, 1) Menentukan kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang perusahaan dalam jenis pekerjaan (*job title*) dan levelnya. 2) Terus berupaya mendapatkan informasi bagi tenaga kerja. 3) Menyusun bahan rekrutmen yang efektif. 4) Menyusun program rekrutmen yang sistematis bersama manajer lini. 5) Mendapatkan calon karyawan yang berbobot dan memenuhi syarat. 6) Mencatat kualitas dan jumlah pelamar dari berbagai sumber. 7) Melakukan tindak lanjut calon karyawan yang diterima maupun yang ditolak, sebagai bentuk evaluasi. Rekrutmen dosen merupakan langkah awal dalam memilih calon dosen agar dapat memenuhi permintaan agar rasio dosen dan mahasiswa yang seimbang. Dalam proses rekrutmen dosen terdiri dari beberapa, bagian yaitu:

Tujuan Rekrutmen.

Secara umum, tujuan rekrutmen yaitu agar dapat memperoleh pelamar yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik jangka pendek maupun panjang sesuai kebutuhan organisasi. Menurut Gibson dkk dalam (Wijaya, dkk :2019:87) bahwa tujuan rekrutmen sebagai bagian dari *the hiring function*, kegiatan rekrutmen ditindaklanjuti dengan kegiatan seleksi dan keputusan tentang identifikasi pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

Tahapan dalam Proses Rekrutmen.

Menurut Werther dkk dalam (Wijaya dkk,2019:102-103) menawarkan delapan langkah yang baik untuk dilakukan dalam proses rekrutmen, yaitu: 1) Persiapan penerimaan. 2) Melakukan seleksi yang mencakup psikologi, pengetahuan dan praktek mengajar.3) Wawancara. 4) Pemeriksaan referensi yang terdiri dari *personal references*, serta *employment references*.5) Evaluasi medis. 6) Pengenalan pekerjaan.7) wawancara. 8) Keputusan penerimaan.

Penentuan Dasar Rekrutmen.

Menurut Hasibuan (2005:41-43) dasar rekrutmen calon karyawan harus ditetapkan terlebih dahulu, sebelum pelamar memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan yang diminati, rekrutmen karyawan berpedoman pada

spesifikasi pekerjaan agar menduduki jabatan tersebut.

Metode-metode dalam Rekrutmen

Menurut Dassler (2009:7-8) metode terbuka adalah metode yang diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media masa ataupun dengan cara menyampaikan dari mulut ke mulut agar tersebar ke masyarakat luas. Tahapan dalam metode terbuka yaitu, 1) Informasi yang disajikan benar. 2) Format lamaran. 3) Pemilihan media untuk membuat lowongan kerja. 4) Memasang brosur di perguruan tinggi dan lembaga pelatihan yang memiliki kualitas dan reputasi tinggi. 5) Waktu yang diberikan tidak terlalu singkat.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2007:44-45) agar rekrutmen dapat berjalan dengan baik, maka lembaga mengevaluasi berbagai hambatan yang berasal dari faktor internal dan eksternal yaitu, 1. faktor organisasi, kebijakan pegawai dari dalam, pemberian upah, kebijakan status pegawai dan rencana SDM, 2. kebiasaan pencari tenaga kerja. 3. persyaratan promosi jabatan.4. metode rekrutmen. 5. Kondisi pasar. 6. Solidaritas lembaga. 7 kondisi longkungan eksternal.

Mutu Dosen

Dosen merupakan pendidik pada jenjang pendidikan tinggi, sehingga dapat diangkat menjadi pengajar, sesuai dengan UU RI No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dalam pasal 45, menekankan bahwa “Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang di isyaratkan pada satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.

Menurut Cornell dalam Syaefudin (2002:30) dosen professional adalah pendidik yang memiliki kompetensi dan syarat yang telah dituntut oleh profesinya, dan berperan sebagai *motivator*, *supervisor*, dan bertanggung jawab, disiplin, model perilaku, pengajar serta pembimbing dalam proses belajar.

Bidang Pendidikan dan pengajaran

Mutu dosen dalam proses pembelajaran di perguruan tinggi harus sesuai dengan rumpun keilmuan, sehingga dalam perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi serta pengembangan sesuai kurikulum demi mencapai tujuan pembelajaran (*learning outcomes*). Berdasarkan Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 44 Tahun 2015

tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi Pasal 27 ayat (8).

“Dosen program sarjana harus berkualifikasi akademik paling rendah lulusan magister atau magister terapan yang relevan dengan program studi”.

Menurut Bungai & Indra (2018:174) dosen professional yaitu dosen yang memiliki kompetensi dalam melakukan tugasnya secara professional, sedangkan kompetensi dosen meliputi *paedagogiek, professional*, kepribadian dan sosial. Hal ini dianggap penting, karena kompetensi dosen berdampak pada standar mutu *performance* yang meliputi, pendidikan, penelitian dan pengabdian

Bidang Penelitian dan Pengembangan ilmu pengetahuan

Menurut Hemmings dan Key. (2009:56) menyatakan bahwa agar dapat meningkatkan mutu dosen di bidang penelitian dan publikasi ilmiah, maka yang harus dilakukan oleh pimpinan perguruan tinggi yaitu, 1) Menyediakan waktu yang cukup untuk memikirkan, dan mengeluarkan ide dengan peneliti. 2) Memberikan dukungan melalui program pembinaan dan pendampingan. 3) Mengakses forum penelitian

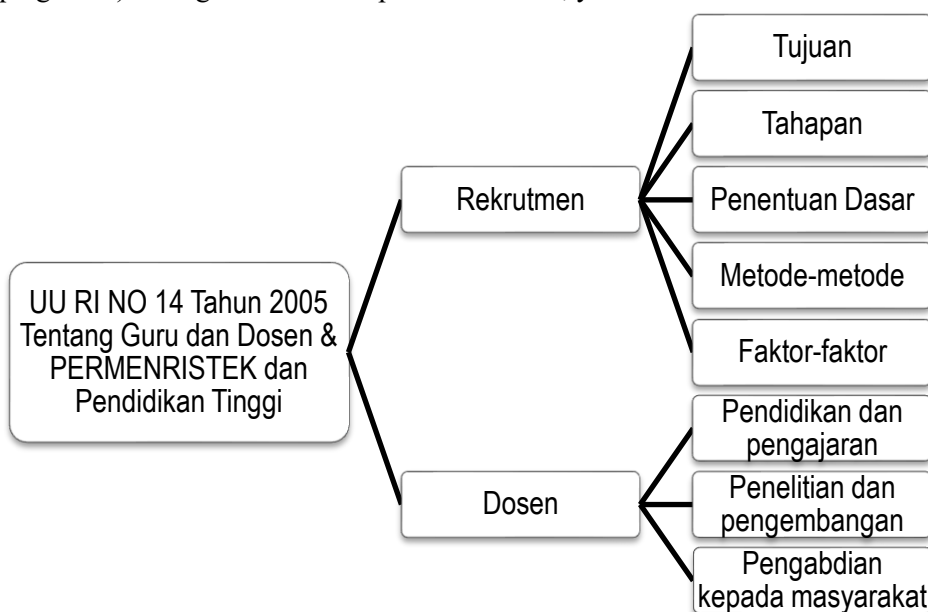
dan mendorong kehadirannya. 4) Menyesuaikan pelatihan penelitian dengan kebutuhan. 5) Mengurangi efek kekuatan luar yang mengalihkan perhatian penelitian, 6) Merekrut, mengembangkan dan mempertahankan dosen yang melakukan penelitian dengan kualitas tinggi.

Bidang Pengabdian kepada masyarakat.

Mutu dosen dalam bidang pengabdian kepada masyarakat merupakan salah satu upaya dalam mentransfer pengetahuan, pengalaman, dan teknologi serta seni budaya agar penelitian berjalan lebih efektif. Kualitas dosen dalam kegiatan pengabdian pada aspek prosesnya ditandai dengan teori dan konsep keilmuan yang menjadi bahan pengajaran dan hasil penelitian, hal ini membutuhkan adanya ketepatan dalam wawasan keilmuan serta mampu mengidentifikasi kebutuhan masyarakat. Hasanah, 2019:135-136).

Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan pada latar belakang, masalah dan tinjauan pustaka, maka penulis dapat menjabarkan kerangka pikir yang akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini, yaitu:



Gambar : Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian, lokasi dan waktu, informan penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Bogdan dan Taylor (1975) dalam Ahmadi (2014:15), metode kualitatif adalah

prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif, baik ucapan atau tulisan dan perilaku yang dapat diamati dari orang-orang (subjek) itu sendiri. Deskriptif merupakan karakteristik penelitian yang mengungkap secara spesifik berbagai fenomena sosial dan alam yang ada di

dalam kehidupan suatu masyarakat. Untuk itu dalam penelitian ini mencoba mengetahui analisis mutu dosen dalam perspektif rekrutmen di STAI Babussalam Sula Maluku Utara. Adapun cara menentukan informan dilakukan dengan teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*.

Adapun cara untuk dapat menentukan informan dilakukan dengan teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Informan dalam penelitian ini adalah unsur pimpinan dan dosen di STAI Babussalam Sula. Adapun beberapa yang bisa disajikan dalam proses pengumpulan data terhadap informan, yaitu sebagai berikut:

Tabel : Informan Penelitian

No	Nama	Jabatan
1	Sahrul Takim, S.Pd.I., M.Pd.I	Ketua
2	Mohtar Umasugi, S.Ag., M.Pd.I	Wakil Ketua I
3	Drs. H. Hasan Pawah, MPd	Wakil Ketua II
4	Sahabuddin Lumbessy, S.Pd.I., M.Pd.I	Ketua LPM
5	Dr. Abd Rauf Wajo, SH.I,MA	Dosen
6	Ikram Banapon, SE., M.Si	Dosen
7	Ichan Fahri Kemhay, SH., M.Hum	Dosen
8	Afendy Yainahu, S.Sos., M.AP	Dosen

Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2018:62) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Teknik Pengujian Kredibilitas Data

Untuk menguji kredibilitas data, maka penelitian ini menggunakan triangulasi teknik dan tiranggulasi sumber yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi sebagai teknik yang berbeda.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan penelitian adalah model interaktif yang terdiri dari reduksi yaitu peneliti memilih data yang penting. Penyajian data yaitu data yang sudah di reduksi, disajikan dalam bentuk narasi, dan diverifikasi sampai pada penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Obyek dan Subyek Penelitian

Objek dalam penelitian ini yaitu STAI Babussalam Sula Maluku Utara, Sedangkan subyek yaitu pimpinan dan dosen. Maksud dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Analisis mutu dosen dalam perspektif rekrutmen di STAI Babussalam Sula.

Tujuan Rekrutmen Dosen di STAI Babussalam Sula

Menurut Gibson dkk dalam (Wijaya, dkk: 2019:87) bahwa tujuan rekrutmen sebagai bagian dari *the hiring function*, kegiatan rekrutmen

ditindaklanjuti dengan kegiatan seleksi atau keputusan tentang identifikasi pegawai yang sesuai dengan kebutuhan. Berikut hasil wawancara dengan Ketua STAI Babussalam Sula, Bapak Sahrul Takim, S.Pd.I., M.Pd.I, pada tanggal 4 agustus 2022, menyampaikan bahwa:

“Tujuan pada perekrutan dosen yaitu bagaimana caranya memikat calon dosen ikut medaftar sesuai dengan kualifikasi keilmuan yang dimiliki. mampu bersaing dimasa, kreatif, inovatif, dan memenuhi segala persyaratan yang telah ditentukan, serta mampu menjalankan tugas sebagai dosen “.

Dari hasil wawancara diatas dapat menggambarkan bahwa, tujuan rekrutmen dosen yaitu cara memikat calon dosen sesuai dengan kualifikasi keilmuan yang dibutuhkan agar mampu bersaing dimasa yang akan datang, amanah, kreatif, inovatif dan selalu konsisten dalam melaksanakan tugas sebagai dosen.

Selanjutnya wawancara dengan wakil ketua I STAI Babussalam Sula, Bapak Mohtar Umasugi, S.Ag., M.Pd.I, pada tanggl 8 Agustus 2022, menyampaikan bahwa :

“STAI Babussalam Sula melakukan rekrutmen dosen yaitu dengan tujuan untuk memperoleh tenaga pengajar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan kebutuhan jurusan dan program studi yang ada”.

Dari hasil wawancara diatas menggambarkan bahwa, tujuan STAI Babussalam Sula melakukan rekrutmen dosen yaitu untuk memperoleh tenaga pengajar yang memiliki kualifikasi keilmuan

yang sesuai dengan kebutuhan jurusan serta pada program studi yang ada.

Dari penjelasan di atas, dapat di simpulkan bahwa tujuan rekrutmen calon dosen di STAI Babussalam Sula yaitu untuk memenuhi ketersediaan dosen sesuai dengan matakuliah, baik dosen tetap maupun tidak tetap yang ada pada jurusan dan program studi yang kreatif, inovatif, amanah, dan selalu konsisten pada tugasnya.

Tahapan Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Dosen di STAI Babussalam Sula Maluku Utara.

Menurut Werther dkk dalam (Wijaya dkk,2019:102-103) menawarkan delapan langkah yang baik untuk dilakukan dalam proses rekrutmen, yaitu: 1) Persiapan penerimaan. 2) Melakukan seleksi yang mencakup tes psikologi, pengetahuan dan praktek mengajar. 3) Wawancara. 4) Pemeriksaan referensi yang terdiri dari *personal references*, serta *employment references*. 5) Evaluasi medis. 6) Pengenalan pekerjaan. 7) wawancara. 8) Keputusan penerimaan.

Berikut ini wawancara dengan Ketua STAI Babussalam Sula Maluku Utara, Bapak Sahrul Takim, S.Pd.I., M.Pd.I, pada tanggal 4 Agustus 2022, menyampaikan bahwa :

“Tahapan dalam rekrutmen dosen di STAI Babussalam Sula Maluku Utara, yaitu sejak kampus ini di buka sudah pasti proses seleksi dengan cara di umumkan, dibuka pendaftaran, diterima, seleksi, di uji kemudian baru proses penetapan dan pendistribusian dosen ke prodi sesuai dengan kompetensinya ,asing-masing ”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas menggambarkan bahwa rekrutmen dosen di STAI Babussalam Sula yaitu dengan cara membuka pendaftaran dengan cara memeberikan informasi, proses penerimaan calon dosen, seleksi, dan penetapan serta pendistribusian dosen ke prodi sesuai dengan kompetensinya masing-masing.

Selanjutnya wawancara dengan, dosen STAI Babussalam Sula, Ikram Banapon, SE., M.Si. pada tanggal 21 September 2022, sebagai berikut:

“Tahapan perekrutan dosen itu yang belum maksimal, karena calon dosen yang melamar di STAI Babussalam ini sangat terbatas, kampus memang membutuhkan tenaga pengajar, jadi dari sisi proses rekrutmennya itu harus diakui bahwa tidak selektif dan tidak merujuk pada SOP, namun tetapi diterima, dengan mempertimbangkan kebutuhan”.

Dari hasil wawancara diatas menggambarkan bahwa tahapan rekrutmen calon sepenuhnya

merujuk pada SOP yang berlaku, sehingga dosen yang tidak melalui proses seleksi yang benar, tetap diterima dengan pertimbangan kebutuhan.

Dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tahapan dalam rekrutmen dosen di STAI Babussalam Sula yang dimula dari beberapa tahapan sesuai dengan SOP, akan tetapi dalam pelaksanaannya belum sesuai dengan tahapannya, diantara itu penerimaan berkas dari calon dosen oleh kasubag umum, selanjutnya ditelaah kesesuaian pelamar dengan latar belakang pendidikan, linear atau tidak. Hasil dari pemeriksaan berkas tersebut baru dilaporkan ke pimpinan untuk diproses ketahap selanjutnya, yaitu tes tulis maupun wawancara.

Penentuan dasar rekrutmen Dosen di STAI Babussalam Sula.

Menurut Hasibuan (2005:41-43) dasar rekrutmen calon karyawan harus ditetapkan terlebih dahulu, sebelum para pelamar memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminati, rekrutmen karyawan berpedoman pada spesifikasi pekerjaan untuk menduduki jabatan tersebut *Job specification*, seharusnya dapat di uraikan secara terprinci agar para pelamar mengetahui lowongan tersebut. Proses rekrutmen saat ini memiliki beberapa istilah populer yaitu, 1) *Job Analysis*. 2) *Job Description*. 3) *Job Specification*. 4) *Job Evaluation*. 5) *Job Classification*.

Berikut wawancara dengan Ketua STAI Babussalam Sula Maluku Utara, Bapak Sahrul Takim, S.Pd.I., M.Pd.I, pada tanggal 4 Agustus 2022, menyampaikan bahwa:

“Kalau merujuk ke aturan rekrutmen sesuai dengan SOP, pada prinsipnya ada beberapa tahapan yang harus dipersiapkan oleh perguruan tinggi sebelum melakukan perekrutan, diantaranya kita harus tau khususnya untuk dosen, berapa mata kuliah yang belum ada dosennya, sehingga kebutuhan dosen di lembaga. dapat diketahui”.

Dari hasil wawancara diatas menggambarkan bahwa, merujuk pada dasar rekrutmen sesuai SOP, ada beberapa tahapan yang harus di siapkan sebelum perekrutan calon dosen yaitu, menganalisis kebutuhan dosen sehingga rekrutmen dilaksanakan sesuai kebutuhan.

Berikut wawancara dengan wakil Ketua II STAI Babussalam Sula, bapak Drs H. Hasan Pawah, M.Pd, pada tanggal 1 Agustus 2022, menyampaikan bahwa:

“Kampus punya pedoman dalam perekrutan dosen, namun tidak dapat di pungkiri bahwa

dalam rekrutmen belum sepenuhnya menggunakan SOP, dikarenakan belum terlalu banyak pelamar, sehingga kita menyesuaikan dengan kebutuhan juran dan prodi”.

Dari hasil wawancara diatas menggambarkan bahwa harus diakui bahwa proses rekrutmen dosen belum sesuai SOP yang berlaku, hal tersebut dipengaruhi oleh jumlah pelamar yang sedikit, sehingga proses rekrutmen dosen belum berjalan maksimal.

Dari penjelasan di atas dapat di simpulkan bahwa penentuan dasar rekrutmen calon dosen di STAI Babussalam Sula yaitu dengan menggunakan standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan, akan tetapi dalam pelaksanaannya belum sepenuhnya menggunakan standar rekrutmen secara terbuka, hal tersebut dipengaruhi oleh jumlah pelamar yang masih sedikit, sehingga dalam rekrutmen dosen disesuaikan dengan kebutuhan yang ada pada jurusan dan prodi.

Metode-metode Dalam Rekrutmen Dosen di STAI Babussalam Sula.

Menurut Dassler (2009:7-8) metode terbuka adalah metode yang diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media masa ataupun dengan cara menyampaikan dari mulut ke mulut agar tersebar ke masyarakat luas. Tahapan-tahapan dalam metode terbuka yaitu, 1) Informasi yang disajikan benar.2).Format lamaran.3).Pemilihan media untuk membuat lowongan kerja.4).Memasang brosur di perguruan tinggi dan lembaga pelatihan yang memiliki kualitas dan reputasi tinggi. 5) Waktu yang diberikan tidak terlalu singkat.

Berikut wawancara dengan Ketua STAI Babussalam Sula, pada tanggal 4 Agustus 2022, Bapak Sahrul Takim, S.Pd.I., M.Pd.I, mengatakan bahwa :

“Jadi rekrutmen dosen dengan menggunakan media sosial maupun media cetak, sesuai dengan spesifikasi keilmuan di program studi, dengan cara memasukkan berkas sesuai prosedur yang telah di tentukan, STAI menggunakan media untuk mengumumkan penerimaan dosen yang di sebut metode tracking, sedangkan metode rekrutmen sesuai dengan SOP yaitu metode terbuka”.

Dari hasil wawancara diatas, menggambarkan bahwa, dalam rekrutmen dosen STAI Babussalam Sula di mulai dengan beberapa tahapan, yaitu membuka lowongan dengan cara menyampaikan lewat media sosial maupun media cetak, sesuai dengan spesifikasi keilmuan yang ada diprogram studi, dengan tahapan memasukkan berkas sesuai

dengan prosedur, metode yang gunakan dalam rekrutmen dosen yaitu metode terbuka.

Pernyataan Ketua STAI Babussalam Sula, dibenarkan oleh Wakil Ketua I STAI Babussalam Sula, Bapak Mohtar Umasugi, S.Ag., M.Pd.I, pada tanggal, 8 Agustus 2022, dalam wawancaranya, menyampaikan bahwa :

“iya dalam merekrut dosen itu metode gunakan yaitu metode terbuka. Jadi kampus menyampaikan informasi baik ke media cetak maupun media online, bahwa saat ini kampus membuka lowongan untuk dosen dengan kriteria yang telah ditentukan oleh kampus“.

Dari hasil wawancara diatas menggambarkan bahwa, rekrutmen dosen dengan menggunakan metode terbuka, dengan menggunakan beberapa tahapanyaitu, kampus menyampaikan informasi lewat media cetak maupun media online, harapannya masyarakat dapat mengetahui rekrutmen dosen

Berbeda dengan pernyataan diatas, menurut salah satu dosen di STAI Babussalam Sula, Bapak Afendy Yainahu, S.Sos., M.AP hasil wawancara pada pada tanggal 29 Agustus 2022, menyatakan bahwa :

“Metode yang dipakai dalam rekrutmen yaitu metode terbuka, namun dalam pelaksanaan belum sesuai dengan SOP, karena pada saat itu saya dihubungi lewat via telepon oleh sekretaris Jurusan Tarbiyah, diminta kesediaannya untuk menjadi dosen, dan saya juga diminta untuk ketemu dengan ketua STAI dalam pertemuan diwawancarai, diantaranya lulusan dari mana, jurusan apa kemudian pengalaman mengajar, kemudian ketua juga menjelaskan kondisi kampus”.

Dari hasil wawancara diatas menggambarkan bahwa, Metode yang digunakan dalam rekrutmen dosen di STAI Babussalam Sula yaitu metode terbuka, namun dalam pelaksanaannya belum sepenuhnya mengikuti sesuai SOP.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa, metode rekrutmen dosen yang digunakan di STAI Babussalam Sula yaitu metode terbuka sesuai dengan SOP yang berlaku, namun dalam pelaksanaan rekrutmen dosen belum sepenuhnya menggunakan metode tersebut.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen Dosen di STAI Babussalam Sula

Menurut Hasibuan (2005:44-45) agar rekrutmen dapat berjalan dengan baik, maka lembaga mengevaluasi berbagai hambatan yang berasal dari faktor internal dan eksternal yaitu, 1) faktor organisasi, kebijakan pegawai dari dalam,

pemberian upah, kebijakan status pegawai dan rencana SDM. 2) kebiasaan pencari tenaga kerja.3). persyaratan promosi jabatan.4). metode rekrutmen. 5) Kondisipasar. 6) Solidaritas lembaga. 7) Kondisi lingkungan eksternal.

Berikutnya wawancara dengan Ketua STAI Babussalam Sula, Bapak Sahrul Takim, S.Pd.I., M.Pd.I, pada tanggal 4 Agustus 2022, dalam wawancaranya menyampaikan bahwa:

“ Faktor yang mempengaruhi rekrutmen dosen disini, yang pertama letak geografis yang jauh dari ibu kota propinsi,yang kedua kita belum bisa memberlakukan prosedur murni sebagai mana kampus negeri karena kampus ini masih swasta sudah pasti standarisasi yang kita pakai berdasarkan keputusan yayasan berdasarkan keuangan kampus ”.

Dari hasil wawancara diatas, menggambarkan bahwa faktor mempengaruhi rekrutmen dosen yaitu, yang pertama itu adalah letak geografis, yang kedua belum memberlakukan prosedur murni, karena kampus ini masih swasta, jadi standarisasi yang dipakai berdasarkan keputusan yayasan sesuai dengan keadaan keuangan yang ada pada perguruan tinggi.

Berikut wawancara dengan wakil Ketua I STAI Babussalam Sula, Bapak Mohtar Umasugi, S.Ag., M.Pd.I, dalam hasil wawancaranya menyampaikan bahwa :

“Faktor utama itu ada pada Ijazah , sesuai Undang-undang pendirian perguruan tinggi dan Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 yang telah di isyaratkan untuk dosen itu minimal Strata dua, sesuai spesifikasi keilmuannya kedua sumber keuangan kampus yang hanya bersumber pada SPP mahasiswa ”.

Dari hasil wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa faktor utama itu ada pada Ijazah, sesuai Undang-undang pendirian perguruan tinggi dan Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 yang telah di isyaratkan untuk dosen itu minimal berijazah Strata dua (S2) sesuai spesifikasi, kendala yang kedua sumber keuangan kampus yang hanya bersumber pada SPP mahasiswa.

Dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa, faktor pertama, Babussalam Sula belum bisa memberlakukan prosedur murni sebagai mana kampus negeri karena masih swasta, sehingga standarisasi yang dipakai berdasarkan keputusan yayasan, faktor yang kedua STAI Babussalam Sula adalah salah satu kampus yang berada pada level kabupaten, dan masih pada tingkatan berkembang, sehingga rekrutmen dosen

pun terbatas, faktor yang ketiga keuangan kampus yang hanya bersumber pada SPP mahasiswa.

Perkembangan Mutu Dosen di STAI Babussalam Sula

Dosen adalah pendidik profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Menurut Supriadi dalam Hamalik (2002:36-38) penggunaan istilah profesionalisme menunjuk pada derajat penampilan suatu pekerjaan sebagai profesi, ada yang profesionalismenya tinggi, sedang dan rendah. Profesionalisme juga mengacu kepada sikap dan komitmen anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standar yang tinggi dan kode etik profesinya.

Mutu Dosen Dalam Proses Pendidikan dan Pengajaran

Menurut Bungai dan Indra (2018:174) dosen professional merupakan dosen yang memiliki kompetensi dalam melakukan tugasnya secara professional, sedangkan kompetensi yang harus dilakukan oleh dosen professional meliputi kompetensi *paedagogiek, professional, kepribadian dan sosial.*

Berikut wawancara dengan Ketua LPM, Bapak Sahabuddin Lumbessy, S.Pd.I., M.Pd.I, pada tanggal 25 Juli 2022, hasil wawancaranya menyatakan bahwa :

“Proses pelaksanaan pendidikan dan pengajaran orientasinya pada kurikulum KKNI, dosen dituntut untuk lebih profesional, sesuai anjuran PERMENRISTEK No 44 Tahun 2015 tentang Standar Pendidikan Tinggi, yang mengatur tentang dosen dan tenaga kependidikan,namun saat ini ada beberapa dosen yang ijazah tidak linier, hal berpengaruh terhadap materi yang disampaikan, menurut saya, kalau matakuliah umum saja itu tidak masalah, namun kalau sudah mengarah ke jurusan maupun prodi itu akan berimbas pada mahasiswa.”.

Dari hasil wawancara diatas menggambarkan bahwa proses pelaksanaan pendidikan dan pengajaran saat ini orientasinya pada kurikulum KKNI, dosen juga dituntut untuk lebih profesional, sesuai anjuran PERMENRISTEK No 44 Tahun 2015 tentang Standar Pendidikan Tinggi, yang didalamnya sudah mengatur semua tentang dosen dan tenaga kependidikan. Namun saat ini masih ada beberapa dosen yang tidak linier, hal ini berpengaruh terhadap proses pembelajaran.

Namun pernyataan diatas berbeda, berikut hasil wawancara dengan dosen STAI Babussalam Sula, bapak Dr. Abd Rauf Wajo, S.HI., MA, pada tanggal 8 oktober 2022 dalam wawancaranya sebagai berikut :

“Memang ada beberapa dosen yang tidak linier, itu masalah karena dalam penyampaian materi, nanti mahasiswa kurang paham, selain itu juga dosen seharusnya mengupdate perkembangan ilmu pengetahuan, agar dalam melaksanakan proses pembelajaran lebih kreatif dan inovatif, karena hal ini berpengaruh pada mutu lulusan. Sehingga diharapkan kepada LPM sebagai lembaga yang mewadahi penjaminan mutu, agar dapat melakukan evaluasi dengan menggunakan SPMI sebagai alurnya, dalam proses belajar mengajar yang dilakukan oleh dosen dapat diukur dengan baik”.

Dari hasil wawancara diatas menggambarkan bahwa ada beberapa dosen yang tidak linier, karenasehingga dalam penyampaian materi tidak sesuai dengan Silabus, selain itu juga dosen seharusnya mengupdate perkembangan ilmu pengetahuan, agar dalam melaksanakan proses pembelajaran itu lebih kreatif dan inovatif, karena hal ini berpengaruh pada mutu lulusan. Sehingga diharapkan kepada LPM sebagai lembaga yang mewadahi penjaminan mutu, agar dapat melakukan evaluasi dengan menggunakan SPMI sebagai alurnya, sehingga proses pembelajaran dapat diukur dengan baik.

Pernyataan di atas seiring dengan wawancara bersama Dosen STAI Babussalam Sula Maluku Utara, Bapak Afendy Yainahu S.Sos., M.AP pada tanggal 26 Juli 2022, menyampaikan bahwa :

“Proses pendidikan dan pembelajaran di STAI Babusalam Sula masih perlu diperbaiki dimana, masih ada beberapa dosen yang tidak linier, yang mengampuh matakuliah jspesifikasi jurusan dan prodi, hal ini berpengaruh pada pengetahuan mahasiswa, selain itu juga sarana prasaran yang belum memadai. jadi harapan saya agar LMP sebagai lembaga penjaminan mutu, agar dapat melakukan evaluasi proses pembelajaran, jika hasilnya tidak efektif, LPM bisa melaporkan kepada pimpinan agar dosen yang bersangkutan diganti, sehingga mutu dosen maupun mutu lulusan bisa terjaga dengan baik”.

Dari hasil wawancara tersebut, menggambarkan bahwa proses pendidikan dan pengajaran di kampus STAI Babusalam Sula masih perlu dievaluasi, karena dari sisi proses untuk matakuliah yang spesifik ke jurusan dan prodi seharusnya di ajar oleh dosen yang sesuai

dengan spesifikasi keilmuannya, karena ada beberapa dosen yang tidak linier, selanjutnya sarana prasaran yang belum terlalu mendukung, jadi harapan saya agar LMP sebagai lembaga penjaminan mutu, adapat melakukan evaluasi, dalam proses pembelajaran, jika hasilnya tidak efektif, LPM bisa melaporkan kepada pimpinan agar dosen yang bersangkutan diganti, sehingga mutu dosen maupun mutu lulusan itu bisa terjaga dengan baik.

Dari pembahasan mutu pembelajaran dalam bidang pendidikan dan pengajaran diatas, maka dapat disimpulkan, yaitu:

1. Masih terdapat beberapa dosen yang tidak linier, yang melakukan proses belajar mengajar pada spesifikasi mata kuliah jurusan maupun prodi.
2. Sarana prasaran yang belum memadai.

Mutu Dosen Dalam Bidang Penelitian dan Pengembangan Ilmu Pengetahuan.

Menurut Hemmings dan Key. (2009:56) menyatakan bahwa agar dapat meningkatkan mutu dosen di bidang penelitian dan publikasi ilmiah, maka yang harus dilakukan oleh pimpinan perguruan tinggi yaitu, 1) Menyediakan waktu untuk memikirkan, dan mengeluarkan ide dengan peneliti. 2) Memberikan dukungan melalui program pembinaan dan pendampingan. 3) Mengakses forum penelitian dan mendorong kehadirannya. 4) Menyesuaikan pelatihan penelitian dengan kebutuhan. 5) Mengurangi efek kekuatan luar yang mengalihkan perhatian penelitian, 6) Merekrut, mengembangkan dan mempertahankan dosen yang melakukan peneitian dengan kualitas tinggi.

Berikut wawancara dengan Ketua STAI Babussalam Sula, Bapak Sahrul Takim, S.Pd.I., M.Pd.I, pada tanggal 04 agustus 2022, dalam hasil wawancaranya menyampaikan bahwa :

“Untuk penelitian dosen itu sendiri sudah banyak juga yang dilakukan, baik penelitian lapangan maupun penelitian pustaka. Dalam penelitian lapangan itu ada dua bentuk yakni penelitian kelompok maupun penelitian individu, jadi hampir setiap tahun dilaksanakan penelitian tersebut. namun karena dari kita kekurangan anggaran untuk membiayai penelitian dosen, sehingga penelitian yang dilakukan itu berupa penelitian kelompok, untuk penelitian mandiri itu sering juga dilaksnakan oleh dosen dengan biaya sendiri “.

Dari hasil wawancara diatas menggambarkan bahwa penelitian dosen yang dibiayai oleh kampus terlaksana, untuk penelitian kelompok,

kalau penelitian individu masih minim, karena kampus masih kekurangan anggaran, akan tetapi mandiri tetap dilaksanakan oleh sebagian dosen dengan biaya mandiri.

Berikut wawancara dengan Ketua LPM STAI Babussalam Sula, Bapak Sahabuddin Lumbessy, S.Pd.I., M.Pd.I, pada tanggal, 26 Juli 2022, dalam hasil wawancaranya menyampaikan bahwa :

“Iya penelitian dosen sudah ditetapkan RAKER STAI Babussalam Sula menetapkan bahwa dalam satu tahun itu akan dilaksanakan penelitian dosen untuk kelompok, karena itu memang tugas pokok bagi seorang dosen, namun untuk saat ini belum terlaksana, kalau tahun kemarin sudah dilaksanakan penelitian dosen yang dibiayai oleh kampus, mungkin pimpinan mempunyai pertimbangan lain, akan tetapi kami dari lembaga penjaminan mutu sangat berharap agar penelitian dosen dapat terlaksana, karena ini menyangkut dengan kredit poin untuk dosen maupun perguruan tinggi ”.

Dari hasil wawancara diatas menggambarkan bahwa penelitian dosen itu sudah ditetapkan dalam RAKER, karena tugas pokok dosen agar melakukan tri darma perguruan tinggi, namun saat ini belum terlaksana, kalau tahun kemarin sudah dilaksanakan penelitian dosen yang dibiayai oleh kampus, mungkin pimpinan mempunyai pertimbangan lain, akan tetapi kami dari lembaga penjaminan mutu sangat berharap agar penelitian dosen dapat terlaksana, karena ini menyangkut dengan kredit poin untuk dosen maupun perguruan tinggi

Dari pembahasan mutu dosen dalam bidang penelitian dan pengembangan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan penelitian dosen di STAI Babussalam Sula belum terlalu efektif, dan masih minim., hal ini karena dari segi keuangan kampus yang belum memadai, sehingga menjadi hambatan dalam penelitian dosen.

Mutu Dosen Dalam Bidang Pengabdian Kepada Masyarakat

Pengembangan dalam bentuk pengabdian dosen merupakan bagian dari orientasi kebutuhan masyarakat, pendekatan lintas disiplin, dan program pendidikan non formal yang menjangkau khalayak, sasaran utamanya itu di pedesaan maupun perkotaan, dengan mengadakan kajian serta penjabaran yang ditampilkan dalam bentuk layanan profesi, merupakan upaya dalam peningkatan wilayah terpadu dan pemeliharaan serta pelestarian pada lingkungan hidup.

Berikut wawancara dengan Ketua STAI Babussalam Sula, Bapak Sahrul Takim, S.Pd.I .,

M.Pd.I, pada tanggal 4 agustus 2022, menyampaikan bahwa

“Sudah ada kegiatan (PKM) yang lakukan oleh dosen, kegiatan-kegiatan pengabdian seperti kegiatan KKLI, desa binaan, pendampingan pada sekolah binaan, itu semua dilakukan setiap tahun, tanpa mempertimbangkan aspek apapun, bahkan STAI Babussalam Sula sudah menetapkan dua desa binaan dengan tujuan agar dosen dapat melakukan pengabdian pada desa tersebut”.

Dari hasil wawancara yang telah disampaikan di atas, menggambarkan bahwa mutu dosen dalam bidang pengabdian kepada masyarakat yaitu kegiatan yang dilakukan oleh dosen pada setiap tahun serta membentuk dua desa binaan dengan tujuan agar dosen dapat melaksanakan pengabdian.

Penyampain ketua STAI Babussalam Sula diatas, seirama dengan Ketua LPM, Bapak Sahabuddin Lumbessy, S.Pd.I., M.Pd.I, pada tanggal 26 juli 2022, menyampaikan bahwa :

“Kalau untuk pengabdian masyarakat sudah pasti melibatkan seluruh dosen misalnya KKLI dalam pelaksanaannya sudah ditetapkan program kerja khusus yang akan diselenggarakan oleh mahasiswa, biasanya dalam bentuk sosialisasi hukum waris, pembayaran zakat fitrah, melaksanakan khotbah jum'at sesuai jadwalnya sudah ditetapkan dan desa binaan. Desa binaan sekarang itu desa fokalik itu orientasi pembinaan pada aspek pendidikan agama dan keagamaan dilingkungan desa itu, yang baru sekarang ada juga di desa waisakai pun masih sama”.

Dari hasil wawancara tersebut diatas menggambarkan bahwa pengabdian yang dilakukan diantaranya pada saat mahasiswa diturunkan ke lokasi KKLI, karena dalam pelaksanaannya ada beberapa program yang sudah ditetapkan oleh kampus, yaitu sosialisasi hukum waris, pembayaran zakat fitrah dan sosialisasi tentang pentingnya pendidikan dalam kehidupan sehari-hari. Selanjutnya STAI telah membentuk dua desa binaan yaitu desa fokalik dan desa waisakai dengan program utamanya yaitu pendidikan agama dan keagamaan.

Selanjutnya hasil wawancara dengan Dosen STAI Babussalam Sula, Bapak Ichan Fachri Kemhay, SH., M.Hum, pada tanggal 26 Juli 2022, menyampaikan bahwa :

“Kalau pengabdian dosen ada beberapa desa binaan awalnya kemarin baru 1 yaitu desa fokalik yang dibentuk pada tahun 2019,dan selanjutnya desa Waisakai yang juga dibentuk pada tahun 2020, yang menjadi fokus program itu pendidikan

agama dan keagamaan, hal ini bisa terealisasi atas dasar kerja sama pihak kampus dan aparat desa, namun sekarang programnya suda tidak lagi jalan, jadi kalau bisa program desa binaan ini perlu dievaluasi kembali, kemudian bisa ditambahkan untuk program pendampingan pengembangan ekonomi dan hukum, kalau ini diakomodir sesuai dengan kebutuhan masyarakat saat ini”.

Dari hasil wawancara diatas menggambarkan bahwa jenis pengabdian dosen yang dilakukan yaitu telah membentuk 2 desa binaan yaitu desa Fokalik dan desa Waisakai. semua itu terlaksana atas dasar kerja sama antara pihak kampus dan aparat desa, yang menjadi fokus utama program desa binaan yaitu pendidikan agama dan keagamaan, namun dalam pelaksanaannya belum maksimal, sehingga perlu dievaluasi, selain itu juga untuk program desan binaan ini agar ditambahkan pendampingan pengembangan ekonomi dan hukum.

Dari penjelasan di atas dapat di simpulkan bahwa mutu dosen dalam bidang pengabdian pada masyarakat diantaranya,

1. Membentuk 2 desa binaan yaitu desa Fokalik dan desa waisakai dengan program pendidikan agama dan kegamaan.
2. Melaksanakan sosialisasi pendidikan, hukum waris, dan pembayaran zakat fitrah yang dilaksanakan pada lokasi KKKI.
3. Melaksanakan khotbah jum'at dan safari ramadhan yang sudah menjadi ruinitas yang dilakukan setiap tahun.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Rekrutmen dosen di STAI Babussalam Sula menggunakan metode terbuka, namun dalam pelaksanaannya belum sepenuhnya megikuti sesuai SOP. hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: a) STAI Babussalam Sula belum bisa memberlakukan prosedur murni, sebagaimana kampus negeri, karena segala keputusan berdasarkan kebijakan dari yayasan. b) STAI Babussalam Sula merupakan kampus yang berada di tingkat Kabupaten dan masih pada tahap berkembang.c). Rekrutmen dosen belum berdasarkan sesuai analisis kebutuhan.
2. Sedangkan mutu dosen dalam Tridarma di STAI Babussalam Sula yaitu: a) Pendidikan dan pengajaran, masih ada sebagian dosen tidak linier yang melakukan proses pembelajaran mata kuliah jurusan dan prodi,

dan ketersediaan sarana prasarana yang belum memadai. b) Penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh dosen masih minim, hal ini dipengaruhi oleh kesetersediaan anggaran yang belum memadai, karena sumber keuangannya bergantung pada SPP Mahasiswa.

Saran

Adapun rekomendasi dari hasil penelitian ini dibagi menjadi beberapa tahap, yaitu secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

Teoritis

Rekomendasi secara teoritis dari hasil penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

1. Peneliti merekomendasikan hasil penelitian ini agar dapat dijadikan sebagai acuan dalam proses rekrutmen serta berupaya agar mutu dosen dalam tridarma di STAI Babussalam Sula dapat berjalan dengan baik.
2. Peneliti merekomendasikan hasil penelitian ini agar dapat dijadikan sebagai sumbangsih teoritis bagi peneliti selanjutnya.

REFERENSI

- [1] Ahmadi, Rulam, 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cetakan Pertama, Ar-Ruz Media, Yogyakarta.
- [2] Arwildayanto. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi*. Bandung: Alfabeta.
- [3] Bungai, Juni & Perdana, Indra. (2018). *Evaluation of Performance Lecturer On Implementing Tridharma College*. Indonesian Journal Of Education Review, 5(1).
- [4] Dassler, Gary, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terjemahan, Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Fahmi, Ilham, Gaffar, Mohammad (2020) *Peningkatan Mutu Dosen Dalam Proses Pembelajaran di Universitas*, Jurnal Administrasi Pendidikan (JURNAL UPI).
- [6] Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- [7] Hartati, Diana, (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra sumber rejeki.
- [8] Hasana, S. Nur, (2019), *Manajemen Peningkatan Kualitas Dosen*, Kalimantan Barat IAIN Pontianak Press.

- [9] Hasibuan, Malayu, S.P. (2005) Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- [10] Hemmings, B., & Kay, R. (2008). Lecturer self-efficacy, research skills, and publication output. Paper the AARE Annual Conference Brisbane, Journal
- [11] Mangkunegara, A. Anwar Prabu, (2008) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- [12] Saefudin, (2002) Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan Terpadu, Jakarta, Grafindo.
- [13] Soekidjo Notoatmojo, (2009), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rineka Cipta.
- [14] Sugiyono, (2018) Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- [15] Sutrisno, Edy (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, Jakarta Fajar Inter Pratama.
- [16] Wijaya, Candra, Rahmat, Hidayat et al. (2019), Manajemen Sumber Daya Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- [17] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- [18] Peraturan Pemerintah RI No. 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.